

مطالعه کیفی موانع ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان

رضا اسماعیل پور^۱، حمیدرضا تفقیدی^{۲*}

چکیده

هدف این مقاله تحلیل عواملی است که مانع پیشرفت و ارتقای شغلی بانوان در سازمان‌ها می‌شوند. در این تحقیق، از روش‌شناسی کیفی و رویکرد تحلیل محتوای کیفی جهت‌دار استفاده شده و طی فرایند تحقیق، با ۱۶ نفر از بانوان، در طول ۴ ماه، از خرداد تا شهریور ۱۳۹۵، در مناطق ۲ و ۴ و ۱۳ و ۱۶ و ۲۲ شهرداری تهران مصاحبه شد. با مرور چندباره و تحلیل مصاحبه‌های مکتوب‌شده، ۸۵ واحد معنایی، ۳۳ رمز، ۵ طبقه و ۲ درون‌مایه استخراج شدند. دو مفهوم «الزامات فرهنگی و اجتماعی» و «الزامات نقشی» به‌منزله درون‌مایه‌های پژوهش و علل اصلی عدم ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان شناسایی شدند. الزامات فرهنگی و اجتماعی مربوط به عواملی است که از طرف ساختار جامعه مانع پیشرفت بانوان می‌شود و الزامات نقشی مربوط به عواملی است که به‌صورت مستقیم بانوان را از پیشرفت باز نمی‌دارد، بلکه با تأثیرگذاری بر میل درونی و فردی آن‌ها، شوق شخصی‌شان را برای پیشرفت شغلی از بین می‌برد. در این تحقیق، نتیجه گرفته شد که با تمرکز بر الزامات نقشی، می‌توان تا حدودی محدودیت‌های ارتقای شغلی بانوان به سمت‌های مدیریتی را رفع کرد.

کلیدواژه‌ها

ارتقای شغلی، الزامات نقشی، الزامات فرهنگی و اجتماعی، تحلیل محتوای کیفی.

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران
esmaeilpour@guilan.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری مدیریت سیاست‌گذاری بازرگانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران
hr.tafaghodi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۹/۳، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۳۱

مقدمه

در سال‌های اخیر، مسئله جنسیت و زنان به یک مسئله و نگرانی بزرگ در سطح جهانی تبدیل شده است. سالانه سمینارها و کارگاه‌های بسیار زیادی در سراسر جهان برای بحث و گفت‌وگو درباره پیشرفت بانوان در سراسر مراحل زندگی‌شان برگزار می‌شود. شاید بتوان دلیل اصلی این موضوع را سهم بزرگ و معنادار نیروی‌های انسانی زن در بازارهای جهانی و همچنین نقش پررنگ فرهنگی و تمدن‌ساز آنان در متن جامعه و همچنین قوت گرفتن جنبش‌ها و نهادهای حمایت از حقوق بانوان دانست [۶؛ ۱۳]. مطالعات نشان می‌دهند که طی دو دهه اخیر سهم زنان از سمت‌های مدیریت میانی در سازمان‌ها افزایش یافته است و یکی از دلایل آن افزایش جنبش‌های زنان در سطح جامعه است [۲۰]. زنان معمولاً در سازمان‌ها با محدودیت‌ها و موانع بیشتری مواجه‌اند. تبعیض علیه زنان در حوزه‌های مختلفی همچون تفکیک‌های شغلی، فاصله حقوق و مزد، خشونت‌های جنسی و جلوگیری از ارتقای سطوح شغلی اعمال می‌شود [۱۱]. زنانی که سودای پست‌های رهبری سازمانی را در سر می‌پرورانند، معمولاً با موانع بزرگی از داخل و خارج سازمان روبه‌رو می‌شوند که بعضاً باعث دل‌سردی آنان می‌شود [۱۷]. حتی این موانع باعث شده‌اند امید زنان برای پست‌های معاونت و رده‌های میانی نیز کم‌رنگ شود. این موانع بزرگ و نوعاً نامرئی را در ادبیات پژوهشی با عنوان «سقف شیشه‌ای»^۱ می‌شناسند [۳۰]. البته مفهوم سقف شیشه‌ای علاوه بر زنان، در مورد اقلیت‌های قومی و نژادی، دینی و مذهبی و... هم به کار می‌رود، اما در این مقاله تمرکز بر موانعی است که برای پیشرفت و ارتقای شغلی زنان در سازمان‌ها ایجاد می‌شود. پس از انقلاب صنعتی، تعداد زنانی که خارج از خانه و در واقع در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها مشغول به کار شدند، به شدت افزایش یافت. چنین پدیده‌ای از طرف سرمایه‌داران و مدیران کارخانه‌ها استقبال شد، زیرا علاوه بر افزایش تقاضا برای کار، که طبیعتاً به کاهش حقوق و مزد اعطایی از طرف سرمایه‌داران منجر می‌شد، زنان نسبت به مردان به مزدهای پایین‌تر راضی بودند و میزان انعطاف‌پذیری‌شان به شرایط شغلی بیشتر بود [۸]. این روند، به علاوه باورهای فرهنگی و تاریخی که در بیشتر مناطق جهان وجود دارند و مبتنی بر آن، مردان دارای برتری ذاتی در همه زمینه‌ها هستند و همچنین برخی محدودیت‌ها که در نقش اجتماعی زنان ریشه دارند، سبب شده امروزه نیز تا حدودی شاهد بی‌توجهی و انکار کارایی زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی، به‌خصوص در ارتقای پست‌های سازمانی، باشیم [۲۸]. اما امروزه با توجه به پیشرفت‌های اجتماعی و فرهنگی و ارتقای سطح تفکر و بینش انسان‌ها و همچنین قدرت گرفتن جنبش‌های مختلف اجتماعی، به‌خصوص در حوزه دفاع از حقوق زنان، از بین رفتن مرزهای اجتماعی بین کشورها به دلیل رشد و پیشرفت فناوری و به‌علاوه، اثبات قدرت و توانایی‌های زنان در حوزه‌های مختلف و حتی برتری آنان در برخی از زمینه‌ها، باز هم ارتقای زنان به سمت‌های

1. glass ceiling

بالای مدیریتی با محدودیت‌هایی روبه‌روست [۷]. به نظر می‌رسد که امروزه دیگر فقط همان باورهای قدیمی مبنی بر برتری مردان بر زنان و نگاه‌های جنسیتی به بانوان نمی‌توانند به‌منزله عوامل اصلی در جلوگیری از پیشرفت شغلی آن‌ها به حساب بیایند و قطعاً عوامل پررنگ دیگری، با توجه به جهش‌های فرهنگی و اجتماعی که در سطح جهانی پیش آمده، در این عارضه سهیم‌اند [۱۰]. نپرداختن به بنیان‌های چنین عارضه‌ای و بی‌توجهی خود بانوان به تحلیل و واکاوی عوامل زیرساختی این مسئله، سبب شده روند نسبتاً صعودی حضور فعال و تأثیرگذار زنان در اقتصاد و جامعه، که بعد از انقلاب صنعتی در حال شکوفایی بود، اینک به گونه‌ای دیگر و با توجه به مقتضیات زمانه، مسیری نزولی را دنبال کند [۴]. مسئله اصلی این است که واقعاً چه عواملی سبب می‌شوند حضور بانوان در سلسله‌مراتب بالای مدیریتی در سازمان‌ها بسیار کم‌رنگ‌تر از آقایان باشد؟ این عوامل از چه زمینه و بستری سرچشمه می‌گیرند؟ آیا مردان در اعمال این محدودیت‌ها نقش اصلی را ایفا می‌کنند؟ و یا آیا خود بانوان هم در این مسئله اثرگذارند؟ آیا سیاست‌گذاری‌های کلان مملکت می‌تواند در حل این مسائل نقش مؤثری داشته باشند؟ در این تحقیق، سعی می‌شود با تمرکز بر همه جنبه‌های مختلف این پدیده، ریشه‌کاو جزئی و دقیقی از این مسئله اجتماعی به عمل آید و همه ابعاد ممکن، با درجه اهمیت یکسان، مطالعه شود.

