

نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری (مطالعه موردی: «دانشجویان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز در سال ۱۳۹۵)

دکتر حسین آقا جانی^۱ - دکتر علی باصری^۲ - خانم نفیسه رضیعی^۳ - یاسر شیخویسی^۴

چکیده

در این پژوهش با توجه به اینکه موانع تحرک شغلی زنان می‌تواند به عنوان یکی از اساسی‌ترین موضوعات اجتماعی و حقوقی همواره مورد توجه قرار گرفته و در محافل مختلف مورد بررسی قرار گیرد، در نظر است موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری از منظر دانشجویان شاغل به عنوان هدف اصلی مورد بررسی قرار گیرد. این پژوهش به روش پیمایشی انجام پذیرفته و نوع تحقیق توصیفی-تبیینی می‌باشد. جامعه آماری را دانشجویان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی تشکیل داده که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۵۷ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین گردیده است. همچنین به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است. با توجه به نتایج آمار توصیفی پژوهش می‌توان گفت که متغیرهای نگرش مدیران، توزیع جنسی مشاغل از منظر پاسخگویان در سطح بالایی مانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری می‌باشند و متغیر عقاید قالبی موجود در جامعه در حد متوسطی و متغیر وجود تبعیضات فرهنگی در جامعه در حد پایینی به عنوان مانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری مطرح می‌باشند. در نتیجه نهایی تحقیق می‌توان عنوان نمود که متغیرهای نگرش مدیران، توزیع جنسی مشاغل و عقاید قالبی رابطه معنی داری با موانع تحرک شغلی زنان دارند بدین معنی که با افزایش میزان هر یک از متغیرهای فوق موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری افزایش می‌یابد. همچنین بین موانع تحرک شغلی زنان و سطح تحصیلات رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد بدین معنی که با افزایش سطح تحصیلات زنان موانع تحرک شغلی آنان در سلسله مراتب اداری کاهش می‌یابد. در نتیجه این تحقیق نیز بین تبعیضات فرهنگی حاکم بر جامعه و موانع تحرک شغلی زنان رابطه معنی داری وجود ندارد و این متغیر به صورت غیر مستقیم بر موانع تحرک شغلی تأثیر گذار است. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۶۱۳ می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق (موانع تحرک شغلی) همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد. اما مقدار ضریب تعدیل شده (R2) که برابر با ۰/۴۱۱ می‌باشد که نشان می‌دهد ۴۱/۱ درصد از کل تغییرات موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری وابسته به ۵ متغیر مستقل تحقیق می‌باشد. بنابراین در مجموع می‌توان گفت نزدیک نیمی از واریانس متغیر وابسته (موانع تحرک شغلی) توسط متغیرهای مستقل پیش بینی (برآورد) می‌گردد.

واژگان کلیدی: موانع تحرک شغلی - عقاید قالبی - نگرش مدیران - سقف شیشه‌ای - توزیع جنسی مشاغل

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۱۸

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۱/۱۵

۱. دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
۲. استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، نویسنده مسئول:
nafiseh.raziei@gmail.com
۴. دانشجوی دکتری بررسی مسائل اجتماعی ایران دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

۱. مقدمه

از اوایل قرن حاضر جهان با یک پدیده اجتماعی، اقتصادی نوینی تحت عنوان مشارکت اقتصادی زنان در مشاغل خارج از خانه مواجه شده است. این پدیده جدید دستاورد تغییر و تحولات اساسی در مؤلفه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه بشری است و همانگونه که از بستر زایش خود تأثیر می‌پذیرد، رشد می‌کند و متحول می‌گردد و بر فرایندهای زیر بنایی و نیرومند خود اثر گذارده و سهم خود را در زنجیر بهم پیوسته و در حال شدن حیات اجتماعی بر جای می‌گذارد در بسیاری از موارد که زنان در خارج از خانواده به کار اشتغال دارند، همواره از شرایطی برابر بامردان برخوردار نیستند. زنان بیش از نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند. آنان از لحاظ سطح تحصیلات و دانش و توانایی‌ها، ظرفیت‌های بالقوه‌ای دارند و می‌توانند زمینه ساز تحول‌های مفیدی در سازمان‌ها و ادارات باشند. اما متأسفانه آمار و بررسی‌ها نشان می‌دهند، حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی و کسب تحرک شغلی بالاتر بسیار کم‌رنگ می‌باشد. هرچند در دهه‌های اخیر پیشرفتهای چشم‌گیری در زمینه تحرک شغلی زنان صورت گرفته است ولی هنوز زنان تحصیلکرده بسیاری در کشور و در سازمان‌ها می‌باشند که می‌توانند عهده دار مسئولیت‌های مهم در سازمانها باشند (بابایی زکلیلی، ۱۳۸۴: ۲). در گذشته فرصتهای مدیریتی برای زنان به مشاغل سرپرستی محدود بود. بررسی‌های متعدد نشان می‌دهند که زنان برای بدست آوردن تحرک شغلی باید چالش‌های بیشتری را نسبت به مردان تحمل کنند. این چالشها در واقع موانع ارتقای شغلی زنان به سمت‌های مدیریتی تلقی می‌شوند که می‌توان آنها را به سه دسته کلی، موانع فردی، موانع سازمانی و موانع فرهنگی و اجتماعی تقسیم نمود (زاهدی، ۱۳۸۲: ۴۵). تقسیم کار جنسیتی نیز عامل مهمی در عدم تحرک شغلی زنان می‌باشد و حاکی از این است که زنان باید در مشاغل خاصی اشتغال پیدا کنند. در کشور با وجود سطح تحصیلات بالای زنان، آنان را برای مشاغلی مانند معلمی و پرستاری و مشاغل خدماتی و مشاغل تولیدی (که نیاز به دقت و حوصله‌ای بیشتر دارند) مناسب می‌دانند یعنی مشاغلی با دستمزد پایین و تأمین شغلی کمتر و امکان پیشرفت محدود (کرایب، ۱۳۷۸: ۶۵). ساختار جامعه شغل‌های مشخصی را برای زنان ایجاد و تشویق به کار می‌کند که دامنه محدودتری دارند. کم تنوعی فرصتهای شغلی برای زنان پدیده‌ای است که در کلیه بخش‌های اقتصادی وجود دارد و همین ویژگی به کاهش اشتغال زنان کمک می‌کند. زنان هنگامی که موفق به راهیابی به بازار کار می‌شوند که از سواد و تحصیلات بالاتری از مردان باشند.

تعداد زنان شاغل در ۲۰ سال اخیر تغییری نکرده و نیز تعداد زنان بیکار در جستجوی کار دو برابر زنان شاغل است. زنان در بخش کشاورزی شمارش نمی‌کنند. در مواقع عادی رونق اقتصادی، زنان آخرین افراد هستند که به استخدام در می‌آیند و در شرایط رکود اقتصادی و بحران بیکاری اولین گروهی هستند که از کار اخراج می‌شوند. علاوه بر موارد بالا، وجود برخی از عقاید سنتی و تصورات قالبی مانع از آن می‌شوند که زنان بتوانند وارد بازار کار شوند و کار خانگی آنها بخشی از درآمد ملی را ایجاد می‌کند و پشتوانه باز تولید نیروی شاغل در صنعت اقتصاد است نیز با معیارهای بازار کار نمی‌کنند (توکلی، ۱۳۷۷: ۲۴-۲۳). همچنین با توجه به اینکه دانشجویان بویژه دانشجویان شاغل بدلیل دارا بودن تجربه شغلی، جزو آن دسته از اقشار جامعه هستند که از سطح آگاهی و شعور اجتماعی و سیاسی خاص برخوردارند و از هر طبقه و فرهنگی هستند، بررسی نگرش آنان در مورد موانع اشتغال زنان در شرایط کنونی جامعه به طور حتم می‌تواند نتایج قابل توجهی را به بار آورد. از این رو به دلیل اهمیت شناخت مسائل و مشکلات زنان از یک سو و نیز ضرورت شناخت وضعیت تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری در کشور از سوی دیگر ما را بر آن داشت تا این موضوع را مورد بررسی قرار دهیم. با توجه به موارد بیان شده که نشانگر چالش‌های فراوان زنان در تحرک شغلی آنانی می‌باشد و شناخت مسائل و مشکلات زنان به ویژه در حوزه تحرک شغلی در سازمانها و ادارات دارای اهمیت زیادی می‌باشد. در این تحقیق برآنیم که نگرش دانشجویان شاغل را به عنوان قشری در جامعه که از سطح آگاهی و شعور اجتماعی و فرهنگی خاص و بالایی برخوردار هستند، نسبت به موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری در کشور بررسی کنیم. بنابراین در این تحقیق مسئله اصلی این است که: موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری از منظر دانشجویان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز کدامند؟

همچنین در زمینه اهمیت و ضرورت تحقیق به ذکر چند نکته به شرح زیر می‌پردازیم:

بررسی نگرش دانشجویان از آن جهت ضروری بنظر می‌رسد که به عنوان نیروهای جوان و تحصیل کرده در آینده بر مصادر امور مختلف کشور قرار می‌گیرند و نهایتاً نگرش‌های خود را بر انواع زمینه‌های مشارکتی زنان و به ویژه مشارکت‌های اقتصادی اعمال خواهند کرد. بررسی‌های به عمل آمده حاکی از آن است که ایجاد شرایط برای موانع تحرک شغلی زنان در ادارات و سازمانها 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 می‌باشد (مرکز مشاور زنان، ۱۳۸۱). با توجه به تحصیلات زنان، آنان از سهم بسیار اندکی در تصدی پستهای مدیریتی برخوردارند. بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد زنان حدود ۵ درصد پستهای مدیریتی دستگاه‌های دولتی کشور را بر عهده دارند. این در حالی است که بر اساس گزارش سازمان ملل متحد در سال ۱۹۹۶، در برخی کشورهای پیشرفته سهم زنان در اشتغال ۴۵ درصد و در مدیریت ۴۱ درصد بوده است (مرکز امور مشارکت زنان، ۱۳۸۰: ۱۲). از منظر دیگر، حضور زنان در پستهای بالا در سازمان داشتن تحرک شغلی بالا موجب بهبود عملکرد مدیریت کشور و سازمان‌ها می‌شود. به این دلیل که قابلیت‌های کسب مشاغل بالا تا حدودی به طور 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 عدم تأمین شرایط یا فرصتهای مناسب برای ارتقاء زنان مستعد به مشاغل بالا موجب عدم استفاده حدود نیمی از ظرفیت‌ها و استعداد‌های در دسترس می‌شود. از دیدگاهی 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. درواقع شرایط امروز سازمانها سبک رهبری دموکراتیک و حساس بودن به نیازهای افراد را می‌طلبد. همچنین حضور زنان در مشاغل بالا، تحول سازمانها از لحاظ بهبود ارتباطات سازمانی و ترویج نوآوری را تسهیل می‌کند. با توجه به مطالب بالا می‌توان عنوان نمود که نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری، به عنوان کسانی که دارای آگاهی و اطلاعات مناسبی هستند به منظور احصاء صحیح موانع از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین از دیگر دلایل اهمیت این تحقیق می‌توان به استفاده برنامه ریزان و دست‌اندرکاران از نتایج چنین تحقیقات علمی به منظور تصمیم‌گیری مناسب‌تر نسبت به موانع تحرک شغلی زنان در کشور اشاره نمود.

همچنین اهداف تحقیق به شرح زیر مطرح می‌باشند:

هدف اصلی: «مشخص نمودن نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری» به عنوان هدف کلی تحقیق مطرح می‌باشد.

اهداف فرعی:

۱. بررسی نگرش دانشجویان شاغل نسبت به رابطه بین سطح تحصیلات و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری
۲. بررسی نگرش دانشجویان شاغل نسبت به رابطه بین نگرش مدیران و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری
۳. بررسی نگرش دانشجویان شاغل نسبت به رابطه بین عقاید قالبی موجود در جامعه و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری
۴. بررسی نگرش دانشجویان شاغل نسبت به رابطه بین توزیع جنسی مشاغل و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری
۵. بررسی نگرش دانشجویان شاغل نسبت به رابطه بین تبعیضات فرهنگی و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری

۲. ادبیات تحقیق و چهارچوب نظری

تحقیقات انجام شده قبلی:

- در پژوهشی با عنوان «بررسی نگرش کارکنان شهرداری تهران نسبت به ارتقاء شغلی زنان به پست‌های مدیریتی و استخراج عوامل مؤثر بر تحرک شغلی آنان» در سال ۱۳۹۰ توسط زهره داوودی در قالب پایان نامه دوره کارشناسی ارشد نوشته شده است. روش پژوهش از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بوده است. چهارچوب نظری این پژوهش نظریه‌های روان‌شناسی اجتماعی در زمینه نگرش و اشتغال، نظریه‌های جنسیتی، تئوری‌های سرمایه‌گذاری انسانی و سقف شیشه‌ای می‌باشد. در نتیجه تحقیق بین تبعیضات فرهنگی، پایگاه زن در خانواده، رضایت شغلی با ارتقاء شغلی آنان رابطه معناداری بدست نیامد تنها بین سابقه خدمت مدیران و نگرش مدیریتی آنان رابطه آماری معناداری بدست آمد. یافته مهم این پژوهش رابطه معکوس بین سابقه خدمت مدیران زن با ارتقاء شغلی به سطوح بالای مدیریتی زنان در شهرداری است که نشانه‌ی وجود سقف شیشه‌ای در دست‌یابی زنان به پست‌های مدیریتی ارشد می‌باشد.

- در مطالعه‌ای که خواجه نوری و همکاران (۱۳۸۴) با عنوان «مشارکت اقتصادی و تحرک شغلی زنان روستایی» نوشته‌اند، نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که بین تحرک شغلی زنان روستایی و سطح

تحصیلات و سن و رابطه‌ی مثبتی وجود داشته است. از سوی دیگر بین سطح تحصیلات و درآمد مرد و مشارکت زنان در فعالیت‌های روستایی رابطه‌ی معکوسی وجود داشته است.

– طاهره جعفری در سال ۱۳۸۳ پژوهشی را با عنوان «**عوامل مؤثر بر نگرش زنان شاغل نسبت به تحرک شغلی زنان**» در قالب پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد رشته مطالعات زنان دانشگاه علامه طباطبائی تحریر نموده است. در نتیجه تحقیق بین رضایت شغلی، استقلال مالی، میزان پابندی به باورها و اعتقادات سنتی در مورد زنان، پایگاه اجتماعی و میزان درآمد با متغیر وابسته یعنی نگرش نسبت به اشتغال رابطه معنی‌داری وجود داشته است اما دو متغیر سابقه خدمت و میزان سلامت شخصیت زنان بر نگرش آنها نسبت به اشتغال تأثیری نداشته است. لذا فرضیات مربوط به این دو متغیر مورد تأیید قرار نگرفته و بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون چند متغیره نیز سه متغیر پایگاه اجتماعی، رضایت شغلی و میزان استقلال مالی نسبت به سایر عوامل تأثیر بیشتری بر نگرش زنان شاغل نسبت به اشتغال داشته است.

– لپ و دیک (۲۰۰۲)، در مطالعه خود به مطالعه‌ی «موانع تحرک شغلی زنان» در شش کشور شرق و شمال اروپا به این نتیجه رسیده‌اند که مادر بودن و حضور فرزندان اثر مهمی بر تحرک شغلی زنان در کشورهای مورد مطالعه داشته است.

– در تحقیقی با عنوان تأثیر فرهنگ بر تحرک شغلی زنان در سازمانها که توسط اسمیت (۲۰۰۱) انجام پذیرفته، محقق به روش کمی و با بهره‌گیری از روش تحقیق پیمایشی و تنظیم پرسشنامه تأثیر بخش‌های فرهنگی در جامعه را بر تحرک شغلی زنان سنجیده است و در نتیجه تحقیق عنوان نموده که بین فرهنگ موجود در هر جامعه و تحرک شغلی زنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و تغییر در فرهنگ عامه باعث ایجاد افزایش یا کاهش تحرک شغلی زنان می‌گردد.

– در مطالعه‌ای که توسط وزارت تجارت بین‌المللی و صنعت مالزی (۲۰۰۱) با عنوان «موانع تحرک شغلی زنان مالزیایی و دگرگونی‌های اقتصادی آن کشور» صورت گرفته، مشخص شده که یکی از عامل‌های مهم عدم تحرک شغلی زنان در فعالیت‌های اداری، میزان باروری در بین آنان بوده است. همچنین در این مطالعه بیان شده که افزایش در مشارکت نیروی کار زنان می‌تواند قابل استناد به بهبود انگیزه‌های اقتصادی در اشتغال و سیاست‌ها به هواداری از اشتغال زنان باشد.

چارچوب نظری

نظریه تقسیم کار جنسیتی: نظریه تقسیم کار جنسیتی نیز به عنوان یکی از چارچوب‌های نظری در

نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان.....۱۱۷

حوزه تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری مطرح می‌باشد. تقسیم کار جنسیتی عامل مهمی در عدم واگذاری مشاغل مدیریتی به زنان تلقی می‌شود (همان:۴۵). این نظریه حاکی از این است که زنان باید در مشاغل خاصی اشتغال پیدا کنند، مثلاً:

- ✓ مشاغل مختص زنان مثل معلمی و پرستاری
 - ✓ مشاغل خدماتی که با وظایف خانگی زنان سازگار است؛ مثل خانه داری و مهمانداری - مشاغل تولیدی که زنان از نظر دقت و حوصله بهتر از مردان انجام وظیفه کنند.
- همچنین تئوری بازار کار دوگانه^۱ به عنوان یکی از نظریه‌های مطرح در این زمینه، 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 این تئوری این است که چون زنان غیبت و جابه جایی بیشتری دارند و لذا برای دسته دوم مناسب تر می‌باشند (کرایب، ۱۳۷۸: ۴۴).

به طور کلی نظرات جامعه شناسی پیرامون اشتغال زنان به دو دسته تقسیم می‌شود: نخست نظریات کلاسیک است. این نظریات با تأکید بر نقش سنتی زن، دخالت آنان را در امور اقتصادی سبب لطمه زدن به موقعیت اجتماعی مرد و خانواده دانسته و زنان را به خانه داری تشویق می‌نماید و گاه تا آنجا پیش می‌رود که اشتغال زنان را در خارج از خانه، دزدی از فرصتهای زندگی، همسر و فرزندان می‌دانند. در برابر این گروه دیدگاه‌های نوین جامعه شناسی به لزوم کار برای همه افراد جامعه تأکید دارد و افکار مبنی بر ناتوانی زنان در عرصه‌های اجتماعی، اقتصادی را بازتاب فرهنگ جامعه و تأثیر آن در انزوای اجتماعی زنان می‌داند. این نظریات، اشتغال زنان را سبب درهم شکستن کلیشه‌های جنسیتی خانواده تقسیم کار و نقش پذیری فرزندان می‌داند اما تأکید بر لزوم مشارکت همسران در امور منزل می‌باشد. به عبارتی فرآیند حاصل از همکاری زوجین را سبب تقویت موقعیت زنان در امور منزل، افزایش توانایی و کارآیی او در عرصه اجتماع و تربیت بهتر و کاملتر فرزندان می‌دانند. در عین حال این عوامل را زمینه ساز خوشبختی و رضایتمندی از زندگی مشترک می‌شمارند. این نظریات تعارض نقش جنسیتی را در اشتغال زنان عاملی مؤثر در عدم موفقیت و یا تضعیف توانایی آنان برمی‌شمارد اما از سویی دیگر، اشتغال و داشتن درآمد برای زن

را عاملی جهت موفقیت اجتماعی او و جلوگیری از تحمیل و تحمل زندگی ناموفق و موقعیت پست برای او می‌داند اما برخی از تحقیقات نیز به این نتیجه دست یافته‌اند که عدم رضایت، مخالفت و عدم همکاری از جانب همسر در مورد اشتغال زن، سبب بروز نارضایتی در زندگی زناشویی می‌شود.

