



Women's experience in the workplace after career advancement (Case study: Women middle managers in companies under the Ministry of Industry, Mines and Trade in the whole country)

Shirin Daneshgar¹ | Mansour Haghghatian² | Seyed Naser Hejazi³

1. PHD student, Faculty of Sociology, Islamic Aazad University, Dehaghan branch, Iran. E-mail: shirindaneshgar@yahoo.com

2. Corresponding Author, Associate Professor of Sociology at Islamic Aazad University, Dehaghan branch, Iran.

E-mail: Haghghat@dehaghan.ac.ir

3. Assistant Professor of Sociology at Islamic Aazad University, Dehaghan branch, Iran. E-mail: Hejazi@dehaghan.ac.ir

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received 11 May 2022

Received in revised form 8 July 2023

Accepted 20 September 2023

Published online 20 September 2023

Keywords:

socialization, gender inequality, sexual harassment, gender cliches, middle manager women, power.

The world experienced by women following being appointed to a managerial post is the starting point of this study. It should be noted that the factors distancing women from managerial posts never vanish following managerial post is occupied by women. Instead, we can observe a transformation in the effects of those factors. Stereotypes, gender orientation, and different socialization of women and men right after birth are followed by their different roles in society and different definitions of these roles, sexual assault and minor sexual oppression towards women, and power inequality between the two genders in both society and family, all these factors remain following women's ascension to managerial posts in new yet intangible forms. Considering these factors, this study tries to provide a precise narrative following their ascension. In order to achieve this goal, I had a deep interview with 15 women in middle managerial posts in generative sections of different sections of the Ministry of Industry, Mine, and Trade scattered over the country. Utilizing the theories of socialization, gender inequality, sexual assault, and power, I have categorized and analyzed the experiences of the interviewees: Incompatibility and conflict between gender roles and job expectations, gender discrimination, stigma, job insecurity, organization's inclination to maintain power inequality, isolation, and sexual assault.

Cite this article: Daneshgar, Sh, Haghghatian, M & Hejazi, S.N (2023). Women's experience in the workplace after career advancement (Case study: Women middle managers in: ... *Sociological Review (Social Science Letter)*, 30 (1), 379-404.

DOI: <http://10.22059/JSR.2023.342920.1765>

تجربه زنان در محیط کار پس از ارتقای شغلی

(مورد مطالعه: زنان مدیر میانی در شرکت‌های زیر مجموعه وزارت صنعت، معدن و تجارت)

پراکنده در کل کشور با استفاده از رویکرد کیفی)

شیرین دانشگر^۱ | منصور حقیقتیان^۲ | سید ناصر حجازی^۳۱. دانشجوی دکتری، گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاداسلامی واحد دهقان، اصفهان، ایران. رایانامه: shirindaneshgar@yahoo.com۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاداسلامی واحد دهقان، اصفهان، ایران. رایانامه: Haghighat@dehaghan.ac.ir۳. استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاداسلامی واحد دهقان، اصفهان، ایران. رایانامه: Hejazi@dehaghan.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	نقطه آغاز این مقاله بررسی دنیایی است که زنان پس از کسب سمت‌های مدیریتی آن را تجربه می‌کنند. در واقع باید گفت همان عواملی که باعث دور بودن زنان از سمت‌های مدیریتی می‌شود، بعد از مدیر شدن زنان و دستیابی آنان به سمت‌های مدیریتی از بین نمی‌روند، بلکه نوع اثرشان تغییر شکل پیدا می‌کند. احکام قالبی و سوگیری جنسی و جامعه-پذیری متفاوت زنان و مردان از بدو تولد، و به تبع آن نقش‌های متفاوت زنان و مردان در جامعه و تعاریف متفاوتی که از این نقش‌ها وجود دارد، آزار جنسی و خرده ستمگری جنسی نسبت به زنان و نابرابری قدرت بین دو جنس زن و مرد هم در جامعه و هم در خانواده، همه این عوامل پس از ارتقاء نیز برای زنان به اشکالی جدید، شاید کمی نامحسوس‌تر اما ادامه می‌یابد. در همین راستا در این مقاله تلاش شده تا روایت دقیقی از تجربه‌های زنان پس از ارتقاء به دست آید. برای رسیدن به این مطلوب با ۱۵ نفر از زنان مدیر میانی در بخش‌های مختلف سازمان‌های تولیدی زیر مجموعه وزارت صمت که در کل کشور پراکنده هستند، با استفاده از رویکرد کیفی و تکنیک مصاحبه عمیق و نیم‌ساخت‌یافته مصاحبه انجام شد و تجربه‌های این زنان با نگاهی به نظریات جامعه‌پذیری، نابرابری جنسی، آزار جنسی و قدرت مقوله‌بندی تحلیل شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است. از این رهگذر ۷ مضمون اصلی به عنوان مضامین اصلی و مشترک یافت شده در بین صحبت‌های مصاحبه‌شونده‌ها مقوله‌بندی شد: ناهماهنگی و تعارض بین انتظارات نقش‌های جنسیتی و شغلی، تبعیض جنسی، داغ ننگ، ناامنی شغلی، وجود تمایل سازمان به حفظ نابرابری قدرت، تک‌افتادگی و آزار جنسی.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۱	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۴/۱۷	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۹	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۶/۲۹	
کلیدواژه‌ها:	
جامعه‌پذیری، نابرابری جنسی، آزار جنسی، کلیشه‌های جنسی، زنان مدیر میانی، قدرت.	

استناد: دانشگر، شیرین، حقیقتیان، منصور و حجازی، سیدناصر (۲۰۲۳). تجربه زنان در محیط کار پس از ارتقای شغلی (مورد مطالعه: زنان مدیر میانی در شرکت‌های زیر

مجموعه وزارت صنعت، معدن و تجارت؛ مطالعات جامعه‌شناختی (نامه علوم اجتماعی)، ۳۰ (۱)، ۳۷۹-۴۰۴.



© نویسندگان.

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

DOI: <http://10.22059/JSR.2023.342920.1765>

مقدمه

کلیشه‌های جنسیتی قدمتی به طول تاریخ دارد. هنوز اثر این کلیشه‌های جنسیتی را حتی در مدرن‌ترین و پیشروترین جوامع و سازمان‌ها نیز می‌توان مشاهده کرد. یکی از مهم‌ترین کلیشه‌های جنسیتی موجود، در رابطه با نقش زن و مرد در جامعه است که به شکل سنتی خانه‌داری و امور مربوط به خانه و خانواده را مختص زن و کار در بیرون از خانه را مختص مرد می‌داند. مهم‌ترین نتیجه و اثر این نوع از تفکر در نقش یک مانع، بدین صورت خود را نمایان کرده است که سال‌ها زمان برده است تا زنان در کنار نقش‌های سنتی خود بتوانند تحصیل کنند یا نقشی در بیرون از خانه را نیز به خود اختصاص دهند. به گزارش سازمان جهانی کار (ILO) نرخ مشارکت جهانی نیروی کار در حال حاضر برای زنان نزدیک به ۴۹ درصد و برای مردان ۷۵ درصد است. در ایران در زمینه تحصیلات، نسبت زنان به مردان در سال‌های اخیر نسبتاً برابر شده است. بر اساس آمار سازمان سنجش در سال ۱۳۹۸، ۵۴،۴۵ درصد پذیرفته‌شدگان را زنان و ۴۵،۵۵ درصد پذیرفته‌شدگان را مردان تشکیل می‌دهند. اما در زمینه اشتغال، بازی همچنان به نفع مردان است. در واقع زنان به عنوان نیمی از نیروی فعال کار به حساب می‌آیند ولی در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، آگاهانه یا ناآگاهانه، زنان به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود (Wirth, 2002). براساس گزارش مرکز آمار درباره وضعیت اشتغال و بیکاری در پاییز ۹۸، مشارکت اقتصادی زنان در پاییز ۹۸ تنها ۱۷،۵ درصد بوده است. این آمار از اشتغال کلی زنان در جامعه، هیچ نسبتی با آمار خروجی زنان از دانشگاه‌ها ندارد. یکی از مهم‌ترین دلایل این امر این است که از همان ابتدای درخواست نیروی کار، میزان درخواست برای نیروی کار بین زن و مرد برابر نیست و معمولاً در بسیاری از رشته‌ها و در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها، تنها نیروی مرد مورد پذیرش قرار می‌گیرد. در حالیکه نتایج مطالعات اخیر نشان می‌دهد که در بازار کار پرقابلیت امروز، سازمان‌هایی به موفقیت دست می‌یابند که بدون توجه به جنسیت کارکنان خود از استعدادها و توانایی‌های آنان بهترین بهره را ببرند (Amancio: 2005). در کشورهای توسعه‌نیافته، زنان امید اول برای ارتقای خانواده‌ها و رشد و توسعه جامعه خود هستند. موفقیت زنان در این جوامع نه تنها موجب سود اقتصادی کشور می‌شود، بلکه موجب منافع اجتماعی و فرهنگی است (Seymour: 2001).

هنگامی که زنان پس از طی مراحل گوناگون و فائق آمدن بر موانع بسیار، وارد بازار کار می‌شوند با شکل جدیدی از چالش‌ها روبه‌رو می‌شوند. زنان در سازمان‌ها و محیط‌های کاری، شانس کمی برای ارتقاء دارند و معمولاً علی‌رغم استعدادها و توانایی‌های ایشان، کمتر به سمت‌های مدیریتی دست پیدا می‌کنند. در این مرحله نیز زنان با موانع و مشکلاتی روبه‌رو می‌شوند که معمولاً از آن به عنوان سقف شیشه‌ای یا Glass Ceiling یاد می‌شود. تحقیقات زیادی در این رابطه در سطح ملی و بین‌المللی انجام شده و سعی شده تا این موانع شناسایی شوند و تلاش شده تا این سقف شیشه‌ای شکسته شود. تبعیض جنسی و وجود احکام قالبی در رابطه با نقش‌های منسوب به زنان، جامعه‌پذیری متفاوت زنان و مردان از بدو کودکی، تقسیم کار جنسی، سوگیری جنسی، عدم وجود اعتماد به نفس در زنان و وجود خرده‌ستمگری‌های جنسی در برابر زنان از مهم‌ترین عوامل نادیده گرفته شدن زنان برای پست‌های مدیریتی بیان می‌شود که باعث تثبیت نابرابری در سطوح مختلف در فضای کاری می‌شود. با همه این موانع اما زنانی هستند که از سد این موانع نیز عبور می‌کنند و به موفقیت‌های شغلی دست پیدا می‌کنند. ارتقاء می‌یابند و مدیر یا رئیس بخشی از سازمان یا شرکتی که در آن کار می‌کنند می‌شوند و حتی به سمت مدیرعاملی دست پیدا می‌کنند. براساس گزارش ۲۰۱۹ مکنزی، زنان در سال ۲۰۱۵ توانسته‌اند ۱۷ درصد مشاغل نظیر مدیرعاملی را اشغال کنند، در حالیکه در سال ۲۰۱۹ این رقم به ۲۱ درصد می‌رسد (McKinsey, 2019).

نقطه آغاز این پژوهش بررسی دنیایی است که زنان پس از کسب سمت‌های مدیریتی آن را تجربه می‌کنند. دنیایی که مردان در پست‌های مشابه آنان، با آن روبه‌رو نمی‌شود و آن را تجربه نمی‌کنند و یا نهایتاً تجربه متفاوتی دارند. زنان بعد از ارتقاء، دنیای متفاوتی را تجربه می‌کنند که به نظر می‌رسد میزان رضایت کاری آنان را علی‌رغم پیش‌بینی‌ها، کاهش داده و باعث می‌شود تا آن‌ها فشار مضاعفی را تحمل کنند. در واقع این پژوهش به دنبال آن است که مشخص نماید چه مضامینی، نارضایتی زنان سازمان‌های ذی‌ربط را پس از ارتقاء به دنبال دارد.

اغلب تحقیقات بر روی دلایل و عوامل عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی متمرکز شده است که معمولاً با عبارات سقف شیشه‌ای یا ریزش^۱ بیان می‌شود. فاطمی صدر (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان بررسی موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی در دانشگاه‌های تهران نشان می‌دهد عوامل فرهنگی بیشترین تاثیر را در عدم ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی داشته است. تابع بردبار، کمانی و منوچهری (۱۳۹۴) در پی نتایج پژوهشی معتقدند که بین باور به سقف شیشه‌ای زنان و موفقیت ذهنی و هم چنین ابعاد آن ارتباط منفی و معناداری وجود دارد و بین بعد انکار کردن سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین بعد کناره‌گیری و بعد پذیرش با موفقیت ذهنی و ابعاد آن رابطه منفی و معناداری وجود دارد. رحمانی و آدم پیرا (۱۳۹۲) در پی نتایج تحقیقی عنوان می‌کنند که تعادل بین کار - خانواده و دارا بودن مربی و حضور در شبکه‌های اجتماعی از عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار بوده و با موفقیت شغلی رابطه معناداری دارند.

متقی، موسی‌پور و ارجمند کرمانی (۱۳۸۳) علل ترس از موفقیت در زنان شاغل در سازمان‌های دولتی شهر کرمان را بررسی نموده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که ماهیت سنت‌گرایانه و روند تربیت و رشد اخلاقی در جامعه که برخاسته از نحوه‌ی جامعه‌پذیری بر پایه جنسیت توأم با آموختن معیارهای ضد و نقیض به آنان است، عوامل اصلی بروز ترس از موفقیت می‌باشد. از این رو الزام است این آگاهی به زنان شاغل داده شود که دوگانگی پدیدآمده، برآمده از آن‌ها و به خاطر عدم شایستگی‌شان نیست، بلکه از جامعه و عوامل بازدارنده فردی که بازتابی از عوامل محیطی محسوب می‌شود ریشه می‌گیرد. هرنندی و محسن خانی (۱۳۹۳) در طی پژوهشی نشان می‌دهند که هر چند حضور زنان در بازار کار کشور و جایگاه آن‌ها در این بازار دارای روند رو به رشدی است، اما هنوز در اغلب موارد زنان از موقعیت‌های برابر با مردان در بازار کار، برخوردار نیستند. صادقی فسایی و رجب لاریجانی در سال ۱۳۸۹ در طی پژوهشی نشان می‌دهند که آزار جنسی در محیط کار امری فراگیر و یک مسئله مهم اجتماعی است و قربانیان کمترین نقش را در بروز این مسئله داشته‌اند. در این تحقیق از موارد زیر به عنوان شایع‌ترین علل آزار جنسی زنان در محیط کار یاد می‌شود: فقدان تعادل میان مجرم و قربانی، نگرش مردسالار جامعه، فقدان نظارت بر بعضی از بخش‌های کاری مثل بخش خصوصی و مقصر دانستن زنان شاغل.