چارچوب نظری

معمولاً در پژوهش‌های مبتنی بر روش‌شناسی کیفی، سعی بر آن است تا از یک یا چند نظریه مشخص برای شروع تحلیل و پژوهش استفاده نشود؛ بلکه تلاش می‌شود با مطالعه و بررسی حوزه‌های مرتبط با زمینه اصلی پژوهش، به ادراکی کلی و البته هدایت‌گر نسبت به پژوهش دست یافت [۱]. در ارتباط با این پژوهش، پدیده سقف شیشه‌ای یکی از حوزه‌هایی است که زمینه درک فرایند تحقیق را فراهم می‌کند. این حوزه به این واقعیت اشاره دارد که گروه‌های اقلیت و ضعیف شانس کمتری برای پیشرفت در مناصب شغلی و مدیریتی و به‌ویژه اخذ پست رهبری در سازمان‌ها را دارند. گروه‌های اقلیت شامل اقلیت‌های عقیدتی، رنگین‌پوست‌ها، اقلیت‌های سیاسی، زنان و... هستند. البته، در این بین، زنان را می‌توان به‌منزله اصلی‌ترین قربانیان این قبیل تبعیض‌ها معرفی کرد [۲۲]. تصمیم‌گیرندگان کلان سازمانی معمولاً به انتخاب رهبران و مدیران ارشد سازمان از میان مردان سفیدپوست گرایش دارند و توجهی به استعدادها بالقوه موجود در گروه‌های دیگر، از جمله زنان، نشان نمی‌دهند. البته، وجود ضعف‌های عملکردی و کاهش بهره‌وری در میان رهبران و مدیران ارشد سازمان در حال سوق‌دادن گرایش‌های کلان سازمانی به شناسایی و استفاده از ذخایر غنی گروه‌های اقلیت و به‌ویژه زنان است [۲۹]. شاید گاهی اوقات تصور بر آن باشد که توانایی و توازن زنان برای اتخاذ مناصب سازمانی به اندازه مردان و حتی در برخی موارد بهتر از آنان است، ولی فضای سازمانی این فرصت را از آنان دریغ می‌کند. به عبارت دیگر، علت ایجاد این نگاه تبعیض‌آمیز

بیشتر جنسیت و نگاه فرهنگی مرتبط به آن است تا ناتوانایی بانوان [۹]. درمورد ریشه‌یابی چنین تبعیض‌های جنسیتی‌ای، تحلیل‌های گوناگونی وجود دارد. درمجموع، می‌توان گفت براساس نظر کارکردگرایان، منشأ تفاوت نقش‌های جنسیتی، اختلاف‌های زیستی و روانی دو جنس است. همچنین براساس نظر تضادگرایان و اکثر طرفداران حقوق زنان، سلطه مردانه در نظام مردسالار، تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد نموده، و فرایندهای جامعه‌پذیری باورها و نگرش‌های مربوط به تفاوت نقش‌های جنسیتی را تثبیت می‌کنند. برخی محققان معتقدند که نابرابری جنسیتی موجود، یک ساخت اجتماعی و پیامد فرهنگ مردسالار است. اکثر محققان برآن‌اند که تعداد زنانی که تمایل به پذیرش مسئولیت ندارند بسیار اندک است. زنان و مردان در محیط‌های کاری مکمل یکدیگرند، ولی ظاهراً مردان تصمیم می‌گیرند که خود در رأس قرار گیرند و کارها را تکمیل کنند [۱۸].

پیشینه پژوهش

تا کنون تحقیقات مختلفی، اعم از کمی و کیفی، در مورد تحلیل عوامل و موانع پیشرفت شغلی و مدیریت بانوان در سراسر جهان انجام گرفته است و با توجه به ویژگی‌های جوامع مختلف، دلایل زیادی نیز شناسایی شده‌اند که البته بیشتر این دلایل در نگاه تاریخی و فرهنگی و همچنین باورها و عقاید بدون پشتوانه علمی ریشه دارند [۵]. طبق پژوهش‌های انجام گرفته، از طریق بهبود زیرساخت‌های ارزشی و فرهنگی جامعه و با حذف یا کاهش نگاه جنسیتی در تفویض مسئولیت‌های اجتماعی و دولتی می‌توان به حداکثر اثربخشی و بهره‌وری پیش‌بینی شده در سیاست‌ها و راهبردهای کلان اجتماعی و سیاسی دست یافت [۱۵؛ ۲۷]. تک‌قطبی شدن جنسیتی در سطوح مدیریتی سازمان‌ها، نارضایتی بانوان را، که بخش زیادی از نیروهای انسانی سازمان‌ها در جوامع امروزی را تشکیل می‌دهند، در پی خواهد داشت و علاوه بر آن، سازمان‌ها را از سبک و زاویه نگاه متفاوت به محیط داخلی و خارجی، که می‌تواند به اوج‌گیری سازمان‌ها منجر شود، محروم می‌گرداند [۱۹]. همان‌طور که ذکر شد، پژوهش‌های متفاوت و زیادی در مورد دلایل ارتقایافتن بانوان در سازمان‌ها انجام شده است؛ مثلاً بروکمولر و همکاران [۱۱] طی پژوهشی، سبک رهبری، نگاه‌های جنسیتی و سقف شیشه‌ای را به‌منزله عواملی که مانع ارتقای شغلی بانوان می‌شوند اعلام کردند. در پژوهشی دیگر، مولکاهی و همکاران [۲۵] توانایی مدیریتی پایین‌تر بانوان و نگاه برتری جنسیتی مردان را عنوان کردند. نصیری ولیک‌بنی و بهشتی‌راد [۳] در تحقیق خود، جمعیت بیشتر مردان و عدم توازن عدالت جنسیتی را به‌منزله عوامل مهم در کنارگذاری شغلی و مدیریتی بانوان و درواقع انزوای اجتماعی آن‌ها شناسایی کردند. پورعزت و همکاران [۲] نیز، عواملی همچون ناسازگاری میان ساختارهای شغلی و نقش‌های جنسیتی زنان، که یکی از موانع اصلی ارتقای شغلی زنان است، سیطره زبان و فرهنگ مردانه و افزایش تمرکز مردان در سازمان را از عوامل مهمی که از پیشرفت بانوان در مناصب شغلی و مدیریتی در سازمان‌ها جلوگیری می‌کنند، معرفی کرده‌اند.

