بررسی و شناسایی عناصرالگوی ارتقا زنان در سازمان های دولتی[1]

پخشان ملایی[2]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱/۲۰

چکیده

پژوهش کیفی حاضر باهدف شناسایی عناصر الگوی ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام‌گرفت. با روش نمونه گیری هدفمند ۴۲ نفر از مدیران زن – مرد دولتی و صاحب‌نظران حوزه زنان در میدان مطالعه این پژوهش حضور داشته اند. جمع‌آوری داده‌ها با روش مصاحبه نیمه ساختاریافته فردی و کانونی بوده و برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری توصیفی، تفسیری و یکپارچه‌سازی استفاده‌شده است. بر اساس یافته‌های این پژوهش عناصر الگوی ارتقاء زنان در ۴ مضمون اصلی و ۱۲ مضمون فرعی شامل: آگاهی جنسیتی و بازخوانی هویت زنانه (آگاهی متفکرانه بجای پذیرش منفعلانه، بازخوانی هویت زنانه، همدلی به‌جای خودزنی، مدیریت نقش‌ها) اراده سیاسی (دولت حمایتگر و مصمم، بازخوانی قرائت فقهی و حقوقی، تشکیل احزاب زنانه) نظام ارتقاء برابر(استراتژی انتخاب شایسته‌ها به‌جای انتصاب وابسته‌ها، تشویق به ارتقاء به‌جای اقناع شغلی) بیداری جمعی و عزم ملی (آگاهی جمعی، همراهی گروه‌های مرجع و تشکیل نهادهای مدنی) شناسایی شد. نتایج پژوهش نشان می دهد استقرارالگوی طراحی شده از طریق ایجاد فضای تعاملی بین کنشگران اجتماعی در بطن ساختارها میسرخواهد شد. برای ایجاد چنین فضایی شکل گیری گفتمان انسان محور ضروری است. این گفتمان دارای چهار بعد: گفتمان بین فردی، گفتمان بین حزبی، گفتمان شایستگی و گفتمان اجتماعی می باشد.

واژه های اصلی: عناصرارتقاء زنان، زنان و مدیریت، الگوی ارتقاء زنان، سازمان های دولتی

۱- مقدمه

زنان در طول تاریخ بشر ایفاگر نقش های عظیم و تاثیر گذار بوده اند. توسعه پایدار بدون مشارکت همه اقشار جامعه ممکن نیست. یکی ازملاک‌های توسعه‌یافتگی کشورها میزان مشارکت زنان در اداره کشور است. تردیدی نیست که ارائه الگوی مطلوب توسعه بدون لحاظ کردن نقش و جایگاه همه اقشار جامعه نمی‌تواند نمادی از الگوی کامل توسعه

۱-اصل این مقاله به صورت مفصل به زبان عربی در۲۲ ژون ۲۰۲۱ میلادی به آدرس URL: http://aijh.modares.ac.ir/article-31-44208-en.html چاپ شده است. به دلیل استقبال و درخواست پژوهشگران مبنی برارائه الگوی طراحی شده به زبان فارسی با اعمال تغییرات و اصلاحات مقاله حاضر نهایی شد.

۲- دانش آموخته مدیریت دولتی- مدیریت منابع انسانی، مدرس و مشاور منابع انسانی، پژوهشگر زنان

باشد(سلیمان پور عمران، شیرازی،۱۱۳:۱۳۹۶). پژوهش‌های اخیر توسعه پایدار را توسعه‌ای انسان‌محور تعریف کرده‌اند که موجب بیشترین تغییر مثبت و ماندگار در افراد جامعه می‌شود. فراگیری این تغییرات در اقشار اجتماعی و درگیر کردن تمامی افراد و گروه‌ها در فرایند توسعه مهم‌ترین وجه تمایز توسعه پایدار از تعریف‌های پیشین توسعه‌یافتگی به شمار می‌رود(گوبتا، ۲۰۱۸[1]:۳۰) با این وصف که زنان نقش محوری در توسعه پایدار ایفا می‌کنند، اما حضور و مشارکت آن‌ها همچنان محل بحث و مناقشه است. بدیهی است بکار نگرفتن نیمی از جمعیت جامعه و نادیده گرفتن توانایی آنها در ساختن جامعه ای متعادل و متوازن خسارت و ضررهای جبران ناپذیر بر پیکره جامعه تحمیل خواهد کرد. پویش هایی برای نشان دادن حضور روز افزون زنان درعرصه های مختلف از سال های قبل آغاز شده و ادامه دارد. در سال (۲۰۱۲) مفهوم میلیارد سوم[2] وارد ادبیات مطالعات زنان شد. مفهوم میلیارد سوم این است؛ اگر هند و چین باهم دو میلیارد در اقتصاد جهان هستند، میلیارد سومی که تا سال (۲۰۲۰) وارد اقتصاد جهانی خواهد شد، زنان هستند. ۸۶۰ میلیون زن تا سال (۲۰۱۷) در اقتصاد جهانی ایفای نقش کرده‌اند. میلیارد سوم در چنین مقیاس وسیعی توانایی ایجاد ارزش‌افزوده زیادی در اقتصاد جهانی دارد. پیام میلیارد سوم این است؛ ترکیب و ساختار نیروی انسانی تغییر کرده است(گوبتا، ۲۰۱۸ :۳۶).

درسطح جهانی ۹/۸٪ از مدیران زن هستند و تنها ۵۸/۳٪ از کل شرکت ها دارای حداقل یک زن در هیات مدیره هستند. علی‌رغم مزایای عظیمی که شرکت‌ها در مدیریت عالی متنوع به دست می‌آورند، اکثر هیئت‌های مدیره و در نتیجه مدیریت ارشد تحت سلطه مردان هستند. این حتی دربسیاری از کشورهای توسعه یافته و توسعه نیافته وجود دارد و درآفریقا به دلیل اعتقادات فرهنگی و سنتی بدترهم شده است((IFC، ۲۰۱۸). حضورزنان در مدیریت عالی از طریق انجام مشارکت‌های مثبت و بزرگ در وظایف روزانه مدیریت ارشد و یا کمک زیادی که به عملکرد مدیریت میانی در یک سازمان که خود آن منجر به عملکرد مدیریت بالاتر سازمان در کل می‌شود، بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت می‌گذارد(نیادی، کامسا، پینپئو، نسیا[3] ، ۲۰۲۱). علیرغم استدلال هایی که به نفع گنجاندن زنان در مدیریت ارشد سازمان ها وجود دارد و مطالعات تجربی زیادی در یافته های خود در مورد رابطه بین زنان در مدیریت ارشد و عملکرد بالای سازمان ها وشرکت های نتایجی را اعلام کرده اند اما همچنان موانعی از جنس نامشهود در ارتقاء زنان وجود دارد(گومز، لافونته، وایلنت[4]، ۲۰۱۸).

تبعیض علیه زنان در مورد رهبری در سازمان ها حتی درپیشرفته ترین کشورها آشکارا وجود دارد(مبشرا و جونجونوالا، ۲۰۱۳:۱۳). براساس شاخص فاصله جنسیت در سال ۲۰۰۷ از ۵۸ کشور مورد بررسی هیچ یک به برابری جنسیتی دست نیافتند(وود، ۲۰۰۸: ۶۱۸). این شاخص از طریق سنجش برابری بین زنان و مردان در زمینه های مختلف و در سازمان ها توسط مجمع اقتصاد جهانی به طور منظم اندازه گیری می شود و تفادت های زنان و مردان

[1] -Gupta
[2]- Third Billion
3 -- Nyeadi, Kamasa, kpinpou& nsia
4 -Gómez,Lafuente & Vaillant

را از چهار منظر بهداشت، آموزش، اقتصاد ومشارکت سیاسی مورد بررسی قرار می دهد. ایران از سال ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۸ طی فراز و نشیبی ۱۲ ساله جایگاهی از ۱۰۸ تا ۱۴۲ بین کشور های مورد مطالعه بدست داده است. طی ۱۲ سال گذشته تغییرات چندانی در رشد این شاخص به سمت عدد یک مشاهده نشده وایران همچنان جزء چند کشور انتهایی فهرست کشور های مود مطالعه است(رحیمیان، احمدی، میانداری ، ۱۳۹۹:۴).براساس گزارش مجمع جهانی اقتصاد در سال ۲۰۲۰ زنان ایران در حوزه های مورد ارزیابی گزارش جهانی فاصله جنسیت (GGR) با رتبه ۱۴۸ درمیان ۱۵۳ کشور شرایط مطلوبی ندارند(مجمع جهانی اقتصاد۱۸۹:۲۰۲۰)

از مشکلات کنونی دنیای کار عدم حضور زنان متناسب باشایستگی ، قابلیت و توانمندی هایشان در موقعیت ها و جایگاه های مختلف در سازمان ها و شرکت ها می باشد. نمایندگی زنان در مدیریت ارشد در واقع عملکرد شرکت را بهبود می بخشد (یائو، سعداوی[1]، ۲۰۱۷). زنان در مدیریت ارشد منجر به بهبود عملکرد شرکت می‌شوند، زیرا زنان مهارت‌های مربیگری بسیار خوبی دارند، ریسک‌گریز و اخلاقی هستند و در نظارت بر زیردستان و فعالیت‌ها بسیار منظم هستند. بنابراین شرکت هایی که نمایندگی زنان بیشتری دارند با افزایش عملکرد شرکت پاداش مثبتی دریافت می کنند(نیادی و همکاران.۲۰۲۱). در سراسر جهان هر زمان زنان فرصت و منابعی پیدا می‌کنند که به کارهای برجسته دست بزنند، موانع و متغیرهای پیچیده‌ای بر سر راه توسعه شغلی آن‌ها وجود دارد. در طول تاریخ در همه جوامع انسانی زنان نادیده گرفته‌شده‌اند، با ایجاد دولت‌های مختلف در شرق و غرب، توسعه‌یافته یا درحال‌توسعه علاقه‌مندی‌های مشترکی بین آن‌ها بوده که یکی از آن‌ها تبعیض جنسیتی یا نابرابری جنسیتی است(عبدالغنی، الهامی، حیاتی، آرنی بصیر[2]، ۲۹۹:۲۰۱۲). زنان بر آن‌اند تا انگاره های جنسیتی و کلیشه ها را تغییر دهند و وضعیت شغلی خود را بهبود بخشند؛ اما جامعه آگاهانه در تلاش برای حفظ این سنت است که «جایگاه زن خانه است» (گوبتا، ۲۰۱۸: ۳۰).

