

Sociological Analysis of the Contexts of Gender Gap in Economic Participation (Employed Women in Government Offices of Tehran)

Parvaneh Danesh^{*}, Fatemeh Jafari^{}**

Azam Khatibi^{*}, Hossein Nazoktabar^{****}**

Abstract

Gender inequality remains one of the most persistent forms of social stratification embedded in economic, cultural, and institutional structures. According to the World Economic Forum, Iran continues to rank among the lowest countries in the Global Gender Gap Report 2025, particularly in the domain of economic participation. This study aims to provide a sociological analysis of the structural and cultural contexts shaping the gender gap among women employed in governmental organizations in Tehran. The research adopts a qualitative design grounded in the methodology of Anselm Strauss and Juliet Corbin (1998). Using purposive and snowball sampling, 25 female employees with more than five years of work experience were selected. Data were collected through semi-structured in-depth interviews and analyzed through open, axial, and selective coding until theoretical saturation was achieved. Findings indicate that the core phenomenon is the “reproduction of the gender gap within administrative structure and organizational culture.” Causal conditions

^{*} Associate Professor. Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran (Corresponding author), p_danesh@pnu.ac.ir, ORCID: 0000_0002_7386_6572 

^{**} PhD candidate in sociology, Faculty of Law and Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran, jafarin_f@student.pnu.ac.ir 

^{***} Associate Professor. Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran, Azamkh48@pnu.ac.ir 

^{****} Associate Professor. Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran, hntabar@pnu.ac.ir 

Date received: 05/11/2025, Date of acceptance: 04/04/2026



include wage inequality, discriminatory promotion systems, unequal access to resources, and institutionalized bias. Contextual conditions such as macro-level male-oriented policies, cultural stereotypes, job insecurity, and neglect of women's professional potential intensify these inequalities. Women's internalized dispositions—manifested in risk aversion, constrained aspirations, and reduced self-confidence—interact with structural constraints to reproduce gender hierarchies. The study concludes that gender inequality in economic participation is a structural, institutional, and cultural phenomenon reproduced simultaneously at micro, meso and macro levels. Addressing it requires integrated structural reforms, cultural transformation, and empowerment-oriented interventions.

Keywords: gender gap, gender inequality, grounded theory, administrative culture, structural discrimination.

Introduction

Gender inequality is one of the most persistent forms of social disparity rooted in cultural, economic, and institutional structures. Despite progress in education and health, women in Iran continue to face significant limitations in economic and political participation, placing the country at rank 144 in the 2025 Global Gender Gap Index. Persistent gender stereotypes, employment discrimination, and wage inequality are among the main contributing factors. **The present study aims to provide a sociological analysis of employed women's experiences and perceptions of gender inequality in workplace relations within governmental organizations in Tehran.**

Materials& Methods

This qualitative study employed **Grounded Theory** based on the approach of **Corbin and Strauss (1998)**. The research population consisted of women employed in governmental organizations in Tehran with more than five years of work experience. **Snowball sampling** was used. Before the interviews, the research objectives were explained to the participants, and conditions for trust and comfort were provided. In total, **25 in-depth interviews** were conducted to achieve theoretical Data were analyzed using **open, axial, and selective coding** to extract initial codes, identify the core phenomenon, and map conceptual relationships among categories.

To ensure the **validity and reliability** of the findings, the study incorporated **participant and expert reviews, direct quotations, data triangulation, and audit trails**. All research procedures adhered to ethical considerations, including confidentiality, **respect for participants**, and trust-building.

Discussion & Result

Despite the increasing presence of women in governmental organizations, gender inequalities in Iran remain pervasive, and the country holds a low position in the global gender equality index. This study aimed to provide a sociological analysis of the causes and contexts of gender gaps in the economic participation of women employed in Tehran's governmental offices. Based on **25 in-depth interviews, 251 initial codes** were extracted and eventually consolidated into main categories.