نظریه سقف شیشه‌ای

نظریه سقف شیشه‌ای بیان می‌دارد که زنان در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب شکست می‌خورند و ناکام هستند. این عامل و شکست باعث می‌شود تصور کنند یک سقف شیشه‌ای وجود دارد، یعنی موانعی تبعیض آمیز، در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان‌ها مشاهده می‌کنند. موانعی نامرئی و غیر قابل عبور که از دستیابی اقلیت‌ها به رده‌های بالای سازمانی جلوگیری می‌کند، صرف نظر از قابلیت‌ها و موفقیت‌های آن‌ها (هاول، ۲۰۰۲ و کاتالیست، ۲۰۰۴). این موانع می‌توانند واقعی یا ادراکی باشند (میترا، ۲۰۰۳؛ چی، ۲۰۰۷؛ سینگ و وینیکامب، ۲۰۰۳؛ مائوم، ۲۰۰۴؛ ماچر هلم، ۲۰۰۶). سقف شیشه‌ای بر اثر عوامل متعددی به وجود می‌آید که عمده آن‌ها عوامل نگرشی درباره جنسیت محسوب می‌شوند (استراب، ۱۹۹۹: ۸). البته دیدگاه‌های متفاوت دیگری نیز در خصوص عدم پیشرفت و ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی وجود دارد. یکی از این دیدگاه‌ها، دیدگاه شخص‌گرا است که علت محدود بودن پیشرفت شغلی زنان را در عواملی می‌داند که درون جنس مؤنث وجود دارد. به عنوان مثال ارتباط میان جنسیت‌ها می‌تواند به مشکلاتی بیفزاید که زنان در کار مواجه هستند. دیدگاه دیگر به فرایند اجتماعی شدن فرهنگی معروف است. بر اساس این دیدگاه، فرایند اجتماعی شدن فرهنگی، زنان را به سوی کارهای حرفه‌ای سوق می‌دهد نه مشاغل مدیریتی. طبق این نگرش، تمایل زنان به مدیریت تا اندازه زیادی کم‌تر از مردان است (گیوریان، ۱۳۷۹: ۲۵).

بر اساس دیدگاه فرایند اجتماعی شدن فرهنگی، جامعه‌پذیری زنان طوری است که آن‌ها را فاقد اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری برای رقابت با مردان در جهت اهداف شغلی بار می‌آورد (رابرتسون، ۱۳۷۷: ۱۵۵). همچنین پدیده «عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت» را در اصطلاح «سقف شیشه‌ای» می‌گویند.

نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان.....۱۱۹

کوتر و همکاران ضابطه‌هایی برای شناسایی نابرابری ارائه دادند که عبارتند از: ۱. بوسیله سایر ویژگی‌های مرتبط با شغل توضیح داده نشده است. ۲. در سطوح بالاتر درآمدی بیشتر از سطوح پایین در آمدی بروز می‌کند. ۳. شانس پیشرفت به سطوح بالاتر است.

۴. در طول یک کار راه بوجود می‌آید (اسفیدانی، ۱۳۸۰: ۲۲).

درواقع برپایه پژوهش‌ها، زنان پس از ورود به سازمان‌ها همگام با مردان شروع به رشد و بالندگی می‌کنند و سطوح گوناگون سازمان را پشت سر می‌گذارند اما هرچه زنان به سطوح بالاتر سازمانی می‌رسند، سرعت رشد و ارتقاء آن‌ها کاهش می‌یابد تا جایی که عامل‌های نادیدنی را سقف شیشه‌ای می‌نامند. این اصطلاح، به روشنی، جایی را در سازمان نشان می‌دهد که هیچ دلیل روشنی نیست که زنان نتوانند به آن جا دست یابند ولی، در واقعیت، دست یابی زنان به آن جا ممکن نیست. زنان شایسته و توانمند، با نگاه کردن به سطوح بالای سازمان از میان این سقف شیشه‌ای جایگاه‌هایی را می‌بینند که شایستگی رسیدن به آن‌ها را دارند، ولی به خاطر سدهای نادیدنی، توانایی شکستن این سقف شیشه‌ای را ندارند (میرغفوری، ۱۳۸۵: ۶۵).

نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار:

نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار نیز به عنوان بخشی از چارچوب نظری در این تحقیق در نظر گرفته شده است. در این حوزه نظری، تئوری‌های نئوکلاسیک در خصوص نابرابری شغلی زنان بر تفاوت‌های جنسی در عواملی که قابلیت تولید نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند اشاره می‌کنند (مانند مسئولیتهای خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش، تربیت شغلی، ساعات کار، غیبت و تعویض شغل) آن‌ها مطرح می‌کنند که مزد کمتر آنان به واسطه سرمایه انسانی پایین آنهاست و مراد از آن این است که در آموزش، آموزش حرفه‌ای و تجارب شغلی قابلیت تولید آنها کم می‌باشد والدین حتی خود زنان نیز کمتر تمایل دارند که برای آموزش و تربیت شغلی سرمایه گذاری کنند. همچنین تئوری تجزیه شدن بازار کار بین دو نوع از مشاغل تمایز قائل می‌شود مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیشتر و فرصتهای پیشرفت وضع نسبتاً خوبی دارد و مشاغل بخش دوم که با مزد کم، تأمین کمتر و محدودیت امکان پیشرفت روبروست. مشاغل بخش اول مشاغلی است که در آنها مهارت کارگران خاص و متناسب با احتیاج موسسه مورد نظر است و در این قسمت در نتیجه نیاز کارفرما به ثبات مزدهای بهتری به نیروی کار پرداخت می‌شود و دورنمای پیشرفت بهتری ارائه می‌گردد در مشاغل بخش اولیه ثبات کارگر در کار برای کارفرما

اهمیت دارد و جابجایی بیشتری که در زنها مشاهده می‌شود به این معناست که احتمال جذب آنها به مشاغل ثانویه زیادتر است از این رو حتی اگر کیفیات قبل از ورود به شغل برابر باشد احتمال بکارگماردن مردها در مشاغل اولیه، که امکان پیشرفت بعدی در آن از لحاظ فرد، آموزش حرفه‌ای و ترفیع زیادتر است، بیش از زنهاست. این تئوری با تأکید برد و محور به تبیین نابرابری شغلی مردان و زنان می‌پردازد، اول تأکید بر اهمیت وضعیت ورود به سازمان برای تعیین امکانات آینده در کسب سرمایه انسانی (به شکل آموزش ضمن کار و تجربه شغلی) و در ترفیع، و دوم مرتبط بودن رفتار با کارگران با خصوصیات پایداری شغلی آنان، به این ترتیب به جای اینکه تفاوت‌های جنسیتی را ناشی از ویژگی‌های ذاتی زنان بدانند حداقل قسمتی از آن را با نوع مشاغل مرتبط می‌دانند این تئوری با وجود تبیین توزیع مشاغل بین زنان و مردان، چگونگی جدا سازی بر مبنای جنسیت را درون بخش‌های اولیه و ثانویه روشن نمی‌کند بعضی از مشاغل زنان و نیز مردان نیاز به آموزش طولانی دارد مثل مهندسی، پرستاری، پزشکی و یا بعضی از مشاغل زنان نظیر مدیریت امور دفتری نیازمند گذراندن آموزش‌های خاص در موسسه است در عین حال بعضی از مشاغل مردانه نظیر سرایداری یا رانندگی کامیون مهارت‌های نسبتاً کمتری لازم دارد و در آنها ثبات شغلی عامل مهمی به حساب نمی‌آید.

نظریه‌های جامعه‌شناختی اشتغال زنان

نظریه‌های جامعه‌شناختی اشتغال زنان نیز بخشی از چارچوب نظری این تحقیق را شامل می‌شوند. در مکتب کارکردگرایی، تالکوت پارسونز در نظریه مشهور خود، اظهار عقیده کرد که تقسیم کار جنسی بین زن و شوهر به بهترین شکل، زمینه ایفای کارکردهای اصلی خانواده در زمینه تثبیت شخصیت بزرگسالان و جامعه‌پذیری کودکان را فراهم می‌کند و این امر در ثبات و یکپارچگی خانواده و به تبع، در یکپارچگی اجتماعی نقشی اساسی دارد. به نظر وی، تابعیت زنان در جوامع سرمایه‌داری از حیث کارکردی برای حفظ انسجام خانواده و انسجام خانواده نیز خود برای حفظ ساختار طبقاتی ضرورت دارد. حفظ ساختار طبقاتی نیز برای تضمین اینکه ساختار اجتماعی همچنان که بوده است، باقی می‌ماند، ضروری است (مک دونالد و هاروی، ۱۹۹۳: ۱۹۷). همچنین نظریه پردازان مکتب ستیز با الهام از آرای مارکس و انگلس، ریشه تقسیم کار جنسی نابرابر را در نظام طبقاتی ناشی از مالکیت خصوصی ابزار تولید جستجو می‌کنند؛ نظامی که در عصر حاضر در شکل نظام سرمایه‌داری تجلی کرده است. از این منظر، علت تداوم تقسیم کار جنسی در خانه،