چادهوری^۲ (۲۰۰۷) نیز اشاره می‌کند زنانی که تجربه آزار جنسی را داشته‌اند اکراه داشتند از شکایت کردن، هم به خاطر از دست دادن شغل، هم به خاطر داغ ننگ خوردن و نیز اینکه اکثر آن‌ها از کانال‌های رسمی برای گزارش دادن و جبران خسارت آگاهی نداشتند. نواح^۳ (۲۰۰۸) نیز در طی نتایج مقاله‌ای اشاره می‌کند که اکثر پاسخگویان، تجربه آزار جنسی از سوی رئیس‌ها و کارمندان سطوح بالاتر از خود را داشته‌اند و البته ترجیح می‌دادند که از سوءاستفاده‌گر دوری کنند و آزار جنسی را گزارش نکنند.

تحقیقی در سال ۲۰۰۵ توسط کاتارد و همکارانش نیز نشان می‌دهد که باورهای قالبی جنسیتی در دیدگاه‌ها، نگرش‌ها و قضاوت‌های افراد تأثیر بسزایی دارند. نتایج تحقیقی توسط کاسپر و همکاران (۲۰۱۱) نشان داده حمایت درک شده از جانب سرپرست با تعهد

^۱ pipeline leaking

^۲ Chaudhuri

^۳ Noah

عاطفی بالاتر ارتباط داشته و هم چنین به طور چشمگیری تعارض کار - خانواده را کاهش داده است. هیون جانگ (۲۰۰۹) تاثیر کار - خانواده را بر روی رضایت شغلی سنجش نموده است و نتایج نشان داده تعارض‌های کار - خانواده باعث کاهش رضایت شغلی شده است.

همان‌طور که اشاره شد اکثر پژوهش‌هایی که در رابطه با زنان در محیط کار انجام شده است، حول محور موضوعاتی نظیر موانع ارتقاء یا مشکلات زنان در محیط کار یا آزار جنسی زنان در محیط کار می‌گردد. کمتر پژوهشی به دنیای زنان بعد از ارتقاء پرداخته است. با توجه به اینکه مدت زمان زیادی از حضور زنان در محیط کار و به تبع آن ارتقاء و پیشرفت شغلی زنان نمی‌گذرد، طبیعی است که این حوزه کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. از این جهت این پژوهش سعی دارد تا بخشی مغفول مانده از حوزه زنان را مورد بررسی قرار دهد که ارتباط مستقیمی با میزان رضایت آن‌ها در حوزه کاری دارد. آنچه بر زنان در جهان پس از ارتقاء اتفاق می‌افتد، میزان رضایت آن‌ها را پائین آورده و به تبع میزان بهره‌وری‌شان را در کار کاهش می‌دهد. تحقیقات زیادی رابطه بین میزان رضایت و بهره‌وری را مورد بررسی قرار داده و تأیید کرده‌اند که با افزایش رضایت شغلی افراد، میزان بهره‌وری آن‌ها افزایش می‌یابد (رزقی، ۱۳۹۰). از این رو در این تحقیق سعی شد تا با استفاده از روش‌شناسی کیفی این بخش از حوزه کاری زنان و آنچه آن‌ها تجربه می‌کنند مورد بررسی قرار بگیرد و پازل موضوعات مربوط به زنان را کامل‌تر کند.

این تحقیق درصدد پاسخگویی به سوال‌هایی در رابطه با تجربه زنان در محیط کار پس از ارتقاء و چگونگی عکس‌العمل آنان نسبت به آن تجربیات و تفاوت بین این تجربیات در زمان قبل از ارتقاء و بعد از ارتقاء است. بر این اساس سوال اصلی این تحقیق عبارتست از: زنان وقتی برای اولین بار و در محیط‌های سازمان‌های تولیدی و صنعتی به پستی از مدیران میانی دست پیدا می‌کنند و ارتقاء پیدا می‌کنند، با چه جهانی روبه‌رو می‌شوند و چه چیزهایی را در محیط کار تجربه می‌کنند؟ و جهانی که زنان پس از ارتقاء تجربه می‌کنند چه تفاوتی با جهان قبل از آن برای ایشان دارد؟

چار چوب مفهومی

در بررسی موضوع این مقاله، مفاهیم متعددی دخیل‌اند. در ذیل به محوری‌ترین مفاهیمی که در صورت‌بندی مسئله مورد بحث نقش دارند، پرداخته‌ایم.

جامعه‌پذیری

"جامعه‌پذیری^۱ که از اوان طفولیت آغاز می‌شود، فرآیندی است که توسط آن فرد با فراگیری گرایش‌ها، اندیشه‌ها و انگاره‌های رفتار مورد پسند جامعه (از طریق تماس با دیگران) نقش‌هایی را که تعیین‌کننده رفتار اجتماعی اوست و با پایگاه وی در گروه‌های مختلف اجتماعی انطباق دارد، به عهده می‌گیرد. در جریان جامعه‌پذیری است که شخصیت تکوین می‌پذیرد" (جوزف روسک و رولند وارن، ۱۳۶۹: ۳۸) جامعه‌پذیری صبغه جنسی ندارد. ولی با توجه به اختلاف میان جنس دختر و پسر به لحاظ فیزیولوژیکی، روانی، عاطفی و همین‌طور به تناسب جایگاه اجتماعی هر یک از این دو جنس در جوامع مختلف، می‌توان انتظار داشت که به لحاظ فرآیند اجتماعی شدن و انتظارات اجتماعی از آن‌ها، تفاوت‌هایی را مشاهده نمود. باورهای قالبی جنسیتی را می‌توان مجموعه‌ی ساختاریافته‌ای از باورها درباره‌ی ویژگی‌ها و صفات شخصیتی زنان و مردان دانست. که این باورها معمولاً نگرشی منفی نسبت به توانایی‌ها، صفات و

¹ socialization

ویژگی‌های شخصیتی زنان دارند. هر جامعه از زنان و مردان انتظار دارد که نقش‌های جنسیتی ۱ یا الگوهای رفتار، تعهدات و امتیازات خاصی را که مناسب برای هر جنس به نظر می‌رسد، ایفا کنند و از آنجا که پایگاه‌های اجتماعی جنس‌ها عموماً نابرابر می‌باشند، لذا نقش‌های جنسیتی، معمولاً منعکس‌کننده (و تقویت‌کننده) هرگونه طبقه‌بندی جنسی است که اکنون وجود دارد (رابرتسون، ۱۳۹۱: ۲۷۵). «جنسیت دربرگیرنده ویژگی‌های اجتماعی است که رفتار زنان را در جامعه تعریف می‌کند. این حقیقت که ویژگی‌های جنسیتی «اجتماع‌بنیان» هستند، بدین معناست که خصایص جنسیتی تابع تغییر در شیوه‌هایی هستند که می‌توانند یک جامعه را به سوی برابری سوق دهند» (Chichilnisky:2008).

جامعه‌پذیری متفاوتی که بر دختران و پسران اعمال می‌شود با بازتولید کلیشه‌های جنسی و سوگیری‌های جنسیتی باعث ایجاد زمینه برای بوجود آمدن نابرابری جنسی‌ای می‌شود که در سطوح مختلف زندگی اجتماعی قابل رویت است. «مهمترین عاملی که زنان را از پیشرفت بازداشته، دیدگاه‌ها و ایستارهایی است که در بطن جامعه شکل گرفته است؛ ایستارهایی که بدون تغییر در آن‌ها هرگونه تلاشی از سوی نهضت‌ها و جنبش‌های زنان، بی‌نتیجه خواهد ماند. این ایستارها به صورت کلیشه‌هایی در جامعه رسوخ کرده و مانع بزرگی در تغییر وضعیت زنان هستند» (عنایت و روزبهانی، ۱۳۹۲: ۵).

نابرابری جنسی

نابرابری و تبعیض جنسیتی به هر نوع رفتار، منش یا واکنشی اشاره دارد که از اعتقاد به فرودستی زنان سرچشمه می‌گیرد و راه را بر فعالیت آنان می‌بندد. نابرابری جنسی عبارت است از برخورد یا عملی که براساس جنسیت افراد به تحقیر، طرد، خوار شمردن و کلیشه‌بندی آنان می‌پردازد و نشان‌دهنده‌ی یکسان نبودن دسترسی زنان و مردان به فرصت‌ها و امکاناتی مانند امکانات آموزشی است (صدائتی فرد و سخامهر، ۱۳۹۲: ۲). هرگونه رفتار، زبان، سیاست یا سایر کنش‌هایی که نشان‌دهنده دیدگاه ثابت، فراگیر و نهادینه شده‌ی اعضای جامعه نسبت به زنان به عنوان موجوداتی فرودست باشد، به معنای نابرابری جنسیتی است (Jackson: 2003). از نگاه صندوق جمعیت سازمان ملل ۲، برابری جنسیتی زمانی حاصل می‌شود که مردان و زنان در توزیع قدرت و اثرگذاری در معادلات آن سهمی برابر داشته باشند؛ از فرصت‌های برابر و استقلال مالی از طریق کار و تجارت برخوردار شده باشند؛ دسترسی مشابهی به آموزش، فرصت‌های پیشرفت و شکوفایی استعدادها داشته باشند و مسئولیت خانه و فرزندان به طور مشترک میان مرد و زن تقسیم شده باشد (صندوق جمعیت سازمان ملل، ۲۰۱۴).

ریتزر چهار مضمون شاخص نظریه‌های نابرابری جنسی را این‌گونه توضیح می‌دهد: نخست آنکه زنان و مردان نه تنها موقعیت‌های متفاوتی در جامعه دارند، بلکه در موقعیت‌های نابرابری نیز قرار گرفته‌اند. زنان در مقایسه با مردانی که در همان جایگاه اجتماعی زنان جای دارند از منابع مادی، منزلت اجتماعی، قدرت و فرصت‌های تحقق نفس کمتری برخوردارند. دوم آنکه این نابرابری ناشی از جامعه است نه از تفاوت‌های زیست‌شناختی یا شخصیتی زنان و مردان. سوم این که شاید انسان‌ها به لحاظ استعدادی از هم متمایز باشند، اما تفاوت طبیعی مهمی بین دو جنس نیست. نابرابری جنسی برای آن وجود دارد که زنان در مقایسه با مردان از قدرت کمتری برای برآوردن نیاز به تحقق نفس برخوردارند. چهارم این که همه نظریه‌های نابرابری فرض را بر این می‌گیرند که هم مردان و هم زنان می‌توانند در برابر ساختارها و موقعیت‌های اجتماعی برابانه‌تر واکنشی آسان و طبیعی از خود نشان دهند. به عبارت دیگر آن‌ها بر این عقیده‌اند که دگرگون ساختن موقعیت زنان امکان‌پذیر است (ریتزر، ۱۳۹۳: ۴۶۸). در مورد ریشه‌یابی نابرابری‌های جنسیتی تعابیر

¹. roles gender

². United Nations Population Fund

متفاوتی شده است. در مجموع می‌توان گفت چه براساس نظر کارکردگرایان، منشاء تفاوت نقش‌های جنسیتی تفاوت‌های زیستی و روانی دو جنس باشد و چه براساس نظر تضادگرایان، سلطه مردانه در نظام مردسالار تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد کرده باشد، فرایندهای جامعه‌پذیری، باورها و نگرش‌های مربوط به تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد و تثبیت می‌کند (سراج‌زاده و جواهری، ۱۳۸۵: ۱۱). از نظر بوردیو^۱، نابرابری جنسیتی عبارت است از توزیع نابرابر سرمایه (اقتصادی، فرهنگی، نمادی و اجتماعی) بین دو جنس. براین اساس، جایگاه عاملان در هر حوزه به وزن نسبی سرمایه‌هایی که به همراه خود به فضای اجتماعی موجود می‌آورند، بستگی دارد (بوردیو، ۱۳۹۳: ۲۶۸). بوردیو در نظریه نابرابری جنسی خود بر اهمیت نقش جامعه‌پذیری در شکل‌گیری تعاریف جنسیتی و خشونت نمادین که توجیه‌کننده‌های اصلی نابرابری جنسیتی هستند تاکید می‌کند (Hull:2002). این نابرابری جنسیتی از طریق خانواده به عنوان اولین کانون حضور فرد و سپس توسط مدرسه و آموزش همگانی و رسانه، تداوم پیدا می‌کند و نه تنها زنان که مردان هم یاد می‌گیرند که بازتولیدکننده این نابرابری جنسیتی باشند. تبعیض جنسیتی در دو سطح فرهنگ سازمانی و مناسبات و روابط افراد در سازمان کار قابل بررسی است. سازمان‌ها همانند جوامع دارای فرهنگ و خرده فرهنگ‌هایی هستند و فرهنگ مبتنی بر تبعیض شغلی^۲ به رفتار تبعیض‌آمیز نسبت به زنان در محیط کار اشاره دارد و مصادیق آن نابرابری در استخدام، آموزش شغلی، ارتقاء شغلی، درآمد، پاداش و نوع ارزیابی از عملکرد است (Lauer: 2002). رواج این قبیل تبعیض‌ها که به تدریج به یک مانع واقعی اما نامرئی برای پیشرفت زنان به مواضع بالاتر قدرت و مقام منتهی می‌شود، همان سقف شیشه‌ای است (Burn:2005). تجربه تبعیض جنسیتی در محیط کار به معنای تجربه زیسته و عملی زنان در ارتباط با مصادیق مختلف نابرابری و محدودیت‌های واقعی و عملی زنان در استفاده از امکانات موجود می‌باشد.

آزار جنسی

نابرابری جنسی زمینه‌ساز بدرفتاری جنسی بر علیه زنان است. آزار جنسی^۳ شامل همه رفتارهای کلامی و غیرکلامی است که بر توهین، اهانت، تحقیر، خصومت یا مزاحمت‌های جنسی مردان نسبت به زنان دلالت دارد (Burn, 2005: 359) و به تدریج محیط را به فضایی ناامن و تهدیدآمیز تبدیل می‌کند. آزار جنسی در محیط کار از مصادیق بارز بدرفتاری‌های جنسی علیه زنان است که امروزه با افزایش زنان شاغل و درگیری آنان در فعالیت‌های اجتماعی از اهمیتی ویژه برخوردار است.