The axial codes of this study—such as inequality and power gaps between male and female employees, unequal distribution of resources, wage disparities, biased promotion and hiring systems, low cohesion among female and male staff, and top-down attitudes of men toward women—collectively shape the core categories. The findings indicate that the central phenomenon of the research can be defined as the *“reproduction of the gender gap within administrative structure and culture.”*

Research shows that women in administrative positions face wage gaps, limited promotions, and unequal access to resources, restricting their economic, social, and symbolic capital. Dominant groups control social and symbolic capital, reinforcing women's lower organizational status (Bourdieu). Internalized gender norms shape cautious behavior and low aspirations, while economic dependence and family pressures lead women to comply with inequalities, reproducing structural barriers (Giddens). The glass ceiling limits women's advancement to top roles, despite increasing participation in politics and the economy. Organizational culture normalizes male privilege (Chafetz), and unequal pay and opportunities represent structural, institutionalized violence against women (Galtung).

Conclusion

The research shows that the gender gap is a persistent, structural, and cultural phenomenon. Administrative structures, organizational culture, and women's traits—such as risk aversion, low self-esteem, and limited aspirations—interact to keep women in lower positions. Inequalities in pay, promotions, access to resources, and decision-making opportunities limit career advancement, reduce job satisfaction,

increase stress, and slow societal development. Male-dominated policies and normalized organizational norms further sustain this structural gender inequality. Based on the experiences of women in Tehran's public offices, the study shows that the gender gap is a structural, institutional, and cultural phenomenon.

Bibliography

- Adamecz-Völgyi, Anna, and Nikki Shure.** "The Gender Gap in Top Jobs — The Role of Overconfidence". *Labour Economics* 79 (December 2022): Article 102283 <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102283>.
- Bourdieu, Pierre.** *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Translated by Richard Nice, *Harvard University Press*, 1984.
- Chafetz, Janet S.** "Feminist Theory and Sociology: Underutilized Contributions for Mainstream Theory." *Annual Review of Sociology* 23 (1997): 97–120. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.97>.
- Cheshmeh-Ghasabani, Nahid, Seyed Saeed Malek al-Sadati, and Ali Akbar Naji-Midani.** "Dimensions of Gender Wage Gap among Public and Private Sector Employees in Iran's Urban Labor Market: A Neomark Decomposition Approach." *Urban Economics* 4, no. 2 (2019): 77–90. [In Persian]
- Crenshaw, Kimberlé.** "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." *University of Chicago Legal Forum* (1989): 139–167. <https://doi.org/10.4324/9780429499142-5>.
- Dai, Michelle J.** (2025). *Gender Discrimination in the Workplace and Ways to Reduce Wage Gap. Advances in Economics, Management and Political Sciences (AEMPS)*. <https://doi.org/10.542542754-1169/2025.21951>.
- Fathi, Soroush, and Mehdi Mokhtarpour.** "Explaining Women's Attitudes toward the Gender Gap and Social Foundations (Case Study: Women aged 30–40 in Tehran)." *Women's Sociology Research* 4, no. 13 (2017): 73–94. [In Persian]
- Galtung, Johan.** "Violence, Peace, and Peace Research." *Journal of Peace Research* 6, no. 3 (1969): 167–191 <https://doi.org/10.1177/002234336900600301>.
- Giddens, A.** (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. *University of California Press*.
- Kabeer, Naila, and Luisa Natali.** *Gender Equality and Economic Growth: Is There a Win-Win?* *IDS Working Paper 417*, 2013.
- Kleven, Henrik, Camille Landais, Johann Posch, Andreas Steinhauer, and Josef Zweimüller.** "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations." *AEA Papers & Proceedings* 109 (2019): 122–126. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>.

