

## مقیاس ادراک نابرابری اجتماعی - فرم زنان

### سازنده کورنینگ ۲۰۰۰ هنجار ریابی توسط صفاری نیا و زنگنه ۱۳۹۶

#### مقدمه

نابرابری اجتماعی یکی از مفاهیم بنیادین در اغلب مباحثات و پژوهش‌های حوزه جامعه‌شناسی است و تقریباً همه صاحب‌نظران حوزه فلسفه و علوم اجتماعی در نظریات و آثارشان با ارائه ترمینولوژی خود از موضوع به این مفهوم اشاره داشته و بعضاً شالوده نظریات خود را بر اساس این مفهوم جامعه‌شناختی بنا کرده‌اند. ارائه تعریف در خصوص نابرابری اجتماعی چندان دشوار نیست چون درک مفاهیم مرتبط با آن برای اغلب مردم چندان دشوار نیست. نابرابری اجتماعی به موقعیتهای نابرابر بین افراد اشاره دارد که می‌تواند سیاسی، اقتصادی، فرهنگی باشد. نابرابری اجتماعی، بنیادهای متعددی می‌تواند داشته باشد. عده‌ای از محققان معتقدند که بنیادهای اصلی نابرابری، تفاوت‌های فردی در توانایی‌های ذاتی و انگیزه و تمایل به سخت‌کوشی است. دیدگاه دیگر معتقد است نابرابری در اصل، مبتنی بر تفاوت‌هایی است که جامعه در رفتار و برخورد با افراد بین آنها قایل می‌شود. علت این فرق‌گذاری مشخصه‌هایی همچون طبقه اجتماعی، اقتصادی، نژاد، قومیت، جنسیت و دین است که به طریق اجتماعی تعریف شده‌اند (ریترز، ۱۳۹۴).

کسانی که به بررسی پدیده نابرابری اجتماعی پرداخته‌اند بر این باورند که تفاوت‌های موجود در میان اقشار گوناگون جامعه بر شیوه زندگی آنان تأثیر می‌گذارد، به ویژه شاخص حقوق و جایگاه اجتماعی آنان در جامعه براساس تفاوت‌های اجتماعی موجود در میان افراد، بعضی‌ها از امتیازهای ویژه‌ای برخوردار می‌شوند که بازتابی از پایگاه اجتماعی آنان در جامعه است، در حالی که دیگران از چنین امتیازهایی محرومند. از نظر جامعه‌شناسان، نابرابری یک مفهوم چندبعدی است و حوزه‌های فراوانی از قبیل قدرت، منزلت، درآمد و غیره را در بر می‌گیرد. با وجود این، مرور تعاریف مختلف از نابرابری نشان می‌دهد که توافق همه‌جانبه‌ای در مورد آن در بین متفکران مشاهده نمی‌شود و حتی در بعضی از موارد نظریات متضاد با یکدیگر نیز وجود دارد نابرابری به طور کلی‌تر به آن دسته از تفاوت‌های میان افراد اشاره دارد که بر نحوه زندگی آنها، تأثیر می‌گذارد (گرب، ۱۳۸۱). نابرابری‌های اجتماعی در هر جامعه‌ای انواعی دارد. برای نمونه اگر بنیان و ریشه نابرابری‌های اجتماعی را شیوه توزیع ثروت ملی در میان افراد جامعه بدانیم، پدیده نابرابری شکلی اقتصادی به خود می‌گیرد. از سوی دیگر اگر بنیان نابرابری را در رابطه میان انسان‌ها جست‌وجو کنیم، پدیده

نابرابری شکلی سیاسی به خود می‌گیرد، زیرا در این شکل مسئله این است که چگونه گروهی از افراد جامعه می‌توانند گروه‌های دیگر را تحت کنترل خود قرار دهند.

آنچه در بررسی نابرابری‌های اجتماعی اهمیت ویژه‌ای دارد تشخیص سازه‌های اجتماعی است که سبب نابرابری حاکم بین افراد یک جامعه می‌شود. در جوامع مختلف، سنجه‌های مختلفی موجب بروز تفاوت‌های میان افراد می‌گردد. بسیاری از متفکرین سنجه اصلی نابرابری‌های اجتماعی را چیزی جز پیدایش تفاوت‌های فردی میان افراد جامعه نمی‌دانند. از سوی دیگر بعضی از متفکران بر این باورند که پیدایش و پراکنش نابرابری‌های اجتماعی براساس تفاوت‌های رفتاری است که افراد در جامعه با آن مواجه می‌شوند. نابرابری یکی از مأنوس‌ترین حقایق زندگی اجتماعی است و حتی بر سطحی‌نگرترین ناظران، امری بدیهی است. در عین حال نابرابری اجتماعی مسئله‌ای نیست که به سادگی حل و تبیین شود (رفیع پور، ۱۳۸۹).

نابرابری‌ها از جمله عواملی هستند که در جامعه تفاوت به وجود می‌آورند. از دیدگاه روان‌شناسی اجتماعی، نابرابری‌ها به پیدایش احساس محرومیت اجتماعی و احساس بی‌عدالتی منجر می‌شود که سرانجام به نارضایتی و افزایش تضاد در جامعه می‌انجامد. بر اساس دیدگاه بلاو، یگانه راه جلوگیری از افزایش پراکندگی اجتماعی یا کاهش همبستگی در جامعه، از بین بردن تنگناهایی است که در نتیجه گسترش نابرابری‌ها ایجاد می‌شوند، در صورت کاهش نیافتن این نابرابری‌ها ممکن است حس تبعیض در شهروندان فزونی یابد بنابراین کوشش برای پیشگیری از گسترش نابرابری‌ها یا تلاش برای تفهیم درست آنها ممکن است گسترش همبستگی اجتماعی را در پی داشته باشد (لاوار<sup>۲</sup> و جینگکو<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹).

از ویژگی‌های دنیای امروز، دگرگونی‌های سریع اجتماعی است. این تحولات در حوزه فکر و فرهنگ صبغه پرشتابی دارد. عصر حاضر، به طور عام شاهد مسائل و پرسش‌های بنیادی در باب انسان امروز، از جمله چیستی زنان و مسائل آنان است. این پرسش‌ها در آغاز به انسان، فارغ از جنسیت او، توجه کرده و سپس به طور طبیعی به مسائل زنان معطوف شده است.

