

فراتحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران A meta - analysis on the obstacles to women's promotion to the levels of governance in Iranian government agencies

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۰۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۱۲/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۲/۲۱

P.Molaei., (Ph.D Student)., M.Alvani.,
(Ph.D)., Sh.S.Zahedi., (Ph.D)., &
A.Alinezhad., (Ph.D)

پخشان ملایی^۱، سیدمه‌دی الوانی^۲، شمس‌السادات
زاهدی^۳ و علیرضا علی‌نژاد^۴

Abstract

In this paper, while investigating the issue of women's lack of promotion, a systematic review of the research on the identification of barriers to women's promotion to the levels of management in Iranian governmental organizations was analyzed. Using the qualitative meta - analysis method and purposive sampling 32, research papers have been reviewed during the period from 2001 to 2017. The results show that there are significant changes in the prioritization of women's promotion barriers. In the 1980s, most studies have identified family - personal barriers as the main barrier to women's promotion to management levels. But in the next research, in addition to changing in priorities, a new barrier has also been added to the promotion barriers. The findings categorize women's promotion barriers into four broad categories and prioritize them as follows. Cultural - social barriers (gender stereotypes, domination of patriarchal culture and cultura stereotypes). Political barriers (the absence of women in power rings, the absence of women in political parties and political groups, the inability of women in lobbying). Organizational barriers (organization's lack of trust in women, management perceived as a right and a male work, the absence of women in informal communication networks). And finally, individual - family barriers (women's lack of self - esteem, lack of motivation for advancement in women, and greater responsibility of women towards the family).

Keywords: women's promotion, women's and management levels, women's promotion barriers

چکیده

در این مقاله ضمن بررسی مساله عدم ارتقاء زنان، با استفاده از مرور سیستماتیک، پژوهش‌های انجام شده با موضوع شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران فراتحلیل گردید. جامعه آماری مشتمل بر کلیه پژوهش‌های مربوط به موانع ارتقاء زنان در سازمان‌های دولتی بوده، که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه مورد نظر مشتمل بر ۳۲ اثر پژوهشی در بازه زمانی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۶ انتخاب و بررسی شد. یافته‌ها نشان داد در دهه ۸۰ بیشتر پژوهش‌ها موانع فردی - خانوادگی را مهمترین مانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت معرفی کرده‌اند. اما در پژوهش‌های بعدی علاوه بر تغییر اولویت بندی، یک مانع جدید نیز به موانع ارتقاء اضافه شده است. یافته‌ها موانع ارتقاء زنان را در چهار دسته کلی طبقه بندی و به شرح ذیل اولویت بندی می‌کنند. موانع فرهنگی - اجتماعی (کلیشه‌های جنسیتی و حاکمیت فرهنگ مردسالاری) موانع سیاسی (عدم حضور زنان در حلقه‌های قدرت، عدم حضور زنان در احزاب و گروه‌های سیاسی، ناتوانی زنان در لابی‌گری) موانع سازمانی (عدم اعتماد سازمان به زنان، تلقی مدیریت بعنوان حق و کار مردانه، عدم حضور زنان در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی) و در نهایت موانع فردی - خانوادگی (عدم خودباوری زنان، نداشتن انگیزه پیشرفت در زنان و مسئولیت مضاعف زنان در خانواده)

کلیدواژه‌ها: ارتقاء زنان، زنان و سطوح مدیریت، موانع ارتقاء زنان.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (عهده‌دار مکاتبات)
alvani@qiau.ac.ir

۳. استاد، گروه مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۴. دانشیار، گروه مهندسی صنایع، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

مقدمه

زنان بخش مهمی از تأمین سرمایه در بحث توسعه‌اند. در بیشتر جوامع بشری نرخ اشتغال و مشارکت زنان اندک است. رشد آموزش عمومی، بالا رفتن سن ازدواج، کاهش تعداد فرزندان، افزایش شهرنشینی و افزایش هزینه‌های زندگی مشارکت آن‌ها را در مشاغل بیرون از خانه افزایش داده است (کوک و گلاس^۱، ۲۰۱۴). منابع انسانی ارزشمندترین منابع هر سازمان است و بیشترین نقش را در توسعه سازمان دارند. به باور محققان رشد سازمان در گرو رشد حرفه‌ای کارکنان است. زنان به عنوان نیمی از این منابع ارزشمند در مسیر توسعه حرفه‌ای خود با مشکلاتی مواجه هستند (مایبی نگو و نویین^۲، ۲۰۱۷). مشارکت نیروی کار زنان در طی سالهای گذشته رشد چشم‌گیری داشته است. حضور زنان در بازار کار و موقعیت‌های پایین دست در سازمان قابل توجه است اما نسبت حضور آن‌ها در موقعیت‌های تصمیم‌گیرنده، مقامات ارشد و عالی سازمان نامطلوب و نگران‌کننده است (کاستا^۳ و تل، ۲۰۱۵). به‌عبارت‌دیگر آن‌ها در سلسله‌مراتب سازمانی تا جایی خاص ارتقا یافته و پس از آن به دلایلی نامعلوم و ناملموس تقریباً متوقف می‌شوند (گارتزیا، ریان، بالورکا و آرتزیتا^۴، ۲۰۱۲). زنان در بازار کار و سپس در سازمان به‌عنوان اقلیت نگریده می‌شوند و به همین خاطر مسائل مربوط به آن‌ها در اولویت بررسی قرار نمی‌گیرد (وگاس و الحاجی^۵، ۲۰۱۵). شاید بتوان موقعیت نابرابر و فشار بر زنان را تنها با موقعیت‌های جداسازی گروهی یا جدانژادی^۶ مقایسه کرد. موقعیت‌هایی که در آن بخش بزرگی از جمعیت به‌رغم وجود تمام دلایل برخورداری از برابری به دلایل تاریخی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی در زیر سلطه قرار گرفته و آگاهی یافتن آن‌ها نسبت به این موقعیت، به‌صورت ناگزیر فشار تنش‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد (فکوهی، ۱۳۸۴). در دهه ۹۰ جنبش‌های زنان به‌طور آشکار و با قدرت بیشتری از قبل در جامعه مطرح و خواستار حضور مؤثر در سرنوشت خود و جامعه شدند (چالزو هالوینو^۷، ۲۰۱۴).

افرادی چون تافلر پیش‌بینی کرده بودند که در عصرگسترش اطلاعات تقسیم‌کار بر اساس جنس و شعبه کردن کارها از بین می‌رود، اما باگذشت زمان زیادی از پیش‌بینی او علی‌رغم

-
1. Cook & Glass
 2. Mai Ngoc & Nguyen
 3. Kasta & TI
 4. Gartzia, Ryan, Balluerka & Aritzeta
 5. Vongas & Alhaji
 6. Apartheid
 7. Calas & Holvino

پیشرفت‌های گسترده هنوز در بازارهای جهانی تبعیض جنسیتی وجود دارد و زنان و مردان از فرصت‌های برابر برای تصدی پست‌های مدیریتی برخوردار نیستند (رفعت جاه، قربانی، ۱۳۹۰). زنان در افزایش بهره‌وری و توسعه اجتماعی نقشی بنیادی دارند. اما در بازار کار سهم اندکی در انتخاب شدن برای رتبه‌های بالای مدیریتی داشته‌اند (صداقت زادگان، ملکی و خسروی، ۱۳۹۶). در سال‌های اخیر مسئله زنان و مطالبات آن‌ها نگرانی جهانی شده شاید عمده‌ترین دلیل این موضوع را سهم بزرگ و معنادار نیروی انسانی زنان در بازارهای جهانی، نقش پررنگ آن‌ها در تربیت نسل آینده، نقش فرهنگی و تمدن ساز آن‌ها، تأثیر انکارناشدنی آن‌ها در توسعه پایدار و همچنین قوت گرفتن جنبش‌ها و نهادهای حمایت از حقوق زنان دانست (میر غفوری، ۱۳۸۵ به نقل از اسماعیل پور، تفقدی، ۱۳۹۶). 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 (نژاد بهرام، نقل در گزارش وضعیت اجتماعی زنان در ایران، ۱۳۹۴). در سال ۱۳۸۶ تقریباً پنج درصد از مدیران کشور زن بوده و البته در سطوح عالی مدیریت در سازمان‌ها این درصد کاهش یافته و در سطح مدیرکل و معاون دستگاه‌های اجرایی به ۱/۴ درصد می‌رسد (احمدی کهنعلی، بهبودی و جام جور، ۱۳۹۲). برای رسیدن به تعادل، برابری، توسعه و رفع تبعیض و صد البته توسعه پایدار ضروری است زنان در فرایند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت کنند و این موضوع باید در اولویت قرار گیرد (صادقی و خادمی، ۱۳۹۴). به همین دلیل دولت دوازدهم مصوبه‌ای را تحت عنوان، اختصاص ۳۰ درصد از پست‌های مدیریت به زنان در سازمان‌های دولتی تصویب کرد. پیام مهم مصوبه این است: میزان، کیفیت و مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های بخش دولتی در وضعیت خوبی قرار ندارد.

بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار که دربردارنده آمار و اطلاعات بالغ بر ۸۰ کشور است طی دو دهه اخیر زنان در مجموع حدود ۲۰ درصد از مشاغل مدیریتی را احراز کرده‌اند (سازمان بین‌المللی کار^۱، ۲۰۱۵). در دنیای مدرن امروز شناخته شده که یک سقف شیشه‌ای برای زنان در مدیریت وجود دارد که از دیدگاه‌های مختلف مورد مطالعه و اصلاح قرار می‌گیرد. پیشرفت‌های حقوقی و مدنی زیادی حاصل شده ولی زنان همچنان خود را در محاصره دایره نگرش و کلیشه‌ها می‌بینند (فهیم و اسدالهی، ۲۰۱۵). سقف شیشه‌ای^۲ یک استعاره برای بررسی تفاوت‌های جنسیتی بین مردان و زنان در محل کار است. عمدتاً این مانع نامرئی در کشورهای در حال توسعه وجود دارد و اثرات آن در کسب و کار به وضوح قابل مشاهده است (گوپتا، ۲۰۱۸).

1. ILO

2. Glass Cilling

پژوهشگران تأکید دارند سقف شیشه‌ای برای زنان بدین معنی است که این گروه به سبب زن بودن از ارتقاء به سطوح بالاتر بازداشته می‌شوند (محبوب^۱، ۲۰۱۶). واژه سقف شیشه‌ای نشان دهنده طیف وسیعی از موانع زنان و اقلیت هاست زیرا آن‌ها سعی می‌کنند بهبود وضعیت شغلی خود را پیدا کنند. اما جامعه آگاهانه در تلاش برای حفظ این سنت است " جایگاه زن در خانه است" (گوپتا، ۲۰۱۸).