- Kleven, Henrik, Camille Landais, and others.** "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark." *American Economic Journal: Applied Economics* (2019). 11(4): 181–209 <https://doi.org/10.1257/app.20180010>.
- Memon, Nazia Zabin, and Lalatendu Kesari Jena.** "Gender Inequality, Job Satisfaction and Job Motivation: Evidence from Indian Female Employees." *Management and Labour Studies* 42, no. 3 (2017): 253–274. <https://doi.org/10.1177/0258042X17718742>.
- Morrison, Ann M., Randall P. White, and Ellen Van Velsor.** *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley, 1987.
- Nicolás, Catalina, and Alicia Rubio.** "Social Enterprise: Gender Gap and Economic Development." *European Journal of Management and Business Economics* 25 (2016): 56–62. <https://doi.org/10.1016/j.ejmbe.2016.06.003>.
- Norouzi, Fatemeh.** "Analysis of Causes and Factors Affecting Gender Wage Gap (Considering Equal Pay Principle in International Labor Law)." *Legal Research Journal* (2022). [In Persian]
- .Roshandel, Jalil; Sadeghi, Fatemeh; Tadrissi, shima .** "Gender equality and empowerment in Iran: A comparison between Ahmadinejad's and Rouhani's governments", *Journal of south Asian and Middle Eastern studies*, vol.43, No.2, spring 2021.
- Sadeghi-Fasai, Sohila, and Samira Kalaher.** "Dimensions of Gender Gap and its Reduction in the Third Development Plan." *Women's Studies Research* 5, no. 2 (2007). [In Persian]
- Safari, Hossein, Parvaneh Danesh, and Sirous Fakhrai.** "Sociological Analysis of Gender Gap in Economic Participation: Case Study of Urban Women in East Azerbaijan Province." *Quarterly Journal of Economic Sociology and Development* 9, no. 1 (2020). [In Persian]
- Shahabadi, Abolfazl, Behnaz Khoshtinat, and Somayeh Bakhtiari-Khuygani.** "The Impact of Gender Gap on Women's Entrepreneurship in Selected Countries." *Social Studies of Women's Psychology* 19, no. 3 (2021): 113–146. [In Persian]
- World Economic Forum.** *Global Gender Gap Report 2020*. Geneva: World Economic Forum, 2020.
- World Economic Forum.** *Global Gender Gap Report 2025*. Geneva: World Economic Forum, 2025.
- Zobeidi, Heydar, Karim Emami, Teymour Mohammadi, and Farhad Ghafari.** "Macroeconomic Effects of Gender Discrimination in Iran's Labor Market: A Stochastic Dynamic General Equilibrium Model." *Business Research Journal* 26, no. 37 (2022): 37–58. [In Persian]

تحلیل جامعه‌شناختی بسترهای شکاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی (زنان شاغل ادارات دولتی تهران)

پروانه دانش*

فاطمه جعفری**، اعظم خطیبی***، حسین نازک تبار****

چکیده

نابرابری جنسیتی یکی از پایدارترین اشکال نابرابری اجتماعی است که در ساختارهای اقتصادی، فرهنگی و نهادی ریشه دارد. بر اساس گزارش‌های منتشرشده توسط مجمع جهانی اقتصاد، ایران در سالهای متوالی در شاخص‌های مربوط به مشارکت اقتصادی زنان در رتبه‌ای پایین قرار دارد. پژوهش حاضر با هدف ارائه تحلیلی جامعه‌شناختی از بسترهای ساختاری و فرهنگی شکل‌دهنده شکاف جنسیتی در میان زنان شاغل در سازمان‌های دولتی تهران انجام شده است. این مطالعه با رویکرد کیفی و مبتنی بر استراتژی داده‌بنیاد (اشتروس و کوربین، ۱۹۹۸) طراحی گردیده است. جامعه پژوهش، شامل زنان کارمند با بیش از پنج سال سابقه کاری است که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاری و عمیق با ۲۵ نفر گردآوری و در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی تحلیل شد. عوامل علی شامل نابرابری در دستمزد و ارتقا، ویژگی‌های رفتاری و اعتماد به نفس پایین، تبعیض در دسترسی به منابع و ساختار اداری تبعیض‌آمیز شناسایی گردید. همچنین بسترهای زمینه‌ای چون سیاست‌های کلان دولتی، کلیشه‌های

* دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، dp_danesh@pnu.ac.ir
ORCID:0000_0002_7386_6572

** دانشجوی دکتری، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران،
jafarin_f@student.pnu.ac.ir

*** دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، Azamkh48@pnu.ac.ir

**** دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، hntabar@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۴، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۱/۱۵