از دیرباز، مسائل زنان و کاستی‌ها و بایسته‌های آن جزء مسائل مهم جوامع مختلف از جمله ایران بوده است. این امر در سال‌های پس از انقلاب صنعتی و تحقق مدرنیته، در همه جوامع از امتیاز و ویژگی بیشتری برخوردار شد. اما در ایران به ویژه پس از انقلاب اسلامی، با تعریف صحیح از رسالت زنان در جامعه اسلامی و ایجاد بسترهای لازم برای مشارکت آنان در حکومت، اهمیت و حساسیتی دوچندان یافت.

---

<sup>2</sup> -Lower

<sup>3</sup> -Jangkoo

امروزه، نابرابری جنسیتی یکی از مشکلاتی است که در همه جوامع البته با درجات مختلف وجود دارد. اما در همه این جوامع نابرابری جنسیتی مسئله اجتماعی نیست؛ زیرا زمانی یک مشکل در جامعه به مسئله تبدیل می شود که شمار زیادی از افراد جامعه را دربرگرفته باشد و این افراد به وجود این مسئله پی برده باشند. در ایران همواره درباره نابرابری جنسیتی و پیامدهای آن بحث و بررسی شده است؛ شمار زیادی از زنان جامعه بدون پی بردن به نابرابری موجود به زندگی روزمره خود ادامه می دهند با این تصور که اوضاع باید این گونه باشد؛ اما زمانی این نابرابری به احساس نابرابری تبدیل میشود که افراد آن جامعه به خودآگاهی برسند و از حقوق خود به عنوان انسان آگاه شوند. زنان در سراسر جهان نقش بسیار مهم و تعیین کننده ای دارند آنان برای تسریع روند تغییر و تحقق هدفهای توسعه پایدار می توانند مسئولیت بسیار جدی و مهمی را بر عهده گیرند زنان می توانند با تزریق فکر و ایده به کالبد اقتصادی جامعه، مسیر رشد و توسعه را هموارتر سازند، آنها می توانند در تمام قسمت های اقتصادی بازوی اصلی و قدرتمندی برای پیشبرد اهداف باشند بدون مشارکت فعال آنان توسعه به سرانجام نخواهد رسید، زنان در سراسر جهان به ویژه در کشورهای در حال توسعه از نابرابری های بسیاری رنج می برند بهبود موقعیت زنان موجب مشارکت اجتماعی بیشتر آنان در نتیجه پیشرفت جامعه می گردد. مردم جامعه بیشتر از آنکه از نابرابری واقعی رنج ببرند از احساس ذهنی یا نابرابری ادراک شده رنج می برند، احساس ذهنی نابرابری با نابرابری واقعی تفاوت دارد و باعث نارضایتی شدید در بین افراد جامعه می شود تحقیقات بسیاری با مدرک و دلیل اختلافات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی عینی را میان گروه های برتر و ضعیف اثبات نموده اند، در حالی که تحقیقات اندکی به آزمون عوامل ذهنی و تاثیرات روانی و تبعیض، تمایز، کلیشه ای شدن و برجسب اجتماعی بر فرد، پرداخته اند (کورنینگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰).

## محرومیت نسبی<sup>۵</sup>

محرومیت نسبی یک مفهوم ساختاری است که برای توضیح تناقض ها و تضادها به کار می رود. برای مثال چگونه مقایسه های ذهنی افراد در مواجهه با موقعیت های نابرابر بر دیدگاهشان تاثیر می گذارد استوفر و همکارانش، (استوفر، ساچمن، دوینی، استار و ویلیامز<sup>۶</sup>، ۱۹۴۹) اصطلاح محرومیت نسبی را ابداع کردند تا ارتباط غیرعادی بین درجه های ارتشی و رضایتمندی در میان نظامیان ارتش امریکا در طول جنگ جهانی دوم را توضیح دهند. به طور خاص، استوفر و همکارانش متوجه شدند با وجودی که ترفیع پلیس ارتش آهسته تر از ترفیع بقیه واحدها صورت می گرفت. در کل، رضایتمندی بیشتری نسبت به سرعت ارتقاء درجه خود داشتند.

<sup>4</sup> -Alexandra Corning

<sup>5</sup> - Relative deprivation

<sup>6</sup> - stouffer, sachman, devinng, star, williams

مسئلاً واقعیت‌های عینی و ذهنی همیشه با هم منطبق نیستند. طبق نظریهٔ محرومیت نسبی (RD) محرومیت نسبی به یک معیار مشترک تجربه می‌شود؛ زیرا با تشخیص توسط تعدادی مقیاس مطلق در تضاد است (کراسبی<sup>7</sup>، ۱۹۷۶). برای نمونه اگر مردم دهکده‌ای را که دارای وضعیت معیشتی متوسطی هستند به منطقه‌ای ببریم که در مقایسه با آن‌ها وضعیت بهتری دارند، به احتمال زیاد نسبت به همسایگان جدید خود احساس محرومیت خواهند کرد. مشهورترین تعریف از این قضیه توسط مارکس بیان شده است. یک خانه ممکن است بزرگ یا کوچک باشد؛ تا زمانی که خانه‌های پیرامون آن به همان نسبت کوچک باشند تمام خواسته‌های اجتماعی ساکنانش را ارضا می‌کند اما به محض این که قصری کنار آن خانه سر بر آورد آن خانه تبدیل به کلبه‌ای محقر خواهد شد (نقل از یوسیم، ۱۹۷۵).

مفهوم محرومیت نسبی (RD) در بسیاری از پدیده‌ها به کار برده شده است. (واکر، ۲۰۰۹) پتیگرو (۱۹۶۴) نظریه RD را در تحقیق در مورد خشونت‌های شهری مورد استفاده قرار داده است. کاپلان (۱۹۷۰) برای توضیح این که چرا افراد به احتمال بیشتری رهبری جنبش‌های اعتراضی را به عهده می‌گیرند از RD استفاده کرده، همچنین از RD برای روشن کردن این قضیه که چرا گاهی اوقات خوشبختی شخصی در طول رکوردهای اقتصادی افزایش می‌یابد. و چرا مردم سعی می‌کنند مصارف خود را با مصارف کسانی که از لحاظ اقتصادی به مراتب موفق‌ترند مطابق کنند، استفاده شده است. مفهوم RD اغلب برای توضیح چرایی ساکت و غیرفعال بودن کسانی که وضعیت مناسبی ندارند به کار رفته است. همچنین این مفهوم شامل موقعیت‌هایی است که در آن افراد با توجه به معیارهای عینی، با وجودی که به اندازهٔ خیلی‌های دیگر وضعیت مالی ضعیفی ندارند، از سرنوشت خود عصبانی یا ناراضی‌اند (جدی، ۲۰۱۱).

