

بررسی نابرابری جنسیتی در سازمان‌های بوروکراتیک

(مورد مطالعه: کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز)

سید عبدالحسین نبوی*

دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز، گروه علوم اجتماعی

ساجده علامه

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه تهران

چکیده

مقاله حاضر تلاشی در جهت مطالعه نابرابری جنسیتی در سازمان‌های دولتی ایران با تمرکز بر ساختار بوروکراتیک سازمان است. این پژوهش به شیوه پیمایش و از طریق پرسشنامه انجام گرفته است. نمونه آن شامل ۴۰۰ کارمند می‌باشد که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌بندی شده از ۳۰ سازمان دولتی در شهرستان اهواز انتخاب گردیده است. نتایج این پژوهش نشان داد؛ زنان در سازمان‌ها درصد اندکی از نیروی کار را تشکیل داده و در برابر اکثریت مردان در اقلیت می‌باشند. تفاوت میان پست‌های سازمانی برحسب جنس نشانۀ تفکیک جنسی مشاغل در این سازمان‌ها است. همچنین زنان در مقایسه با مردان در موقعیت‌های نابرابری از لحاظ حقوق و فرصت‌های ارتقاء شغلی، آموزش و ثبات شغلی، شبکه روابط شخصی و تمرکز قدرت در ساختار سازمان قرار دارند. بعلاوه، آنان بیش‌تر از مردان در سازمان‌های بوروکراتیک احساس بی‌قدرتی را تجربه می‌کنند.

واژگان کلیدی

نابرابری جنسیتی؛ بازار کار؛ سازمان‌های بوروکراتیک؛ اقلیت زنان؛ تفکیک جنسی مشاغل؛ احساس بی‌قدرتی

* نویسنده مسئول

مقدمه و بیان مسئله

به‌رغم پیشرفت‌هایی که زنان در همه کشورهای جهان به‌دست آورده‌اند، تفاوت‌های جنسیتی هم‌چنان شالوده‌نابرابری‌های اجتماعی است. اگرچه در نیمه دوم قرن بیستم زنان بیش از گذشته درگیر عرصه‌های عمومی چون اجتماع، سیاست و بازار کار شده‌اند، اما هم‌چنان از منابع ارزشمند جامعه مانند ثروت، قدرت و منزلت برکنار می‌مانند. بازار کار یکی از این عرصه‌های مهم است، زیرا در جامعه معاصر کار نقش مهمی در دسترسی افراد به ثروت، منزلت و قدرت دارد. در دهه‌های اخیر زنان گام‌های بلندی به سوی برابری با مردان برداشته‌اند؛ و گفته می‌شود عامل اصلی این فرآیند فعالیت فزاینده اقتصادی آن‌ها است (کرامپتون^۱، ۱۹۹۷ به نقل از گیدنز، ۱۳۸۶: ۵۶۳). در بسیاری از کشورها مشارکت زنان در نیروی کار بیش‌تر و بیش‌تر افزایش یافته و زنان توانسته‌اند در مشاغل وارد شوند که تا پیش از آن قلمرو اختصاصی مردان دانسته می‌شد، اما مسئله مهم‌تری که نیازمند بررسی‌های دقیق است؛ چگونگی وضعیت زنان در نیروی کار است، آیا زنان در وضعیت کار شرایطی مشابه به مردان را تجربه می‌کنند؟ و آیا دسترسی زنان به قدرت و دیگر منابع ارزشمند در زمینه کار با دسترسی همکاران مرد آن‌ها یکسان است؟

مطالعات متعددی در زمینه مسائل و محدودیت‌های زنان در عرصه کار انجام شده است که همگی مدعی جنسیتی بودن ساختار بازار کار و حوزه‌های مختلف آن بوده‌اند. در سال‌های اخیر مطالعات سازمانی نیز توجه بیش‌تری به مسئله زنان و جنسیت کرده‌اند (کانتر، ۱۹۷۷؛ رزنر^۲، ۱۹۸۷؛ فرگوسن^۳، ۱۹۸۴ به نقل از اکر^۴، ۱۹۹۰؛ پری و کولیک^۵، ۱۹۹۴، تیلور، ۲۰۱۰). پیش از بررسی استقرار جنسیت و تفاوت‌های جنسیتی در ساختارهای سازمان‌های بوروکراتیک، نظریات سازمانی، مدلی را برای سازمان‌ها فرض می‌گرفتند که عمدتاً مردان را در مرکز صحنه قرار می‌داد، اما محققان مطالعات

¹ Crompton

² Ressler

³ Ferguson

⁴ Acker

⁵ Perry&Kulik



زنان علاوه بر نشان دادن فقدان توازن نقش‌های جنسیتی در ساختار سازمان‌ها، دریافتند چگونه سازمان‌ها به شیوه‌های جنسیتی رشد و گسترش یافته‌اند (گیدنز، ۱۳۸۶: ۵۱۵). مقاله حاضر تلاشی در جهت بررسی وضعیت زنان در سازمان‌های بوروکراتیک ایران است. بررسی تفاوت‌های جنسیتی در سازمان‌ها در فهم اینکه چگونه ایجاد و حفظ نابرابری‌های جنسیتی در محیط کار کمک خواهد کرد. اگرچه نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار علاوه بر تفاوت‌های جنسیتی در ساختار کار ناشی از موازین فرهنگی مربوط به موقعیت زنان در جامعه نیز است، این مقاله بیش‌تر بر مطالعه نابرابری‌های جنسیتی در ساختار سازمان متمرکز است.

در ایران نیز مشارکت زنان در نیروی کار بیش از گذشته افزایش یافته است، اما هنوز راه طولانی برای رفتن در در پیش است. نرخ مشارکت زنان ایرانی در نیروی کار به گونه‌ای جالب توجه‌ای پایین‌تر از نرخ مشابه در دیگر کشورها حتی دیگر کشورهای خاورمیانه مانند کویت، بحرین، امارات متحده عربی است (گزارش بانک جهانی، ۲۰۰۳؛ شادی‌طلب، ۱۳۷۹؛ باستانی، ۱۳۸۳؛ زاهدی، ۱۳۸۶؛ زنگی‌آبادی و موسوی، ۱۳۸۸). مهم‌ترین عامل محدودکننده مشارکت زنان در نیروی کار ایران شرایط نامساعد و نابرابر زنان در ساختار سازمان‌ها و بازارکار است. این قبیل نابرابری‌ها درون سازمان، بعد و قبل از استخدام به اشکال مختلف مانند معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزد نابرابر، فرصت نابرابر برای آموزش‌های جانبی، مشارکت نابرابر در تصمیم‌گیری و امکان نابرابر در فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت نمودار می‌شود (سفیری، ۱۳۷۷؛ شادی‌طلب، ۱۳۷۷؛ نوروزی، ۱۳۸۳؛ جعفرنژاد و اسفیدانی، ۱۳۸۴؛ زاهدی، ۱۳۸۶؛ جواهری و قضاتی، ۱۹۸۳؛ باقری، ۲۰۰۹). در حالی که با توجه به اینکه زنان نیمی از نیروی انسانی جامعه را تشکیل می‌دهند، نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد اقتصادی و توسعه کشور دارند. مطالعات (گزارش بانک جهانی، ۲۰۰۳؛ زنگی‌آبادی و موسوی، ۱۳۸۸؛ بیوونیک^۱ و دیگران، ۲۰۰۲) نشان می‌دهند علاوه بر تأثیر مثبت کار زنان بر سلامت، مشارکت بیش‌تر زنان در نیروی کار به افزایش رشد سالانه تولید ناخالص داخلی،

^۱ Buvinic

افزایش میانگین درآمد خانوار، کاهش ضریب تکفل اقتصادی، کاهش شاخص‌های فقر اقتصادی و انسانی و ارتقاء سطح توسعه انسانی و پایدار منجر می‌شود. از سوی دیگر، حق بهره‌بردن زنان از فرصت‌ها، منابع و رفتار برابر در زمینه کار مانند سایر زمینه‌ها جزء حقوق انسانی و طبیعی آن‌ها است که همواره سازمان‌های بین‌المللی و حقوق بشر به آن تأکید کرده‌اند. تحقق عدالت اجتماعی نیز در یک کشور تنها از طریق شعار و سخن امکان‌پذیر نیست، بلکه درگام نخست نیازمند شناخت علمی مکانیسم‌هایی است که نابرابری فرصت‌ها را در حوزه‌های گوناگون ایجاد و حفظ می‌کند. لذا مقاله حاضر در مسیر مطالعه نابرابری‌های جنسیتی در ساختارهای بوروکراتیک سازمان‌های ایران، در صدد بررسی نابرابری‌های جنسیتی در ساختار بوروکراتیک سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز بود.

در این قسمت برای بررسی نابرابری‌های جنسیتی در سازمان‌ها، ابتدا به سه دیدگاه کلی در زمینه نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار اشاره شد، سپس نظراتی ارائه شد که به طور خاص‌تری درباره سازمان‌های بوروکراتیک به کار رفته‌اند.