در ایران حضور زنان در مشاغل گوناگون جامعه متناسب نیست. نرخ مدیریت زنان بنا بر برخی آمارها در سال (۱۳۸۰)کمتر از سه درصد بوده است. در سال (۱۳۸۶) تقریباً پنج درصد از مدیران کشور زن بوده و البته در سطوح عالی مدیریت در سازمان‌ها این درصد کاهش‌یافته و در سطح مدیرکل و معاون دستگاه‌های اجرایی به ۱/۴ درصد می‌رسد(گزارش وضعیت اجتماعی زنان ایران،۱۳۹۴: ۱۸۵). برای رسیدن به برابری و صدالبته توسعه پایدار ضروری است زنان در فرایند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه مشارکت کنند. درک همین ضرورت در برهه های مختلف، دولت ها را برآن داشته تا نگاه ویژه ای به مقوله زنان داشته باشند،که البته این توجهات و نتایج آن جای بحث دارد.از آن جمله می توان به مصوبه دولت یازدهم در اختصاص ۳۰ درصد از پست‌های مدیریت به زنان در سازمان‌های دولتی اشاره کرد. پیام مهم مصوبه این است: میزان، کیفیت و مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های بخش دولتی مطلوب نیست. به‌راستی چرا باوجود تلاش و حضور زنان در عرصه‌های مختلف، نرخ مشارکت زنان در مناصب

1 - Yao & Sadavie
2 -Arni basir

تصمیم‌گیری مطلوب نیست! با توجه به آنچه در پیش آمد، مسئله پژوهش حاضر را می‌توان این‌گونه صورت‌بندی کرد: الگوی ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران چگونه است؟ عناصر و مولفه های آن کدام است؟

۲- مفاهیم و سازه‌های نظری پژوهش

پژوهش های کیفی الزاماً نیازمند چارچوب نظری خاصی نیستند. از آن جهت که ایجاد درک و دانش صحیح و به‌دوراز پیش‌فرض نسبت به مسئله پژوهش شده درجریان پژوهش صورت می‌پذیرد. در پژوهش حاضر نیز، توجه به حوزه نظری در قالب مفاهیم حساسی ایجاد می‌شود که در یک حالت رفت و برگشتی با عرصه دانش موجود رخ می‌دهد. درزمینه اشتغال و ارتقاء زنان نظریه‌های مختلفی موجود است (نظریه‌های نئوکلاسیک ها، نظریه‌های مربوط به تجزیه شدن بازار کار و نظریه‌های جنسیتی و...که حساسیت نظری پژوهشگران را برمی‌انگیزاند(صادقی فسایی، خادمی،۱۳۹۴:۲۴۴). در ادامه به تبیین ملاحظات نظری مرتبط با موضوع پژوهش پرداخته می شود.

۱-۲نظریه بازار کار دوگانه: این نظریه مشاغل را به دودسته بااهمیت و کم‌اهمیت تقسیم می‌کند. مشاغل دسته اول با پرداخت دستمزد بیشتر، امنیت بیشتر و فرصت رشد بیشتر متعلق به مردان و مشاغل دسته دوم مزد کم، امنیت شغلی کمتر و محدودیت در رشد شغلی متعلق به زنان تعریف می‌شوند. (محمودی، ۱۳۸۷:۱۵۱).

۲-۲ نظریه منطقه حائل: تجمع زنان در کارهای ساده منطقه حائلی است که جلوی تحرک اجتماعی مردان را می‌گیرد و درون هر طبقه زنان سطوح پایین‌تر را اشغال می‌کنند و نقش حائل در برابر تنزل مردان را بازی می‌کنند (فاطمی صدر،۱۳۸۰). زنان نه‌تنها خود در سطوح پایین سازمان قرار می‌گیرند بلکه با ماندگاری در این سطوح مانع از تنزل مردان شده و مسیر تحرک صعودی آن‌ها را تسهیل می‌کنند.

۳-۲ نظریه انسداد اجتماعی[1]: انسداد اجتماعی در دیدگاه وبر فرایندی است که در آن برخی گروه‌بندی‌های اجتماعی دیگران را از دستیابی به منابع و فرصت‌ها محروم می‌سازند. انسداد اجتماعی می‌تواند بر اساس رنگ پوست، جنسیت، نژاد، زبان و مذهب باشد که موجب هدایت عده‌ای به فرصت‌های اقتصادی خاص و مانع رقابت آزاد در جامعه می‌باشد(جاکسون، لیون،۲۰۱۰۲ :۳۶۶). مردان با بهره‌گیری از انسداد اجتماعی راه زنان را به‌سوی مشاغل دارای بالاترین منزلت را سد می‌کنند و طبقات ممتاز شغلی را در دست خود نگه می‌دارند (پاملا، والاس،۱۳۹۲ :۹۸).

۴-۲ نظریه‌های نابرابری و تبعیض جنسیتی: موضوع محوری در این تئوری‌ها، اختصاص کار خانگی به زنان است. گفته می‌شود مردها به‌منزله افراد حقیقی و نه جنس مذکر از کیفیت صحیح مدیریتی برخوردارند و در مقابل، زنان در جایگاه مدیریت، درست به این دلیل که زن هستند و نه افراد حقیقی، فاقد کیفیت‌های موردنیاز برای مدیریت توصیف می‌شوند(آبرون، زنجانی ، ۱۳۹۳ :۵۳)

[1] - Social Clouser
[2] - Jackson & Leon

۵-۲نظریه سقف شیشه‌ای: این مفهوم به یک مانع نامرئی و اما قدرتمند اشاره دارد که زنان توانمند و باصلاحیت را از دست‌یابی به سطوح مدیریت عالی بازمی‌دارد(راسور[1]، ۲۰۱۷ :۲۷۲). این پدیده جهانی بیان می‌کند اقلیت‌ها وزنان شانس کمتری برای رهبری در سازمان‌ها دارند.نویسندگان تأکیددارند سقف شیشه‌ای برای زنان بدین معناست که این گروه به سبب زن بودن از ارتقا به سطوح بالا دورنگه داشته شده‌اند (موریسون، وایت، ولسور[2]، ۱۹۸۷ :۲۱۲). نظریه ای که در این پژوهش مبناقرار گرفته و برای تبیین مساله و تحلیل مولفه های شناسایی شده مورد استفاده قرار گرفته است، تئوری سقف شیشه ای می باشد.

۳-جمع‌بندی نظریه‌ها

مسئله مندی حضور زنان در عرصه تصمیم‌گیری و قانون‌گذاری و به‌طورکلی مدیریت کلان طی سال‌های متوالی موجب شده که شاهد شکل‌گیری نظریه‌های مختلف در عرصه نظری و اقدامات متفاوت و مقطعی در عرصه عملی و اجرایی در دنیا و به‌تبع در ایران باشیم. آنچه در همه نظریه‌ها به‌صورت مشخص به آن پرداخته‌شده توجه به موضوع جنسیت است.در واقع نظریه پردازان با نگاه و خوانشی که از جنسیت دارند موضوع زنان وحضور آنها را تبیین می کنند. اغلب نظریه‌های مرتبط به ارتقاء و مدیریت زنان به شناسایی علل و عوامل عدم ارتقا اکتفا کرده‌اند؛ البته در اقلیم‌های مختلف میزان و شدت عوامل آن متفاوت بیان‌شده است.محققان بر این باور هستند سقف شیشه‌ای به‌عنوان بارزترین نظریه در تبیین عدم ارتقا زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌ها در طی دهه‌های گذشته نتوانسته از شناسایی و طبقه‌بندی عوامل عدم ارتقا(با توجه به موقعیت‌های فرهنگی مختلف) فراتر رفته و راه‌حل‌های عملی برای این چالش و پدیده جهانی پیدا کند. از طرفی استفاده از نظریه‌ها در پژوهش‌های مختلف بیشتر از آنکه برای تولید دانش باشد، محدود به نظریه آزمایی بوده است. نظریه‌ها اغلب در خدمت تبیین آماری و عینی بوده‌اند تا تولید دانش نظری. مسئله مهم‌تر بسنده کردن مطالعات و پژوهش‌های زنان در بحث ارتقا و مدیریت زنان به نظریه‌های موجود است که مربوط به دهه‌های گذشته و قرن اخیر بوده است. نبود پژوهش‌های بنیادی منطبق با تغییرات جمعیتی و تغییرات ساختار و ترکیب نیروی انسانی در بازار کار جهان منجر به خلأ فضای گفتمانی علمی جدید و تدوین نظریه‌های جدید شده است.

۴- پیشینه تجربی پژوهش

در حوزه پژوهش‌های دانشگاهی، موضوع ارتقاء زنان در سازمان‌ها و مشارکت مؤثر آن‌ها در عرصه تصمیم‌گیری‌های کلان بسیار موردتوجه بوده است. مطالعات قابل‌توجهی باهدف شناسایی و اولویت‌بندی موانع ارتقاء زنان انجام‌شده که اغلب این پژوهش‌ها از منظر روش‌شناسی کمی و محدود به یک سازمان خاص بوده و علاوه بر آن از آرایش جنسیتی برخوردارند. شیرزاد ملاباشی، فراهانی و اسد (۱۳۹۳) در پژوهش خود عوامل مؤثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی وزارت ورزش و جوانان را به ترتیب اعتمادبه‌نفس، اعتقادات مذهبی، سیاست، مسئولیت‌های

[1] -Rathor
[2] - Morrison & White & Velsor

خانوادگی و جامعه‌پذیری جنسیتی برشمردند. حاجی‌نوروز، مهر علیزاده، کراهی مقدم (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء زنان که در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان انجام‌شده، عوامل مؤثر بر ارتقاء زنان را به ترتیب عوامل فرهنگی، سازمانی و فردی شناسایی کرده‌اند. محمدی جوزانی (۱۳۹۳) در پژوهشی عوامل اثرگذار بر ارتقاء زنان عضو هیئت‌علمی را به سطوح مدیریت در دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه بررسی و درنهایت سه عامل فردی، سازمانی و فرهنگی را معرفی کرد. در پژوهشی دیگر سلیمان پور عمران و شیرازی (۱۳۹۶) عوامل مؤثر بر ارتقاء شغلی زنان در پست‌های مدیریت سازمان‌ها را شناسایی و دریافتند که عوامل شناختی، هنجاری، تنظیمی، شکلی و فرهنگی با ارتقاء شغلی زنان در پست‌های مدیریتی ارتباط مثبت و معنادار دارند. ملکی و عطایی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان شناسایی راه‌های رفع موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان امور مالیاتی قزوین دریافتند بین میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد عدالت سازمانی، حضور در دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریت، تقویت اعتمادبه‌نفس، تقویت ریسک‌پذیری، حضور در شبکه‌های اجتماعی و ارتقاء شغلی زنان رابطه معنادار وجود دارد.