### مبانی نظری احساس محرومیت نسبی:

مبنای نظریه محرومیت نسبی بر مقایسه<sup>۸</sup> است. آنچنان که جیمز دیویس در "تفسیر رسمی از نظریه محرومیت نسبی" می‌گوید: چنانچه جمعیتی را در نظر بگیریم که بتوان به طرق مختلف آن را به طبقات دوگانه تقسیم کرد (مانند متأهل/غیرمتاهل؛ شاغل/غیرشاغل) آنگاه میتوان مفروضات زیر را ارائه نمود:

۱- حداقل یکی از طبقه بندیهای دوگانه منعکس کننده تفاوتها در مطلوبیت است. این

<sup>7</sup> - Crosby

<sup>8</sup> - compersion

دسته بندی جمعیت را به دو بخش " محروم"<sup>۹</sup> و " غیر محروم"<sup>۱۰</sup> تقسیم می کند که در همه جا دومی بر اولی ترجیح داده می شود.

۲- فرض دوم به لحاظ روشی و نظری مهم است. از نظر تکنیکی این فرض به ما کمک میکند تا از حساب احتمالات به عنوان زبان برای استخراج فرضیات از نظریه محرومیت نسبی استفاده کنیم. فرض دوم بر این قرار است: اگر احتمال مقایسه الف همانند نسبت الف است و احتمال مقایسه ب همانند نسبت ب است و تمامی مقایسه ها تصادفی هستند، آنگاه احتمال مقایسه شخصی که با الف و همچنین با ب مقایسه میشود برابر است با حاصل دو احتمال. چنانچه هر دسته بندی اجتماعی به جز محرومیت را در نظر بگیریم، میتوانیم مقایسه ها را به دو نوع تقسیم کنیم:

- ۱- مقایسه های درونگروهی یا مقایسه های بین افراد در یک گروه فرعی.
  - ۲- مقایسه های برونگروهی یا مقایسه های بین افراد در گروه های متفاوت.
- بنابراین، وقتی مردان متأهل با مردان متأهل مقایسه میشوند، مقایسه های درونگروهی است؛ و هنگامیکه همان مردان متأهل با کارمندان مقایسه شوند، مقایسه های برونگروهی است. اکنون مفروضات ارائه میشوند:

### مقایسه های درون گروهی

- ۳- اگر شخص " الف " خود را با شخص " ب " مقایسه کند، وقتی که الف و ب به لحاظ محرومیت متفاوت هستند، الف احساس ذهنی را تجربه می کند که با جهت ارزشیابی از موقعیت ب در تضاد است. الف -وقتی یک شخص محروم خود را با شخصی غیر محروم مقایسه میکند، وضعیت حاصل از این مقایسه " محرومیت نسبی " نامیده میشود.
- ب -وقتی یک شخص غیر محروم خود را با شخصی محروم مقایسه میکند، وضعیت حاصل از این مقایسه " رضایت نسبی"<sup>۱۱</sup> نامیده می شود.

۴- شخصی که رضایت نسبی یا محرومیت نسبی را تجربه میکند، همچنین احساسی را تجربه

---

<sup>9</sup> -Deprived

<sup>10</sup> -Non-deprived

<sup>11</sup> -Relative Gratification

خواهد کرد که به او میگوید وضعیت محرومیتش متفاوت از وضعیت محرومیت دیگران است. این احساس را "انصاف یا برابری"<sup>۱۲</sup>  
"می نامیم؛ و دلالت بر این دارد که در درون گروه "رفتار افتراقی"<sup>۱۳</sup>

وجود دارد (دیویس، ۱۹۵۹).

## مقایسه های برون گروهی

۵- اگر شخص الف خود را با شخص ب از گروهی دیگر مقایسه کند، وقتی که الف و ب در محرومیت متفاوت هستند، الف نسبت به گروه فرد ب احساسی را تجربه می کند که در خلاف جهت ارزشیابی از موقعیت فرد ب است.

الف - وقتی که یک شخص محروم خود را با عضوی غیر محروم و بیرون گروه مقایسه میکند، نگرش حاصل از این مقایسه نسبت به برون گروه "فرودستی نسبی"<sup>۱۴</sup> نامیده می شود .

ب- وقتی یک شخص غیر محروم خود را با عضوی محروم و بیرون گروه مقایسه میکند، نگرش حاصل از این مقایسه نسبت به برون گروه "فرادستی نسبی"<sup>۱۵</sup> نامیده میشود.

۶- شخصی که فرودستی نسبی یا فرادستی نسبی را تجربه می کند، همچنین احساسی را تجربه خواهد کرد مبنی بر اینکه وضعیت محرومیتش متفاوت از وضعیت محرومیت برون گروه است. این احساس را "فاصله اجتماعی"<sup>۱۶</sup> می نامیم.

مفروضات شماره ۵ و ۶ در سطح برون گروه مشابه مفروضات شماره ۳ و ۴ در سطح درون گروه هستند. این شش فرضیه نظریه محرومیت نسبی را کامل می کنند (دیویس، ۱۹۵۹).

## تمایز میان محرومیت نسبی فردی و گروهی

تمایز میان محرومیت نسبی فردی و گروهی ابزار مفیدی برای تحقیقات پیمایشی مربوط به عدالت اقتصادی و جنبشهای سیاسی بوده است. برای مثال، مردمی که به عنوان افراد احساس می کنند که محرومند احتمال بیشتری دارد تا به لحاظ اجتماعی احساس انزوا و به لحاظ شخصی احساس اضطراب کنند. اما مردمی که اعتقاد دارند تمام گروه اجتماعی شان در محرومیت به سر

<sup>12</sup> -Firnness

<sup>13</sup> -Differential treatment

<sup>14</sup> -Relative subordination

<sup>15</sup> -Relative superiority

<sup>16</sup> -Social distance

می برد بیشتر احتمال دارد در جنبشهای اجتماعی مشارکت جویند و فعالانه تلاش کنند تا نظام اجتماعی را تغییر دهند (دیوب<sup>۱۷</sup> و گیومند<sup>۱۸</sup>، ۱۹۸۶).