تئوری‌های نئو کلاسیک

این تئوری‌ها تفاوت‌های جنسیتی مانند تفاوت در درآمد و تفاوت در پایگاه شغلی را ناشی از تفاوت در سرمایه انسانی مانند آموزش و مهارت و تجربه شغلی می‌دانند. این متغیرها بهره‌وری کار و عرضه کار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. یکی از فرض‌های اساسی اقتصاددانان کلاسیک این است که در شرایط رقابتی به کارگران، مزدی معادل ارزش نهایی محصول پرداخت می‌شود. و از آنجا که زنان از سرمایه انسانی کم‌تری بهره‌مند هستند و از این رو بهره‌وری کار پایین‌تری هم دارند، درآمد کم‌تری از مردها دریافت می‌کنند (کار، ۱۳۸۴: ۱۵-۱۷؛ کاتر^۱ و دیگران، ۲۰۰۴: ۴۱). می‌توان گفت این تفاوت‌های میان زنان و مردان در کار منعکس‌کننده نابرابری‌های جنسیتی عمیق‌تری

^۱ Cotter



است که در وهله اول مانع دستیابی زنان به آموزش، تجربه و مهارت می‌شود (بیوینیک و دیگران، ۲۰۰۲: ۴۲). انگیزه خانواده‌ها و خود زنها در امر سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش کم‌تر است. از سوی دیگر، وجود دوره‌هایی که زنها به علت حاملگی و پرورش کودک و مسئولیت‌های خانوادگی از کار کناره‌گیری می‌کنند به این معناست که زنها تجربه شغلی کم‌تری از مردها به دست می‌آورند و از این‌رو کارفرمایان تمایل چندانی برای سرمایه‌گذاری در امر افزایش مهارت آن‌ها ندارند (کار، ۱۳۸۴: ۱۶؛ بیوینیک و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۲).

تئوری‌های تجزیه‌شدن بازار کار

این تئوری‌ها را از این جهت می‌توان پالایش تئوری‌های نئوکلاسیک لحاظ کرد که بازار کار را به عنوان مجموعه‌ای می‌بیند که موانع سازمانی، آن را به قسمت‌های مختلف تقسیم کرده است. در درون هر قسمت، بازهم اصول نئوکلاسیکی به طور کلی معتبر شناخته می‌شود. از معروف‌ترین تئوری‌های تجزیه‌شدن بازار کار، تئوری بازار کار دوگانه^۱ است که بین دو نوع از مشاغل تمایز قائل می‌شود: مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیش‌تر و فرصت‌های پیشرفت وضع نسبتاً خوبی دارد و مشاغل بخش دوم که با مزد کم، تأمین کم‌تر و محدودیت امکان پیشرفت مواجه است. از آنجا که در مشاغل بخش اول آموزش، مهارت و ثبات مورد نظر است، تجمع زنان بیش‌تر در مشاغل بخش دوم است (کار، ۱۳۸۴: ۲۱-۲۰). در حقیقت، بازار کار بر حسب جنسیت به دو صورت افقی و عمودی تفکیک شده و تفکیک جنسیتی مشاغل^۲ را موجب می‌شود (آبوت و والاس^۳، ۱۳۸۷: ۱۹۰). تفکیک عمودی به تجمع زنان در مشاغلی اطلاق می‌شود که فاقد اقتدار و مجال پیشرفت است و از نظر سلسله مراتب شغلی نیز در رده‌های پایین قرار گرفته، در حالی که مردان موقعیت‌های پر اقتدارتر و پرنفوذتری را در رده‌های بالا اشغال می‌کنند. تفکیک افقی به تجمع مردان و زنان در

^۱ Dual labour market

^۲ Occupational gender segregation

^۳ Abbot & wallace

مقوله‌های شغلی متفاوت اطلاق می‌شود. در واقع، زنان در مشاغل معدودی متمرکز شده‌اند. برای مثال، زنان عمدتاً مشاغل خانگی و مشاغل دفتری یکنواخت و دفتری یکنواخت و تکراری را به خود اختصاص می‌دهند، در حالی که مردان مشاغل یدی ماهرانه و نیمه ماهرانه را پر می‌کنند (گیدنز، ۱۳۸۶: ۵۶۴، آبوت و والاس، ۱۳۸۷: ۱۹۰).

تئوری‌های جنسیتی

تئوری‌های تجزیه‌شدن بازارکار کاملاً روشن نمی‌کند که چرا جنسیت عامل تقسیم‌بندی بازار کار شده است؟ علت اصلی احتمالاً بیرون از قلمرو اقتصاد قرار دارد. مسئول نابرابری‌های جنسیتی در بازارکار، عوامل فرهنگی و فرآیندهای اجتماعی شدن دانسته می‌شود که گرچه معمولاً در تئوری‌های اقتصادی در نظر گرفته می‌شود، ولی خود نیز می‌تواند در تئوری‌های جنسیتی موضوع یک بررسی جداگانه قرار گیرد (کار، ۱۳۸۴: ۲۳). تئوری‌های جنسیتی بر تصور «مشاغل مردانه» و «مشاغل زنانه» (رسکین و پاداوایس^۱، ۱۹۸۸) در جامعه تأکید کرده و معتقد هستند که گرایش «مشاغل زنانه» انعکاسی از نقش خانگی زنان نظیر آموزگاری، پرستاری، نظافت، پذیرایی است و درست همان‌طور که در بیش‌تر جوامع کار خانگی کم ارزش محسوب می‌شود، این مشاغل و مهارت‌ها کم ارزش هستند. تفکیک جنسیتی مشاغل نیز از این واقعیت نشأت می‌گیرد که مردان و زنان در انواع مختلف شغل‌ها که مبتنی بر برداشت‌های رایج درباره شغل‌های برارزنده مردان و زنان است، تجمع یافته‌اند. بنابراین، طبقه‌بندی مشاغل به شدت جنسیتی است و تجمع زنان شاغل در شغل‌هایی است که «مشاغل زنانه» شناخته می‌شوند. کارها و مشاغلی که براساس باورهای کلیشه‌ای فرهنگی رایج در جامعه و متعاقباً در سازمان‌ها چندان با ارزش محسوب نمی‌شوند، به سرمایه انسانی نظیر آموزش، مهارت^۲ و ثبات چندان نیاز ندارند و از سوی دیگر در رده‌های پایین سلسله

^۱ Reskin & Padavis

^۲ نکته جالب اینجاست که مهارت مورد نیاز برای بعضی از مشاغل زنان کم‌تر از مشاغل مردان نیست، اما از آنجا که زنان آن‌ها را انجام می‌دهند، این مشاغل دست دوم و کم مهارت تلقی می‌شوند (کار، ۱۳۸۴: ۲۷).



مراتب شغلی با منزلت و آزادی عمل پایین و دستمزد و امکان ارتقاء کم‌تر قرار می‌گیرند، به این دلیل است که موقعیت تابعی زنان در بازارکار جزئی از کل سیستم اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان هستند (کار، ۱۳۸۴: ۲۷؛ آبوت و والاس، ۱۳۸۷: ۱۹۱؛ گیدنز، ۱۳۸۶: ۵۶۳؛ تیلور، ۲۰۱۰؛ پری و همکاران، ۱۹۹۴؛ نیوا و گاتک^۱، ۱۹۸۰).

جنسیت و سازمان‌های بوروکراتیک

به تبع ساختار بازار کار، سازمان‌ها نیز به شیوه‌های جنسیتی رشد و گسترش یافته‌اند. ساختار بوروکراتیک سازمان‌ها نیز به طبقه‌بندی‌های جنسیتی خاص وابسته است. تفکیک جنسیتی مشاغل جزء ویژگی‌های بوروکراسی‌ها است. زنان اغلب در مشاغل جای می‌گیرند که دستمزدی اندک و کار یکنواخت به همراه دارد. این شغل‌ها در رده‌های پایین سلسله مراتب شغلی، زیردست و تحت نظارت شغل‌های مردان قرار داشته و فرصت چندانی برای ارتقاء شغلی پیش نمی‌آورد. مفهوم ارتقاء اداری اساساً ارتقاء مردانه‌ای بوده است. مردان می‌توانند در پی پیشرفت شغلی خود باشند، چون کارکنان زن همه «خرده‌کاری‌ها» را انجام می‌دهند. انجام‌دادن وظایف عادی چون منشی‌گری، ماشین‌نویسی و از این قبیل اغلب «کارهای زنانه» دانسته می‌شود (گیدنز، ۱۳۸۶: ۵۱۶). در کل، نویسندگان فمینیست استدلال می‌کنند که سازمان‌ها به صورت قلمروهای مردانه‌ای رشد و توسعه یافته‌اند که در آن زنان از قدرت دور مانده و فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء از آن‌ها دریغ شده و از طریق نابرابری‌های جنسیتی قربانی جنسیت خود می‌شوند (همان).

مطالعه کانتر (۱۹۷۷)، یکی از مطالعات مهمی است که به بررسی زنان در محیط‌های بوروکراتیک اقدام کرده است. او با تحقیق درباره موقعیت زنان در سازمان‌ها، شیوه‌های حذف زنان از فرآیند کسب قدرت را تحلیل کرد. کانتر (۱۹۷۷* و ۱۹۷۷) نشان داد

