

شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقای شغلی زنان و ...

شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد

مهران نجاتی آجی بیشه*

رضا جمالی**

چکیده

در دنیای رقابتی امروز، کشورها به منظور پیشرفت و بقا در دنیای رقابت با تمام توان در جهت ایجاد توسعه پایدار تلاش می‌کنند. توسعه پایدار را توسعه‌ای انسان محور تعریف کرده‌اند که موجب بیشترین تغییر مثبت و ماندگار در افراد جامعه می‌شود. فراگیری این تغییرات در همه قشرهای اجتماعی و درگیر کردن تمامی افراد و گروهها در فرایند توسعه، مهمترین وجه تمایز توسعه پایدار از تعریفهای پیشین توسعه یافتگی به‌شمار می‌رود. با این وصف، زنان به عنوان نیمه‌ای از جامعه بشری که تا سده‌های اخیر معمولاً نه موضوع تحول و تغییر بوده‌اند و نه منشأ تغییر، در توسعه پایدار نقشی محوری به عهده دارند. در واقع شرط تحقق توسعه پایدار حضور و مشارکت واقعی و فعال زنان در فرایند توسعه است.

در طی 20 سال گذشته حضور زنان در بازار کار کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه مشاهده شده است. با وجود این، در طی سالیان گذشته هنگام ورود به شغل جدیدی که به صورت سنتی برای مردان تصور می‌شده است و یا پس از اشتغال در هنگام ارتقای شغلی، زنان بر استانداردهای متفاوتی نسبت به مردان قضاوت شده‌اند. این مقاله مفهوم ارتقای شغلی در کارکنان زن یک مؤسسه آموزش عالی را کاوش و بررسی می‌کند. مطالعه اخیر تلاش دارد تا به این سؤالات پژوهشی پاسخ گوید: موانع ارتقای شغلی زنان کدامند؟ تفاوت‌های برداشتی در خصوص موانع ارتقای شغلی میان گروههای فرعی زنان کدامند؟ خط مشی‌ها و برنامه‌های بهبودی برای بهبود فرایند ارتقای شغلی زنان کدامند؟ ارتباط میان ارتقای شغلی و عدالت به چه صورت است؟ نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که یک رابطه مستقیم و منفی میان عدالت مرآوده‌ای و موانع ارتقای شغلی و همچنین میان عدالت توزیعی و موانع ارتقای شغلی وجود دارد، اما رابطه معناداری بین عدالت رویه‌ای و موانع ارتقای شغلی مشاهده نشده است. همچنین نبود حمایت سازمانی، محدودیتهای شغلی و باورهای غلط اجتماعی، اصلی‌ترین موانع تعیین شده به وسیله پاسخگویان بوده‌اند.

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه یزد ، mehran.nejati@gmail.com

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه یزد ، reza_jamali1984@yahoo.com

کلیدواژه‌ها: ارتقای شغلی، زنان، موانع ارتقا، عدالت.

تاریخ پذیرش مقاله 86/09/10

تاریخ دریافت مقاله: 86/07/14

مقدمه

نقشهای جنسیتی به مجموعه‌ای از استانداردها گفته می‌شود که تعیین‌کننده رفتارها و فعالیتهای مناسب برای هر یک از جنسیت‌ها می‌باشد (Konrad and Linnehan, 1999, Connell, 2002). نقشهای جنسیتی ثابت نبوده و به‌طور دائم میان افراد مورد مذاکره و تغییر قرار می‌گیرند. نقشهای جنسیتی بر تمامی انواع رفتارها نظیر انتخاب نوع کار و حرفه تأثیرگذارند.

در جامعه کنونی هر چند ادعای برابری دو جنس در حقوق اجتماعی و انسانی به نحو فراگیری در حال پذیرش است، اما بین پذیرش عقلانی آن و اجرای آن در عمل، فاصله بسیاری موجود است. هنوز نگرشها و ارزشهای جامعه ما کاملاً پدرسالارانه است و متأسفانه این ارزشها تقریباً تمامی حوزه‌های حیات اجتماعی و فردی اعضای جامعه را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. یکی از ابعاد چنین تناقضی در نوع مشاغلی نمایان می‌شود که عموم زنان قادرند احراز کنند. این مشاغل طیف ناچیزی از اقسام مشاغل اجتماعی و اقتصادی را شامل می‌شوند، مانند منشی‌گری، تدریس، خدمات بهداشتی، خدمات نظافتی، دوزندگی، آرایشگری و خدمات ویژه زنان، فروشنده‌گی، صندوقداری و برخی مشاغل جزء دیگر، در سال ۱۹۸۶ نزدیک به ۹۰٪ کارمندان دفتری و ۹۸٪ منشیان در انگلستان همه زن بودند (Jacob, 1999).

این گونه مشاغل با پایگاه اجتماعی نه چندان مطلوب و درآمد ناچیز، عمده اشتغال زنان را در بر می‌گیرند. مشاغل دیگر که نیازمند تخصص و تحصیلات است، در صورتی به زنان تفویض می‌شود که در شرایط برابر مردان طالب و خواهان آن پستها نباشند، در سال ۱۳۷۵ میزان فعالیت عمومی برای مردان ۷۴/۵ درصد و برای زنان ۹/۶ درصد بوده است. این ارقام مبین چند واقعیت است، از جمله آنکه کارفرمایان تمایل کمتری به استخدام زنان در مقایسه با مردان دارند. بنابراین نه تنها میزان اشتغال بلکه نوع اشتغال نیز از شاخصه‌های نابرابری اشتغال زنان و مردان محسوب می‌شود. اگر به زنان که نیمی از اعضای جامعه ما را تشکیل می‌دهند، فرصت ارائه توانمندیها و مشارکت مؤثر را ندهند، به‌طور مسلم آنها درک درستی از قابلیتها و تواناییهای خود پیدا نخواهند

کرد و بتدریج با پذیرش وضعیت موجود، دچار کاهش انگیزه برای برای پیشرفت در زندگی شخصی و حرفه‌ای خواهند شد.

علی‌رغم وجود تفاوت‌هایی در مهارت‌ها و تواناییها میان مردان و زنان، هیچ شاهدی مبنی بر کارایی کمتر زنان نسبت به مردان در پست‌های مدیریتی وجود ندارد. با وجود این، کارلی و ایگلی در پژوهشی بیان کرده‌اند که زنان عهده‌دار پست‌های مدیریتی از قدرت ناشی از مقام خود به گونه‌ای متفاوت با مردان بهره می‌گیرند (Carli and Eagly, 2001). همچنین لدت و هنلی چنین می‌افزایند که زنان عهده‌دار قدرت و سمت‌های بالای مدیریتی، با خصوصیات مردانه‌تری نسبت به زنان دارای پست‌های پایینتر می‌باشند (Ledet and Henley, 2000). البته لازم به ذکر است که مسأله نابرابری بین زن و مرد در تصدی مشاغل مدیریتی دارای ریشه‌های تاریخی است. برای مثال، ارسطو زنان را به عنوان موجوداتی که جایی در سیاست ندارند، معرفی کرد. او عقیده داشت خداوند آنها را فقط برای جنبه‌های پست زندگی آفریده است. با توجه به اینکه در نیمه دوم قرن بیستم توجه به زنان به عنوان نیروی کار، مدیر و سیاستمدار هم در نظریه و هم در عمل تغییر یافته است ولی باز هم زنان حق اندکی در انتخاب شدن به عنوان مقامات عالی رتبه مدیریتی و سیاسی داشته‌اند؛ به طوری که در سال 1997 زنان به‌طور میانگین حدود 11/7 درصد و 10 درصد بترتیب از قانونگذاران ملی و پست‌های مدیریتی را در سراسر جهان تشکیل می‌دادند. مشارکت زنان به عنوان نیروی کار در ایران بر طبق آمار سال 1375، 9/1 درصد بوده است.

بر طبق آماری که مرکز مشارکت زنان در سال 1382-1383 ارائه کرده است، جمعیت زنان ایرانی 32 میلیون نفر برآورده شده است که 79٪ کل جمعیت باسواد هستند، اما با وجود این جمعیت فعال زنان ایرانی، 21٪ است که در مقایسه با 79/85٪ جمعیت فعال مردان رقم پایینی است. سهم درآمد زنان بر اساس این آمار 11٪ و سهم درآمدی مردان 89٪ است. آمار مدیریت زنان در ایران 13٪ برآورده شده است؛ در حالی که سهم مدیریت مردان 87٪ گزارش شده است.

مشارکت زنان و تأثیر آن بر اقتصاد جهانی

استفاده بهینه از مهارت‌ها و توانایی‌های زنان، مسأله‌ای صرفاً اقتصادی یا اجتماعی نیست بلکه همان‌گونه که از تحقیقات و بررسی‌های انجام شده برمی‌آید، این موضوع برای رونق کسب و کار و تجارت جهانی نیز مفید خواهد بود. هنوز هم سهم زنان از اعضای هیأت مدیره شرکت‌های بزرگ جهان، به‌طور متوسط 7 درصد است. به‌رغم همه دستاوردها و موفقیت‌های زنان در عرصه‌های ملی و بین‌المللی، هنوز هم زنان جزو آن دسته از منابع اقتصاد جهانی هستند که به فعالیت کافی نرسیده‌اند. هنوز هم جای زنان در بسیاری از مشاغل و مناصب خالی است و بسیاری از زنان شاغل نیز در جایی مشغول به کار هستند که از مهارت‌ها و توانایی‌های بالقوه آنها بدرستی استفاده نمی‌شود. اگرچه اهمیت زنان در عرصه اقتصاد جهانی، طی دهه‌های اخیر بسرعت افزایش پیدا کرده است، اما هنوز هم زنان می‌توانند در این عرصه پیشرفت کنند. هنوز هم زنان قادرند در سلسله مراتب سازمانی و اداری پیش بروند، از نردبان ترقی صعود کنند و رشد بلندمدت و پایداری را برای جوامع به ارمغان آورند.