## تمایز میان محرومیت نسبی و مطلق:

تیرابوشی<sup>۱۹</sup> و ماس<sup>۲۰</sup> میگویند، هنگامی که مردم در مقایسه با معیار تعیین کننده وضعیتی احساس می کنند که با آنها بد برخورد شده یا به اندازه کافی پاداش دریافت نکرده اند، محرومیت بیشتر به عنوان امری "نسبی" تعریف می شود تا امری "مطلق"؛ بنابراین، نه محرومترین شخصی که بیشترین محرومیت را به طور عینی احساس کرده و نه یک موقعیت محرومیت زا و نامناسب به مفهوم عینی و مطلق آن، لزوماً کافی نیست تا احساس ذهنی از محرومیت ایجاد شود .

گر<sup>۲۱</sup> (۱۹۷۰) در واقع بر محرومیت ادراک شده تاکید می کند و هشدار میدهد که مردم ممکن است در مقایسه با انتظاراتشان به لحاظ ذهنی احساس محرومیت کنند، اگر چه یک مشاهده کننده عینی ممکن است چنین قضاوت نکند که آنها در شرایط نیازمندی واقعی به سر میبرند. به همین ترتیب، آن نوع فقری که یک ناظر خارجی ممکن است غیرقابل تحمل بداند (محرومیت مطلق)، ممکن است لزوماً ناعادلانه احساس نشود؛ بنابراین، بیشتر نظریه پردازان محرومیت چنین بحث می کنند که سرچشمه کنش اجتماعی محرومیت نسبی است تا مطلق (تیرابوشی و ماس، ۱۹۹۸).

## تمایز میان "ادراک" و "احساس" محرومیت نسبی:

محرومیت نسبی دو مؤلفه ویژه دارد: مؤلفه شناختی (ادراکی) و مؤلفه عاطفی (احساسی). درک اینکه یک انتظار یا توقع برآورده نشده و نقض شده است، مؤلفه شناختی یا ادراکی از محرومیت را تشکیل میدهد؛ و حس بی انصافی، رنجش و عدم رضایت ناشی از نقض این انتظار جنبه

17 -Dube

18 -Guimond

19 -M.tiraboschi

20 -Anne maass

21 -Ted Robert gurr

عاطفی یا احساس محرومیت نسبی را شکل می بخشد (همان، ۱۹۹۸).

## نظریه محرومیت نسبی دیویس :

دیویس اولین محقق بود که یک مدل رسمی از محرومیت نسبی خلق کرد وی به طور سیستماتیک نظریه‌ای ساخت که نشان می داد چگونه مقایسه‌های اجتماعی می‌تواند به محرومیت نسبی منجر شود و این نظریه را با داده‌های مشاهده‌ای از سربازان امریکایی حمایت کرد. دیویس معتقد بودند که سه پیش‌آیند برای دچار شدن به محرومیت نسبی وجود دارد:

۱. اطلاع از این که دیگری مشابه مالک X است.

۲. تمایل به X

۳. احساس مستحق X بود.

بر اساس مدل دیویس، هر یک از این حالت‌ها باید به ترتیب اتفاق بیفتد تا یک نفر دچار احساس محرومیت شود. دیویس این فرضیه را ارائه داد که چهار پیامد روانی محتمل ناشی از مقایسه نابرابری بین شخص‌ها یا «ایگو» و دیگری مرجع، یا «جایگزین» وجود دارد. اولین مقایسه‌های درون گروهی، مقایسه‌هایی که افراد در آن خود با مرجع مشابه مقایسه می‌کنند. و مقایسه‌های برون گروهی، مقایسه‌هایی که در آن مرجع در وضعیت یا رتبه متفاوت قرار دارد، تمایز قائل شد. طبق نظریه دیویس، زمانی که افراد خود را با مرجع درون گروه مقایسه می‌کند اگر خود را کمتر از وی ببینند محرومیت نسبی را تجربه می‌کند، اما اگر خود را برتر ببینند احساس خشنودی می‌کنند.

فردی که مرجع برون گروه را برتر می‌پندارد خود را نسبتاً مادی او احساس می‌کند، در صورتی که اگر مرجع برون گروه محروم به نظر رسد، فرد خود را نسبتاً برتر احساس می‌کند (دیویس، ۱۹۵۹) دیویس در فرضیه خود عنوان می‌کند که وضعیت محرومیت فرد و مرجع با هم متناقض هستند، در مقایسه درون گروهی به آگاهی از وضعیت انصاف منجر می‌شود و در مقایسه برون گروهی منجر به اطلاع از وجود فاصله اجتماعی (چدی، ۲۰۱۱).

الکساندرا کورنینگ برای احساس محرومیت مقیاسی ساخت و منتشر کرد که از لحاظ روانسنجی مستحکم و قوی است و به پژوهشگران این امکان را می‌دهد که فرضیه‌ها را با دقتی بیش از قبل مورد آزمایش قرار دهند. کورنینگ (۲۰۰۰) با استفاده از

رویکرد ساختار-بنیان فرمی با نام مقیاس ادراک نابرابری اجتماعی-زنان (perception of social inequity scale-

women's) (psis-w) ساخت، مقیاسی برای اندازه‌گیری محرومیت نسبی، که ادراک زنان از نابرابری‌های اجتماعی فردی را

ارزیابی می‌کند. نابرابری اجتماعی ادراک شده "دریافت" فرد از حوادث خاصی است که در زمینه‌های مختلف و به شکلی نامتناسب



در مقایسه با مردان بر زنان تاثیر منفی می گذارد. کورنینگ در ساخت این مقیاس، نابرابری اجتماعی ادراک شده را با استفاده از پیش آیند هایی که دیویس مطرح کرده بود در لفاف نظریه محرومیت نسبی پیچید.

