

بررسی تأثیر برخی عوامل مؤثر بر میزان رضایت شغلی و امکان ارتقای شغلی زنان شاغل: شهر کرمان

دکتر سعیده گروسی*

رضا قربانزاده**

چکیده

در سالهای اخیر اشتغال زنان و مسائل مرتبط با آن به عنوان یکی از حوزه‌های تحقیقاتی در جامعه‌شناسی، روانشناسی اجتماعی، مدیریت و اقتصاد مطرح شده است. نگرش نسبت به اشتغال زنان و تواناییهای شغلی آنها معمولاً به عنوان مانع ورود زنان به بازار کار و نبود موفقیت آنها پس از ورود مطرح می‌شود. از سوی دیگر مسائلی نظیر میزان رضایت شغلی و امکان ارتقای شغلی بویژه برای زنان به عنوان دو حوزه مهم در جامعه‌شناسی کار و مشاغل مطرح می‌شود. این پژوهش با هدف شناسایی میزان رضایت شغلی، امکان ارتقای شغلی زنان و نگرش زنان شاغل نسبت به مشروعیت فرهنگی اشتغال زنان، تواناییهای شغلی آنان و ارتباط این متغیرها با یکدیگر در بین زنان شاغل در بخشهای دولتی شهر کرمان انجام شده است. نتایج نشان می‌دهد که رضایت شغلی برای 48/5 درصد افراد وجود داشته است، در حالی که 17/4 درصد پاسخگویان معتقد بودند امکان ارتقای شغلی دارند و 42/8 درصد پاسخگویان نگرش مثبتی نسبت به اشتغال زنان و تواناییهای شغلی آنها نداشتند. عواملی همچون تعداد اعضای خانواده، نگرش نسبت به اشتغال زنان، وضعیت تأهل، میزان حقوق و وضعیت اقتصادی خانواده بر رضایت شغلی زنان تأثیر داشته است و متغیرهای نوع سازمان محل کار و وضعیت استخدام نیز بر امکان ارتقای شغلی زنان تأثیرگذار بوده است.

کلید واژه‌ها: عوامل فرهنگی، زنان شاغل، بخش دولتی، رضایت شغلی، ارتقای شغلی.

تاریخ پذیرش مقاله: 86/10/12

تاریخ دریافت مقاله: 86/06/14

* استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه شهید باهنر کرمان، sg37982@yahoo.com

** کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، ghorbanzadeh1386@yahoo.com

بررسی تأثیر برخی عوامل مؤثر بر میزان رضایت ...

مقدمه

اشتغال ضمن اینکه یک نیاز اولیه و اساسی انسان است، اصلی‌ترین و عمده‌ترین منبع تأمین‌کننده سایر نیازهای اولیه از قبیل غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و بهداشت و درمان نیز تلقی می‌شود. افزون بر این موارد، اشتغال منبع ایجاد غرور، شخصیت، اعتماد به نفس و نیز وسیله‌ای اساسی برای توزیع عادلانه‌تر درآمد می‌باشد.

مشارکتهای اجتماعی زنان ایران پس از انقلاب مشروطیت آغاز شد (پاریاد، 1384). پس از آن اشتغال زنان و کودکان در صنایع ایران رایج شد و برخی صنایع از جمله قالی‌بافی زینکر در سلطان آباد و شیلات شمال، حیات خود را مدیون کارگران زن بودند (شادی طلب، 1375). حتی گزارشهای مستند نشان می‌دهد که در اواخر دوره قاجاریه، دستمزد زنان به اندازه مردان کارگر بوده است (عبداللهی، 1361). از ابتدای قرن حاضر (هجری شمسی) حوالی سال 1921 همزمان با گسترش مدارس دخترانه نوین، رشد بخش خدمات و نیاز این بخش به نیروی کار، زنان به آرامی وارد بخش اشتغال رسمی شدند.

امروزه توجه به مسائل شغلی زنان چه در خانواده و چه در محیط کار به یکی از دل مشغولیهای محققان حوزه اجتماعی تبدیل شده است. در سطح بین‌المللی سازمانها، دستگاههای اجرایی و راهبردی در پی بررسی، تحقیق و طرح راهکارهای علمی برای رفع یا کاهش موانع شغلی زنان می‌باشند. در سطوح ملی نیز کشورهای مختلف با توجه به رویکردهای گاهی اوقات متفاوت فرهنگی، اجتماعی و مذهبی در این راه گامهایی برداشته‌اند. در جهان کنونی رقابت در کسب موقعیتهای شغلی، ارتقا و پیشرفت در آن موقعیت در میان زنان و مردان افزایش پیدا کرده است. ایران یکی از کشورهایی است که زنان در سالهای اخیر سعی کرده‌اند با نشان دادن استعدادها و تواناییهای خود در عرصه‌های کاری، عقب ماندگیهای قبلی را جبران کنند. اما در این مسیر موانع متعددی از جمله اقتضائات طبیعی (زایمان و حاملگی)، تعهدات خانوادگی، پیشداوریهای فرهنگی و پیشینه تاریخی بر سر راه آنها وجود دارد (ندری ایبانه، 1384). جدول 1 وضعیت اشتغال زنان در یک دوره چهل ساله را نشان می‌دهد.

جدول 1: مقایسه نسبت زنان شاغل به کل جمعیت شاغل در سالهای 1335 - 1375

سال	کل جمعیت کشور	زنان شاغل	کل جمعیت زنان	کل جمعیت شاغل	نسبت زنان شاغل به کل جمعیت زنان	نسبت زنان شاغل به کل جمعیت شاغل
1335	18954704	573000	6242000	5907000	9/17%	9/70%
1345	25788722	944000	8205000	7116000	11/50%	13/26%
1355	33708744	1212000	11206000	8799000	10/81%	13/77%
1365	49445010	975000	15916000	11001000	6/12%	8/86%
1375	60055488	1765000	22161000	14571000	7/96%	12/11%

کاهش نسبت زنان شاغل در دهه 60 ناشی از عوامل مختلفی است، مانند تغییر در تعاریف شاغل در دو سرشماری سالهای 1355 و 1365، افزایش نرخ جمعیت و کاهش توان اشتغالزایی به دلایل زیربنایی (هم برای زنان و هم برای مردان) (عفتی، 1373). تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که ازدواج در سن پایین (عفتی، 1373) سطح پایین سرمایه انسانی و سطح مهارت‌های زنان نسبت به مردان (مدنی پور، 1385) از علل اصلی پایین بودن نسبت اشتغال زنان در ایران است.