روش تحقیق

در این مقاله، از روش تحقیق تحلیل محتوای کیفی برای راهبرد فرایند تحقیق و همچنین تحلیل یافته‌ها و نتایج استفاده شده است. در موقعیت‌هایی که روش تحلیل محتوای کمی از انجام تحقیق عاجز باشد، روش تحلیل محتوای کیفی نمود بیشتری پیدا می‌کند [۲۳]. بنابراین، شاید بتوان روش تحلیل محتوای کیفی را روشی جهت تحلیل ذهنی داده‌های متنی از طریق فرایندهای طبقه‌بندی نظام‌مند، شناسایی رمزهای مستقل و همچنین واحدهای معنادار معرفی کرد [۲۱]. در تحلیل محتوای کیفی، پس از مرور چندباره متن مصاحبه‌های انجام‌شده، واحدهای معناداری شناسایی می‌شوند و سپس این واحدهای معنادار به رمزها تقسیم می‌شوند. در مرحله بعد، این رمزها به طبقه‌ها تقسیم و در نهایت، درون‌مایه‌ها از درون طبقه‌ها استخراج می‌شوند. یکی از ویژگی‌های اصلی تحقیق‌های کیفی، که تحلیل محتوای کیفی هم در زیرمجموعه آن‌ها قرار می‌گیرد، تفسیر و تحلیل عمیق معنای داده‌ها به جای اندازه‌گیری و ارزیابی آن‌ها و همچنین ساخت و پرداخت نظریه است؛ دقیقاً در جهت مخالف تحقیقات کمی که به آزمون نظریه می‌پردازند [۱۴]. در این مقاله، به دلیل وجود پژوهش‌های پیشین در حوزه این تحقیق، از شیوه تحلیل محتوای کیفی جهت‌دار^۱ استفاده می‌شود. برخی از رمزها و طبقه‌ها از پیشینه‌های نظری استخراج شده‌اند. مفهوم سقف شیشه‌ای نیز، به‌مثابه یک درون‌مایه، از ادبیات پژوهشی منتج شده است. هدف از این مطالعه، شناخت و درک تجارب بانوان و تفاسیر آن‌ها در زمینه موانع ارتقای آن‌ها به مراتب بالای مدیریتی است.

جامعه و نمونه‌گیری

جامعه این پژوهش شامل مدیران، معاونان و کارمندان زن در حوزه شهرداری‌های تهران در مناطق ۲ و ۴ و ۱۳ و ۱۶ و ۲۲ است. سعی شد پوشش خوبی به همه مناطق تهران انجام بگیرد. پاتن [۲۶] معتقد است که در تحقیقات کیفی می‌توان با توجه به اهداف تحقیق از نمونه‌گیری هدفمند و با استراتژی‌های مختلف همچون نمونه‌گیری قضاوتی^۲، نمونه‌گیری دست‌یافتنی^۳، نمونه‌گیری گلوله برفی^۴ و نمونه‌گیری عملی متکی بر نظریه^۵ استفاده کرد. در این تحقیق، با استفاده از راهبرد نمونه‌گیری قضاوتی، ۱۶ نفر از بانوان که حداقل ۱۰ سال سابقه کار و مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر داشتند، برای فرایند مصاحبه انتخاب شدند. به این صورت که سعی شد از ۵ منطقه شهرداری به ترتیب در شمال تهران، مرکز تهران و جنوب تهران استفاده شود. شایان ذکر است که فرایند مصاحبه به مدت ۴ ماه، از خرداد تا شهریور ۱۳۹۵ به طول انجامید. مشخصات مصاحبه‌شوندگان به شرح جدول ۱ است:

1. directed content analysis
2. judgmental sampling
3. opportunistic sampling
4. snowball sampling
5. theory based operational sampling

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	سمت	تحصیلات	سن
۱	معاون امور اجتماعی و فرهنگی	کارشناسی ارشد	۴۸
۲	کارمند اداره زیباسازی	کارشناسی	۳۴
۳	کارمند بخش فناوری اطلاعات	کارشناسی ارشد	۳۶
۴	کارمند بخش منابع انسانی	کارشناسی	۳۵
۵	کارمند بخش امور بانوان	کارشناسی	۳۴
۶	کارمند بخش حسابداری	کارشناسی ارشد	۳۷
۷	کارمند بخش امور رفاه	کارشناسی	۴۱
۸	کارمند بخش منابع انسانی	کارشناسی ارشد	۳۹
۹	کارمند اداره ورزش و سلامت	کارشناسی	۳۶
۱۰	کارمند امور بانوان	کارشناسی ارشد	۴۳
۱۱	معاون مالی و اقتصاد شهری	کارشناسی ارشد	۴۹
۱۲	کارمند بخش منابع انسانی	کارشناسی	۴۳
۱۳	کارمند اداره بودجه و برنامه	کارشناسی ارشد	۳۸
۱۴	کارمند اداره سلامت	کارشناسی ارشد	۴۲
۱۵	کارمند امور بانوان	کارشناسی	۳۷
۱۶	کارمند اداره امور آسیب‌های اجتماعی	کارشناسی ارشد	۴۶

کیفیت در پژوهش کیفی

قطعاً بدون دقت علمی، پژوهش‌ها، اعم از کمی یا کیفی، بی‌ارزش‌اند و مطلوبیت خود را از دست می‌دهند. در این زمینه، ویتمور [۳۱] با بررسی ۱۳ گزارش علمی درباره اعتبار در تحقیقات کیفی، ۱۰ شاخص را به‌منزله شاخص‌های کیفیت تحقیق‌های کیفی ارائه کردند. این ۱۰ شاخص در قالب چهار شاخص اولیه (اصلی) و شش شاخص ثانویه به شرح ذیل هستند:

۱. معتبر بودن^۱: آیا نتایج تفسیری دقیق از معانی ذهنی مشارکت‌کنندگان است؟ در این تحقیق سعی شده است تا با مرور چندگانه متن‌های مصاحبه، تفسیری دقیق و مبتنی بر واقعیت خلق‌شده از سوی ذهن مشارکت‌کنندگان ارائه شود.
۲. صحت^۲: آیا نظریات متفاوت شرکت‌کنندگان شنیده می‌شود؟ در این تحقیق، سعی شده است تا آرا و دیدگاه‌های متفاوت همه افراد درگیر در مصاحبه در نتایج تحقیق انعکاس داده شود.
۳. انتقادی^۳: آیا یک ارزیابی انتقادی از همه جنبه‌های تحقیق وجود دارد؟ در این