¹ Nieva & Gutek

تفاوت‌های جنسیتی در سازمان‌ها بیش‌تر از آن‌که ناشی از ویژگی‌های شخصی زنان و مردان باشد، به علت ساختار سازمان است. او به پیروی از جورج زیمل، جامعه‌شناس کلاسیک، تأثیر تعداد گروه بر تغییر شکل کیفی تعاملات گروه را بررسی کرد. کانتر نشان داد چگونه ترکیب نسبی جنس^۱ در ساختار سازمان بر نابرابری‌های جنسیتی در سازمان مؤثر است. در سازمان‌ها، زنان در صد اندکی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند و اغلب به عنوان اقلیت شناخته می‌شوند. آنان در محیط‌های کاری به شدت تفکیک شده کار می‌کنند و مشکلاتی که در سازمان‌ها دارند نتیجه جایگاه شغل آن‌ها در ساختار سازمان است. آن‌ها در مشاغل بدون ارتقاء در رده‌های پایین سلسله مراتب شغلی تجمع یافته و در رده‌های بالاتر به عنوان سمبل‌ها^۲ ظاهر شده که اغلب منزوی بوده و حمایت چندانی از همکارانشان دریافت نمی‌کنند. تعداد سمبل‌ها (حدوداً از ۲۰٪ تا ۲۰٪ گروه) حتی از تعداد اقلیت نیز کم‌تر است. منظور از اصطلاح سمبل این است که با آن‌ها بیش‌تر از آن‌که به عنوان افراد رفتار شود، به عنوان نماینده‌هایی از گروه خود به عنوان نمادی از نوع زن یا الگوهای رفتار زنانه رفتار می‌شود. از آنجا که جنسیت تصویر نوع جنسی را که باید مشاغل خاصی را برعهده بگیرد، از طریق نقش‌های سازمانی وارد می‌کند، لذا سمبل‌ها در رده‌های بالا به عنوان معرف گروه زنان دیده شده و رفتارشان با نقش‌های مورد انتظار از زنان محدود می‌شود. چنین ترکیب‌های جنسی بر الگوهای تعامل میان زنان و مردان در گروه‌های کاری و ترکیب جنسی آینده گروه‌ها در سازمان مؤثر است. برای مثال، زنان سمبل به شدت زیرنظر هستند و از اینرو فشارهای زیادی را در انجام دادن کار متحمل می‌شوند. همچنین علاوه بر رفتار مبتنی بر نقش‌های کلیشه‌ای با آن‌ها، به علت تأکید زیاد بر تفاوت فرهنگ میان زنان سمبل و اکثریت غالب مردان، زنان از پیوندهای غیررسمی و شبکه‌های اجتماعی محروم می‌شوند (رجوع شود به کانتر،* ۱۹۷۷). بنابراین، در محیط‌های کاری که اغلب تحت تسلط اکثریت مردان است، برای زنان کارکرد مشابه مردان و پیشرفت بسیار دشوار است (به نقل از وولینگر،

¹ Sex proportional composition

² Token



۲۰۱۰). در حقیقت، کانون توجه کانتر «اتحاد مردانه» در سازمان‌هاست - روش حفظ قدرت در محافل بسته مردان که به کسانی که فقط بخشی از همان «درون گروه» هستند، اجازه دسترسی به قدرت می‌دهند. زنان از فرصت‌های پیشرفت دور مانده و راهی به شبکه‌های اجتماعی و ارتباطات شخصی پیدا نمی‌کنند (گیدنز، ۱۳۸۶: ۵۱۶). شبکه‌های اجتماعی و ارتباطات غیر رسمی از عناصر ضروری برای ارتقاء و پیشرفت شغلی محسوب می‌شوند، زیرا کارکنان از شبکه ارتباطات غیررسمی با همکاران و رؤسای خود اطلاعات لازم برای انجام دادن وظایف شغلی خود و همچنین حمایت لازم را دریافت می‌کنند (کانتر، ۱۹۷۷ به نقل از تیلور، ۲۰۱۰). هنگامی که افراد بخشی از ساختار اجتماعی غیر رسمی سازمان هستند، آن‌ها می‌توانند بیش‌تر احساس معناداری از تأثیرگذاری بر محیط سازمان و فعالیت‌های کاری خود به دست آورند. اما در مقایسه با مردان در مشاغل مشابه، دستیابی اقلیت زنان به حمایت و دریافت اطلاعات از همکاران و سرپرستان اندک است. زنان به سادگی از فرصت‌های غیر رسمی که مردان درباره فرایند کار با یکدیگر صحبت و اطلاعات کسب می‌کنند، محروم می‌شوند. در بعضی موارد نیز مدیران از دادن اطلاعات و کمک به زنان در انجام دادن کارشان اجتناب می‌کنند و در کل زنان در مقایسه با مردان بیش‌تر به فقدان راهنمای حرفه‌ای اشاره می‌کنند. زیرا در سازمان‌هایی که اکثریت با مردان است، روابط و پیوندها به شیوه «دار و دسته‌های مردانه» عمل می‌کنند و ورود زنان به علت جنسیت آن‌ها به چنین شبکه‌های روابطی بسیار دشوار است (کانتر، ۱۹۷۷*، کانتر، ۱۹۷۷ به نقل از تیلور، ۲۰۱۰). مطالعات درباره شبکه‌های اجتماعی نشان داده است که جنسیت بر ارتباطات اجتماعی و بر مرکزیت افراد در شبکه مؤثر است. بر طبق پارادایم شباهت، پیوندهای اجتماعی نزدیک، میان افراد با ویژگی‌های اساسی مشابه ایجاد می‌شود. از طرف دیگر، نزدیکی اجتماعی به کنشگرانی که جایگاه‌های مرکزی را در شبکه روابط اشغال کرده‌اند، فرصت‌های تبادل افراد را افزایش داده و از اینرو قدرت چانه‌زنی آن‌ها را نیز تقویت می‌کند. بر طبق پارادایم جذب مشابه^۱، زنان و مردان بیش‌تر به ارتباط با جنس مشابه

^۱ Similarity attraction

خود تمایل داشته و در شبکه‌هایی که از نظر جنسی تفکیک شده‌اند، بایکدیگر تعامل دارند. به علاوه، مدیران زن بیش‌تر از مدیران مرد به استخدام و ارتقاء زنان متمایل هستند. به عبارت دیگر، با افزایش تعداد نسبی زنان در موقعیت‌های مرکزی - در میان تصمیم‌گیرندگان و رؤسای سازمان، آن‌ها به علت انسجام و وفاداری به هم‌جنسان خود برای زنان فرصت‌ها و حمایت بیش‌تری را در محیط کار فراهم می‌کنند. همچنین زنان از این طریق با رابطه نزدیک‌تر و صمیمی‌تر با مراکز قدرت (زنان در موقعیت‌های قدرتمند) برای نفع بردن از روابط در شبکه و احراز ادعاهای خود در تضادها و مذاکرات بر سر منابع کمیاب در سازمان‌ها امکان بهتری خواهند داشت (کانتر، ۱۹۷۷ به نقل از پری و همکاران، ۱۹۹۴) (هیولتین و اسزولکین^۱، ۲۰۰۳؛ جوکن و استنگل^۲، ۱۹۹۰). از سوی دیگر، از آنجا که اعمال قدرت در قوانین و سیاست‌گذاری‌های کلی سازمان ابزار مهمی در ایجاد و حفظ ساختارهای تخصیص منابع و فرصت است، سهم بیش‌تر زنان در ساختار قدرت در پست‌های کلیدی و مدیریتی، نابرابری‌های جنسیتی را کاهش می‌دهد. زیرا همان‌طور که گفته شد، مدیران زن بیش‌تر از مدیران مرد منافع زنان را در نظر گرفته و درک بهتری از مسائل زنان در سازمان دارند. بنابراین، قدرت اقلیت زنان با افزایش تعداد زنان در سازمان و مهم‌تر از آن افزایش شمار جایگاه‌های قدرتمندی که زنان در ساختار قدرت بر عهده می‌گیرند، رشد می‌یابد. و سهم بیش‌تر زنان در ساختار قدرت سازمان به کاهش نابرابری‌های جنسیتی منجر می‌شود (کانتر ۱۹۷۷ به نقل از هیولتین و اسزولکین، ۲۰۰۳؛ جوکن و استنگل، ۱۹۹۰).

در ساختارهای سلسله‌مراتبی سازمان‌های بوروکراتیک که قدرت در رأس هرم متمرکز است (شیوه مدیریت آمرانه در مقابل مدیریت مشارکتی)، اگرچه همه کارکنان اعم از زن و مرد از آزادی عمل و توانایی محدودی بهره‌مند هستند (ساروس^۳ و همکاران، ۲۰۰۲)، اما زنان علاوه بر آنکه همچون همکاران مرد خود در ساختاری غیردموکراتیک قرار گرفته‌اند، تحت سلطه مردان نیز از آزادی عمل کم‌تری برخوردارند.

¹ Hultin & Szulkin

² Jo kane & stangl

³ Sarros



زیرا از آنجا که جایگاه فرودست در سلسله مراتب جنسیتی رایج در تمام سطوح جامعه، از آن زنان است، موقعیت‌های زنان در ساختار سازمان نیز وابسته و تحت نظارت مردان قرار دارد. در چنین ساختارهایی زنان بیش از مردان کنترل سلسله مراتبی را تجربه و از مشارکت در امور و تصمیمات سازمان محروم می‌شوند (رجوع شود به بحث مردانگی هژمونیک در مطالعه کانل^۱، ۱۹۸۷؛ رزنر، ۱۹۸۷ به نقل از اکر، ۱۹۹۰ و مکس جکسن^۲، ۱۹۹۸).