به یاد بسپاریم که زنان کلید رشد و ترقی کشورهای در حال توسعه می‌باشند و امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری، در همه زمینه‌ها از جمله در فرایند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش‌نیازهای توسعه پایدار محسوب می‌شود که کشور ما سخت به آن نیاز دارد.

در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب، قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسانها برقرار نشده است، فرایند توسعه آن گونه که انتظار داشته‌اند، موفق نبوده است. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد دوشادوش یکدیگر مسؤولیت توسعه را بر عهده بگیرند. در این راستا پژوهش حاضر قصد دارد تا موانع ارتقای شغلی کارکنان زن دانشگاه را شناسایی کرده و به بررسی ارتباط آن با ابعاد گوناگون عدالت سازمانی بپردازد.

چارچوب نظری

خودتکاپی علمی به مفهوم تبیین مدیریت بومی در خصوص مسائل زنان کشور یکی از اهداف این پژوهش را تشکیل می‌دهد که به‌وسیله سازمانهای دست‌اندرکار در امور زنان مثل مرکز امور مشارکت زنان به طور مکرر تأکید شده است (احراری، 1380). بررسیهای به عمل آمده نشان می‌دهد که ایجاد شرایط برای ارتقای زنان به رده‌های بالای سازمانی به‌طور غیرمستقیم با کاهش نرخ رشد جمعیت، کاهش شکاف درآمدی بین اقشار مختلف جامعه و افزایش مشارکتهای آگاهانه سیاسی و اجتماعی رابطه تنگاتنگ دارد و سبب افزایش توسعه انسانی در کشور می‌شود (مرکز مشارکت زنان، 1381).

در برنامه سوم توسعه ایران، افزایش تعداد مدیران زن در سازمانهای دولتی مورد توجه قرار گرفته است؛ به طوری که براساس هدفگذاری به عمل آمده به‌وسیله مرکز مشارکت زنان در سال 1380 هـ. ش.، تعداد مدیران زن شاغل در سازمانهای دولتی حدود 50 درصد اعلام شده است. البته وضعیت فعلی با هدف برنامه تفاوت زیادی دارد.

از سوی دیگر مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی عامل مهم در توسعه یافتگی کشور تلقی می‌شود؛ به طوری که سازمان ملل همه ساله شاخص تواناسازی جنسیتی کشورها را گزارش می‌کند. گزارش مزبور در سال 1998 نشان می‌دهد که ایران با شاخص 26٪ و نسبت 3/5 درصد مدیران زن به کل مدیران، جایگاه هشتم و هفتم را در کل کشورهای جهان کسب کرده است که به هیچ عنوان راضی‌کننده نمی‌باشد (مرکز امور مشارکت زنان، ب، 1380). گزارش اخیر سازمان ملل (سال 2004 م.) در خصوص برابری و توانمندسازی جنسیتی¹ نشان می‌دهد که حقوق و مزایای زنان به طور متوسط 29 درصد حقوق و مزایای مردان است. در ضمن بسیاری از شاخصها نیز تقویت یا بهبود یافته‌اند (Nescap, 2004).

فشارهای سیاسی بین‌المللی نیز قابل ذکر است. به عنوان مثال می‌توان به کنفرانس جهانی پکن اشاره کرد که دولت جمهوری اسلامی ایران - به دلیل تعهد عمیق خویش به تعمیم عدالت اجتماعی و احقاقی حقوق زنان - در این مجالس فعالانه شرکت کرده است و به دنبال آن نیز به اجرای سیاستهای بین‌المللی اجلاس مزبور متعهد و مقید می‌باشد. این اجلاسها همگی با شعار

1. GEM: Gender Equality and Empowerment

تساوی جنسیتی و پیشرفت زنان، ارتقای سطح مشارکت زنان در امور اجرایی و سیاستگذاری را مورد تأکید قرار می‌دهند(مرکز مشارکت زنان، 1377).

از منظر دیگر، حضور زنان در پست‌های مدیریتی موجب بهبود عملکرد مدیریت کشور و سازمانها می‌شود. به این دلیل که قابلیت‌های مدیریتی تا حدودی به‌طور مساوی بین مردان و زنان توزیع شده است و یا به عبارتی این موهبت الهی در هر دو گروه تقریباً به طور یکسان هدیه شده است. از این رو، نبود تأمین شرایط یا فرصت‌های مناسب برای ارتقای زنان مستعد به مشاغل مدیریتی، موجب عدم استفاده حدود نیمی از ظرفیت‌ها و استعداد‌های در دسترس می‌شود. از دیدگاه دیگر، زنان قابلیت‌های ویژه‌ای دارند و از مهارت‌های "نرم" در مدیریت منابع انسانی برخوردارند که در شرایط امروز بیش از گذشته مورد نیاز سازمانها است. در واقع شرایط امروز سازمانها، سبک رهبری دموکراتیک و حساس بودن به نیازهای افراد را می‌طلبد. بعلاوه حضور زنان در سازمانها شرایط گسترش فرهنگ سالم و اخلاق را فراهم می‌سازد. همچنین با حضور زنان در مشاغل مدیریتی، تحول سازمانها از لحاظ بهبود ارتباطات سازمانی و ترویج نوآوری تسهیل می‌شود. در ضمن تکنولوژی اطلاعات نیز زمینه حضور زنان را بیشتر کرده است(محمدی اصل، 1380).

تفاوت‌های فرهنگی در زمینه اشتغال زنان

در زمینه فعالیت‌های اقتصادی یک جامعه، مشارکت اقشار جمعیت، یعنی نسبت افراد شاغل یا نیروی کار به کل جمعیت فعال، شاخص مهمی تلقی می‌شود. هر قدر این شاخص بیشتر باشد، بیانگر این است که تعداد بیشتری از جمعیت بالقوه در فعالیت اقتصادی مشارکت کرده‌اند. یک مطالعه تطبیقی راجع به مقایسه میزان مشارکت اقشار جمعیت در کشورهای صنعتی، بلوک شرق، آسیایی و کشورهای مسلمان نشان می‌دهد که:

- در بین 30 کشور مطالعه شده، پایینترین نرخ مشارکت در سال 1374 هـ ش. (1995م.) حدود 4/6 درصد، متعلق به عراق بوده است.

- نرخ مشارکت در گروه کشورهای پاکستان، عربستان، عمان، سوریه، عراق، مصر، الجزایر و لبنان با ویژگیهای مسلمان بودن و فرهنگ سنتی ولی با رژیمهای سیاسی متفاوت بین 46 - 55 درصد می‌باشد. ایران نسبت به متوسط گروه فوق، نرخ مشارکت کمتری دارد.
- در کل 30 کشور مطالعه شده، نرخ مشارکت زنان در تمامی گروهها پایینتر از مردان است. بیشترین فاصله به پاکستان تعلق دارد که در سال 1374 هـ. ش. (1995 م.) نرخ مشارکت مردان $82/3$ درصد و زنان $12/7$ درصد بوده است (یعنی $6/5$ برابر). در حالی که این نسبت در ایران $89/4$ درصد برای مردان و $10/6$ درصد برای زنان می‌باشد. در واقع مردان 8 برابر بیشتر از زنان در بازار کار ایران مشارکت دارند.
- در سال 1376 هـ. ش. (1997 م.)، سهم اشتغال زنان در کشورهای سنگاپور و تایلند، 41 درصد و 42 درصد بوده است، در حالی که در ایران فقط حدود 12 درصد فرصتهای شغلی به زنان تعلق داشته است.
- سال 1374 هـ. ش. (1995 م.)، ایران با توجه به شاخصهای اصلی در ارتباط با زنان و در مقایسه با 59 کشور جهان در مقام 46 قرار دارد، در حالی که کشور ترکیه در رتبه 34 و عراق در مقام 43 قرار دارد (هاشمی، 1380).

باورهای مذهبی

نگرشها به طور کلی ساخت ذهنی مخفی در شخصیت است که بر رفتارهای انسانی مؤثر است. این نگرشها در ایران نسبت به زنان، متأثر از دیدگاههای مختلف است. به طور مثال دیدگاه اسلام و تحولات انقلاب اسلامی قابل تعمق است. جایگاهی که در اسلام برای زن در نظر گرفته شده، کرامت‌آمیز و والاست. بنابراین نگرش به زن به عنوان انسان از نظر کسب مدارج دنیوی و مراحل اخروی تفاوتی با مرد ندارد. تنها در بخشهای کوچکی زنان به دلیل برخی تفاوتهای طبیعی در موقعیتی متفاوت قرار می‌گیرند و حقوق و وظایف متفاوتی پیدا می‌کنند، اما در مجموع نگرش قرآنی و دینی به زن خالی از هر گونه تبعیض است (مطهری، 1376، باب‌زاده، 1377).

نگرشهای مردم

مطالعات متعددی در خصوص درک و شناسایی طرز تلقی مردم راجع به جایگاه زن در کشور صورت گرفته است. همان طور که خلاصه برخی از آنها در زیر ارائه می‌شود، تمام آنها بر وجود تبعیض و طرز تلقیهای نه چندان رضایت بخش از زن حکایت دارند.

تحقیق اخیری که در خصوص عوامل فرهنگی مؤثر در توسعه ایران انجام شده است، گزارش می‌کند که به اعتقاد اکثریت (90 درصد) صاحب‌نظران، این باور هنوز هم در ایران رایج است که "زنان موجودات ضعیفی می‌باشند". بعلاوه به اعتقاد اکثریت قابل توجهی از متفکران (80 درصد) اغلب ایرانی‌ها فکر می‌کنند که در نهایت جای زن در خانه است. همچنین اکثریت قابل توجه شرکت‌کنندگان در پژوهش (88 درصد) اعتقاد دارند "اغلب ایرانیها بر این باورند که مدیریت امور را نمی‌توان به دست زنها سپرد". طبق نظرسنجی انجام شده از اندیشمندان، اکثریت آنها (83 درصد) در برابر این نظر که "اغلب ایرانیها بر این عقیده‌اند که چون زنها احساساتی هستند، روی قضاوتشان نمی‌توان حساب کرد"، نظر موافق داشته‌اند (محمدی و دیگران، 1381).