1. credibility
2. authenticity
3. critical

- تحقیق، سعی شده تا همه ابعاد درگیر در حوزه تحقیق، با نگاه انتقادی، مورد مطالعه قرار گیرند.
۴. یکپارچگی^۱: آیا محققان خودانتقادند؟ در این تحقیق سعی شده است تا خود انتقادی در کل فرایند تحقیق اعمال شود.
۵. حساسیت^۲: آیا پژوهش گر نسبت به موضوع تحقیق، مشارکت کنندگان و یافته‌ها حساس است و آن را جدی گرفته است؟ در این تحقیق، سعی شده پژوهش گر موضوع مورد مطالعه را مهم بداند و در اجرای آن جدیت داشته باشد.
۶. تجانس^۳: آیا فرایند تحقیق و منابع استفاده شده در تحقیق در تناسب و تجانس با موضوع اصلی تحقیق بوده‌اند؟ در این تحقیق، همه سؤال‌های مطرح شده در مصاحبه‌ها و همچنین افراد منتخب برای شرکت در مصاحبه، با موضوع پژوهش در تجانس کامل بوده‌اند.
۷. خلاقیت^۴: آیا پژوهش حرف جدیدی برای گفتن دارد یا همان ایده‌های کهنه را در پوششی نو مطرح کرده است؟ در این مورد، می‌توان گفت که تحقیق به عوامل جدید و نویی در زمینه مورد پژوهش منتج شد.
۸. عمق^۵: تشریح مفصل و مبسوط جزئیات، به یافته‌های پژوهش غنا می‌بخشد. در پژوهش حاضر، تلاش شده است با تشریح عمیق یافته‌ها، کیفیت قابل قبولی برای تحقیق ایجاد شود.
۹. انحراف^۶: آیا شرایط با کنش‌های انحرافی نیز در نظر گرفته شده‌اند؟ گاهی اوقات، در نظر گرفتن چنین مواردی فهم موضوعات بررسی شده را فراهم می‌کند. در این پژوهش، سعی شد نسبت به این موضوع حساسیت لازم وجود داشته باشد.
۱۰. زمینه مفاهیم^۷: یافته‌هایی که از زمینه و شرایط طبیعی مطالعه شده استخراج نشده باشند، نمی‌تواند علل اصلی پدیده‌ها و وقایع را تفسیر و معنا کند. در این تحقیق، همه یافته‌ها برخاسته از تجارب و تفاسیری است که مشارکت کنندگان در محیط کاری و اجتماعی خود به موضوع مطالعه شده ارائه کردند.

-
1. integrity
 2. sensitivity
 3. congruence
 4. creativity
 5. depth
 6. deviation
 7. contextualization of concepts

یافته‌های تحقیق

طی فرایند تحقیق، تعاملات شفاهی با مشارکت‌کنندگان به اسناد مکتوب تبدیل شد و پس از مرور چندباره متن هریک از این ۱۶ مصاحبه، ۸۵ واحد معناداری و ۳۳ رمز^۱ شناسایی شدند. واحد معناداری عبارت است از مجموعه‌ای از واژگان یا جمله‌ها که بتوان ارتباطی از معانی مشابه و یکسان در آن‌ها یافت و براساس این معنای مشابه آن‌ها را تقسیم‌بندی کرد. واحد معنا، مینا و پایه ساخت (رمز) است و از واحد معنا می‌توان به رمزگذاری رسید. رمزها ابزارهایی برای تفکر و ابتکارند؛ از این رو، براساس واحد معنا، باید داده‌ها را با توجه به نوع تحقیق در رمزهای مختلف قرار داد [۲۳]؛ مثلاً، محقق با بررسی نقل قول مصاحبه‌شونده شماره ۱۶، به واحد معناداری «مردانه‌خواندن کارهای سیاسی در احزاب» دست یافت:

... همیشه یک اصل غیرقابل انکار وجود داشته و اون اینه که وقتی می‌تونی از حق و حقوق خودت دفاع کنی که قدرت داشته باشی. حال فرق نمی‌کنه که این قدرت از چه چیزی ناشی می‌شه، پول، دانش، ارتباطات قوی، لابی‌های سیاسی و یا هر چیز دیگه‌ای. یکی از ابزارهای قدرت، عضویت در همین احزاب سیاسیه. وقتی بتونی یه جایگاه مناسب در احزاب سیاسی داشته باشی، می‌تونی دغدغه‌ها رو به‌راحتی بیان کنی و بقیه بشنون. ولی ظاهراً یک موجی علیه عضویت خانم‌ها در احزاب سیاسی وجود داره و سیاسیون علاقه‌مندند تا با مردان در جبهه سیاسی خود هم‌سنگر بشن؛ حتی وقتی با اون‌ها در این مورد صحبت می‌کنیم، اغلبشون سیاست رو کاری مردونه می‌دونن و زیاد به عضویت خانم‌ها در حزب‌ها تمایل ندارن...

در این نقل قول، مشارکت‌کننده به بی‌علاقگی مردان برای عضویت خانم‌ها در احزاب اشاره و به‌صراحت عنوان می‌کند که از نظر آقایان در احزاب، کارهای سیاسی کاملاً مردانه است. از سوی دیگر، با بررسی نقل قول مصاحبه‌شونده شماره ۱، می‌توان به واحد معناداری «نهادینه‌شدن برتری مردان در فرهنگ» دست یافت:

... شما وقتی به بازی‌های بچگانه که دخترها و پسرها باهم انجام می‌دن نگاه می‌کنید، متوجه می‌شید که از همون ابتدای زندگی این حس نابرابری بین جنسیت زن و مرد به کودکان انتقال داده شده و پسر بچه‌ها نقش‌های قدرتمند رو در بازی برعهده دارن؛ ولی دخترها نقش‌هایی رو که نیاز به حمایت شدن دارن، ایفا می‌کنن. درواقع، این موضوع برتری مردان ریشه در فرهنگ ما داره و در فرهنگ نهادینه شده...

در این نقل قول، مشارکت‌کننده عقیده دارد که وجود حس برتری مردان در جامعه، ریشه فرهنگی دارد و در آن نهادینه شده است. وی این موضوع را به‌صراحت در گفته‌های خود ذکر کرده است. در جدول ۲، همه واحدهای معنایی شناسایی شده و همچنین رمزهای طبقه‌بندی شده ارائه شده‌اند.