استفاده‌ای است که نظام سرمایه‌داری از کار خانگی بدون مزد زنان می‌برد بر آورد شده است که کار خانه بین ۲۵ تا ۴۰ درصد ثروت ایجاد شده در کشورهای صنعتی را در بر می‌گیرد. کار خانگی با ارائه خدمات رایگان که بسیاری از جمعیت شاغل به آنها وابسته است، بقیه اقتصاد را تقویت می‌کند. در حوزه نظریه‌های نوین جامعه‌شناسی نیز میشل بارت، در تحلیلی مارکسیستی - فمینیستی از تقسیم کار جنسی در خانه، بر ایدئولوژی خانواده‌گرایی و تأثیر نظام سرمایه‌داری بر تقویت رواج آن، تأکید کرده است. به گفته وی، بر حسب ایدئولوژی خانوادگی، خانواده هسته‌ای به طور طبیعی بنیان می‌گیرد؛ جهان شمول است و تقسیم کاری طبیعی را مشخص می‌سازد؛ تقسیم کاری که مرد را تأمین‌کننده امکانات اقتصادی و زن را تیمار دار و تأمین‌کننده کار بی‌مزد خانگی می‌داند. البته این نوع نظام خانوادگی جنبه‌گریز ناپذیری از جامعه سرمایه‌داری نبود؛ اما از درون روند تاریخی‌ای پدیدار گشت که طی آن، ایدئولوژی، نقش طبیعی زن کارگر، کار خانگی، یعنی همسر و مادر بودن است. ایدئولوژی یاد شده تا اندازه‌ای از دیدگاه‌های پیش از سرمایه‌داری درباره جایگاه زن ناشی شده بود؛ اما علت گسترش آن بیشتر متناسب بودنش با اوضاع و شرایط سرمایه‌داری بود. نظام خانواده یا خانوار در میانه قرن نوزدهم و در نتیجه پیوند اتحادیه‌های صنفی کارگری و سرمایه‌داران تثبیت شد؛ زیرا هر دو گروه معتقد بودند که زنان را باید از نیروی کار کنار گذاشت (ابوت و والاس، ۱۳۷۶: ۲۵۲). ایگلی و استیفن (۱۹۸۴) نیز اظهار می‌دارند که این تصورات قالبی، سهم سنتی مردان در نقش حمایت از خانواده و زنان در نقش خانه‌داری را ممکن می‌کند برعکس زمانی که زن بیرون از خانه کار می‌کند کمتر تمایل وجود دارد که او با صفات قالبی زنانه هویت پیدا کند (اتکینسون و هوستون، ۱۳۸۴: ۳).

نظریه‌های فمینیستی

نظریه‌های فمینیستی نیز به عنوان بخشی از چارچوب نظری این تحقیق مطرح می‌باشند. موضوع نظریه‌های فمینیستی درباره موقعیت زنان و زنان در جامعه به عنوان موضوع کانونی مطرح می‌سازد و اینکه می‌خواهد جهان بهتری برای زنان بسازد که به دنبال آن جهان بشریت بهتر خواهد شد یا به عبارت دیگر این نظریه می‌خواهد علت فرودستی زنان را بداند (خلیلی نیا، ۶۲: ۱۳۸۵). در این حوزه، لیبرال فمینیسم یا اصلاح طلب معتقدند که تفاوت‌های درخور توجه میان دو جنس ذاتی نیستند، بلکه نتیجه اجتماعی شدن و شرطی سازی نقش جنسی‌اند. محققان برای اثبات این که در جامعه علیه زنان تبعیض قائل می‌شوند و با زنان به مردان به نحو دیگری رفتار کنند تحقیق به عمل

آوردند. و معتقدند که این تحقیق علت موقعیت فرودستی زنان را توضیح می‌دهد (خلیلی نیا، ۶۴: ۱۳۸۵). از نظر آن‌ها عدم حضور زنان در عرصه عمومی، عدم داشتن تخصص‌های کافی در این حوزه است. به واقع یک زن غیرمتخصص هرگز نمی‌تواند مکان مناسبی را در بازار کار به خود اختصاص دهد. این آرزو و خواست در دوره فمینیست‌های لیبرال به اوج خود رسید. آن‌ها فراتر از فرصت‌های آموزشی برابر، معتقد بودند زنان باید بتوانند از موقعیت‌های برابر شغلی نیز برخوردار شوند. ارائه تصویر مثبت و نیکو از زنانی که درون خانه - حریم خصوصی - مانده‌اند یک تصویر شرم آور و دروغ از موقعیت زنانی بود که حال حتی توانسته بودند بعد تخصص یابی در بازار کار جایی برای خود دست و پا کنند اما آیا به راستی این همان وضعیتی بود که زنان لیبرال خواهان آن بودند؟ لیبرال‌ها از رنج زنان هم دوره خود در عذاب بودند. آن‌ها با درک موقعیت فرودستانه زنان در بازار کار، متوجه شدند به علت زن بودن از بسیاری موقعیت‌های شغلی محروم شده‌اند یا به طور کامل از بازار کار محروم مانده‌اند. فمینیسم مارکسیستی نیز به عنوان یک نظیه مهم، حاصل کوشش زنان برای گسترش نظریه مارکسیستی است بنحوی که برای فرودستی و استثمار زنان در جوامع سرمایه داری توضیح بسنده‌ای ارائه می‌دهد. برای فمینیست‌های مارکسیست مشخصه معرف جامعه معاصر، سرمایه داری است که در آن زمان در معرض نوعی خاص از ستم قرار دارند که عمیقاً محرومیت آنان از اشتغال فردی و نقشی است که در بازآفرینی مناسبات تولید در قلمروی خانگی بازی می‌کند. فمینیست‌های مارکسیست می‌خواهند با گنجاندن توضیحی برای فرودستی زنان به تحلیل مارکسیستی از جوامع سرمایه داری وفادار بمانند. آثار انگلس و همکاران مارکس، نقطه شروعی برای ایجاد نظریه موجود مارکسیست فمینیستی بوده است. هدف آنها تحلیل و توضیح رابطه میان فرودستی زنان و دیگر جنبه‌های سازماندهی شیوه تولید سرمایه داری است. فمینیست سوسیالیستی نیز می‌کوشد با استفاده از روش ماتریالیسم تاریخی مسائل مورد توجه فمینیسم را بررسی کند. در سوسیال فمینیسم مارکسیستی و رادیکال با هم ترکیب شده‌اند و دوگونه فمینیست سوسیال پیدا شدند. نخستین گونه تنها بر ستمگری در مورد زنان تاکید می‌ورزد و اصطلاحی که غالباً به کار می‌برند پدرسالاری سرمایه داری است و نوع دوم بران است تا همه ستمگری اجتماعی را توصیف کند.

نظریه‌ی شغلی - شخصیتی هاوند

از جمله نظریات مهم در این تحقیق به عنوان بخشی از چارچوب نظری، نظریه‌ی شغلی - شخصیتی

هاولند است. نظریه‌ی تصمیم‌گیری شغلی هاولند، نظریه‌ی همخوانی شغل و شخصیت و وجود عقاید قالبی در این زمینه است که حدود ۵۰ سال توسط هاولند و دیگران به کار رفته و هم‌اکنون نیز در مدارس، دانشگاه‌ها، بازار کار و دیگر محیط‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. هاولند، نظریه‌ی خود را بر مبنای دو اصل استوار نموده است. الف- انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد و راهی برای ابراز وجود فرد به حساب می‌آید. ب- انتخاب شغل و حرفه رابطه‌ی مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

وی معتقد است که با وجود پیشرفت‌های زیاد در علمی همچون آمار، هنوز هم بهترین راه برای پیش‌بینی شغل فرد، پرسش در مورد ترجیحات شغلی اوست و لذا از طریق مصاحبه می‌توان رغبت‌ها و گرایش‌های شغلی فرد را به دست آورد (حسینیان و یزدی، ۱۳۷۷: ۱۲۳).

نظریه تجزیه شدن بازار کار

نظریه تجزیه شدن بازار کار نیز در این تحقیق به عنوان بخشی از چارچوب نظری مطرح است. از معروف‌ترین تئوری‌های این نظریه، تئوری بازار کار دو گانه است که بین دو نوع از مشاغل تمایز قائل می‌شود مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیشتر و فرصت‌های پیشرفت وضع نسبتاً خوبی دارد و مشاغل بخش دوم که با مزد کم، تأمین کمتر و محدودیت امکان پیشرفت روبروست. مشاغل بخش اول مشاغلی است که در آنها مهارت کارگران خاص و متناسب با احتیاج موسسه مورد نظر است و در این قسمت در نتیجه نیاز کارفرما به ثبات مزدهای بهتری به نیروی کار پرداخت می‌شود و دورنمای پیشرفت بهتری ارائه می‌گردد در مشاغل بخش اولیه ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد و جایجایی بیشتری که در زنها مشاهده می‌شود به این معناست که احتمال جذب آنها به مشاغل ثانویه زیادتر است از این رو حتی اگر کیفیات قبل از ورود به شغل برابر باشد احتمال بکارگماردن مردها در مشاغل اولیه، که امکان پیشرفت بعدی در آن از لحاظ فرد، آموزش حرفه‌ای و ترفیع زیادتر است، بیش از زنهاست. این تئوری با تأکید بر دو محور به تبیین نابرابری شغلی مردان و زنان می‌پردازد، اول تأکید بر اهمیت وضعیت ورود به سازمان برای تعیین امکانات آینده در کسب سرمایه انسانی (به شکل آموزش ضمن کار و تجربه شغلی) و در ترفیع، و دوم مرتبط بودن رفتار با کارگران با خصوصیات پایداری شغلی آنان، به این ترتیب به جای اینکه تفاوت‌های جنسیتی را ناشی از ویژگی‌های ذاتی زنان بدانند حد اقل قسمتی از آن را با نوع مشاغل مرتبط می‌دانند.