به گزارش کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر^۴، آزارهای جنسی به سه دسته تقسیم می‌شوند:

۱- آزارهای کلامی: گفتن داستان‌ها، شوخی‌ها، طنزهای جنسی، پرسش در رابطه با زندگی شخصی و جنسی، کنایه‌های جنسی در گفتار، اظهارنظر جنسی در مورد ظاهر و لباس و زیبایی زن، ارائه پیشنهاد یا دعوت جنسی ناخواسته، پیشنهاد برای ادامه ارتباط خارج از فضای کار.

۲- آزارهای غیرکلامی: نگاه‌های هیز و شهوت‌آلود، چشم‌چرانی، چشمک زدن، نشان دادن تصاویر نامناسب جنسی.

۳- آزارهای فیزیکی: لمس کردن بدن، نزدیک شدن زیاد به زن در موقع کار، برخورد جنسی باز در محیط کار.

آزارهای محیط‌های کاری شامل اشکال گوناگون تبعیض یا بدرفتاری بین شخصی است که از منابع متفاوت در محیط کار ناشی می‌شود (برای مثال، همکاران، سرپرستان، فروشندگان) و از طریق اهانت‌های مستقیم یا بی‌اراده درک می‌شود.

1. Bourdieu

2. Career Discrimination

3. Gender Harassment

4. Equal Employment Opportunity Commission

نابرابری در قدرت

زندگی روزمره بستر شکل‌گیری پدیده‌های اجتماعی از جمله قدرت است که کلید فهم اساسی روابط اجتماعی نیز محسوب می‌شود. اگر چه قدرت یکی از جنبه‌های اجتناب‌ناپذیر روابط انسانی است ولی ساختار آن به علت بسترها و موقعیت‌های متفاوت اجتماعی ثابت نیست و منابع بوجودآورنده آن برای زنان و مردان متفاوت است (کیانی و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۷۶).

در رابطه با عدم توازن قدرت بین زن و مرد می‌توان به جوهره اصلی نظریه‌های جنسیتی یعنی سلطه مردانه اشاره کرد. پیر بوردیو معتقد است سلطه‌گران اعم از گروه‌ها، قوم‌ها و جنس‌ها ارزش‌های خود را به زیرسلطه‌ها تحمیل می‌کنند. مردها در یک ساختار سلطه‌ای دارای عناصر خشونت نمادین مردانه، همراه با ناآگاهی زنان و حمایت نهادها مانند خانواده، کلیسا، مدرسه و دولت از این ساختار، به سلطه می‌پردازند (شویره، ۱۳۸۵: ۳۰).

خشونت علیه زنان همواره یک شیوهی مشروع برای ابراز سلطه‌ی مردانه بوده است و به عبارتی نوعی کنترل اجتماعی است که مستقیماً از ساخت جامعه‌ی مردسالار برمی‌خیزد. همین جاست که مناسبات قدرت بین زنان و مردان چه در حوزه خانواده و چه در حوزه کار، که موردنظر نگارنده است، باید دقیق‌تر مورد بررسی قرار بگیرد. آنچه در این پژوهش مدنظر است و مورد پیگیری قرار گرفته است این است که آنچه به عنوان یک اصل در خانواده ایجاد می‌شود و قوام پیدا می‌کند، به مرور زمان به عنوان الگویی در بقیه حوزه‌های جامعه هم تسری پیدا می‌کند.

آزار جنسی در زمینه‌ای تحقق می‌یابد که مناسبات قدرت به شدت نابرابر باشد و معمولاً این گونه خشونت‌ها و آزارها عاملی برای حفظ، نگهداری و بازتولید روابط نابرابر در جامعه است (Anderson, 1997:234). در واقع بخش زیادی از آنچه به عنوان آزار جنسی یا خشونت جنسی بر زنان صورت می‌گیرد، نه به خاطر لذت جنسی که به خاطر اعمال قدرت و تسلط برای اعمال قدرت بر زنان است.

به همین ترتیب به نظر می‌رسد بخش زیادی از خشونت جنسی بر زنان در محیط کار برای بازتولید و حتی یادآوری همین بالاتر بودن یا قدرت‌مندتر بودن مردان است و در مورد زنان مدیر، چون ساختار سازمان، زنی را بالادست بر مردان زیر مجموعه‌اش قرار می‌دهد، این امر سلطه تاریخی مردان بر زنان را برهم زده و به همین دلیل به نظر می‌آید که مردان شیوه‌های نوینی برای خشونت جنسی بر زنان مدیر بالا دست استفاده می‌کنند. شیوه‌های که مجازات سازمانی خاص یا زیادی برای ایشان نداشته باشد و از طرفی یادآوری‌کننده سلطه تاریخی مردان بر زنان باشد.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از یک رویکرد کیفی برای پاسخ به سوالات تحقیق استفاده کرده است. ارزیابی کردن ساخت معنا، فهم جزئیات زندگی مردم یا چارچوب‌های مرجع و بازتاب نقش پژوهشگر در خلق داده از اهداف پژوهش کیفی است. رویه پژوهش کیفی اغلب به عنوان رویه‌ای انعطاف‌پذیر، تکراری، طبیعت‌گرا و نیز به عنوان نتیجه توصیف ضخیم درباره روش‌هایی که داده‌ها خلق می‌شوند، منعطف است (گیسون و براون، ۲۰۰۹: ۸).

میدان مطالعه این پژوهش، وزارت صنعت و معدن و تجارت و شرکت‌های زیر مجموعه این وزارتخانه می‌باشد که در سطح کشور پراکنده هستند. در پژوهش حاضر جمعیت آماری شامل زنانی است که در وزارت صنعت، معدن و تجارت و شرکت‌های زیرمجموعه در حال فعالیت هستند و از دوره کارشناسی یا پایین‌تر به استخدام سازمان درآمده‌اند و بالای ۵ سال سابقه کار دارند و توانسته‌اند به سمت‌های مدیران میانی دست پیدا کنند. سمت مدیر میانی بسته به ساختار سازمانی شرکت موردنظر به صورت رئیس یا

مدیر در آن سازمان تعریف می‌شود. در هر صورت منظور از مدیر میانی یعنی فردی که مجموعه‌ای را برای اداره کردن در اختیار دارد. در شرکت‌های مورد بررسی در هر شرکت یا سازمان به طور متوسط ۲ مدیر میانی زن وجود دارد. بدین ترتیب برای رسیدن به این هدف و همچنین بر اساس چارچوب روش‌شناسی پژوهش کیفی، جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها به وسیله مصاحبه عمیق^۱ نیمه‌ساختاریافته انجام شد. مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، که با نام مصاحبه نیمه‌باز نیز خوانده می‌شود، یکی از بهترین انواع مصاحبه است که علاوه بر سوالات اصلی مصاحبه، با مدیریت پرسشگر، انعطاف نسبی نیز برای پرسشگر و همچنین پاسخگویی وجود دارد (جعفری نیا، ۱۳۸۸: ۷۶). از آنجا که در تحقیقات کیفی، اشباع نظری^۲، ارتباط نزدیکی با حجم نمونه دارد و تکرار نکات مهم و برجسته در صورت ادامه مطالعه، نشانه کفایت حجم نمونه است، بدین ترتیب در پژوهش پیش رو، انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت که در مجموع با ۱۵ نفر از زنانی که پدیده ارتقاء را تجربه کرده باشند یا به معنای دیگر دارای تجربه زیسته^۳ پدیده ارتقاء باشند مصاحبه انجام گردید. مصاحبه‌ها در روزهای پنج‌شنبه و جمعه در فضایی خارج از محیط کار صورت پذیرفت تا افراد به دور از تنش‌های کاری و با فکری آسوده به سوالات پاسخ بدهند و تحت تاثیر فضای کاری نباشند. مدت زمان مصاحبه‌ها بین ۹۰ تا ۱۸۰ دقیقه به طول انجامید. قبل از شروع مصاحبه‌ها موضوع و هدف پژوهش برای شرکت‌کننده‌ها توضیح داده شد و مصاحبه‌ها فقط با جلب رضایت کامل آن‌ها انجام گرفت. در رابطه با محرمانه ماندن اطلاعات به آن‌ها توضیح کامل داده شد و به هر یک از شرکت‌کنندگان یک نام مستعار اختصاص داده شد و اطلاعات فقط بر اساس نام‌های مستعار تحلیل شدند و بنابراین هویت آنان به طور کامل، محرمانه ماند.

در هنگام ضبط مصاحبه، نکات مهم یادداشت شد. گاهی نیز لازم بود با مصاحبه‌شونده هم کلام شد. همچنین در مواقعی که مصاحبه‌شونده از پاسخ دادن طفره می‌رفت، دوباره او را وارد روال عادی مصاحبه کرده و در صورت وجود تناقض در گفته‌های مصاحبه‌شونده، با ارجاع به گفته‌های قبلی او، روال مصاحبه صحت‌آزمایی شد. به دام انداختن و فراخواندن به تفکر درباره موضوع، یادداشت منظم روندکار و داده‌ها، تحلیل موارد متضاد، صرف وقت و زمان کافی در میدان و توصیف دقیق و جزئی در ارائه نتایج، از جمله روش‌های اعتباریابی از نظر سیلورمن (۲۰۰۰) است که در این پژوهش استفاده شد. گردآوری و تحلیل همزمان داده‌ها نیز از دیگر روش‌های اعتباریابی است که از آن نیز استفاده شد.

در این پژوهش از شیوه کالیزی بهره برده شد. با استفاده از روش کالیزی (Colaizzi, 1987) کدگذاری و تحلیل به این صورت انجام شد که در پایان هر مصاحبه و ثبت یادداشت‌برداری، ابتدا بیانات ضبط‌شده شرکت‌کنندگان مکرراً گوش داده شد و اظهاراتشان کلمه به کلمه بر روی کاغذ نوشته شد. در مرحله دوم پس از مطالعه همه توصیف‌هایی که شرکت‌کنندگان داشتند، جملات مهم، مشخص و استخراج شدند و معنای هر عبارت مهم بصورت کد اولیه نوشته شد. سپس کدهایی که به لحاظ مفهومی شبیه یکدیگر بودند در یک طبقه و در قالب مضمون فرعی قرار گرفتند که در این پژوهش مجموعاً ۲۸ مضمون پایه یا فرعی شناسایی شد و سپس با ادغام دسته‌های کلی‌تر و بر اساس توصیف کاملی از آنچه مصاحبه‌شونده‌ها تجربه می‌کنند مضامین اصلی استخراج شد که منجر به شناسایی مضامین؛ ناهماهنگی و تعارض بین انتظارات نقش‌های جنسیتی و شغلی، تبعیض جنسی، داغ ننگ، ناامنی شغلی، وجود تمایل سازمان به حفظ نابرابری قدرت، تک‌افتادگی و آزار جنسی شد.

1. Interview guide approach

2. Saturation

3. Lived Experience

در پژوهش حاضر به دلیل کیفی بودن، به جای روایی و پایایی، درواقع از واژه‌های دقت^۱ و صحت^۲ داده‌ها استفاده شد. لینکلن^۳ و گوبا^۴ (۱۹۸۸) چهار روش را برای تأیید صحت و درستی داده‌ها پیشنهاد نموده‌اند که از سوی بسیاری از پژوهشگران کیفی، مورد استفاده قرار گرفته است. این چهار روش عبارتند از: اعتبار^۵، انتقال‌پذیری^۶ قابلیت اطمینان^۷ و قابلیت تأیید^۸، که در این مطالعه به شرح زیر رعایت گردیده است: برای اعتبار مطالعه، از راه‌های گوناگون مانند درگیری طولانی‌مدت و مشاهده و سه‌سوسازی استفاده شده است. به این ترتیب که عناصر به تأیید متخصصان رسید. منظور از انتقال‌پذیری، قابلیت تعمیم نتایج به‌دست آمده از نمونه مورد مصاحبه به کل جمعیت است. از آنجا که مطالعه کیفی بیشتر جنبه ذهنی دارد تا عینی، تعمیم‌پذیری‌ای که در پژوهش‌های کمی کاربرد دارد، در پژوهش‌های کیفی استفاده نمی‌شود (بیرامی پور، ۱۳۹۰). در این مطالعه سعی شده است تمام جزئیات پژوهش از نمونه‌گیری تا فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به طور کامل شرح داده شود تا در مورد انتقال‌پذیری نقطه مبهمی باقی نماند. در یک مطالعه کیفی، قابلیت اطمینان به اعتبار پژوهش وابسته است. اگر مطالعه از اعتبار کامل برخوردار باشد، قابل اطمینان نیز خواهد بود. یکی از راه‌های تأمین اطمینان در مطالعه کیفی، استفاده از مسیر ممیزی^۹ است. در مسیر ممیزی، افراد خارج از پژوهش که به پژوهش‌های کیفی آشنا هستند به عنوان ناظر عمل می‌کنند. در این پژوهش نیز، از دو ناظر بیرونی با تجربه در تحقیق کیفی استفاده شد که زیربنای تئوریک فرایند جمع‌آوری داده‌ها و فرایند تحلیل را بررسی و تأیید نمودند و در نتیجه قابلیت اطمینان مطالعه حاصل گردید. ضمناً علاوه بر کدگذاری توسط پژوهشگر، متن مصاحبه‌ها برای بررسی دقیق‌تر و کدگذاری مجدد به آن دو متخصص پژوهش کیفی ارائه شد و ضریب توافق دو کدگذاری برابر با ۹۴/۵ درصد بود. در رابطه با قابلیت تأیید مطالعه بدین معنی که داده‌ها به منابعی که از آن گرفته شده‌اند، مربوط باشند تا خواننده اطمینان حاصل کند که نتیجه‌گیری و تفاسیر به عمل آمده، مستقیماً به آن‌ها مربوط شوند؛ در این مطالعه از یک ناظر بیرونی با تجربه در تحقیق کیفی استفاده شد که مواردی از قبیل نوارهای مصاحبه، متون پیاده شده، یادداشت‌ها، داده‌های تحلیل شده، یافته‌های مطالعه، جزئیات فرایند مطالعه، سؤال‌های مصاحبه و در واقع به تمامی جزئیات مطالعه دسترسی داشت.