کورنینگ مقیاس ۲۶ گویه ای ادراک نابرابری اجتماعی - فرم زنان را طی چهار پژوهش بر روی نمونه های ۲۸۸،۲۳۲،۵۲ و ۱۰۷ نفری در امریکا با استفاده از تحلیل عوامل و روش آزمون - باز آزمون، تهیه کرد. او مدل ۶ عاملی به کار رفته در مقیاس خود را از نظر تجربی مورد تایید قرار داده است. در این مقیاس ۴ گویه مربوط به عامل نقش های چند گانه، ۶ گویه مربوط به عامل آزار و تجاوز، ۵ گویه مربوط به عامل ظاهر فیزیکی، ۴ گویه مربوط به عامل شایستگی های حرفه ای و شغلی، ۳ گویه مربوط به عامل تشویق شغلی و ۴ گویه مربوط به عامل الگوهای آکادمیک است. او جهت پاسخگویی از یک مقیاس لیکرت ۱ تا ۶ درجه ای (۱=خیلی کم، ۶=خیلی زیاد) استفاده کرده است. او جهت بررسی پایایی مقیاس از روش آزمون - باز آزمون استفاده کرد. میزان ضریب همبستگی در طول دوره یک ماهه و چهار ماهه ثبات زمانی خوبی را نشان دادند. (۲ در هر دو معادل ۰.۸۸ بوده است). نتایج تحلیل عامل تاییدی در طی پژوهش انجام شده نشان دهنده برازش خوب مدل ۶ عاملی بوده است. بررسی روایی همزمان این مقیاس با پرسشنامه تبعیض جنسی و اعتقاد به عادلانه بودن دنیا نشان داد که دو پرسشنامه مذکور با مقیاس ادراک نابرابری اجتماعی - فرم زنان رابطه منفی معنی داری دارد. همچنین روایی همزمان بین مقیاس ادراک نابرابری اجتماعی - فرم زنان و پرسشنامه ادراک قربانی شدن جنسی، ناهمبستگی و فشار روانی، نشان داد که بین آنها رابطه مثبت معنی داری وجود دارد (کورنینگ، ۲۰۰۰).

## روش تهیه

مقیاس ادراک نابرابری اجتماعی - فرم زنان ۲۶ گویه ای توسط کورنینگ (۲۰۰۰) بر اساس نظریه محرومیت جیمز دیویس طراحی شده است. مقیاس ادراک نابرابری اجتماعی ابتدا توسط صفاری نیا و زنگنه (۱۳۹۶) به زبان فارسی ترجمه شد و سپس نسخه ترجمه شده فارسی به انگلیسی برگردانده شد. پس از آن قابل فهم و رسا بودن متن، توسط اساتید حوزه روانشناسی اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت و مقیاس به تعدادی از بانوان داده شد تا اشکالات موجود احتمالی مشخص گردد و به این ترتیب نسخه فارسی مقیاس ادراک نابرابری اجتماعی - فرم زنان تهیه و بر روی ۵۲۹ نفر زن ساکن شهر تهران اجرا شده است. پس از بررسی ویژگی های روانسنجی نسخه فارسی مقیاس، پرسشنامه ۲۲ سوالی تهیه شد.