در آمریکا در سال ۱۹۹۵ زنان بیش از ۴۵ درصد از کل نیروی کار را تشکیل می‌دادند، با وجود این تنها شش درصد از زنان در رده مدیران بودند (بروکمولر، ریان و رینک^۲، ۲۰۱۴). مطالعات کشورهای نروژ، کانادا، استرالیا، نیوزلند و انگلستان نشان می‌دهد عدم حضور زنان در پست‌های اجرایی و ارشد یک پدیده جهانی است (قوامی، ۱۳۹۵).

جدول ۱: رتبه‌بندی جهانی بر اساس کرسی‌های در اختیار زنان تا سال ۲۰۱۴

تعداد زنان	کشور	تعداد کرسی	رتبه	درصد
۹۱	انگلیس	۳۳۷	۴۱	۳۳
۸۳	امریکا	۴۲۷	۱۰۳	۱۹/۴
۸۰	ترکیه	۵۴۹	۱۳۴	۱۴۶
۴	سوئیس	۶۵	۱۷۷	۶/۲
۱۷	ایران	۲۹۰	۱۷۹	۵/۹

(حاجی پور، ۱۳۹۷)

در ایران بعد از انقلاب حضور زنان و مشارکت آنان در مجلس شورای اسلامی به‌عنوان رأی‌دهنده و به‌عنوان نامزد انتخاباتی همواره سیر صعودی داشته، اما طی قریب به چهار دهه هیچ‌گاه از چهار درصد تجاوز نکرده است (نوازنی و یزدی، ۱۳۸۹). بنا بر گزارش بردبار روند روبه رشد زنان به سطوح بالای سازمان همچنان پایین و نابرابری در فرصت‌های شغلی مدیریتی همچنان باقی است (بردبار، نقل در گزارش وضعیت اجتماعی زنان در ایران، ۱۳۹۴). پژوهش‌هایی برای شناسایی موانع ارتقاء زنان انجام شده که با توجه به جامعه آماری، روش‌های تحقیق و محل انجام پژوهش نتایج مختلفی داشته ولی مساله ارتقاء زنان همچنان باقی است. به‌راستی چرا با وجود زنان توانمند در ایران هنوز نرخ مشارکت آن‌ها در مناصب تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری پایین است؟ این فرا تحلیل به دنبال پاسخ به سؤالاتی از قبیل: چه موانعی بر عدم ارتقاء زنان به

1. Mehboob
2. Bruckmuller, Ryan & Rink

فرا تحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران

سطوح مدیریت تاثیر گذار است؟ اولویت بندی این موانع چگونه است؟ آیا تغییراتی در موانع در طی دو دهه اخیر اتفاق افتاده است؟ بنابراین هدف مقاله، فرا تحلیل تحقیقات انجام شده در خصوص شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران، اولویت بندی موانع و تحلیل و تفسیر یافته های تحقیقات پیشین است.

روش شناسی پژوهش

هدف از پژوهش حاضر ترسیم سیمای پژوهشهایی است که در خصوص شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران انجام شده و برای نیل به این هدف از روش فرا تحلیل کیفی استفاده شده است. با توجه به اینکه مطالعات قابل توجهی به صورت پراکنده در زمینه شناسایی و بررسی دلایل و موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در چند سال اخیر انجام شده، محقق باهدف جمع بندی این مطالعات، شناسایی مؤلفه های تأثیر گذار در عدم ارتقاء زنان، بررسی سیر تغییرات این موانع و تفسیر یافته ها، تحقیقاتی که در دو دهه اخیر انجام شده را مورد بررسی قرار داده است. معیارهای درون گنجی برای انتخاب نمونه ها در این پژوهش عبارتند از: ۱ - پژوهش در ایران انجام شده باشد ۲ - پژوهش در سازمان دولتی انجام شده باشد ۳ - شناسایی و اولویت بندی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت از اهداف اصلی پژوهش باشد ۴ - داشتن شرایط لازم از نظر روش شناسی بر اساس چک لیست تحلیل محتوی. در جریان این مطالعه ابتدا کلیدواژه های: ارتقاء زنان، موانع ارتقاء زنان، زنان و سطوح مدیریت، در پایگاه داده اطلاعات علمی ایرانداک، بانک اطلاعات نشریات و مجلات ایران (مگیران) جستجو شد. جامعه آماری این مطالعه نظام مند تحقیقاتی است که به شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران پرداخته و شامل مقالات چاپ شده در نشریات علمی - پژوهشی و پایان نامه های کارشناسی ارشد می باشد. ۴۰ اثر پژوهشی با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب و پس از بررسی مجدد ۳۲ اثر انتخاب شدند. ابزار پژوهش در این فرا تحلیل چک لیست تحلیل محتوی است. این چک لیست توصیفی جهت به دست آوردن اطلاعات از آثار پژوهشی طراحی شد که ارکان هر اثر شامل: عنوان پژوهش انجام شده، مشخصات کامل مؤلف، بیان مسئله، جامعه آماری و حجم نمونه، روش آماری، ابزار گردآوری داده ها، اعتبار و روایی، متغیرها، موانع شناسایی شده و یافته ها را مورد بررسی قرار می دهد. تکمیل چک لیست مستلزم مطالعه دقیق هر اثر و کشف دیدگاه های زیربنای آن است.

بأس^۱ (۲۰۰۲) فرا تحلیل را چنین تعریف می‌کند: " ترکیب ادبیات و پژوهش‌های موجود درباره یک عنوان خاص "همچنین گلاس^۲ (۲۰۰۸) فرا تحلیل را این‌گونه تعریف می‌کند: " فرا تحلیل عبارت است از تحلیل آماری مجموعه وسیعی از تحلیل‌هایی که در هریک از مطالعات و پژوهش‌های انفرادی خاص به‌عمل آمده و هدف از آن تلفیق و ترکیب یافته‌های آن پژوهش‌ها است " (شوکتی، حسنی، ۲۰۰۶). به‌زعم زاهدی و محمدی فرا تحلیل نوعی پژوهش درباره پژوهش‌های دیگر است (زاهدی و محمدی، ۱۳۸۱). گلاس که خود بنیان‌گذار این روش است می‌گوید: فرا تحلیل، تحلیل تحلیل‌هاست. فرا تحلیل در دو مقوله دسته‌بندی می‌شود: دسته اول مطالعات ادغامی که ماهیت کمی دارد به‌نحوی که روی خلاصه کردن داده‌ها متمرکز است. دسته اصلی این مرور محاسبه تأثیر حجم و سبب نمونه است. دسته دوم مطالعات تفسیری است که هدف اصلی خود را روی توسعه مفاهیم و شناسایی تم‌های مهم در تحقیقات انجام‌شده می‌گذارد و هدف اصلی آن عمدتاً تفسیر داده‌هاست (صادقی و خادمی، ۱۳۹۴). هدف از فرا تحلیل کیفی ارائه تصویری جامع و تفسیری از داده‌ها و پژوهش‌هایی است که تا به حال به موضوع خاصی پرداخته است (تیمولاک^۳، ۲۰۰۹). فرا تحلیل کیفی درصدد است تا با یکپارچه کردن و ترکیب نظریه‌ها، روش‌ها و یافته‌های پژوهش‌های انجام‌گرفته، عناصر اساسی آن پژوهش‌ها را کشف کرده و در نهایت به تفسیر و تبیین آن عناصر و یافته‌ها بپردازد. آنچه بر اهمیت و کاربرد این روش تحقیق افزوده، نقش آن در یکپارچه‌سازی پژوهش‌هایی است که به‌صورت انفرادی و پراکنده انجام‌گرفته است (محمدی، خرازی، کاظمی فردو پور کریمی، ۱۳۹۵). فرا تحلیل کیفی در مقوله مطالعات تفسیری قرار می‌گیرد. در این نوع فرا تحلیل هدف تراکم داده‌ها نیست بلکه توسعه مفاهیم و دوباره تفسیر کردن است. این مقاله فرا تحلیل کیفی و از دسته دوم مطالعات تفسیری است.

ملاحظات اخلاقی

هنگام نگارش یک مطالعه پژوهشگر باید مسئله‌ای را شناسایی کند که به سود افراد مورد مطالعه است، مسئله‌ای که غیر از پژوهشگر برای سایر افراد نیز معنا خواهد داشت (کیامنش و دانای طوس، ۱۳۹۲). اطلاعات حاصل از این پژوهش می‌تواند برای پژوهشگران و محققانی که در حوزه مسائل زنان فعالیت دارند، کمک‌کننده باشد. رعایت اخلاق حرفه‌ای در تحلیل و تفسیر داده‌ها به

-
1. Baus
 2. Glass
 3. Timulak

فرا تحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران

این معنا که پژوهشگر تلاش نموده تفسیر درستی از داده‌ها ارائه دهد و از واژه‌هایی که بیانگر جانب‌داری از اشخاص یا جهت‌گیری جنسی باشد، استفاده نکند. از سرهم‌بندی، تحریف و مخفف کردن یافته‌ها برای برآوردن نیازهای پژوهشگر خودداری شده است. پژوهشگر متعهد به ارائه صادقانه نتایج بوده و امانت‌داری در یافته‌ها را حفظ کرده است.

یافته‌های پژوهش

بازه زمانی پژوهش‌ها: رشد مقالات علمی - پژوهشی با موضوع مشارکت زنان در طی چند سال اخیر قابل توجه است. گزارش‌های داخلی و سازمان‌های جهانی از حضور کم رنگ زنان در پست‌های مدیریتی و اعلام رتبه پایین ایران در بین کشورها از دلایل توجه به این حوزه است.

جدول ۲: بازه زمانی پژوهش‌ها

بازه زمانی پژوهش‌ها	فراوانی	درصد
۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵	۶	۱۸/۷۵
۱۳۸۶ تا ۱۳۹۰	۸	۲۵٪
۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶	۱۸	۵۶/۲۵
جمع	۳۲	۱۰۰٪

جنسیت پژوهشگران: ۶۲ درصد از پژوهشگران زن به تعداد ۲۰ نفر و ۳۷ درصد از پژوهشگران به تعداد ۱۲ نفر مرد هستند. احتمالاً آرایش جنسیتی جامعه پژوهشگران منجر به تشابه رویکردها و دیدگاه شده و علاوه بر آن در تغییرات اولویت‌بندی موانع ارتقاء موثر بوده است. بدیهی است مؤلف اول ملاک بررسی این مطالعه است.

نوع مأخذ: از مجموع ۳۲ اثر انتخاب‌شده، مقاله‌های علمی - پژوهشی ۲۹ مورد را به خود اختصاص داده و پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد سه مورد بوده است. ۹۷ درصد از منابع انتخاب‌شده مقاله علمی - پژوهشی است.