یافته‌های فوق وجود نگرشهای منفی نسبت به مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی را در جامعه ما عیان می‌سازد. به این ترتیب نقشهای جنسیتی و تفکیک حوزه اختیارات زن و مرد در قلمرو زندگی خصوصی و عمومی به تقویت هنجارها و عقاید قالبی منتهی می‌شود. در واقع شرایط فرهنگی از باورها، اعتقادات و ارزشهای رایج نشأت می‌گیرد و میزان مشارکت زنان را تعیین می‌کند. اعزازی از مطالعه کلیشه‌های جنسیتی چنین نتیجه‌گیری می‌کند:

- مردان در جامعه ایرانی افرادی فعال و تأثیرگذار تلقی می‌شوند.
- مردان دارای صفات سلطه‌گر و خودرأی می‌باشند.
- زنان از صفات دلسوزی، شکیبایی، مهربانی و خوش برخوردی برخوردارند.

- در کلیشه‌های غیرجنسیتی چون دقت، پشتکار و هوش بین دو گروه تفاوتی به چشم نمی‌خورد (اعزازی، 1380). به این ترتیب، میزان و نحوه استفاده از قابلیت‌ها و توانمندی‌های زنان در کشورهای مختلف، متفاوت است که آن نیز متأثر از تفاوت‌های فرهنگی، اعتقادات مذهبی و نگرش‌های مردم می‌باشد.

مطالعات تجربی

اغلب مطالعات مربوط به زنان در مشاغل مدیریتی در سه دهه گذشته صورت گرفته است؛ به طوری که در چاپ اول کتاب کلاسیک رهبری^۱ اثر استاگدیل^۲ (سال 1974) پژوهش‌های محدودی مرور شده، ولی در چاپ بعدی (سال 1990) تعداد آنها افزایش پیدا کرده است (Bass, 1990). در این بخش ابتدا رشد حضور زنان در مدیریت بحث شده و سپس موانع ارتقای زنان به مشاغل مدیریتی و مطالعات انجام گرفته در ایران، بررسی می‌شود.

رشد حضور زنان در مدیریت

در اواخر دهه 1980، زنان مشاغل مهم و مناصب سیاسی و اجتماعی را در اختیار می‌گیرند. به عنوان مثال زنان در کشورهای انگلستان، هند، پاکستان، سریلانکا، فیلیپین و نروژ سمت نخست وزیری را از آن خود می‌کنند. آنان یک چهارم سمت‌های سرپرستی را در شرکتها و صنایع آمریکا اشغال کرده و نقش‌های رهبری در حوزه‌های آموزش و پرورش، دفاع، بهداشت و بخش‌های غیر انتفاعی ایفا می‌کنند. بعلاوه بسیاری از زنان مؤسسات خانوادگی را اداره می‌کنند. با وجود این تعداد زنان مدیر در مقایسه با کل جمعیت آنان و همچنین در مقایسه با مردان بسیار اندک بود؛ به طوری که در اواسط دهه 1980، فقط حدود 5 درصد اعضای کنگره و 2 درصد سنای آمریکا در اختیار زنان بود و در آلمان نیز حدود 10 درصد مجلس به زنان تعلق داشت (Mumford, 1994). زنان با ارتقای دانش، سمت‌های مدیریتی بیشتری نسبت به گذشته تصاحب کرده‌اند. در اوایل دهه 1970، تعداد زنان مدیر شاغل در سطوح مدیریت میانی 5 درصد و مدیریت ارشد 2 درصد

1. Handbook of Leadership

2. Stogdill

گزارش شده بود (کار، 1379). اما در دهه 1980 آمار مزبور دو برابر شد. حتی در ارتش آمریکا، در سال 1987 زنان 10 درصد افسران و ژنرالها را تشکیل می‌دادند. در عین حال ارتقای زنان به سمتهای مدیریتی ارشد (مثل مدیر عامل و عضو هیأت مدیره) کمتر از سمتهای سرپرستی بود. همچنین آنان در بخشهای خدماتی حضور بیشتری نسبت به بخشهای صنعتی داشتند. دگرگونی فرهنگی باعث کاهش تفاوت‌های جنسیتی در رهبری شده و موجب بهبود نگرشها نسبت به مدیران زن شد. قانون فرصتهای برابر شغلی و تصمیمات دادگاهها در کشورهای پیشرفته موجب توسعه اشتغال تمام وقت زنان شده است. در عین حال هنوز برخی شغلها متکی به جنسیت می‌باشند. اما این باور روز به روز رنگ می‌بازد. نگرش راجع به کلیشه‌های جنسیتی نیز در حال تغییر است. بررسیهای به عمل آمده در سال 1965 و 1985 از نگرش مدیران دربارهٔ موقعیت زنان در مدیریت نشان می‌دهد که برداشتها بشدت تغییر پیدا کرده است. نتایج مطالعه سال 1985 نشان داد که زنان خواستار مشاغل، موقعیت و قدرت بوده و برای کار کردن به عنوان زیردست یک رئیس زن احساس راحتی می‌کردند (عبداللهی، 1381). تحقیق دیگری در سال 1984 نشان می‌دهد که مدیران زن مورد بررسی بر حرفه خود تأکید بیشتری نسبت به زندگی خانوادگی داشته‌اند.

موانع ارتقای زنان به مشاغل مدیریتی

در گذشته فرصتهای مدیریتی برای زنان به مشاغل سرپرستی محدود بود. بررسیهای متعدد نشان می‌دهد که زنان برای به دست آوردن مشاغل مدیریتی باید چالشهای بیشتری را نسبت به مردان تحمل کنند. این چالشها در واقع موانع ارتقای شغلی زنان به پست‌های مدیریتی تلقی می‌شوند که به سه دسته کلی قابل طبقه‌بندی می‌باشند: 1- موانع فردی، 2- موانع سازمانی، 3- موانع فرهنگی و اجتماعی. در ادامه در خصوص هر گروه از موانع مزبور بحث می‌شود.

موانع فردی: حتی زمانی که زنان به مشاغل مدیریتی ارتقا می‌یابند، با موانع متنوع و متعددی برای پیشرفت آتی خود مواجه می‌شوند (زاهدی، 1982: Maddock, 2002)، از جمله:

- بی میلی برای اعزام به مأموریت و مسافرت همراه مردان؛

- توان مواجهه با تنش و تعارض بین کار و خانواده؛
- پژوهشی از مصاحبه با پرسنل در 500 شرکت موفق نتیجه‌گیری می‌کند که عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی ناشی از مسائل درونی^۱ است تا تبعیضات^۲ سازمانی. به عنوان مثال ازدواج زنان تلاش و تمایل آنان را برای ارتقا کاهش می‌دهد؛ در حالی که ازدواج مردان اشتیاق آنان را برای رشد افزایش می‌دهد؛
- زنان از نظر صرف زمان و انرژی در فعالیتهای روزانه نسبت به مردان در موقعیت ضعف قرار دارند؛
- تنیدگی در کار و دلزدگی از فشارهای روانی شغل مدیریتی، گاهی اوقات برای زنان غیرقابل تحمل می‌شود؛
- زنان به علت تعهدات خانوادگی، غیبت بیشتر و تحرک (جابه‌جایی جغرافیایی) کمتری دارند؛
- زنان انگیزه کمتری برای رهبری و مدیریت کردن دارند. در واقع انگیزه کم به رشد و پیشرفت^۳، عامل بازدارنده‌ای تلقی می‌شود.

موانع سازمانی: یکی از موانع سازمانی، وجود تعداد اندک منتور (راهنما)^۴ در سطوح بالای سازمانی برای تربیت مدیران زن است. ریگر و گالیگان^۵ (1980) این موضوع را با عبارت "ملکه زنبور" توصیف می‌کنند؛ یعنی مربی زن محدود است و تمایلی برای تربیت زنان دیگر وجود ندارد (Chater & Gaster, 1995). از طرف دیگر مردان مدیر هم تمایل اندکی برای مربی‌گری زنان دارند.

نگرش سقف شیشه‌ای معتقد است که شرایط سازمانی (مثل ساختار و نظامها) مسؤولیت پیشرفت زنان به سطوح مدیریت را بیش از شخصیت زنان بر عهده دارند. زنان به علت حضور در

-
1. Self-imposed
 2. Discrimination
 3. Advancement
 4. Mentor
 5. Reiger and Galligan

سطوح پایینتر نمی‌توانند ویژگیهایی را که به مدیران موفق مرتبط می‌باشد، ابراز و معرفی کنند (Peters, 2002).

از سوی دیگر چون زنان در شغل‌های معتبر قرار ندارند، در این صورت نمی‌توانند به شبکه‌های کاری و فرایندهای غیررسمی دسترسی پیدا کنند تا بتوانند اطلاعات مورد نیاز را رد و بدل کنند. زنان به علت عدم پذیرش زیردستان و حمایت بالادستان، احساس انزوا و تنهایی بیشتری نسبت به مردان می‌کنند. یکی دیگر از موانع سازمانی، فرهنگ سازمانی "مرد سالارانه" می‌باشد که به تبعیت از فرهنگ جامعه و نگرش‌های کلیشه‌ای تصمیم‌گیرندگان عمل می‌کند. در نتیجه کلیه سازوکارهای سازمانی و همچنین هنجارها و ارزشها به طرفداری از مردان و علیه زنان طراحی می‌شود، مثل فرهنگ شرکت دل‌وایت (داگلاس، 1379).