در این قسمت، پس از بیان عمده‌ترین نکات چارچوب نظری فرضیه‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود. همان‌طور که گفته شد، ترکیب نسبی جنس^۳ در ساختار سازمان بر نابرابری‌های جنسیتی در سازمان مؤثر است. در سازمان‌هایی که زنان درصد اندکی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند و اغلب به عنوان اقلیت و نیز سمبل‌ها در رده‌های بالاتر ظاهر می‌شوند، زنان از فرآیند کسب قدرت حذف شده و احساس بی‌قدرتی بیشتری را تجربه می‌کنند. تفکیک جنسیتی مشاغل از ویژگی‌های این سازمان‌هاست. در این سازمان‌ها زنان اغلب در مشاغلی جای می‌گیرند که حقوق اندک و کار یکنواخت به همراه دارد و نیازی نیز به سرمایه انسانی چندانی نظیر تحصیلات و ثبات شغلی ندارد. انجام‌دادن وظایف عادی چون امور دفتری، منشی‌گری، ماشین‌نویسی و از این قبیل اغلب «کارهای زنانه» دانسته می‌شود. این شغل‌ها در رده‌های پایین سلسله مراتب شغلی، زیردست و تحت نظارت شغل‌های مردان قرار داشته و فرصت چندانی برای ارتقاء شغلی پیش نمی‌آورند. بنابراین، زنان در مقایسه با مردان، در سازمان، آزادی عمل و توانایی محدودتری دارند و بیش از مردان کنترل سلسله مراتبی ساختار بوروکراتیک را تجربه می‌کنند. زیرا موقعیت‌هایشان در ساختار سازمان وابسته و تحت نظارت مردان است که خود ریشه در جایگاه فرودست زنان در سلسله مراتب جنسیتی رایج در کل سطوح جامعه دارد. همچنین در رده‌های بالاتر سازمانی، زنان به عنوان سمبل‌ها اغلب منزوی بوده و حمایت چندانی از همکاران مرد خود دریافت نمی‌کنند. از آنجا که در

¹ Connell- hegemonic masculinity

² Max jackson

³ Sex proportional composition

این سازمان‌ها، اغلب اکثریت مردان هستند و ورود به محافل بسته مردان برای زنان- کسانی که مشابه آن‌ها نیستند- دشوار است، زنان راهی به شبکه‌های اجتماعی و ارتباطات شخصی پیدا نمی‌کنند و از فرصت‌های پیشرفت و قدرتی که مردان از این طریق از آن بهره‌مند هستند، به سادگی محروم می‌شوند. به ویژه ارتباطات نزدیک با اشخاصی که در موقعیت‌های قدرتمند قرار دارند، کسب قدرت و امکان بهره بردن از منافع و فرصت‌ها را افزایش می‌دهد. اما علاوه بر آنکه اقلیت زنان، خود در موقعیت‌های قدرتمند در ساختار سازمان از سهمی چندانی بهره‌مند نیستند، دسترسی برابر به ارتباطات نزدیک با اشخاص در موقعیت‌های قدرتمند در سازمان را در برابر «اتحاد مردانه» دشوار می‌یابند. بدین ترتیب براساس توضیحات فوق فرضیات زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. میان کارکنان زن و مرد از نظر پست سازمانی در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.
۲. میان کارکنان زن و مرد از نظر حقوق در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.
۳. میان کارکنان زن و مرد از نظر فرصت‌های ارتقاء شغلی^۱ در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.
۴. میان کارکنان زن و مرد از نظر تحصیلات در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.
۵. میان کارکنان زن و مرد از نظر وضعیت استخدام در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.
۶. میان کارکنان زن و مرد از نظر درک غیرشخصی بودن^۲ سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.

^۱ Job promotion opportunity

^۲ Impersonality



۷. میان کارکنان زن و مرد از نظر درک تمرکزگرایی^۱ سازمانی (مدیریت آمرانه) تفاوت معناداری وجود دارد.
۸. میان کارکنان زن و مرد از نظر احساس بی‌قدرتی درکار تفاوت معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش به شیوه پیمایش و از طریق پرسشنامه انجام شد. جمعیت آماری پژوهش متشکل از کلیه کارکنان دارای شماره پرسنلی مشغول در ۳۰ سازمان دولتی تحت پوشش سازمان مدیریت و برنامه ریزی شهر اهواز در سال ۱۳۸۸ بود. حجم نمونه پژوهش حاضر، بر اساس «جدول تعیین حجم نمونه بر اساس حجم جامعه» کرجس و مورگان (۱۹۷۰) ۴۰۰ نفر تعیین شد و در نهایت ۳۹۰ نفر به دلیل داشتن آمادگی برای شرکت در پژوهش استفاده شد. با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌بندی شده، به نسبت متناسب از ۱۱ سازمان تولیدی و زیربنایی، تعداد ۲ سازمان (سازمان جهاد کشاورزی و سازمان مسکن و شهرسازی) و از ۱۹ سازمان اجتماعی - عمومی، تعداد ۳ سازمان (اداره کل آموزش و پرورش^۲، اداره کل امور مالیاتی، اداره کل ثبت اسناد و املاک) به‌طور تصادفی انتخاب شد. سپس با توجه به حجم نمونه و نسبت تعداد کارمندان هر کدام از این سازمان، تعداد پاسخگویان در هر سازمان تعیین شد. در مرحله بعد، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، برای نمونه‌گیری کارمندان در داخل هر سازمان استفاده شد. پرسشنامه پژوهش حاضر، با به‌کارگیری مقیاس‌های استفاده شده در پژوهش‌های قبلی، تشخیص روایی محتوایی با نظر کارشناسان و اجرای آزمون مقدماتی و تشخیص پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تهیه شد.

^۱ Centralization

^۲ فقط تعداد کارمندان غیر آموزشی و ستادی اداره کل آموزش و پرورش مورد نظر است.

اندازه‌گیری

- **پست سازمانی:** منظور از پست سازمانی جایگاهی است که در سازمان و مؤسسات دولتی برای یک شغل و ارجاع آن به یک مستخدم در نظر گرفته شده است. در این پژوهش افراد از نظر پست سازمانی - با توجه به چارت‌های سازمان‌های مورد مطالعه - به طبقات مدیران سطوح بالا (شامل رئیس سازمان و معاونان)، مدیران سطوح میانی (شامل رئیس قسمت، رئیس گروه)، کارشناسان ارشد، کارشناسان و کارکنان دفتری (شامل متصدیان، تکنیسین‌ها، منشی‌ها، کارکنان دبیرخانه و بایگانی و غیره) تقسیم شده‌اند.
- **حقوق:** منظور میزان درآمد به همراه اضافه کار و پاداش‌های جانبی است که هر یک از کارکنان ماهیانه از سازمان دریافت می‌کنند.
- **تحصیلات:** منظور تعداد سال‌هایی است که فرد مشغول به تحصیل بوده است.
- **وضعیت استخدام:** در این پژوهش هر یک از پاسخگویان از نظر وضعیت استخدامی - به معنای نوع استخدام فرد در سازمان - به طبقات رسمی و غیر رسمی شامل قراردادی، پیمانی تقسیم شد. مستخدم پیمانی و قراردادی برخلاف مستخدم رسمی، به موجب قرارداد به طور موقت برای مدت معین و کار مشخص استخدام می‌شود.
- **فرصت‌های ارتقاء شغلی^۱:** منظور از فرصت‌های ارتقاء شغلی میزانی است که شغل فرد، فرصت پیشرفت و ارتقاء او را در سازمان میسر کند (متاز، ۱۹۸۱). مقیاس استفاده شده در این پژوهش، بخشی از پرسشنامه توصیف شغل^۲ که نخستین بار اسمیت، کندال و هیولین^۳ (۱۹۶۹) آن را در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین کرده‌اند (به نقل از ارشدی، ۱۳۶۹). در این مقیاس، پاسخ‌دهندگان با

^۱ در این پژوهش، اندازه‌گیری مقیاس‌های ویژگی‌های ساختار بوراکراتیک سازمان، دریافت پاسخگو از این ویژگی‌ها در سازمان محل کار خود است. (رجوع شود هال، ۱۹۶۲، ۱۹۶۳).

^۲ Job Descriptive index

^۳ Smith, Kendall, Hulin



پاسخگویی به ۹ سؤال کوتاه، نظر خود را دربارهٔ چگونگی فرصت‌های ارتقاء شغلی در سازمان به صورت بلی و خیر و نمی‌دانم بیان می‌کند. آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۰ به دست آمده است.

— **غیرشخصی بودن:** منظور از غیر شخصی بودن، میزانی است که با اعضاء و مراجعان سازمان، بدون در نظر گرفتن کیفیات و ملاحظات شخصی رفتار می‌شود (هال، ۱۹۶۸). این متغیر خود دارای دو عامل مجزا است. (۱) جوّ دوستانه^۱ به معنای درجه‌ای که روابط در سازمان گرم و دوستانه است. (۲) رسمی بودن روابط^۲ به معنای درجه‌ای که کنش‌های متقابل در میان افراد، رسمی و بدون احساس هستند (یوسل، ۱۹۹۹). در این پژوهش، از مقیاسی که یوسل (۱۹۹۹) تدوین کرده استفاده شد. این مقیاس کلاً شامل ۱۳ گویه در دو بخش جوّ دوستانه (۶ گویه) و رسمی بودن روابط (۷ گویه)، به صورت لیکرت ۵ گزینه‌ای است که پاسخ‌ها در آن، در یک طیف پنج قسمتی از «کاملاً نادرست»، «نادرست»، «تا حدودی درست»، «درست» تا «کاملاً درست» قرار گرفته‌اند. آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۱ به دست آمده است.

— **تمرکزگرایی سازمانی:** منظور میزان متمرکز بودن قدرت در سازمان است. در این پژوهش، از مقیاس سلسله مراتب اقتدار - یکی از شاخص‌های اندازه‌گیری تمرکز سازمانی - آیکن و هیج استفاده شد. منظور از سلسله مراتب اقتدار، میزان مشارکت اعضای سازمان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به وظایف مرتبط به جایگاهشان است. در واقع سازمان‌ها از نظر میزان آزادی فراهم شده برای اعضای سازمان برای انجام دادن وظایف تعیین شده آن‌ها بدون دخالت مقام‌های مافوق، متفاوت هستند. ما این میزان را درجهٔ سلسله مراتب اقتدار می‌نامیم (آیکن و هیج، ۱۹۶۶) (همچنین رجوع شود به میلر، ۱۳۸۴: ۴۷۲). این مقیاس شامل ۵ گویه، به سبک لیکرت ۵ گزینه‌ای است که پاسخ‌ها در یک

¹ Friendly climate

² Formality in relations

طیف ۵ قسمتی از «کاملاً نادرست»، «نادرست»، «تاحدودی درست»، «درست»، تا «کاملاً درست» قرار می‌گیرند. آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۵ به دست آمده است.