درجه علمی پژوهشگران: درجه علمی پژوهشگران نشان از اهمیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها به موضوع ارتقاء زنان است. از تعداد کل مؤلفان مرد (۱۲ نفر) ۱۱ نفر هیئت‌علمی و از تعداد کل مؤلفان زن (۲۰ نفر) ۱۵ نفر هیئت‌علمی بوده‌اند.

رشته تحصیلی پژوهشگران: بر اساس مرور مطالعات تعداد ۲۴ مورد از محققان رشته تحصیلی مدیریت بوده‌اند. حضور پررنگ تحصیل‌کرده‌های مدیریت را با نگاه واقع‌بینانه‌تری اگر

بررسی کنیم، عدم حضور زنان به شدت احساس و این موضوع می‌تواند به بحران در مدیریت سازمان‌های دولتی و همچنین بحران در بخش عظیمی از نیروی انسانی سازمان‌ها تبدیل شود.

مسئله اصلی پژوهش‌های مرور شده: بررسی و طبقه‌بندی پژوهش‌های مرور شده بیان می‌دارد در سطح پروبلماتیک پژوهش‌ها به دنبال شناسایی و اولویت‌بندی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی در سازمان‌های دولتی ایران هستند. این موانع شامل: موانع فرهنگی و اجتماعی که از دیدگاه پژوهشگران بالاترین تأثیر را در عدم ارتقاء زنان داشته است. موانع فردی - خانوادگی در سال‌های ۸۰ اولین و مهم‌ترین مانع بوده و موانع سازمانی که در تعداد قابل توجهی از پژوهش‌ها مطرح شده است. بر اساس یافته‌ها طی سال‌های اخیر دو مانع تحت عنوان موانع مذهبی و موانع سیاسی معرفی شده‌اند. تفسیرها و برداشت‌های دینی که گاهی ریشه در دین هم ندارد، توانسته مانع ارتقاء زنان و نقش‌بازداری‌ها را ایفا کند. موانع سیاسی که بیانگر حمایت احزاب و گروه‌های سیاسی و اجتماعی برای به قدرت رساندن است

روش‌شناسی (رویکرد، روش تحقیق و ابزار گردآوری داده‌ها): بررسی متدولوژی به‌کاررفته در پژوهش‌های مرور شده نشان می‌دهد تعداد ۲۰ مورد با رویکرد کمی و تعداد پنج مورد رویکرد کیفی داشته و تعداد دو مورد رویکرد آمیخته (کمی و کیفی) بوده است. در کلیه پژوهش‌ها پرسشنامه‌ها اعتبار و روایی دارند. در ۲۶ مورد از پژوهش‌ها نمونه آماری در دو گروه مرد و زن انتخاب شده و بر همین اساس محقق در تحلیل یافته‌ها دیدگاه مقایسه‌ای بین نظرات دو گروه را مدنظر قرار داده است. لازم به ذکر است پارادایم حاکم بر پژوهش پارادایم فمینیستی (لیبرال و پست مدرن) بوده و در تعداد ۲۸ مورد از پژوهش‌ها تئوری مبنای تئوری سقف شیشه‌ای است.

جدول ۳: رویکرد، روش تحقیق و ابزار گردآوری داده در پژوهش‌های انجام‌شده

ابزار		روش			رویکرد			
درصد	فراوانی	نوع ابزار	درصد	فراوانی	نوع روش تحقیق	درصد	فراوانی	نوع رویکرد
۶۵/۶	۲۱	پرسشنامه	۶۲/۵	۲۰	توصیفی پیمایشی	۶۲/۵	۲۰	کمی
۱۸/۷۵	۶	مصاحبه	۳/۱۲	۱	داده بنیاد	۱۵/۶	۵	کیفی
۱۲/۵	۴	مصاحبه و پرسشنامه	۶/۲۵	۲	تحلیل محتوی	۹/۳۷	۳	آمیخته
۳/۱۲	۱	نامشخص	۹/۳۷	۳	مطالعه موردی	۱۲/۵	۴	نامشخص
			۱۸/۷۵	۶	نامشخص			
٪۱۰۰		جمع	٪۱۰۰	۳۲		٪۱۰۰	۳۲	جمع

متغیرهای مورد بررسی در پژوهش‌های انجام شده: متغیرهای مورد بررسی در دودسته کلی متغیرهای وابسته و مستقل ارائه شده است. در ۹۰ درصد از پژوهش‌ها متغیر ارتقاء زنان به عنوان متغیر وابسته معرفی و موانع ارتقاء شامل: عوامل فرهنگی - اجتماعی، سیاسی، فردی - خانوادگی و سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل معرفی شده‌اند. در برخی از پژوهش‌ها نیز ارتقاء زنان به عنوان متغیر مستقل معرفی شده، به این معنا که فرضیه اصلی تحقیق بررسی تأثیر عدم ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی بر تحرک اجتماعی، سبک رهبری، ماندگاری در سازمان، تبیین پدیده صخره شیشه‌ای، عدالت سازمانی ادراک شده و تغییر باور ذهنی در جانشین پروری بوده است. به عبارتی در این موارد محقق نابرابری در میزان ارتقاء زنان و مردان به سطوح مدیریتی و رشد ناموزون زنان در مدیریت سازمان‌های دولتی را مفروض گرفته و تلاش داشته میزان و تأثیر عدم ارتقاء را بر پدیده‌های مذکور بررسی کند.

موانع ارتقاء زنان به ترتیب اولویت

در بررسی یافته‌ها موانع ارتقاء زنان به چهار دسته کلی تقسیم می‌شود. موانع فرهنگی و اجتماعی، موانع سیاسی، موانع سازمانی، موانع فردی - خانوادگی. این موانع هر کدام زیرمجموعه‌هایی دارند. در دسته کلی موانع فرهنگی - اجتماعی مؤلفه‌های از قبیل: کلیشه‌های جنسیتی، هنجارها و ارزش‌های حاکم بر جامعه، حاکمیت فرهنگ مردسالارانه، نگرش منفی به کار زنان، نان‌آور بودن مردان، ضعیفه خواندن زنان، نگرش به جنس دوم بودن زنان، برتری داشتن مردان در فرهنگ، کلیشه‌های فرهنگی و تعیین وظایف زنانه و مردانه اشاره شده که کلیشه‌های جنسیتی، هنجارها و ارزش‌های حاکم بر جامعه، حاکمیت فرهنگ مردسالارانه و کلیشه‌های فرهنگی بیشترین فراوانی را داشته‌اند. موانع سیاسی شامل: وابستگی سیاسی مدیران فعلی (زن و مرد) توزیع نابرابر قدرت بین زن و مرد در جامعه، نبود مهارت‌های سیاسی گری در زنان، ساختار دولتی مردانه، عدم حضور زنان در حلقه‌های قدرت، ناتوانی زنان در لابی‌گری، نبود زنان در بین تصمیم‌گیرندگان و سیاست‌گذاران، عدم وابستگی حزبی و سیاسی زنان، محدودیت حضور زنان در کارهای سیاسی، دوری زنان از افراد بانفوذ شناسایی شده که مؤلفه‌های ناتوانی زنان در لابی‌گری، عدم وابستگی حزبی و سیاسی زنان و عدم حضور زنان در حلقه‌های قدرت فراوانی بالا داشته‌اند. در دسته‌بندی موانع سازمانی عوامل: قوانین و مقررات نانوخته، نبود سیستم ارتقاء شفاف در سازمان، عدم اعتماد سازمان به زنان، وجود فرهنگ مردسالاری در سازمان، عدم پذیرش مدیران زن توسط سایر مدیران مرد، عدم حضور زنان در شبکه‌های ارتباطی سازمان، نگاه سازمان به مدیریت به عنوان کار مردانه و ساختار سازمانی مردانه شناسایی شده که قوانین و مقررات نانوخته، عدم حضور زنان در شبکه‌های ارتباطی سازمان و نگاه سازمان به مدیریت

به‌عنوان کار مردانه بیشترین فراوانی را از آن خود کرده‌اند. در موانع فردی - خانوادگی: عدم حمایت همسر و فرزندان، تعارض نقش‌های زنان، اولویت داشتن نقش مادری و همسری بر نقش‌های سازمانی، عدم خودباوری زنان، نداشتن انگیزه زنان برای ارتقاء، نداشتن اعتمادبه‌نفس زنان، نداشتن مهارت‌های مدیریتی، مسئولیت مضاعف زنان و عدم حمایت زنان از یکدیگر شناسایی که مؤلفه‌های عدم خودباوری زنان، نداشتن انگیزه زنان برای ارتقاء و مسئولیت بیشتر زنان در قبال خانواده بیشترین فراوانی را دریافته‌ها داشته‌اند.

جدول ۴: اولویت‌بندی موانع ارتقاء زنان و مؤلفه‌های تأثیرگذار در هر دسته کلی موانع

موانع ارتقا به ترتیب اولویت	زیرمجموعه موانع با فراوانی بیشتر	منابع
موانع فرهنگی - اجتماعی	<ul style="list-style-type: none"> - کلیشه‌های جنسیتی - هنجارها و ارزش‌های حاکم بر جامعه - حاکمیت فرهنگ مردسالاری - کلیشه‌های فرهنگی 	<p>تقی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) اسماعیل پور و تقفدی (۱۳۹۶) زاهدی (۱۳۸۱) استاد هاشمی و همکاران (۱۳۹۴) ضرغامی فرد و بهبودی (۱۳۹۳) جعفر نژاد و اسفیدانی (۱۳۸۴) ناصری جهرمی و همکاران (۱۳۹۴) بابائی زکلیکی (۱۳۸۴) حسین پور و همکاران (۱۳۹۱) رفعت جاه و خیرخواه (۱۳۹۲) آبرون و زنجانی (۱۳۹۳) الماسی و همکاران (۱۳۹۳) سلیمان پور عمران و شیرازی (۱۳۹۶) محمدی جوزانی (۱۳۹۳) ملکی و عطایی (۱۳۹۵) ناهید قوامی (۱۳۹۵) محمودیان (۱۳۹۵) شیرزادملاباشی و همکاران (۱۳۹۳) صداقت زادگان و همکاران (۱۳۹۶) طالقانی، پورعزت، فرجی (۱۳۸۸) فیضی و همکاران (۱۳۹۴) کاظمی و دهقانپورفرشاه (۱۳۹۲) کاظمی پور و جعفری (۱۳۸۸) زاهدی و دهقانیان (۱۳۹۰) عبدالهی (۱۳۸۱) صفری و فروغی ابری (۱۳۸۹) فاطمی صدر ومشبکی (۱۳۸۰) میر غفوری (۱۳۸۵) میر کمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۸) نوازنی و یزدی (۱۳۸۹) سینان وعباس خلیفه لو (۱۳۸۷) گودرز وند چگینی و حقی (۱۳۸۹)</p>
موانع سیاسی	<ul style="list-style-type: none"> - نداشتن وابستگی حزبی و سیاسی - ناتوانی زنان در لابی‌گری - عدم حضور زنان در حلقه‌های قدرت - نبود الزام اجرایی قوانین 	<p>اسماعیل پور و تقفدی (۱۳۹۶) ضرغامی فرد و بهبودی (۱۳۹۳) حسین پور و همکاران (۱۳۹۱) آبرون و زنجانی (۱۳۹۳) الماسی و همکاران (۱۳۹۳) سلیمان پور عمران و شیرازی (۱۳۹۶) ملکی و عطایی (۱۳۹۵) ناهید قوامی (۱۳۹۵) محمودیان (۱۳۹۵) محمدی جوزانی (۱۳۹۳) شیرزاد ملاباشی و همکاران (۱۳۹۳) زاهدی و دهقانیان (۱۳۹۰) نوازنی و یزدی (۱۳۸۹) رفعت جاه و خیرخواه (۱۳۹۲) گودرز وند چگینی و حقی (۱۳۸۹)</p>