جدول شماره ۱: مشخصات مصاحبه شونده‌ها

سن	وضعیت تاهل	میزان تحصیلات	سابقه کار	نام مستعار	سن	وضعیت تاهل	میزان تحصیلات	سابقه کار	نام مستعار
۴۰	مطلقه	لیسانس	۱۵	نوشین	۹	۳۷	متاهل	فوق لیسانس	مریم
۳۶	متاهل	دکتری	۱۰	ارمغان	۱۰	۳۸	متاهل	لیسانس	سارا
۳۷	متاهل	لیسانس	۱۰	رویا	۱۱	۳۸	مطلقه	فوق لیسانس	مژده
۳۹	متاهل	لیسانس	۱۵	نسرين	۱۲	۳۷	متاهل	لیسانس	راضیه

۱. Rigor

۲. Trust

۳. Lincoln

۴. Guba

۵. Credibility

۶. Transferebility

۷. Dependability

۸. Conformability

۹. Audit trail

سن	وضعیت تاهل	میزان تحصیلات	سابقه کار	نام مستعار	سن	وضعیت تاهل	میزان تحصیلات	سابقه کار	نام مستعار
۴۱	متاهل	لیسانس	۱۷	بهاره	۳۸	متاهل	فوق لیسانس	۱۱	زهرا
۴۲	مجرد	فوق لیسانس	۱۸	سمیه	۴۰	متاهل	لیسانس	۱۵	راحله
۴۱	متاهل	لیسانس	۱۸	سمیرا	۳۵	مجرد	فوق لیسانس	۱۰	پرینسا
					۴۵	متاهل	لیسانس	۱۷	ندا

زنان مصاحبه شده به لحاظ سنی در گروه ۳۵ الی ۴۵ قرار دارند و میانگین سنی پاسخگویان ۳۸٫۹ است. به لحاظ تحصیلات ۹ نفر لیسانس، ۵ نفر فوق لیسانس و یک نفر دارای مدرک دکتری هستند. به لحاظ وضعیت خانوادگی و تاهل، از بین این ۱۵ نفر ۲ نفر مطلقه، ۲ نفر مجرد و ۱۱ نفر متاهل هستند. هر ۱۵ نفر در شرکت‌های تولیدی زیرمجموعه وزارت صمت مشغول به کار هستند و حداقل ۱۰ سال سابقه کار دارند و از زمان کارشناسی از همین شرکت مشغول بوده‌اند. از این ۱۵ نفر، ۹ نفر مدیر و ۶ نفر رئیس هستند. که البته با توجه به تفاوت ساختار و چارت اداری شرکت‌ها، هر ۱۵ نفر به عنوان مدیران میانی در شرکت‌ها شناخته می‌شوند.

یافته‌ها

به دنبال استفاده از رویکرد کیفی و در پی بررسی و تحلیل مصاحبه‌ها، ۲۸ مضمون پایه یا فرعی بدست آمد که این ۲۸ مضمون پایه در ۷ مضمون اصلی خوشه‌بندی شدند. این ۷ مضمون اصلی عبارتند از: ناهماهنگی و تعارض بین انتظارات نقش‌های جنسیتی و شغلی، تبعیض جنسی، داغ ننگ، ناامنی شغلی، وجود تمایل سازمان به حفظ نابرابری قدرت، تک افتادگی و آزار جنسی.

ناماهنگی و تعارض بین انتظارات نقش‌های جنسیتی و شغلی

این مضمون اصلی را می‌توان با مضامین فرعی زیر که در مصاحبه‌ها بیان شد توضیح داد: انتظار جامعه در ایجاد تعادل بین کار و خانه، عدم همکاری همسر در کارهای خانگی، افزایش حقوق زن و احتمالاً بالاتر بودن نسبت به حقوق مرد خانواده، عدم همدلی مرد در رابطه با شرایط بوجود آمده جدید.

برخلاف مردان، زنان کارمند و شاغل همیشه از طرف اجتماع مورد پرسش قرار می‌گیرند که چگونه می‌توانند بین زندگی شخصی و کاری خود تعادل برقرار کنند. زنانی که ارتقاء پیدا می‌کنند بیش از دسته اول و حتی می‌توان گفت با طعنه بیشتری هم از طرف زیردستان و هم از طرف بالادست‌های خود در محل کار خود با این سوال روبه‌رو می‌شوند. همین باعث نوعی فشار مضاعف بر روی زنان مدیر جهت گرفتن تأیید از طرف دیگران می‌شود. در صورتی که گرفتن این تأیید برای مردان تنها به مدیران بالادستی محدود می‌شود و نه حتی به زیردستان. زهرا این گونه توضیح می‌دهد: *از وقتی مدیر شدم انگار این تعارض بیشتر شده. احساس می‌کنم جامعه این حس رو داره که انگار یه چیز مضاعفی به عنوان جایزه به من داده که حالا در ازای اون می‌خواد که من بیشتر در خونه باشم یا بیشتر به خونه و زندگی برم. یکی دیگه از مضامین فرعی یافت شده، عدم همکاری همسر در کارهای خانگی ست. به طور کلی میزان همکاری مردان در کارهای خانگی در همه جای جهان بسیار کم است و معمولاً کارهای مربوط به خانه از جمله وظایف زن قلمداد می‌شود و این امر ناشی از همان فرهنگ جنسیتی و تقسیم کار جنسی است. فرهنگ جنسیتی بیش از آنچه تصور می‌شود در تاروپود افراد جامعه تنیده شده است. سارا تجربه خود را در این باره این گونه توضیح می‌دهد: *از وقتی رئیس شدم احساس می‌کنم به**

شکل کاملاً محسوسی همکاری همسرم توی کارهای خونه کم شده. و تمام بار کارهای خونه به دوش من افتاده. شاید می‌خواد من بفهمم رئیس کیه/خنده).

یکی دیگر از مضمون‌های فرعی در این بخش افزایش حقوق زن و احتمالاً بالاتر بودنش نسبت به حقوق مرد خانواده است. آنچه مسلم است این که استقلال مالی زنان باعث استقلال زنان در حوزه‌های دیگر خانواده و البته افزایش اعتماد به نفس آنان و افزایش میزان اثرگذاری و گسترده‌کردن حوزه انتخاب‌های آنان شده است.

بهاره در این رابطه این گونه توضیح می‌دهد: تا قبل از ارتقاء همسرم هیچ وقت در مورد حقوق من کنجکاوی نمی‌کرد اما بعد از مدیر شدن هی در مورد حقوق من سوال میکنه. راحله تجربه متفاوت خود در این رابطه را این گونه توضیح می‌دهد: متأسفانه شوخی‌های بی‌مورد دیگران در رابطه با احتمالاً بالاتر بودن حقوق من نسبت به همسرم خیلی اونو حساس کرده. یکی دیگر از مضامین فرعی در این بخش عدم همدلی مرد در رابطه با شرایط بوجود آمده است. زنان بعد از ارتقاء با شرایط جدید و چالش‌های جدیدی روبه‌رو می‌شوند که نیاز دارند در مورد آن با دیگران صحبت کنند و از همفکری آنان استفاده کنند. این زنان به علت وجود جو رقابتی و حذفی در محل کار ترجیح می‌دهند در این گونه موارد با همکاران خود اعم از زن یا مرد صحبت نکنند. مهم‌ترین افراد باقی مانده برای این زنان افراد خانواده آنان است و برای همفکری و کم‌کردن تنش‌ها و چالش‌ها به آنان رجوع می‌کنند و انتظار همدلی و همفکری دارند. مریم می‌گوید: همسرم خیلی حوصله شنیدن نداره و هر بار هم که به چیزی رو تعریف می‌کنم همیشه همه تقصیرها رو می‌اندازه گردن من. فک میکنه من کارم رو بلد نیستم. حتی به بار گفت تو رواصن نباید رئیس می‌کردن. سمیه که ۴۲ سال دارد و مجرد است می‌گوید: من وقتی مدیر شدم مامانم بهم گفت: بیچاره اونایی که زیر دست تو کار می‌کنن. زن که نباید مدیر بشه در حالی که اگه برادرم جای من بود حتماً کلی بهش افتخار می‌کرد. وجود این تعارضات و غفلت از حل آن‌ها اهمیت زیادی دارد. نتیجه مطالعات نشان می‌دهد اولین حوزه‌ای که از تعارض کار - خانواده آسیب جدی خواهد دید رضایت زناشویی در زندگی خانوادگی و رضایت شغلی در کار است (Marks, 1998).

تبییض جنسیتی

مضمون اصلی تبییض جنسیتی شامل مضامین فرعی زیر است: جدی نگرفته شدن تصمیمات و دستورها، عدم دعوت به برخی جلسات، عدم دخالت و نابرابری در تصمیم‌گیری‌ها، مدیریت امری مردانه، نابرابری در پرداخت پاداش‌ها، اختصاص برخی امکانات تنها به مردان.

یکی از مهم‌ترین مضامین فرعی در این بخش جدی نگرفته شدن تصمیمات و دستورات روسا و مدیران زن توسط زیردستان است. رویا که تازه دو سال است که رئیس بخش خودش شده است، می‌گوید: نیروهام دستورات منو جدی نمی‌گیرن و خیلی وقتا راحت از زیرش در میرن در حالی که قبلاً به آقای رئیسمون بود تا دستوری می‌داد سریع اجرا می‌کردن. این مضمون فرعی تقریباً با عبارات متفاوتی توسط همه مصاحبه‌شونده‌ها بیان شد. مژده می‌گوید: انگار کسر شاتشون می‌شه که از به زن دستور بگیرن.

یکی دیگر از مضامین فرعی در این بخش عدم دعوت به برخی جلسات بود. راحله در این رابطه از تجربه بارها تکرار شده خودش می‌گوید و معتقد است که این عدم دعوت به عمد انجام می‌شود. نوشین که سه سال است که از همسرش جدا شده است و بچه ۸ ساله‌اش با خودش زندگی می‌کند، معتقد است که این عدم دعوت به برخی از جلسات با هدف مشخصی انجام می‌شود و مردان و مدیران میانی نمی‌خواهند زنان مدیر میانی خیلی هم سر از کار همه چیز در بیاورند. چون حضور در جلسات باعث می‌شود که اطلاعات مفیدی کسب شود و امروزه اطلاعات داشتن بخش زیادی از مدیریت کردن است.

یکی دیگر از مضامین فرعی که در این بخش آن هم به کرات توسط مصاحبه‌شونده‌ها بیان شد، عدم دخالت و نابرابری در تصمیم‌گیری‌ها بود. ارمغان می‌گوید: خیلی وقت‌ها میشه که توی جلسات، مدیر جلسه از همه در مورد فلان موضوع سوال می‌کنه و یا نظرشون رو به طور مستقیم می‌پرسه اما جالبه که از ما سه نفر فقط از یکی مون سوال می‌کنه. مریم هم که سه سال است در همان بخشی که خودش در آن کار می‌کرده است مدیر شده است می‌گوید: من می‌تونم شرط ببندم که خیلی وقت‌ها حتی وقتی من دارم نظرم رو در جلسه می‌گم کسی خیلی گوش نمی‌کنه. به نظر میاد خیلی رای من توی نتیجه نهایی تصمیم‌گیری تأثیری نداره. مضمون فرعی بعدی انگاشته شدن مدیریت به عنوان مفهومی مردانه است. مژده در رابطه با تجربه‌اش در این زمینه می‌گوید: یکی از درگیری‌های هر روزه من با مردان هم رده خودم اینه که اونا اصرار دارن که مدیریت یه امر مردانه‌س و انگار ما زن‌ها اشتباهی مدیر شدیم. نسرین در این رابطه توضیح می‌دهد: زمانی که مدیر شدم همه از خودشون و حتی از من سوال می‌کردن چرا این. قطعاً اگه یه مرد مدیر شده بود این قدر سوال در موردش نمی‌شد. علی رغم تبلیغات گسترده در رابطه با احساسی بودن زنان و کمتر مناسب بودنشان برای مدیریت، نتیجه تحقیقات علمی نشان می‌دهد که در کشورهایی که زنان بیشتری در دولت هستند فساد کمتری وجود دارد (Jha et al:2018).

یکی دیگر از مضامین فرعی که در این بخش بیان شد نابرابری در پرداخت پاداش‌ها بود. راحله مشککش را این گونه توضیح می‌دهد: من یه بار اعتراض کردم بابت تفاوت در پاداش بین زن و مرد ولی بعد یه همکاری مرد بهم گفت خانم فلانی شما که خرج یه خانواده رو نمی‌دی که. راضیه حدود ۴ سال است که مدیر شده است، تجربه خود را این گونه توضیح می‌دهد: همیشه میزان پاداش من کمتر از مردهای مدیر هم رده خودمه.

یکی دیگر از مواردی که به عنوان یکی از مضامین فرعی به اشکال مختلف توسط مصاحبه‌شونده‌ها بیان شد اختصاص برخی امکانات فقط برای مدیران مرد مجموعه است. بهاره می‌گوید: تمامی زنان مدیران این امکان را دارند که از برنامه‌های تفریحی استفاده کنند که مختص آن‌هاست. اما برای همسر من و دیگر مدیر زن در این مجموعه برنامه‌ریزی خاصی نشده.

داغ ننگ

یکی از مواردی که زنان مدیر با آن روبه‌رو می‌شوند برچسب خوردن است. در واقع به نظر می‌آید که رییس بودن یا مدیر بودن از آن جایی که تنها از مردان انتظار می‌رود، برای زنان شکل دیگری پیدا می‌کند و همان رفتارها با عنوانی نسبتاً منفی به کار می‌رود. صفاتی از جمله قاطع بودن یا تصمیم‌گیری سریع یا تقسیم کار کردن، برای زنان برچسب «رئیس بازی درآوردن» را به ارمغان می‌آورد. یا به شکل دیگری برچسب جاه‌طلب بودن از نوع منفی را می‌خورند. در همین رابطه مضمون اصلی داغ ننگ با دو مضمون فرعی رئیس بازی در آوردن و جاه طلب بودن توضیح داده می‌شوند.