— احساس بی قدرتی: درکار به معنای احساس داشتن آزادی و کنترل اندک در فعالیت‌های کار است (متاز، ۱۹۸۱). در این پژوهش، از مقیاس احساس بی قدرتی که متاز (۱۹۸۱) تدوین کرده استفاده شد. این مقیاس شامل ۷ گویه، به سبک لیکرت ۵ گزینه‌ای است که پاسخ‌ها در یک طیف پنج قسمتی از «خیلی کم»، «کم»، «تاحدودی»، «زیاد» تا «خیلی زیاد» قرار می‌گیرند. از آن جا که این مقیاس، احساس بی قدرتی را با رویکرد شکاف، به معنای شکاف میان دیدگاه‌های افراد از شرایط موجود و توقعات آن‌ها اندازه‌گیری می‌کند، هر کدام از گویه‌ها به صورت دو قسمتی (الف و ب) طراحی شده است. بدین صورت که بند (الف) دیدگاه فرد را از شرایط عینی که در رابطه با آزادی - کنترل موجود در کارش در حال حاضر وجود دارد، می‌پرسد و بند (ب) درباره انتظار و توقع فرد در رابطه با این بعد، پرسش می‌کند. اندازه هر شکاف، از طریق کسر نمره توقع از نمره شرایط موجود درک شده به دست می‌آید. مجموع اندازه‌های شکاف، نمره کلی احساس بی قدرتی پاسخگو است. این مقیاس علاوه بر دیدگاه‌ها از شرایط کاری موجود، امکان اندازه‌گیری توقعات و شکاف قدرت زنان و مردان و مقایسه آن‌ها با یکدیگر را می‌دهد. ادعا می‌شود تأکید صرف بر دیدگاه‌ها از شرایط کاری موجود، این فرض را باخود به همراه دارد که این شرایط برای همه کارکنان به‌رغم ویژگی‌های شخصی متفاوت یکسان است. درحالی‌که باید گفت سطح نیازها و توقعات افراد در ویژگی‌هایی چون خودتعیینی، استقلال، مسئولیت، ابتکار و خودشکوفایی متفاوت است. بنابراین، درجه شکاف احساس شده میان وضعیت موجود و توقعات برای افراد مختلف متفاوت است (رجوع شود به



نبوی و همکاران، ۲۰۱۰). آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۰ به دست آمده است.

یافته‌ها

پیش از بیان ترکیب نسبی جنس کارکنان سازمان‌های نمونه، شایان ذکر است که میانگین سنی زنان نمونه ۳۴/۷۵ و انحراف استاندارد آن ۷/۶۶ است. حداقل سن زنان ۲۱ سال و حداکثر آن ۵۳ سال است. میانگین سنی مردان ۴۱/۷۳ و انحراف استاندارد آن ۷/۴۰ است. حداقل سن مردان ۲۳ سال و حداکثر آن ۵۸ سال است. از لحاظ وضعیت تأهل ۷۲/۶٪ زنان متأهل و ۲۷/۴٪ آن‌ها مجرد هستند. ۹۵٪ مردان متأهل و ۵٪ آن‌ها مجرد هستند.

جدول ۱: ترکیب نسبی جنس کارکنان

جنس	فراوانی	درصد	درصد معتبر
زن	۸۶	۲۲/۱	۲۲/۴
مرد	۳۰۲	۷۷/۴	۷۷/۶
جمع	۳۸۹	۹۹/۵	۱۰۰
بی پاسخ	۱	۰/۵	
جمع کل	۳۹۰	۱۰۰	

جدول ۱ ترکیب نسبی جنس کارکنان را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، از ۳۹۰ نفر پاسخگو، ۳۰۲ نفر معادل ۷۷/۴٪ کل پاسخگویان، مرد بودند و ۸۶ نفر از پاسخگویان، معادل ۲۲/۱٪ کل پاسخگویان زن بودند. همچنین ۱ مورد بی‌پاسخ وجود دارد. براساس درصد معتبر ۷۷/۶٪ نمونه کارکنان، مرد و ۲۲/۴٪ آن زن بودند.

۱. به نظر می‌رسد میان کارکنان زن و مرد از نظر پست سازمانی در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱-۲: جدول تقاطعی میان جنس و پست سازمانی

مقوله‌ها	زنان	مردان	جمع
مدیران سطوح بالا	۰	۱۰ (۳/۳۴۴٪)	۱۰ ٪۱۰۰
مدیران سطوح میانی	۱ (۱/۲٪)	۳۱ (۱۰/۴٪)	۳۲ ٪۱۰۰
کارشناسان ارشد	۱۵ (۱۷/۶٪)	۹۱ (۳۰/۴٪)	۱۰۶ ٪۱۰۰
کارشناس	۲۹ (۳۴/۱٪)	۱۰۹ (۳۶/۵٪)	۱۳۸ ٪۱۰۰
کارکنان دفتری	۴۰ (۴۷/۱٪)	۵۸ (۱۹/۴٪)	۹۸ ٪۱۰۰
جمع	۸۵ (۱۰۰٪)	۲۹۹ (۱۰۰٪)	۳۸۴

جدول ۲-۲: آماره‌های مربوط به آزمون کای اسکور (χ^2) و χ^2 کرامر

به عنوان اندازه پیوستگی جهت محاسبه شدت ارتباط

	مقدار	درجه آزادی	Sig
χ^2	۳۵/۷۴	۳	۰/۰۰۰
χ^2 کرامر	۰,۳۲	۳	۰/۰۰۰

جدول ۱-۲ تفاوت زنان و مردان را از لحاظ پست سازمانی نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ٪۱۰۰ مدیران سطوح بالا را مردان تشکیل داده‌اند. در سطح میانی مدیریت ٪۶۹/۹ مدیران مرد و ٪۳/۱ از مدیران زنان هستند. ٪۸۵/۸ از کارشناسان ارشد

^۱ دو سطر اول برای حذف خانه‌هایی که فراوانی مورد انتظار کم‌تر از ۵ دارند با یکدیگر ترکیب شده است.



مرد و ۱۴/۲٪ از آن‌ها زن هستند. ۷۸/۹٪ کارشناسان مرد و ۲۱/۱٪ زن هستند. ۵۹/۲ کارکنان دفتری را مردان و ۴۰/۸٪ را زنان به خود اختصاص داده‌اند. همچنین در این جدول می‌توان مشاهده کرد، زنان بیش‌تر در مشاغل دفتری با میزان ۴۷/۱٪ تجمع یافته‌اند. در حالیکه فقط ۱،۲٪ از آن‌ها در مشاغل مدیریتی در سطح میانی هستند و در سطوح بالای مدیریتی هیچ سهمی ندارند. با توجه به جدول ۲-۲ و $\chi^2 = ۳۵/۷۴$ ، فرضیه تفاوت پست سازمانی براساس جنسیت با ۰/۹۹٪ اطمینان تایید می‌شود. V کرامر به عنوان اندازه پیوستگی، با مقدار ۰/۳۲ و سطح معناداری کم‌تر از ۰/۰۰۱ شدت ارتباط میان جنس و پست سازمانی را نشان می‌دهد.

۲. به نظر می‌رسد میان کارکنان زن و مرد از نظر حقوق در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۳: آزمون تفاوت میانگین (T test) حقوق بر حسب جنس

جنس	تعداد مشاهدات	میانگین	انحراف معیار	آزمون برابری واریانس‌ها	کمیت t	درجه آزادی	سطح معناداری
زن	۸۰	۴۰۳۸۴۰/۰۰۰۰	۵۶۳۳۲۴/۸۰۶۲	F= ۰/۵۹ Sig= ۰/۴۴	۸۰۷۸	۳۳۱	۰/۰۰۰
مرد	۲۶۸	۵۶۳۳۲۴/۸۰۶۲	۱۴۷۴۵۱/۵۲۱۵۶				

با توجه به جدول ۳ و $t=۸/۰۷$ ، فرضیه تفاوت حقوق میان زنان و مردان با $۰/۹۹$ اطمینان تأیید می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌کنید، میانگین حقوق زنان $۴۰۳۸۴۰/۰۰۰۰$ به‌طور معناداری از حقوق مردان $۵۶۳۷۲۴/۸۰۶۲$ کم‌تر است.

۳. به نظر می‌رسد میان کارکنان زن و مرد از نظر فرصت‌های ارتقاء شغلی در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴: آزمون تفاوت میانگین (T test) فرصت‌های ارتقاء شغلی بر حسب جنس

سطح معناداری	درجه آزادی	کمیت t	آزمون برابری واریانس‌ها	انحراف معیار	میانگین	تعداد مشاهدات	جنس	فرصت‌های ارتقاء شغلی
۰/۰۲۸	۳۸۲	۲/۲۰۱	F=۱/۰۴ Sig=۰/۳۰	۴/۳۱	۸۷/۱۷۱	۸۴	زن	فرصت‌های ارتقاء شغلی
				۴/۸۰	۱۵/۴۵	۳۰۰	مرد	

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، فرضیه تفاوت فرصت‌های ارتقاء شغلی میان زنان و مردان، با $t=۲/۲۰$ و $۰/۹۵$ اطمینان تأیید می‌شود. با توجه به جدول فوق، میانگین فرصت‌های ارتقاء شغلی زنان $۱۴/۱۷$ به‌طور معناداری از فرصت‌های ارتقاء شغلی مردان $۱۵/۴۵$ در سازمان کم‌تر است.