جدول ۲. واحدهای معنایی و رمزها

ردیف	واحد معنایی	رمز
۱	نادیده گرفتن ویژگی‌های زنان در طراحی استراتژی‌های کشوری، حساب‌نکردن روی قدرت و توانایی‌های بانوان در طرح‌های بلندمدت کشور	بی‌اعتمادی به توانایی زنان در طراحی راهبردهای کلان
۲	کم‌توجهی به نظریات بانوان در قانون‌گذاری، رابطه ضعیف نمایندگان زن با دیگر نمایندگان مجلس شورای اسلامی، کم‌تلاشی نمایندگان زن در جهت پررنگ کردن نقش زنان در قوانین	قدرت چانه‌زنی پایین در قانون‌گذاری
۳	پایین بودن تعداد زنان نماینده در مجلس شورای اسلامی، استفاده کم و محدود از بانوان در دولت	تعداد پایین خانم‌ها در مراکز قانون‌گذاری و دولتی
۴	نفوذ آقایان در جایگاه‌های حکومتی، عدم رغبت به حضور برابر خانم‌ها در حکومت از جانب نظام	ساختار حکومتی مردانه
۵	بی‌نتیجه ماندن پیگیری مطالبات بانوان، کم‌توجهی به درخواست‌های بانوان در دفاع از حقوقشان	قدرت پایین خانم‌ها در دفاع از حقوق زنان
۶	هرج‌ومرج طلب خواندن زنان به دلیل دفاع از حقوقشان، فمینیست لقب‌دادن خانم‌های فعال حوزه حقوق زنان	برچسب‌گذاری سیاسی خانم‌ها در دفاع از حقوقشان
۷	فوری‌ت‌نداشتن لایحه‌های مربوط به خانم‌ها در مجلس، کم‌توجهی به برنامه‌های معاونت امور زنان ریاست جمهوری، تخصیص نامناسب بودجه برای حل مشکلات زنان	اولویت نداشتن مسائل بانوان در امور جاری مملکت
۸	بی‌رغبتی احزاب سیاسی برای مشارکت‌دادن بانوان در گروه‌هایشان، تعدد مردها در احزاب سیاسی، مردانه‌خواندن کارهای سیاسی در احزاب	حضور کم‌رنگ زنان در احزاب سیاسی
۹	حسادت مردها در صورت پیشرفت شغلی و اجتماعی همسرانشان، نارضایتی آقایان از کارکردن همسرانشان، تعصب غیرمنطقی آقایان بر همسرانشان، انتظار آقایان برای بچه‌دار شدن و اجبار خانم‌ها	بی‌رغبتی همسران برای کار و ارتقای خانم‌ها
۱۰	شکایت‌کردن بچه‌ها از شاغل‌بودن مادر، عدم حمایت فرزندان جهت پیشرفت شغلی مادر	نارضایتی فرزندان
۱۱	تلاش مردها برای حفظ برتری خود از طریق جلوگیری از پیشرفت همسرانشان	رقابت منفی همسر
۱۲	حساس‌شدن خانواده در مورد رشد و پیشرفت مادر یا همسر یا دختر از طریق آشنایان و اطرافیان، محدودیت ایجاد کردن اطرافیان برای پیشرفت خانم‌ها از طریق دخالت در امور داخلی خانواده، به دلیل حسادت	فقدان حمایت‌های خانوادگی و اجتماعی
۱۳	دید نادرست نسبت به وضعیت فعلی و آتی خانم در سازمان از نگاه خانواده، بی‌تفاوتی به جایگاه خانم در سازمان از جانب خانواده، دست کم گرفتن موقعیت شغلی خانم در سازمان از طرف خانواده	درک‌نکردن جایگاه شغلی از سوی خانواده
۱۴	بی‌توجهی خانواده به علایق خانم‌ها برای کارکردن و پیشرفت شغلی، نادیده گرفتن احساس زن به جایگاه شغلی و تمایلش به پیشرفت در	درک‌نکردن احساسات خانم‌ها نسبت به شغلشان از

ادامه جدول ۲. واحدهای معنایی و رمزها

ردیف	واحد معنایی	رمز
	خانواده، برخورد سرد و بازدارنده خانواده با زن‌ها به هنگام صحبت از شغل و ارتقای شغل	سوی خانواده
۱۵	بی‌رغبتی خانم‌ها به تغییر جایگاه فعلی خود در جامعه، قبول چارچوب تحمیلی جامعه از جانب خانم‌ها، تسلیم شدن زنان در برابر فشارها و محدودیت‌ها	پذیرش وضعیت موجود توسط زنان
۱۶	زدوده شدن ظرافت‌های اخلاقی بانوان در سطح سازمان‌ها، غلبه فرهنگ مردانه بر فرهنگ زنانه در سازمان‌ها	از بین رفتن فرهنگ زنانه در سازمان‌ها
۱۷	پذیرش باوری دیرینه مبنی بر قدرت و توانایی بیشتر مردان، نهادینه شدن برتری مردان در فرهنگ، تزریق تاریخی برتری مردان در فرایند تکامل فرهنگی	برتری مردانه
۱۸	مقاومت در برابر مدیریت خانم‌ها در جامعه، تردید نسبت به توانایی و نحوه مدیریت زنان از طرف جامعه، بی‌اعتنایی به خانم‌های مدیر و پس‌زدن آن‌ها از سوی جامعه	عدم پذیرش مدیریت زنان از سوی جامعه
۱۹	وجود چارچوب‌هایی در جامعه در برابر حضور فعال زنان در سطوح بالای مدیریتی، در بند شدن زنان به وسیلهٔ هنجارهای قدیمی و محدودکننده جامعه	هنجارهای محدودکننده
۲۰	ضد ارزش تلقی شدن مدیریت خانم‌ها بر آقایان، پسندیده بودن اجتماعی حضور کم‌رنگ خانم‌ها در پست‌های مدیریتی، ضعیف محسوب شدن آقایان در صورت پذیرش مدیریت خانم‌ها	ارزش‌های محدودکننده
۲۱	وجود برخی اعتقادات خرافی دینی که منجر به محدود کردن خانم‌ها می‌شود، رسوخ باورهای قدیمی و غلط در اذهان مردم، نسبت به حضور فعال خانم‌ها در جامعه، تفسیر غلط دین در مورد ماهیت اجتماعی خانم‌ها به خصوص در سطوح بالای مدیریتی	باورهای غلط
۲۲	احساس افراطی زنان در مورد وقت گذاشتن برای فرزندان، فداکردن شغل در برابر وظیفهٔ مادری، ارجحیت دادن به فرزندان در برابر پیشرفت شغلی	نقش مادری
۲۳	ترجیح رضایت همسر به مشاغل سطوح بالاتر، نگرانی در مورد وضعیت رفاه همسر از جانب خانم‌ها، تصور افت کیفیت روابط زناشویی در صورت پذیرش سطوح بالای مدیریتی و به تبع آن مشکلات خانوادگی	نقش همسری
۲۴	دوری از محیط کار به دلیل زایمان، دغدغه‌های فکری بعد از زایمان تعارض شخصیتی و احساسی برخی خانم‌ها، با پذیرش سطوح بالای مدیریتی انعطاف ناپذیر، اعتماد به نفس پایین در برخی خانم‌ها، قدرت ریسک‌پذیری پایین در برخی خانم‌ها	معضلات قبل و بعد از زایمان
۲۵	ترجیح وضعیت و پست فعلی به مشاغل بالاتر، تمایل به درگیر نشدن بیشتر با شغل، تمایل و علاقه به سمت فعلی، انس گرفتن با همکاران فعلی	نوع شخصیت و احساسات
۲۶	ارتباط ضعیف و پرمحدودیت خانم‌ها با آقایان در محیط سازمان، موانع	تمایل فردی خانم‌ها
۲۷		موانع ارتباطی سازمانی