منابع	زیرمجموعه موانع با فراوانی بیشتر	موانع ارتقا به ترتیب اولویت
تقی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) اسماعیل‌پور و تفقدی (۱۳۹۶) زاهدی (۱۳۸۲) استاد هاشمی و همکاران (۱۳۹۴) جعفر نژاد و اسفیدانی (۱۳۸۴) رفعت جاه و خیرخواه (۱۳۹۲) الماسی و همکاران (۱۳۹۳) ملکی و عطایی (۱۳۹۵) ناهید قوامی (۱۳۹۵) محمودیان (۱۳۹۵) فیضی و همکاران (۱۳۹۴) کاظمی و دهقانپورفراشاه (۱۳۹۲) کاظمی پور و جعفری (۱۳۸۸) گودرز وند چگینی و حقی (۱۳۸۹)	- قوانین و مقررات نانوشته - عدم حضور زنان در شبکه‌های ارتباطی غیررسمی - نگاه سازمان به مدیریت به‌عنوان کار مردانه	موانع سازمانی
اسماعیل پور و تفقدی (۱۳۹۶) استاد هاشمی و همکاران (۱۳۹۴) بابائی زکلیکی (۱۳۸۴) حسین پور و همکاران (۱۳۹۱) رفعت جاه و خیرخواه (۱۳۹۲) سیدان و خلیفه لو (۱۳۸۷) شیرزاد ملاباشی و همکاران (۱۳۹۳) طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) فیضی و همکاران (۱۳۹۴) صفری و فروغی ابری (۱۳۸۹) فاطمی صدر (۱۳۸۰) میر کمالی و ناستی زایی (۱۳۸۸) نوازی و یزدی (۱۳۸۹)	- عدم خودباوری زنان - نداشتن انگیزه زنان برای ارتقا - مسئولیت بیشتر زنان در قبال خانواده	موانع فردی - خانوادگی

تحلیل یافته‌ها

باور مشترک همه ساکنان جهان این است که مشارکت در حوزه مدیریت برای زنان یک اتفاق کمیاب است؛ اما این باور ناشی از تجربه است یا یک الگوی ذهنی؟ به نظر می‌رسد اگر این باور برمبنای الگوی ذهنی باشد، مشکلات متعددی برای ورود زنان به عرصه مدیریت در سطح کلان ایجاد می‌شود که عبور از آن‌ها بسیار دشوار است. اما اگر این باور ناشی از تجربه باشد، به این معنی که به دلیل حضور کم زنان در عرصه مدیریت و ممکن نبودن مشاهده و سنجش میزان موفقیت آن‌ها، امکان دسترسی زنان به مدیریت محدود شده است. به دلیل محدودیت انتخاب و کافی نبودن تجربه‌های موفق، نوعی حرکت علت و معلول در این گزاره وجود دارد که به نهادینه شدن کمبود مشارکت زنان در مدیریت منجر می‌شود. این موضوع مهم به این معنی است که رشد نکردن مشارکت زنان در مدیریت، محصول یک دور و تسلسل است که در بستر یک الگوی ذهنی پایدار برای این مهم شکل گرفته است (نژاد بهرام، نقل در گزارش وضعیت اجتماعی زنان در ایران، ۱۳۹۴). در غالب کشورهای غربی چون نیورلند، استرالیا، فنلاند، انگلستان، نروژ و آلمان که رئیس‌جمهور زن داشته و زنان در مقامات ارشد حضور دارند، سقف شیشه‌ای ادراک شده هست و زنان اعتقاد دارند تصمیم‌گیری‌های مهم شرکت در حاشیه جلسات پنهان و بدون حضور

زنان اتخاذ می‌شود (سینگ و داش، ۲۰۱۶). سازمانها ترازنامه مالی خود را با هدف ایجاد انگیزه در سهامداران و با حفظ ملاحظات مالی برای افزایش سلامت مالی منتشر می‌کنند اما همیشه ترازنامه نامرئی سرمایه انسانی خود را که از گذشته جنسیت زده بوده و رابطه توسعه حرفه‌ای زنان و سقف شیشه‌ای در آن منفی است، پنهان می‌کنند. بهبود شرایط مدیریتی زنان بیش از آنکه یک رویکرد جنسیتی باشد، یک حرکت جمعی برای ارتقای نیمی از جامعه است (راسور^۱، ۲۰۱۷).

تحلیل یافته‌ها در بازه زمانی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵

از دید مردان موانع ارتقاء زنان به ترتیب اولویت موانع فردی - خانوادگی موانع فرهنگی - اجتماعی و موانع سازمانی عنوان شد. در موانع فردی و خانوادگی گزینه‌های نداشتن مهارت‌های ارتباطی، نداشتن خودباوری زنان، عدم اعتماد به نفس، ترس از مطرح شدن در جمع و نداشتن تجربه کاری و تحصیلات به‌عنوان مؤثرترین موانع مورد توجه مردان بوده است. در دسته کلی موانع فرهنگی و اجتماعی عوامل کلیشه‌های جنسیتی، ارزش‌های حاکم بر جامعه، ضعیفه پنداشتن زنان، تلقی مدیریت به‌عنوان کار مردانه و اولویت داشتن نقش‌های مادری و همسری بیشترین تأثیر را داشته و در دسته‌بندی کلی موانع سازمانی دو گزینه عدم اعتماد سازمان به زنان، عدم حضور زنان در ساعت غیر کاری و مرخصی زیاد زنان بیشترین تأثیر را از نظر مردان داشته است. در دیدگاه مردان موانع بیشتر درونی بوده و جا ماندن زنان از مدیریت سازمان‌ها ناشی از ضعف خودشان است. بخشی از این موانع قابل تأمل است. زنانی که در اوایل دهه ۸۰ در سازمان‌ها به‌عنوان گزینه‌های مدیریتی مطرح بوده‌اند، غالباً متولدین دهه ۴۰ و ۵۰ بودند. عواملی مانند انقلاب فرهنگی، تعطیلی دانشگاه‌ها، جنگ و تغییرات الگوی سنی زنان مشارکت آن‌ها در مسائل اجتماعی و حضور در بازار کار را با کندی و تغییرات مواجه ساخت. در روند بررسی اشتغال زنان از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۸۵ بیشترین درصد بیکاری زنان در سال ۱۳۸۵ ثبت شده است. کنفرانس‌های بین‌المللی، انجمن‌ها و تشکل‌های هرچند محدود زنان در سطح کشور، و از همه مهم‌تر نیاز زنان به ارتقاء سطح آموزش در سال‌های بعد مسیر ورود زنان به دانشگاه‌ها را تسهیل کرد. به طوری که در سال ۸۵ درصد حضور زنان در دانشگاه ۵۱/۱ درصد ثبت شد (قدرتی، ۱۳۹۴). شاید مهم‌تر از سایر عوامل که مشارکت و حضور زنان را متأثر ساخته، ساختار دولتی حاکم در دهه ۷۰ و ۸۰ می‌باشد. در دهه ۷۰ سال‌های ابتدایی دولت سازندگی بوده و نیمه دوم مقارن با

1. Rathore

فرا تحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران

روی کار آمدن دولت اصلاحات می‌باشد. در دولت سازندگی قرائت از مشارکت زنان معادل اشتغال بوده و در فضای پژوهشی نیز، دولت متولی پژوهش‌هایی است که در آن مشارکت زنان را از منظر اقتصادی (اشتغال زنان روستایی) مدنظر قرار می‌دهد که این امر متأثر از گفتمان حاکم بر این دولت (توسعه اقتصادی) است. در اواخر دهه ۷۰ و اوایل دهه ۸۰ که دولت اصلاحات برمسند قدرت نشست، تولی‌گری آن در حوزه پژوهش متأثر از شعار توسعه سیاسی بوده و مشارکت زنان مترادف با حضور آنان در عرصه‌های سیاسی (قدرت) تعریف گردید (صادقی و خادمی، ۱۳۹۵). هر دو دیدگاه در سال‌های بعد نیز در میان قانون‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان ماندگار و هر دولتی که در سال‌های بعد روی کار آمد، حضوری متفاوت برای زنان رقم زد. آثار این تفکرات در میان زنان هنوز جاری است تا جایی که عده‌ای از زنان دولتی معتقدند حضور زنان در مناصب مدیریتی و تصمیم‌گیری واجب کفایی است و همین تعداد محدود کفایت می‌کند، مابقی زنان اولی‌تر است که در خانه و در میان همسر و فرزندان باشند. در همین بازه زمانی از دید زنان دودسته کلی موانع فردی - خانوادگی و موانع فرهنگی - اجتماعی تقریباً با اولویت یکسان به‌عنوان موانع ارتقاء زنان شناسایی شده‌اند. واضح است بخش قابل توجهی از موانع فردی مانند اعتماد به نفس، تمرکز بر نقش مادری و همسری، ترس از ورود به اجتماعات بزرگ‌تر از طرف جامعه در کلان و خانواده در سطح خرد به آن‌ها القاشده و ریشه در مسائل فرهنگی دارد. نتایج پژوهش‌ها به خوبی رابطه نزدیک این دو مانع اصلی را نشان می‌دهند. در دسته سوم موانع سازمانی قرار گرفته که زنان معتقدند سازمان حق نانوشته‌ای برای مردان قائل است.