مفهوم شایسته‌سالاری که متأثر از حقوق بشر و فرصت‌های برابر شغلی است، روز به روز در سازمانها جدی‌تر در نظر گرفته شده و رعایت می‌شود. اما در شرایط حاضر که اصول شایسته‌سالاری به طور دقیق اجرا نمی‌شود، تبعیضات زیادی متوجه بانوان است. پژوهشی از یکصد مدیر زن در سطوح مختلف سازمانی نشان داد هرچند آنها از نظر سطح تحصیلات و سخت‌کوشی در موقعیت برتری قرار دارند، ولی به آگاهی و شعور سیاسی کمتر بها می‌دهند و در نتیجه از بازیهای سیاسی در سازمان حذف می‌شوند.

به عنوان مثال یک مطالعه از 360 مدیر زن و مرد در سازمانهای رفاهی دولتی آمریکا نشان داد که این عده از قابلیت و انگیزش مساوی برخوردار بودند ولی مردان براساس انتظارهای آینده و زنان براساس عملکرد گذشته بررسی و ارزیابی می‌شدند. این مطالعه نتیجه‌گیری می‌کند که قضاوت برای گزینش مدیران ذهنی است تا عینی (Cordano et. al., 2002).

نظریه تقسیم کار جنسیتی نیز عامل مهمی در عدم واگذاری مشاغل مدیریتی به زنان تلقی می‌شود (Employment for Women, 1996). این نظریه نشان می‌دهد که زنان باید در مشاغل خاصی اشتغال پیدا کنند، به طور مثال:

- مشاغل مختص زنان مثل معلمی و پرستاری؛
- مشاغل خدماتی که با وظایف خانگی زنان سازگار است؛ مثل خانه‌داری و میهمانداری؛

- مشاغل تولیدی که زنان از نظر دقت و حوصله بهتر از مردان وظیفه خود را انجام می‌دهند. نظریه بازار کار دوگانه^۱ مشاغل را به دو دسته کلی زیر تقسیم کرده و نتیجه می‌گیرد که احتمال به کار گماردن مردها در مشاغل اولیه بیشتر از زنان است:

دسته اول: مشاغل با دستمزد بالا، تأمین شغلی و فرصتهای پیشرفت خوب
دسته دوم: مشاغل با دستمزد پایین، تأمین شغلی کمتر و امکان پیشرفت محدود

یکی از توجیحات تئوری مذکور این است که چون زنان غیبت و جابه‌جایی بیشتری دارند، در این صورت برای دسته دوم مناسبتر می‌باشند (کرایب، 1378). بررسیهای به عمل آمده نشان می‌دهد که ایجاد شرایط برای ارتقای زنان به طور غیر مستقیم با کاهش نرخ رشد جمعیت، کاهش شکاف درآمدی بین اقشار مختلف جامعه و افزایش مشارکتهای آگاهانه سیاسی و اجتماعی رابطه تنگاتنگ دارد و سبب افزایش توسعه انسانی در کشور می‌شود (مرکز مشارکت زنان، 1381). با توجه به سطح تحصیلات زنان، آنها سهم اندکی در تصدی مشاغل دارند. بررسیهای به عمل آمده نشان می‌دهند که زنان حدود 5٪ از پست‌های مدیریتی در دستگاههای دولتی کشور را بر عهده دارند. این در حالی است که بر اساس گزارش سازمان ملل متحد در سال 2005، در برخی کشورهای پیشرفته سهم زنان در اشتغال و در مدیریت به حدود 50 درصد رسیده است. مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی عامل مهمی در توسعه یافتگی کشورها تلقی می‌شود؛ به طوری که سازمان ملل همه ساله شاخص تواناسازی جنسیتی کشورها را گزارش می‌کند. گزارش مزبور در سال 2006 نشان داد که ایران با داشتن نسبت 5/2 درصد مدیران زن به کل مدیران، جایگاه 69 را در کل کشورهای جهان کسب کرده است که به هیچ عنوان رضایت بخش نیست (Maimunah & Mariani, 2008).

1. Dual Labour Market

عدالت سازمانی

عدالت سازمانی یکی از مهمترین شاخصهای مؤثر بر رضایتمندی و تعهد کارکنان سازمان می‌باشد، به‌گونه‌ای که ادراکات بی‌عدالتی کارکنان موجب نارضایتی شغلی کارکنان را فراهم می‌آورد و این نارضایتی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی آنان مؤثر است. این ادراکات بویژه در سازمانهای خدماتی که کارکنان با مشتریان ارتباط رو در رو دارند، اثر بیشتری بر رضایت مشتریان سازمان دارد. در این صورت، ادراکات عدالتی سازمان حفظ مشتریان را به همراه دارد و امکان بقا و سودآوری بلند مدت سازمان را مهیا می‌سازد (زینالی صومعه، 1383)؛ به طوری که عدالت به منزله یکی از ارزشهای اساسی سازمان شناخته شده است و طبق نظر کولینز و پراس^۱ این ارزشها، اصول راهنمای دائمی و عصاره سازمان هستند (Mary, 2000).

برخی از صاحبانظران، نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده‌اند؛ زیرا به توزیع عادلانه درآمدها در میان انسانها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد. نظریه برابری تأیید می‌کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌کنند. اگر افراد احساس کنند با آنان ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را در میان خودشان برقرار سازند (رضائیان، 1384).

اهمیت عدالت سازمانی در تحقیقات متعددی بحث شده است؛ به طوری که در این زمینه دو مدل را ارائه کرده‌اند که عبارتند از: مدل منفعت شخصی و مدل ارزش گروهی. مدل منفعت شخصی، اهمیت عدالت را این‌گونه توجیه می‌کند که عدالت، حداکثرکردن درآمد شخصی را امکانپذیر می‌سازد؛ یعنی افراد برای رویه‌های منصفانه ارزش قائل هستند؛ زیرا صاحبانظران معتقدند که رویه‌های منصفانه در نهایت منجر به نتایج مطلوب می‌شوند. از طرف دیگر، مدل ارزش گروهی بیان می‌کند که عدالت مهم است؛ زیرا کارکنان با درک رفتار منصفانه سرپرستان با آنان، اطلاعاتی راجع به عضویت و هویت گروهی به دست می‌آورند (Lind & Tyler, 1988). همچنین مدل دیگری به وسیله فولگر^۲ (1998) برای درک اهمیت عدالت معرفی شد. او عدالت را به منزله

1. Collins, Porras

2. Folger

یک ویژگی اخلاقی مطرح می‌کند و معتقد است که عدالت بر اصول اخلاقی متکی است و افراد به علت احترام به ارزشهای انسانی، در خصوص عدالت حساس هستند (Maureen, 2002).

ابعاد عدالت سازمانی

1- عدالت رویه‌ای^۱: رویه‌ها مشخص‌کننده شیوه عملیات و نحوه انجام کار هستند. رویه‌ها در قالب یک برنامه زمان‌بندی شده، نحوه انجام فعالیت‌های آتی را مشخص می‌کنند. در واقع، رویه‌ها تعیین‌کننده شیوه عمل در سطوح مختلف سازمان هستند (رضائیان، 1384). از طرف دیگر، عدالت رویه‌ای، عدالت درک شده از رویه‌های استفاده شده برای تصمیم‌گیری است (Groth&Gilliland, 2001). ادراکات انصاف در سازمان‌ها صرفاً تحت تأثیر نتایج نیست بلکه تحت تأثیر انصاف فراگرد استفاده شده برای تحقق نتایج نیز می‌باشد. نظریه عدالت رویه‌ای مطرح می‌کند که افراد می‌توانند، نگاهی فراتر از نتایج کوتاه مدت تصمیم داشته باشند. بنابراین نتایج نامطلوب، قابل قبول به نظر می‌رسد، زمانی که تصویر بر این است که فراگرد استفاده شده منصفانه بوده است (Greenberg, 1987).

امکان کنترل فراگرد یا اظهار نظر یکی از متداولترین متغیرهای مطالعه شده عدالت رویه‌ای است که به افراد، فرصت کافی برای ارائه اطلاعات به تصمیم‌گیرنده را می‌دهد. امکان یا فرصت اظهار نظر، احتمال کنترل بر فراگرد تعیین‌کننده نتایج را افزایش می‌دهد. لیند و تایلر^۲ (1988) دریافتند که قابل اتکاترین یافته در تحقیق عدالت رویه‌ای، نقش اظهار نظر^۳ است. افراد عکس‌العمل مطلوبتری به رویه‌هایی که آزادی کافی برای اظهار نظر را به آنها می‌دهد، نشان می‌دهند و به مثابه فرصتی برای ارائه اطلاعات، ایده‌ها و پیشنهادات، احتمال اینکه فراگردها منصفانه درک شوند را افزایش می‌دهد (Orlando, 2002).

1. Procedural Justice

1. Lind & Tyler

3. Voice

2- عدالت مروده‌ای/ تعاملی¹: در دهه 1990، تحقیقات عدالت گسترش پیدا کرد. به طوری که محققان به بررسی روابط و جنبه‌های اجتماعی عدالت پرداختند. بایس و ماگ² (1986) عدالت مروده‌ای را به عنوان کیفیت رفتار بین شخصی دریافتی از تصمیم‌گیرنده سازمانی، معرفی کردند. همچنین نتایج مطالعات انجام شده در زمینه عدالت توزیعی و رویه‌ای آثار انصاف رفتار بین شخصی بر طرز تلقی و رفتار افراد را تأیید می‌کند. برخی از محققان عدالت مروده‌ای را به مثابه مکملی برای عدالت رویه‌ای در نظر می‌گیرند و برخی دیگر آن را به منزله شکل سومی از عدالت در نظر می‌گیرند که از عدالت رویه‌ای و توزیعی مستقل است (Maureen, 2002). همچنین عدالت مروده‌ای بیان می‌کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها، در تعیین قضاوت‌های انصاف مهم و مؤثر است. توجیه یا توضیحات ارائه شده در یک انصاف مؤثر است و احتمال اینکه به رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه نگاه شود را افزایش می‌دهد (Kray et. al, 2002).