۵- روش‌شناسی پژوهش

رویکرد پژوهش حاضر کیفی و با روش تحلیل مضمون[1] انجام‌گرفته است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی، مصاحبه و مشاهده‌ای است و داده‌های متنوع را به داده‌های تفصیلی و غنی تبدیل می‌کند (براون، کلارک [2]، ۲۰۰۶ :۹۱). بزرگ‌ترین نقطه قوت تحلیل مضمون رویکرد پراگماتیستی آن است که از هر ابزاری که مناسب به نظر می‌رسد، برای انجام تحلیل به‌صورت شفاف، کارآمد و اخلاقی استفاده می‌کند(آندرسون[3]، ۲۰۰۷ :۶۵). شناخت مضمون از مهم‌ترین و حساس‌ترین کارها در تحقیقات کیفی است. به‌طورکلی مضمون یک ویژگی تکراری و متمایز در متن است که به نظر پژوهشگر نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی درزمینهٔ سؤالات تحقیق است(کینگ، هاروکز[4]، ۲۰۱۰ :۲۳۷). در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از روش نمونه‌گیری هدفمند و برای گزینش افراد مصاحبه شده از نمونه‌گیری نظری استفاده شد. فرایند گردآوری داده‌ها تا مرحله اشباع نظری ادامه و درنهایت بعد از ۴۲ مصاحبه اشباع داده‌ها صورت گرفت.به جهت اینکه نتایج یافته‌ها تحت تأثیر آرایش جنسیتی قرار نگیرد از دیدگاه مشارکت‌کنندگان زن و مرد استفاده و از طرفی با توجه به اینکه مسئله پژوهش، موضوعی بین‌رشته‌ای است، برای بررسی ابعاد مختلف از حضور خبره‌ها با تخصص‌ها و رشته‌های تحصیلی مختلف بهره‌برداری شد. میدان مطالعه مشتمل بر اعضا هیئت‌علمی، اساتید دانشگاه و مدیران بخش دولتی است. معیارهای انتخاب مشارکت‌کنندگان جنسیت (زن-مرد)، سن، درجه تحصیلی (لیسانس، فوق‌لیسانس، دکتری) رشته تحصیلی (روانشناسی، الهیات و فقه، حقوق، مدیریت، علوم سیاسی، مطالعات زنان، جامعه‌شناسی) سابقه کار (۱۰ سال و بالاتر) و داشتن سابقه مدیریت در سازمان‌های دولتی بوده است. برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته فردی و

[1] - Thematic analysis
[2] - Braun & Clarke
[3] -Anderson
[4] - King & Horrocks

مصاحبه‌های عمیق گروهی (کانونی) استفاده شد. ترکیب افراد در مصاحبه کانونی متشکل از گروه‌های هفت نفره با رعایت معیارها بوده است. در این پژوهش برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و شناخت مضامین از روش کدگذاری کینگ و هاروکز[1] استفاده شد. در این مدل سه مرحله کدگذاری توصیفی[2]، تفسیری[3] و یکپارچه‌سازی[4] انجام می‌شود.

در مرحله اول مصاحبه‌های ضبط‌شده تبدیل به داده‌های متنی شده داده‌ها سطر به سطر تحلیل شدند. پس از مطالعه دقیق داده‌های متنی واحدهای معنایی در قالب پاراگراف و یا جمله شکل گرفتند. سپس برای عبارات معنایی یا پاره داده، کد توصیفی مرتبط تعیین شد. در مرحله دوم از توصیف صرف گفته‌های مصاحبه‌شونده فراتر رفته و بر تفسیر معنایی گفته‌ها تأکید شده است. کدهای توصیفی که معنی مشابهی دارند و به هم نزدیک هستند ادغام شدند. در این مرحله خوشه‌بندی کدهای توصیفی و تفسیر معنایی خوشه‌ها با توجه به سؤال‌های پژوهش انجام و تلاش بر این بوده که هم‌پوشانی کدهای تفسیری به حداقل برسد. تعداد ۷۲ کد تفسیری در این مرحله شناسایی شد. در مرحله سوم مضامین فراگیر که بیان‌کننده مفاهیم اصلی تحقیق هستند، شناسایی شد. مضامین فراگیر باید بر پایه مضامین تفسیری بنا شوند. مرحله سوم درواقع استنتاج مضامین مهمی از مجموعه داده‌ها است. چهار مضمون فراگیر (عناصر الگوی ارتقا زنان) در مرحله سوم شناسایی شد. در هر سه مرحله کدگذاری به جهت اعتبار یابی، کدهای استخراج‌شده در اختیار کدگذاران و ناظران خارجی قرار گرفت و پس از اعلام نظر آنان، اعمال اصلاحات و یک مرحله رفت‌وبرگشت فرایند کدگذاری مرحله بعد ادامه یافت.

۶- یافته‌های پژوهش

در این مطالعه با مرور چندباره هر مصاحبه و مرور فرایند کدگذاری و استخراج واژه های مهم در هر مصاحبه، مضامین اصلی و منحصر به این تحقیق شناسایی شد. ابتدا یافته‌های توصیفی ارائه و سپس به یافته‌های حاصل از روش تحلیل مضمون و فرایند کدگذاری پرداخته می‌شود.

۶-۱ اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

در این پژوهش ۵۰ درصد مشارکت‌کنندگان مرد و ۵۰ درصد زن بوده‌اند. ۷۲ درصد از مشارکت‌کنندگان زن بالای ۱۵ سال سابقه کاری داشته و ۲۸ درصد بین ۱۰ الی ۱۵ سال سابقه داشته‌اند. به همین ترتیب ۷۲ درصد از مشارکت‌کنندگان مرد نیز بالای ۱۵ سال سابقه کار داشته و ۲۸ درصد زیر ۱۵ سال سابقه داشته‌اند. ۶۲ درصد هر دو گروه مشارکت‌کننده دارای مدرک دکتری بوده‌اند. به دلیل رعایت اصول اخلاقی و محرمانه بودن و

[1]- King and Horrocks
[2] - Descriptive Coding
[3] - Interpretative Coding
[4] - Overarching Themes

همچنین با توحه به اینکه مشارکت کنندگان در این پژوهش خاص بوده و قابل شناسایی هستند از ذکر عنوان پست وشغل نمونه ها در مقاله صرفنظر می شود.

جدول ۱. اطلاعات مشارکت‌کنندگان زن در پژوهش

ردیف	رشته تحصیلی	مدرک	سوابق (سال)	کد
۱	مدیریت	دکتری	۲۰	F1
۲	علوم سیاسی	دکتری	۱۷	F2
۳	مدیریت	دکتری	۲۰	F3
۴	مدیریت	دکتری	۱۷	F4
۵	مدیریت آموزشی	دکتری	۲۰	F5
۶	توسعه و جنسیت	پست دکتری	۱۷	F6
۷	روانشناسی	فوق‌لیسانس	۲۰	F7
۸	علوم سیاسی و مدیریت	دکتری	۲۵	F8
۹	جامعه‌شناسی	دکتری	۱۲	F9
۱۰	مطالعات زنان	دکتری	۱۵	F10
۱۱	مدیریت دولتی	فوق‌لیسانس	۱۷	F11
۱۲	روانشناسی	دکتری	۱۸	F12
۱۳	مدیریت منابع انسانی	دکتری	۱۵	F13

۱۴	حقوق	فوق‌لیسانس	۲۵	F14
۱۵	علوم سیاسی	فوق‌لیسانس	۱۶	F15
۱۶	الهیات	دکتری	۱۵	F16
۱۷	جامعه‌شناسی و مطالعات زنان	فوق‌لیسانس	۱۷	F17
۱۸	مدیریت و علوم سیاسی	دکتری	۲۰	F18
۱۹	مدیریت منابع انسانی	فوق‌لیسانس	۱۵	F19
۲۰	حقوق	لیسانس	۱۷	F20
۲۱	مدیریت منابع انسانی	لیسانس	۱۴	F21

جدول ۲. اطلاعات مشارکت‌کنندگان مرد در پژوهش

ردیف	رشته تحصیلی	مدرک	سوابق (سال)	کد
۱	مدیریت دولتی	دکتری	۱۸	M1
۲	مدیریت اجرایی	فوق‌لیسانس	۲۲	M2
۳	مدیریت آموزشی	فوق‌لیسانس	۱۷	M3
۴	مدیریت دولتی	دکتری	۱۷	M4
۵	فلسفه	دکتری	۱۸	M5
۶	روانشناسی	دکتری	۱۳	M6
۷	جامعه‌شناسی	دکتری	۱۸	M7
۸	مدیریت اجرایی	فوق‌لیسانس	۱۱	M8
۹	صنایع و مدیریت	دکتری	۱۸	M9
۱۰	علوم سیاسی و مدیریت	دکتری	۱۴	M10
۱۱	حقوق	دکتری	۲۰	M11
۱۲	علوم حوزوی	فوق‌لیسانس	۱۶	M12

M13	۱۲	فوق‌لیسانس	حقوق	۱۳
M14	۱۸	دکتری	علوم سیاسی و مدیریت	۱۴
M15	۲۵	دکتری	حقوق	۱۵
M16	۱۹	دکتری	جامعه‌شناسی فرهنگی	۱۶
M17	۱۷	فوق‌لیسانس	مدیریت منابع انسانی	۱۷
M18	۱۲	فوق‌لیسانس	مدیریت اداری و حسابرس	۱۸
M19	۲۱	دکتری	روانشناسی و روابط بین‌الملل	۱۹
M20	۱۷	دکتری	الیهات و فقه شافعی	۲۰
M21	۱۴	فوق‌لیسانس	مدیریت دولتی	۲۱

۲-۶یافته‌های مربوط به کدگذاری

بر اساس نتایج مصاحبه‌ها چهار مضمون اصلی شناسایی و برای هر مضمون اصلی زیر مضامین فرعی نیز شناسایی شد.

۶-۲-۱ **آگاهی جنسیتی۱ و بازخوانی هویت زنانه**: آگاهی جنسیتی، آگاهی از وجه تشابه با سایر زنان و آگاهی از نابرابری‌هایی است که از طریق جنسیت اعمال و تحمیل می‌شود.آگاهی جنسیتی شناختی از جنسیت است که از طریق جامعه‌پذیری و مقولات اجتماعی شدن صورت می‌گیرد وزنان را برای پذیرش نقش و هویت جنسیتی خود آماده می‌سازد. با آگاهی جنسیتی گروهی، زنان از موقعیت فروتر خود در مقابل جنس دیگر در جامعه اطلاع می‌یابند و خواستار دگرگونی و تحول آن از طریق کنش جمعی می‌گردند(اعظم زاده ، ۱۳۸۴: ۶۳). محقق هم‌رأی با هام وگمبل۲ معتقد است پیش از پرداختن به نابرابری‌های اجتماعی زنان در جامعه، مفهوم آگاهی زنانه۳ باید تشریح شود. آگاهی زنانه یعنی اینکه چگونه یک طبقه یا فرهنگ و یا حتی یک دوره تاریخی تعریف ویژه خود را از مؤنث بودن می‌سازد و خلق می‌کند(هام، گمبل، ۴۶۶:۱۳۸۲). جنسیت از ارکان سازنده هویت است. به اعتقاد گافمن لازمه بازتعریف و کسب هویت آگاهی از رده‌بندی‌های مبنایی و زیر بنایی آن است. هرگاه زنان رده‌بندی مبتنی بر جنسیت، ارزش آن‌ها و نحوه مقاومت در برابر آن‌ها را بشناسند، می‌توانند نقش فعالی در ایجاد تصویر و تعاریف بهتر از خود و بازخوانی هویت ایفا کنند (خجسته، ۴۵:۱۳۸۷). زیر مضامین شامل: آگاهی متفکرانه بجای پذیرش منفعلانه، همدلی زنانه بجای خودزنی، بازخوانی هویت، تعادل بین نقشی یا مدیریت نقش‌ها