فرهنگی، بی‌توجهی به پتانسیل‌ها و احساس ناامنی شغلی در تشدید این شکاف نقش داشتند. یافته‌ها نشان داد که پدیده محوری، «بازتولید شکاف جنسیتی در ساختار و فرهنگ اداری» است که از طریق تبعیض ساختاری، کلیشه‌های فرهنگی، سیاست‌های ناکارآمد و محدودیت‌های نهادی شکل می‌گیرد. این مطالعه نتیجه می‌گیرد که نابرابری جنسیتی در مشارکت اقتصادی، پدیده‌ای ساختاری، نهادی و فرهنگی است که به طور همزمان در سطوح خرد، میانی و کلان بازتولید می‌شود. پرداختن به آن نیازمند اصلاحات ساختاری یکپارچه، تحول فرهنگی و مداخلاتی با محوریت توانمندسازی است.

کلیدواژه‌ها: شکاف جنسیتی، نابرابری جنسیتی، نظریه داده بنیاد، فرهنگ اداری، تبعیض ساختاری.

۱. مقدمه و بیان مسئله

شکاف جنسیتی یکی از پایدارترین اشکال نابرابری اجتماعی است که از گذشته تا به امروز بر فرصت‌ها، دسترسی‌ها و تجارب زنان و مردان در عرصه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی سایه افکنده است. این شکاف نه تنها ناشی از تفاوت‌های زیستی نیست، بلکه محصول ساختارهای اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی‌ای است که به صورت نابرابر منابع و فرصت‌ها را میان دو جنس توزیع نموده‌اند. در ادبیات جامعه‌شناسی، نابرابری جنسیتی نتیجه‌ی تعامل میان ساختارهای اجتماعی، هنجارهای فرهنگی و سازوکارهای نهادی دانسته می‌شود که موجب توزیع نابرابر منابع، فرصت‌ها و قدرت میان زنان و مردان می‌گردد (صادقی و کلهر، ۱۳۸۶).

بر اساس گزارش‌های مجمع جهانی اقتصاد (World Economic Forum, 2020)، شاخص جهانی شکاف جنسیتی همچنان نشان‌دهنده‌ی نابرابری گسترده در دسترسی زنان به فرصت‌های اقتصادی، مشارکت سیاسی، آموزش و بهداشت است. در بسیاری از کشورها، به‌ویژه جوامع در حال توسعه، زنان با وجود سهم قابل توجهی در نیروی کار، هنوز از درآمد کمتر، فرصت‌های شغلی محدودتر و حضور اندک در سطوح مدیریتی و تصمیم‌گیری رنج می‌برند.

در ایران نیز اگرچه در دهه‌های اخیر شاخص‌های آموزشی و بهداشتی زنان بهبود یافته است، اما در دو بعد مشارکت اقتصادی و توانمندسازی سیاسی هنوز فاصله‌ی معناداری میان زنان و مردان دیده می‌شود (همان، ص ۱۲). آمارها حاکی از آن است که حضور زنان در

مشاغل مدیریتی و تصمیم‌گیری بسیار محدود بوده و نرخ مشارکت اقتصادی آنان نسبت به میانگین جهانی در سطح پایین‌تری قرار دارد. به‌گونه‌ای که در سال ۲۰۲۵، مشارکت اقتصادی زنان ایرانی در رتبه‌ی ۱۴۴ از میان ۱۴۶ کشور قرار گرفته و تنها از کشورهای سودان و پاکستان بالاتر است (World Economic Forum, 2025:18). این وضعیت نه تنها فرصت‌های برابر در بازار کار را کاهش می‌دهد، بلکه پیامدهایی چون کاهش سرمایه‌ی اجتماعی زنان، تضعیف احساس عدالت اجتماعی و محدود شدن نقش آنان در فرآیند توسعه را به دنبال دارد.