برخی دیگر از عناصر مرتبط با عدالت تعاملی که شناسایی شده است، عبارتند از: درستی، توجیه‌کردن، ادب، دوستی، حساسیت، علاقه، صداقت، همدلی و حصول اطمینان دادن، راهنمایی، نگرانی و تلاش که در بافت شکایت مشتری دو بُعد دیگر از جمله قبول سرزنش و پوزش خواستن نیز مطرح است (Jeffery et. al, 1997). تحقیقات دیگری نیز ابعاد ارتباطات، انتقاد پذیری، توجیه، دانش و ادب و مهربانی و تواضع را شناسایی کرده‌اند (Brashear, 2002).

3- عدالت توزیعی³: سازمان، سیستمی از رفتارهای اجتماعی متقابل شماری از افراد است که ما آنها را افراد ذینفع سازمان می‌نامیم. هر فرد و هر گروه ذینفع از سازمان دریافتهایی می‌کند که این امر به دلیل مساعدت وی به سازمان است و تا زمانی به مساعدت خود با سازمان ادامه می‌دهد که انگیزه‌های دریافتی وی برابر یا بیشتر از ارزش مساعدت‌های خواسته شده از او باشد (میرزایی و سلطانی، 1374). عدالت توزیعی به ادراک افراد از نتایج حاصل از فراگرد مربوط می‌شود. بنابراین ادراک فردی از اینکه نتایج منصفانه هستند یا غیر منصفانه، به مثابه ساز و کار عدالت توزیعی عمل

1. Interactional Justice

2. Bies & Moag

3. Distributive Justice

می‌کند. تایلر (1984) دریافت که ضریب همبستگی قوی بین عدالت توزیعی و رضایت کارکنان وجود دارد (Orlando, 2002). تحقیقات سازمانی در خصوص عدالت توزیعی مؤید این مطلب است که ادراکات افراد از عدالت بر طرز تلقی‌ها و رفتارها (مانند رضایت شغلی، عملکرد و ...) مؤثر است (Maureen, 2002). عدالت توزیعی به ادراکات دریافت‌کننده از اینکه پاداشهای دریافتی به نسبت ورودی‌ها عادلانه بوده یا خیر؟ اشاره دارد. در مطالعات اخیر، عدالت توزیعی به منزله انصاف پاداشها با توجه به ورودیهای کارمند، تعریف می‌شود و از طرف دیگر، منافع سازمانی هم از ورودیهای کارمند به دست می‌آید. همچنین در برخی از مطالعات، عدالت توزیعی اشاره به ادراک کارمند از عدالت توزیعی مبتنی بر تخصیص پاداشها به وسیله مدیر است (Brashear, 2002).

عدالت سازمانی هم نتایج روانی و هم نتایج رفتاری دارد، زمانی که کارکنان احساس می‌کنند که با آنان به طور غیر منصفانه رفتار شده، تعهد کاری و عملکردشان کاهش پیدا کرده و در نتیجه کمتر تمایل دارند به همکاران خود کمک کنند. از طرفی، برخورد منصفانه و عادلانه با مردم موجب تغییر رفتار آنان از حالت فردی به حالت جمعی می‌گردد و قضاوت‌های کلی حاکی از وجود عدالت و انصاف جایگزین اعتماد در روابط متقابل شخصی می‌شود. بی‌عدالتی سازمانی نیز موجب افزایش خستگی، غیبت و مقاومت در برابر تغییر به وسیله کارکنان می‌شود (رضائیان، 1384).

رابرت و همکارانش¹ (1999) دریافتند که عدالت سازمانی با ترک خدمت رابطه‌ای منفی دارند. علاوه بر این، شیوع بدبینی و بی‌اعتمادی و آموزش روشهای نامشروع کسب نخبگی از جمله نامطلوبترین پیامدهای بی‌عدالتی در سیستمهای اجتماعی محسوب می‌شود، به طوری که بی‌عدالتی به افراد می‌آموزد که برای تصدی منصبهای سازمانی، شایستگی ضرورت ثانوی است و در نهایت، آثار این بی‌عدالتی به بیرون از سازمان نیز سرایت می‌کند. در این صورت ضروری است مدیریت سیستمهای اجتماعی ساز و کارهای بهره‌مندی از فرصتهای یکسان را برای همه افراد فراهم آورد. از این رو، هر گونه اقدامی در عرصه سیستمهای اجتماعی مستلزم درک پیامدها است و باید مبتنی بر تفکر سیستمی باشد (زینالی صومعه، 1383).

1. Roberts & et. al

مطالعات در ایران

اشرف العقلایی تجربه اندک مدیریتی زنان، حاکم بودن دیدگاه سنتی نسبت به نقش زنان در جامعه، وجود تبعیض در ارتقا و استخدام، عدم آگاهی از راههای ارتقا، کمبود برنامه‌های بهسازی مدیریت برای زنان، عکس‌العمل نامطلوب و گاهی خشونت‌آمیز مردان نسبت به مدیریت زنان را از موانع ارتقای زنان می‌داند (العقلایی، 1377).

سفیری از بررسی اطلاعات 40 کشور راجع به توسعه انسانی بر اساس آخرین آمار بین‌المللی سال 1998 و تأثیر آن بر میزان فعالیت زنان، چنین نتیجه‌گیری می‌کند که کشورها می‌توانند در زمینه فعالیت اقتصادی زنان در سطوح بالای شغلی سرمایه‌گذاری کنند و شاهد رشد و توسعه انسانی باشند. موانعی که مورد آزمون قرار گرفته، عبارتند از:

عدم دسترسی زنان به تخصصهای بالا، حضور فیزیکی در محل کار، ساعتهای کار، مشکل ایاب و ذهاب، مشکل ترکیب نقشهای مادری- همسری با کار بیرون از خانه (سفیری، 1379).

بر اساس تحقیقی تحت عنوان " بررسی مشکلات و موانع اشتغال زنان در بخشهای دولتی در سطح ملی " که روی زنان استانهای قم، یزد و چهارمحال و بختیاری به عنوان استانهایی با مشارکت پایین زنان و استانهای سیستان و بلوچستان، لرستان و کهگیلویه و بویراحمد با مشارکت بالای زنان در زمینه اشتغال در بخشهای دولتی انجام شده است، نشان می‌دهد مشکلات زنان برای مشارکت در اشتغال و پذیرش پستهای مدیریتی به دلیل بی‌عدالتیهای است که در جامعه وجود دارد. بر این اساس می‌توان به مواردی چون بی‌عدالتی مبادله‌ای، رویه‌ای، آسیبه‌ای تعاملی و بی‌عدالتی تعاملی اشاره کرد (زینالی صومعه، 1383).

روش پژوهش

در این مطالعه روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است و چون هدف محقق تعیین میزان هماهنگی هر یک از موانع ارتقای شغلی با عدالت سازمانی و عدالت رویه‌ای بوده، روش تحقیق همبستگی دو متغیری انتخاب شده است.

روش گردآوری اطلاعات

با توجه به هدفهای پژوهش و ماهیت آن مناسبترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از تکمیل پرسشنامه بود، به این منظور از سه پرسشنامه زیر استفاده شد.

1- پرسشنامه اطلاعات عمومی: شامل مشخصات فردی و سوابق افراد که مشتمل بر سن، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، وضعیت تأهل، واحد اشتغال و جنسیت مقام بالاتر می‌باشد.

2- پرسشنامه موانع ارتقای شغلی: این پرسشنامه بر اساس سؤالات استخراج شده از پرسشنامه مربوط به موانع ارتقای شغلی تنظیم شده است که به وسیله کونک و کیچ، روزر، وایز و بوند تدوین و به کار گرفته شده است (Konek and Kitch, 1994; Rosser, 2004; and Wise and Bond 2003) مقیاس اندازه‌گیری آن از نوع لیکرت هفت‌تایی می‌باشد.

3- پرسشنامه عدالت: این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه پرایس و مولر مشتمل بر 25 سؤال و 3 بعد عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای می‌باشد. مقیاس اندازه‌گیری در این پرسشنامه نیز از نوع لیکرت هفت‌تایی است (Price and Mueller, 1986).

روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

از آنجائی که پرسشنامه‌های مذکور بارها مورد استفاده پژوهشگران در مطالعات گوناگون قرار گرفته است، بنابراین روایی پرسشنامه‌های مذکور خود به خود تأیید می‌شود. برای محاسبه پایایی ابزار گردآوری داده‌ها، می‌توان بر روشهای متفاوتی از جمله اجرای دوباره (روش باز آزمایی)، روش

موازی (همتا)، روش تنصیف (دو نیمه کردن پرسشنامه و محاسبه همبستگی نمرات دو دسته) و روش "آلفای کرونباخ"^۱ به کمک نرم افزار SPSS اشاره کرد، در این روش، مقدار α هر چه به 1.00 نزدیکتر باشد، بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه است. در این تحقیق برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه موانع ارتقای شغلی ضریب آلفای کرونباخ 0/843 برآورد شده است که نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برآورد شده برای پرسشنامه عدالت 0/732 می باشد که نشان دهنده پایایی این پرسشنامه است.