۶-۲-۲ **اراده سیاسی**: اساساً نهادی به نام دولت تأسیس می‌شود تابه نمایندگی از جامعه قدرت سیاسی واگذارشده را به‌گونه‌ای سامان دهد که بقا، توسعه و ارتقاء زندگی اجتماعی همه اقشار را تأمین کند. در نهاد دولت قدرت

[1] - Gender Awareness
[2] -Humm & Gambel
[3] - Female Consciousness

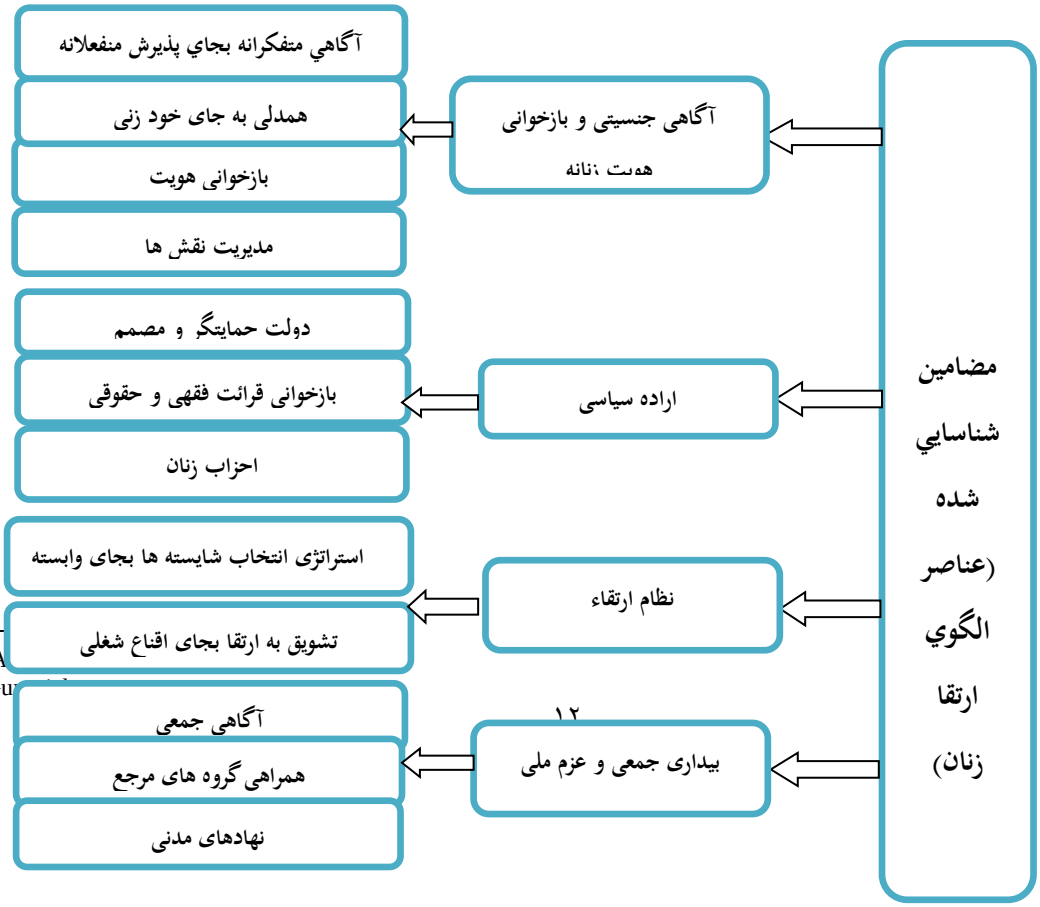
سیاسی واگذارشده تحت عنوان اراده دولت نمایش داده می‌شود(گزارش وضعیت اجتماعی زنان، ۱۳۹۴) توان و خواست دولت برای تصویب، اعمال و نظارت بر اجرای قوانین را به تعبیری اراده سیاسی دولت می‌گویند. حکمرانی خوب در بخش عمومی جنبه‌های مختلفی دارد اما برخی از این جنبه‌ها با رفع تبعیض‌های جنسیتی علیه زنان می‌تواند کارآمدی حکومت‌ها را افزایش دهد(موشار، دورماگن[1]، ۲۸۸:۱۳۹۴). اهمیت روزافزون پارادایم توسعه انسانی موجب توجه بیش‌ازپیش دولت‌ها از حیث سیاسی، اجتماعی و فرهنگی به موضوع مشارکت زنان شده است. این نکته که انسان‌ها تا چه حد در اداره زندگی خود و تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن و نیز اداره جمعی امور اجتماعی نقش دارند، کانون اصلی الگوهای دموکراتیک توسعه را تشکیل می‌دهد(خسروی، دهشیار، ابطحی،۱۳۹۱:۱۱۰). این مضمون از مشارکت ناچار است که از سوگیری‌های جنسیتی پرهیز کند و موضوع مشارکت زنان را دست‌کم به همان شیوه مردان طرح شدنی اعمال نماید(صمدی راد،۱۳۸۵: ۱۱۹) بدنه دولت نماد میزان و تنوع مشارکت اقشار و گروه‌های مختلف در اداره جامعه است.زیر مضامین شناسایی‌شده مشتمل است بر: دولت حمایتگر و مصمم، تشکیل احزاب زنان، بازخوانی قرائت فقهی و حقوقی.

۶-۲-۳ **نظام ارتقاء برابر**: بااهمیت یافتن فرایند توسعه، اشتغال زنان از دو دیدگاه موردبررسی قرار می‌گیرد. از یک‌سو افزایش مشارکت زنان به معنی به‌کارگیری نیروی انسانی بیشتر و از سویی دیگر مشارکت بیشتر زنان منجر به توانمندسازی هرچه بیشتر آن‌ها شده و به بهبود پایگاه اجتماعی زنان کمک می‌کند. اساساً اشتغال زنان ایرانی و همچنین مسیر پیشرفت زنان، موقعیت نسبتاً شکننده‌ای دارد. این امر از عوامل مختلف اجتماعی، فرهنگی، حقوقی و فقهی متأثر است که زنان نتوانند در مشاغل مختلف و همچنین در رده‌های مختلف و به‌ویژه رده عالی سازمان بدون تبعیض وارد شوند و رشد کنند(صادقی فسایی، خادمی، ۲۴۸:۱۳۹۴). به‌کارگیری نیروی انسانی توانمند فارغ ازهر سوگیری در نظام شایسته‌سالاری اتفاق می‌افتد.گزینش شایسته‌ها مقوله‌ای است که محدود به سازمان نیست بلکه در گستره یک جامعه و یک نظام موردبررسی قرار می‌گیرد(عبدالغنی، الهامی، حیاتی، آرنی بصیر[2]، ۲۰۱۲ :۳۰۱). هایتر براین باور است شایسته‌سالاری به‌منزله موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از سازوکارهایی است که می‌بایست طی فرایندی بلندمدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمان‌ها استقرار یابد (هایتر۳، ۲۰۰۸ :۲۶). به‌طورکلی در نظام شایسته‌سالار توانایی، شایستگی به‌جای ثروت، فامیل بازی، امتیازات طبقاتی و موقعیت اجتماعی یا سیاسی قرار می‌گیرد(عظیم وهمکاران، ۲۰۱۲ :۳۰۰). زیر مضامین شناسایی‌شده شامل: استراتژی انتخاب شایسته‌ها بجای انتصاب وابسته‌ها و تشویق به ارتقاء بجای اقناع شغلی.

۶-۲-۴ **بیداری جمعی و عزم ملی**: تفکیک‌های جنسیتی از عمیق‌ترین لایه‌های ذهنی کنشگران اجتماعی آغاز می‌شود و دامنه‌های خود را تا بارزترین ساختارهای اجتماعی می‌گستراند. از اهم عواملی که نابرابری را در ابعاد مختلف برای زنان در جامعه ایران رقم‌زده جامعه‌پذیری، کلیشه‌ها، مردسالاری و ارزش‌های حاکم بر جامعه است. بستر

[1] -Moshar & Dormaghen
[2] -Arni basir
3 - Hyter

فرهنگی و وجود عقاید و آداب‌ورسوم بخشی از تلقی نادرست نسبت به زن را در جامعه ایران شکل داده است. آگاهی اقشار جامعه به اهمیت حضور همه گروه‌ها در جامعه مخالفت‌ها و مقاومت‌های ضمنی در جامعه را کاهش می‌دهد(ماجدی، عندلیب، مشارزاده،۹:۱۳۹۴). آگاهی جمعی۱ اصطلاحی در جامعه‌شناسی دورکیم است که بر واقعیت جامعه ورای افراد دلالت دارد. آگاهی جمعی افراد جامعه را به تفکر، داوری و کنش بر مبنای برخی هنجارهای به لحاظ اجتماعی مطلوب وادار می‌کند. ازآن‌جهت که در گروه‌ها و لایه‌های مختلف اجتماع آگاهی عمیق‌تر می‌شود و عمومیت پیدا می‌کند بیداری جمعی نیز گفته می‌شود(گورویچ۲،۱۳۹۰ :۶۶). در فرایند بیداری جمعی رفتار آگاهانه، خواست جمعی، پذیرش جمعی، اراده ملی، انتخاب و وجود نیازهای مشترک اهمیت دارد(پیروزمند،۱۳۹۰ : ۸۸). زیر مضامین شامل: آگاهی جمعی، همراهی گروه‌های مرجع و نهادهای مدنی.