تداوم کلیشه‌های جنسیتی و هنجارهای فرهنگی-سستی، موانع جدی بر سر راه حضور مؤثر زنان در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی ایجاد کرده است. این موانع در قالب تبعیض در استخدام، نابرابری در پرداخت دستمزد، محدودیت در ارتقای شغلی و حضور کم‌رنگ در عرصه‌های سیاسی رویت می‌شوند. مطالعات نشان داده‌اند که تفاوت چشمگیری میان درآمد و موقعیت شغلی زنان و مردان باقی می‌ماند که بخش قابل توجهی از آن ناشی از تبعیض یا ساختار معیوب بازار کار کشورهاست. از این رو، بررسی و تحلیل جامعه‌شناختی شکاف جنسیتی، به‌ویژه در بستر روابط شغلی و سازمانی، ضرورتی انکارناپذیر می‌نماید.

در مطالعه‌ای با عنوان "شکاف دستمزد جنسیتی: میزان، روندها و توضیحات" (بلاو و کان، ۲۰۱۷) نشان می‌دهد که در بازه‌ی زمانی ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۰، اگرچه شکاف دستمزدها کاهش یافته است، اما عوامل انسانی تنها بخش کوچکی از تفاوت را توضیح می‌دهند. سایر عوامل مانند تفکیک شغلی بر حسب جنسیت و تبعیض‌های ساختاری در بازار کار نقش بیشتری در این نابرابری دارند. پژوهش‌های جدید در این زمینه بر مفهوم "جریمه‌ی فرزندآوری" (child penalty) تأکید دارند. به عبارتی بر اثر منفی داشتن فرزند، بر وضعیت شغلی زنان در مقایسه با مردان می‌پردازند. بر اساس مطالعه‌ای با عنوان "جریمه‌ی فرزندآوری در بین کشورها: شواهد و توضیحات" (Kleven et al, 2019) بسیاری از کشورها تولد فرزند را موجب کاهش قابل توجه درآمد، ساعات کاری و فرصت‌های ارتقای شغلی زنان دانسته‌اند، اثری که معمولاً پس از تولد نخستین فرزند آشکار شده و تا سال‌ها ادامه می‌یابد. پژوهش مشابهی در دانمارک نیز نشان داده است که تولد فرزند می‌تواند تا ۲۰ درصد کاهش درآمد زنان را در پی داشته باشد و این، بخش بزرگی از تفاوت درآمدی میان زنان و مردان را در این کشور توضیح می‌دهد (Kleven et al, 2019). همچنین، تحقیقات متعددی بیانگر می‌دارند که افزایش برابری جنسیتی در بازار کار می‌تواند به رشد اقتصادی، افزایش

بهره‌وری و ارتقای نوآوری منجر شود؛ در حالی که نادیده گرفتن ظرفیت زنان در اقتصاد و سیاست، به معنای از دست دادن بخش قابل توجهی از سرمایه‌ی انسانی کشورهاست (Kabeer and Natali, 2010:178).

بر این اساس ضروری است، تجربه‌های زیسته‌ی زنان شاغل در محیط‌های کاری مورد مطالعه قرار گیرد تا عواملی که به بازتولید شکاف جنسیتی منجر می‌شوند، مشخص گردند. با این توضیحات، پرسش مرکزی این پژوهش آن شد که، زنان شاغل در ادارات دولتی شهر تهران چگونه شکاف جنسیتی را در روابط شغلی خود تجربه و تفسیر می‌کنند؟ آنان پدیده‌ی محوری، شرایط علی و بسترهای مؤثر بر این شکاف را چگونه درک می‌کنند؟ هدف این پژوهش، تحلیل جامعه‌شناختی تجربه‌ی زنان شاغل از شکاف جنسیتی در روابط شغلی ادارات دولتی شهر تهران و شناسایی سازوکارهای نهادی و فرهنگی مؤثر بر این نوع نابرابری است.

۲. پیشینه پژوهش

در این قسمت تعدادی از پژوهش‌های داخلی و خارجی در ارتباط با شکاف جنسیتی بررسی می‌گردد.