ماتریس متغیرهای تحقیق

جدول شماره (۱): ماتریس متغیرهای مستقل

نظریه/ نظریه پرداز	متغیر	متغیرهای استخراج شده
نظریه تجزیه شدن بازار کار	توزیع جنسی مشاغل	نابرابری شغلی مردان و زنان- فعالیت زنان در مشاغل خدماتی و غیر کلیدی
هاولند	عقاید قالبی	همخوانی شغل و شخصیت- وجود عقاید قالبی
تالکوت پارسونز	توزیع جنسی مشاغل	تقسیم کار جنسیتی
فمینیسم های مارکسیستی	نگرش مدیران	مرد سالاری- تبعیض در حوزه شیوه‌های تولید
نظریه تقسیم کار جنسیتی	توزیع جنسی مشاغل- وجود عقاید قالبی	تحرك شغلی زنان- مشاغل خدماتی برای زنان- غیبت و جابه جایی زنان در شغل- تبعیض فرهنگی و اجتماعی علیه زنان- نان آوری مردان
میشل بارت	تبعیضات فرهنگی حاکم در جامعه	تقسیم کار جنسی در خانواده- خانه داری توسط زنان
ایگلی واستیفن	وجود عقاید قالبی	تصورات قالبی- کار زن بیرون از خانه
نظریه سقف شیشه‌ای	نگرش مدیران	شکست زنان در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب اداری- جنسیت- تبعیض فرهنگی علیه زنان- شایسته سالاری- نگرش مدیران
نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار	توزیع جنسی مشاغل	کار زنان بیرون از خانه- اجازه جهت اشتغال- نابرابری شغلی مردان و زنان- مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش، تربیت شغلی، ساعات کار

جدول شماره (۳): ماتریس متغیر وابسته

نظریه/ نظریه پرداز	متغیر	متغیرهای استخراج شده
فمینیسم های لیبرال	موانع تحرك شغلی	فرصت‌های آموزشی برابر و میزان تحصیلات- توزیع جنسی مشاغل- تحصیلات زنان- تبعیض علیه زنان
نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار	موانع تحرك شغلی	توزیع جنسی مشاغل- تبعیض شغلی زنان و مردان
نظریه سقف شیشه‌ای	موانع تحرك شغلی	نگرش مدیران- شایسته سالاری
نظریه تقسیم کار جنسیتی	موانع تحرك شغلی	تبعیضات فرهنگی در جامعه- وجود عقاید قالبی

فرضیه‌های تحقیق

۱. از نظر دانشجویان شاغل بین سطح تحصیلات و موانع تحرك شغلی زنان در سلسله مراتب اداری رابطه معناداری وجود دارد.
۲. از نظر دانشجویان شاغل بین نگرش مدیران و موانع تحرك شغلی زنان در سلسله مراتب اداری رابطه معناداری وجود دارد.
۳. از نظر دانشجویان شاغل بین عقاید قالبی موجود در جامعه و موانع تحرك شغلی زنان در سلسله مراتب اداری رابطه معناداری وجود دارد.

نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان.....۱۲۵

۴. از نظر دانشجویان شاغل بین توزیع جنسی مشاغل و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری رابطه معناداری وجود دارد.

۵. از نظر دانشجویان شاغل بین تبعیضات فرهنگی حاکم در جامعه و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری رابطه معناداری وجود دارد.

متغیرهای مستقل و وابسته:

«موانع تحرک شغلی زنان» در این تحقیق به عنوان متغیر وابسته مطرح می‌باشد. در این تحقیق میزان (نگرش مدیران، عقاید قالبی موجود در جامعه، تبعیضات فرهنگی حاکم در جامعه و توزیع جنسی مشاغل) به عنوان متغیرهای مستقل مطرح می‌باشند.

۳. روش پژوهش

روش تحقیق پیمایشی و از نوع توصیفی - تبیینی است. در این تحقیق با توجه به محدودیت زمانی و مکانی تحقیق، دانشجویان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی به عنوان جامعه آماری تحقیق مد نظر می‌باشند. با توجه به اینکه تعداد کل دانشجویان حدود ۶۰ هزار نفر و تعداد کل دانشجویان شاغل (بر حسب تکمیل فرم‌های ثبت نامی دانشجویان در زمان ثبت نام) حدوداً برابر ۴۰۰۰ نفر می‌باشند که در ۱۲ دانشکده به شرح: دانشکده‌های ادبیات و علوم انسانی، دانشکده علوم اجتماعی، تربیت بدنی و علوم ورزشی، فنی و مهندسی، اقتصاد و حسابداری، علوم سیاسی، حقوق، علوم پایه، زبان‌های خارجه، هنر و معماری، روانشناسی، علوم ارتباطات و رسانه مشغول به تحصیل می‌باشند. به منظور انتخاب حجم نمونه مناسب با توجه به نوع و هدف تحقیق فرمول‌های متفاوتی از سوی صاحب‌نظران مطرح شده است. حجم نمونه را می‌توان از روی محدود و نامحدود بودن جامعه آماری بدست آورد. با توجه به این که جامعه آماری این تحقیق کلیه دانشجویان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی می‌باشد، می‌توان تعداد نمونه را از فرمول محاسبه تعداد نمونه آماری بدست آورد. بنابراین برای تعیین حجم نمونه جامعه آماری مورد نظر از فرمول «کوکران» استفاده شده است و تعداد ۳۵۷ نفر انتخاب شده است. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده متناسب با حجم یا نسبت نمونه یک یازدهم استفاده شده است. در این تحقیق ابتدا دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی را بر حسب دانشکده‌ها به ۱۲ دانشکده تقسیم نموده (طبق جدول زیر) و سپس متناسب تعداد ۳۵۷ نفر از دانشجویان شاغل به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. با توجه به ماهیت موضوع مورد مطالعه و گستردگی آن، در تحقیق حاضر، جمع‌آوری

اطلاعات با استفاده از «پرسشنامه محقق ساخته» و در قالب عملیات میدانی صورت می‌گیرد. پرسشنامه‌ها با توجه به حجم نمونه در بین دانشجویان شاغل توزیع گردیده است.

۴. یافته‌ها

در این تحقیق اطلاعات مورد نیاز بوسیله پرسشنامه و با طرح ۴۲ سؤال جمع‌آوری گردیده است. بر اساس آمار بدست آمده برای متغیرهای زمینه‌ای (سیمای پاسخگویان) می‌توان عنوان نمود که بیشترین آمار مربوط به سطح تحصیلات را دانشجویان کارشناسی ارشد (۴۰ درصد) به خود اختصاص داده‌اند. همچنین زنان بیشترین آمار جنسیت را (۵۹ درصد) دارا می‌باشند. همچنین پاسخگویان شاغل در ارگانها/ادارات / شرکت‌های دولتی با ۵۲ درصد آمار بیشترین نوع شغل را به خود اختصاص داده‌اند و بیشترین سابقه خدمتی پاسخگویان بین ۶ تا ۱۰ سال می‌باشد. به لحاظ رده شغلی نیز کارشناسان بیشترین آمار را (۴۴ درصد) به خود اختصاص داده‌اند.

بمنظور بررسی میزان تأثیر گذاری متغیرهای مستقل بر وابسته و همبستگی بین مجموعه متغیرهای مستقل و وابسته از رگرسیون چند متغیره استفاده می‌کنیم. پس از اجرای دستور رگرسیون چند متغیره نتایج به شرح زیر بدست آمده است:

جدول شماره (۴): خلاصه مدل رگرسیون

مربع ضریب‌میزان ضریب همبستگی				
مدل	ضریب همبستگی (R)	همبستگی	(R) تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
1	۰/۶۱۳ ^a	۰/۴۱۳	۰/۴۱۱	۳/۴۷۲۲۲

گزارش جدول: جدول بالا خلاصه مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۶۱۳ می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق (موانع تحرک شغلی) همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد. اما مقدار ضریب تعدیل شده (R2) که برابر با ۰/۴۱۱ می‌باشد که نشان می‌دهد ۴۱/۱ درصد از کل تغییرات موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری وابسته به ۵ متغیر مستقل تحقیق می‌باشد. بنابراین در مجموع می‌توان گفت نزدیک نیمی از واریانس متغیر وابسته (موانع تحرک شغلی) توسط متغیرهای مستقل پیش بینی (برآورد) می‌گردد.

جمع بندی نتایج تحلیل مسیر در مراحل مختلف

بمنظور بدست آوردن تأثیرات کل متغیرهای مستقل بر وابسته باید میزان تأثیر مستقیم و غیر مستقیم هر متغیر مستقل را محاسبه کنیم.

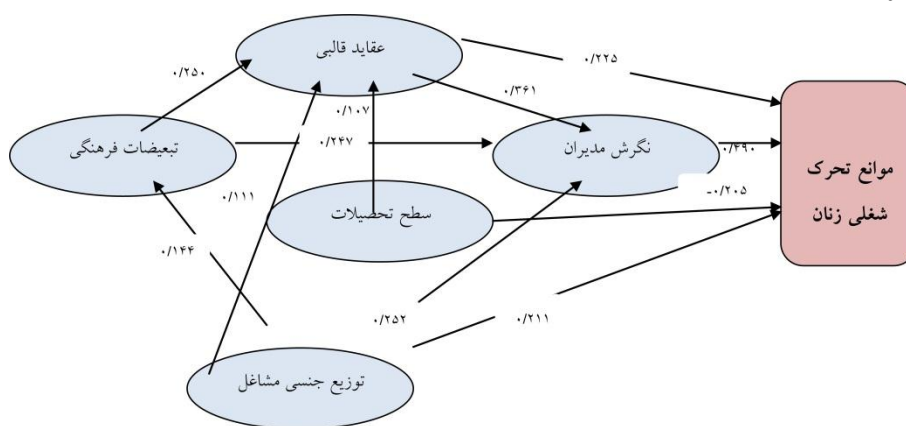
نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان.....۱۲۷

بنابراین تأثیرات مستقیم را برابر جدول شماره ۱ مشخص می‌کنیم و به منظور بدست آوردن تأثیر غیر مستقیم ابتدا بنای تمامی مسیرهای غیر مستقیم را مشخص و سپس آنها را در هم ضرب نموده و حاصل ضرب مسیرها را با هم جمع می‌نماییم و سپس کل تأثیر غیر مستقیم بدست آمده را با تأثیر مستقیم جمع می‌نماییم. نتایج تحلیل مسیر و اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر متغیر وابسته (موانع تحرک شغلی زنان) به شرح جدول زیر می‌باشد:

جدول شماره (۵): جمع بندی نتایج تحلیل مسیر

متغیرها	انواع تأثیر	
	مستقیم	غیر مستقیم
نگرش مدیران	۰/۴۹۰	-
عقاید قالبی موجود در جامعه	۰/۲۲۵	۰/۱۷۶
سطح تحصیلات	-۰/۲۰۵	۰/۰۴۲
تبعیضات فرهنگی	-	۰/۲۲۱
توزیع جنسی مشاغل	۰/۲۱۱	۰/۲۰۰

نمودار:



شکل (۱): مرحله نهایی تحلیل مسیر

نتایج تحلیل مسیر

با توجه به نتایج به دست آمده موارد زیر را می‌توان عنوان نمود:

۱. متغیرهای نگرش مدیران، عقاید قالبی در جامعه، سطح تحصیلات و توزیع جنسی مشاغل هم به طور مستقیم و هم به شکل غیر مستقیم بر متغیر وابسته (موانع تحرک شغلی زنان) تأثیر گذار می‌باشند.