1 - A
2 -Gu

شکل ۱. عناصر الگوی ارتقا ء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران

۷- بحث و نتیجه‌گیری

مسئله زن در تاریخ ایران در برهه‌های مختلف ابعاد و زوایای گوناگونی داشته که در دل تاریخ تحولات ایران می‌توان ردپای قرائت‌های گوناگون پیرامون آن را یافت. در ایران همسو با سایر کشورهای دنیا نظام مردسالار که حاصل آن توزیع نامناسب قدرت و نادیده گرفتن بخش عظیمی از جامعه است، ترک بداشته است(فراستخواه، ۱۳۹۶ : ۲۳۶). در این نوشتار مسئله ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی از دید زنان و مردان صاحب‌نظر بررسی و تلاش محقق بر این بوده در مقایسه با تحقیقات پیشین که به شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقاء زنان بسنده شده بود، فراتر رفته و با استفاده از روش کیفی با وسعت نظر بیشتری به طراحی الگوی ارتقا زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته شود. رویکرد و تمرکز غالب تحقیقات پیشین کمی بوده و با نوعی سطحی‌نگری مفهومی نسبت به ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌ها عمل کرده‌اند. در معدود پژوهش‌هایی هم که نگاه نقادانه به مسئله ارتقاء زنان داشته‌اند، اغلب از منظر کمی بوده است. علاوه بر آن تمرکز غالب پژوهش‌های حوزه زنان صرفاً بر اشتغال است تا ارتقاء! بیان آمار و ارقام از میزان حضور زنان در مشاغل ثانویه، خدماتی، بخش خصوصی ،مشاغل پاره‌وقت چنان پررنگ جلوه داده می‌شود که اصل موضوع برابری جنسیتی در بازار کار و دسترسی عادلانه به منابع و فرصت‌های ارتقاء به‌ویژه در بخش دولتی به حاشیه رفته و کمتر موردتوجه و بررسی قرار می‌گیرد. آرایش جنسیتی و تأثیرپذیری یافته‌های پژوهش از این محدودیت به‌طور گسترده‌ای در تحقیقات پیشین وجود داشته که در این پژوهش سعی بر رفع آن بوده است. الگو طراحی‌شده در این پژوهش دارای چهار مضمون(عنصر) اصلی و ۱۲ زیر مضمون است به شرح: آگاهی جنسیتی و بازخوانی هویت زنانه که به‌عنوان گام ابتدایی برای مطالبه گری و کاهش نابرابری جنسیتی شناسایی‌شده است. بیدار زنی نیازی انکار نشدنی برای آغاز حرکت است. نوعی از آگاهی که حاصل کنشگری و فاعلیت زنان در جامعه است. نوعی از آگاهی که طبقه زنان فارغ از هر نقش، جایگاه اجتماعی، حزب و گروه سیاسی به حقوق مشترکشان آگاه شوند. یافته‌ها نشان می‌دهد آگاهی زنانه در مسیر ایجاد این باور است که در جامعه فعلی ما «حق گرفتنی است، دادنی نیست». چنین باوری موجب نوعی انگیزه درونی در زنان شده و مطالبه گری را تقویت می‌کند. اکنون زنان با سودای مدیریت کلان باور دارند که توانستن حاصل خواستن است. این آگاهی بایستی طبقه زنان را به ترسیم اهداف مشترک رهنمون و همگرایی و همدلی را افزون بخشد. با یک بررسی در ادبیات

مطالعات زنان اصطلاح «زنان علیه زنان» مشهود است. واگرایی بین زنان بلندپایه به‌ویژه در جناح‌های سیاسی مخالف نگران‌کننده است. این واگرایی دلایلی دارد؛ پرواضح است آنچه دولت به‌عنوان فرصت‌های ارتقاء در سطوح تصمیم‌گیری به زنان تخصیص می‌دهد بسیار محدود و در مقایسه با سهم مردان ناچیز و حتی در مقایسه با سهم زنان شاغل در کشور ناچیزتر. منابع محدود و تقاضای زیاد در مقابل هم قرار گرفتن زنان را موجب شده است. از طرفی با توجه به تغییر دولت‌ها اطمینانی به وجود چنین موقعیت‌هایی در آینده نبوده و این تلاش برای کسب فرصت ایجادشده را به هر قیمتی تشدید می‌کند. جمعیت محدود زنان در مناصب تصمیم‌گیری و قانون‌گذاری دلیل دومی است که موجب شده هرگونه اختلاف‌نظر آن‌ها به‌شدت در اجتماع و رسانه‌ها منعکس شود. جامعه با نگاه دقیق‌تری برزنان تمرکز کرده و چه‌بسا مخالفت‌ها و اختلاف‌نظرهای معمول زنان نسبت به یکدیگر را بزرگ‌نمایی و چنین اصطلاحی را بازنمایی می‌کند. در مقابل هم قرار گرفتن زنان علاوه بر اینکه آن‌ها را از تحقق اهداف و مطالبات مشترک دور و بی‌نصیب می‌کند، بلکه در فضای تنش و واگرایی همین سهم اندک زنان در مدیریت کشور نیز از بین می‌رود. ضعف زنان در تشکیل حلقه‌های قدرت و تیم سازی می‌تواند دلیل سوم چنین واگرایی باشد. ثمره آگاهی طبقاتی (جنسیتی) ایجاد همدلی زنانه است. نوعی از همدلی که داستان «علیه هم بودن» را خاتمه و «در کنار هم بودن» را پررنگ کند.

جامعه در حال گذار ایران، تغییرات زیادی ازجمله تغییر در هویت تعریف‌شده زنان را به همراه داشته و چالش‌های هویتی پیش روی زنان قرار داده است. در جامعه ما که هنوز از ریشه‌های سنتی خود جدا نشده، باورهای فرهنگی و سنتی و گزاره‌های دینی نقش مهمی در شکل‌گیری هویت افراد ایفا می‌کنند. این دست منابع هویت‌ساز در کنار چشم‌اندازهای نوینی که سبک زندگی نوینی را ایجاد می‌کند، دشواری‌هایی برای کسانی فراهم آورده که در سبک زندگی خود به دنبال ایجاد پیوندی میان جنبه‌های متنوع هستند(تبریزی، هوشنگی،۱۳۹۲:۴۵) زنان در جوامع سنتی از نوعی تسخیرشدگی و بردگی به نام بردگی اقتصادی رنج می‌برند. بخش قابل‌توجهی از هویت سنتی زنان بر اساس این نوع از بردگی بناشده است. وابستگی مالی سرمنشأ سایر وابستگی‌هاست. این وابستگی از مصادیق جوامع مردسالار است. تمایل زیاد زنان برای داشتن شغل بیرون از خانه (حتی با دستمزدهای پایین) برای فرار از تبعات وابستگی مالی است. در مسیر آگاهی متفکرانه هویت کلیشه‌ای و جنسیتی زنان تغییر کرده است. یافته‌ها بیان می‌کند زنان در جامعه کنونی ایران تمایل به ساختن نوعی از هویت دارند که با هویت بین‌المللی و جهانی سنخیت داشته باشد. محقق هم‌رأی با برگر[1] معتقد است هویت برخاسته از آگاهی همان طریقی است که افراد به تعریف خود می‌پردازند(برگر، برگر، کلنر،۱۳۸۱ :۱۸۶). اساس هویت سنتی بر مبنای تحمیل شوندگی از طرف جامعه و پذیرندگی زنان بوده است. در جریان ایجاد آگاهی جنسیتی هویت تحمیلی موردبازنگری قرارگرفته و جای خود را به هویت کنشگر و فعال می‌دهد. زنان در جریان گذار از هویت سنتی به هویت مدرن دچار چالش‌های جدی می‌شوند که می‌توان آن را گسیختگی هویت یا پارگی هویت نام نهاد. زنان خواهان ترسیم هویت جدید و پذیرش نقش‌های جدید

[1] -Berger

متناسب با دنیای مدرن هستند، از طرفی نوعی تمایل و گاهی اجبار اجتماعی برای حفظ وجه سنتی، پایبندی به نقش‌های سنتی و کلیشه‌های سنتی وجود دارد. تعارض هویتی در چنین قضایی اجتناب‌ناپذیر است. نوعی دیگر از تعارض هویتی بر اساس یافته‌ها وجود زنان مردنما در میان مدیران زن است. زنان مدیر ازنظر ظاهری و رفتاری به‌صورت محرز از ویژگی‌های زنانه فاصله گرفته از رفتارها و ادبیات مردانه استفاده می‌کنند. البته در این پژوهش بررسی نشده که آیا زنان این ویژگی‌ها را قبل از تصدی پست‌های مدیریتی داشته‌اند و اساساً یکی از علت‌های انتخاب آن‌ها همین ویژگی مردانه بوده و یا اینکه بعد از تصدی در بوم سازمان رفتارهای زنانه را کنار گذاشته و شبیه مردان شده‌اند؟ علاوه بر تعارض هویتی در جامعه در حال گذار ایران تعارض نقش‌ها نیز در جریان است. در چنین شرایطی مدیریت نقش و تعادل بین نقش‌ها از طریق بازتعریف نقش‌ها، اولویت‌بندی و پرهیز از آرمانی‌سازی یکی به ضرر دیگری و پرهیز از افراطی‌گری در ایفای یک نقش خاص انجام می‌شود. برای کمک به زنان در مدیریت نقش‌ها جامعه نیازمند تصویب قوانین حمایتی از خانواده است. نتایج این پژوهش با یافته های پژوهش اعظم آزاد (۱۳۸۴) مبنی بر اینکه آگاهی از نابرابری جنسیتی در تلاش برای کاهش نابرابری مؤثر است، همخوانی دارد.همچنین یافته های پژوهش صداقتی فرد و سخا مهر (۱۳۹۲)که ضمن بررسی ابعاد نابرابری‌های جنسیتی، نشان دادند آگاهی از نابرابری جنسیتی در ارتقاء میزان مشارکت زنان تأثیرگذار است همسو می باشد. همچنین یافته های پژوهش حاضر با یافته‌های رحمانی و طیبی نیا (۱۳۹۷)که بر بازاندیشی و بازخوانی هویت در زنان و آگاهی زنانه برای حضور فعال اجتماعی تأکیددارند، همخوانی دارد.

اراده سیاسی دولت دومین عنصر الگوی ارتقای شناسایی شده است که خبر از کاستی هایی میدهد که نتایج آن در به کارگیری زنان در مناصب مهم مدیریتی به چشم میخورد. بنابراین مسئله حضور زنان در موقعیت های شغلی بالا را باید در محدوده مناصبات قدرت مورد توجه قرار داد. در سال‌های اخیر حضور زنان در عرصه‌های مختلف سیاسی و اجتماعی بیان‌کننده این موضوع در مدیریت دولتی است که رشد از پایین به بالا[1] آغازشده و اکنون نوبت حمایت و همراهی بالا به پایین[2] است.در چنین شرایطی اراده سیاسی دولت در قالب حمایت واقعی و مصمم و نه نمایشی، زمینه‌ساز حضور گروه‌های مختلف جامعه است. مشارکت سیاسی زنان زمینه‌ساز مشارکت در سایر عرصه‌هاست. از طرفی فعالیت در احزاب مدخل ورود به بطن سیاسی کشور است. اما چرا سهمیه زنان در احزاب ناچیز است؟ یافته‌ها بیان می‌دارند زنان از سلامت اداری، سیاسی و اقتصادی بارزی برخوردارند. به عبارتی زنان سلامت حرفه‌ای دارند. حضور زنان در احزاب و قدرت گرفتن آن‌ها در معادلات سیاسی فضای رانت و فساد سیاسی و اقتصادی را کاهش و از طرفی حلقه‌های قدرت و گروه‌های غیررسمی که منافعشان با سالم‌سازی فضا به خطر می‌افتد، مخالف حضور زنان هستند. یافته‌ها بیان می‌کند زنان سیاسی در ایران دچار شیفتگی سیاسی- حزبی شده طوری که تعهد و تعلق به جناح و حزب بر مطالبات زنان مرجح است. زنانی که در قدرت هستند نه‌تنها همبستگی و همدلی ندارند و زمینه‌ساز حضور بیشتر زنان در احزاب نیستند که در بیشتر مواقع، مواضع و دیدگاه‌های هم را برنمی‌تابند و برای حذف

[1] - Butten up
2 -Top down

هم‌جنس خود اقدام می‌کنند. مگر نه این است که زنان سیاسی برای مطالبات حقوق پایمال‌شده زنان و برای رفع تبعیض‌های جنسیتی وارد عرصه سیاست شده‌اند! پس چگونه هدف قربانی وسیله شد؟! در سال‌های اخیر شاهد استعفای جمعی زنان در احزاب به دلیل فاصله گرفتن حزب از اهداف و رسالت اصلی (مطالبه گری زنان) بوده‌ایم. پیگیری مطالبات زنان مسئله حزب و جریان سیاسی خاصی نیست؛ افزایش ظرفیت زنان در احزاب و تشکیل حزب زنانه تسریع گر روند مطالبه گری است.