پژوهش‌های داخلی: نوروزی (۱۴۰۱) در پژوهشی علل و عوامل مؤثر بر شکاف جنسیتی دستمزدها را مورد مطالعه داده است. یافته‌های وی حاکی از این است که توانمندسازی اقتصادی زنان، پیامدهای مثبت آشکاری برای عاملیت، آزادی و توانایی‌های اجتماعی و سیاسی آنان دارد. درآمد کمتر استقلال اقتصادی زنان را در طول زندگی کاهش داده و عواقب آن در سنین بالا به طرز جدی‌تری در حقوق و درآمد دوران بازنشستگی هویدا می‌گردد. زبیدی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی برای اثرات اقتصاد کلان تبعیض جنسیتی در بازار کار ایران را بر حسب مدل "تعادل عمومی پویای تصادفی" انجام داده‌اند. دستمزد و رفتار تبعیض‌آمیز بنگاه‌ها در بازار کار بر اساس داده‌ها و اطلاعات اقتصاد ایران طی دوره ۱۳۸۷-۱۳۹۸ مقاداردهی و بررسی نمودند. نتایج حاصل از حل مدل نشان داد که تبعیض جنسیتی باعث تخصیص ناکارای زمان کار بین زنان و مردان در وضعیت یکنواخت می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از شبیه‌سازی متغیرهای مدل در برابر شوک سیاست پولی نشان داد که در شرایط وجود تبعیض، افزایش دستمزد زنان و مردان، در مقایسه با شرایط عدم وجود تبعیض کمتر است. شاه‌آبادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با استفاده از

رهیافت داده‌های تابلویی و به روش گشتاورهای تعمیم‌یافته، تأثیر شکاف‌های جنسیتی اقتصادی، آموزشی، سلامتی و سیاسی را بر کارآفرینی زنان به‌عنوان عالی‌ترین نوع مشارکت اقتصادی آنان در فرآیند توسعه در طی دوره ۲۰۱۱-۲۰۱۹ بررسی نمودند. نتایج برآوردی نشان داد شکاف‌های جنسیتی اقتصادی، آموزشی، سلامتی و سیاسی بر کارآفرینی زنان در هر دو گروه از کشورهای منتخب درحال توسعه و توسعه‌یافته، تأثیر منفی و معناداری دارد. صفری، دانش و فخراهی (۱۳۹۹) در تحقیقی درباره شکاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی در استان اذربایجان شرقی با مطالعه پیمایشی به این نتیجه رسیدند که وجود باورها و عقاید قالبی در جامعه، مانع اصلی مشارکت اقتصادی زنان است. این عقاید قالبی زنان را به نقش‌های خانه‌داری محدود کرده و انتخاب نقش‌های بیرونی و اقتصادی را از زنان سلب می‌کند. آنان به تأیید نظریه دوبرار می‌رسند که شکاف و نابرابری جنسیتی محصول ساخت اجتماعی و فرهنگی مردانه است. مطالعه چشمه‌قصابانی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی شکاف جنسیتی دستمزد در بخش‌های دولتی و خصوصی بازار کار شهری ایران با استفاده از رویکرد تجزیه نئومارک پرداخته است. این پژوهش با بهره‌گیری از داده‌های خرد بودجه خانوار سال (۱۳۹۶)، ابعاد جغرافیایی شکاف دستمزد را تحلیل می‌کند. نتایج نشان می‌دهد شکاف دستمزد به نفع مردان در همه مناطق کشور وجود دارد و حتی با سرمایه انسانی برابر، تبعیض جنسیتی به‌ویژه در مناطق یک و دو قابل توجه است. فتحی و مختار پور (۱۳۹۶) پژوهشی درباره نگرش زنان به شکاف جنسیتی و کسب پایگاه‌های اجتماعی در شهر تهران انجام داده‌اند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد بین پایگاه اقتصادی-اجتماعی زنان و نگرش به شکاف جنسیتی رابطه‌ای معنادار وجود دارد. بعلاوه، بین جامعه‌پذیری جنسیتی زنان و نگرش به شکاف جنسیتی و نیز بین کلیشه‌های جنسیتی و نگرش به شکاف جنسیتی زنان، رابطه معناداری وجود داشته است.