راودراد با انجام فراتحلیل روی تحقیقات مربوط به نابرابری جنسیتی در بازار کار به این نتیجه رسیده است که زنان و مردانی که با هم وارد بازار کار می‌شوند، شانس برابر برای ارتقا و پیشرفت ندارند. آمارها نشان می‌دهد که تا سال 1377، تنها 3 درصد زنان شاغل در رده‌های مدیریت و تصمیم‌گیری فعالیت می‌کرده‌اند (راودراد، 1379: 9). مولایی نژاد در پژوهش خود نشان می‌دهد که هرچند نرخ مشارکت زنان در کشور و در مقایسه با کشورهای مشابه یا در سطح بین‌الملل بسیار پایین است، اما در سالهای اخیر با افزایش تحصیلات زنان، نرخ مشارکت ایشان نیز افزایش پیدا کرده است و نکته قابل توجه در آمارها آن است که این افزایش شامل مشارکت در زمینه مدیریت کشور نمی‌شود. در سال 1380، تنها 12/3 درصد قانونگذاران، مقامات عالی و مدیران را زنان تشکیل می‌دادند که این نسبت تنها 1/71 درصد از زنان شاغل را شامل می‌شود (مولایی نژاد، 1382).

تاکنون تحقیقات مختلفی در ایران در خصوص زنان شاغل انجام شده است. از حوزه‌های پژوهش شده می‌توان به این موارد اشاره کرد: موانع گسترش نقش زنان (راوودراد، 1379)، موانع اشتغال زنان و عوامل مؤثر بر آن (مدنی پور، 1385)، مشخصات دموگرافیک زنان شاغل (زاهد زاهدانی و دیگران، 1376) موانع مشارکت زنان در توسعه کشور (عفتی، 1373)، ارزشها و نگرشهای زنان در مورد اشتغال (ساروخانی و رفعت جاه، 1383) نظرات زنان در مورد اشتغال زنان (ساروخانی، 1370) نگرش مادران و دختران در مورد اشتغال زنان (سفیری و محمدی، 1384)، نگرش زنان در خصوص تواناییهای شغلی زنان در مقایسه با مردان (گروسی، 1384).

هدف از انجام این پژوهش موارد ذیل است:

- 1) شناخت نگرشهای زنان شاغل در مورد اشتغال زنان و تواناییهای شغلی (به عنوان متغیر مستقل)؛
 - 2) شناخت میزان رضایت شغلی آنها؛
 - 3) شناسایی امکان ارتقای شغلی زنان در سازمانها؛
 - 4) تأثیر برخی عوامل جمعیت شناختی، فرهنگی و سازمانی بر میزان رضایت شغلی و امکان ارتقای شغلی زنان در سازمانها.
- علاوه بر این، بررسی ارتباط متغیر نگرشهای زنان شاغل درباره اشتغال زنان با دو متغیر رضایت شغلی و امکان ارتقای شغلی جزو اهداف این پژوهش می‌باشد.

چارچوب نظری

در این پژوهش از نظریه باورهای قالبی جنسیتی، رضایت شغلی پارسونز و ارتقای شغلی استفاده شده است. در چارچوب نظری از نظریه‌های مربوط به باورهای قالبی جنسیتی و طرحواره‌های جنسیتی استفاده شد. این نظریه‌ها نشان می‌دهند که چگونه باورهای قالبی در عمل، حیطه عمل و توانمندی زنان در عرصه زندگی اجتماعی را محدود می‌سازد. براساس نتایج تحقیقات مبتنی بر نظریه‌های جنسیتی، ایدئولوژیهای جنسیتی و باورهای قالبی جنسیتی یکی از موانع فرهنگی عمده بر سر راه ارتقای شغلی زنان در سازمانها می‌باشد. از جمله این تحقیقات می‌توان به کار ویرجینیا (2005)، فایرستون و همکاران (1999) و هیلمن (2001) اشاره کرد. هیلمن¹ معتقد است: باور قالبی جنسیتی² عبارتند از باور به

1. Heilman
2. Gender Stereotypes

صفات ویژه مشترک بین زنان یا بین مردان. این باورها نسبت به تغییر بسیار مقاومند. معمولاً صفاتی نظیر قدرتمندی، استقلال و تصمیم‌گیری به مردان و صفاتی نظیر مهربانی، کمک‌رسانی، همدردی و توجه به دیگران، به زنان نسبت داده می‌شود (Heilman, 2000). وود^۱ معتقد است: استفاده از باور قالبی جنسیتی مانند استفاده از برچسب، عاملی است برای کاربرد یک صفت برای تمام اعضای یک گروه. زنان معمولاً به عنوان موجودات احساساتی و مردان به عنوان موجودات عقلانی توصیف می‌شوند. این چارچوب ادراکی مبنای قضاوت در مورد افراد و رفتار با آنهاست (Wood, 1999). این باورها همچنین درباره اشتغال زنان، تقسیم کار بین دو جنس و شیوه انجام کارها به وسیله هر جنس وجود دارد. برخی تحقیقات در اواخر قرن بیستم نشان می‌دهد که باور قالبی درباره کار زنان چندان متحول نشده و هنوز اکثر افراد وظیفه اصلی زنان را کار در خانه می‌دانند (Thompson & Walker, 1981).

همان‌گونه که می‌دانیم صفات منتسب به مردان همان ویژگیهایی است که موفقیت شغلی و رشد حرفه‌ای را در جامعه امروزی تضمین می‌کنند. به عنوان مثال در کتابهای داستان کودکان ویژگیهای تصمیم‌گیری، موفقیت و قدرتمندی برای مردان و زیبایی، وفاداری، مهربانی و کدبانوگری برای زنان در نظر گرفته شده است (غفوری و مقصودی، 1381). ویرجینیا^۲ بر این باور است که طرحواره‌های جنسیتی^۳ یا همان قضاوت‌های مبتنی بر شناخت اجتماعی که از کودکی با آنها آشنا شده‌ایم، مهمترین مانع ارتقا و پیشرفت شغلی زنان محسوب می‌شوند. این طرحواره‌ها در اکثر فرهنگها بر جایگاه بالای مردان در سلسله مراتب و جایگاه پایین زنان در این سلسله مراتب تأکید می‌ورزند. به این ترتیب پس از ورود زنان و مردان به سازمان، همه اعضای سازمان ناخواسته با تکیه بر این طرحواره‌ها از پیشرفت و ترقی زنان در سازمان جلوگیری می‌کنند (Virginia, 2005:199). از دیدگاه ویرجینیا، این طرحواره‌های جنسیتی و جنس‌گرایی مبتنی بر آن مانع پیشرفت سازمانی زنان می‌شود.

از نظر فایرستون و همکاران (1999) ایدئولوژی نقش جنسیتی و نگرشهای جنسیتی که نقشهای سنتی زن و مرد را تحکیم می‌بخشند، از یکسو باعث سوق دادن زنان به سوی برخی مشاغل خاص که در پایین سلسله مراتب قرار می‌گیرند، می‌شود و از سوی دیگر مانع پیشرفت و ارتقای شغلی زنان می‌شود.