ادامه جدول ۲. واحدهای معنایی و رمزها		
ردیف	واحد معنایی	رمز
۲۸	فرهنگی در ارتباط خانمها با آقایان در محیط سازمان بی‌اعتمادی به خانمها در سپردن مسئولیت‌های بیشتر، ترس و تردید در تفویض اختیار به خانمها، در اولویت قرار دادن آقایان برای تفویض اختیار	عدم تفویض اختیار
۲۹	تفاوت در نگرش به شیوه مدیریت در خانمها و آقایان، سبک مدیریت تحویلی در خانمها و مشارکتی در آقایان و ترجیح بیشتر به سبک مورد استفاده آقایان، نگاه جزئی به مسائل به جای نگاه کلان، که از مقتضیات مدیریت است	تفاوت راهبردهای مدیریتی
۳۰	تسخیر فضای سازمانی به وسیله اصطلاحات مردانه، رواج ادبیات مردانه در سطوح مدیریت که به تسلط بیشتر آقایان منجر می‌شود	رواج اصطلاحات مردانه در سازمانها
۳۱	اشغال بیشتر سمت‌ها و مشاغل از سوی مردها، قائل شدن سهمیه برای استخدام بیشتر مردها	استیلاي مردها
۳۲	تمایل آقایان برای ارتباط شغلی با یکدیگر، قدرت لابی‌گری بالای آقایان در برابر هم‌جنسان خود و حتی در میان خانمها	شبکه ارتباطی قوی مردان در سازمان
۳۳	مانع‌تراشی همکاران خانم به دلیل حسادت، مانع‌تراشی همکاران خانم به دلیل خودبرتربینی، مانع‌تراشی همکاران خانم به دلیل احساس پوچی در صورت رشد خانمهای دیگر	مانع‌تراشی همکاران خانم

طبق جدول ۲، همه واحدهای معنایی در طبقه مناسب خود رمزگذاری شدند و البته داده‌هایی که مربوط به موضوع پژوهش نمی‌شدند، از فرایند تحقیق کنار گذاشته شدند. در مرحله بعد، باید این رمزهای استخراج‌شده را در قالب درون‌مایه‌های مستقل و با مفهوم جای‌گذاری کنیم و در نهایت، طبقه‌های استخراج‌شده را در قالب درون‌مایه‌های مجزا قرار دهیم. طبقه مجموعه‌ای از مفاهیم و درواقع رمزهاست که یک زمینه مشترک دارند و در قالب یک مضمون خلاصه می‌شوند. باید توجه داشت که نمی‌توان هر یک از رمزها را در بیش از یک طبقه جای داد. استخراج درون‌مایه مرحله نهایی و اصلی تحلیل محتوای کیفی است. در این مرحله، همه داده‌های استخراج‌شده در قالب واحدهای معناداری، رمزها و طبقات، به‌منزله واحدهای بنیادین و اساسی تحقیق دسته‌بندی می‌شوند. بدین معنا که همه طبقات ایجادشده در تحقیق، که مضامین مشترک دارند، به گروه‌هایی با عنوان درون‌مایه تخصیص داده می‌شوند که درواقع پاسخ اصلی به پرسش‌هایی هستند که در ابتدای پژوهش مطرح می‌شوند [۲۳]؛ مثلاً، رمزهای نقش مادری، نقش همسری، معضلات زایمان، نوع شخصیت و احساسات و تمایل فردی خانمها تحت عنوان طبقه عوامل فردی جای‌گذاری می‌شوند. در مرحله نهایی، باید همه این طبقات شناسایی‌شده را در قالب درون‌مایه‌ها قرار داد؛ مثلاً، طبقات عوامل سیاسی و عوامل فرهنگی را می‌توان در درون‌مایه سقف شیشه‌ای جای داد. در جدول ۳، همه این دسته‌بندی‌ها نسبت به رمزها، طبقه‌ها و درون‌مایه‌ها به صورت کامل آورده شده‌اند:

جدول ۳. رمزا و طبقه‌ها و درون‌مایه‌ها

ردیف	رمز	طبقه	درون‌مایه
۱	<ul style="list-style-type: none"> - بی‌اعتمادی به توانایی زنان در طراحی راهبردهای کلان - قدرت چانه‌زنی پایین در قانون‌گذاری - تعداد پایین خانم‌ها در مراکز قانون‌گذاری و دولتی - ساختار حکومتی مردانه - قدرت پایین خانم‌ها در دفاع از حقوق زنان - برچسب‌گذاری سیاسی خانم‌ها در دفاع از حقوقشان - اولویت نداشتن مسائل بانوان در امور جاری مملکت - حضور کم‌رنگ زنان در احزاب سیاسی 	عوامل سیاسی	
۲	<ul style="list-style-type: none"> - پذیرش وضعیت موجود از سوی زنان - از بین رفتن فرهنگ زنانه در سازمان‌ها - تصور برتری جنسیت مرد - عدم پذیرش مدیریت زنان از سوی جامعه - هنجارهای محدودکننده - ارزش‌های محدودکننده - باورهای غلط 	عوامل فرهنگی	الزامات فرهنگی و اجتماعی
۳	<ul style="list-style-type: none"> - موانع ارتباطی سازمانی - عدم تفویض اختیار - سبک مدیریت - رواج اصطلاحات مردانه در سازمان‌ها - کثرت مردان در سازمان‌ها - شبکه ارتباطی قوی مردان در سازمان - مانع‌تراشی همکاران خانم 	عوامل سازمانی	
۴	<ul style="list-style-type: none"> - بی‌رغبتی همسران برای کار و پیشرفت بانوان - نارضایتی فرزندان - رقابت منفی همسر - مانع‌تراشی آشنایان و اطرافیان - عدم درک جایگاه شغلی از سوی خانواده - درک نکردن احساسات خانم‌ها نسبت به شغلشان از سوی خانواده 	عوامل خانوادگی	الزامات نقشی
۵	<ul style="list-style-type: none"> - الزامات نقش مادری - الزامات نقش همسری - معضلات زایمان - نوع شخصیت و احساسات - الزامات شخصی بانوان 	عوامل فردی	

با توجه به مطالب جدول ۳، رمزها در ۵ طبقه تقسیم‌بندی شدند و در نهایت، طبقه‌ها در قالب دو درون‌مایه سقف شیشه‌ای و زنجیر نامرئی گنجانده شدند. سقف شیشه‌ای به عواملی اطلاق می‌شود که از بالای هرم سازمانی اعمال می‌شوند و مانع از ارتقای بانوان به مراتب بالای مدیریتی می‌شوند، مانند عوامل سیاسی، فرهنگی و سازمانی که با توجه به ساختار جامعه و فرهنگ و تأثیرگذاری که بر سیاست و سازمان‌ها دارند، مانع ارتقای مدیریتی بانوان می‌شوند و بانوان در آن‌ها تأثیر کم‌رنگی دارند. اما دلایل دیگری نیز وجود دارند که ارتباطی با سازمان و سیاست‌های حاکم بر آن ندارند، بلکه عواملی هستند که از درون فرد و خانواده نشئت می‌گیرند و سبب می‌شوند تا فرد، چه به خواست خود و چه به اجبار، تصمیم به سکون در جایگاه فعلی خویش یا حتی ترک آن جایگاه بگیرد. در واقع، در مفهوم زنجیر نامرئی، فرد خودش برای ارتقا یا عدم ارتقای خویش تصمیم‌گیرنده است و این مفهوم زنجیر نامرئی، محدودیتی است که زن را از درون خود و حریم شخصی زندگی‌اش وادار به تصمیم‌گیری می‌کند. در مصاحبه‌های هم که بعد از تحلیل یافته‌ها، به صورت گروه کانونی با ۷ نفر از مصاحبه‌شوندگان قبلی به عمل آمد، مفهوم زنجیر نامرئی با آن‌ها در میان گذاشته شد و همگی در آن جلسه تأکید کردند که چنین عواملی، نقش بسزایی در سکون و عدم پویایی شغلی بانوان دارند و به موازات پدیده سقف شیشه‌ای می‌توانند ضریب تأثیر مشابهی در ایجاد محدودیت در کارراه‌های بانوان داشته باشند.