تکنیک TOPSIS^۲

این روش در سال 1981 به وسیله هوانگ^۳ و یون^۴ ارائه شد. در این روش m عامل یا گزینه به وسیله یک فرد یا گروهی از افراد تصمیم‌گیرنده ارزیابی می‌شوند. این تکنیک بر این مفهوم بنا شده است که هر عامل انتخابی باید کمترین فاصله را با عامل ایدئال مثبت (مهمترین) و بیشترین فاصله را با عامل ایدئال منفی (کم اهمیت‌ترین عامل) داشته باشد، به عبارت دیگر در این روش میزان فاصله یک عامل با عامل ایدئال مثبت و منفی سنجش می‌شود و این خود معیار درجه‌بندی و اولویت‌بندی عوامل است (آذر و رجب زاده، 1381). مراحل این روش عبارتند از:

- تعیین ماتریس مقایسه عوامل: در این مرحله ماتریسی رسم خواهد شد که در سطر آن عوامل و در ستون آن افراد نظردهنده آورده می‌شود و در تلاقی سطر و ستون، میزان اهمیتی که هر پاسخگو برای هر کدام از عوامل قائل شده است، عنوان می‌شود.

1. Cronbach's Alpha

2 - Technique for Order-Preference by Similarity to Ideal Solution

3 - Hwang

4 - Yoon

- بهنجار کردن ماتریس تصمیم‌گیری: به منظور قابل مقایسه شدن، مقیاسهای مختلف اندازه‌گیری، ماتریس تصمیم‌گیری به ماتریس بهنجار شده یا ماتریس بی‌مقیاس موزون تبدیل می‌شوند.

- تعیین عامل ایدئال مثبت و ایدئال منفی: در این مرحله باید عواملی که از نظر پاسخ‌دهندگان به عنوان مهمترین عامل و کم‌اهمیت‌ترین عامل مشخص شده‌اند، شناسایی شوند.

محاسبه میزان نزدیکی هر کدام از عوامل به عامل ایدئال مثبت و ایدئال منفی

محاسبه مقدار C_i بر اساس فرمول

مقدار فاصله با ایدئال مثبت

مقدار فاصله با ایدئال منفی + مقدار فاصله با ایدئال مثبت

و دسته‌بندی عوامل بر اساس ترتیب نزولی C_i . به عبارت دیگر C_i هرچه بالاتر باشد، درجه اهمیت عامل بالاتر است.

جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان زن دانشگاه یزد تشکیل می‌دهند. طبق آمار موجود در زمان پژوهش کارکنان این سازمان در مجموع 98 نفر بودند. این کارکنان در زمان پژوهش، در پنج حوزه شامل مجتمع فنی مهندسی، مجتمع علوم انسانی، مجتمع منابع طبیعی، مجتمع علوم پایه و بخش اداری- مالی مشغول به فعالیت بودند. برای تعیین تعداد نمونه آماری با استفاده از دستور برآورد حجم نمونه، شمار آماری 73 نفر به دست آمد و به این ترتیب تعداد 73 پرسشنامه

بین کارکنان دانشگاه توزیع شد که از این تعداد پرسشنامه 62 عدد جمع‌آوری شد (نرخ بازگشتی 0/85). خلاصه داده‌های جمع‌آوری شده در ارتباط با پاسخ‌دهندگان به شرح جدول 1 می‌باشد.

جدول 1: داده‌های مربوط به نمونه آماری

سن	فراوانی	درصد فراوانی	سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
زیر 30 سال	25	40	کمتر از 5 سال	20	21/7	دیپلم	15	24
30 تا 40 سال	29	47	6 تا 10 سال	8	8/7	فوق دیپلم	4	6
بیش از 40 سال	8	13	11 تا 15 سال	8	8/7	لیسانس	36	58
			16 تا 20 سال	14	15/2	فوق لیسانس	6	10
			21 تا 25 سال	21	22/8	دکتر	1	2
			26 تا 30 سال	21	22/8			
تاهل	فراوانی	درصد فراوانی	جنسیت مقام مافوق	فراوانی	درصد فراوانی	نوع استخدام	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	10	16	مرد	34	55	رسمی	13	21
متاهل	52	84	زن	28	45	پیمانی	33	53
						قراردادی	16	26
واحد فعالیت	فراوانی	درصد فراوانی	سابقه کاری	فراوانی	درصد فراوانی			
فنی مهندسی	17	28	کمتر از 5 سال	16	26			
علوم انسانی	13	21	5 تا 10 سال	17	27			
منابع طبیعی	7	11	10 تا 15 سال	13	21			
علوم پایه	5	8	15 تا 20 سال	16	26			
اداری - مالی	20	32						

پس از گردآوری اطلاعات خام و استخراج آنها به منظور تجزیه و تحلیل، ابتدا از آمار توصیفی برای تنظیم داده‌ها و تعیین شاخصهای مرکزی، شاخصهای پراکندگی و ترسیم نمودارهای مختلف استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی (ضریب همبستگی) برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش استفاده شد.

نتایج و یافته‌های پژوهش

توصیف آماری داده‌های مربوط به موانع ارتقای شغلی

امتیازگذاری افراد تحت بررسی از میزان اهمیت موانع ارتقای شغلی به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آمارهای توصیفی محاسبه و در جدول 2 ارائه شده است. خلاصه نتایج مربوط به محاسبات هر یک از موانع شغلی در جدول 2 نشان داده شده است. همان‌طوری که مشاهده می‌شود، در سطح اطمینان 95٪، تمامی موانع استخراج شده از منابع معتبر، اهمیتی بالاتر از سطح میانگین داشته و به عنوان موانع تأثیرگذار بر ارتقای شغلی زنان شناسایی می‌شوند. به این منظور با توجه به تأیید اهمیت تمامی موانع بررسی شده، در ادامه به رتبه‌بندی میزان اهمیت هر یک از آنها پرداخته می‌شود.

جدول 2: نمره موانع ارتقای شغلی در نمونه تحت بررسی

موانع	میانگین	انحراف استاندارد	آماره	سطح معناداری
ایجاد توازن میان کار و وظایف خانواده (توجه به فرزندان و خانواده)	5/18	0/85	16/32	0/00
ایجاد توازن زمانی میان فشار کار و سایر فعالیتهای مرتبط با کار (مانند ارتباط با ارباب رجوع)	5/21	0/49	20/36	0/00
بروز تواناییها، مهارتها و اخذ اعتبار بالاتر در مقابل مدیران و مقامات مافوق	4/93	0/75	16/39	0/00
ایجاد توازن با شغل همسر	4/66	0/58	17/12	0/00
عدم تمایل به پذیرش عواقب تصمیمها	4/52	0/74	15/15	0/00

ادامه جدول 2

سطح معنا داری	آماره	انحراف استاندارد	میانگین	موانع
0/00	30/86	0/17	6/18	نبود حمایت سازمانی
0/00	23/95	0/43	5/87	محدودیت‌های شغلی (حقوق، محل کار و ...)
0/00	12/66	1/03	4/41	نگرانی زنان از برداشت همکاران مرد نسبت به حضور فعالانه زنان در عرصه‌های کاری
0/00	18/16	0/79	5/59	باورهای غلط اجتماعی (تخصصی دانستن برخی از شغلها صرفاً برای مردان و مشکلات موجود در دسترسی به رده‌های بالاتر سازمانی)
0/00	19/33	0/47	4/88	تعدد نیاز به ترک موقتی شغل به دلایلی نظیر زایمان و ...
0/00	20/07	0/43	4/93	فرصت نابرابر برای آموزشهای جانبی
0/00	19/74	0/51	5/12	عدم وجود محرکی قوی برای قبول مسؤولیت و ارتقای شغلی
0/00	14/14	0/74	4/21	اجتناب از کار گروهی
0/00	14/67	0/79	4/52	بازنشستگی زودرس زنان
0/00	11/91	0/84	3/76	عدم توان نفوذ در دیگران
0/00	11/53	0/83	3/63	تصور ضعیف از تواناییهای خود
0/00	16/04	0/59	4/38	عدم وجود حس بلندپروازی
0/00	9/77	0/98	3/31	پایین بودن ابتکار در حل مسائل
0/00	12/38	0/81	3/84	عدم وجود حس توسعه طلبی
0/00	19/22	0/53	5/06	عدم تشویق زنان به وسیله خانواده‌ها
0/00	23/42	0/23	4/94	انتقال محل کار همسر به شهر دیگر
0/00	17/62	0/56	4/72	قانون اشتغال نیمه‌وقت زنان
			4/722	میانگین
			0/645	انحراف استاندارد

مدلهای تصمیم‌گیری چند شاخصه، مدلهایی هستند که در دو دهه اخیر، مورد توجه محققان امر تصمیم‌گیری بوده است. این تکنیکها و مدلها کاربرد بسیار گسترده‌ای در تصمیم‌گیریهای پیچیده هنگامی که معیارهای متعدد و گاه متضاد وجود دارند، پیدا کرده‌اند. قدرت بسیار بالای این تکنیکها در کاهش پیچیدگی تصمیم‌گیری، استفاده همزمان از معیارهای کیفی و کمی و اعطای چارچوب ساختارمند به مسائل تصمیم‌گیری و درنهایت کاربرد آسان آنها باعث شده است تا به عنوان ابزار دست تصمیم‌گیران خطه‌های مختلف مورد استفاده قرار گیرد. این تکنیکها مسائل تصمیم را در قالب یک ماتریس مانند جدول 3 فرموله کرده و تحلیلهای لازم را روی آنها انجام می‌دهند.

جدول 3: ماتریس تصمیم‌گیری

شاخص گزینه	X1	X2	...	Xn
A1	R11	R12	...	R1n
A2	R21	R22	...	R2n
⋮	⋮	⋮		⋮
Am	Rm1	Rm2	...	Rmn

در این ماتریس A_i نشاندهنده گزینه i ام، x_j نشاندهنده شاخص j ام و r_{ij} نشاندهنده ارزش شاخص j ام برای گزینه i ام می‌باشد (اصغرپور، 1383).