1. Wood
2. Virginia
3. Gender Schemas

هیلمن (2001) معتقد است: دلیل عدم صعود زنان به سطوح بالای سازمانی، پیامد مستقیم سوگیریهای جنسیتی در ارزشیابیهای سازمانی و شغلی است. هانگ و همکاران معتقدند: باورهای قالبی جنسیتی عبارت است از نوعی ادراک ذهنی از آنچه که یک مرد یا زن باید باشد یا باید آن‌گونه عمل کند (Hong et. al, 2003). این باورهای قالبی، تجارب زندگی اجتماعی، خانوادگی و شغلی زنان و مردان را شکل می‌دهند.

درباره رضایت شغلی هم بررسیها و تحقیقات متعددی انجام شده است که در اینجا به برخی از آنها اشاره می‌شود. هر فرد شاغل به میزانی شغل خود را دوست دارد. به این میزان دوست داشتن، رضایت شغلی اطلاق می‌شود. درمان و زاف احساسات مثبت شاغل نسبت به شغل را رضایت شغلی می‌نامند (Dormann and Zapf, 2001). از دیدگاه توسلی، رضایت عبارت است از احساس خشنودی و کامیابی و رضایت شغلی ناشی از نگرشی است که خود نیز تا اندازه‌ای با چگونگی شغل و مقتضیات مربوط به آن پدید می‌آید (توسلی، 1381).

مازلو در نظریه خود رضایت را تابعی از میزان کامروایی و ارضای نیازهای فرد تعریف می‌کند.

پارسونز رضایت شغلی را متشکل از پنج عامل می‌داند: عزت نفس یا هماهنگی با هنجارهای اخلاقی مورد پسند فرد، تأیید از سوی دیگران، ارضای خواسته‌ها و نیازهای مادی و معنوی، لذت‌بخش بودن شغل و فعالیت‌های شغلی، دوستی و صمیمیت در روابط بین کارکنان (گریفیث، 1373: 47). انتظارهای فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثرند (شفیع آبادی). اگر انتظارهای فرد از شغلش بسیار بالا باشد، در این حالت معمولاً رضایت شغلی دیرتر و کمتر حاصل می‌شود.

مطالعه رضایت شغلی به دلایل متعددی مهم است. رضایت شغلی پیامدهای مختلفی نظیر تمایل به پیشرفت، رعایت اخلاق حرفه‌ای، پایبندی به شغل و احساس تعلق به سازمان را در پی دارد. با توجه به این پیامدها، لزوم بررسی رضایت شغلی در سازمان احساس می‌شود. اگرچه نسبت افراد شاغل زن در ایران پایین است، اما با توجه به موانع ساختاری پیشرفت زنان در سازمان که در قبل به آن اشاره شد و پایین بودن انگیزه‌های پیشرفت سازمانی در بین زنان، مطالعه رضایت شغلی زنان لازم به نظر می‌رسد. در صورت پایین بودن میزان رضایت شغلی در بین زنان همراهی و تلفیق این ویژگی با ویژگی موانع ساختاری ارتقای زنان و رواج جنس‌گرایی نرم در بین افراد شاغل زن و مرد سازمانها می‌توان در انتظار گسترش پیامدهای منفی همچون عدم پایبندی شغلی و سازمانی، عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای و احساس تعلق به سازمان بود.

سینگ و همکارانش معتقدند که نمی‌توان رضایت شغلی زنان و مردان را با یکدیگر مقایسه کرد، زیرا به دلیل نقشهای جنسی انتسابی و جامعه‌پذیری جنسیتی متفاوت، زنان همانند مردان شغل سازمانی را به عنوان نقطه مرکزی زندگی اجتماعی خویش تلقی نمی‌کنند بلکه روابط پرورشی و نقشهای خانوادگی در مرکز توجه زنان قرار دارد، بنابراین حتی زنان شاغل به اندازه مردان هم‌مطراز خود بر جنبه‌های مختلف شغلی خود و رضایتمندی از آنها تأکید نمی‌کنند (Singh et. al, 2004). در واقع نوع انتظارات شغلی زنان و مردان متفاوت است. بنابراین نوع و میزان رضایت شغلی آنها نیز از یک جنس نیست.

در این پژوهش محدودیت امکان ارتقای زنان در سازمان هم مورد توجه قرار گرفته است. در تحقیقاتی که مربوط به موقعیت شغلی زنان می‌باشد، تقریباً یک توافق کلی روی مشکلات شغلی که زنان در سازمانها با آنها مواجهند، وجود دارد (Davidson & Cooper, 1999). پیشدواری و تبعیض، برخورد با زنان به عنوان موجودات ضعیفتر، محدودیت موقعیتهای ارتقای شغلی هم از سوی سازمان و هم از سوی خود زنان، محیط خصمانه، نبود حمایت سازمانی از بخش وسیعی از کارکنان زن، احساس ناراحتی مردان از کار در کنار زنان و مشکلات زنان در تعادل بخشی به تقاضاهای خانواده و محیط کار از جمله این مشکلات می‌باشد. در این میان برخی از محققان نظیر بورک و مک لین (1996) براساس نظریه هاکشیلد¹ براین باورند که اتفاقات خاص دوره زندگی زنان مثل تشکیل خانواده، بارداری، زایمان و نگهداری از کودکان باعث می‌شود که الگوی شغلی زنان شاغل متفاوت از الگوی شغلی مردان باشد. الگوی شغلی منقطع زنان باعث می‌شود واقعاً یا براساس پیشدواریها امکان ارتقای شغلی زنان با محدودیت جدی مواجه شود.

زاهدی معتقد است: باورهای فرهنگی نسبت به زنان و موقعیت اجتماعی آنها از جمله اسناد مسؤولیت اقتصادی خانواده به مردان، ارزشمند بودن صفاتی نظیر عدم خطرپذیری برای زنان، توجه زنان به مسائل ریز و حاشیه‌ای، باور به عاطفی بودن زنان و عدم جسارت و شجاعت آنها می‌تواند به عنوان مانع ارتقای شغلی زنان مطرح شود (زاهدی، 1382). کلی و مارین (Kelly & Marin, 1998) موانع ارتقای سازمانی زنان عضو سازمان را به دو گروه تقسیم کرده‌اند: موانع داخلی مثل انگیزه پیشرفت پایین زنان، اعتماد به نفس پایین، قاطعیت پایین و و موانع خارجی که ناشی از ساختار سازمانی و ساختار جامعه هستند مثل سرمایه‌گذاری کم روی آموزش نیروی کار زنان، نگرش نسبت به توانمندی شغلی

زنان، محدود کردن موقعیتهای قدرت و تصمیم‌گیری برای زنان در سازمان و ساختار شغلی عمودی مبتنی بر جنس در اکثر سازمانها که زنان بر مبنای قاعده جداسازی جنسیتی، پایینتر از مردان قرار می‌گیرند. با کاربرد شاخص جداسازی جنسیتی (Chow, 1995) در بخش صنایع چین مشخص شد که نزدیک به 40 درصد کارکنان زن این بخش برای فرار از شرایط جداسازی جنسیتی و دستیابی به موقعیتهای یکپارچگی شغلی، اقدام به جابه‌جایی شغلی کرده‌اند. او در پژوهش خود نشان می‌دهد که چگونه انتظارات نقش جنسی از زنان و ادراک سازمان از تواناییهای زنان برای دستیابی به موقعیتهای بالاتر سازمانی در عمل به محدودیت ارتقای شغلی ایشان منجر می‌شود.