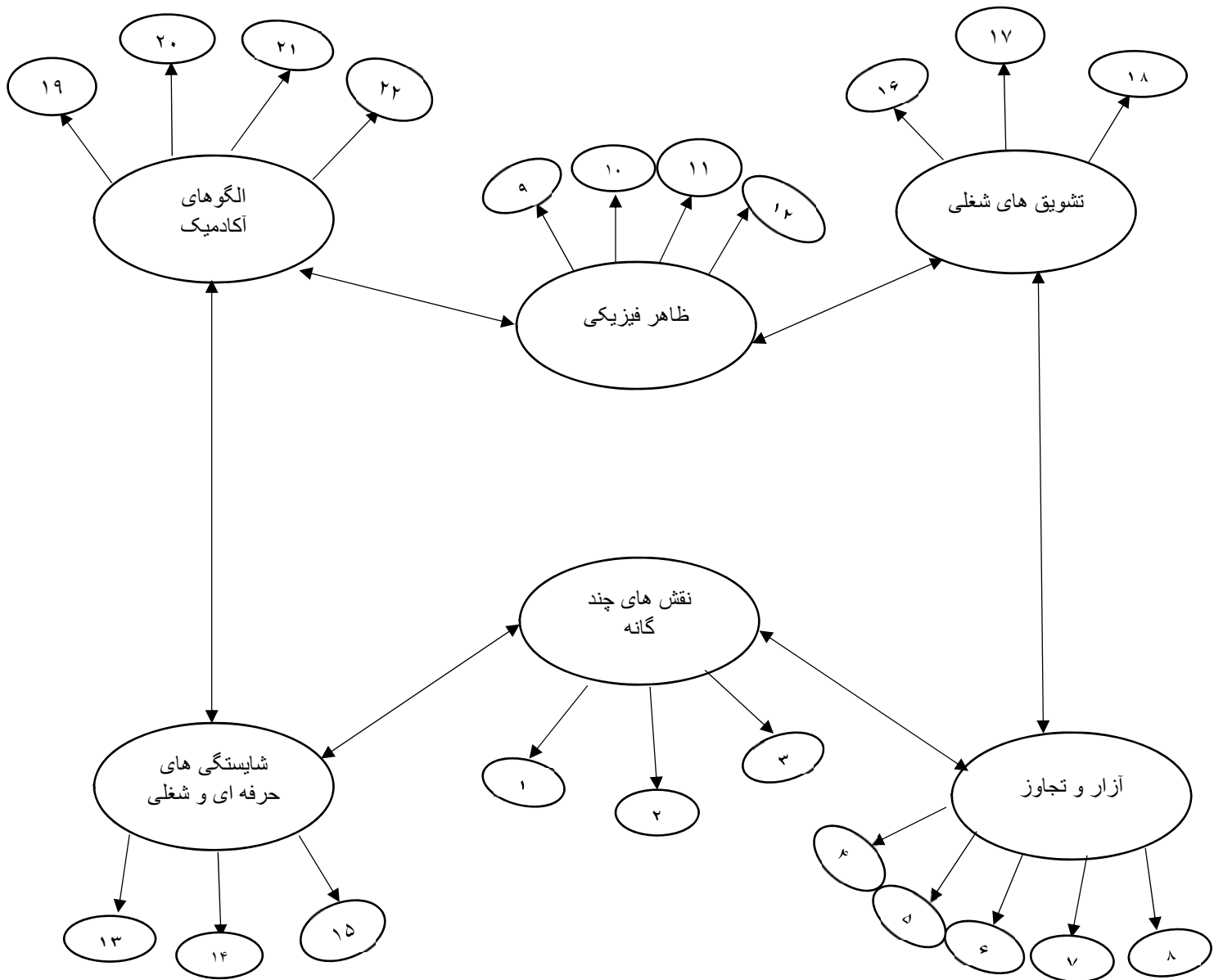
## نمره گذاری

این پرسشنامه یک مقیاس نگرش سنج از نوع مداد - کاغذی، مشتمل بر ۲۲ گویه و ۶ خرده مقیاس "نقش های چند گانه، آزار و تجاوز، ظاهر فیزیکی، شایستگی های حرفه ای و شغلی، الگوهای آکادمیک و تشویق های شغلی" می باشد. گویه های ۱، ۲، ۳، خرده مقیاس "نقش های چند گانه"، گویه های ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، خرده مقیاس "آزار و تجاوز"، گویه های ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، خرده مقیاس "ظاهر فیزیکی"، گویه های ۱۳، ۱۴، ۱۵، خرده مقیاس "شایستگی های حرفه ای و شغلی"، گویه های ۱۶، ۱۷، ۱۸، خرده مقیاس "تشویق های شغلی"، گویه های ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، خرده مقیاس "الگوهای آکادمیک" را اندازه گیری می کنند. نمره گذاری گویه ها روی مقیاس لیکرت ۶ درجه ای (خیلی کم=۱، کم=۲، گاهی=۳، اغلب=۴، زیاد=۵، خیلی زیاد=۶) انجام می شود. لازم به ذکر است گویه های ۱ تا ۶ و ۸ تا ۱۲، به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. امتیاز گویه ها با استفاده از فرمول  $(a+b+c)/d$  محاسبه می شود. مجموع نمره گویه ها تقسیم بر تعداد کل گویه ها، نمره کل فرد را نشان می دهد. نمره بین ۲۴ تا ۹۷، ادراک نابرابری اجتماعی کم، نمره بین ۹۸ تا ۱۰۹، ادراک نابرابری اجتماعی متوسط، نمره بین ۱۱۰ تا ۱۳۶، ادراک نابرابری اجتماعی زیاد و نمره بین ۱۳۷ تا ۱۴۴، ادراک نابرابری اجتماعی خیلی زیاد را نشان می دهد.

## پایایی و روایی

در پژوهش صفاری نیا و زنگنه (۱۳۹۶) پایایی مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش آزمون- باز آزمون برای کل پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸۰۰ و ۰/۷۸۷ به دست آمد که میزان رضایت بخشی است. همچنین جهت تعیین روایی سازه مقیاس از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد که نتایج تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از شاخص هایی نظیر  $\chi^2/df = 41952$ ،  $AGFI=0/69$ ،  $GFI=0/75$ ،  $RMSEA=0/09$ ، نشان دهنده برازش متوسط مدل ۶ عاملی مقیاس بود. به علاوه نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل مولفه های اصلی (PC) از طریق چرخش واریماکس موید وجود ۶ عامل دارای ارزش ویژه بزرگتر از یک تحت عنوان "نقش های چند گانه، آزار و تجاوز، ظاهر فیزیکی، شایستگی های شغلی و حرفه ای، الگوهای آکادمیک و تشویق های شغلی" بوده است.

ساختار عاملی



### مقیاس ادراک نابرابری اجتماعی-فرم زنان (psis-w)

پاسخ دهنده گرامی ، خواهشمند است تمامی سوالات زیر را به دقت بخوانید. اگرچه برخی از سوالات مشابه به نظر می رسند، در واقع از هم متفاوت هستند. شما می توانید با کشیدن دایره دور هر گزینه از ۱ (خیلی کم) تا ۶ (خیلی زیاد) باور یا ادراک خود را نسبت به موضوع ارائه شده بیان نمایید.

➤ لطفا موارد زیر را پر کنید:

سن: متاهل/مجرد: میزان تحصیلات: شغل:

۱-

الف-اگر شما فرزندی داشتید، می خواهید بیشترین مراقبت را برایش فراهم کنید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ب-آیا اگر مردان فرزندی داشتند، بیشترین مراقبت را برایش فراهم می کردند؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ج-در صورتی که فرزندی داشته باشید ، باید بیشترین مراقبت از او را فراهم کنید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

د-اگر شما فرزندی دارید، بیشترین مراقبت از او را فراهم کرده اید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

۲-

الف-آیا می خواهید برنامه ادامه تحصیل خود را برای بزرگ کردن کودک تان تغییر دهید؟(به عنوان مثال: آن را به تعویق بیندازید،ترک تحصیل کنید یا تغییر رشته دهید.)

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ب-آیا مردان برنامه ادامه تحصیل خود را برای بزرگ کردن کودک شان تغییر می دهند؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ج- آیا باید، برنامه‌ ادامه تحصیل خود را برای بزرگ کردن کودک تان تغییر دهید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

د- آیا برنامه‌ ادامه تحصیل خود را برای بزرگ کردن کودک تان تغییر داده اید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

-۳

الف- آیا می خواهید برنامه کاری خود را برای بزرگ کردن فرزندتان تغییر دهید؟ (به عنوان مثال: به تاخیر بیندازید، وقفه ایجاد کنید یا تغییر دهید)

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ب- آیا مردان برنامه کاری خود را برای بزرگ کردن فرزندشان تغییر می دهند؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ج- آیا باید، برنامه کاری خود را برای بزرگ کردن فرزندتان تغییر دهید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

د- آیا برنامه کاری خود را برای بزرگ کردن فرزندتان تغییر داده اید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

-۴

الف- آیا می خواهید برنامه های دیروقت شبانه خود را به دلیل نگران بودن از امنیت تان تغییر داده و دوباره برنامه ریزی کنید؟ (مانند پیاده روی در شب، سینما رفتن، پارک رفتن)

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ب- آیا مردان برنامه شب خود را به دلیل نگران بودن از امنیت شان تغییر داده و دوباره برنامه ریزی می کنند؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ج- آیا باید، برنامه شب را به دلیل نگران بودن از امنیت تغییر داده و دوباره برنامه ریزی کرد؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