شیوه‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه‌ای گوناگون است و هر کدام ویژگیها و شرایط کاربرد خاص خود را دارد. یکی از شیوه‌هایی که در جهت رتبه‌بندی عوامل از آنها استفاده می‌شود، تکنیک TOPSIS است که در این پژوهش از آن استفاده می‌شود (اصغرپور، 1383).

جدول 4 خلاصه نتایج مربوط به رتبه‌بندی موانع ارتقای شغلی زنان را با استفاده از تکنیک TOPSIS نشان می‌دهد. بر این اساس "فقدان حمایت سازمانی"، "محدودیت‌های شغلی" و "باورهای غلط اجتماعی" بترتیب به عنوان اصلی‌ترین موانع ارتقای شغلی تعیین شدند. همچنین به عقیده پاسخگویان، سه عامل "تصور ضعیف از تواناییهای خود"، "عدم توان نفوذ در دیگران"، و "پایین بودن ابتکار در حل مسائل" کمترین اهمیت در ارتقای شغلی آنان را داشته‌است.

جدول 4: رتبه بندی موانع ارتقای شغلی زنان با استفاده از تکنیک TOPSIS

رتبه	موانع	فاصله از ایدئال مثبت	فاصله از ایدئال منفی	Ci
1	نبود حمایت سازمانی	0/308	1/152	0/789
2	محدودیت‌های شغلی (حقوق، محل کار و ...)	0/456	1/071	0/701
3	باورهای غلط اجتماعی (تخصصی دانستن برخی از شغلها صرفاً برای مردان و مشکلات موجود در دسترسی به رده‌های بالاتر سازمانی)	0/587	1/032	0/638
4	تشویق نشدن زنان به‌وسیله خانواده‌ها	0/603	0/875	0/592
5	انتقال محل کار همسر به شهر دیگر	0/579	0/823	0/587
6	فرصت نابرابر برای آموزش‌های جانبی	0/601	0/842	0/583
7	ایجاد توازن میان کار و وظایف خانواده (توجه به فرزندان و خانواده)	0/658	0/861	0/567
8	عدم وجود محرکی قوی برای قبول مسؤولیت و ارتقای شغلی	0/643	0/839	0/566
9	ایجاد توازن زمانی میان فشار کار و سایر فعالیت‌های مرتبط با کار (مانند ارتباط با ارباب رجوع)	0/626	0/81	0/564
10	قانون اشتغال نیمه‌وقت زنان	0/641	0/828	0/564

ادامه جدول 4

رتبه	موانع	فاصله از ایدئال مثبت	فاصله از ایدئال منفی	Ci
11	تعدد نیاز به ترک موقتی شغل به دلایلی نظیر زایمان و ...	0/642	0/82	0/561
12	بروز تواناییها، مهارتها و اخذ اعتبار بالاتر در مقابل مدیران و مقامات مافوق	0/695	0/806	0/537
13	ایجاد توازن با شغل همسر	0/714	0/762	0/516
14	بازنشستگی زودرس زنان	0/776	0/74	0/488
15	عدم تمایل به پذیرش عواقب تصمیمها	0/801	0/753	0/484
16	عدم وجود حس بلند پروازی	0/791	0/654	0/452
17	نگرانی زنان از برداشت همکاران مرد نسبت به حضور فعالانه زنان در عرصه‌های کاری	0/862	0/699	0/448
18	اجتناب از کار گروهی	0/867	0/63	0/421
19	عدم وجود حس توسعه‌طلبی	0/956	0/584	0/379
20	تصور ضعیف از تواناییهای خود	0/971	0/56	0/366
21	نداشتن توان نفوذ در دیگران	0/967	0/542	0/359
22	پایین بودن ابتکار در حل مسائل	1/089	0/443	0/289

آزمون فرضیه‌ها

در پژوهش حاضر، دو گمانه به شرح زیر تعریف شده است. برای آزمون نیز از ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین معناداری یا عدم معناداری استفاده شده است.

فرضیه اول: بین عدالت مراوده‌ای/تعاملی و ارتقای شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از بررسی گمانه 1 همچنان که در جدول 4 آورده شده است، نشان می‌دهد که بین ارتقای شغلی و عدالت مراوده‌ای/تعاملی در سطح اطمینان 99 درصد رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که افزایش عدالت مراوده‌ای/تعاملی، منجر به کاهش موانع ارتقای شغلی می‌شود.

جدول 5: بررسی رابطه بین عدالت مراوده‌ای/تعاملی و ارتقای شغلی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخصها
		متغیرها
0/01	* -0/318	عدالت مراوده‌ای/تعاملی و ارتقای شغلی

* در سطح 0/01 معنادار است

فرضیه دوم: بین عدالت توزیعی و ارتقای شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از بررسی گمانه 2 همچنان که در جدول 5 آورده شده است، نشان می‌دهد که بین ارتقای شغلی و عدالت رویه‌ای در سطح اطمینان 95 درصد رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که افزایش عدالت توزیعی، منجر به کاهش موانع ارتقای شغلی می‌شود.

جدول 6: بررسی رابطه بین عدالت توزیعی و ارتقای شغلی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخصها
		متغیرها
0/05	* -0/253	عدالت توزیعی و ارتقای شغلی

* در سطح 0/05 معنادار است .

فرضیه سوم: بین عدالت رویه‌ای و ارتقای شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از بررسی گمانه 3 همچنان که در جدول 6 آورده شده است، نشان می‌دهد که بین ارتقای شغلی و عدالت رویه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول 7: بررسی رابطه بین عدالت رویه‌ای و ارتقای شغلی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخصها
0/05	-0/03	متغیرها عدالت رویه‌ای و ارتقای شغلی

در قسمت دیگری از این پژوهش، مهمترین برنامه‌ها و سیاستهای حمایتی از زنان شاغل مورد شناسایی قرار گرفته و از پاسخگویان خواسته شده است تا با نظر خود مهمترین و تأثیرگذارترین برنامه‌های حمایتی را انتخاب کنند. نتایج این بررسی بیانگر آن است که "ساعتهای کاری منعطف"، "وجود تسهیلات نگهداری از فرزند در محل کار" و "ارائه آموزشهای لازم در زمینه خودباوری، اعتماد به نفس و شناسایی تواناییهای ذاتی" از بالاترین اهمیت برخوردار بوده‌اند. خلاصه یافته‌های این بخش در جدول 8 نشان داده شده است.

جدول 8: برنامه‌ها و سیاستهای حمایتی از زنان شاغل

فراوانی	برنامه حمایتی
54	ساعتهای کاری منعطف
48	وجود تسهیلات نگهداری از فرزند در محل کار
37	ارائه آموزشهای لازم در زمینه خودباوری، اعتماد به نفس و شناسایی تواناییهای ذاتی
32	امکان کار به صورت پاره وقت
27	فرهنگ‌سازی در زمینه ایجاد تفکر برابری جنسیتی
21	وجود اتاقهای استراحت مخصوص بانوان
9	افزایش دوره مرخصی مربوط به زایمان

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش در مورد موانع ارتقای شغلی کارکنان زن دانشگاه یزد، نشان می‌دهد که "نبود حمایت سازمانی"، "محدودیت‌های شغلی" و "باورهای غلط اجتماعی" اصلی‌ترین موانع تعیین‌شده به‌وسیله پاسخگویان بوده است. از سوی دیگر، سه عامل "تصور ضعیف از توانایی‌های خود"، "عدم توان نفوذ در دیگران"، و "پایین بودن ابتکار در حل مسائل" به عنوان کم‌اهمیت‌ترین موانع ارتقای شغلی زنان انتخاب شدند.

در این پژوهش همچنین ارتباط میان عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و موانع ارتقای شغلی مورد پژوهش قرار گرفته است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که یک رابطه مستقیم و منفی میان عدالت مروده‌ای و موانع ارتقای شغلی و همچنین میان عدالت توزیعی و موانع ارتقای شغلی وجود دارد، اما رابطه معناداری بین عدالت رویه‌ای و موانع ارتقای شغلی مشاهده نشد. به عبارت دیگر، افزایش عدالت مروده‌ای و عدالت توزیعی منجر به کاهش موانع ارتقای شغلی می‌شود. با توجه به چالش‌های مربوط به استخدام و نگهداری کارکنان با استعداد، استخدام زنان به موضوعی استراتژیک برای بسیاری از سازمانها تبدیل شده است (Antal and Izraeli, 1993; Mattis, 2002; Vinas, 2003).

بنابراین، لزوم بازنگری در رویه‌های سازمانی و اعمال برنامه‌های حمایتی از زنان شاغل بیش از پیش احساس می‌شود. بر اساس یافته‌های پژوهش، بیش از نیمی از پاسخگویان معتقد بودند "ساعت‌های کاری منعطف"، "وجود تسهیلات نگهداری از فرزند در محل کار" و "ارائه آموزش‌های لازم در زمینه خودباوری، اعتماد به نفس و شناسایی توانایی‌های ذاتی"، اصلی‌ترین نقش را در حمایت از ارتقای شغلی زنان دارند.

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های سایر پژوهشگران همخوانی دارد. از جمله به‌طور سنتی، اجتماع، جایگاه زن را در خانه تصور می‌کرده است (Jacob, 1999; Moore, 1995). هر چند با افزایش سطح تحصیلات زنان و نقش تأثیرگذار آنان در جامعه، بتدریج زنان جایگاه بهتری را در حوزه‌های اجتماعی، دولتی و سمتهای مدیریتی برای خود کسب کرده‌اند (Maimunah and Mariani, 2008). شین بیان می‌کند که موانع فراوانی در مقابل ارتقای شغلی زنان وجود دارد (Schien, 2001). او در پژوهش خود اعلام می‌کند که اگرچه زنان بیش از 40

درصد نیروی کار جهان را تشکیل می‌دهند، سهم آنها از سمت‌های مدیریتی بسیار ناچیز باقی مانده است. برخی از محققان معتقدند که فرهنگ سلطه‌جو و هدف-محور سازمانها ممکن است باعث شده باشد تا زنان انتخاب کنند که وارد حوزه مدیریت نشده و در سطوح پایینتری باقی بمانند (Cecilia and Shanthi, 1999).