بخشی از مطالبات زنان بازنگری قوانین را می‌طلبد و این چالش‌برانگیز است؛ چراکه ایدئولوژی بخش جدایی‌ناپذیر از ساختار سیاسی ایران ویکی از منابع وضع قوانین مدنی است. زن عنصری مهمی در ایدئولوژی اسلام است. از ابتدای قرن حاضر موضوع زنان و روابط جنسیتی در کانون گفتمان‌های مذهبی و سیاسی جهان اسلام قرارگرفته است. تبیین نگرش اسلام درباره زن، حقوق و جایگاه او در بنیان‌های اجتماعی به رفع چالش‌ها و شبهات کمک می‌کند (سلطان احمدی، یزدانی، ملکشاه، ۱۳۹۷ :۷۲). برخی از اندیشمندان اسلامی برای رفع نیازهای روز مراجعه مجدد به منابع اسلامی، بازخوانی مجدد آن‌ها و فقه پویا را مطرح می‌کنند.در جریان‌های فکری اخیر احیاگری دینی و خوانش‌های متفاوت از دین، قوانین فقهی و حقوقی موردتوجه بوده است (میرخانی، ۱۳۹۷ :۲۲). برابری حقوق زن و مرد و عزم جدی برای رفع تبعیض‌های جنسیتی می‌تواند جای خود را در قرائت عادلانه دینی باز کند. از مهم‌ترین چالش‌های امروز دین‌داران قرائت و معناشناسی مجدد از برخی مسائل دینی مرتبط با حوزه زنان و جنسیت است (مهریزی، ۱۳۹۰ :۴۸).جهت‌گیری‌های فکری برخی از فقها و مراجع و پایبندی افراطی به فقه سنتی و عدم باور به فقه پویا واکاوی مسائل فقهی و پاسخ به نیاز جامعه را با تأخیر مواجه کرده است. یافته‌های جایاتیلاکی۱ (۲۰۱۶)، بروکمولر، ریان، رینک۲، (۲۰۱۴) همسو با یافته‌های این پژوهش، سیاست‌گذاری عمومی و حمایت دولت در ارتقاء زنان به سطوح تصمیم‌گیری و مدیریت کلان را مؤثر می‌داند. همسو با یافته های این پژوهش ابطحی (۱۳۹۴) در پژوهش خود عنوان کرد حضور کم‌رنگ زنان در احزاب سیاسی، عدم دسترسی زنان به منابع قدرت، ساختار و نگرش دولت در مورد زنان از موانع ارتقاء بوده و تأکید دارند حمایت دولت در بخش قانون‌گذاری و اجرای قانون عامل مؤثری در ارتقاء زنان است. همچنین یافته های صمدی راد (۱۳۸۵) مبنی بر اینکه برای ارتقاء مشارکت زنان بازنگری در مناسبات قدرت ضروری است، با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. در تائید یافته های این پژوهش، یافته های برین۳ و همکاران (۲۰۱۵) مبنی بر اینکه با افزایش سهم زنان در قانون‌گذاری و بازار کار فساد مالی کاهش پیدا می‌کند، قابل تامل است. یافته های پژوهش صادقی فسایی و خادمی (۱۳۹۴) در خصوص غلبه نگاه سیاسی در حوزه اشتغال و ارتقاء زنان مویدیافته های پژوهش حاضر می باشد.

نظام ارتقاء برابر عنصر سوم از الگوی ارتقاء زنان است. تبیین محقق از نظام ارتقاء برابر نظامی نیست که بر تعداد برابر مدیران زن و مرد متمرکز شود، بلکه برابری در فرصت یکسان برای ارتقاء مدنظراست. نظام ارتقاء برابر همان نظام

1- Jayatilake
2 - Bruckmuller ،Ryan & Rink
3 - Breen

شایسته گزینی و شایسته‌سالاری است که افراد سازمان را فارغ از جنسیت و یا هر نوع وابستگی ارزیابی و راه هرگونه تبعیض، پارتی‌بازی، لابی‌گری و معرفی‌های نامتعارف را ببندد. عملکرد سازمان‌های دولتی در انتصاب‌ها القاء کننده این موضوع است که وابستگی جایگزین مفهوم شایستگی شده و کارکنان به‌جای تلاش در جهت کسب توانمندی و ارتقاء سطح شایستگی‌های خود، به دنبال یافتن حلقه‌ها و کانون‌های قدرت هستند و از این طریق ارتقا می‌یابند. در چنین شرایطی زنان از قافله مدیریت عقب‌تر می‌مانند، چراکه به دلایل عدم حضور در شبکه‌های غیررسمی، حلقه‌های قدرت و ناتوانی در لابی‌گری امکان قرار گرفتن درروند انتصابات غیرقانونی را کمتر دارند. علاوه بر وجود چنین نظام ناکارآمدی فرهنگ سازمان، قوانین نانوشته و نگرش مدیران به زن مانع از تحرک زنان شده و با ابقاء زنان در رده‌های کارشناسی و مشاغل ساده منطقه حائل را ایجاد وزنان را تشویق می‌کند که به وضعیت موجود بسنده کنند. فضای سازمان آگاهانه برای زنان برانگیزاننده نیست. در این میان شرایط برای ارتقاء از مسیرهای نادرست فراهم می‌شود. استفاده ابزاری و جنسی از زنان در سازمان‌ها به بهانه ارتقاء و یا تبدیل وضعیت از یافته‌های مهم این پژوهش است. علاوه بر این نتایج پژوهش نشان می‌دهد پدیده ترک سازمان توسط زنان به شکل بازخرید، جابجایی، بازنشستگی زودتر از موعد در سال‌های اخیر قابل‌توجه بوده است. ناامیدی زنان برای بهبود وضعیت آتی و تبعیض جنسیتی دلیل ترک سازمان عنوان‌شده است. استقرار کانون‌های ارزیابی مستقل، ایجاد بانک اطلاعاتی از زنان توانمند به انتخاب افراد شایسته کمک می‌کند و بخش قابل‌توجهی از بدبینی کارکنان سازمان به سازوکار ارتقا را کاهش می‌دهد. همسو با یافته های این پژوهش مایی نگو و نویین[1] (۲۰۱۷) در پژوهش خود نبود نظام شفاف برای ارتقاء را از دلایل عقب ماندن زنان در سازمان‌ها می‌دانند. همچنین نتایج پژوهش داش وسینگ[2] (۲۰۱۶) مبنی بر وجود ساختارها و شیوه‌های شفاف و مبتنی بر شایستگی در رفع و کاهش موانع ارتقاء زنان موید یافته های پژوهش حاضر است. یافته‌های میهایل واوگبوگو[3] (۲۰۱۶) در خصوص وجود نظام گزینش تبعیض‌آمیز و کلیشه‌های جنسیتی در محیط کسب‌وکار و تاثیر آن بر عدم ارتقاء زنان با یافته های این پژوهش همخوانی دارد.

عنصر چهارم الگوی ارتقاء زنان بیداری جمعی و عزم ملی است. موانع فرهنگی و اجتماعی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موقعیت شغلی زنان و نسبت حضور آن‌ها در مناصب مدیریت است. تفکرات قالبی و تفکیک جنسیتی از مهم‌ترین این موانع است. نظام ارزشی و باورها، روابط و مناسبات اجتماعی که اساس حمایت عمومی جامعه و سرمایه اجتماعی است، می‌تواند تسهیل گر تعاملات زنان در جامعه باشد. تبیین محقق از آگاهی و خواست جمعی نوعی از آگاهی است که با همراهی افکار عمومی و حمایت اجتماعی تسهیل گر حضور زنان باشد. مسئله زنان بیش از هر چیزی یک پدیده اجتماعی است که در واکاوی آن تحلیل بستر اجتماعی بسیار تأثیرگذار است. یافته‌ها بیان می‌کند ناخودآگاه تاریخی و فرهنگی جامعه ایران نقش دوگانه‌ای در قبال زنان و مردان ایفا می‌کند؛ برای مردان نقش حمایتی و تائیدی و برای زنان بیشتر مقاومتی است. نتایج پژوهش بیان می‌کند در جامعه ما اعتماد عمومی و به‌تبع

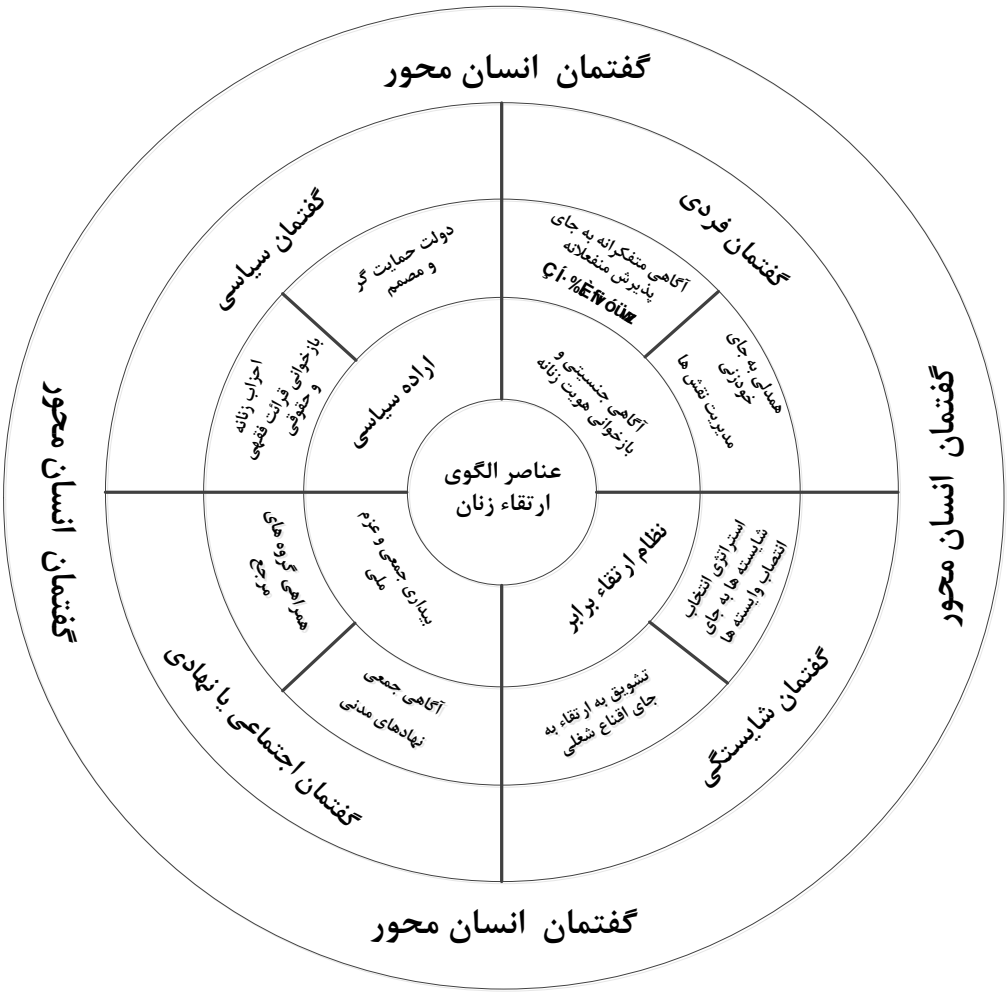
1 - Mai & Nguyen
2 -Dash & Singh
3 -Mihail & Ogbogu