تحلیل یافته‌ها در بازه زمانی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۱

از دید مردان همچنان موانع فردی و خانوادگی در اولویت اول است با این تفاوت که در زیرمجموعه این مانع گزینه‌های نداشتن انگیزه زنان برای ارتقاء، عدم توانایی زنان برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی و نداشتن مهارت‌های مدیریتی اضافه شده است. جامعه مردان همچنان تأکید دارند که عدم ارتقاء زنان ریشه در عوامل درونی دارد. یافته‌ها این پیام را با خود دارند که عواملی از درون خود فرد و خانواده وی سبب می‌شوند تا زنان تصمیم به سکون در وضعیت فعلی بگیرند. این نوع القاء می‌گوید زنان با میل شخصی خود تصمیم به سکون و ایستایی می‌گیرند و با انتخاب خود از پذیرفتن پست‌های بالاتر که به درگیری بیشتر در فضای کاری منجر می‌شود، امتناع می‌ورزند. زنان ترجیح می‌دهند شغلی بی‌دغدغه داشته باشند و از پذیرش و حضور در مناصب مدیریت واهمه دارند. اولویت دوم از موانع ارتقاء زنان از دید مردان موانع فرهنگی - اجتماعی است. عواملی که بیشترین تأثیر را بر عدم ارتقاء زنان دارند کلیشه‌های جنسیتی و

الزامات نقشی زنان می‌باشد. اولویت سوم نیز به موانع سازمانی داده شده که در این دسته کلی علاوه بر اینکه همچنان تلقی مدیریت به‌عنوان یک کار مردانه در سازمان بارز است، مردان معتقدند که زنان امکان کار در ساعات اضافه‌کاری را ندارند، امکان حضور در مأموریت را ندارند و همچنین مرخصی مربوط به زایمان را محدودیت برای یک مدیر زن عنوان می‌کنند و در جمع‌بندی اشاره می‌شود که زنان با داشتن مسئولیت مدیریت از ایفای نقش‌های اصلی خود بازمی‌مانند و البته منظور از نقش‌های اصلی همان نقش‌های مادری، همسری و مسئولیت‌هایی است که جامعه برای زنان تعیین کرده است. در همین بازه اولویت‌بندی موانع ارتقاء از دید زنان تغییر قابل توجهی داشته است. مهم‌ترین مانع ارتقاء عامل فرهنگی - اجتماعی است. عواملی چون نابرابری جنسیتی، کلیشه‌های جنسیتی، فرهنگ مردسالاری و نقش‌های تعریف‌شده اجتماعی برای زنان با تأسی از فرهنگ حاکم بیشترین تأثیر را داشته‌اند. پذیرش یک زن به‌عنوان مدیر ارشد یک سازمان و یا مدیر اجرایی در یک مجموعه کمی عجیب است و نگاه سنتی جامعه به دیدن مردان در این قبیل سمت‌ها عادت دارد. فرهنگ این عامل جدایی‌ناپذیر و مؤثر در اجتماع انسانی در ناخودآگاه تاریخی مردم این روز و بوم چنان آرام و نرم رخنه کرده است که زنان خود به جریان قدرت از سوی مردان عادت کرده‌اند، مشاغلی را مردانه و مشاغلی را زنانه می‌بینند. در سازمان پذیرش و اطاعت از مافوق مرد راحت‌تر از مافوق زن است. اولویت دوم از موانع ارتقاء موانع سازمانی است. عدم اعتماد سازمان به زنان، نداشتن فرصت برابر برای ارتقاء بین زنان و مردان، حضور مردان در شبکه‌های غیررسمی در سازمان و استفاده از روابط غیررسمی مردان در ارتقاء به سطوح بالاتر مواردی است که زنان عنوان کرده‌اند. زنان قویاً معتقدند که اساساً پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی نوعی حق برای مردان تلقی شده، از آن جهت که آن‌ها نان‌آور خانواده هستند و چون مشاغل مدیریت توأم با مزایای مالی است پس مردان برای آن محق‌تر و اولی‌تر هستند، زنان از آن جهت که نان‌آور نیستند و شغلشان بیشتر جنبه کمک اقتصادی به خانواده دارد، پس در سطوح پایین سلسله‌مراتب سازمان و بدنه کارشناسی باقی می‌مانند. در سازمان‌های دولتی مدیریت قبل از اینکه یک مسئولیت پرچالش باشد، موقعیتی است با درآمد و مزایای بالا. قوانین و ضوابط سازمانی نیز به‌طور ضمنی حامی مردان است زیرا قانون‌گذاران مرد هستند. در کمتر سازمان دولتی زنان در تعیین کار راه شغلی نقش دارند، و کمتر کارراه شغلی جنسیت و شرایط کاری متفاوت زنان و مردان را در خود دیده است.

در این بازه تعدادی از پژوهش‌ها مانع مذهب را مطرح می‌کنند. البته منظور از موانع مذهبی تفسیر و برداشت‌های شخصی از دین است. در هیچ‌کدام از مطالعات بررسی شده دین و به‌طور مشخص دین اسلام به‌عنوان مانع ارتقاء شناسایی نشده و چه‌بسا در تعدادی از پژوهش‌ها به نقش

فراتحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران

تسهیل‌گری و تأکیدی دین مبنی بر مشارکت زنان اشاره شده است. از جمله: تأکید قرآن بر تعلیم و تعلم فارغ از جنسیت، توجه به نقش اجتماعی زنان در صدر اسلام، حضور در واقعه عاشورا. اما دیدگاه‌های متفاوت در تفسیر دستورات دینی و رویکردهای مختلف به برابری و یا نابرابری حقوق زن و مرد در اسلام، اوضاع اجتماعی - سیاسی در زمان چاپ مقاله‌ها و حتی جامعه آماری و محل اجرای پژوهش، تفسیرها و قرائت‌های متفاوتی از دین را موجب شده‌اند که در بعضی از مطالعات به‌عنوان محدودیت در مسیر ارتقاء زنان معرفی شده است. در اولویت چهارم موانع فردی و خانوادگی مطرح شده که عدم حضور و یا حضور کم‌رنگ و ناچیز زنان در شبکه‌های ارتباطی سازمان، ترس از ورود به روابط غیررسمی در سازمان مورد توجه زنان قرار گرفته است. در این بازه زنان نقش و حمایت خانواده را به مراتب بهتر از گذشته می‌دانند. اوضاع اقتصادی جامعه، بالا رفتن سطح هزینه‌های زندگی و بر عهده گرفتن بخشی از مسئولیت‌های مالی زندگی توسط زنان از دلایل آن است. زنان اعتقاد دارند حمایت والدین، همسر و فرزندان را بیشتر از پیش با خود دارند. واضح است زنان سعی دارند موانع ارتقاء را به موانع بیرونی نسبت دهند و اعلام کنند که از نظر توانمندی، تحصیلات و شایستگی‌های فردی آمادگی پذیرش پست‌های مدیریت را دارند. در همین بازه موانع سازمانی و به‌ویژه گزینه قوانین نانوشته در توزیع پست‌های مدیریت به سیاق قبل مطرح است.

تحلیل یافته‌ها در بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶

اولویت‌بندی موانع از دید زنان و مردان تغییراتی داشته و یافته‌ها نشان از نزدیکی نظرات آن‌ها دارد. البته عامل جدیدی به موانع ارتقاء اضافه شده که تأثیرگذاری آن قابل تأمل است. از دید مردان به ترتیب موانع فرهنگی - اجتماعی، موانع سیاسی، موانع فردی و خانوادگی و موانع سازمانی می‌باشد. موانع ارتقاء به سطوح مدیریت از دید زنان موانع سیاسی، موانع فرهنگی - اجتماعی، موانع سازمانی و موانع فردی - خانوادگی می‌باشد. تغییر در اولویت‌بندی موانع ارتقاء زنان در سه بازه زمانی قابل توجه است. موانع درونی و فردی کم‌رنگ‌تر و موانع بیرونی تأثیرگذارتر شده‌اند. فرهنگ و باورهای فرهنگی همچنان در صدر موانع است. مردان و بیشتر زنان معتقدند عدم حضور در حلقه‌های قدرت، نداشتن روابط خانوادگی سببی و نسبی با صاحبان قدرت، عدم عضویت در احزاب و گروه‌های سیاسی، عدم عضویت در شبکه‌های ارتباطی غیررسمی سازمان، نداشتن توانایی و قدرت لابی‌گری زنان موانعی هستند که در طی چند سال اخیر بسیار تأثیرگذار بوده‌اند. مشارکت سیاسی زنان در چند سال گذشته مورد توجه جامعه پژوهشگران کشور بوده است. در بدنه پژوهشی کشور نگاه حداقلی به مشارکت سیاسی وجود داشته و غالب پژوهش‌ها

باهداف رشد مشارکت سیاسی در بین زنان نخبه جامعه صورت پذیرفته و به صورت تک‌بعدی صرفاً معنای مشارکت سیاسی را معادل با میزان دستیابی به قدرت و حضور در عرصه‌های مدیریت تعریف نموده‌اند. علاوه بر این قرائت جزئی و تک‌بعدی از مشارکت سیاسی، مسئله مهم‌تر سیاست زدگی در بین بدنه پژوهشی کشور نسبت به مسئله مشارکت سیاسی زنان است. به این معنی که جهت و رویکرد نگاه به مسئله مشارکت زنان تحت تأثیر تحولات سیاسی حاکم بر کشور و تغییر دولت‌ها بوده و توجه به مسئله مشارکت زنان در فضای حزبی و جناحی تبیین شده است (صادقی و خادمی، ۱۳۹۵) مردان و زنان هر دو بر این باورند که در سازمان‌های دولتی مکانیسم مشخص و البته یکسان برای ارتقاء به رده‌های مدیریتی وجود ندارد که این موضوع زنان را بیشتر از مردان تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت روزافزون پارادایم توسعه انسانی موجب توجه بیش‌ازپیش دولت‌ها از حیث سیاسی، اجتماعی و فرهنگی به موضوع مشارکت زنان شده است. مسئله محوری در الگوی توسعه حضور و مشارکت مردم و اعضای جامعه و بهیچ‌وجه دادن به همه 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، دهسپار و ابطحی، ۱۳۹۱). 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). با ترویج و اشاعه الگوی غیر جنسیتی در جوامع در حال توسعه، بسیاری از شرایط تبعیض‌آمیز مورد نقد قرار گرفته و در واقع امروزه ارتقاء مشارکت زنان ضمن به چالش کشیدن وضعیت موجود به سمت اهدافی گام برمی‌دارد که ماهیت آن رفع هرگونه شرایط تبعیض‌آمیز است (آرمن، فرازمنندو دانش، ۱۳۹۴). این واقعیتی انکارناپذیر است که در جامعه ما، زنان از نابرابری رنج می‌برند و بسیاری از زنان و حتی مردان نیز بدان معترض هستند. تفاوت موجود بین شاغلان زن و مرد، محدودیت فاحش زنان در مناصب مدیریتی و درصد پایین حضور زنان در مجلس و بسیاری از موارد دیگر دال بر وجود تبعیض میان زن و مرد است. این‌گونه مسائل که بر تبعیض دلالت دارد در صورت تداوم می‌تواند دال بر وجود ساختار تبعیض‌آمیز باشد. ساختاری که از نظر قدرت پدیدآورنده شرایط نابرابر بوده و عناصر مقوم نابرابری را از طریق مکانیسم‌های متنوع اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بازتولید کرده و در نهایت بخشی از اعضای جامعه را از کانون محاسبات اجتماعی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها حذف و یا نامعتبر می‌کند. وقتی مسئله نابرابری مطرح می‌شود ناخودآگاه ما به منازعه‌ای بر ضد