روش پژوهش

این پژوهش به صورت یک پیمایش در سال 1385 انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای بود که به صورت تفصیلی در قسمت ابزار پژوهش به توضیح آن پرداخته شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه از شیوه روایی صوری یا استفاده از نظرات صاحب‌نظران و برای تعیین پایایی از شیوه سازگاری درونی و تعیین ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان این ضریب برای گویه‌های نگرش نسبت به اشتغال، رضایت شغلی و امکان ارتقای شغلی بترتیب 0/94، 0/91 و 0/86 بود. جامعه آماری شامل کلیه زنان شاغل بخش دولتی شهر کرمان، یعنی 8176 نفر بود (پهلوانپور، 1383) که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران 367 نفر انتخاب شد. این افراد به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای از بین سازمانهای دولتی انتخاب شدند. ابتدا کلیه سازمانها و اداره‌های دولتی شهر کرمان در هفت گروه اقتصادی، تنظیمی، صنعتی، آموزشی، کشاورزی، خدماتی و فرهنگی گروه‌بندی شدند. در مرحله دوم از بین سازمانهای موجود در هر یک از گروههای هفتگانه، چند سازمان با توجه به تعداد زنان شاغل آن سازمان انتخاب و در نهایت در مرحله سوم از بین کل زنان شاغل در هر یک از سازمانهای انتخابی با توجه به جمعیت زنان آن سازمان، نمونه‌ها انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS داده‌ها توصیف و تحلیل شدند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای شامل چهار دسته سؤال استفاده شد. این چهار دسته عبارت بودند از: سؤالهای زمینه‌ای، سؤالهای مربوط به سنجش نگرش پاسخگویان نسبت به اشتغال زنان و تواناییهای شغلی آنها، سؤالهای مربوط به رضایت شغلی پاسخگویان و سؤالهای مربوط به امکان ارتقای شغلی زنان در سازمان.

در این پژوهش منظور از نگرش نسبت به اشتغال زنان و تواناییهای شغلی آنها، کلیه باورهای قالبی درباره ارزیابی از اشتغال زنان خارج از خانه و تواناییهای آنها برای کسب و انجام مشاغل مختلف است. برای سنجش عملیاتی این مفهوم از گویه‌های استفاده شده گروسی (1384) و احمدی و گروسی (1383) استفاده شد. در مجموع یازده گویه برای سنجش این مفهوم استفاده شد. این گویه‌ها در قالب طیف لیکرت در پرسشنامه درج شد. حداکثر نمره اکتسابی از این طیف 55 و حداقل آن 11 می‌توانست باشد، اما در عمل حداکثر نمره اکتسابی پاسخگویان این پژوهش بیش از 43 نمره نبود. برخی از این گویه‌ها عبارت بودند از: زنان همه مشاغل را بخوبی مردان انجام می‌دهند؛ کار بیرون از خانه زنان، تربیت کودکان آنها را دچار مشکل می‌کند؛ در همه سازمانها زنان لایق می‌توانند ریاست را بر عهده داشته باشند و...

رضایت شغلی براساس تعریف درمان و زاف (2001) عبارت است از: احساسات مثبت شاغل نسبت به شغل خود. در این پژوهش رضایت شغلی زنان با استفاده از پرسشنامه برایفیلد وورث بعلاوه سؤالهای پژوهشگر ساخته و سنجش شد. رضایت شغلی به وسیله یک طیف پنج گزینه‌ای با 22 گویه ارزیابی شد. از آنجا که نمره‌های هر پاسخگو برای هر گویه عددی بین 1-5 بود، نمره اکتسابی هر فرد می‌توانست از حداقل 22 تا حداکثر 110 متغیر باشد. برخی از این گویه‌ها عبارتند از: با وجودی که کارم را خوب انجام می‌دهم، سازمان مرا تشویق نمی‌کند؛ فکر می‌کنم که می‌توانستم شغلی بهتر از شغل فعلی داشته باشم؛ احساس می‌کنم در محل کارم اختیار زیادی برای انجام کارم ندارم و...

امکان ارتقای شغلی به معنای امکانات و شرایط سازمانی برای ارتقای عمودی شاغلان می‌باشد. امکان ارتقای شغلی با 13 گویه در قالب طیف لیکرت سنجیده شد. با توجه به حداقل نمره منظور شده برای هر گویه (نمره 1) و حداکثر نمره منظور شده (نمره 5) هر پاسخگو می‌تواند مجموع نمره‌ای بین 13 - 65 داشته باشد. برخی از این گویه‌ها عبارتند از: جو سازمان ما، مانع پیشرفت و ترقی شغلی زنان شده است؛ عدم سرمایه‌گذاری سازمان ما روی آموزش زنان، پیشرفت آنها را دچار مشکل کرده است؛ ارتقای شغلی زنان در سازمان ما بر اساس تلاش آنها صورت می‌گیرد و...

یافته‌های پژوهش

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که میانگین سنی زنان مطالعه شده، 34/2 سال با انحراف معیار 7/5 سال بوده است (جدول 1). دامنه سنی از حداقل 20 سال تا حداکثر 55 سال مشاهده می‌شود. 44/7 درصد پاسخگویان تحصیلات زیر لیسانس و بقیه تحصیلات بالای لیسانس دارند. فقط 7/9 درصد زنان پژوهش شده، متولد روستا هستند و بقیه در شهر متولد شده‌اند که از بین آنها، 71/7 درصد متولد شهر کرمان و بقیه متولد سایر شهرهای ایران می‌باشند. 74/7 درصد پاسخگویان در زمان تحقیق متأهل بودند. میانگین تعداد فرزندان زنان متأهل 1/97 با انحراف معیار 0/89 می‌باشد. (جدول 1). تقریباً 42 درصد همسران زنان پاسخگو، کارمند بوده و بقیه بازنشسته یا دانشجو بوده یا شغل آزاد داشته‌اند.