پژوهش‌های خارجی: دای (dai, 2025) در مقاله‌ای بررسی می‌کند که چگونه نابرابری جنسیتی در محیط کار، باعث تفاوت در دستمزدها می‌شود. سه روش علمی در این زمینه با هم مقایسه می‌شوند. یافته‌های وی نشان می‌دهد که استفاده از معیارهای عادلانه در تعیین حقوق افراد موثرترین راهکار است. معیارهایی عینی مانند مهارت، میزان تلاش و مسئولیت‌پذیری در روش (equal pay act) را نشان داده است. آدامز ولجی و شور (Adamecz-Völgyi and shure, 2022) در مقاله‌ای به بررسی شکاف جنسیتی در مشاغل برتر و نقش اعتماد به نفس پرداختند. اندازه‌گیری یافته‌های آنها تأیید می‌کند که مردان نسبت به

زنان اعتماد به نفس بالاتری دارند. این نشان می‌دهد که اعتماد به نفس برای نابرابری جنسیتی در بازار کار اهمیت داشته و پیامدهایی بر نحوه استخدام و ارتقاء کارگران توسط شرکت‌ها دارد. روش‌سندل، صادقی و تدریسی (Roshandel & Sadeghi & Tadrissi, 2019) در پژوهش خود با استفاده از داده‌های بانک جهانی، سازمان بین‌المللی کار و مجمع جهانی اقتصاد، وضعیت برابری جنسیتی و اشتغال زنان را در دو دوره دولت‌های احمدی‌نژاد و روحانی مقایسه کردند. به این منظور، شاخص‌هایی مانند سهم مدیران زن، شکاف دستمزد و درآمد جنسیتی مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد، با وجود تفاوت رویکرد و شعارهای دو دولت، هر دو در ارتقای برابری جنسیتی و بهبود موقعیت شغلی زنان عملکرد ضعیفی داشته‌اند و مشارکت اقتصادی زنان کاهش یافته است. پژوهشگران این وضعیت را نه ناشی از سیاست‌های دولت‌ها، بلکه حاصل ایدئولوژی حاکم، نفوذ روحانیت محافظه‌کار و تأکید بر نقش خانوادگی زنان به جای نقش اجتماعی آنان دانستند. ممون و جئنا (Memon and Jena, 2017) در مطالعه‌ای نابرابری جنسیتی، رضایت شغلی و انگیزه شغلی را در زنان هندی بررسی نمودند. نتایج این تحقیق یک رابطه معنی‌دار، بین نابرابری جنسیتی محیط کار بر زنان کارمند و میزان رضایت و انگیزه آنها نشان می‌دهد. آنان معتقدند، اگر کارکنان زن، به دلیل جنسیت خود در سازمان‌ها احساس تبعیض کنند، انگیزه و رضایت شغلی آنها به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد. که این کاهش سطح انگیزه شغلی و رضایتمندی، بهره‌وری نهایی آنها را کاهش می‌دهد. نیکلاس و روبیو (Nicolas and Rubio, 2016) در مقاله‌ای شکاف جنسیتی و توسعه اقتصادی بررسی نمودند. آنان دریافتند که وجود شرکت‌هایی که توسط زنان تأسیس و مدیریت می‌شوند در کارآفرینی یک جامعه تأثیرگذاری بالایی دارند و به همین دلیل کاهش شکاف جنسیتی را به خصوص در حوزه اقتصادی یک سرمایه‌گذاری اجتماعی است. نتایج پژوهش آن بود که مشارکت زنان در جوامع به سطح توسعه یافتگی هر کشور وابسته است و این فرهنگ و هنجارهای اجتماعی رفتار زنان را در هر جامعه شکل می‌دهند و مقدم بر همه متغیرها هستند.