چنین برداشت می‌شود که زنان ایده‌های نو را بیشتر می‌پذیرند، بهتر در قالب کار گروهی عمل کرده و از مهارت‌های بالای شنیدن و مذاکره کردن برخوردارند (Vinas, 2003). در تحصیلات و آموزش، زنان از مردان هم رده خود پیشی گرفته‌اند (Maimunah and Roziah, 2006). همچنین شیوه رهبری زنان نسبت به مردان دموکراتیک‌تر بوده که منجر به ارتقای کارایی سازمانی می‌شود (Eagly and Johannesen-Schmidt, 2001).

1. آذر، عادل، و علی رجب‌زاده؛ تصمیم‌گیری کاربردی؛ تهران: انتشارات نگاه دانش، 1381.
2. احراری، حمید؛ «نقش پژوهش در پیشرفت زنان»؛ فصلنامه علوم تحقیقات و فناوری، ش 89، سال 4، 1380.
3. اصغرپور، محمد جواد؛ تصمیم‌گیری چند معیار؛ چ 3، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، 1383.
4. اشرف العقلابی، احمد؛ موانع ارتقای زنان به مشاغل مدیریتی؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، 1377.
5. اعزازی، شهلا؛ تحلیل ساختاری جنسیت؛ گردآورنده نسرين جزنی؛ نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران؛ تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، 1380.
6. بابازاده، علی اکبر؛ سیمای زن در قرآن؛ تهران: لوح محفوظ، 1377.
7. داگلاس، مک آلن؛ پیروزی در نبرد جذب نخبگان زن؛ ترجمه: مریم شریفیان ثانی؛ گروه مدیریت، ش 5، 1379.
8. رضائیان، علی؛ انتظار عدالت و عدالت در سازمان؛ تهران: انتشارات سمت، 1384.
9. زاهدی، شمس السادات؛ ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران؛ دانش مدیریت، ش 62، 1382.
10. زینالی صومعه، پروانه؛ بررسی تأثیر رعایت سازمانی در اثر بخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتریان؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، به راهنمایی دکتر اصغر مشبکی، تهران: دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، 1383.
11. سفیری، خدیجه؛ موانع و مشکلات اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان و پیامدهای ناشی از آن؛ تهران: مؤسسه کار و تامین اجتماعی؛ 1379.
12. عبداللهی، مژگان؛ «سقف شیشه‌ای: مانع ارتقای شغلی زنان»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت، ش 35 و 36، 1381.
13. کار، مهرانگیز؛ زنان در بازار کار ایران؛ تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، 1379.

14. کرایب، یان؛ نظریه اجتماعی مدرن؛ ترجمه: ع. مخبر؛ تهران: انتشارات آگاه، 1378.
15. محمدی اصل، عبدالوهاب؛ «مدیریت ناکارآمد ایرانی و ریشه‌های اجتماعی آن»؛ فرهنگ و توسعه، س 10، 1380.
16. محمدی، بیوک، و ناهید موید حکمت؛ بررسی نقش عوامل فرهنگی مؤثر در توسعه ایران و سنجش نگرش‌های گروهی از صاحب‌نظران ایرانی؛ تهران: پژوهشکده علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، 1381.
17. مرکز امور مشارکت زنان؛ جایگاه زنان در نظام مدیریتی دولتی کشور؛ 1380.
18. مرکز امور مشارکت زنان؛ بررسی آماری وضعیت زنان استان تهران بر مبنای رویکرد توسعه انسانی؛ 1380.
19. مرکز امور مشارکت زنان؛ زن، توسعه و تعدد نقشها؛ مطالعات زنان، ش 6، 1380.
20. مرکز مشارکت زنان؛ اهم اقدامات ج.ا.ا. در راستای ارتقای نقش زنان در عرصه قدرت و تصمیم‌گیری؛ 1377.
21. مرکز مشارکت زنان؛ مشارکت و برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار؛ جلد 1 و 2، 1381.
22. مطهری، مرتضی؛ نظام حقوق زن در اسلام؛ صدا، 1376.
23. هاشمی، سیدعلی؛ بررسی تطبیقی مشارکت زنان در بازار کار ایران و سایر کشورها، زن، توسعه و تعدد نقشها؛ تهران: مرکز امور مشارکت زنان، 1380.

24. Antal A.B., Izraeli D.N.; *A Global Comparison of Women in Management: Women in their Homeland and as Expatriates*. Sage. Thousand Oaks. CA. 1993.

25. Brashear Thomas G.; "Distributive and Procedural Justice in a Sales Force Context". *Journal of Business Research*, 2002.

26. Carli L.L., Eagly A.H.; "Gender, hierarchy and leadership: an Introduction", *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No.4, 2001, pp: 36-629.

27. Cecilia N.C., Shanthi T.; "Women and Work in Information Age"; In Ismail M., Ahmad A., (Eds). *Women and Work: Challenges in Industrializing Nations*, London: Asean Academic Press, 1999.
28. Chater K., Gaster R.; *Equality Myth*, Sydney: Allen & Unwin, 1995.
29. Connell R.; *Gender*; Sydney: Polity Press, 2002.
30. Cordano M., Scherer R., Owen C.; "Tude toward Women as Managers: Sex Versus Culture"; *Women in Management Review*, Vol.17, No. 2, 2002.
31. Eagly A.H., Johannesen-Schmidt M.C.; "The leadership styles of women and men"; *Journal of Social Issues*, Vol.57, No.4, 2001, pp: 781-97.
32. *Employment for Women: Gender Issues in employment policy*; *Social Development Newsletter*, No.36, 1996.
33. Greenberg J.; "Taxonomy of Organizational Justice Theories"; *Academy of Management Review*, Vol.12, No. 1, 1987.
34. Groth Markus, Stephen W. Gilliland; "The Role of Procedural Justice in the Delivery of Services: A Study of Customers Reactions to Waiting"; *Journal of Quality Management*, 2001.
35. Jacob J.A.; *Handbook of Gender & Work*, Sage, Thousand Oaks, CA., 1999.
36. Jeffery G. Blodgett, Donna J. Hill, Stephen S. Tax; "The Effects of Distributive, Procedural and International Justice on Post complaint Behavior"; *Journal of Retailing*, Vol.73, 1997.
37. Konrad A.M., Linnehan F.; *Handbook of Gender & Work*, Sage, Thousand Oaks., CA., 1999.
38. Konek C.W., Kitch S.L.; *Women and Careers: Issues and Challenges*, Sage, Thousand Oaks, CA., 1994.
39. Kray Laura J., E. Allan Lind; "The Injustice of Others: Social Reports and the Integration of Others Experiences in Organizational Justice Judgments"; *Organizational Behavior and Human Design Processes*, Vol. 89, No.1, 2002.

- 40.Ledet L.M., Henley T.B.; "Perceptions of Women's Power as a Function of Position within an Organization"; *Journal of Psychology, Vol.134, No.5, 2000, pp: 515-27.*
- 41.Lind E.A, T.R Tyler; *The Social Psychology of Procedural Justice.* New York, 1988.
- 42.Maddock S.; "Ization Requires Transformational Skills"; *Women in Management Review, Vol.17, 2002.*
- 43.Maimunah I., Roziah M.R., *High-Flying Women Academics: A Question of Career Mobility,* Pelanduk Publications. Subang Jaya, 2006 .
- 44.Maimunah I., Mariani I., "Barriers to Career Progression Faced by Women: Evidence from a Malaysian multinational oil company"; *Gender in Management: An International Journal, Vol.23, No.1, 2008, pp: 51-66.*
- 45.Mary A. Konovsky, "Understanding Procedural Justice and its Impact on Business Organization"; *Journal of Management, Vol. 26, No.3, 2000.*
- 46.Mattis M.C.; *Advancing Women's Career: Research and Practice;* London: Blackwell Publishers, 2002.
- 47.Maurene L. Ambrose; "Contemporary Justice Research: A New Look at Familiar"; *Organizational Behavior and Human Decision, Vol.89, No.1, 2002, pp:803- 812.*
- 48.Moore, D.; "Role Conflict: not only for women? A comparative analysis of 5 nations"; *IJCS XXXVI, Vol.1, No.2, 1995.*
- 49.Mumford, A.; *Handbook of Management Development 4th, Ed.,* Vermont: Gower, 1994.
- 50.Nescap, *Gender Equality & Empowerment: A statistical profile of the escape region, 2004.*
- 51.Orlando C. Richard; "Procedural Voice and Distributive Justice"; *Journal of Business, Vol.55, No. 9, 2002.*
- 52.Peters H.; "Female executive & the Glass Ceiling"; *Women in Management Review, Vol.17, No.1, 2002.*
- 53.Price JL., Mueller CW.; *Handbook of Organizational Measurement,* Marshfield, Mass, Pitman, 1986.

54.Robbins Stephen P.; *Organizational Behavior*; Fifth Edition, 1991.

55.Rosser S.V.; "Using Power to Advance: Institutional Barriers identified by women scientists and engineers"; *NWSA Journal*, Vol.6, No.1, 2004.

56.Schien V.E.; "A Global look at Psychological Barriers to Women's Progress In Management"; *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No.4, 2001, pp: 675-88.

57.Vinas T.; "A Place at The Table"; *Industry Week/IW*. Vol.252, No.7, 2003, p 22.

58.Wise S., Bond S., "Work-life Policy: Does it do Exactly what it Says on the Tin?"; *Women in Management Review*, Vol.18, No.1, 2003, pp: 20-31.