جدول 1: نمایش برخی آمارهای مربوط به ویژگیهای دموگرافیک پاسخگویان

ویژگی	میانگین	انحراف معیار
سن پاسخگو	34/2	7/5
تعداد فرزندان	1/97	0/89
تعداد اعضای خانواده	3/6	1/34
سابقه کار(به سال)	11/25	7/8

میانگین سابقه کار پاسخگویان 11/25 با انحراف معیار 7/8 سال گزارش شد(جدول 1). جدول 2 نحوه توزیع پاسخگویان در سازمانهای مختلف را نشان می‌دهد.

جدول 2: نمایش توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سازمان محل کار

سازمان محل کار	فراوانی	درصد
دانشگاه	30	8/2
بهبودی	56	15/3
آموزش و پرورش	210	57/2

سایر	71	19/3
کل	367	100

وضعیت استخدامی 41 درصد از پاسخگویان رسمی گزارش شده است و 30/9 درصد قراردادی و بقیه سایر شکل‌های استخدامی را داشته‌اند. لازم به ذکر است که اکثر پاسخگویان در رده شغلی کارشناس و کارمند ساده قرار داشتند (جدول 3).

جدول 3: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب رده شغلی

درصد	فراوانی	رده شغلی پاسخگو
2/7	10	مدیر سطح میانی
5/4	20	مدیر سطح متوسط
47/4	174	کارشناس
42/2	155	کارمند ساده
2/2	8	سایر
100	367	جمع

85/5 درصد پاسخگویان، حقوق ماهیانه بین 100 - 300 هزار تومان دریافت می‌کردند و درآمد خانوار 66/2 درصد پاسخگویان بین 100 - 400 هزار تومان گزارش شده است.

جدول 4: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب نحوه پاسخگویی به گویه‌های باورهای قالبی نسبت به اشتغال زنان

جمع	کاملاً مخالف		مخالف		بی‌نظر		موافق		کاملاً موافق		خلاصه گویه	
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
100	367	4/6	17	15/5	57	34/9	128	39/2	144	5/7	21	توانایی کمتر زنان در مدیریت امور مهم
100	367	4/4	16	16/6	61	9	33	40/9	150	29/2	107	عدم پذیرش

بررسی تأثیر برخی عوامل مؤثر بر میزان رضایت ...

جمع		کاملاً مخالف		مخالف		بی‌نظر		موافق		کاملاً موافق		خلاصه گویه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
												مشاغل مهم سیاسی
100	367	5/2	19	12	44	7/1	26	43/3	159	32/4	119	منافات اشتغال با طبیعت لطیف زنان

ادامه جدول 4

جمع		کاملاً مخالف		مخالف		بی نظیر		موافق		کاملاً موافق		خلاصه گویه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
100	367	3/3	12	4/2	15	6	22	42	154	44/7	164	احساس امنیت خاطر زنان برای دوره پیری
100	367	16/6	61	28/6	105	12/8	47	24	88	18	66	حق تقدم استخدام مردان بر زنان در شرایط برابر
100	367	6/5	24	9/3	34	6/8	25	34/1	125	43/3	159	عدم توانایی زنان برای ریاست
100	367	3	11	14	53	11/4	42	28/3	104	42/8	157	انجام کارها بخوبی مردان
100	367	4/6	17	14/4	53	11/7	43	45/5	167	23/7	87	عدم امکان تربیت فرزندان به وسیله زنان شاغل
100	367	3	11	10/9	40	7/9	29	42/8	157	35/4	130	لزوم اشتغال زنان
100	367	6/3	23	16/6	61	7/4	27	44/7	164	25/1	92	توانایی نداشتن لازم برای انجام امور خانه‌داری به وسیله زنان شاغل
100	367	10/4	38	30/5	112	7/4	27	40/9	150	10/9	40	کمبود همیشگی وقت برای زنان شاغل

با توجه به پاسخهای مربوط به گویه‌های نگرش نسبت به اشتغال زنان، پاسخگویان نشان دادند که هنوز نگرشی نسبتاً سنتی نسبت به اشتغال زنان دارند. به عنوان مثال 44/9 درصد آنها اعلام کردند که با گویه "توانایی کمتر زنان در مدیریت" موافق و کاملاً موافقت یا نزدیک به 76 درصد موافقت نسبی و موافقت کامل خود با گویه "منافات اشتغال با طبیعت لطیف زنان" را اعلام داشتند. نتایج مشابه را درباره گویه‌های "عدم توانایی زنان برای ریاست" و "عدم امکان تربیت صحیح فرزندان" می‌توان مشاهده کرد (جدول 4).

مجموع نمره‌های پاسخگویان از یازده گویه مربوط به نگرش منفی نسبت به اشتغال زنان از حداقل 11 تا حداکثر 43 متغیر بود. میانگین این نمره 25/6 بود. زمانی که نمرات به سه طبقه بالا، پایین و متوسط دسته بندی شدند، توزیع

پاسخگویان به شکل ارائه شده در جدول 5 تبدیل شد. در واقع نزدیک به 43 درصد پاسخگویان نگرش منفی نسبت به اشتغال زنان داشتند(جدول 5).

جدول 5: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب نمره اکتسابی از گویه‌های مربوط به نگرش نسبت به اشتغال زنان

درصد	فراوانی	نگرش زنان شاغل نسبت به اشتغال و جنبه‌های گوناگون آن
27/8	102	نمره پایین
29/4	108	نمره متوسط
42/8	157	نمره بالا
100	367	کل

جدول 6 نشان می‌دهد که ارزیابی اکثر پاسخگویان از شرایط کارشان مناسب نبوده است و تقریباً در اغلب گویه‌های مربوط به رضایت شغلی، نداشتن رضایت از شغل خود را اعلام کرده‌اند(جدول 6).