۲. متغیر تبعیضات فرهنگی تنها به طور غیر مستقیم بر متغیر وابسته تأثیر گذار می‌باشد.
۳. میزان تأثیر کل هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته عبارت است از جمع تأثیرات مستقیم با غیر مستقیم هر متغیر. بنابراین:

الف- تأثیر کل متغیر نگرش مدیران بر موانع تحرک شغلی زنان برابر $۰/۴۹۰$ می‌باشد.
ب- تأثیر کل متغیر عقاید قالبی موجود در جامعه بر موانع تحرک شغلی زنان برابر $۰/۴۰۱$ می‌باشد.
پ- تأثیر کل متغیر سطح تحصیلات بر موانع تحرک شغلی زنان $۰/۱۶۳$ - می‌باشد.
ج- تأثیر کل متغیر تبعیضات فرهنگی بر موانع تحرک شغلی زنان $۰/۲۲۱$ می‌باشد.
چ- تأثیر کل متغیر توزیع جنسی مشاغل بر موانع تحرک شغلی زنان $۰/۴۱۱$ می‌باشد.
۴. در بین متغیرهای مستقل بیشترین تأثیر را متغیر نگرش مدیران بر موانع تحرک شغلی زنان دارد. همچنین متغیر توزیع جنسی مشاغل در رتبه دوم قرار دارد و متغیر توزیع جنسی مشاغل در رتبه سوم قرار دارد. بر اساس نتایج متغیر تبعیضات فرهنگی به صورت مستقیم تأثیر نداشته و در رتبه چهارم قرار دارد. همچنین متغیر سطح تحصیلات به میزان $۰/۱۶۳$ تأثیر معکوس بر موانع تحرک شغلی زنان دارد.

در این تحقیق ۵ فرضیه به شرح زیر مطرح گردیده‌اند که در نتیجه آزمون فرضیه‌ها نتایج به شرح زیر بدست آمده است.

فرضیه اول تحقیق بدین صورت مطرح گردیده است: از نظر دانشجویان شاغل بین سطح تحصیلات و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری رابطه معناداری وجود دارد. که با توجه به نتایج آزمون‌های انجام شده رابطه معنی داری بین میزان تحصیلات و موانع تحرک شغلی زنان وجود دارد. همچنین مقدار این رابطه $۰/۴۰۵$ - است، دلالت بر همبستگی متوسط و معکوس بین دو متغیر دارد. این نتیجه همسو با نظریه تقسیم کار جنسیتی و فمینیستی ارائه شده در چارچوب نظری می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت زنان بمنظور بالا بردن میزان تحرک شغلی شان و رسیدن به پست‌های مدیریتی باید نسبت به ارتقاء سطح تحصیلی خود اقدام نمایند.

فرضیه دوم تحقیق بدین صورت مطرح گردیده است: از نظر دانشجویان شاغل بین نگرش مدیران و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری رابطه معناداری وجود دارد. که با توجه به نتایج آزمون‌های انجام شده رابطه معنی داری بین نگرش مدیران و موانع تحرک شغلی زنان وجود دارد. همچنین مقدار این رابطه $۰/۶۱۲$ است، دلالت بر همبستگی نسبتاً قوی بین دو متغیر دارد. این نتیجه

نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان.....۱۲۹

همسو با نظریه سقف شیشه‌ای ارائه شده در چارچوب نظری می‌باشد. بنابراین نگرش منفی مدیران در خصوص تحرک شغلی زنان، باعث ایجاد سقف شیشه‌ای برای زنان شاغل شده و آنان باید با عملکرد مناسب و عدم ایجاد یک سقف شیشه‌ای برای خود بمنظور رسیدن به مشاغل سطوح بالاتر تلاش نمایند.

فرضیه سوم تحقیق بدین صورت مطرح گردیده است: از نظر دانشجویان شاغل بین عقاید قالبی موجود در جامعه و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری رابطه معناداری وجود دارد. که با توجه به نتایج آزمون‌های انجام شده رابطه معنی داری بین عقاید قالبی موجود در جامعه و موانع تحرک شغلی زنان وجود دارد. همچنین مقدار این رابطه $0/182$ است، دلالت بر همبستگی ضعیف بین دو متغیر دارد. این نتیجه همسو با نظریه تجزیه شدن بازار کار ارائه شده در چارچوب نظری می‌باشد. بنابراین کاهش عقاید منفی و غالبی در جامعه بویژه در بازار کار و اختصاص برخی مشاغل خدماتی و سطوح پایین‌تر برای زنان باعث دستیابی بیشتر آنها به مشاغل سطوح بالاتر می‌گردد.

فرضیه چهارم تحقیق بدین صورت مطرح گردیده است: از نظر دانشجویان شاغل بین توزیع جنسی مشاغل و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری رابطه معناداری وجود دارد. که با توجه به نتایج آزمون‌های انجام شده رابطه معنی داری بین توزیع جنسی مشاغل و موانع تحرک شغلی زنان وجود دارد. همچنین مقدار این رابطه $0/335$ است، دلالت بر همبستگی نسبتاً متوسط بین دو متغیر دارد. این نتیجه همسو با نظریه تقسیم کار جنسیتی ارائه شده در چارچوب نظری می‌باشد. بنابراین در نظر گرفتن برخی مشاغل مختص زنان یکی از علل عدم تحرک شغلی و دستیابی آنان برای مشاغل مدیریتی که بر اساس این نظریه برای مردان در نظر گرفته شده است، می‌باشد و کاهش توجه به تقسیم کار جنسیتی باعث رسیدن زنان به مشاغل سطوح بالاتر می‌گردد. فرضیه پنجم تحقیق بدین صورت مطرح گردیده است: از نظر دانشجویان شاغل بین تبعیضات فرهنگی حاکم در جامعه و موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری رابطه معناداری وجود دارد. که با توجه به نتایج آزمون‌های انجام شده رابطه معنی داری بین تبعیضات فرهنگی حاکم بر جامعه و موانع تحرک شغلی زنان وجود ندارد. همچنین مقدار این رابطه $0/101$ است، دلالت بر همبستگی ضعیف بین دو متغیر دارد. این نتیجه مغایر با نظریه فمینیستی در خصوص اشتغال زنان می‌باشد. این نتیجه با توجه به وضعیت کنونی جامعه و عدم تفاوت‌های زیاد بین مردان و زنان به

لحاظ فرهنگی مغایر با نظریه‌های فمینیستی می‌باشد. عدم تحرک شغلی زنان در جامعه در فرهنگ غنی ایرانی - اسلامی ما جایگاه خاصی ندارد. بنابراین در بین فرضیه‌های مطرح شده تنها فرضیه پنجم رد شده است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج رگرسیون خطی چند متغیره مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۶۱۳ می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق (موانع تحرک شغلی) همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد. اما مقدار ضریب تعدیل شده (R²) که برابر با ۰/۴۱۱ می‌باشد که نشان می‌دهد ۴۱/۱ درصد از کل تغییرات موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری وابسته به ۵ متغیر مستقل تحقیق می‌باشد. بنابراین در مجموع می‌توان گفت نزدیک نیمی از واریانس متغیر وابسته (موانع تحرک شغلی) توسط متغیرهای مستقل پیش بینی (برآورد) می‌گردد. در نتیجه نهایی تحلیل مسیر انجام شده اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر متغیر وابسته (موانع تحرک شغلی زنان) به شرح جدول زیر می‌باشد:

جدول (۶): جمع بندی تحلیل مسیر

متغیرها	انواع تأثیر	
	مستقیم	غیر مستقیم
نگرش مدیران	۰/۴۹۰	-
عقاید قالبی موجود در جامعه	۰/۲۲۵	۰/۱۷۶
سطح تحصیلات	-۰/۲۰۵	۰/۰۴۲
تبعیضات فرهنگی	-	۰/۲۲۱
توزیع جنسی مشاغل	۰/۲۱۱	۰/۲۰۰

همچنین با توجه به نتایج به دست آمده موارد زیر را می‌توان عنوان نمود:

۱. متغیرهای نگرش مدیران، عقاید قالبی در جامعه، سطح تحصیلات و توزیع جنسی مشاغل هم به طور مستقیم و هم به شکل غیر مستقیم بر متغیر وابسته (موانع تحرک شغلی زنان) تأثیر گذار می‌باشند. همچنین این نتیجه همسو با نظریه‌های جامعه‌شناختی اشتغال زنان، نظریه تقسیم کار جنسیتی، نظریه هاوولد و نظریه‌های فمینیستی می‌باشد.