اولین مضمون فرعی در این بخش رئیس بازی در آوردن است. داغ ننگی که تقریباً همه زنان مدیران میانی بعد از ارتقاء به شکل واضحی با آن روبه‌رو شدند، چه توسط بالادستی‌ها و چه زیر مجموعه‌شان. سارا که دو سال است که مدیر شده است یکی از بیشترین چالش‌هایش بعد از ارتقاء را تقابل با ذهنیتی می‌داند که هرگونه رفتار از جانب او را به رئیس‌بازی در آوردن تقلیل می‌دهند و او را به تمسخر می‌کشند: زیرمجموعه هر بار می‌خوان از زیر کار در برن یا دوست ندارن اون کار رو انجام بدن هی با شوخی اما به نظر من جدی به من می‌گن رئیس‌بازی در نیار. زهرا تجربه‌های فراوانی را مثال می‌زند که در زمان دوره مدیر بودنش با آن مواجه شده و رفتار یکسان و مشابه او با دیگر مدیر مرد، اما به شکل متفاوتی تفسیر شده است. بهاره این موضوع را از زاویه دیگری می‌بیند: نه تنها زیردست‌های من که حتی بالادستی‌ها یا هم‌رده‌های خود من هم تو جلسات مثلاً وقتی دارم نظرم رو در یه موردی می‌دم یا با یه

تصمیمی مخالفت دارم یا حداقل نقد دارم بهش، دقیقاً همین عبارت رو عنوان می‌کنم و مشخصاً انگار می‌خوان منو با این حرف ساکت کنن.

یکی دیگر از مضامین فرعی این بخش انتساب جاه‌طلبی منفی برای زن و جاه‌طلبی مثبت برای مرد است. یکی از مشکلاتی که زنان با آن روبه‌رو هستند بار منفی مدیر بودن برای آنهاست. صفاتی چون جاه‌طلب یا قدرت‌طلب که برای مردان با بار مثبت بیان می‌شود برای زنان مدیر با بار منفی بیان می‌شود و اغلب زنان مدیر با عباراتی چون جاه‌طلب یا قدرت‌طلب مورد تحقیر قرار می‌گیرند. ندا از تجربیات مشابهش در رابطه با انگ جاه‌طلب بودن می‌گوید و معتقد است زنان مدیر هر رفتاری داشته باشند به هر حال این صفت جاه‌طلبی به شکلی منفی به آنها خواهد چسبید و این امر خیلی ربطی به نوع و چگونگی رفتار آنان ندارد و مثل یک حکم از قبل داده شده است بدون اجرای دادگاه. مریم در این رابطه معتقد است که یک تصویر عمومی نسبت به زن وجود دارد که زن را موجودی آرام و صلح‌طلب می‌داند در حالیکه تصویر عمومی در مورد مدیر بودن کسی است که قاطعیت دارد و حتی ممکن است برخی اوقات بی‌رحمانه تصمیم‌گیری کند: وقتی چنین تصویر عمومی‌ای نسبت به زن و مدیر داریم ساده‌ست که این دو تا تصویر با هم نمی‌خونه و برای همین زن در نقش مدیر انگار نمره منفی می‌گیرد. اما چون تصویر عمومی از مردان همراه با قاطعیت و قدرت است و چون این تصویر با تصویر مدیر همخوانی دارد در نتیجه نمره مثبت می‌گیرد. مریم معتقد است که این تصویر مردانه از مدیریت باید از انحصار مردان در بیاید و چهره عمومی‌تری به خودش بگیرد.

ناامنی شغلی

مضمون اصلی ناامنی شغلی شامل چندین مضمون فرعی به شرح زیر است: زیر ذره‌بین بودن، ترس از باروری، اولین اشتباه آخرین اشتباه، اثبات هرباره توانایی‌های خود، وجود فشار از سوی برخی نهادهای خاص.

زیر ذره‌بین بودن یکی از مضامین فرعی این بخش است. یکی از چیزهایی که زنان بعد از ارتقاء احساس می‌کنند، مورد توجه زیاد بودن توسط دیگر همکاران است که بعضاً با حسی منفی همراه است و توجه از نوع مثبت آن نیست. در واقع توجه، جهت پیدا کردن اشتباهات و یا «مچ‌گیری» است. زنان مصاحبه‌شونده این گونه بیان می‌کردند که تا قبل از ارتقاء چنین حسی نداشتند اما بعد از ارتقاء احساس می‌کنند که حتی کوچکترین حرکات آنها هم زیر ذره‌بین همکاران قرار گرفته و برای همین حس معذب بودن خاصی را به آنان القا می‌کند و حتی در مواردی باعث می‌شود اعتماد به نفس خود را از دست بدهند.

یکی دیگر از مضامین فرعی در این بخش برای زنان، ترس از باروری بود. نکته مهمی که در این بین وجود داشت این بود که این زنان اقرار می‌کردند که تا قبل از ارتقاء و در زمانی که در کسوت یک کارشناس در سازمان ایفای نقش می‌کردند چنین نگرانی‌ای نداشتند. ارمغان که ۳۶ سال سن دارد و یک فرزند دارد و علاقه‌مند به داشتن فرزند دوم، نگرانی خود را این گونه بیان می‌کند: راستش فک می‌کنم این بار اگه برم مرخصی زایمان وقتی برمی‌گردم قطعاً یکی رو به جای من می‌ذارن و وقتی برگردم یا باید برم به واحد دیگه مدیر بشم تازه اونم اگه سمت مدیریتی خالی باشه یا باید دوباره کارشناس بشم و دوباره این مسیر رو طی کنم که تازه اونم معلوم نیست که دوباره این قدر شرایط فراهم باشه که من ارتقاء بگیرم.

یکی دیگر از مضامین فرعی یافت شده در این بخش با عنوان "اولین اشتباه، آخرین اشتباه" توضیح داده خواهد شد. آنچه در این بخش توسط مصاحبه‌شونده‌ها بیان شد به نظر می‌رسد بخشی ناشی از عدم اعتماد به نفس خود این افراد به عنوان زن در نقش مدیر است و بخشی هم به علت انتظار مضاعفی که دیگران بابت عملکرد آنان نسبت به دیگر مدیران مرد دارند. در خصوص مورد اول رویا می‌گوید که این مشکلی‌ست که در زمان دوره کارشناس بودن نداشته و زمانی که رئیس شده به شکل عجیبی برایش پیش آمده

و آن هم ترس از اشتباه کردن است. این ترس از اشتباه کردن باعث شده به مرور محافظه کار بشود و بخشی از خلاقیت و قدرت ریسک‌پذیری او را گرفته است. یکی دیگر از شرایط جدیدی که زنان بعد از ارتقاء تجربه می‌کنند تلاش برای بهترین بوده است. از آنجا که هنوز تعداد مدیران زن در بسیاری از سازمان‌ها از تعداد انگشتان یک دست تجاوز نمی‌کند، حضور همان تعداد زن اندک در یک سازمان و بدتر از آن وجود تنها یک زن در سازمان باعث می‌شود تا هرگونه رفتاری از طرف آن زن به تمامی گروه زنان تعمیم داده شود. از این رو از طرفی موفق بودن آن زن و ارائه تصویری مناسب و در شأن، باعث اعتماد بیشتر سازمان به حضور زنان در کسوت مدیر می‌شود و از طرف دیگر عدم موفقیت و ناکامی آن زن یا زنان اندک در امر مدیریت می‌تواند تا مدت‌ها میزان اعتماد عمومی در یک سازمان یا شرکت را نسبت به زنان برای پذیرش نقش مدیر در سطح پائین نگه دارد.

مضمون فرعی دیگری که در این بخش بیان شد اثبات هر باره توانایی‌های خود بود. مصاحبه‌شونده‌ها این احساس را داشتند که زمان انتخاب شدن برای ارتقاء احتمالاً تمام گذشته کاری آن‌ها بررسی شده و آنچه در گذشته به عنوان توانمندی از خود به نمایش گذاشته بودند عامل اصلی برای انتخاب بوده است. اما نکته مهمی که عنوان می‌کردند این بود که این فرایند انتخاب به نظر می‌رسد برای آنان بعد از ارتقاء تمام نمی‌شود. نوشین می‌گوید: *زن‌ها زمانی که مدیر می‌شن اتفاقاً باید هر چند وقت یک دفعه یادآوری بکنند به دیگران که مثلاً اگر من امروز مدیر هستم به خاطر فلان توانمندی هست. در حالیکه برای مردان اینطور نیست.*

یکی دیگر از مواردی که تقریباً تمامی مصاحبه‌شونده‌ها به عناوین مختلف آن را بیان کردند وجود فشار از سوی برخی نهادهای خاص است. به نظر می‌رسد جدای از فضای عمومی سازمان‌ها، جامعه نیز در برخی شهرهای سنتی‌تر چندان آمادگی دیدن زن در کسوت مدیر را ندارد و از طریق نهادهای نظارتی سعی می‌کند تا جلوی این کار را بگیرد یا حتی المقدور آن را به عقب بیاورد. غیر از نهادهای خاص در بیرون از سازمان مهم‌ترین نهادی که تمامی مصاحبه‌شونده‌ها از آن یاد کردند حراست سازمان و میزان توجه بیش از اندازه این نهاد نسبت به آنان است تا جایی که برخی بخش‌های خصوصی زندگی آن‌ها را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. ارمغان از توجه ویژه حراست به اکانت اینستاگرامش می‌گوید و این که به علت دستورات ویژه حراست سازمان در رابطه با حذف فلان عکس و یا فلان کامنت ترجیح داده تا کلاً اکانت را ببندد. پریسا نیز معتقد است که توجه ویژه توسط حراست یک سازمان به زنان از باب محافظت نیست بلکه آن را از باب مچ‌گیری می‌داند.

وجود تمایل سازمان به حفظ نابرابری قدرت

مضامین فرعی موجود در این بخش عبارتند از: پنهان‌کاری دیگر مردان مدیر در وجود برخی امکانات برای مدیران، محیط کار و دفتر متفاوت با مدیران مرد، دخالت در امور اداری از سمت سایر همکاران، عدم حضور در شبکه مدیران هم رده و عدم اجازه به صحبت در جلسات.

اولین مضمون فرعی در این بخش پنهان‌کاری دیگر مردان مدیر در وجود برخی امکانات برای مدیران است. ندا که بیش از ۷ سال است که مدیر شده است خاطرات بسیاری تعریف می‌کند از موقعیت‌هایی که وی هم در آن‌ها محق بوده است اما دیگر مدیران مرد سازمان این موقعیت‌ها را از وی پنهان کرده‌اند. راحله معتقد است که یک پیمان نانوشته بین مدیران در سازمان وجود دارد که تا آنجا که می‌شود اطلاعات کمتری در اختیار زنان قرار داده شود تا قدرت در حیطه مردان باقی بماند.

یکی دیگر از مضامین فرعی این بخش محیط کار و دفتر متفاوت با مدیران مرد است که بخش زیادی از زنان بعد از مدیریت با آن مواجه شدند. مریم یکی از افرادی است که در بخشی که قبلاً خودش در آن کارشناس بوده است ارتقاء پیدا کرده و رئیس شده

است. وی توضیح می‌دهد که زمانی که رئیس بخش وی بازنشسته شده و حکم ریاست وی را زدند نه اتاق رئیس سابق که اتاقی در حدود یک سوم اتاق قبلی را به وی دادند.

یکی دیگر از مضامین فرعی در این بخش اعتراض مدیران زن نسبت به دخالت دیگران در امور اداری بود. به نظر می‌رسد یک نگاه عمومی نسبت به زنان در سازمان وجود دارد که زنان مدیر، احساسی برخوردار می‌کنند یا زود تصمیم می‌گیرند. نتیجه این احساس عمومی این است که دیگران حتی در رده‌های پائین‌تر به خودشان اجازه می‌دهند در امور مربوط به حوزه آن مدیر یا رئیس زن دخالت کنند و اسم این دخالت را هم کمک می‌گذارند. در حالی که به نظر می‌آید در امور مربوط به مدیران مرد افراد هم‌رده یا زیردست کمتر تمایلی به کمک دارند و این کمک را حمل بر دخالت مستقیم می‌دانند که معمولاً هم با برخورد سرد و بعضاً تند آن مدیر مواجه خواهند شد.

یکی دیگر از مضامین فرعی در این بخش عدم حضور در شبکه مدیران است که تقریباً توسط تمامی مصاحبه‌شونده‌ها بیان شد. اگر سرمایه اجتماعی معادل رابطه اجتماعی، وجود هنجارهای مشترک و اعتماد متقابل باشد (کلمن، ۱۳۹۰) بنابراین می‌توان گفت، محدودیت زنان برای عضویت در شبکه‌های غیررسمی فعال در محیط کار به تدریج منابع سرمایه اجتماعی آنان را تقلیل خواهد داد. فرهنگ موجود در جامعه که متأثر از ایدئولوژی حاکم است از یک سو و تمایل مردان به بسته نگه داشتن این شبکه بر روی زنان از سوی دیگر باعث می‌شود تا حضور زنان در این شبکه به کندی صورت بگیرد یا همیشه خارج از شبکه باشند و اطلاعات این شبکه را به شکل موضوعی و موردی متوجه شوند. بهاره در این مورد می‌گوید: *مدیر/ به گروه توی واتس‌آپ دارند اما منو عضو گروه نمی‌کنن.* یکی دیگر از مضامین فرعی این بخش عدم اجازه صحبت در جلسات است. این یکی از مشکلاتی بود که مصاحبه‌شونده‌ها به عنوان مشکلات نامحسوس عنوان می‌کردند. نوشین می‌گوید بارها شده که می‌خواسته در جلسات صحبت کند و نظرش را ارائه دهد اما به شکلی به او اجازه صحبت داده نشده. وی توضیح می‌دهد که این عدم اجازه به شیوه‌های پیچیده‌ای انجام می‌شود. مثلاً اینکه همیشه بهترین صندلی‌ها توسط دیگر مدیران در جلسه پر شده و هیچ کس حاضر نیست جایش را به او بدهد. یا مثلاً وقتی رئیس جلسه به شکل رندوم از حاضرین در جلسه نظراتشان را می‌پرسد وی هیچ گاه به شکل رندوم! انتخاب نمی‌شود.

تک‌افتادگی

یکی از تجربه‌هایی که زنان در طول دوره کاری خود تجربه می‌کنند در اقلیت بودن است. در اکثر سازمان‌ها نسبت زنان به مردان کارمند بسیار پائین است. این در اقلیت بودن در زمانی که زنی ارتقاء پیدا می‌کند و مدیر یا رئیس می‌شود بسیار بیشتر می‌شود و گاهی در برخی از سازمان‌ها باعث اطلاق تنها زن مدیر یا تنها زن رئیس می‌شود.