فرا تحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران

ساختار مردسالارانه سوق می‌یابیم. در حقیقت مبارزه زنان و مردانی که به رفع تبعیض علیه زنان با هر شکل و در هر سطحی می‌اندیشند، نوعی برخورد با مصادیق مردسالاری است که توزیع نابرابر قدرت در جامعه در تمامی سطوح اجتماعی، سیاسی و حتی خانوادگی اعمال می‌کند. تمایل نداشتن بخشی از زنان دانش‌آموخته و مهارت‌یافته به تلاش برای دستیابی به مدیریت و نهادینه شدن این تمایل در شخصیت پنهان جامعه و میدان رقابت گسترده میان همه عناصر فعال در حوزه مدیریت با هر ابزاری، حتی ابزارهای پنهان چون بزرگ‌نمایی دیگر نقش‌های زنان در جامعه، مانع ورود زنان به عرصه مدیریت می‌شوند، امکان تغییر در مناسبات را محدود کرده است. در همین زمینه موضوع قدرت و همه‌جایی بودن آن بستری گسترده برای اثربخشی عوامل متعدد اجتماعی و فرعی ایجاد می‌کند. علیرغم وضعیت روبه بهبود زنان در مدیریت سازمان‌ها موانع و مشکلاتی بر سر راه مشارکت فعالانه و تصدی مدیریت مشاغل دولتی برای زنان وجود دارد که فرا تحلیل انجام‌شده با موضوع شناسایی موانع ارتقا زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران نشان می‌دهد انتصاب و انتخاب زنان در تصمیم‌گیرهای کلان تحت تأثیر شدید موانع فرهنگی - اجتماعی، موانع سیاسی، موانع سازمانی و موانع فردی - خانوادگی قرار دارد. به نظر می‌رسد اتفاق مهمی در جامعه در حال وقوع است که نادیده انگاشتن و کم‌توجهی به آن به منزله بروز مشکلات جدی است. باینکه موضوع اعمال محدودیت بر مدیریت زنان پدیده‌ای جهانی است اما در کشور ما و در سازمان‌های دولتی ویژگی خاص خود را دارد. حضور چشمگیر زنان در کاندیداتوری ریاست جمهوری سال ۹۲ و ۹۴ برای بالاترین مقام تصمیم‌گیرنده دولت، حضور زنان در جایگاه معاون و مشاور وزیر در وزارتخانه‌ها، افزایش تعداد زنان مدیرکل نشان از خواست و حضور روبه رشد زنان است که بایستی بخش‌های تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیرنده به این حجم از ظرفیت اجتماعی و انسانی را حساس کند.

موانع فرهنگی و اجتماعی: نهادینه شدن برخی از هنجارها، ارزش‌ها و باورهای دیرینه در زیرساخت‌های فرهنگی و حکومتی به منزله سدی بزرگ در برابر حضور فعال زنان در عرصه مدیریت است. حاکم بودن گفتمان مردانه در فرهنگ جامعه و به تاسی از آن در فرهنگ سازمانی و برتری مردان در رهبری و مدیریت به چشم می‌خورد. اساساً در چنین فرهنگ و باورهایی زن بودن یک نوع محدودیت است و تفکر تقسیم‌کار جنسیتی در این فرهنگ‌ها برقرار است. این باورها نوعی مانع بیرونی جبری برای ارتقاء زنان هستند. بازخوانی باورها، برداشتها و حفظ تناسب و انسجام بین قوانین مدنی و قوانین شرعی و همچنین بروز شدن آنها نیازمند حضور و همراهی مداوم و فعال صاحب‌نظران حقوقی، دینی و سیاستمداران می‌باشد. فرهنگ در ناخودآگاه تاریخی جامعه و به صورت ذهنی موانعی را ایجاد می‌کند از آن جهت که ذهنی است، شناسایی و

کاهش تأثیر آن در بلندمدت اتفاق می‌افتد. بنابراین تغییر کلیشه‌ها، تغییر نگرش جامعه به نقش و جایگاه زنان و تغییر ساختار ذهنی مردان و حتی زنان برای مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف ضروری و در این مسیر همراهی رسانه‌ها و نظام آموزشی تسریع‌کننده می‌باشند. ناصری جهرمی و همکاران (۱۳۹۴) احمدی کهنعلی و همکاران (۱۳۹۲) صالحی امیری و اشرف‌جو (۱۳۹۱) بیوبین^۱ (۲۰۱۰) رأس اسمیت و هوپاتز^۲ (۲۰۱۰) نلسون و وایر^۳ (۲۰۱۰) راسور (۲۰۱۷) نیز در مطالعات خود کلیشه‌های فرهنگی و اجتماعی را مانع ارتقا زنان معرفی کرده‌اند. صداقت زادگان و همکاران (۱۳۹۶) سعیدین، راملی، جوهری، هارین (۲۰۱۵) کلیشه‌های جنسیتی و باور به قالب فرهنگی را مانع اصلی ارتقاء زنان معرفی کردند. بروکمولر و همکاران (۲۰۱۴) عوامل فرهنگی را مانع اصلی ارتقاء زنان شناسایی کردند.

مانع سیاسی: عدم حضور زنان در حلقه‌های قدرت، عدم حضور در احزاب و گروه‌های سیاسی و در حاشیه ماندن زنان در وضعیت فعلی جامعه انکارناپذیر است. نظر به تعریف ارنشتاین^۴ از مشارکت همه حوزه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی به هم وابسته هستند. او مشارکت را "نوعی توزیع مجدد قدرت تلقی می‌کند که به سبب آن شهروندانی که در حال حاضر در فرایند سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کنار گذاشته شده‌اند قادر شوند تا به تدریج در آینده شرکت داده شوند" در واقع نمی‌توان از مشارکت صحبت کرد بدون آنکه مؤلفه‌های سیاست و قدرت را مدنظر قرارداد. نقطه مرکزی در مبحث مشارکت، توزیع مجدد قدرت است که اگر تا این زمان مشارکت سیاسی، اجتماعی و اقتصادی زنان کمتر بوده، این عدم مشارکت به نفع گروه‌های خاصی است در حقیقت در یک نظام مردسالار عدم مشارکت زنان در همه عرصه‌های تصمیم‌گیری بیش از هر چیزی به نفع مردانی است که در شکل‌بندی سیاسی، اجتماعی و فرهنگی نقش مسلط را ایفا می‌کنند (صمدی راد ۱۳۸۵، به نقل از صدیقی، عامری، ۱۳۹۵). لازمه افزایش مشارکت زنان بازسازی این مناسبات و حرکت به سمت نوعی تجدیدنظر در مناسبات سیاسی از یک طرف و اصلاح قوانین و مقررات حقوقی تسهیل‌کننده برای مشارکت زنان است. نتایج بیان می‌کند برای مشارکت و حضور در سطوح مختلف تصمیم‌گیری نیاز به توزیع مجدد قدرت است. مناسبات قدرت در لایه‌های گوناگون جامعه به‌ویژه در حوزه‌های مردانه و زنانه، آن قدر باظرافت به تبیین نهادهای موردنیاز پرداخته‌اند که موجب شده ضرورت دسترسی به

-
1. Beaubien
 2. Ross-Smith & Huppatz
 3. Nelson & Wawire
 4. ErNSTein

فراتحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران

مدیریت زنان در سطح مقبولی از جامعه مورد توجه نباشد. در بخش‌هایی پنهان هنوز مناسبات قدرت مدیریت زنان یک امر غیرعادی تلقی می‌شود، نه یک واقعیت ازدست‌رفته که نیازمند بازسازی است (نژاد بهرام، نقل در گزارش وضعیت اجتماعی زنان، ۱۳۹۴). یافته‌های تحقیقات فیضی، موغلی، رفیعی و حسینی (۱۳۹۴) احمدی کهنعلی و همکاران (۱۳۹۲) شیرزادملاباشی، فراهانی و اسد (۱۳۹۱) یزد خواستی، میرزائی و فتحی (۱۳۸۸) صمدی راد (۱۳۸۵) آبرون و زنجانی (۱۳۹۳) مانع سیاسی را در عدم ارتقاء زنان مؤثر دانسته و با یافته‌های این فرا تحلیل در تاثیر گروه‌های سیاسی و احزاب در ارتقاء زنان به سطوح مدیریت همسو می‌باشد. صادقی و خادمی (۱۳۹۵) در پژوهش خود محدودیت ساختارها و عوامل دولتی را از موانع مشارکت زنان دانسته، جایاتیلاک^۱ (۲۰۱۶) سیاست‌گذاری‌های دولت، قوانین تصویب‌شده و عوامل موقعیتی را موانع ارتقاء زنان در کره جنوبی تأیید کرد. بروکمولر و همکاران (۲۰۱۴) ساختارها و قوانین دولتی را به‌عنوان مانع ارتقاء شناسایی کردند.

مانع سازمانی: سازمان‌های دولتی ایرانی در بوم و ایدئولوژی اسلامی فعالیت می‌کنند و هرگونه مشارکت نیازمند تناسب و تجانس بین سه متغیر ایرانی، اسلامی و دولتی است. بدیهی است در فرهنگ دینی ما همراهی نهادهای مذهبی با تشویق و تنویر افکار عمومی مبنی بر بها دادن به زنان و ایجاد فرصت برای مشارکت در جامعه بسیار تسهیل‌گر و کمک‌کننده خواهد بود. ضعف و یا نبود سیستم‌های ارتقاء که مبتنی بر شایستگی افراد، فارغ از جنسیت و یا هرگونه سوگیری و بر اساس عدالت سازمانی و اعمال قوانین و مقررات شفاف باشد، در بخش دولتی احساس می‌شود. نکته بارز در موانع سازمانی وجود فرهنگ سازمانی مردسالارانه است که نگاه سنتی را از روی زنان برداشته و همچنان باور دارد که چون اولویت اول زنان نقش‌های همسری و مادری است پس زنان در ایجاد و حفظ تعادل بین کار و زندگی ناتوان خواهند بود. از طرفی زنان فرصت آزمون و خطا، فرصت تمرین مدیریت در سازمان را ندارند. سازمان و سیاست‌های آن دریافته‌های تحقیقات سلیمان پور و شیرازی (۱۳۹۶) استادهاشمی، میرحسینی، خلوتی و آصفی (۱۳۹۴) رفعت جاه و خیرخواه (۱۳۹۲) کاظمی و دهقانپور (۱۳۹۲) زاهدی و دهقانیان (۱۳۹۰) میر کمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۸) کجباف و کاظمی (۱۳۸۷) به‌عنوان موانع شناسایی شد. ادريس حسن، بهاروم و عبدالمطلب (۲۰۱۶) حمایت سازمانی و قوانین سازمانی را عوامل مؤثر در ارتقاء زنان می‌دانند. جایاتیلاک^۱ (۲۰۱۶) مایی نگو ونویین (۲۰۱۷) فرهنگ سازمانی را مانع ارتقاء زنان عنوان کردند.