۲. متغیر تبعیضات فرهنگی تنها به طور غیر مستقیم بر متغیر وابسته تأثیر گذار می‌باشد.

۳. میزان تأثیر کل هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته عبارت است از جمع تأثیرات مستقیم با غیر مستقیم هر متغیر. بنابراین:

نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان..... ۱۳۱

- الف- تأثیر کل متغیر نگرش مدیران بر موانع تحرک شغلی زنان برابر ۰/۴۹۰ می باشد.
 - ب- تأثیر کل متغیر عقاید قالبی موجود در جامعه بر موانع تحرک شغلی زنان برابر ۰/۴۰۱ می باشد.
 - پ- تأثیر کل متغیر سطح تحصیلات بر موانع تحرک شغلی زنان ۰/۱۶۳- می باشد.
 - ج- تأثیر کل متغیر تبعیضات فرهنگی بر موانع تحرک شغلی زنان ۰/۲۲۱ می باشد.
 - چ- تأثیر کل متغیر توزیع جنسی مشاغل بر موانع تحرک شغلی زنان ۰/۴۱۱ می باشد.
۴. در بین متغیرهای مستقل بیشترین تأثیر را متغیر نگرش مدیران بر موانع تحرک شغلی زنان دارد. همچنین متغیر توزیع جنسی مشاغل در رتبه دوم قرار دارد و متغیر توزیع جنسی مشاغل در رتبه سوم قرار دارد. بر اساس نتایج متغیر تبعیضات فرهنگی به صورت مستقیم تأثیر نداشته و در رتبه چهارم قرار دارد. همچنین متغیر سطح تحصیلات به میزان ۰/۱۶۳ تأثیر معکوس بر موانع تحرک شغلی زنان دارد.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی انجام شده می توان عنوان نمود که:

۱. رابطه معنی داری بین موانع تحرک شغلی زنان و متغیر نگرش مدیران وجود دارد با بررسی به عمل آمده نتیجه بدست آمده در پژوهش های زهره داوودی (۱۳۹۰) و تولایی (۱۳۷۹) نیز بدست آمده است.
۲. رابطه معنی داری بین موانع تحرک شغلی زنان و متغیر عقاید قالبی موجود در جامعه وجود دارد با بررسی به عمل آمده نتیجه بدست آمده در پژوهش های خانم طاهره جعفری (۱۳۸۳) و تولایی (۱۳۷۹) نیز بدست آمده است.
۳. رابطه معنی داری بین موانع تحرک شغلی زنان و متغیر توزیع جنسی مشاغل وجود دارد با بررسی به عمل آمده نتیجه بدست آمده در پژوهش های سفیری (۱۳۷۹) و خانم طاهره جعفری (۱۳۸۳) نیز بدست آمده است.
۴. رابطه معنی داری و معکوسی بین موانع تحرک شغلی زنان و متغیر تحصیلات وجود دارد با بررسی به عمل آمده نتیجه بدست آمده در پژوهش آقای بامداد (۱۳۷۷) نیز بدست آمده است.
۵. رابطه معنی داری بین موانع تحرک شغلی زنان و تبعیضات فرهنگی وجود ندارد با بررسی به عمل آمده نتیجه بدست آمده در پژوهش زهره داوودی (۱۳۹۰) و بامداد (۱۳۷۷) نیز بدست آمده است.

در نتیجه نهایی تحقیق می‌توان عنوان نمود که متغیرهای نگرش مدیران، توزیع جنسی مشاغل و عقاید قالبی رابطه معنی داری با موانع تحرک شغلی زنان دارند بدین معنی که با افزایش میزان هر یک از متغیرهای فوق موانع تحرک شغلی زنان در سلسله مراتب اداری افزایش می‌باشد. همچنین بین موانع تحرک شغلی زنان و سطح تحصیلات رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد بدین معنی که با افزایش سطح تحصیلات زنان میزان موانع تحرک شغلی آنان در سلسله مراتب اداری کاهش می‌یابد. در نتیجه این تحقیق نیز بین تبعیضات فرهنگی حاکم بر جامعه و موانع تحرک شغلی زنان رابطه معنی داری وجود ندارد و این متغیر به صورت غیر مستقیم بر موانع تحرک شغلی تأثیر گذار است.

۶. پیشنهادهای تحقیق

پیشنهادهای زیر بر اساس یافته‌های تحقیق به دست اندرکاران و برنامه ریزان در سازمانهای مختلف کشور به طور کلی ارائه می‌گردد:

۱. روسای سازمانها و ادارات سعی در برقراری نظام شایسته سالاری و عدم توجه به جنسیت کارکنان در واگذاری مشاغل مدیریتی و سطوح بالای سازمانی نمایند.
۲. متولیان امور فرهنگی در کشور نسبت به برنامه ریزی به منظور رفع تبعیضات فرهنگی و جنسیتی بین مردان و زنان در سطح جامعه اقدام نمایند.
۳. سازمانها و ادارات دوره‌های آموزشی شغلی یکسانی را برای زنان و مردان در نظر گرفته و امکان ادامه تحصیل را برای زنان فراهم نمایند.
۴. دستور العمل‌های هم‌تاسازی کارکنان در منابع انسانی سازمانها و ادارات به طور یکسان برای مردان و زنان تصویب و لازم اجرا گردد.

پی نوشت

1. Dual Labour Market

منابع

۱. آبوت، پاملا. کالر، والاس (۱۳۸۰): **جامعه‌شناسی زن**، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران، نشر نی.
۲. آذربایجانی، محمد علی (۱۳۸۲): **مدیریت دانش در سازمانهای فرهنگی**، انتشارات سایه، چاپ اول، تهران.
۳. ابراهیمی لویه، عادل، غلامرضا، تهاری (۱۳۸۹): **جامعه‌شناسی تغییرات اجتماعی**، تهران، نشر لویه.
۴. ادبی فیروزجائی، زهرا، کلثوم، دهستانی (۱۳۸۸): **عوامل مؤثر بر اشتغال زنان**، چاپ اول، دانشگاه پیام نور بابل.

نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان..... ۱۳۳

۵. اعزازی، شهلا (۱۳۸۹): **جامعه‌شناسی خانواده «با تاکید بر نقش، ساختار و کارکرد خانواده در دوران معاصر»**، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، تهران.
۶. الوانی، رضا، زاهدی، علی (۱۳۷۶): **تاریخچه اشتغال در ایران**، انتشارات زعیم، چاپ اول، تهران.
۷. احمدیان، علیرضا (۱۳۸۵): **زنان در بازار کار ایران**، پژوهش زنان، چاپ اول، تهران.
۸. اردبیلی، احمد (۱۳۸۵): **اشتغال زنان و عوامل مؤثر بر آن**، انتشارات دانشگاه شهید باهنر، چاپ اول، کرمان.
۹. اصول و فنون راهنمایی و مشاوره در آموزش و پرورش (۱۳۸۷)، تهران، انتشارات آموزش و پرورش.
۱۰. باقری، شهلا (۱۳۸۲): **اشتغال زنان در ایران**، روابط عمومی شورای فرهنگی-اجتماعی زنان، تهران.
۱۱. بامداد، رضا (۱۳۷۷): **جامعه‌شناسی سازمانها**، نشر زعیم، چاپ اول، تهران.
۱۲. بوذری، امین (۱۳۸۱): **مبانی جمعیت‌شناسی اجتماعی - اقتصادی ایران**، نشر کارگزاران، چاپ اول، تهران.
۱۳. بهنام، محمد رضا (۱۳۵۶): **مبانی علوم تربیتی و پرورشی**، انتشارات زعیم، چاپ اول، تهران.
۱۴. بابایی زکلیلی، رضا (۱۳۸۴): **کار و اشتغال در جامعه**، نشر قمصر، چاپ اول، تهران.
۱۵. پویان، محمد رضا (۱۳۷۷): **تحرک اجتماعی در سازمانها**، انتشارات زعیم، چاپ اول، تهران.
۱۶. توکلی، فرشاد (۱۳۷۷): **کار و جنسیت**، انتشارات سمیع، چاپ اول، تهران.
۱۷. تفضلی، حسین (۱۳۷۵): **جامعه‌شناسی توسعه و توسعه یافتگی**، انتشارات جامعه‌شناسان، تهران.
۱۸. ثلاثی، محسن (۱۳۸۶): **نظریه‌های جامعه‌شناسی معاصر**، انتشارات جامعه‌شناسان، چاپ دوم، تهران.
۱۹. حسینیان، حسن، یزدی، قاسم (۱۳۷۷): **نگرش‌های شغلی**، انتشارات مرکز مطالعات انقلاب، تهران.
۲۰. خسروی، امین (۱۳۸۰): **تاریخ اجتماعی ایران**، انتشارات تحول، تهران.
۲۱. خاکي، محسن (۱۳۷۸): **آسیب‌شناسی تفکرات سازمانی**، نشر آوا، چاپ اول، تهران.
۲۲. خواجه سروی، قاسم، اسدی، یاسر (۱۳۸۷): **مشارکت در جامعه ایران**، نشر زعیم، تهران.
۲۳. رابرتسون، یان (۱۳۷۷): **درآمدی بر جامعه**، چاپ سوم. ترجمه حسین بهروان، مشهد، آستان قدس رضوی.
۲۴. راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای: (۱۳۸۸)، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، تهران.
۲۵. رضایی، سعید (۱۳۸۶): **مدیریت سازمانی و مدیریت دانش**، انتشارات زعیم، چاپ اول، تهران.
۲۶. ریتزر، جرج (۱۳۸۶): **نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر**، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، نشر علمی.
۲۷. رضاییان، محمد علی (۱۳۷۹): **توسعه اقتصادی و اجتماعی در ایران**، نشر ققنوس، چاپ اول، تهران.
۲۸. راوندی، علیرضا (۱۳۸۲): **جامعه‌شناسی آموزش و پرورش**، نشر نی، چاپ اول، تهران.
۲۹. زاهدی، علیرضا (۱۳۸۲): **نگرش‌های سازمانی با اشتغال**، انتشارات راهیان، چاپ اول، تهران.
۳۰. زمانی، رضا، امینی، محمد (۱۳۷۹): **جامعه‌شناسی توسعه**، چاپ اول، تهران.
۳۱. زعفرانچی، سعید (۱۳۸۸): **اشتغال در ایران**، نشر قطره، چاپ اول تهران.
۳۲. سیدان، زهرا (۱۳۸۷): **نظریه‌های جامعه‌شناسی متأخر**، انتشارات جامعه‌شناسان، چاپ اول، تهران.