نتیجه‌گیری

براساس تفسیر و تحلیل یافته‌ها از طریق بازخوانی چندباره مصاحبه‌های مکتوب‌شده، ۸۵ واحد معنایی استخراج شدند که در قالب ۳۳ رمز دسته‌بندی شدند. این ۳۳ رمز نیز در قالب ۵ طبقه قرار گرفتند و در نهایت، ۲ درون‌مایه از آن‌ها استخراج شد. با توجه به رویکرد تحلیل محتوای کیفی جهت‌دار، که در این مقاله از آن استفاده شده است، طی فرایند رمزگذاری و طبقه‌بندی، از ادبیات پژوهشی و مقالات پیشین نیز استفاده شد؛ مثلاً، رمزهای سبک رهبری، توانایی مدیریت، کثرت مردان و تسلط مردان بر ساختارهای اداری از پژوهش‌های پیشین استخراج شده بودند. همچنین، طبقه‌های فرهنگی و سیاسی و سازمانی نیز به همین شکل. مفهوم سقف شیشه‌ای به‌منزله درون‌مایه‌ای که از ادبیات پژوهشی استخدام شده است، دربرگیرنده سه طبقه از یافته‌هاست. براساس یافته‌های این تحقیق، موانعی که بر سر راه ارتقای شغلی بانوان قرار دارد، به دو دسته عوامل، تحت عنوان الزامات فرهنگی اجتماعی و الزامات نقشی تقسیم می‌شوند، که آن الزامات فرهنگی اجتماعی نیز در سطح کلان و مبانی و الزامات نقشی در سطح خرد و مبانی مطرح‌اند. در الزامات فرهنگی و اجتماعی، که عوامل مربوط به سقف شیشه‌ای در آن قرار می‌گیرند، نهادینه‌شدن برخی هنجارها و ارزش‌ها و باورهای دیرینه در زیرساخت‌های فرهنگی و حکومتی، به‌منزله سدی بزرگ در برابر حضور فعال و روبه‌رشد بانوان در عرصه‌های

مدیریتی قرار می‌گیرند. این یافته، با پژوهش‌های بروکمولر و همکارانش [۱۱] و همچنین مولکاهی و همکارانش [۲۴] مطابقت دارد و آن‌ها نیز طی تحقیقات خود، بر وجود عامل ساختاری (فرهنگ) متداول و مرسوم کشور، که ارزش‌های جامعه را تعیین می‌کند و بر ساختار حکومتی و تصمیم‌گیری‌های کلان نیز مؤثر است، به‌منزله یکی از موانع پیشرفت شغلی بانوان تأکید دارند. در این فرهنگ، وجود باورهایی همچون مردسالاری و برتری ذاتی مردان در مدیریت و رهبری به چشم می‌خورد. وجود چنین عاملی به‌منزله یک نیروی جبری، که از حضور فعال بانوان در پست‌های بالای مدیریتی جلوگیری می‌کند، شناخته می‌شود. اما در قسمت الزامات نقشی، عواملی از درون خود فرد و خانواده وی سبب می‌شوند تا زن تصمیم به سکون در وضعیت فعلی بگیرد. در واقع، مفهوم الزامات نقشی نشان‌دهنده این است که آن‌ها با میل شخصی خود تصمیم به سکون و ایستایی شغلی می‌گیرند و با انتخاب خود، از پذیرفتن پست‌های بالاتر، که به درگیر شدن بیشترشان در فضای کاری منجر می‌شود، امتناع می‌کنند. البته عوامل بیرونی نیز بر این تصمیم شخصی تأثیرگذارند، ولی در انتها، این خود شخص است که به تصمیم‌گیری نهایی اقدام می‌کند. بنابراین، نمی‌توان تمام بار محدودیت‌های شغلی بانوان را بر دوش عوامل سازمانی و فرهنگی و سیاسی نهاد که از سمت جامعه اعمال فشار می‌کنند و به عوامل فردی و خانوادگی که از درون فرد، محیط و اعضای خانواده‌اش وی را تحت فشار قرار می‌دهند، بی‌تفاوت بود. به عبارت دیگر، بانوان در عین اینکه در قالب برخی محدودیت‌های عینی، از رشد مدیریتی در سازمان‌ها محروم مانده‌اند، در برخی موارد چنین عدم پیشرفتی می‌تواند ناشی از خواست و تمایل درونی آنان باشد. این نتایج به صورت سطحی‌تر و خلاصه‌تر در پژوهش ایگلی و همکارانش نیز اثبات شده بودند [۱۶]. هرچند در عصر حاضر دیگر نمی‌توان همانند سابق بانوان را حداقل به صورت علنی در محدودیت‌هایی که قدمت تاریخی هم دارند قرار داد و صرفاً به دلایل جنسیتی و برخی عقاید و باورهایی که مورد راستی‌آزمایی نیز قرار نگرفته‌اند، از حقوق خویش محروم کرد، باز هم به‌رغم سست‌شدن ساختارهای فرهنگی و سیاسی زن‌ستیزانه، نمی‌توان وجود بارز برخی از این محدودیت‌ها را، که سبب به‌بن‌بست رسیدن کارراه‌های مدیریتی در سازمان‌ها می‌شود، انکار کرد [۲۴]. با تمرکز بر عوامل درون‌مایه الزامات نقشی می‌توان تا حدودی موانع و محدودیت‌هایی را که بر سر راه ارتقای شغلی آن‌ها به مراتب بالای مدیریتی می‌شود مرتفع و مدیریت کرد. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی، نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق و سایر تحقیقات کیفی در این حوزه، به صورت کمی و در حجم نمونه بزرگ آزموده شود تا بتوان میزان تعمیم‌پذیری نتایج به‌دست‌آمده را محک زد. در صورت تأیید کمی و تعمیم‌پذیری نتایج این تحقیق، می‌توان با سیاست‌گذاری‌های کلان فرهنگی و اقتصادی در مقیاس حکومتی، حداقل نیمی از محدودیت‌های پیشرفت شغلی بانوان را، که به مفهوم الزامات نقشی مربوط است، کاهش داد؛