1. Jayatilake

مانع فردی - خانوادگی: تأثیر و تأثر بین فرهنگ خانواده در سطح خرد و باورها و ارزش‌های حاکم بر جامعه در سطح کلان از بدیهیات است. تعریف و القاء نقش‌هایی برحسب جنسیت از دوران بچگی، اهتمام به فرزندان پسر به‌عنوان ادامه‌دهنده نام خانوادگی، عدم حمایت خانواده پدری و همسری از زنان و در این میان عدم خودباوری زنان، عدم تلاش برای مطالبه حقوق حقه خود و ناامید شدن در کسب مناصب مدیریتی که از آن به‌عنوان "کف چسبنده"^۱ نام می‌برند، محدودیت‌هایی است که بر تثبیت این ساختار تبعیض‌آمیز کمک می‌کند. گفتنی است که بخش قابل توجهی از زنان خود را به‌عنوان "جنس دوم"^۲ پذیرفته و باور دارند که مدیریت واقعاً کاری مردانه است. برخی پذیرفته‌اند اشتغال آن‌ها برای کمک به اقتصاد خانواده است نه بیشتر. طبیعی است این نگاه باوری را ایجاد می‌کند که در سایه آن زنان حتی از مطرح شدن به‌عنوان گزینه مدیریت واهمه دارند. اسماعیل پور، تفقدی (۱۳۹۶) هاشمی و همکاران (۱۳۹۴) نصیری و لیک بنی و بهشتی راد (۱۳۹۳) میر غفوری (۱۳۸۵) بابایی زکلیکی (۱۳۸۵) رنجبر و ساردینی (۱۳۹۶) در تحقیقات خود مانع فردی و خانوادگی را در ارتقاء زنان تأیید کرده‌اند. عظیم، صبور و بصیر (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان شناسایی موانع توسعه شغلی زنان در بخش دولتی مالزی موانع شخصی و عدم اعتماد به نفس زنان را مؤثرترین موانع معرفی کردند. محبوب (۲۰۱۶) عامل فردی را در عدم توسعه شغلی مؤثر دانسته است.

براساس یافته‌های این فراتحلیل پیشنهاد می‌شود با توجه به نقش انکارنشده زنان در توسعه پایدار، مسئله زنان به‌عنوان موضوع اولویت‌دار در دولت بررسی شود. دولت از طریق رسانه‌ها، نظام آموزشی، تشکیلات و ساختارهای رسمی و گروه‌های مرجع به‌ویژه مراجع دینی زمینه همراهی فرهنگ عمومی جامعه را با برنامه‌های ارتقاء زنان فراهم کند. ایجاد و تعریف مکانیسم‌های شفاف و روشن ارتقاء مدیران در سازمان‌های دولتی مبتنی بر شایسته‌سالاری تا رابطه سالاری. تدوین قوانین تبعیض مثبت یا اقدام مثبت برای مدت‌زمان محدود و جبران عقب ماندگی زنان در بسیاری از حوزه‌ها. تدوین بانک اطلاعات زنان توانمند و الزام دستگاه‌های اجرایی به استفاده از آن در انتصاب‌ها و همچنین معرفی زنان موفق در سطح کشور جهت تقویت حس خودباوری و اعتماد به نفس در زنان. تشکیل انجمن، احزاب و ساختارهای رسمی توسط زنان برای احقاق حقوق و کمک به آگاهی زنان در ابعاد مختلف و ایجاد حلقه‌های حمایتی. گسترش گفتمان زنان برای زنان بجای زنان علیه زنان و نهایتاً اینکه یافته‌ها نشان داد موانع ارتقاء زنان مستقل از هم

-
1. Sticky floor
 2. Second gender

فرا تحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران

نیستند و اثر فزاینده‌ای برهم دیگر دارند. پیشنهاد می‌شود تحقیقی برای بررسی اثرات فزاینده‌ی موانع در عدم ارتقا زنان انجام شود.

از محدودیت‌هایی تحقیق می‌توان اشاره داشت به اینکه روش انجام تحقیق حاضر کیفی است و طبیعی است که محدودیت‌های روش‌های کیفی را داشته باشد. قلمرو زمانی این تحقیق مشخص است و در تعمیم‌یافته‌ها به بازه‌های زمانی دیگر محدودیت وجود دارد. آثار پژوهشی که در این فرا تحلیل استفاده شده نسبتاً از آرایش جنسیتی برخوردار است. ممکن است در نتایج و یافته‌های مطالعات مرور شده مؤثر بوده باشد.

منابع و مآخذ

- آبرون، فاطمه و 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. پاییز، ۱۱(۳)، ۵۰ - ۶۰.
- آرم، سیدعزیز؛ فرازمنند، حسن و دانش، حمیده. (۱۳۹۴). *تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر نرخ مشارکت زنان در نیروی کار*. فصلنامه توسعه اجتماعی. تابستان، ۹(۴)، ۱۶۱ - ۱۸۴.
- اسماعیل پور، رضا و تقفدی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). *مطالعه کیفی موانع ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان*. نشریه زن در توسعه و سیاست. تابستان، ۱۵(۲)، ۱۶۹ - ۱۸۵.
- استادهاشمی، لیلا؛ میرحسینی، سید جعفر؛ خلوتی، ملیحه و آصفی، مهدی. (۱۳۹۴). *موانع ارتقای زنان شاغل در بانک‌های دولتی کشور به سطوح عالی مدیریت از دیدگاه کارکنان*. پژوهش‌نامه زنان. زمستان، ۱۴(۱)، ۱ - ۱۷.
- احسانی، محمد؛ شتاب بوشهری، سید ناهید؛ کوزه چیان، هاشم و مشبکی اصفهانی، اصغر. (۱۳۸۷). *بررسی و رتبه‌بندی عوامل بازدارنده ارتقا زنان به پست‌های مدیریتی در هیئت‌های ورزشی استان خوزستان*. فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی. تابستان، ۱۹(۶)، ۱۷۱ - ۱۸۹.
- احمدی کهنعلی، رضا؛ بهبودی، محمدرضا و جام جور، طاهره. (۱۳۹۲). *موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه مدیران زن مطالعه کیفی در شهر بندرعباس*. نشریه زن در توسعه و سیاست. پاییز، ۱۱(۳)، ۳۳۳ - ۳۴۹.
- الماسی، لیلا؛ لبادی، زهرا و علیپور، وحیده. (۱۳۹۴). *سقف شیشه‌ای در جانشین پروری زنان در مناصب مدیریتی*. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی. بهار، ۵(۳)، ۹۱ - ۱۱۷.
- بابائی زکلیکی، محمدعلی. (۱۳۸۵). *چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی*. فصلنامه مدرس علوم انسانی. بهار، ۱۰(۴۶)، ۴۵ - ۸۱.
- تقی زاده، هوشنگ؛ سلطانی، غلامرضا و شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۱). *شناسایی موانع ارتقا زنان به پست‌های مدیریتی مطالعه موردی دانشگاه تبریز*. زن و مطالعات خانواده. پاییز، ۱۷(۵)، ۳۳ - ۵۰.
- جعفر نژاد، احمد و اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۸۴). *وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت مطالعه موردی ایران*. مجله مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان. بهار، ۳(۷)، ۷۷ - ۱۰۳.

پخشان ملایبی، سیدمهدی الوانی، شمس السادات زاهدی و علیرضا علی نژاد

حاجی پور، سیمین. (۱۳۹۷). *زنان و مشارکت سیاسی: واکاوی سیاست حضور زنان در مجلس شورای اسلامی ایران*. تهران: انتشارات ذهن آویز.

حسین پور، محمد؛ حاجی پور، بهمن و حسینیان، الهام. (۱۳۹۱). *موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد*. فصلنامه زن و فرهنگ. زمستان، ۴(۱۴)، ۴۳ - ۵۶.

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

رفعت جاه، مریم و قربانی، سمیه. (۱۳۹۰). *تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای شغلی زنان*. نشریه زن در توسعه و سیاست. بهار، ۹(۱)، ۱۱۷ - ۱۴۹.

رنجبر، مریم و ساردینی، زهرا. (۱۳۹۶). *مروری بر وضعیت ارتقا زنان شاغل در پست‌های مدیریتی سازمان‌های دولتی مطالعه موردی استان کرمان*. دو فصلنامه آینده‌نگری و توسعه. تابستان، ۱۱(۱)، ۸۳ - ۹۳.

زاهدی، شمس السادات و محمدی، ابوالفضل. (۱۳۸۱). *فرا تحلیل راهی به سوی شناسایی ارزشیابی ترکیب و تلخیص پژوهش‌های گذشته*. فصلنامه مطالعات مدیریت. پاییز، ۱۲(۴۷)، ۵۱ - ۷۹.

زاهدی، شمس السادات و دهقانیان، فریده. (۱۳۹۰). *محدودیت‌های توانمندسازی زنان شاغل در سازمان‌های دولتی ایران*. رسالت مدیریت دولتی. زمستان، ۲(۴)، ۸۷ - ۱۰۵.

سلیمان پور عمران، محبوبه و شیرازی، زهره. (۱۳۹۶). *شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی*. فصلنامه زن و فرهنگ. پاییز، ۹(۳۳)، ۱۰۹ - ۱۲۴.

سیدان، فریبا و عباس خلیفه لو، سربه. (۱۳۸۷). *بررسی عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکوبا تأکید بر خانواده*. مطالعات زنان. پاییز، ۶(۲)، ۸۹ - ۱۱۰.

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

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

صادقی فسایی، سهیلا و خادمی، عاطفه. (۱۳۹۵). *فرا تحلیل چهار دهه پژوهش در حوزه مشارکت زنان*. مطالعات اجتماعی - روانشناختی زنان. تابستان، ۱۴(۲)، ۳۵ - ۶۲.

صالحی امیری، سید رضا و اشرفجو، لیلا. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگی با ارتقاء زنان در مشاغل مدیریتی مورد مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب*. مجله مدیریت فرهنگی. تابستان، ۶(۱۶)، ۱ - ۱۷.