۱۳۴ پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال یازدهم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۶

۳۳. سرایی، حسن (۱۳۸۲): **مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق**، چاپ سوم، تهران، انتشارات سمت.
۳۴. سروی، نادر (۱۳۸۶): **توسعه و توسعه یافتگی**، انتشارات راهیان، چاپ اول، تهران.
۳۵. شادی طلب، ژاله (۱۳۸۱): **توسعه و چالش‌های اشتغال زنان در ایران**، چاپ اول، تهران، نشر قطره.
۳۶. شفیع آبادی، طاهره (۱۳۸۶): **جامعه‌شناسی صنعتی**، نشر نی، چاپ اول، تهران.
۳۷. شرف‌الدین، محمد رضا (۱۳۷۷): **امنیت و زنان**، انتشارات آوا، چاپ اول، تهران.
۳۸. کابینگر آدیو، لارول (۱۳۸۴): **سقف شیشه‌ای: بررسی عوامل مؤثر بر دستیابی زنان به پست‌های کلیدی**، مترجم سیما مهذب حسینیان، انتشارات بهنام، تهران.
۳۹. کوئن، بروس (۱۳۸۷): **مبانی جامعه‌شناسی**، ترجمه و اقتباس از غلامعباس توسلی، رضا فاضل، تهران، انتشارات سمت.
۴۰. کار، مهرانگیز (۱۳۷۹): **زنان در بازار کار ایران**، چاپ سوم، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
۴۱. کریمی، محمد رضا (۱۳۸۶): **اشتغال در کشورهای توسعه یافته**، انتشارات قطه، تهران.
۴۲. کریمی، سجاد (۱۳۷۷): **جامعه‌شناسی آموزش و پرورش**، نشر ققنوس، چاپ اول، تهران.
۴۳. گی روشه (۱۳۸۵): **تغییرات اجتماعی**، ترجمه منصور وثوقی، تهران، نشر نی.
۴۴. گیدنز، آنتونی (۱۳۷۴): **مبانی جامعه‌شناسی**، ترجمه حسن چاوشیان، تهران، نشر نی.
۴۵. فراستخواه، محمد امین (۱۳۸۳): **جامعه‌شناسی زنان**، نشر نی، چاپ اول، تهران.
۴۶. فارست در خانی، علی (۱۳۸۷): **زنان در گذر تاریخ ایران**، نشر آوا، چاپ اول، تهران.
۴۷. قلی پور، یزدان (۱۳۸۶): **مشاوره و راهنمایی در آموزش و پرورش**، نشر راهبرد، چاپ اول، تهران.
۴۸. قدیری، محمد (۱۳۶۴): **جامعه‌شناسی توسعه**، انتشارات زعیم، تهران.
۴۹. طغرانگار، حسن (۱۳۸۳): **حقوق سیاسی - اجتماعی زنان**، مرکز اسناد انقلاب اسلامی، تهران.
۵۰. عنایت، علی (۱۳۷۵): **نظریه‌های علوم تربیتی**، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، تهران.
۵۱. غفاری، محمدرضا (۱۳۸۹): **ایران در گذر تاریخ**، انتشارات کوروش، چاپ اول، تهران.
۵۲. عراقی، عزت‌الله (۱۳۶۷): **حقوق بین‌المللی کار**، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
۵۳. صائمیان، ناصر (۱۳۷۶): **روانشناسی کار و اشتغال**، نشر امین، چاپ اول، تهران.
۵۴. صبوری، رضا (۱۳۸۴): **تعهد کارکنان در نظام اداری**، نشر ققنوس، چاپ اول، تهران.
۵۵. صادقی، صداقت، عمادزاده، مرتضی (۱۳۸۳): **حقوق زنان در خانواده**، انتشارات کوروش، چاپ اول، تهران.
۵۶. لوین، لیا (۱۳۷۷): **پربش و پاسخ درباره حقوق بشر**، ترجمه محمدجعفر پوینده، تهران، نشر قطره.
۵۷. مصفا، احمد (۱۳۷۷): **تعهد سازمانی**، انتشارات مرکز مطالعه مدیریت، چاپ اول، تهران.
۵۸. موزر در خانی، حسین: (۱۳۸۷): **سازمان و مدیریت**، انتشارات امین، چاپ اول، تهران.
۵۹. مائول کینگ، الیزابت (۱۳۷۶): **نقش آموزش زنان در توسعه اقتصادی**، مترجم غلامرضا آزاد، انتشارات سحاب، تهران.

نگرش دانشجویان شاغل نسبت به موانع تحرک شغلی زنان.....۱۳۵

۶۰. مرکز آمار ایران (۱۳۸۵): **نتایج آمارگیری از نیروی کار**، تهران.
۶۱. مرکز امور مشاوره زنان (۱۳۸۰): **بررسی مشاغل زنان در ایران**، چاپ اول، انتشارات مرکز مشاوره، تهران.
۶۲. محمدی اصل، عباس (۱۳۸۱): **جنسیت و مشارکت**، چاپ اول، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
۶۳. مهر آرا، فاطمه (۱۳۷۳): **مشارکت زنان در جامعه**، انتشارات ققنوس، تهران.
۶۴. میرغفوری، سعادت (۱۳۸۵): **آموزش و پرورش در ایران**، انتشارات زعیم، چاپ اول، تهران.
۶۵. میشل، آندره (۱۳۷۲): **جنبش اجتماعی زنان**، ترجمه هما زنجانی زاده، مشهد، نشر نیکا.
۶۶. مریدی، محمد، نوروزی، رضا (۱۳۸۷): **مشارکت اجتماعی زنان**، نشر آوا، چاپ اول، تهران.
۶۷. معین، احسان (۱۳۸۱): **جنبش‌های اجتماعی**، انتشارات کتاب اول، چاپ اول، تهران.
۶۸. نیک گهر، محمد (۱۳۶۹): **جامعه‌شناسی سیاسی**، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، تهران.
۶۹. نجم عراقی، محمد (۱۳۸۵): **جامعه ارتباطی نوین**، انتشارات امین، چاپ اول، تهران.
۷۰. نفیسی، رضا (۱۳۸۷): **جامعه‌شناسی صنعتی**، انتشارات دانشگاه یزد، چاپ اول، یزد.
۷۱. هورتن، سوزان (۱۳۸۱): **زنان و صنعتی شدن در آسیا**، ترجمه شهرزاد صادقی، انتشارات تیشتر، تهران.
۷۲. همایون، محمد علی (۱۳۵۴): **توسعه اقتصادی کشورهای اسلامی**، انتشارات رها، چاپ اول، تهران.
۷۳. یزد خواستی، رستم (۱۳۸۶): **موانع توسعه در ایران**، انتشارات آگاه، چاپ اول، تهران.

مقالات و پایان نامه‌ها

۱. نجاتی آجی بیسه، مهران و جمالی، رضا (۱۳۸۶): **شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی**: زنان شاغل دانشگاه یزد؛ مجله مطالعات زنان، شماره ۳، سال اول.
۲. میرکمالی، سید محمد و ناستی زایی، ناصر (۱۳۸۸): **موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریت میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش**، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال دوم، شماره ۵.
۳. متدین، ابراهیم (۱۳۹۰): **رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با تعهدسازمانی**: بررسی موردی دبیران زن شهر نقدة، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
۴. مردانی حموله، مرجان و حیدری، هایده (۱۳۸۸): **بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی در کارکنان بیمارستان**، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۲، شماره ۲.
۵. غفوری، محمدرضا و گل پرور، محسن (۱۳۸۸): **بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان**، مطالعات روان‌شناختی، دوره ۵، شماره ۴.
۶. طالقانی، غلامرضا، پورعزت، علی اصغر و فرجی، بهاره (۱۳۸۸): **تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران**، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲.

1. Oaet h. M. Shefertis.l (2001). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-western context of the uae. Journal of management development.

2. Hoeland a. J, bradley l. M, & sargent l. D. (1998).career development for going beyond the call of duty: is it perceived as fair? Journal: career development international.
3. Hoarewy, g.l. M.c,dwnaled (1993). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. Journal of business and psychology.
4. Wegner, r.j. (1991), organizational citizenship behavior of distributed teams: a study on the mediating effects of organizational justice in software organizations. International journal of scientific and engineering research
5. Catalyst, l. (2004). Catalysts census of females board directors in canada, catalyst, new york, ny.
6. Cenzo d., robbins, a, & stephen. P, (1999). Human resource management, wiley, fifth edition.
7. Wen zonen, w. (2002). Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban china, 1987- 2004"; journal of comparative economics.
8. Belanchard, m.& herchi, j. A. (1998). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of applied psychology.
9. Necolace, j.a. (1994). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. Journal of applied psychology.
10. Mark, n. & neon, d. (2003). An alternative view through the glass ceiling using capabilities theory to reflect on the career journey of senior women. Women in management review.
11. Davidson, m. & burke, r. (2000), "females in management", in davidson, m. And burke, executive ranks of us corporations, academy of management perspectives.
12. McConnell, d.l. (1991). The perceived glass ceiling and justice perceptions: an investigation of 136ispanic law associates; journal of management.
13. Chi, p.j. (2007). The pipeline to the top: women and men in the top from here?, in burke, r.j. And mattis, m.c. (eds), females on corporate boards of directors, kluwer academic