جدول 6: توزیع فراوانی پاسخگویی برحسب نحوه پاسخگویی به گویه‌های عدم رضایت شغلی

خلاصه گویه	کاملاً موافق		موافق		بی نظر		مخالف		کاملاً مخالف	
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد
عدم اختیار کافی در انجام وظایف	3/5	13	41/7	153	12	44	31/9	117	10/9	40
عدم دسترسی به اطلاعات جدید	0/8	3	44/4	163	9/3	34	30/8	113	14/7	54
عدم تنوع در محل کار	4/6	17	49/3	181	8/4	31	20/4	75	17/2	63
پایگاه پایین شغل در مقایسه با سایر مشاغل	2/2	8	39	143	13/4	49	28/1	103	17/4	64
اجباری بودن کار	21	77	46	169	12/5	46	14/7	54	5/7	21
تصمیم‌گیری به وسیله دیگران	3/3	12	48/8	179	10/9	40	20/2	74	16/9	62
طولانی بودن ساعت‌های کار	22/9	84	53/7	197	12/8	47	9/3	34	1/4	5
نارضایتی از روابط کاری	-	-	45	165	10/9	40	15/8	58	28/3	104
مضر بودن شغل برای سلامتی	25/1	92	47/1	173	11/7	43	11/2	41	4/9	18
امکان انتخاب شغلی بهتر	22/6	83	48	176	9/5	35	13/1	48	6/8	25
کافی نبودن حقوق و مزایا	15/5	57	44/4	163	9	33	18/8	69	12/3	45
یکنواختی شغل	18/3	67	27/5	101	14/4	53	39/5	145	0/3	1
نارضایتی از مشاهده نتایج کار	24	88	49/3	181	9/5	35	12/3	45	4/9	18
برخورد نامناسب مدیر	1/1	4	38/1	140	19/3	71	18/8	69	22/6	83
عدم ثبات شغلی	24/3	89	33/2	122	12/3	45	17/4	64	12/8	47
عدم برخورد صحیح همکاران	5/4	20	33/5	123	17/4	64	23/4	86	20/2	74
عدم امکان ارتقای شغلی	0/8	3	6/2	96	17/4	64	32/4	119	23/2	85
ارتباط نامناسب ارباب رجوع	29/7	109	46/9	172	9/3	34	8/7	32	5/4	20
عدم تشویق و پاداش	29/7	109	3/5	112	17/2	63	19/9	73	2/7	10

با توجه به بیست و دوگویه‌ای که عدم رضایت شغلی را سنجش می‌کرد، حداقل و حداکثر نمره اکتسابی پاسخگو می‌توانست بین 22- 110 نمره باشد. با توجه به جدول 7 مشاهده می‌شود کسانی که نمره پایین گرفته‌اند (یعنی عدم رضایت پایینی داشته‌اند)، 48/5 درصد پاسخگویان را تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر 48/5 درصد پاسخگویان رضایت نسبتاً خوبی از شغل خود داشته‌اند (جدول 7).

جدول 7: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب مجموع نمره اکتسابی از گویه‌های مربوط به عدم رضایت شغلی

درصد	فراوانی	عدم رضایت شغلی
48/5	178	نمره پایین
40/1	147	نمره متوسط
11/4	42	نمره بالا
100	367	کل

این پژوهش 13 گویه امکان ارتقای زنان در سازمان را می‌سنجید که حداقل و حداکثر نمره اکتسابی پاسخگو می‌توانست بین 13 - 65 باشد. جدول 8 نشان می‌دهد اکثر پاسخگویان (66/8 درصد) نمره متوسطی در مورد باور به امکان ارتقای شغلی در سازمان کسب کرده‌اند (جدول 8).

جدول 8: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب مجموع نمره اکتسابی از متغیر امکان ارتقای شغلی

درصد	فراوانی	عدم ارتقای شغلی
17/4	64	نمره پایین
66/8	245	نمره متوسط
15/8	58	نمره بالا
100	367	کل

جدول 9: رابطه بین برخی از متغیرهای مستقل با عدم رضایت شغلی و عدم ارتقای شغلی

متغیر	عدم ارتقای شغلی	
	رضایت شغلی	همبستگی پیرسون
سن	0/006	0/05
سابقه کار	0/013	0/021
تعداد اعضای خانوار	0/105*	0/050
نگرش نسبت به اشتغال	0/221**	0/095

* P<0/05

**P<0/01

همان گونه که در جدول 9 مشاهده می‌شود، نگرش منفی پاسخگو نسبت به اشتغال زنان و تعداد اعضای خانوار با میزان رضایت شغلی ایشان ارتباط معنا دار دارد.

در این پژوهش مشخص شد که منشأ اجتماعی پاسخگویان، امکان ارتقای شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج آزمون T نشان داد که متولدان شهر و روستا تفاوت معناداری از لحاظ باور به امکان ارتقای شغلی دارند. مقدار T با واریانسهای برابر فرض شده، برابر با 2/099 و سطح معناداری برابر با 0/036 می‌باشد. مقدار T با فرض واریانسهای نابرابر معادل 2/35 و سطح معناداری 0/024 به دست آمد.

برای بررسی رابطه بین وضعیت تأهل و عدم رضایت شغلی پاسخگویان از آنالیز واریانس یک طرفه استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که بین این دو متغیر رابطه وجود دارد. نتایج آزمون تکمیلی LSD نشان داد که زنان بدون همسر بر اثر فوت از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معناداری با سایر گروههای زنان دارند. رضایت این زنان کمتر از دیگران بود.

جدول 10: رابطه بین نوع سازمان محل کار با متغیرهای وابسته تحقیق

سطح معناداری	مقدار	میانگین مجذور	درجه آزادی	مجموع مجذورات		
0/281	1/279	1/266	3	3/799	بین گروهی	عدم رضایت شغلی
		1/990	363	359/258	درون گروهی	
			366	363/057	کل	
0/017	3/425	3/097	3	9/292	بین گروهی	عدم ارتقای شغلی
		0/904	363	328/256	درون گروهی	
			366	337/548	کل	

یافته‌های پژوهش نشان داد که نوع سازمان محل کار بر میزان رضایت شغلی تأثیری ندارد، در حالی که با امکان ارتقای شغلی رابطه معناداری دارد (جدول 10). زنان شاغل در دانشگاه بیش از سایر زنان به امکان ارتقای شغلی باور داشتند.

جدول 11: رابطه بین وضعیت استخدامی با امکان ارتقای شغلی

سطح معناداری	مقدار F	میانگین مجذور	درجه آزادی	مجموع مجذورات		
0/004	4/595	4/427	3	13/281	بین گروهی	عدم امکان ارتقای شغلی
		0/964	363	349/776	درون گروهی	
			366	363/057	کل	

نتایج نشان می‌دهد که وضعیت استخدامی فرد ارتباط معناداری با امکان ارتقای شغلی وی دارد (جدول 11). نتایج آزمون تکمیلی LSD نشان داد زنانی که در استخدام رسمی سازمان قرار داشتند، امکان ارتقای شغلی بیشتری برای زنان متصور بودند. میزان حقوق دریافتی فرد با میزان رضایت شغلی رابطه دارد ($\alpha=0/007$)، همچنان که میزان درآمد

خانواده نیز رابطه معناداری با رضایت شغلی نشان داد ($\alpha=0/003$). شایان ذکر است زنانی که درآمد بالاتری داشتند، رضایت شغلی بیشتری از سایر زنان اعلام کردند.