صفری، علی و فروغی ابری، معین. (۱۳۸۹). *سقف شیشه‌ای و راههای شکستن آن برای زنان در ایران*. تدبیر. تابستان، ۱۷(۲)، ۴۴ - ۴۹.

فرا تحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران

صداقت زادگان، شهناز؛ ملکی، امیر و خسروی، ناهید. (۱۳۹۶). بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریت. دو فصلنامه مشارکت و توسعه اجتماعی. بهار و تابستان، ۴(۱۱۵ - ۱۳۸).

صدیقی، بهرنگ و عامری، پردیس. (۱۳۹۵). نقش مشارکت سیاسی زنان در فرایند توسعه پایدار کشور باتاکید بر سه دوره اصلاح طلب - اصولگرا و اعتدالگرا. پژوهش اجتماعی. زمستان، ۴(۳۳)، ۸۵ - ۱۰۸. صمدی راد، انور. (۱۳۸۵). مکانیسمهای ارتقای مشارکت زنان در ابعاد سیاسی و اقتصادی. فصلنامه رفاه اجتماعی. تابستان، ۵(۲۱)، ۹۹ - ۱۲۲.

ضرغامی فرد، مژگان و بهبودی، محمدرضا. (۱۳۹۳). پدیده صخره شیشه‌ای بررسی تجربه‌ها و چالش‌های زنان در پست‌های رهبری سازمان. مدیریت فرهنگ سازمانی. تابستان، ۱۲(۲)، ۱۹۱ - ۲۱۱. طالقانی، غلامرضا؛ پور عزت، علی اصغر و فرجی، بهاره. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران. نشریه مدیریت دولتی. تابستان، ۲(۱)، ۸۹ - ۱۰۲. عبدالهی، مژگان. (۱۳۸۱). سقف شیشه‌ای مانع ارتقا شغلی زنان. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول. زمستان، ۹(۳۵ - ۳۶)، ۱۸۶ - ۲۰۰.

فاطمی صدر، فیروزه و مشبکی، اصغر. (۱۳۸۰). موانع ارتقا زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاههای تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران. فکوهی، ناصر. (۱۳۸۴). سازوکار تبعیض مثبت به‌مثابه ابزار محرومیت‌زدایی با نگاهی به وضعیت زنان در ایران. مجله پژوهش زنان. پاییز، ۳(۳)، ۱۱۵ - ۱۴۱.

فیضی، طاهره؛ موعلی، علیرضا؛ رفیعی، مجتبی و حسینی، سهیلا. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت شاخص‌های ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام. پاییز، ۲۳(۵)، ۱۱۱ - ۱۱۹.

قوامی، ناهید. (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقا زنان به پست‌های مدیریتی با استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه فازی مورد مطالعه سازمان امور مالیاتی خراسان رضوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت بازاریابی بین‌المللی، دانشکده مدیریت، دانشگاه فردوسی. قدرتی، حسین. (۱۳۹۴). فراز و فرود اشتغال زنان در ایران و تفاوت آن با روندهای جهانی. فصلنامه توسعه اجتماعی. بهار، ۹(۳)، ۲۹ - ۵۲.

کاظمی، عالیه و دهقانپور فراشاه، افسانه. (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت‌بندی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی. زن در توسعه و سیاست. تابستان، ۱۱(۲)، ۲۰۹ - ۲۲۱. کاظمی پور، شهلا و جعفری، مژگان. (۱۳۸۸). موانع ارتقا شغلی زنان در ایران مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران. جامعه‌شناسی معاصر. زمستان، ۲(۱)، ۱۷۷ - ۱۹۷.

کجباف، محمدباقر و کاظمی، ملیحه. (۱۳۸۷). بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقاء زنان به جایگاه‌های مدیریتی. مطالعات زنان. زمستان، ۶(۳)، ۱۳۳ - ۱۴۷.

- کرس ول، جان دلبلیو. (۲۰۰۹). طرح پژوهش رویکردهای کیفی، کمی و ترکیبی. (ترجمه علیرضا کیامنش و زهرا دانای طوس). (۱۳۹۲). تهران: جهاد دانشگاهی علامه طباطبائی.
- گزارش وضعیت اجتماعی زنان در ایران ۱۳۸۰ - ۱۳۹۰. (مجموعه مقالات). (۱۳۹۴). تهران: نشرنی.
- گودرزوندچگینی، مهرداد و حقی، معصومه. (۱۳۸۹). تاثیر فرهنگ سازمانی بر جذب زنان در پستهای مدیریتی. زن و جامعه. زمستان، ۱(۴)، ۹۷ - ۱۱۲.
- محمدی، شیرکوه؛ کمال خرازی، سید علی‌نقی؛ کاظمی فرد، محمد و پورکریمی، جواد. (۱۳۹۵). مدیریت آموزش چند فرهنگی در مدارس ایران فرا تحلیل کیفی. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه. زمستان، ۴(۲)، ۸۷ - ۱۰۶.
- محمدی جوزانی، زینب. (۱۳۹۳). عوامل اثرگذار بر ارتقای زنان عضو هیات علمی به سطوح مختلف مدیریت در دانشگاههای تربیت بدنی دولتی شهر تهران، مطالعه موردی دانشگاههای الزهراء، تهران، علامه طباطبائی و شهید بهشتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه الزهراء.
- محمودیان، شهره. (۱۳۹۵). بررسی موانع مشارکت زنان در سطوح مدیریتی سازمان آموزش و پرورش. توسعه آموزش جندی شاپور. زمستان، ۷(۳)، ۲۰ - ۲۵.
- ملکی، زهره و عطایی، محمد. (۱۳۹۵). شناسایی راههای رفع موانع ارتقا شغلی زنان در سازمانهای دولتی - امور مالیاتی قزوین. مدیریت توسعه و تحول. زمستان، ۵(۵)، ۴۶ - ۵۶.
- میر غفوری، حبیب‌الله. (۱۳۸۵). شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد. مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان. بهار، ۴(۱)، ۱۰۱ - ۱۲۲.
- میرکمالی، محمد و ناستی زایی، ناصر. (۱۳۸۸). موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش. زن و مطالعات خانواده. پاییز، ۵(۱۷)، ۳۳ - ۵۰.
- ناصری جهرمی، رضا؛ محمودی یگانه، الهام؛ رحمانی، هادی؛ محمدی، مهدی و مختاری، زینب. (۱۳۹۴). بررسی موانع ارتقاء مدیریتی زنان از دیدگاه مدیران زن دبیرستان‌های شهر شیراز. تحقیقات مدیریت آموزشی. بهار، ۶(۲۳)، ۸۷ - ۱۰۴.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و بهشتی راد، رقیه. (۱۳۹۳). بررسی نقش سقف شیشه‌ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک‌شده. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان. زمستان، ۱۲(۴)، ۱۴۹ - ۱۷۲.
- نوازی، بهرام و آرام، یزدی. (۱۳۸۹). چالش‌های مدیریت زنان در ایران مطالعه دانشگاه بین‌المللی امام خمینی به‌عنوان یک سازمان دولتی. پژوهشنامه علوم سیاسی. زمستان، ۶(۱)، ۲۰۱ - ۲۱۷.
- یزد خواستی، بهجت؛ میرزائی، حسینعلی و فتحی، لاله. (۱۳۸۸). مطالعه نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان. زن در توسعه و سیاست. تابستان، ۲۵(۱۰)، ۱۱۳ - ۱۲۷.

- Abdul Ghani Azmi, I., & Syed Ismail, Sabour, H., & Basir, S. A. (2011). Career Advancement Barriers in Malaysian Federal Public Service. *International Conference on Financial Management and Economics*, Vol. 11. 324 - 328.
- 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*, 8(1), 202–232.
- Beaubien, G. (2010). Female Managers Earning Less than Male. *Counterparts Public Relations Tactics*, 11(17), 6 - 18.
- Calas, M.B., Smirchich, L. & Holvino, E. (2014). Theorizing gender and organization: changing times, changing theories? *The Oxford Handbook of Gender in Organization*, Oxford University Press, Oxford, 17 - 52.
- Cook, A. & Glass, C. (2014). Above the glass ceiling: When are occupational minorities promoted CEO? *Strategic Management Journal*, 35(7), 88 - 108.
- Fahim Devin, Hassan. & Asadollahi, Ehsan. (2015). Barriers to Women Career Advancement (Glass Ceiling) And The Role of personality traits (Self - Esteem, Self - Efficacy) as Means of Breaking Through. *International Academic Institute for Science and Technology*, Vol. 2, N, 8.218 - 228.
- Gartzia, L., & Ryan, M.K., & Balluerka, N. & Arizeta, A, A. (2012). Think crisis - think female: Further evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21. 603 - 628.
- 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>.
- ILO Report. (2015). Women in management: Ceiling is believing. <http://www.google.com>.
- 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.
- 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. 2.61 - 85.
- Kasta, Keenawinna. TL, Sajeevanie. (2015). Impact of Glass Ceiling on Career Development of Women: A Study of Women Branch Managers in State Owned Commercial Banks in Sri Lanka. 2nd International HRM Conference, Vol.2, No.1.55 - 70.
- 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). 255 - 263.
- 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.

- Mehboob, Hamid. (2016). Impact of Glass Ceiling on Women's Career Development: A Case of Sahiwal & Okara City. *International Review of Social Sciences*, 4(12), 597 - 606.
- Nelson H.W., & Wawire, F. M. (2010). Factors affecting the management of women groups' micro and small enterprises in Kakamega District, Kenya. *Journal of European Industrial Training*, 2(34), 128 - 130.
- Rathore, S. (2017). Corporate Glass Ceiling: An Impact on Indian Women Employees. *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, 7(4), 264 - 269.
- Ross - Smith, A., & Huppertz, k. (2010). Management, Women and Gender Capital. *Gender Work and Organization*, 5(17), 34 - 36.
- Singh, Sanskriti. Dash, Lipsa. (2016). Women And Corporate Sector of India: A Study on Impact of Glass Cilling Existence Sector of India. *Social Sciences International Research Journal*. Vol.2. 206 - 218.
- Shokati, Ahmad Abad., & M. Hasani, P. (2006). What is Met analysis? modern care journal. 3(3&4), 15 - 20.
- Saadin, I., Ramli, K., & Johari, H., & Harin, A.N. (2015). Women and Barriers for Upward Career Advancement – A Survey at Perak State Secretariat, Ipoh, Perak. *Procedia Economics and Finance*, 35(5), 574 - 581.
- Timulak, L. (2009). Meta - analysis of qualitative studies: A tool for reviewing qualitative research findings in psychotherapy. *Psychotherapy Research*, 19(4/5), 591 - 600.
- Vongas, G. & John, Alhaji, R. (2015). The Evolution of Empathy and Womens Precarious Leadership Appointment. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, Vol. 4. 30(5), 277 - 289.