۴. به نظر می‌رسد میان کارکنان زن و مرد از نظر تحصیلات در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.



جدول ۵: آزمون تفاوت میانگین (T test) تحصیلات بر حسب جنس

سطح معناداری	درجه آزادی	کمیت t	آزمون برابری واریانس‌ها	انحراف معیار	میانگین	تعداد مشاهدات	جنس	تحصیلات
۰/۰۲۰	۳۷۸	۲/۳۳	F=۳/۲۴ Sig=۰/۰۷	۲/۰	۱۴/۹۰	۸۴	زن	
				۲/۱	۱۵/۴۸	۲۹۶	مرد	

با توجه به جدول ۵ و $t = ۳/۲۴$ ، فرضیه تفاوت تحصیلات میان زنان و مردان با ۹۵٪ اطمینان تأیید می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میانگین تحصیلات کارکنان زن ۱۴/۹۰ به‌طور معناداری از تحصیلات کارکنان مرد ۱۵/۴۸ کم‌تر است.

۵. به نظر می‌رسد میان کارکنان زن و مرد از نظر وضعیت استخدام در سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱-۶: جدول تقاطعی میان جنس و وضعیت استخدام

مقوله‌ها	زنان	مردان	جمع
غیررسمی	۴۹ (۰/۵۸/۳)	۷۱ (۰/۲۳/۵)	۱۲۰ (۰/۳۱/۱)
رسمی	۳۵ (۰/۴۱/۷)	۲۳۱ (۰/۷۶/۵)	۲۶۶ (۰/۶۸/۹)
جمع	۸۴ (۰/۱۰۰)	۳۰۲ (۰/۱۰۰)	۳۸۶

^۱ از آنجا که وضعیت استخدام بر حسب جنسیت مد نظر است، در این جدول فقط به ذکر درصد ستون‌ها بسنده شده است.

جدول ۲-۶: آماره‌های مربوط به آزمون کای اسکور (χ^2) و ضریب phi به عنوان اندازه پیوستگی برای محاسبه شدت ارتباط

	مقدار	درجه آزادی	Sig
χ^2	۳۷/۲۰	۱	۰/۰۰۰
Phi	۰/۳۱	۱	۰/۰۰۰

جدول ۱-۶ تفاوت کارکنان زن و مرد را از لحاظ وضعیت استخدام در سازمان نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ۴۱/۷٪ از کارکنان زن در استخدام رسمی و ۵۸/۳٪ آن‌ها غیر رسمی هستند. در حالی که ۷۶/۵٪ مردان مستخدم رسمی و ۲۳/۵٪ آن‌ها استخدام غیررسمی هستند. با توجه به جدول ۲-۶ و $\chi^2=۳۷/۲۰$ فرضیه تفاوت معنادار وضعیت استخدام براساس جنس با ۰/۹۹٪ اطمینان تأیید می‌شود. ضریب phi به عنوان اندازه پیوستگی، با مقدار ۰/۳۱ و سطح معناداری کم‌تر از ۰/۰۰۱ شدت ارتباط میان جنس و وضعیت استخدام را نشان می‌دهد.

۶. به نظر می‌رسد میان کارکنان زن و مرد از نظر درک غیرشخصی بودن سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۷: آزمون تفاوت میانگین (T test) غیرشخصی بودن سازمان بر حسب جنس

سطح معناداری	درجه آزادی	کمیت t	آزمون برابری واریانس‌ها	انحراف معیار	میانگین	تعداد مشاهدات	جنس	غیرشخصی بودن
۰/۰۱۰	۳۶۹	۲/۵۱	F=۰/۰۳۷ Sig=۰/۸۴	۶/۹۵	۴۰/۱۶	۸۰	زن	
				۶/۹۴	۳۷/۹۵	۲۹۱	مرد	



همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، فرضیه تفاوت درک غیرشخصی بودن سازمان میان زنان و مردان، با $t=2/51$ و $0/99$ اطمینان تأیید می‌شود. با توجه به جدول فوق، زنان با میانگین $40/16$ به طور معناداری بیش‌تر از مردان با میانگین $37/95$ روابط در سازمان را غیرشخصی احساس می‌کنند.

۷. به نظر می‌رسد میان کارکنان زن و مرد از نظر درک تمرکزگرایی سازمانی (مدیریت‌آمرانه) تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۸: آزمون تفاوت میانگین (T test) تمرکزگرایی سازمان بر حسب جنس

سطح معناداری	درجه آزادی	کمیت t	آزمون برابری واریانس‌ها	انحراف معیار	میانگین	تعداد مشاهدات	جنس	تمرکزگرایی سازمانی
۰/۰۰۰	۳۸۳	۳/۳۸	$F=1/03$ $Sig=0/30$	۳/۷۷	۱۹/۵۰	۸۵	زن	
				۴/۰۶	۱۷/۸۴	۳۰۰	مرد	

با توجه به جدول ۸ و $t=3/38$ ، فرضیه تفاوت میزان درک تمرکزگرایی سازمان میان زنان و مردان با $0/99$ اطمینان تأیید می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود، متمرکز بودن سازمان برای زنان با میانگین $19/50$ به طور معناداری بیش‌تر از متمرکز بودن سازمان برای مردان با میانگین $17/84$ است.

۸. به نظر می‌رسد میان کارکنان زن و مرد از نظر احساس بی‌قدرتی درکار تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۹: آزمون تفاوت میانگین (T test) احساس بی‌قدرتی و مؤلفه‌های آن بر حسب جنس

سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۱۴۷	۰/۰۰۷
درجه آزادی	۳۷۲	۳۷۲	۳۶۴
کمیت t	۵/۱۰۱	۱/۴۹۰	۲/۱۷۴
آزمون برابری واریانس‌ها	F=۱۰ Sig=۰/۷۴	F=۰/۰۰۳ Sig=۰/۹۵	F=۰/۰۰۳ Sig=۰/۹۵
انحراف معیار	۴/۲۴	۴/۴۲	۴/۶۵۷۴
میانگین	۱۸/۲۱	۲۵/۲۰	۶/۱۱۵۸
تعداد مشاهدات	۷۹	۸۰	۷۹
جنس	زن مرد	زن مرد	زن مرد
	دریافت افراد از میزان قدرت در شرایط موجود کار	توقع افراد در داشتن قدرت در کار	احساس بی‌قدرتی



جدول ۹ تفاوت کارکنان زن و مرد را در احساس بی‌قدرتی و مؤلفه‌های آن نشان می‌دهد. با توجه به این جدول فرضیه تفاوت زنان و مردان در احساس بی‌قدرتی در سازمان با فرض برابری واریانس‌ها و $t=2/71$ با اطمینان $0/99\%$ تأیید می‌شود. یعنی زنان با میانگین $6/81$ به طور معناداری بیش‌تر از مردان با میانگین $5/14$ در سازمان احساس بی‌قدرتی می‌کنند. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، این احساس نابرابر شکاف در قدرت بیش‌تر ناشی از تفاوت زنان و مردان در میزان قدرت در شرایط کاری موجود است که با $t=5/10$ و با $0/99\%$ اطمینان معنادار است. زنان با میانگین $18/21$ به طور جالب توجه‌ای کم‌تر از مردان با میانگین $20/92$ در کار احساس قدرت می‌کنند. در حالیکه میان میانگین توقعات کارکنان زن و مرد در داشتن قدرت در فعالیت کاریشان تفاوت معناداری دیده نمی‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در صدد بررسی نابرابری‌های جنسیتی در ساختار بوروکراتیک سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز به عنوان مورد مطالعه بود. اگرچه نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار علاوه بر تفاوت‌های جنسیتی در ساختار کار ناشی از باورهای فرهنگی و کلیشه‌ای درباره جایگاه زنان در جامعه نیز است، این مقاله بیش‌تر بر مطالعه نابرابری‌های جنسیتی در ساختار بوروکراتیک سازمان‌های اداری تأکید داشت. برای فهم چگونگی نابرابری‌های جنسیتی، یعنی دسترسی متفاوت زنان و مردان به قدرت، پاداش و دیگر منابع ارزشمند در محیط کار در ساختار سازمان‌ها، تفاوت‌های جنسیتی را در ساختار سازمان بررسی کرد.

نتایج نشان داد زنان در مقابل $6/77\%$ کارکنان مرد فقط $4/22\%$ نیروی کار سازمان‌های نمونه مورد مطالعه را تشکیل می‌دهند. این رقم نشان‌دهنده تعداد اقلیت زنان در برابر اکثریت غالب مردان در سازمان‌های اداری ایران است. همچنین تفاوت میان پست‌های سازمانی برحسب جنسیت نشان‌دهنده تفکیک شدید جنسی مشاغل در این سازمان‌ها

بود. هیچ زنی در سطوح بالای مدیریتی وجود نداشت و فقط ۱/۲٪ زنان در سطوح میانی مدیریت قرار داشتند. آن‌ها بیش‌تر در رده‌های پایین سلسله مراتب شغلی با میزان ۴۷/۱٪ تجمع یافته‌اند. درحالی‌که این میزان برای مردان در رده‌های پایین شغلی فقط ۱۹/۴٪ است. مردان بیش‌تر در مشاغل تخصصی و فوق تخصصی با میزان ۳۶/۵ و ۳۰/۴٪ تمرکز دارند. در حالی‌که فقط ۱۷/۶٪ زنان در مشاغل فوق تخصصی مشغول به کار هستند. همچنین سهم زنان در رده‌های تخصصی ۲۱/۱٪ در مقابل ۷۸/۹٪ مرد است. در سطوح فوق تخصصی سهم آن‌ها ۱۴/۲٪ در مقابل ۸۵/۸٪ مرد و در سطوح مدیریت میانی ۳/۱٪ به ۹۶/۹٪ است. همه این نتایج نشان‌دهنده تفکیک جنسی در سازمان‌های دولتی نمونه مورد مطالعه است. زنان در مشاغلی تجمع یافته‌اند که فاقد اقتدار و مجال پیشرفت است و از نظر سلسله مراتب شغلی نیز در رده‌های پایین قرار گرفته‌اند، در حالی که مردان موقعیت‌های پر اقتدارتر و پرنفوذتری را در رده‌های بالا اشغال کرده‌اند. تمرکز زنان در مشاغلی چون منشیگری و دیگر مشاغل ساده‌دفتری است، در حالی که مردان بیش‌تر در مشاغل تخصصی و فوق تخصصی تمرکز یافته‌اند.