تک‌افتادگی با سه مضمون فرعی: تنها مدیر زن بودن، برخورد سرد دیگر زنان و مردان و محدود شدن روابط سازمانی توسط مصاحبه‌شونده‌ها بیان می‌شود.

اولین مضمون فرعی در این بخش تنها مدیر زن بودن است. تعدادی از زنانی که مورد مصاحبه قرار گرفتند تنها مدیران زن در سازمان خود بودند. زهرا یکی از زنانی است که دو سال در سازمان خود مدیر شده است و تنها مدیر میانی زن در سازمان خود است و این تنها مدیر زن بودن را تبیینی دو لبه توصیف می‌کند: *از به طرف خوبه چون خیلی وقتاً به خاطر تنها مدیر زن بودن خیلی زود کارت رو راه می‌ندازن و حتی به جاهایی ازت حمایت می‌شه اما از طرفی اتفاقاً به خاطر همین تنها مدیر زن بودن به وقتایی خیلی راحت نادیده می‌گیرن و اصلاً تو رو به حساب نمیارن.* بهاره که هر دو شرایط رو تجربه کرده است می‌گوید: *اگه نظر منو بخوای به نظر من وجود به مدیر زن هم رده در کنار آدم بهتر از تنها مدیر زن بودن در سازمانه.*

یکی دیگر از مضامین فرعی در این بخش برخورد سرد دیگر مردان و زنان نسبت به زن تازه ارتقاء پیدا کرده است که موجب دوری وی از دیگر همکاران و تکافتادن وی می‌شود. نسرین در رابطه با تجربه خود این گونه توضیح می‌دهد: *اون اوایلی که تازه مدیر شده بودم خیلی دوره بدی بود. همه شاید بهم لبخند می‌زدن اما می‌دونستم که از مدیر شدن من خوششون نیومده. سارا که تنها مدیر میانی زن در سازمان خودشان است نیز تجربه سختی از رفتارهای سرد دیگران مخصوصاً در اوایل دوره کاری خودش دارد: همه یه دفعه رفتارشون با من بسیار سرد شده بود و حتی علناً دوری می‌کردن از من.*

یکی دیگر از مضامین فرعی این بخش محدود شدن روابط سازمانی است. پریسا که دومین مدیر میانی زن در ساختار سازمانی خود است و رئیس بخشی شده است که خودش کارشناس آن بوده است معتقد است که زنان مدیر در سازمان‌ها تنها رها شده‌اند و نه در حلقه مدیران مرد هستند و نه ارتباط خوبی با دیگر زنان دارند. وی معتقد است که این تنهایی در بسیاری از موقعیت‌ها به ضرر زنان مدیر تمام شده و همانند یه لوپ معیوب موقعیت آنان را به چالش می‌کشد.

آزار جنسی

یکی دیگر از مضامین اصلی در این رساله آزار جنسی است. شاید در وهله اول این گونه به نظر برسد که آزارهای جنسی در سازمان‌های بزرگ از سمت مردان به سوی زنان در رده کارشناس است و زنان مدیر به دلیل موقعیتی که پیدا می‌کنند از این گونه رفتارهای آزاردهنده مصونیت پیدا می‌کنند. اما مصاحبه‌های عمیق با مصاحبه‌شونده‌ها زوایای دیگری از این مسئله را روشن کرد که تحت سه مضمون فرعی: متلک شنیدن از دیگر مردان و زنان درباره چگونه مدیر شدن، کمتر شدن آزارهای جنسی آشکار، ناتوانی در اعتراض به برخی آزارهای جنسی، به بررسی آن خواهیم پرداخت.

اولین مضمون فرعی متلک شنیدن‌های پیاپی از طرف مردان و زنان همکار در رده‌های مختلف در رابطه با چگونگی مدیر شدن این زنان است. مصاحبه شونده‌ها این گونه بیان می‌کردند که بعد از ارتقاء با این جو سازمانی از طرف همکاران خود مواجه شدند که ارتقاء آنان نه بر اساس توانمندی‌های آنان که به علل دیگری مثل ارتباط با فلان مدیر بالاتر یا استفاده از ویژگی‌های زنان خود یا روابط غیراخلاقی است.

مضمون فرعی بعدی در این بخش کمتر شدن آزارهای جنسی به شکل آشکار است. نکته مهمی که در بین صحبت‌های مصاحبه‌شونده‌ها وجود داشت این بود که آنان اظهار نمی‌کردند که آزارهای ناشی از جنسیت در محیط کار بعد از ارتقاء از بین رفته است؛ بلکه این نکته را اذعان می‌کردند که آزارها شکل پیچیده‌تری به خود گرفته و به شکل نامحسوس‌تری انجام می‌شود اما کاملاً از بین نرفته است. نوشین می‌گوید: *کمتر شده. و البته بعضی وقتا می‌بینم که به شکل‌های نوینی اتفاق می‌افته. انگار آزار جنسی وجود داره ولی رده‌ش شده مدیریتی و شکلش عوض شده.*

سومین مضمون فرعی در این بخش ناتوانی در اعتراض به آزارهای جنسی است. مصاحبه شونده‌ها معتقد بودند که بخشی از این ناتوانی برمی‌گردد به انتظار سازمان از آن‌ها که این توقع وجود دارد به عنوان یک مدیر میانی تا حدود زیادی مشکلات خودشان را رفع کنند و بخشی نیز برمی‌گردد به ترس از داغ ننگ که باعث می‌شود تا در مورد آزارهای جنسی سکوت کنند.

جدول شماره ۲: مضامین فرعی و اصلی

مضامین اصلی	مضامین فرعی
ناهماهنگی و تعارض بین انتظارات نقش‌های جنسیتی و شغلی	انتظار جامعه در ایجاد تعادل بین کار و خانه
	عدم همکاری همسر در کارهای خانگی
	افزایش حقوق زن و احتمالاً بالاتر بودنش نسبت به حقوق مرد خانواده
تبعیض جنسیتی	عدم همدلی مرد در رابطه با شرایط بوجود آمده جدید
	جدی نگرفته شدن تصمیمات و دستورها
	عدم دعوت به برخی جلسات
	عدم دخالت و نابرابری در تصمیم‌گیری‌ها
	مدیریت امری مردانه
داغ ننگ	نابرابری در پرداخت پاداش‌ها
	اختصاص برخی امکانات تنها به مردان
ناامنی شغلی	رئیس‌بازی در آوردن
	جاه‌طلبی منفی برای زن و جاه‌طلبی مثبت برای مرد
	زیر ذره‌بین بودن
	ترس از باروری
وجود تمایل سازمان به حفظ نابرابری قدرت	اولین اشتباه آخرین اشتباه
	اثبات هر باره توانایی‌های خود
	وجود فشار از سوی برخی نهادهای خاص
	پنهان‌کاری دیگر مردان مدیر در وجود برخی امکانات برای مدیران محیط کار و دفتر متفاوت با مدیران مرد
	دخالت در امور اداری از سمت سایر همکاران
تکافتادگی	عدم حضور در شبکه مدیران هم‌رده
	عدم اجازه به صحبت در جلسات
	تنها مدیر زن بودن
آزار جنسی	برخورد سرد دیگر زنان و مردان
	محدود شدن روابط سازمانی
	متلک شنیدن از دیگر مردان و زنان درباره چگونه مدیر شدن
	کمتر شدن آزارهای جنسی آشکار
	ناتوانی در اعتراض به برخی آزارهای جنسی

نتیجه‌گیری

در پژوهش پیش‌رو هدف کشف شرایطی بود که زنان در سازمان‌های بزرگ بعد از ارتقاء تجربه می‌کنند. از خلال مصاحبه‌های عمیق ۷ مضمون اصلی به شرح زیر به عنوان مهم‌ترین تجربیات زنان بعد از ارتقاء کشف شد: ناهماهنگی و تعارض بین انتظارات نقش‌های جنسیتی و شغلی، تبعیض جنسیتی، داغ ننگ، ناامنی شغلی، وجود تمایل سازمان به حفظ نابرابری قدرت، تکافتادگی و آزار جنسی. امروزه علی‌رغم افزایش عددی در سمت‌های مدیریتی توسط زنان اما همچنان از زنان انتظار می‌رود که مسئول اصلی خانواده باشند و در خانواده مسئولیت‌ها و وظایف بیشتری نسبت به مردان را بر عهده بگیرند (Blair-Loy: 2001). برای زنان تعارضات بین دو حوزه کاری و خانواده در زمان داشتن مسئولیت بیشتر که ممکن است مصادف شود با حضور بیشتر در محل کار، افزایش می‌یابد و

از این لحاظ زنان را دچار اضطراب‌ها و استرس‌های زیادی می‌کند. تحقیقات مختلف نشان‌دهنده وجود این فشار نقش و تبعات ناشی از آن بر زنان است. آنچه مصاحبه‌شونده‌ها به این تحقیقات اضافه کرده‌اند این است که ارتقاء باعث تشدید این فشار نقش بر آن‌ها شده است و راه‌حل را در همکاری بیشتر خانواده و نزدیکان می‌بینند.

پژوهش‌های افشانی و هاتفی‌راد (۱۳۹۵) و فروتن (۱۳۸۰) و مطالعات وارنر (۲۰۰۹) نیز تأیید می‌کنند که عدم حمایت خانواده از زنان مخصوصاً در شرایطی که فشار کاری بر آنان بیشتر می‌شود، تعارض نقش بیشتر و ناراحتی‌های روحی بیشتری بر آنان ایجاد می‌کند و میزان رضایت آن‌ها را در خانواده و محل کار کم می‌کند. پژوهش رحمانی نیز تأیید می‌کند که میزان رضایت از شرایط کار با کیفیت زندگی زنان رابطه مثبت و مستقیم دارد (رحمانی، ۱۳۸۷).

مضمون اصلی بعدی تبعیض جنسیتی یا نابرابری جنسیتی است. نتایج پژوهش یورولماز نشان می‌دهد که بین برابری جنسیتی با شادکامی رابطه‌ای معکوس وجود دارد. این پژوهش بخشی از یافته‌های این رساله در این قسمت را مورد تأیید قرار می‌دهد. در جایی که زنان به دلایل مختلف دچار نابرابری جنسیتی هستند و یا حداقل این احساس را دارند که به علت جنسیت مورد تبعیض قرار گرفته‌اند، قابل پیش‌بینی است که احساس رضایتشان پائین آمده و به تبع آن میزان بهره‌وری پائین‌تری در محیط کار داشته باشند (Yorulmaz:2016). این نابرابری به اشکال مختلف خود را نشان می‌دهد. تحقیقات دیگر نیز هم‌نوا با نتایج این پژوهش نشان می‌دهند حتی زمانی که زنان به عنوان مدیر به تصویر کشیده می‌شوند، کمتر به عنوان کارگزار و یا صاحب اراده تأثیرگذار مشخص می‌شوند (Heilman, 1995). استامارسکی (۲۰۱۵) و امیچ (۲۰۱۷) نیز معتقدند که نابرابری جنسیتی در سازمان‌ها در ساختار و فرایندها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی و کنش‌های یک سازمان قابل ردیابی است و حتی وقتی زنان و مردان هر دو دقیقاً یک موضوع را بیان می‌کنند اما مردان اعتبار بیشتری از زنان کسب می‌کنند. اما برخلاف آنچه که در باور عمومی وجود دارد نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که توانایی زنان در تصمیم‌گیری منصفانه در شرایطی که منافع رقابتی در خطر است، آن‌ها را به رهبران شرکتی بهتری تبدیل می‌کند (Bart & McQueen: 2013). با این حال هلمان (۲۰۰۱) نیز تأکید می‌کند که مشاغل مرتبط با مدیریت‌های سطح بالا و مدیرعاملی در سازمان‌ها معمولاً به عنوان یک شغل مردانه شناخته می‌شوند. تصور غالب این است که زنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در راس قرار گیرند (ویرث، ۲۰۰۲: ۲). تأثیر کلیشه‌های جنسیتی و سوگیری جنس دوم بودن زنان در انتظارات و ارزیابی متفاوت از انجام کارها توسط زنان و مردان نیز اغلب در سازمان‌ها دیده می‌شود (Blair-Loy, 2001) و سلسله مراتب جنسیتی، زنان را در موقعیتی پائین‌تر نسبت به مردان طبقه بندی می‌کند (Eagly, et al, 2000). در واقع از طرفی در پژوهش‌های مختلف نتایج به شکلی ثابت نشان می‌دهد که مدیر خوب همواره با ویژگی‌های مردانه توصیف می‌شود (Heilman, 1989) و از طرفی زنان در سمت‌های مدیریت به خاطر داشتن ویژگی‌های مردانه مورد تحقیر قرار می‌گیرند (Grappendorf: 2011). به همین خاطر است که مردان به شکلی قاطع‌تر و جسورتر با این مدیران زن رفتار می‌کنند، که این امر می‌تواند باعث اختلال در محیط کار یا درگیری بر سر قدرت شود (Netchaeva et al: 2015).

مشابه با تجربه مصاحبه‌شونده‌ها، تحقیقات دیگر پژوهش‌گران نیز نشان می‌دهد که این خطا یا گسل جنسیتی اثر منفی بر روی میزان وفاداری و رضایت افراد آن سازمان دارد (Chung, Liao, Subramony:2011).

مضمون اصلی بعدی داغ ننگ بود. به طور خلاصه مردان به عنوان مهاجم، زورمند، مستقل و قاطع توصیف می‌شوند، در حالی که زنان مهربان، مفید، دلسوز و نگران دیگران هستند (Heilman:2001). زبان‌هایی که متوجه زنان در حوزه‌های مردانه می‌شود، از انحراف ادراک شده از بایدونبایدهای کلیشه‌ای جنسیتی ناشی می‌شود (Heilman, 2007). در بسیاری موارد، گرایش عاملیتی، که ارزش مردان منوط به وجود آن‌هاست، در مورد زنان به‌عنوان ویژگی‌ای منفی در نظر گرفته می‌شود (Eagly et al, 1991).