د- آیا برنامه شب خود را به دلیل نگران بودن از امنیت تان تغییر داده و دوباره برنامه ریزی کرده اید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

-۵

الف-تا چه اندازه می خواهید نسبت به مسئله آزار جنسی نگران باشید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب-آیا مردان نسبت به مسئله آزار جنسی نگران هستند؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج-آیا باید نگران باشید، در مورد اینکه احتمال دارد مورد آزار جنسی قرار بگیرید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د-آیا در مورد اینکه احتمال داشته مورد آزار جنسی قرار بگیرید نگران بوده اید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

-۶

الف-آیا می خواهید زمانی که شب بیرون می روید از خودتان مراقبت کنید؟(به عنوان مثال: بردن یک دوست به همراه خود، پارک کردن ماشین در یک مکان امن یا نشستن در یک فضای بسیار روشن)

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب-آیا مردان زمانی که شب بیرون می روند از خودشان چنین مراقبت هایی می کنند؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج-آیا باید ،زمانی که شب بیرون می روید از خودتان چنین مراقبت هایی کنید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د-آیا زمانی که شب بیرون رفته اید از خودتان چنین مراقبت هایی کرده اید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

-۷

الف-آیا می خواهید زمانی که تنها هستید احساس امنیت و آرامش کنید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب-آیا مردان زمانی که تنها هستند احساس امنیت و آرامش میکنند؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج-آیا باید هنگامی که تنها هستید احساس امنیت و آرامش داشته باشید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د-آیا زمانی که تنها بودید احساس امنیت و آرامش کرده اید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

-۸-

الف-آیا می خواهید بصورت داوطلبانه در یک راهپیمایی یا تظاهرات برای مسئله مراقبت جنسی خود در جامعه ، شرکت کنید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب-آیا مردان برای مسئله مراقبت جنسی خود در یک راهپیمایی و یا تظاهرات به صورت داوطلبانه شرکت می کنند؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج-آیا باید، برای مسئله مراقبت جنسی زنان در جامعه در یک راهپیمایی و یا تظاهرات به صورت داوطلبانه شرکت کرد؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د-آیا تا به حال برای مسئله مراقبت جنسی زنان در یک راهپیمایی و یا تظاهرات به صورت داوطلبانه شرکت کرده اید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

-۹-

الف-آیا می خواهید به ظاهر فیزیکی خود توجه کنید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب-آیا مردان به ظاهر فیزیکی خود توجه می کنند؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج-آیا باید، به ظاهر فیزیکی خود توجه کرد؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د-آیا به ظاهر فیزیکی خود توجه می کنید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

-۱۰-

الف-آیا می خواهید برای رسیدن به ظاهری زیبا و متناسب ، به اجبار زمان و تلاش بیشتری صرف کنید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب- آیا مردان برای رسیدن به آراستگی ظاهرشان به اجبار زمان و تلاش بیشتری صرف می کنند؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج- آیا باید ، زمان و هزینه بیشتری برای ظاهر خود صرف کنید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د- آیا مجبور بوده اید برای داشتن ظاهری زیبا و متناسب زمان و هزینه زیادی صرف کنید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

- ۱۱

الف- آیا می خواهید ظاهر شما شبیه ظاهر زنان نمایش داده شده در تلویزیون و مجلات باشد؟ (به عنوان مثال: زنان بازیگر یا زنان مدل در مجلات فشن)

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب- آیا مردان ظاهرشان شبیه ظاهر مردان نمایش داده شده در تلویزیون و مجلات می باشد؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج- آیا باید ، ظاهر شما شبیه ظاهر زنان نمایش داده شده در تلویزیون و مجله باشد؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د- آیا ظاهر شما شبیه ظاهر زنان نمایش داده شده در تلویزیون و مجله است؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

- ۱۲

الف- آیا می خواهید به طور مکرر بر اساس ظاهر فیزیکی تان مورد قضاوت قرار بگیرید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب- آیا مردان به طور مکرر بر اساس ظاهر فیزیکی شان مورد قضاوت قرار می گیرند؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج- آیا باید، بر اساس ظاهر فیزیکی تان مورد قضاوت قرار بگیرید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د- آیا به طور مکرر بر اساس ظاهر فیزیکی تان مورد قضاوت قرار گرفته اید؟



خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد  
-۱۳

الف-به عنوان یک کارمند تا چه اندازه ای می خواهید توانمندی هایتان را به جذابیت جنسی تان ترجیح بدهند؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب-آیا مردان به عنوان یک کارمند بر اساس توانمندی هایشان مورد ارزیابی قرار می گیرند تا بر اساس جذابیت های جنسی شان؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج-آیا به عنوان یک کارمند باید بر اساس توانمندی هایتان و نه جذابیت های جنسی ارزیابی شوید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د-آیا به عنوان یک کارمند بر اساس توانمندی هایتان ارزیابی شده اید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

-۱۴

الف-آیا می خواهید کارفرمای شما بر اساس شخصیت و مهارت شما و نه رفتارهایی که باعث جلب توجه می شود (مثل رفتارهای وسوسه انگیز) به شما توجه نماید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب-آیا مردان از سوی کارفرما بر اساس شخصیت و مهارتشان مورد توجه قرار می گیرند و نه رفتاری که باعث جلب توجه باشد؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج-آیا باید کارفرمای شما بر اساس شخصیت و مهارت شما و نه رفتارهای وسوسه انگیز به شما توجه نماید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د-آیا کارفرمای شما بر اساس شخصیت و مهارت شما و نه رفتارهای وسوسه انگیز به شما توجه می نماید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

-۱۵

الف-آیا می خواهید در صورتی که کارتان را به خوبی انجام دادید، به سطح بالایی از موفقیت شغلی برسید؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب- آیا مردان در صورتی که کارشان را به خوبی انجام دهند، به سطح بالایی از موفقیت شغلی دست می یابند؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

ج- آیا باید به سطح بالایی از موفقیت شغلی دست یابید، در صورتی که کارتان را به خوبی انجام دهید؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

د- آیا به سطح بالایی از موفقیت شغلی دست یافته اید، در صورتی که کارتان را به خوبی انجام داده اید؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