آن حمایت اجتماعی از زنان پایین است. در این شرایط پیگیری مطالبات زنان با همراهی گروه‌های مرجع و تأثیرگذار ازجمله روحانیت و مراجع که در ساخت بنیان‌های فرهنگی و ارزشی جامعه نقش انکار نشدنی داشتند نه‌تنها در کاهش مقاومت عمومی و هراس جامعه مؤثر است که سرمایه اجتماعی برای زنان به همراه خواهد داشت. مشارکت‌کنندگان اظهار داشتند، حضور زنان در نهادهای مدنی علاوه بر اینکه زمینه‌ساز جلب اعتماد عمومی و کسب سرمایه اجتماعی است، فرصت تدوین سند مشترک مطالبات را برای زنان فراهم می‌کند، مهم‌تر از این حضور در نهادهای مدنی تشخص اجتماعی به زنان می‌بخشد. تشخص اجتماعی حس استقلال، مولد بودن و قدرت را تقویت و نگاه جنس دوم بودن را تضعیف می‌کند. رنانی پس از بررسی ابعاد وسیع و گسترده توسعه‌نیافتگی در ایران عنوان می‌کند: اگر ما نتوانستیم در مسیر توسعه به جایگاه درستی برسیم، موضوع مسئله زنان است. ما زنان توانمند برای حرکت در مسیر توسعه نداشتیم، توسعه یک شرط کافی دارد و آن وجود زنان توانمند است(رنانی، ۱۳۹۶ :۹۵).رحمانی و آدم پیرا(۱۳۹۲) نیز در تحقیق خود، همراهی نهادها و ساختارهای اجتماعی را در ارتقاء زنان وموفقیت شغلی تائید کرده اند. همسو با یافته های پژوهش حاضر سعدین، راملی، جوهری، هارین(۲۰۱۵) نیز در یافته های خود اشاره کرده اند که کلیشه های جنسیتی و قالبی در فرهنگ مهمترین مانع ارتقاء زنان و همچنین همراهی ساختارهای اجتماعی و نهادهای مردمی را به عنوان راه حل موثر در ارتقاء و کمک به زنان معرفی کرده اند.

دلایلی (بخوانید بهانه‌هایی) که در دهه‌های ۷۰ و۸۰ش در ایران برای عقب نگه‌داشتن زنان مطرح می‌شد اکنون رنگ‌باخته‌اند. امروزه عاملی ذهنی در حال سدکردن مسیر ارتقاء زنان است. مانعی که با ایجاد دوگانگی زنانه - مردانه، این دو را مقابل هم قرار داده و مانع پیوند دوباره زنان و مردان و ندای مشترک آن‌ها شده است. بررسی نتایج بالغبر ۱۰۰ مقاله و پایان‌نامه با موضوع ارتقاء زنان نشان می‌دهد محققان عامل اصلی عقب ماندن زنان را مردان می‌دانند. آنچه از نگاه ژرف‌نگر پنهان مانده وجود ساختارهای سیاسی، ایدئولوژی و اجتماعی است که آگاهانه زنان و مردان را به این دوگانگی دعوت می‌کنند. جنبش‌ها و جریان‌های فکری عنوان می‌کنند، مردان اجازه حضور مؤثر به زنان نمی‌دهند. به عبارتی اگر مردان نباشند زنان می‌توانند رشد کنند. به نظر می‌رسد زنان و مردان هردو در بازی ساختارها قربانی هستند. زنان و مردان هر دو کنشگرانی هستند که در چارچوب ساختارها فعالیت می‌کنند. تقابل زن و مرد ریشه تاریخی و بسی دراز دارد؛ اما چگونه می‌توان این تقابل راحل کرد؟ به باور محقق برای حل چنین تقابلی نیاز به شکل‌گیری گفتمانی انسان‌محور است. گفتمانی که فارغ از زنانگی و مردانگی باشد. ساختارهای سیاسی، ایدئولوژی و اجتماعی فرصت گفتگو بین زنان و مردان را محدود کرده و این‌گونه در نبود فضای گفتمان، زنان و مردان گرفتار تقابل شده و همدیگر را به جنگی بی‌پایان می‌طلبند. جامعه توسعه‌یافته به حضور هم‌زمان زنان و مردان نیازمند است. نظام‌های آموزشی و فرهنگی به درازای تاریخ‌زنان و مردان را به بهانه جنس مخالف از هم جدا کرده و بجای تدبیر بستری سالم و هم‌سنخ با طبیعت انسانی برای گفتگوی انسان‌محور، کلیشه‌های جنسیتی و فرهنگی را ترویج و تسری داده‌اند. چگونه شد جنس مکمل به جنس مخالف تبدیل شد؟! آنجا که قران اشاره می‌کند «زنان و مردان را برای آرامش هم آفریدیم» چطور می‌شود از چنین مفهوم عمیقی مخالف هم بودن را برداشت کرد؟ دیدیم و

تجربه کردیم ارتقاء زنان در چنین فضایی امری دشوار خواهد بود. بر اساس یافته‌های پژوهش و برای تحقق گفتمان انسان‌محور چهار گفتمان پیش‌بینی می‌شود.

گفتمان بین فردی: گفتگو باهدف آشتی بین زنان و مردان آن‌گونه که هیچ‌کدام دیگری را مانع رشد خود تلقی نکند. گفتمان بین حزبی: گفتگو برای توزیع قدرت و تضمین حضور اقشار مختلف و ایجاد فضایی که احزاب مطالبات را فارغ از گرایش‌ها و تعلقات سیاسی در اولویت قرار دهند.گفتمان شایستگی: گفتگو برای ایجاد و حاکمیت نظام شایسته‌سالاری و ترسیم نظام جامع ارتقا متشکل از شاخص‌ها و معیارهای دقیق که گزینش توانمندها و شایسته‌ها را تضمین کند. گفتمان اجتماعی: گفتمانی از جنس آگاهی بخشی به اقشار مختلف و ایجاد فضای تعامل بین نهادها و کنشگران اجتماعی



شکل ۲. الگوی ارتقا زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران

۸- پیشنهادهای پژوهش

- با توجه به اینکه مشارکت کنندگان در این پژوهش متولدین دهه ۴۰و۵۰ ش بودند ،پیشنهاد می‌شود پژوهشی با همین عنوان انجام شود که در آن مشارکت کنندگان متولدین دهه ۶۰ و ۷۰ش باشند. به جهت اینکه نظام باروها و مطالبات متفاوت در بین نسل جدید وجود دارد و احتمالا عناصر جدید در الگوی ارتقاء زنان شناسایی شود.

- با توجه به اینکه در موضوع ارتقاء و مشارکت زنان قوانین مصوب وجود دارد،پیشنهاد می‌شود نهادهای نظارتی برای بررسی عملکرد سازمان ها در خصوص میزان مشارکت زنان و میزان تحقق مصوبات دولت ایجاد شود.

- از آنجا که وجود احزاب سیاسی زنان ارتباط مستقیمی با مشارکت زنان در عرصه های تصمیم گیری دارد، پیشنهاد می شود فضا و بستر تشکیل احزاب سیاسی زنان از طریق سازمان های دولتی ایجاد ومشارکت زنان در احزاب تسهیل گردد.

- با توجه به نتایج گزارش اقتصاد جهانی و رتبه پایین ایران در بین کشورها درشاخص مشارکت زنان پیشنهاد می شود به جهت ارتقا رتبه کشور ، قوانین تبعیض مثبت از جمله اختصاص سهمیه به زنان در مناصب تصمیم گیری و قانونگذاری وضع شود.

۹- منابع

۱- آبرون، فاطمه؛ زنجانی، حبیب‌الله (۱۳۹۳). «بررسی موانع ارتقای شغلی زنان و اثر آن بر بهره‌وری. بررسی موردی زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف»، *مطالعات علوم اجتماعی ایران*، س ۱۱، ش ۳، پاییز، ص ۵۰-۶۰.

۲- اعظم آزاده، منصوره (۱۳۸۴). «آگاهی از نابرابری جنسیتی: مدلی برای سنجش میزان شناخت از نابرابری‌های جنسیتی»، *زن در توسعه و سیاست*، تابستان، س ۲، ص ۵۱-۷۳.

۳- ابطحی، صفی ناز السادات (۱۳۹۴). «توانمندسازی و مشارکت سیاسی در ایران، مطالعه موردی دوره جمهوری اسلامی ایران»، *فصلنامه سیاست*، پاییز، س ۲، ش ۷، ص ۶۵-۸۲.

۴- برگر، پیتر؛ برگر، بریجیت؛ کلنر، هانسفرید (۱۳۸۱). *ذهن بی‌خانمان*. ترجمه محمد ساوجی، تهران: نشر نی،ص ۱۸۶.

۵- پاملا، آبوث؛ کلر، والاس (۱۳۹۲). *جامعه‌شناسی زنان*. ترجمه منیژه نجم عراقی. تهران: نشر نی.

۶- پیروزمند، مه نوش (۱۳۹۳). «آگاهی زنان نسبت به حقوق خود در خانواده و تأثیر آن بر تحولات خانواده در ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا.

۷- تبریزی، منصوره؛ هوشنگی، طاهره (۱۳۹۲). «تجربه تعارض‌های هویتی در سبک زندگی زنان متأهل شاغل»، *دو فصلنامه مطالعات زنان و خانواده*، زمستان، س ۱، ش ۲، ص ۳۹-۶۷.

۸- حاجی‌نوروزی، سهیلا؛ مهر علیزاده، یدالله؛ کراهی مقدم، سیروس (۱۳۹۳). «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء زنان مورد کاوی اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان»، *مطالعات اجتماعی –روان‌شناختی زنان*، تابستان، س ۱۲، ش ۲، ص ۱۱۷-۱۴۶.

۹- خسروی، محمدعلی؛ دهشیار، حسین؛ ابطحی، صفی ناز السادات (۱۳۹۱). «چگونگی توانمندسازی زنان در عرصه تصمیم‌گیری سیاسی در ساختار تصمیم‌گیری ملی و بین‌المللی»، *پژوهشنامه روابط بین‌الملل*، زمستان، س ۵، شماره ۲۰، ص ۹۹-۱۳۲.

۱۰- خجسته، حسن (۱۳۸۷). «ساختاربندی هویت زنان»، *پژوهش و سنجش*، پاییز، س ۱۴، ش ۵۲، ص ۳۵-۵۵.