مثلاً، با انجام دادن پروژه‌های فرهنگی که به پررنگ‌تر نشان دادن نقش و اهمیت زنان در پیشرفت و پویایی کشور به جامعه منجر می‌شود و همچنین نهادینه کردن احساس مسئولیت در بانوان برای حضور فعال و تأثیرگذار در لایه‌های مختلف اجتماعی، می‌توان نظر مثبت خانواده‌ها، اعم از همسر و فرزندان، را به حضور فعال‌تر و مؤثرتر بانوان در فعالیت‌های خارج از منزل جلب کرد. در این زمینه، اجرای پروژه‌های معرفی بانوان موفق، که برای عموم مردم عینی‌تر باشند، بسیار اثربخش است. نیازی نیست لزوماً بانوانی که شهرت اجتماعی دارند در معرض نمایش قرار گیرند. بلکه با معرفی خانم‌هایی از جنس عامه مردم، که در رده‌های معمولی در حال فعالیت‌های شغلی و اجتماعی پویا هستند و همچنین زندگی شخصی آن‌ها، می‌توان درگیر شدن بانوان در فعالیت‌های شغلی و رشد در سطوح مدیریتی را به‌منزله یک ارزش در درون خانم‌ها و به‌خصوص اصلی‌ترین واحد جامعه، یعنی خانواده‌ها، پی‌ریزی کرد.

منابع

- [۱] استراوس، انسلم؛ کربین، جولیت (۱۳۸۵). *اصول روش تحقیق کیفی*، ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- [۲] پورعزت، علی‌اصغر؛ زهریی، سپیده؛ یزدانی، حمیدرضا؛ فرجی، بهاره (۱۳۸۶). «بررسی چالش‌های مربوط به مدیریت زنان (تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی)»، *مجله علمی- پژوهشی مطالعات زنان*، س اول، ش ۳، ص ۱-۲۹.
- [۳] نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات؛ بهشتی‌راد، رقیه (۱۳۹۳). «بررسی نقش سقف شیشه‌ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده»، *مطالعات اجتماعی- روان‌شناختی زنان*، س ۱۲، ش ۴، ص ۱۴۹-۱۷۲.
- [4] Adams, S.M., Gupta, A. & Leeth, J.D. (2009). "Are female executives over-represented in precarious leadership positions? ", *British Journal of Management*, 20: PP 1-12.
- [5] Adjorlolo, F.V., Fisher, K.A., Habbel, F.I., King, K.B., Liota, J.L. & Looney, M.R. (2013). "Women's leadership competencies in mixed gender and single-gender environments", *Journal of the Indiana University Student Personnel Association*, 14: PP 75-94.
- [6] Arditi, D., Gluch, P. & Holmdahl, M. (2013). "Managerial competencies of female and male managers in the Swedish construction industry", *Construction Management and Economics*, 31(9): PP 979-990.
- [7] Ashby, J., Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). "Legal work and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to lead problematic cases", *William and Mary Journal of Women and the Law*, 13: PP 775-794.
- [8] Ashcraft, K.L. (2013). "The glass slipper: 'incorporating' occupational identity in management studies". *Academy of Management Review*, 38: PP 6-31.

- [9] Barbulescu, R., Bidwell, M. (2013). "Do women choose different jobs from men? Mechanisms of application segregation in the market for managerial workers", *Organization Science*, 24(3): PP 737–56.
- [10] Binns, J. & Kerfoot, D. (2011). "Editorial engendering leadership: dedicated to the spirit and scholarship of the late Joan Eveline", *Gender, Work and Organization*, 18: PP 257–262.
- [11] 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): PP 202–232.
- [12] Bruckmuller, S., Hegarty, P. & Abele, A.E. (2012). "Framing gender differences: Linguistic normativity affects perceptions of power and gender stereotypes", *European Journal of Social Psychology*, 42: PP 210–218.
- [13] Calás, M.B., Smirchich, L. & Holvino, E. (2014). "Theorizing gender-and-organization: changing times, changing theories? ", *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, 17-52.
- [14] Cavanagh, S. (1997). "Content analysis: Concepts, Methods and applications", *Nurse Researcher*, 4 (3): PP 5-16.
- [15] Cook, A. & Glass, C. (2014). "Above the glass ceiling: When are occupational minorities promoted CEO? ", *Strategic Management Journal*, 35(7): PP 1080–1089.
- [16] Eagly, A.H., Gartzia, L. & Carli, L.L. (2014). "Female advantage: revisited", *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, 153-174.
- [17] Ellemers, N., Rink, F., Derks, B. & Ryan, M. K. (2012). "Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this) ", *Research in Organizational Behavior*, 32: PP 163–187.
- [18] Fernandez, M., Mors, M. (2008). "Competing for jobs: Labor queues and gender sorting in the hiring process", *Social Science Research*, 37: PP 1061–80.
- [19] Fitzsimmons, T., Callan, V. & Paulsen, N. (2014). "Gender disparity in the C-suite: Do male and female CEOs differ in how they reached the top? ", *The Leadership Quarterly*, 25(2): PP 245–266.
- [20] Gartzia, L., Ryan, M.K., Balluerka, N. & Aritzeta, A. (2012). "Think crisis–think female: Further evidence", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21: PP 603–628.
- [21] Graneheim, U.H. & Lundman, B. (2004). "Qualitative Content Analysis in Nursing Research", *Nurse Education Today*, 24: PP 105-112.
- [22] Haslam, S., Ryan, M. (2008). "The road to the glass cliff: differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations", *Leadership Quarterly*, 19: PP 530–546.

-
- [23] Hsieh, Hsiu- Fang. & Shanon, Sara E. (2005). "Three Approaches to Content Analysis", *Qualitative Health Research*, 15(9): PP 112-131.
- [24] Joecks, J., Pull, K. & Vetter, K. (2013). "Gender diversity in the boardroom and firm performance: what exactly constitutes a 'critical mass'?", *Journal of Business Ethics*, 118(1): PP 61-72.
- [25] Mulcahy, M. & Linehan, C. (2014). "Females and Precarious Board Positions: Further Evidence of the Glass Cliff", *British Journal of Management*, 25: PP 425-438.
- [26] Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*, (3rd ed.) Newbury Park, CA: Sage Publication.
- [27] Pedrovska, T. & Karraker, A. (2014). "Gender, job authority and depression", *Journal of Health and Social Behavior*, 55(4): PP 424-441.
- [28] Rink, F., Ryan, M. K. & Stoker, J. I. (2013). "Clarifying the precariousness of the glass cliff: How social resources and gender stereotypes affect the evaluation of leaders in times of crisis", *European Journal of Social Psychology*, 43: PP 381-392.
- [29] Ryan, M.K., Haslam, S.A. (2007). "The glass cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions", *Academy of Management Review*, 32(2): PP 549-572.
- [30] Welbourne, T. M., Cychota, C. S. & Ferrante, C. J. (2007). "Wall Street reaction to women in IPOs: An examination of gender diversity in top management teams", *Group and Organization Management*, 32: PP 524-547.
- [31] Whittemore, R. (2001). "Validity in Qualitative Research", *Qualitative Health Research*, 11: PP 522-537.