-۱۶

الف- آیا می خواهید برای داشتن حرفه یا شغلی با موقعیت بالا تشویق و تمجید شوید؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

ب- آیا مردان برای داشتن شغل و حرفه ای با موقعیت بالا تشویق و تمجید می شوند؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

ج- آیا باید، برای داشتن شغلی با موقعیت بالا از سوی دیگران تشویق شوید؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

د- آیا برای داشتن شغلی با موقعیت بالا تشویق و تمجید شده اید؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

-۱۷

الف- آیا می خواهید به دلیل اینکه به دنبال شغلی با درآمد بالا هستید از سوی استاد خود تشویق شوید؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

ب- آیا مردان به دلیل اینکه به دنبال شغلی با درآمد بالا هستند از سوی استاد خود تشویق می شوند؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

ج- آیا باید، به دلیل اینکه به دنبال شغلی با درآمد بالا هستید از سوی استاد خود مورد تشویق قرار گیرید؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

د- آیا به دلیل اینکه به دنبال شغلی با درآمد بالا بودید از سوی استاد خود مورد تشویق قرار گرفته اید؟

خیلی کم	کم	گاهی	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
---------	----	------	------	------	-----------

-۱۸

الف- آیا می خواهید برای اینکه به دنبال شغلی با جایگاه اجتماعی بالا هستید ، تشویق شوید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ب- آیا مردان به دلیل اینکه به دنبال شغلی با جایگاه اجتماعی بالا هستند، تشویق می شوند؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ج- آیا باید به خاطر اینکه به دنبال شغلی با جایگاه اجتماعی بالا هستید ، تشویق شوید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

د- آیا به دلیل اینکه دنبال شغلی با جایگاه اجتماعی بالا بودید ، تشویق شده اید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

-۱۹

الف- آیا می خواهید یک مربی زن با شما به عنوان یک مدل یا الگوی حرفه ای(شغلی)، کار کند؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ب- آیا مردان از مربیان مرد به عنوان مدل یا الگوی حرفه ای، در کارشان استفاده می کنند؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ج- آیا باید ،مربی زن به عنوان مدل یا الگوی حرفه ای در کارتان داشته باشید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

د- آیا در کارتان مربی زن به عنوان مدل یا الگوی حرفه ای داشته اید؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

-۲۰

الف- آیا می خواهید در برنامه تحصیلی دانشگاهی شما در مورد موفقیت های استادان زن بیشتر تدریس شود؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ب- آیا در برنامه تحصیلی دانشگاهی مردان در مورد موفقیت های استادان مرد تدریس می شود؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

ج- آیا باید ،در برنامه تحصیلی دانشگاهی شما از موفقیت های استادان زن تدریس شود؟

خیلی کم کم گاهی اغلب زیاد خیلی زیاد

د- آیا در برنامه تحصیلی دانشگاهی تان از موفقیت های استادان زن تدریس شده است؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد  
-۲۱-

الف- آیا می خواهید در واحدهای درسی تان نمونه هایی از رفتار زنان مثبت و قدرتمند ارائه شود؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب- آیا برای مردان در واحدهای درسی شان نمونه هایی از رفتار مردان مثبت و قدرتمند ارائه می شود؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج- آیا باید، در واحدهای درسی تان نمونه هایی از رفتار زنان مثبت و قدرتمند ارائه شود؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د- آیا در واحدهای درسی تان نمونه هایی از رفتار زنان مثبت و قدرتمند ارائه شده است؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

-۲۲-

الف- آیا می خواهید در واحدهای درسی تان نمونه هایی از اختراعات و اکتشافات زنان ارائه شود؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ب- آیا مردان در واحدهای درسی شان نمونه هایی از اختراعات و اکتشافات مردان دیگر ارائه شده است؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

ج- آیا باید در واحدهای درسی تان نمونه هایی از اختراعات و اکتشافات زنان ارائه شود؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

د- آیا در واحدهای درسی تان نمونه هایی از اختراعات و اکتشافات زنان ارائه شده است؟

خیلی کم      کم      گاهی      اغلب      زیاد      خیلی زیاد

## منابع

- رفیع پور، فرامرز. (۱۳۸۹) **آنا تومی جامعه (مقدمه هایی بر جامعه شناسی کاربردی)**. تهران: انتشار.
- ریترز، جورج. (۱۳۹۴). **نظریه های جامعه شناسی دوران معاصر**، ترجمه محسن ثلاثی. تهران: علمی.
- چدی، درک. (۱۳۹۲). **نظریه های روانشناسی اجتماعی**. ترجمه زهره خلیلی زیر نظر ویراستاری علمی دکتر مجید صفاری نیا، تهران: آوای نور.
- گرب، ج. ادوارد. (۱۳۸۱). **نابرابری اجتماعی: دیدگاه ها و نظریه پردازان کلاسیک و معاصر**. مترجمان: سیاهپوش، محمد. غروی نژاد، احمد رضا. تهران: نشر معاصر.

- Corning, Alexandra F. (2000). **Interpersonal Relations And Group Processes Assessing Perceived Social Inequity : A Relative Deprivation Framework**. Journal Of personality And Social Psychology, Vol.78, NO.3, 463-477.
- Crosby, F. (1984). **The denial Of Personal Discrimination**. American Behavioral Scientist, 27, 371-386.
- Davis, James. A. (1959), **A Formal Interpretation Of The Theory Of Relative Deprivation** , Sociometry , Vol.22, No.4: 280-296.
- Dube ,L. and Guimond , s. (1986). **"Relative Deprivation and Social Protest "**. in J. Olson , c.p. Herman and M. Zanna (Eds), **Relative Deprivation and Social Comparison** , Hill Sdable, N.J: Erlboun.
- Gereb, Edward. (1994). **Social Enequality View Of Classical And Contemporary Heoricalt**, Out Of The Plase.

- Lower, e. Jangkoo, j. (1989), **Network Structure And Emotion in Exchange Relations**. American Sociological Review.
- Tiraboschi, Mauro and Mass, Anne (1998). **Reaction Preceived Deprivation In Ingroup and Outgroup :A Cross- Cultural Comparioson** “European Journal Of Social Psychology , Vol.28, PP.403-4021 Us Bureau Of Census (1998). Washington, D.C