مصاحبه‌شونده‌ها عنوان می‌کردند که زمانی که همان رفتار دیگر مدیران را از خود بروز می‌دهند با عکس‌العمل دیگران مواجه می‌شدند و با عباراتی نظیر رئیس‌بازی مورد تحقیر قرار می‌گرفتند. نظریهٔ تناسب نقش در مورد پیش‌داوری‌های معطوف به رهبران زن نیز، مبین همین امر است که عدم تناسب ادراک‌شده میان نقش زنان و نقش‌های رهبری به این پیش‌داوری منتج می‌شود که زنان نسبت به مردان برای اشغال نقش رهبری قابلیت کمتری دارند و اگر زنان عهده‌دار نقش رهبری شوند با نظر لطف کمتری روبه‌رو می‌شوند (Eagly et al, 2002). همچنین مطالعات سالرنو مشابه با تجربه مصاحبه‌شونده‌ها نشان می‌دهد که مردانی با ظاهر خشن و عصبانی قدرت نفوذ بیشتری دارند اما زنانی با ظاهر عصبانی و خشن قدرت نفوذ خود را از دست می‌دهند. سالرنو توضیح می‌دهد که این تأثیر و قضاوت به این دلیل بود که شرکت‌کنندگان این فرض را در ذهن خود دارند که حالت و صفت خشم تنها از یک مرد می‌تواند بروز و ظهور پیدا کند نه از یک زن (Salerno, 2015). در این رابطه باید گفت مصاحبه‌شونده‌ها در واقع خود را در بین دوراهی می‌دیدند که در هر طرف شکست نصیبشان می‌شد. اگر رفتار مقتدرانه‌ای از خود بروز می‌دادند برچسب رئیس‌بازی در آوردن می‌خوردند و اگر رفتار ملایمی در پیش می‌گرفتند برچسب نداشتن اعتماد به نفس. مطالعات پودروسکا نیز نشان می‌دهد که داشتن اقتدار در زنان باعث بروز دوگانگی و افزایش استرس در این زنان می‌شود و از بهره‌وری کاری آنان کم می‌کند. زنان دارای مناصب بالا به عنوان رهبرانی دیده می‌شوند که فاقد قاطعیت و اعتماد به نفس قوی هستند. سپس زمانی که همین زنان چنین ویژگی‌هایی را از خود نشان می‌دهند، به علت زن بودن، همین ویژگی‌ها برای آن‌ها به شکلی منفی ارزیابی می‌شود و این امر به استرس مزمن آن‌ها کمک می‌کند (Pudrovska, 2014).

مضمون اصلی بعدی ناامنی شغلی بود. یکی از ترس‌هایی که زنان در مصاحبه‌هایشان به عنوان منبعی دائمی برای ایجاد ترس عنوان می‌کردند ترس از باروری بود. این تصور در بین مصاحبه‌شونده‌ها وجود داشت که پس از باروری و برگشت به کار قطعاً در سمت مدیریت نخواهند بود و دوباره از رده‌های پایین باید شروع کنند. تحقیقات بیرون نیز نشان می‌دهد که این ترس بی‌جهت نیست و ۴۰ درصد از کل موارد اخراج مربوط به زنان، به دلیل بارداری است (Byron:2014). لایوسه نیز کلیشه بارداری را یک استرس خاموش می‌داند که همیشه قابل مشاهده نیست، اما واقعاً بر زنان در محل کار تأثیر می‌گذارد (Lavaysse:2020). یکی دیگر از موضوعاتی که زنان به عنوان منبعی برای حس ناامنی نام می‌بردند احساس اولین اشتباه آخرین اشتباه است. این احساس باعث شده تا مصاحبه‌شونده‌ها مطابق با توصیفات خودشان سخت‌تر کار کنند و بیشتر بر خود سخت بگیرند. همین امر باعث ایجاد فشار و استرسی مداوم و مزمن در این افراد شده و محیط را برای ایشان ناامن می‌کند. تحقیقات نیز نشان می‌دهد زنان در محیط کار چنانچه در کنترل کردن کار و محیط اطراف شکست بخورند نسبت به مردان به شکل شدیدتر و زمخت‌تری نسبت به مردان در همان شرایط مشابه قضاوت می‌شوند (Brescoll, Dawson, & Uhlmann, 2010). براساس نظریه‌های «نقص»، زنان به لحاظ ویژگی‌های شخصیتی لازم برای انجام نقش‌های به طور سنتی مردانه، ناقص هستند (Feuer, 1988) و به همین دلیل زنان مدیریانی برای از بین بردن این تفکر و مبارزه با آن باید به شکلی هر روزه توانایی خود را ثابت کنند. مطالعه‌ای در سال ۲۰۱۸ نیز نشان می‌دهد که در مورد مشاغل یا فعالیت‌هایی که نیاز به توانایی فکری دارند، سوگیری مداومی علیه زنان و دختران وجود دارد. بدین ترتیب این سوگیری جنسیتی ممکن است در رفتار «عمومی» کارفرمایان و سرپرستان، مانند تصمیمات استخدام یا ارتقاء، نیز به شکل رایج‌تری دیده شود (Bian et al:2018).

مضمون اصلی شناسایی‌شده بعدی، وجود تمایل سازمان به حفظ نابرابری قدرت بود. تحلیل داده‌های تحقیق و مدل نظری در یک پژوهش، بیانگر این است که شرایط علی، هنجارهای فرهنگی و انحصار منابع مالی، منجر به ایجاد پدیده نابرابری عرصه‌های قدرت برای زنان و مردان شده است (کیانی، ۱۳۹۸). همسو با نتایج مقاله پیش‌رو، نتایج دیگر پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد که مردان

از داشتن اختیار و اقتدار در محل کار که پاداش‌های زیادی از جمله اشکال بیشتر کنترل شغل و درآمد بیشتر دارد، بیشتر از زنان سود می‌برند (Schieman, et al:2012). همچنین مطالعات نشان می‌دهد که مردها بیش از زنان عضو شبکه‌های اقتصادی سیاسی هستند و این شبکه‌ها فرصت‌هایی را برای پیشرفت شغلی و حرفه‌ای در اختیار آن‌ها قرار می‌دهند (نوریس و اینگلهارت، ۲۰۰۶). در ارتباط با عدم حضور زنان در شبکه ارتباطی مدیران میانی، یافته‌های اونر نیز نشان می‌دهد که زنان در حالی مدیریت میانی را تجربه می‌کنند که شبکه ارتباطی مدیران موجود در سازمان بر روی آن‌ها بسته است. بدین ترتیب زنان خودشان را با کلیشه‌های مدیران مرد مقایسه می‌کنند و از آنجایی که نمی‌توانند همانند مردان عمل کنند خود را مورد سرزنش قرار می‌دهند. در نتیجه زنان برای تطبیق دادن خود با نقش‌هایی که از قبل به شکلی مردانه طراحی شده‌اند فشار زیادی بر روی خود احساس می‌کنند (Unnur, 2018). جواهری (۱۳۸۳) نیز یکی از نشانه‌های وجود سقف شیشه‌ای در یک سازمان را امتناع زنان از مشارکت در شبکه‌های غیر رسمی مردانه می‌داند. این تحریم نه تنها توسط خود مردان، بلکه موانع خودخواسته شامل تردید و حیای جنسیتی نیز باعث می‌شود تا زنان از برقراری ارتباط موثر و ورود به شبکه موردنظر برخلاف هم‌تایان مرد خود باز بمانند (Greguletz: 2018). نابرابری قدرت در محل کار جدا از مشکلاتی که برای زنان مدیر میانی ایجاد می‌کند نارضایتی خاموشی را در این زنان بوجود می‌آورد و به تبع آن بهره‌وری را کاهش می‌دهد. کاتز اشاره می‌کند در چنین شرایطی فرد از جهت روانی واکنش‌هایی مانند بی‌تفاوتی، دلسردی یا دست کشیدن از کار را ابراز می‌کند. در چنین وضعیتی که تضاد نقش، درحد بالایی وجود دارد رضایت شغلی کاهش خواهد یافت (Katz & Kahn, 1996: 197).

دیگر مضمون کشف‌شده تک‌افتادگی است. یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب بازتولید نابرابری در محیط کاری می‌شود در اقلیت بودن زنان است که بعضاً حتی توسط زنان تازه مدیر شده انجام می‌شود. در پی نتایج پژوهش تاکید می‌شود که زنان در محیط کاری تنها از باب زن بودن نیست که مورد آزار قرار می‌گیرند، بلکه در اقلیت بودن ایشان نیز مزید بر علت می‌شود. این مقاله موقعیت اقلیت زنان را یک موقعیت double bind یا تنگنا تفسیر می‌کند (Marschke, 2018). زنان در محیط‌های کاری با تعداد زنان کمتر، با خرده‌ستمگری‌های بیشتری مواجه می‌شوند نسبت به محیط‌های کاری که زنان بیشتری در آنجا کار می‌کنند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که زنانی که در محیط‌های مردانه‌تر اشتغال دارند بیش از آن‌ها که در محیط‌های زنانه‌تر کار می‌کنند از نگرش‌های جنسیتی رنج می‌برند (Bergman et al, 2002). هلمان (۲۰۰۴) معتقد است که وقتی زنان موفق می‌شوند مورد نفرت و تحقیر همکاران خود قرار می‌گیرند و این همان احساسی است که مصاحبه‌شوندگان در این پژوهش نیز آن را بیان کردند و باعث شده تا روابطشان را با دیگران و مخصوصاً دیگر زنان سازمان کمتر کنند. مطالعه دیگری نیز نشان می‌دهد که در محیط کار، رقابت جنسیتی بیشتر از مردان بر زنان تأثیر می‌گذارد و زنان ارتقاء پیدا کرده بیشتر مورد حسادت و دشمنی هم‌جنسان خود قرار می‌گیرند تا مردان ارتقاء پیدا کرده نسبت به هم‌جنسان خود و این حسادت‌ها باعث ایجاد استرس در کارمندان می‌شود و بر کیفیت زندگی کاری آن‌ها اثر منفی می‌گذارد (Buunk: 2012). از طرفی دوستی‌های قوی بین زنان در محل کار تعارض را کاهش می‌دهد (Merluzzi: 2017).

مضمون اصلی آخر نیز آزار جنسی بود. نتایج تحقیق سونرت نشان می‌دهد که ۵۷ درصد از زنان در دانشگاه و تعداد بیشتری از آنان در سازمان‌های غیرنظامی و سازمان‌های وابسته به بخش خصوصی به طور مشابه، با رفتارهای آزاردهنده مواجه بوده‌اند (نقل از جانعلیزاده، ۱۳۸۶: ۱۸۷).

نکته حائز اهمیتی که توسط مصاحبه‌شونده‌ها مطرح شد، شیوه‌های پیچیده آزار جنسی و محسوس نبودن بخشی از آزارهای جنسی بود. ضمن اینکه تعداد زیادی از مصاحبه‌شونده‌ها اذعان داشتند که احساس می‌کنند آزارهای جنسی برای کسب لذت نیست و بیشتر به نظر می‌رسد برای اثبات بالادست بودن و نشان دادن این است که قدرت در دست کیست. به نظر می‌رسد زنان در رده‌های

پائین‌تر با هدف کسب لذت جنسی توسط مردان مورد آزار قرار می‌گیرند، اما پس از ارتقاء، آزار جنسی با مفهومی به نام قدرت پیوند می‌خورد. مردان از این جهت زنان مدیرمییانی را مورد آزار قرار می‌دهند، نه برای لذت جنسی که برای تاکید بر این که قدرت در دستان آنان است و زنان حتی علی‌رغم ارتقاء اما همچنان به عنوان جنس دوم نگاه می‌شوند. پژوهش هدر مک لاگلین تأیید می‌کند زنانی که دارای پست‌های نظارتی و مدیریتی هستند بیشتر در معرض آزار جنسی در محل کار قرار دارند و این آزار کمتر به میل جنسی مربوط می‌شود و بیشتر به کنترل و تسلط و اعمال قدرت مربوط می‌شود. به نظر می‌رسد همکاران مرد، مشتریان و دیگر سرپرستان، از آزار و اذیت به عنوان یک تساوی یا تقابل علیه زنان در قدرت استفاده می‌کنند (McLaughlin:2009). داورتی نیز معتقد است که آزار جنسی بیشتر از این که درباره جنسیت باشد، درباره قدرت است. داورتی می‌گوید زنان اغلب تمامی اعضای سازمان را آزارگران بالقوه می‌بینند و فکر می‌کنند آزار ممکن است از سوی هرکسی که می‌بیند قدرتی دارد شروع شود (Dougherty:2007). مرتکبان آزار جنسی در محل کار فقط سوپروایزرها و بالادستی‌ها نیستند، بلکه همکاران، زیردستان، مشتریان و مراجعان نیز هستند (Campbell et al: 2017).

منابع

- افشانی، سید علیرضا و هاتفی راد، لیدا (۱۳۹۵). نقش عوامل خانوادگی در تبیین تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان. *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، سال ۱۲ شماره ۴۶، تابستان ۱۳۹۵، صفحات ۲۶۷-۲۵۱.
- بورديو، پیر (۱۳۹۳). *نظریه‌ی کنش*. ترجمه‌ی مرتضی مردیها، تهران، انتشارات نقش و نگار.
- بیرامی پور، الف (۱۳۹۰). بررسی طرح ارزیابی کیفی توصیفی در مدارس ابتدایی ایران و ارائه چارچوب نظری برای اجرای مناسب آن. *پایان‌نامه دکتری*: برنامه ریزی درسی، دانشگاه اصفهان.
- تابع بردبار، فریبا، کمانی، سید محمد حسین و منوچهری، بهناز (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی کارکنان زن در شهرداری شیراز. *فصلنامه زن و جامعه*، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۴، صفحات ۱۲۵-۱۴۴.
- جانعلیزاده چوبیستی، حیدر (۱۳۸۶). تحلیلی بر جایگاه زنان در نهادهای علمی و تخصصی نخبه. *پژوهش زنان*، سال ۵، صص ۱۷۳-۱۹۸.
- جعفری نیا، علیرضا (۱۳۸۸). *روش تحقیق کیفی و کمی در علوم اجتماعی*. نشر جامعه شناسان، تهران.
- جواهری، فاطمه و قضاتی، سرور (۱۳۸۳). *موانع کارآفرینی زنان*. *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره ۵، صص ۱۷۸-۱۶۱.
- رابرتسون، ایان (۱۳۹۱). *درآمدی بر جامعه (با تاکید بر نظریه‌های کارکردگرایی، ستیزه و کنش متقابل نمادی)*، ترجمه حسین بهروان، چاپ سوم، مشهد، آستان قدس رضوی، به نشر.
- رحمانی، علی و آدم پیرا، سعیده (۱۳۹۲). عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار در ایران. *فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، سال ۲، شماره ۸، زمستان ۱۳۹۲، صص ۱۴۰-۱۲۹.
- رحمانی، ریتا (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان وضعیت شغلی و رضایت شغلی با کیفیت زندگی زنان شاغل در وزارت جهاد سازندگی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی*، دانشگاه تربیت معلم.
- رزقی شیرسوار، هادی و موسوی، میرمحمد (۱۳۹۰). رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران. *نشریه مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)*، پائیز و زمستان ۹۰، دوره ۳، شماره ۳-۴ (پیاپی ۸) صص ۱۹ الی ۲۷.
- روسک، جوزف و وارن، رولند (۱۳۶۹). *مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی*. ترجمه بهروز نبوی و احد کریمی، چاپ سوم، تهران، کتابخانه فروردین.
- ریترز، جورج (۱۳۹۳). *نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر*. ترجمه محسن ثلاثی، انتشارات علمی، تهران.
- سراج زاده، سید حسین و جواهری، فاطمه (۱۳۸۵). *برابری‌گرایی جنسیتی در میان دانشجویان و متغیرهای زمین‌های و نگرشی مرتبط با آن*. *مجله جامعه‌شناسی ایران*، سال ۷، شماره ۲.