نتیجه گیری

اشتغال زنان در سراسر جهان امری پذیرفته شده و رو به افزایش است. ایران نیز از این روند جدا نبوده است، اما هنوز با مسائلی از جمله پایین بودن نسبت اشتغال زنان، نابرابری شغلی (خصوصاً در سطوح بالا) و باورهای قالبی در خصوص تواناییهای شغلی زنان روبه‌رو می‌باشد. این پژوهش به دنبال بررسی نحوه ورود زنان به بازار کار نبوده است بلکه قصد داشته است تا مشکلات شغلی زنان شاغل را بررسی کند. دو مشکل شغلی که به نظر اهمیت بیشتری دارد عبارتند از عدم رضایت شغلی و عدم امکان ارتقای شغلی. براساس مطالعات قبلی، مسائل شغلی زنان تحت تأثیر مسؤولیت‌های خانوادگی و باورهای قالبی منفی نسبت به اشتغال زنان و تواناییهای شغلی ایشان قرار دارد. بعلاوه متغیرهای عمومی نظیر تحصیلات، درآمد، نوع سازمان و ... بر میزان بروز مشکلات شغلی تأثیر می‌گذارد (شفیع آبادی، 1372). برخی معتقدند: باورهای قالبی زنان نسبت به تواناییهای زنان (Hong et. al, 2003 و Virginia, 2005) (بعلاوه ایدئولوژی جنسیتی حاکم بر زنان و مردان (احمدی و گروسی، 1383) تعارض روانی زنان در خصوص تقابل وظایف شغلی و وظایف خانوادگی را پدید می‌آورد. چنین وضعیتی می‌تواند رضایت شغلی زنان را کاهش دهد. همچنین عدم ارضای نیازهای مادی، روانی و اجتماعی زنان به وسیله شغلشان یکی از دلایل اصلی پایین بودن رضایت شغلی است. در حالی که گروه دیگری از صاحب‌نظران معتقدند چون زنان رضایت روانی خود را در خانه و ایفای نقشهای ارتباطی و خانوادگی جستجو می‌کنند، پس شرایط نامطلوب سازمانی و محیط شغلی را چندان جدی نمی‌گیرند و در بسیاری موارد رضایت شغلی خود را اعلام می‌کنند (Singh, et. al, 2004). بر این اساس رضایت شغلی زنان اصلاً با مردان قابل مقایسه نیست، زیرا مردان در ارزیابی رضایت شغلی فقط جنبه‌های روانی، اجتماعی و مادی شغل را در نظر می‌گیرند.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد زنانی که نگرش منفی نسبت به اشتغال زنان داشته‌اند، تقریباً یک سوم جمعیت مطالعه شده را تشکیل می‌دادند (27/8 درصد). این یافته در راستای یافته‌های گروسی (1384) در خصوص باور زنان نسبت به عدم تناسب ویژگیهای زنان با مشاغل سازمانی است. بنابراین می‌توان گفت که زنان پژوهش شده دچار

پارادوکس شغلی هستند، زیرا نزدیک به یک سوم آنها علی رغم اینکه به صورت عینی و خارجی شاغلند، اما به صورت ذهنی و درونی هنوز نتوانسته‌اند که مسأله مشروعیت فرهنگی اشتغال زنان در خارج از خانه را برای خود حل کنند. 48/5 درصد پاسخگویان رضایت شغلی بالایی داشتند و تنها 11/4 درصد آنها رضایت پایینی را گزارش کردند که این نتیجه نشان‌دهنده دیدگاه سینگ و همکاران (2004) است. همان‌گونه که قبلاً در چارچوب نظری پژوهش اشاره شد، شاید این یافته تا حد زیادی نتیجه نوع انتظارهای شغلی زنان باشد. رضایت شغلی پاسخگویان تحت تأثیر تعداد اعضای خانواده، نگرش نسبت به اشتغال زنان، وضعیت تأهل، میزان حقوق و وضعیت اقتصادی خانواده قرار داشت. در واقع وظایف خانوادگی ناشی از متأهل بودن و بالا بودن تعداد خدمات گیرندگان در خانواده، رضایت شغلی زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در حالی که زمانی که نگرش منفی نسبت به اشتغال داشته‌اند، رضایت شغلی پایینتری هم داشته‌اند. مجموع این نتایج نشان می‌دهد که بخش عمده‌ای از پاسخگویان از جنبه‌های مادی و معنوی شغل خود (پارسونز) رضایت دارند، اما زمانی که ویژگیهای خارج از شغل مانند وضعیت تأهل و رسیدگی به فرزندان در کنار رضایت شغلی قرار می‌گیرد، میزان آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به طور ظاهر، زنان پاسخگو که درگیر وظایف خانوادگی و ایفای نقش خانوادگی بوده‌اند، رضایت شغلی نسبتاً خوبی هم داشته‌اند و تنها حدود 11/5 درصد آنها اعلام ناراضیاتی از شغل خود را داشته‌اند که این نتیجه نشان‌دهنده نتایج سینگ و همکاران (2004) می‌باشد.

بنابراین به نظر می‌رسد گرایشهای ذهنی و باورهای قالبی جنسیتی بیش از مسؤولیتهای خانوادگی و انجام وظایف خانه‌داری بر رضایت شغلی زنان تأثیر می‌گذارد. براساس نظر سینگ و همکاران، روابط خانوادگی و اهمیت آن نزد زنان باعث می‌شود که آنها به برخی جنبه‌های منفی شغل خود که باعث ایجاد ناراضی می‌شود، توجه نکنند. این جنبه‌های منفی می‌تواند مربوط به حیطه مادی، روانی یا اجتماعی کار باشد. اما در مقابل باورهای جنسیتی که به صورت ریشه‌ای و عمیق برای سالیان متمادی افراد را درگیر می‌کند (Wood, 1999)، آنچنان تأثیر عمیقی بر ذهن زنان گذاشته است که اگرچه در خارج از خانه کار می‌کنند، اما هنوز نتوانسته‌اند باورهای جنسیتی مربوط به تواناییهای شغلی زنان را کنار بگذارند و همین مسأله روی رضایت آنها از شغلشان هم تأثیرگذار است.

حدود 16 درصد زنان مطالعه شده معتقد بودند امکان ارتقای شغلی برایشان فراهم نیست، در حالی که 17/4 درصد کاملاً معتقد بودند که چنین امکانی برای آنها فارغ از جنسیتشان فراهم است.