۱۱- رحمانی، جبار؛ طیبی نیا، مهری (۱۳۹۷).«فرایند تحول هویت اجتماعی زنان در تجربه گفتمانی نهاد دانشگاه موردمطالعه زنان متأهل، شاغل، دانشجو»، *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، بهار، س ۵، ش ۱۱، ص ۱۲۳-۱۵۱.

۱۲- رحمانی، علی؛ آدم پیرا، سعید (۱۳۹۲). « عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار در یران»، *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، زمستان، س ۲، ش ۸، ص۱۲۹-۱۴۰.

۱۳-رنانی، محسن (۱۳۹۶). «زن در توسعه ایران»، *ماهنامه فرهنگی- اجتماعی برای فردا*، بهار، ش ۱۷، ص ۹۳-۹۹.

۱۴- سلیمان پور عمران، محبوبه؛ شیرازی، زهره (۱۳۹۶). «شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی»، *فصلنامه علمی-پژوهشی زن و فرهنگ*، پاییز، س ۹، ش ۳۳، ص ۱۰۹-۱۲۴.

۱۵-سلطان احمدی، جلال؛ یزدانی، مهری؛ ملکشاه، آرزو (۱۳۹۷). «بازخوانی حقوقی، فقهی ضرب زن در متون دینی و آرای امام خمینی (ره)»، *پژوهشنامه متین*، بهار، س ۲۰، ش ۷۸، ص ۵۳-۷۹.

۱۶- شیرزاد ملاباشی، شیرین؛ فراهانی، ابوالفضل؛ اسد، محمدرضا (۱۳۹۳). «عوامل مؤثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی وزارت ورزش و جوانان»، *مدیریت و توسعه ورزش*، تابستان، س ۶، ش ۱، ص ۳۷-۵۱.

۱۷- صادقی فسایی، سهیلا؛ خادمی، عاطفه (۱۳۹۴). «فرا تحلیل چهار دهه پژوهش در موضوع اشتغال زنان»، *زن در فرهنگ و هنر*، تابستان، س ۷، ش ۲، ص ۲۴۳-۲۵۶.

۱۸-صداقتی فرد، مجتبی؛ سخا مهر، میترا (۱۳۹۲). «تأثیر نابرابری جنسیتی بر میزان مشارکت اجتماعی زنان»، *فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان*، تابستان، س ۴، ش ۱۰، ص ۴۳-۶۰.

۱۹- صمدی راد، انور (۱۳۸۵). «مکانیسم‌های ارتقای مشارکت زنان در ابعاد سیاسی و اقتصادی»، *فصلنامه رفاه اجتماعی*. تابستان، س ۵، ش ۲۱، ص ۹۹-۱۲۲.

۲۰- فاطمی صدر، فیروزه (۱۳۸۰). «موانع ارتقا زنان در سطوح مدیریتی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ص۶۴

۲۱- فراستخواه، مقصود (۱۳۹۶). *گاه وبیگاهی دانشگاه در ایران*، تهران: نشر آگاه،ص ۲۳۶

۲۲-*گزارش وضعیت اجتماعی زنان در ایران ۱۳۸۰-۱۳۹۰*. (مجموعه مقالات). (۱۳۹۴). تهران: نشر نی.

۲۳- گورویچ، ژرژ (۱۳۹۰). *آگاهی جمعی در جامعه‌شناسی دورکیم*. ترجمه فریدون سرمد. تهران: کندوکاو،ص ۶۶.

۲۴- ماجدی، حمید؛ عندلیب، علیرضا؛ مشارزاده مهرابی، زهرا (۱۳۹۴). «شناسایی شاخص‌های مؤثر بر مشارکت زنان در طرح‌های توسعه شهری»، *باغ نظر*، بهار، س ۱۲، ش ۳۳، ص ۳-۱۲.

۲۵- محمدی جوزانی، زینب (۱۳۹۳). عوامل اثرگذار بر ارتقا زنان عضو هیئت‌علمی به سطوح مختلف مدیریت در دانشگاه‌های تربیت‌بدنی شهر تهران، مطالعه موردی دانشگاه‌های الزهرا، تهران، علامه طباطبایی و شهید بهشتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته تربیت‌بدنی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه الزهرا.

۲۶- محمودی، ناهید الملوک (۱۳۸۷). «بررسی موقعیت زنان در عرصه‌های اشتغال و مدیریت در دانشگاه‌های تهران با توجه به پیشرفت تحصیلی آنان»، *فصلنامه علوم اجتماعی، س ۱۴، ش ۳۹* و ۳۸ ص ۱۳۳ – ۱۷۱.

۲۷- ملکی، زهره؛ عطائی، محمد (۱۳۹۵). «شناسایی راه‌های رفع موانع ارتقا شغلی زنان در سازمان‌های دولتی: امور مالیاتی قزوین»، *مدیریت توسعه و تحول*، زمستان، ص ۴۵-۵۶.

۲۸-مهریزی، مهدی (۱۳۹۰). *نواندیش دینی و مسئله زن*، تهران: انتشارات صحیفه خرد، ص ۳۳ و۴۸

۲۹- موشار، دانیل؛ دورماگن، ژان ایو (۱۳۹۴). *مبانی جامعه‌شناسی سیاسی*، ترجمه عبدالحسین نیکگهر، تهران: آگه، ص۲۲۸.

۳۰-میر خانی، اعظم السادات (۱۳۹۷). «احیاگری تفکر دینی، مطالبات زنان مسلمان و خیزش دو تفکر فمینیسم اسلامی و اجتهاد اصولگرا»، *مطالعات راهبردی زنان*، تابستان، س ۲۰، ش ۸۰، ص ۷-۳۱.

۳۱- هام، مگی؛ گمبل، سارا (۱۳۸۲). *فرهنگ نظریه‌های فمینیستی*، ترجمه فیروزه مهاجر، تهران: توسعه، ص ۳۰۳ و۴۶۲.

32- Abdul Ghani, Azmi .،Ilhaamie ،Syed Ismail .،Sharifah, Hayaati .،Arni Basir ،Siti. (2012). Women career advancement in public service: a study in Indonesia. *Social and Behavioral Sciences.* Vol. 58. pp . pp 296 – 306. www. sciencedirect. com.

33- Anderson ،R. (2007). *Thematic Content Analysis (TCA): Descriptive Presentation of Qualitative Data* ،Institute of Transpersonal Psychology ،Retrived from http: //www. wellknowingconsulting. org/publications/pdfs/ ThematicContentAnalysis. Pdf.PP 65.

34- Braun ،V. & Clarke ،V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* ،Vol. 3 ،No. 2. pp 77-101.

35- Breen ،M. ،Gillanders ،R. ،Mcnulty ،G & Suzuki ،A. (2015). Gender and Corruption in business. *Helsinki Center of Economic Research* ،Discussion Papers ،Vol. 9. pp 380-391.

36- Bruckmuller ،S. ،& Ryan ،M. ،& Rink ،F. (2014). Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons For Organizational Policy. *Social Issues and Policy Review* ،vol. 8. No. 1. pp 202–232.

37- Dash ،Lipsa. ،Singh. SanskrIti. (2016). Women and Corporate sector of India: A Study on Impact Of Glass Celling Existence in Corporate sector of India. *Social Sciences International Research Journa*. Vol. 2. N. 1. Pp83-100.

38- Gupta ،Sakshi. (2018). Glass Ceiling in 21st Century: Women in Management. International Journal of Management Studies ،Vol. N ،1. 3 (5) ،23-48. http: //www. researchersworld. com/ijms.

39- Hyter ،Michael. ،C. (2008). Meritocracy Novations Group ،Inc. Motalebi Asl ،S. *Competency Management*. Tadbir. 187. (In Persian).

40- Idris Hassan ،A. ،& Baharom ،N. A. ،& Abdul Mutalib ،R. (2016). Predictors of Career Advancement of Female Academic Staff in Nigerian Universities. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies* ،Vol. 4. No. 10. 33-48.

41-IFC. (2018). Gender diversity in Ghanaian Boardrooms: An abridged report on women on boards of corporate and public institutions in Ghana. World Bank Group, 2121 Pennsylvania Avenue, AW

42-Jackson ،J. F. L. ،& R. A. Leon. (2010). Enlarging Our Understanding of Glass Ceiling Effects with Social Closure Theory in Higher Education. In J. E. Smart. Higher Education*: Handbook of Theory and Research*. No 25. pp 351-379.

43- Jayatilake ،V. K. Lakmini. (2016). Women Managers and their Perceived Barriers for Upward Mobility in Public and Private Sectors with Special Reference to the Selected Services in Sri Lanka. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology* ، Vol. 3. No. 2. Pp 61-85.

44- King ،N. & C. Horrocks. (2010). *Interviews in Qualitative Research*. London: Sage.
45- Mihail. M. ،Dimitrios. ،Ogbogu. O. Christiana. (2016). Gender-Based Stereotypes and Managerial Careers in Diverse Socio-Economic Environments: The Cases of Greece and Nigeria. *International Journal of Business and Social Scienc.* Vol. 7. No. 2. PP 65-81.
46-Mishra, R. K., Jhunjhunwala, S. (2013), Diversity and the Effective Corporate Board, Academic Press is an imprint of Elsevier, First published, 2013.

47- Mai ،Ngoc. Khuong. ،& Nguyen ،Thi ،Lan. ،Chi. (2017). Effects of the Corporate Glass Ceiling Factors on Female Employees Organizational Commitment: An Empirical of Ho Chi Minh City ،Vietnam. *Journal of Advanced Management Science* ،Vol. 5. 4 (2). PP 255-263.
48- Morrison ،A. M. ،& White ،R. P. ،& Velsor ،E. V. (1987). Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top of America's Largest Corporations? Addison-Wesley (Reading ،Mass.). Hardback. 229 ،ISBN 0 201 15787. PP 212.

49- Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender diversity in the board, females's leadership and business performance. Gender in Management: An International Journal, 33(2), 104–122. https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058 [Crossref], [Web of Science ®],

50- Nyeadi, joseph dery. Kamasa .k, kpinpou. S, nsia. Kristian. (2021). Female in top management and firm performance nexus: Empirical evidence from Ghana. GENERAL & APPLIED ECONOMICS. https://doi.org/10.1080/23322039.2021.1921323
51- Rathore ،S. (2017). Corporate Glass Ceiling: An Impact on Indian Women Employees. *International Journal of Engineering and Management Research.* (IJEMR) ،7 4. PP 264-289.

52- Wood, G. (2008), Gender stereotypical attitudes: Past, present and future influences on women's career advancement. *Equal Opportunities International*, 27(7): 613- 628.

53- World Economy Forum, (2019), Global Gender Gap Report 2020, 9-12-13-26-188-189-190

54- Wu, P., Yao, X., & Muhammad, S. (2017). The effect of female participation in top management teams on the growth performance of small and medium-sized enterprises (SMEs): evidence from a panel-data analysis in Chinese-listed SMEs. Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship, 11(1), 108–119. https://doi.org/10.1108/APJIE-04-2017-015 .