- شویره، کریستین و اولیویه فونت (۱۳۸۵). *واژگان بوردیو*، ترجمه مرتضی کتبی، تهران: نشر نی.
- صادقی فسایی، سهیلا و رجب لاریجانی، سارا (۱۳۸۹). مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار. *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)* دوره ۸، ش ۳، ص ۱۱۳-۱۳۴.
- صداقتی فرد، مجتبی و سخامهر، میترا (۱۳۹۲). تأثیر نابرابری جنسیتی بر میزان مشارکت اجتماعی زنان. *فصلنامه‌ی مطالعات جامعه‌شناختی جوانان*، سال ۴، شماره ۱۰، صص ۴۳-۶۰.
- عنایت، حلیمه و روزبهانی، مهدخت (۱۳۹۲). بررسی عوامل فرهنگی اجتماعی مرتبط با نابرابری جنسیتی در میان دختران ۱۸ تا ۵۹ ساله‌ی شهر تهران. *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد*، سال ۷، شماره ۶، صص ۱۲۳-۱۵۲.
- فروتن، یعقوب (۱۳۸۰). تأثیرات اشتغال بر روی مناسبات زناشویی. *پژوهش زنان*، شماره ۳.
- فلیک، اوه و کاردورف، اشتاینکه (۱۳۹۷). *راهنمای روش تحقیق کیفی*. ترجمه: ستار محمدی تلوار، انتشارات جامعه‌شناسان و روش‌شناسان، چاپ اول، تهران.
- کرسول، جان دیلیو (۱۳۹۶). *طرح پژوهش: رویکردهای کمی، کیفی و شیوه ترکیبی*. ترجمه حسن دانایی‌فرد و علی صالحی، نشر کتاب مهربان، تهران.
- کیانی، مژده، ربانی خوراسگانی، علی و یزدخواستی، بهجت (۱۳۸۹). مطالعه چگونگی توزیع قدرت در خانواده؛ مدلی بر اساس نظریه مبنایی، مطالعه نمونه‌های شهر اصفهان. *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، سال ششم، شماره ۲۲، صص ۱۹۲-۱۷۵.
- کلن، جیمز (۱۳۹۰). *بنیادهای نظریه اجتماعی*، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- متقی، محمد حسین، موسی پور، نعمت‌الله و ارجمند کرمانی، شهناز (۱۳۸۳). علل ترس از موفقیت در زنان شاغل. *مجله مطالعات زنان*، سال ۲، شماره ۵، پائیز ۱۳۸۳، صص ۶۴-۳۹.
- هرندی، فاطمه و محسن خانی، زهره (۱۳۹۳). بررسی وضعیت نابرابری جنسیتی در بازار کار ایران با استفاده از نماگرهای کار شایسته. *مجله‌ی برنامه و بودجه*، شماره ۹۹، صص ۷۷-۱۰۰.

- Amancio, L. (2005) **Reflection on Science as a gendered endeavor: Changes and continuities**, *Social Science Information*, 44(1): 65-83.
- Anderson, m (1997) **Thinking about women, sociological perspective on sex and gender**, Boston: alley and bacom.
- Bart, Chris. McQueen, Gregory. (2013) **Why women make better directors**. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 2013; 8 (1): 93 DOI: [10.1504/IJBGE.2013.052743](https://doi.org/10.1504/IJBGE.2013.052743)
- Bergman, Bodile & Hallberg (2002) **The Validation of the Women Workplace Culture Questionnaire: Gender Related Stress and Health for Swedish Working Women**; *Sex Roles: A Journal of Research*, 1 Sep. 2003, Sited in:
- Bian. Lin, Leslie. Sarah-Jane, Cimpian. Andrei. (2018) **Gender of nominees for jobs requiring brilliance vs. dedication**. *American Psychologist*,
- Blair-Loy, M. (2001). Cultural constructions of family schemas: The case of women **finance executives**. *Gender & Society*, 15,687-709.
- Brescoll, V. L., Dawson, E., & Uhlmann, E. L. (2010). **Hard won and easily lost: The fragile status of leaders in gender-stereotype-incongruent occupations**. *Psychological Science*, 21,1640-1642.
- Burn, Shawn Meghan (2005) **Women Across Cultures: A Global Perspective**, United States of America: McGraw Hill.
- Buunk Abraham P., Zurriaga Rosario, González Pilar, Castro-Solano Alejandro. (2012) **Competición intrasexual en el trabajo: diferencias sexuales en celos y envidia en el trabajo / Intra-sexual competition at work: Sex differences in jealousy and envy in the workplace**. *Revista de Psicología Social*, 2012; 27 (1): 85 DOI: 10.1174/021347412798844015

- Byron R. A., Roscigno V. J. (2014) **Relational Power, Legitimation, and Pregnancy Discrimination.** *Gender & Society*, 2014; DOI: 10.1177/0891243214523123
- Campbell Quick. James, McFadyen M. Ann. (2017) **Sexual harassment: Have we made any progress?** *Journal of Occupational Health Psychology*, 2017; 22 (3): 286 DOI: 10.1037/ocp0000054
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). **Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals.** *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652
- Chaudhuri, paramita. (2007). **experience of sexual harassment of women health worker in four hospitals in Kolkata, India, reproductive health matter**, Pages 221-229 | Published online: 13 Oct 2007.
- Chichilnisky, G. (2008). **The Gender Gap.** *Review of Development Economics* Volume12, Issue4 November 2008 Pages 828-844.
- Chung Y., Liao H., Jackson S., Subramony M., Colakoglu S., Jiang Y. (2011) **Cracking but not breaking: joint effects of faulting strength and diversity climate on loyal behavior.** *Academy of Management Journal*, 2015; DOI: 10.5465/amj.2011.0829
- Colaizzi, p. (1987). **psychological research as the phenomenologist views it.** In: king RVM, editor. *Existential phenomenological alternatives for psychology.* New York: oxford university press, 6-15.
- Dougherty, Debbie (2007). **Power and Sexual Harassment -- Men and Women See Things Differently., 6 April 2007.** *University of Missouri-Columbia*
- Eagly AH, Karau SJ. (2002) **Role congruity theory of prejudice toward female leaders.** *Psychol Rev.* 2002 Jul;109(3):573-98. doi: 10.1037/0033-295x.109.3.573. PMID: 12088246.
- Eagly, A. H., Mladinic, A., & Otto, S. (1991). **Are women evaluated more favorably than men? An analysis of attitudes, beliefs, and emotions.** *Psychology of Women Quarterly*, 15, 203–216.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). **Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal.** In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123–174). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Emich. (2017) **"Women get less credit than men in the workplace,** 13 December 2017. *University of Delaware*
- Feuer, D. (1988). **How women manage.** *Training*, 25(August), 23–31.
- Greguletz. Elena, Diehl. Marjo-Riitta, Kreutzer.Karin. (2018) **Why women build less effective networks than men: The role of structural exclusion and personal hesitation.** *Human Relations*, 2018; 001872671880430 DOI: 10.1177/0018726718804303
- Gibson, W. J., & Brown, A. (2009). **Working with qualitative data.** SAGE Publications, Ltd, <https://doi.org/10.4135/9780857029041>
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Martell, R. (1995). **Sex stereotypes: Do they influence perceptions of managers?** *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(6), 237–252.
- Heilman, M. E., Block, C., Martell, R., & Simon, M. (1989). **Has anything changed? Current characterizations of males, females and managers.** *Journal of Applied Psychology*, 74, 935–942.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). **Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks.** *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416-427. <https://doi.org/10.1037/00219010.89.3.416>
- Heilman, Madeline E. Okimoto, Tyler G. (2007) **Why Are Women Penalized for Success at Male Tasks? The Implied Communitiy Deficit.** *Journal of Applied Psychology* Copyright 2007 by the American Psychological Association 2007, Vol. 92, No. 1, 81–92
- Hull, K. E. (2002) **Review of Masculine Domination,** *Social Forces*, Vol.81, No.1, p.p 351-352.
- Hyun-Jung, C. (2009). **An exploratory study on the effect of work-family conflict on job satisfaction and job performance among hotel frontline employees with testing gender difference.** *Korean Journal of Hospitality Administration*, 18, 203-219.
- Jackson, S. (2003) **The Gendering of sociology.** edited by Jackson, and scot.
- Jha, Chandan Kumar, Sarangi, Sudipta. (2018) **Women and corruption: What positions must they hold to make a difference?** *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2018; 151: 219 DOI: [10.1016/j.jebo.2018.03.021](https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.03.021)

- Katz, Dailel & Kahn, Robert L. (1966) **“The Social Psychology of Organizations**, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Lauer, Robert H. & Jeanette C. Laure (2002) **Social Problems and the Quality of Life**, United States of America: Mc Graw Hill.
- Lavaysse, Lindsey M., Probst, Tahira M. (2020) **Pregnancy and workplace accidents: The impact of stereotype threat**. *Work & Stress*, 2020; 1 DOI: 10.1080/02678373.2020.1774937
- Lincoln, Yvonna S. Guba, Egon G (1988) **Criteria for Assessing Naturalistic Inquiries as Reports**. Paper prepared for presentation at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA, 2i: April 5-9, 1988.
- Marks, Nadine F. (1998). **Does It Hurt to Care? Caregiving, Work-Family Conflict, and Midlife Well-Being**. *Journal of Marriage and Family* 60(4):951–966.
- Marschke, Gerald. Nunez, Allison. Weinberg, Bruce A. Yu, Huifeng (2018). **Last Place? The Intersection of Ethnicity, Gender, and Race in Biomedical Authorship**. *AEA Papers and Proceedings*, 2018 DOI: 10.1257/pandp.20181111
- McLaughlin, Heather. (2009) **Female Supervisors More Susceptible to Workplace Sexual Harassment**. *American Sociological Association*, 13 August 2009.
- Merluzzi Jennifer. (2017) **Gender and Negative Network Ties: Exploring Difficult Work Relationships Within and Across Gender**. *Organization Science*, 2017; DOI: 10.1287/orsc.2017.1137
- Moustakas, Clark (1994). **Phenomenological Research Methods**: sage publications, thousand oaks California.
- Netchaeva E, Kouchaki M, Sheppard LD (2015). **A Man's (Precarious) Place: Men's Experienced Threat and Self-Assertive Reactions to Female Superiors**. *Personality and Social Psychology Bulletin*, July 2015 Sep;41(9):1247-59. DOI: [10.1177/0146167215593491](https://doi.org/10.1177/0146167215593491)
- Noah, Yusuf. (2008) **experience of sexual harassment at work by female employee in Nigerian work environment, university of Iorin, publisher international NGO Journal**, vol.3(7).
- Norris, Pippa and Ronald Ingelhart (2006) **“Gendering Social Capital: Bowling in Women’s Leagues?” in “Gender and Social Capital”**, *Great Britain and United States of America*: Rutledge, 73-98.
- Pudrovska, T., Karraker, (2014) **A. Gender, Job Authority, and Depression**. *Journal of Health and Social Behavior*, 2014; 55 (4): 424 DOI: 10.1177/0022146514555223
- Salerno, Jessica M., Liana C. Peter-Hagene. (2015) **One Angry Woman: Anger Expression Increases Influence for Men, but Decreases Influence for Women, During Group Deliberation**. *Law and Human Behavior*, 2015; DOI: 10.1037/lhb0000147
- Schieman, Scott. Schafer Markus H. and McIvor Mitchell. (2012) **The Rewards of Authority in the Workplace: Do Gender and Age Matter?** *Sociological Perspectives*, 2013; 56 (1): 75-96 DOI: 10.1525/sop.2012.56.1.75
- Seymour, Nicole. (2001), **Women Entrepreneurs in the Developing World**. *CELCEE Digest*, *Center for Entrepreneurial Research Clearinghouse*, 3042 Moore Hall, UCLA, Los Angeles
- Silverman.D (2000) **doing qualitative research: apractical hand book**. Sage
- Stamarski, Cailin S. SonHing, LeanneS. (2015) **Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism**. *Frontiers in Psychology* . published: 16 September 2015 doi: 10.3389/fpsyg.2015.01400
- Unnur D. Einarsdottir, Thora H. Christiansen, and Erla S. Kristjansdottir (2018), **It’s a Man Who Runs the Show”: How Women Middle-Managers Experience Their Professional Position, Opportunities, and Barriers**: *University of Iceland*, January-March 2018: 1– 13
- Warner, M, A, and P.A, Hausdorf (2009), **The positive interaction of work and family roles**, *journal of Managerial psychology*, (4) 24,
- Wirth, I. (2002), **breaking through the glass ceiling: women in management**. Geneva: ILO.
- Yorulmaz O (2016). **Relationship between Happiness and Gender Inequality Index: Canonical Commonality Analysis**. *Research in World Economy*. 7 (1): 11-20.

European Commission, Gender balance on company boards, October 2020,

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/652093/EPRS_ATA\(2020\)652093_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/652093/EPRS_ATA(2020)652093_EN.pdf)

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018>

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2019>

World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017: (<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap/labour-force>)

<https://whatis.techtarget.com/definition/leaky-pipeline>