همان‌طور که در نظریه بازار کار دوگانه و تفکیک جنسی مشاغل گفته شد، مشاغلی که زنان انجام می‌دهند و «مشاغل زنانه» شناخته می‌شوند (تئوری جنسیتی)، از آنجایی که در رده‌های پایین سلسله مراتب شغلی با دستمزد و امکان ارتقاء کم‌تر قرار گرفته‌اند، به سرمایه انسانی چندانی نظیر تحصیلات، مهارت و ثبات نیاز ندارند. این امر خود نشان‌دهنده نابرابری‌های جنسیتی پیچیده‌تر و عمیق‌تری است. زیرا از سوی دیگر، استخدام در مشاغل دست اول و ارتقاء برای به دست آوردن آن‌ها، نیازمند آموزش، مهارت و ثبات است، سرمایه‌هایی که معمولاً از زنان به علت باورهای کلیشه‌ای درباره جایگاه جنسشان در جامعه و محدودیت‌هایی نظیر حاملگی، مراقبت از کودک و... دریغ می‌شود. نتایج این پژوهش نشان داد میزان حقوق و فرصت‌های ارتقاء شغلی زنان در سازمان‌ها به طور جالب توجه‌ای کم‌تر از مردان است. همچنین میزان تحصیلات و ثبات شغلی (رسمی-غیررسمی بودن) کارکنان زن در سازمان‌ها به طور معنادارتری کم‌تر از مردان بود. همان‌طور که مشاهده شد، بیش‌تر کارکنان زن برخلاف کارکنان مرد



مستخدِم غیررسمی بودند. این امر خود نشان‌دهنده فقدان ثبات و فقدان امنیت شغلی زنان در مقایسه با مردان است. نکته جالب درباره تحصیلات است. در سال‌های اخیر تعداد زنان تحصیل‌کرده در ایران بیش‌تر از مردان گزارش شده است. اما به نظر می‌رسد چنین افزایشی در سطح آموزشی زنان به بهبود موقعیت شغلی زنان در بازار کار منجر نشده است. با اشاره به افزایش زنان تحصیل‌کرده بیکار می‌توان نتیجه گرفت که شرایط استخدام برابری برای مردان و زنان تحصیل‌کرده وجود ندارد (کار، ۱۳۸۴: ۲۳۱؛ باقری، ۲۰۰۹). نادره شاملو، مشاور عالی بانک جهانی و سرپرست گروه تحقیق جنسیت و توسعه در خاورمیانه در بررسی وضعیت اشتغال زنان ایران می‌گوید: «نمودار تحصیلات زنان مثبت است، اما مشارکت زنان در بازار کار بسیار پایین است. حتی می‌توان گفت زنان هر چه تحصیل‌کرده‌تر هستند با بیکاری بیش‌تری مواجهند» (نمازی‌خواه، ۱۳۸۳). این امر خود بیان‌کننده تبعیض جنسیتی است. مردان تحصیل‌کرده ارجح بر زنان تحصیل‌کرده هستند. منطقی نیز به نظر می‌رسد چرا که مشاغل زنانه نیاز چندانی به تحصیلات بالا ندارند و مشاغلی که نیاز به تحصیلات بالا دارند، باید از آن مردان باشند.

همچنین گفته شد، دسترسی به حمایت و اطلاعات در محیط کار از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فرصت‌های پیشرفت شغلی هستند که از طریق شبکه‌های اجتماعی و روابط شخصی در سازمان به دست می‌آیند. اما از آنجا که در سازمان‌ها، اغلب اکثریت مردان هستند، و ورود به محافل بسته مردان برای اقلیت زنان - کسانی که مشابه آن‌ها نیستند - دشوار است، زنان راهی به شبکه‌های اجتماعی و ارتباطات شخصی پیدا نمی‌کنند و از فرصت‌های پیشرفت و قدرتی که مردان از آن بهره‌مند هستند، به سادگی محروم می‌شوند. نتایج این پژوهش نیز مشخص ساخت؛ زنان بیش‌تر از مردان روابط سازمانی را غیرشخصی و رسمی می‌یابند. وقتی فرد بدون روابط شخصی و بدون حمایت گروه فقط توسط ساختار رسمی سازمان احاطه شود، قدرت تأثیرگذاری چندانی بر فعالیت‌های کاری خود و محیط سازمان نخواهد داشت. زیرا شبکه‌های اجتماعی و روابط شخصی برای افراد، سرمایه قدرتمندی را به نام سرمایه اجتماعی شکل می‌دهد

که به آن‌ها در جهت کسب منابع و فرصت‌ها کمک می‌کند. به ویژه ارتباطات نزدیک با اشخاصی که در موقعیت‌های قدرتمند قرار دارند، کسب قدرت و امکان بهره بردن از منافع و فرصت‌ها را افزایش می‌دهد. اما اقلیت زنان نه تنها در برابر «اتحاد مردانه» دسترسی نابرابری به سرمایه اجتماعی در سازمان دارند (تیمرلیک^۱، ۲۰۰۵)، در ساختار سازمان نیز از سهم چندانی در موقعیت‌های قدرتمند بهره‌مند نیستند. پژوهش‌ها نیز نشان داده است با افزایش تعداد نسبی زنان در موقعیت‌های قدرتمند در میان تصمیم‌گیرندگان و رؤسای سازمان، فرصت‌ها و حمایت بیش‌تری برای زنان در محیط کار فراهم شده است (پری و همکاران، ۱۹۹۴، هیولتی و اسزولکین، ۲۰۰۳؛ جوکن و استنگل، ۱۹۹۰). همچنین مدیران زن با درک بهتر از منافع و مسائل زنان، از طریق اعمال قدرت در قوانین و سیاست‌گذاری‌های کلی سازمان، می‌توانند نابرابری‌های جنسیتی در سازمان را کاهش دهند. این در حالی است که در سازمان‌های نمونه مورد مطالعه، زنان فقط حدود ۰٫۳٪ سطوح مدیریتی میانی را به خود اختصاص داده و در رأس هرم قدرت در سازمان هیچ زنی وجود نداشت.

همچنین اگرچه در ساختارهای لسله مراتبی بوروکراسی‌ها قدرت در رأس هرم متمرکز است، اما زنان در مقایسه با مردان، آزادی عمل و توانایی محدودتری دارند و بیش از مردان کنترل سلسله مراتبی ساختار بوروکراتیک را تجربه می‌کنند. زیرا علاوه برآنکه همچون همکاران مرد خود در ساختاری غیردموکراتیک قرار گرفته‌اند، موقعیت‌هایشان در ساختار سازمان وابسته و تحت نظارت مردان است، زیرا جایگاه فرودست در سلسله مراتب جنسیتی رایج در تمام سطوح جامعه، از آن زنان است. می‌توان در بیانی ساده‌تر نتیجه گرفت، در چنین ساختارهای آمرانه‌ای زنان بیش از مردان با آمریت مواجه و از آزادی محروم خواهند شد. نتایج پژوهش حاضر نیز این ادعا را تأیید کرد. زنان به‌طور جالب توجه‌ای بیش‌تر از مردان تمرکز قدرت در سازمان را احساس می‌کردند.

^۱ Timerlake



و در نهایت، از آنجا که اقلیت زنان از شیوه‌های فرایند کسب قدرت- از طریق قرارگرفتن در موقعیت‌های نابرابر از لحاظ دستمزد و فرصت‌های ارتقاء، آموزش و ثبات شغلی، دسترسی نابرابر به پست‌های مدیریتی و شبکه روابط شخصی و تمرکز قدرت در ساختار سازمان- حذف می‌شوند، در مقایسه با مردان نیز احساس قدرت کم‌تری خواهند داشت. همان‌طور که پژوهش حاضر نشان داد، زنان به‌طور جالب توجه‌ای بیش از مردان دچار احساس بی‌قدرتی در سازمان هستند. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که احساس بی‌قدرتی بیش‌تر زنان در مقایسه با مردان ناشی از توقعات پایین‌تر زنان نسبت به مردان نیست. میان توقعات زنان و مردان تفاوت معناداری وجود نداشت. این یافته برخلاف این ادعاست که؛ زنان نیازها و توقعات کم‌تری از مردان دارند (کلارک^۱، ۱۹۹۷؛ تیلور، ۲۰۱۰). این احساس بی‌قدرتی ناشی از شرایط کاری نامطلوب‌تر زنان در مقایسه با مردان است. مردان بیش‌تر از زنان در انجام‌دادن فعالیت‌های کاری و محیط کار خود از قدرت بهره‌مند هستند.