نوع سازمان محل کار و وضعیت استخدامی فرد ارتباط مستقیمی با امکان ارتقای شغلی وی داشته است. این نتیجه در راستای نظر کلی و مارین (1998) در خصوص موانع ارتقای شغلی زنان می‌باشد. این پژوهش نشان می‌دهد که موانع

خارجی مثل ساختار سازمانی و نوع استخدام که با متغیرهایی نظیر تمایل به سرمایه‌گذاری روی نیروی انسانی زنان و ساختار شغلی عمودی جنسیتی در ارتباط است، بیش از موانع داخلی که مربوط به باورها و نگرشهای فرهنگی در خصوص اشتغال زنان است، بر عدم ارتقای شغلی پاسخگویان تأثیر گذاشته است. بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که عوامل خانوادگی و نگرش نسبت به اشتغال زنان با میزان رضایت شغلی فرد در ارتباطند. اگرچه که عوامل ساختاری همچون وضعیت اقتصادی و میزان درآمد هم میزان رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار داده است، اما عدم ارتقای شغلی کاملاً تحت تأثیر عوامل سازمانی می‌باشد. به نظر می‌رسد برای کاهش نارضایتی شغلی زنان تصحیح باورهای قالبی و نگرشهای منفی زنان نسبت به اشتغال اهمیت ویژه‌ای دارد. تصحیح ساختار سازمانی و بالابردن ثبات شغلی هم می‌تواند در ارتقای شغلی همه کارکنان از جمله زنان مؤثر باشد.

1. احمدی، حبیب، و سعیده گروسی؛ « بررسی تأثیر برخی عوامل فرهنگی - اجتماعی بر نابرابری جنسیتی در خانواده. مورد مطالعه: شهر کرمان و روستاهای آن»، *مطالعات زنان*، ش 6، 1383، صص 5-30.
2. پاریاد، رحمان؛ « نقش کارآفرینی در اشتغال زنان فارغ التحصیل دانشگاهی»، *فصلنامه تخصصی اشتغال و کارآفرینی*، ش 2، سال 3، 1385.
3. پهلوان پور، فاطمه؛ « وضعیت نیروی انسانی دستگاههای اجرایی استان به تفکیک نوع استخدام، مدرک تحصیلی و جنسیت در طول برنامه سوم اقتصادی - اجتماعی»، کرمان: سازمان مدیریت و برنامه ریزی، 1385.
4. توسلی، غلامعباس؛ *جامعه شناسی کار و شغل*؛ چ 6، تهران: سمت، 1381.
5. راورداد، اعظم؛ « تحلیلی بر نقش زن در توسعه با تأکید بر اشتغال»، *نامه علوم اجتماعی*، ش 15، 1379.
6. زاهدی، شمس السادات؛ « ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی»، *نشریه ریحانه*، 1382.
7. زاهد زاهدانی، سعید، و مهرداد اردشیری؛ « بررسی امکانات و مشکلات اشتغال زنان در شهرستان شیراز»، *نشریه زن و پژوهش*، 1379.
8. ساروخانی، باقر، و مریم رفعت جاه؛ « زنان و باز تعریف هویت اجتماعی»، *مجله جامعه شناسی ایران*، ش 2، دوره پنجم، 1383.
9. ساروخانی، باقر؛ *مقدمه‌ای بر جامعه شناسی خانواده*؛ چ اول، تهران: انتشارات سروش، 1370.
10. سفیری، خدیجه، و سیده عقیله محمدی؛ « هویت جنسیتی مادران و دختران، شکاف یا تفاوت»، *مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، 1384.
11. شادی طلب، ژاله؛ « اشتغال زنان و نقش تعاونی‌ها»، *فصلنامه علوم اجتماعی*، ش 7 و 8، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، 1375.
12. شفیع آبادی، عبدالله؛ *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*؛ چ 6، تهران: انتشارات رشد، 1372.
13. عفتی، محمد؛ « موانع مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی - اجتماعی»، *مجله جهاد*، ش 169، 1373.
14. عبدا... یف؛ « روستائیان ایران در اواخر قاجار، مسایل ارضی و دهقانی»، تهران: آگاه، 1362.

15. غفوری، محمود، و سوده مقصودی؛ «مقایسه نقش‌ها و پایگاه‌های اجتماعی زن و مرد در کتابهای داستان کودکان»؛ نشریه دانشکده/ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، ش 10 و 11، 1381، صص 52-66.
16. گریفیث، دانیل؛ روابط انسانی در مدیریت آموزشی؛ ترجمه: خداداد بخشی؛ ج 1، تهران: مهیا، 1373.
17. گروسی، سعیده؛ بررسی تأثیر باورهای قالبی بر نابرابری جنسیتی مورد مطالعه شهر کرمان و روستاهای پیرامون آن؛ پایان نامه دوره دکتری، شیراز: دانشگاه شیراز، 1384.
18. مدنی پور، نادیا؛ «نگاهی به اشتغال زنان، عوامل مؤثر، موانع و دیدگاه‌ها»؛ ماهنامه پیام زن، ش 5، سال 15، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، 1385.
19. مولایی‌نژاد، اعظم؛ «بررسی وضعیت زنان در سطح مدیریتی کشور»؛ ریحانه، ش 1، 1382، صص 5-15.
20. ندری ایبانه، فرشته؛ «زن، اشتغال و فرهنگ»؛ فصلنامه بانوان شیعه، ش 3، سال 2، 1384.
21. Burke R.J., C.A., Mokeen; "Employment Gaps and Work and Career Satisfaction of Managerial and Professional Women"; *International Journal of Manpower*, Vol. 17, No. 1, 1996, pp: 47-55.
22. Chow I.H.; "Career Aspirations, Attitudes and Experiences of Female Managers in Hong Kong"; *Women in Management Review*, Vol.10, No.1, 1995, pp: 28-32.
23. Davidson M.J., Cooper C.L.; "*Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*"; London: Paul Chapman, 1992.
24. Dormann C., Zapf, D.; "Social Stressors at Work, Irritation and Depressive Symptoms"; *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2001.
25. Firestone J.M., R.J. Harris, L.C. Lambert; "Gender Role Ideology and The Gender Based Differences in Earning"; *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 29, No.2, 1999, pp: 191-201.
26. Heilman M.E.; "Description and Prescription: Gender Stereotypes Orient Women's Ascent up The Organizational Ladder"; *Journal of Social Issues*, Vol.57, No. 400, 2001, pp: 657-674.
27. Hong Z.R., F. Lawrenz; "An Investigation of The Gender Stereotyped Thinking of Taiwanese Secondary School Boys and Girls"; *Sex Roles*, Jane, 2003.

28. Kelly R.M., A.J. Marin; "Position Power and Women's Career Advancement"; *Women in Management Review*, Vol. 13, No. 2, 1998, pp: 53-66.
29. Singh P, D. Finn, L Goulet; "Gender and Job Attitudes: a Re-examination and Extension"; *Women in Management Review*, Vol. 19, No. 7, 2004, pp: 345-355.
30. Thompson L, A.J. Walker; "Gender in Families"; *Journal of Marriage and The Family*, Vol. 51, 1989, pp: 845-871.
31. Virginia V; "Beyond gender Schemas: Improving Advancement of Women in academia"; Hypatia, 198. 2005.
32. Wood J.T.; "Gendered Lives, Communication, Gender and Culture"; Canada: Wadsworth Publishing, Inc, 1999.