آنچه که نباید از آن غافل بود پیچیده بودن مکانیسم‌های نابرابری جنسیتی است. به سختی می‌توان میان عوامل نابرابری‌های جنسیتی روابط ساده علی برقرار کرد. آنچه که وجود دارد مجموعه‌ای از تأثیر و تأثر عواملی مختلف است که نابرابری‌های جنسیتی را ایجاد و حفظ و تقویت می‌کند. برای مثال، نابرابری در فرصت‌های ارتقاء شغلی به فقدان دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی منجر شده، و از سوی دیگر، سهم نابرابر زنان در پست‌های مدیریتی بر نابرابری فرصت‌های ارتقاء زنان در سازمان مؤثر است. مسلماً برای شکستن چنین چرخه‌های تله مانندی که زنان را گرفتار کرده است، افزایش سطحی دستمزد یا افزایش سطح تحصیلات ناکافی خواهد بود. همان‌طور که مشخص شد، افزایش سطح تحصیلات زنان منجر به بهبود وضعیت شغلی آن‌ها منجر نشده است. آنچه که زیربنایی و ضروری به نظر می‌رسد افزایش قدرت زنان در ساختار سازمان است که با افزایش اقلیت زنان یعنی افزایش تعداد زنان در نیروی کار سازمان و مهم‌تر از آن افزایش شمار جایگاه‌های قدرتمند زنان در میان تصمیم‌گیرندگان و

^۱ Clark

مدیران سازمان انجام می‌شود. سهم بیش‌تر زنان در ساختار قدرت و برقراری توازن قدرت میان زنان و مردان در سازمان، چون مکانیسمی خودکار به تحلیل نابرابری‌های جنسیتی منجر می‌شود. هرچند نباید فراموش کرد که این مهم بدون تغییر در نگرش‌ها و باورهای فرهنگی و کلیشه‌ای درباره‌ی نوع جنسی، کار مردانه و کار زنانه چه در میان مدیران و تصمیم‌گیرندگان، چه همکاران مرد و چه زنان و چه کل جامعه میسر نخواهد بود. بدین ترتیب، از آنجا که تمرکز پژوهش حاضر در بررسی نابرابری‌های جنسیتی بر ساختار بوروکراتیک سازمان بود، لازم به نظر می‌رسد پژوهش‌های دیگری با تأکید بر عوامل فرهنگی و ترکیبی از هر دو دسته عوامل برای بررسی عمیق‌تر نابرابری‌های جنسیتی در سازمان‌ها انجام شود. همچنین باید خاطر نشان کرد که نتایج پژوهش حاضر حاصل بررسی ساختار بوروکراتیک سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز به عنوان مورد مطالعه بوده است. بنابراین، مطالعه و مقایسه‌ی نتایج بررسی‌های نابرابری‌های جنسیتی در سازمان‌های دیگر، در طی دوره‌های زمانی و یا مکان‌های مختلف مانند سازمان‌های دیگر شهرستان‌ها (و حتی دیگرکشورها)، به اطمینان ما از صحت یافته‌های این پژوهش و دانش کلی ما از چگونگی نابرابری‌های جنسیتی، سطح و تغییرات آن می‌افزاید.

منابع

- آبوت، پاملا و والاس، کلر (۱۳۸۷). *جامعه‌شناسی زنان*، ترجمه‌ی منیژه نجم عراقی، تهران: نی.
- ارشدی، نسرین (۱۳۶۹). *رابطه‌ی فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی مدیران و کارمندان شرکت نفت مناطق نفت خیز اهواز با توجه به اثر تعدیل کننده استقلال کار و پیوستگی گروهی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- باستانی، سوسن (۱۳۸۳). *توسعه، برابری، جنسیت: جایگاه ایران در بین کشورهای جهان*، فصلنامه مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان، دوره ۲، شماره ۴: ۱۷۸-۱۸۸.



جواهری، فاطمه و قضاتی، سرور (۱۹۸۳). موانع کارآفرینی زنان: بررسی تاثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران، *فصلنامه جامعه‌شناسی ایران*، سال پنجم، شماره ۲ (پیاپی ۶): ۱۶۱-۱۷۸.

جعفرنژاد، احمد و اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۸۴). «وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت»، *مطالعات زنان*، دوره ۲، شماره ۳: ۷۷-۱۰۳.

زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۶). *زن و توسعه*، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی (چاپ دوم).
 زنگ آبادی، علی و موسوی، میرنجف (۱۳۸۸). تحلیل فضای نابرابری‌های جنسیتی و شاخص‌های آن در کشورهای خاورمیانه، *فصل‌نامه جغرافیایی آمایش*، شماره ۷: ۳۹-۵۵.

سفیری، خدیجه (۱۳۷۷). *جامعه‌شناسی اشتغال زنان*، تهران: موسسه فرهنگی و انتشاراتی تبیان.
 شادی‌طلب، ژاله (۱۳۷۷). «مدیریت زنان: ضرورت تغییر رفتار در نقش مدیریت» در مجموعه *مقالات نخستین همایش جامعه‌شناسی و مدیریت*، سازمان مدیریت صنعتی.

شادی‌طلب، ژاله (۱۳۷۹). *مدیریت زنان، زنان، دانشگاه، و فردا بهتر*، دفتر مطالعات و برنامه ریزی فرهنگی-اجتماعی.

کار، مهرانگیز (۱۳۸۴). *زنان در بازار کار ایران*، تهران: روشنگران و مطالعات زنان (چاپ سوم).

گزارش بانک جهانی (۲۰۰۳). *جنسیت و توسعه در منطقه خاورمیانه و شمال افریقا*.

www.worldbank.org/genderfarsi.Pdf

گیدنز، آنتونی (۱۳۸۶). *جامعه‌شناسی*، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نی.

نمازی خواه، سحر (۱۳۸۳). *گزارش جهانی اشتغال زنان*، روزنامه شرق، ۲۶ مرداد.

نوروزی، لادن (۱۳۸۳). «تفاوت‌ها جنسیتی در ساختار شغلی»، *پژوهش زنان*، بهار، دوره ۲، شماره ۱: ۱۶۵-۱۷۸.

میلر، دلبرت (۱۳۸۴). *راهنمای سنجش و تحقیقات اجتماعی*، ترجمه هوشنگ ناییب، تهران: نی.

- Acer, A.(1990) "Hierarchies, jobs, and bodies: A theory of gendered organization", *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (June): 81-95.
- Aiken, M. & Hage, J. (1966) "Organization alienation: a comparative analysis", *American Sociological Review* , vol.31 (August) : 497-507.
Journal of human development, vol.4, no.2:73-94.
- Bagheri, M.(2009). "Womens management: The shadow of reality", *Quarterly Journal of Human Development*, Vol.4, No.2:73-94.
- Buvinic, M.; Giuffriada, A. & Glassman A.(2002). *Gender inequality in health and work*, Inter-american development bank, Sustainable development technical papers series.
- Clark, A. E.(1997). " Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*4: 341-72.
- Connell, r.w.(1987). *Gender and power : society, the person and sexual politics*(Cambridge: polity).
- Cotter, D. A. ; hermsen, J. M. & vanneman, R.(2004). *Gender inequality at work*, Prepared for the Russell Sage Foundation and Population Reference Bureau.
- Hall, R. H. (1968). "Professionalization and bureaucratization". *Administrative Science Quarterly*;3(1), 92-104.
- Hultin, m.& szlkin, r.(2003). *Mechanisms of inequality: Unequal Access to Organizational Power and the Gender Wage Gap*, Swedish Institute for social research.
- Jo Kane, M.& Stangl, J.M.(1990). *The influence of occupational power structure on the employment patterns of women coaches within the historical context of title ix: American perspective*. Ontario research council on leisure.
- Kanter R.M.(1977). *Men and women of the coporation*(New york: basic books).
- " some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and Kanter R.M.(1977*)
- Responses to token women", *American journal of sociology*, 82: 965-990.
- Krejcie, R. & Morgan, D. (1970) "Determining sample size for research activities", *Educational and Psychological Measurement* 30: 607-610.
- Max Jackson, R.(1998). *Destined for Equality: The Inevitable Rise of Women's Status* , Harvard University Press.



- Mottaz, C. (1981) "Some determinants of work alienation", *The Sociological Quarterly*, 22(4): 515-529.
- Nabavi, S. A.; Hosseinzadeh, A. H.; Allameh, S.(2010).” The study of alienation at work as a process: A discrepancy approach”, *Journal of Iranian Social Studies*, Vol.4, No.1:161-182.
- Nieva, V.F. & Gutek, B. A.(1980). “ Sex effects on evaluation”, *Academy of Management Review*, Vol.5, No.2: 267-276.
- Perry, E. I. ; Davis-Blake, A. ; Kulik, C. T.(1994).” Explaining gender-based selection decisions: A synthesis of contextual and cognitive approaches”, *Academy of management reviewe*, Vol.19.No.4: 786-820.
- Reskin, B. F.(1988). ”Bringing the Men Back in: Sex Differentiation and the D evaluation of Women’s Work.” *Gender and Society*, 2: 58-81.
- Sarros, J.c ; Tanewski, G.A. ; Winter, R.p ; Santora , J.C. ; Densten , I.I. (2002) "Work alienation and organizational leadership", *British Journal of Management*, 13 (4): 285- 304.
- Taylor C. J.(2010). “Occupational sex composition and the gendered availability of workplace support”, *Gendered&Society*, Vol.24, No.2: 189-212.
- Timerlake, SH. (2005). “ Social capital and gender in workplace”, *Journal of Management Development*, Vol.24, No.1:
- Wemlinger E.(2010).” Women in the workplace: Critical mass and climate change”, *Public administration2*, :1-18.
- Yucel ,cemil (1999). *Bureacracy and teachers’ sense of power* , *Doctoral dissertation* . Blacksburg , Virginia university.

نویسندگان

سید عبدالحسین نبوی

دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز، گروه علوم اجتماعی

allameh.sajedah@yahoo.com

ساجده علامه

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه تهران