جمع‌بندی مطالعات پیشین نشان می‌دهد شکاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی زنان، پدیده‌ای چندبعدی در ساختارهای اقتصادی، فرهنگی و نهادی است. پژوهش‌های داخلی عمدتاً با رویکرد کمی به بررسی پیامدهای اقتصادی و شاخص‌های کلان پرداخته‌اند و بر وجود تبعیض دستمزدها و محدودیت‌های ساختاری تأکید داشته‌اند. در پژوهش‌های بین‌المللی نیز، مطالعات نشان داده‌اند که کلیشه‌های جنسیتی، اعتماد به نفس، سیاست‌های

تحلیل جامعه‌شناختی بسترهای شکاف جنسیتی ... (پروانه دانش و دیگران) ۷۷

سازمانی و ایدئولوژی‌های حاکم نقش تعیین‌کننده‌ای در بازتولید این نابرابری نقش دارند. هیچکدام از تحقیقات پیشین اهم از داخلی و خارجی، از روش کیفی برای مطالعه این نوع نابرابری اجتماعی استفاده نکرده بودند. اگرچه این پژوهش در بسط و گسترش تحقیقات گذشته، در سطح خرد به تبیین و تحلیل جامعه‌شناختی شکاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی می‌پردازد ولی، از جهت روشی پژوهشی جدید در استفاده از روش کیفی داده بنیاد محسوب می‌شود.

۳. چهارچوب مفهومی و نظری

مطالعه شکاف جنسیتی در محیط‌های شغلی، نیازمند بهره‌گیری از رویکردهای نظری متنوع است. زیرا، این پدیده تنها در یک بعد اقتصادی یا اجتماعی قابل تبیین نیست.

۱.۳ رویکردهای جامعه‌شناختی

- رویکرد بازتولید شکاف جنسیتی از منظر بوردیو

بوردیو (۱۹۸۴) Bourdieu معتقد است که هر فضای اجتماعی عرصه‌ای از رقابت بر سر انباشت و تبدیل اشکال مختلف سرمایه (اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و نمادین) است و موقعیت کنشگران در آن بر اساس توزیع نابرابر این سرمایه‌ها تعیین می‌شود. همچنین مفهوم «عادت‌واره» در این چارچوب نشان می‌دهد که زنان این نابرابری‌ها را درونی کرده و باورهای جنسیتی درباره توانایی و نقش خود را شکل می‌دهند. در نتیجه، نابرابری جنسیتی نه تنها محصول تبعیض‌های آشکار، بلکه نتیجه بازتولید سرمایه‌های فرهنگی و نمادین مردانه است. به نظر وی، زنان می‌توانند با بالابردن سرمایه اجتماعی خود در جامعه، بر محدودیتهای جنسیتی فائق آیند.

- رویکرد دوگانگی ساختار و عاملیت از منظر گیدنز

گیدنز (۱۹۸۴) Giddens با مفهوم «دوگانگی ساختار» توضیح می‌دهد که ساختارهای اجتماعی هم محدودکننده و هم توانایی بخش‌اند. این ساختارها از طریق کنش‌های روزمره بازتولید می‌شوند. در محیط‌های اداری، قواعد رسمی و غیررسمی همراه با توزیع نابرابر منابع و اقتدار، چارچوب کنش زنان را محدود می‌کنند، در حالی که کنش‌های سازگاران روزمره آنان نیز به تثبیت همین ساختارها

می‌انجامد. بر این اساس، شکاف جنسیتی پدیده‌ای ایستا نیست، بلکه محصول تعامل مستمر میان عاملیت و ساختار است.

- نظریه سقف شیشه‌ای (Glass ceiling)

این نظریه توضیح می‌دهد چرا زنان علی‌رغم ورود به بازار کار، در دستیابی به سطوح مدیریتی بالا با موانع نامرئی مواجه‌اند. «سقف شیشه‌ای» نمادی از تبعیض‌های پنهان سازمانی است که موجب می‌شود زنان کمتر به پست‌های کلیدی دست یابند (Morrison et al, 1987). به عبارتی، زنان در مواجهه با سقف شیشه‌ای نمی‌توانند از یک سطح به بعد، پیشرفتی داشته باشند و در سطوح پایینی قرار داده می‌شوند.

- نظریه ژانت چافتز درباره نظام‌های جنسیتی

چافتز (۱۹۹۷) chafetz توضیح می‌دهد که نابرابری جنسیتی از طریق بازتولید هنجارها و ارزش‌ها در نظام‌های اجتماعی پایدار می‌ماند. کلیشه‌های جنسیتی در جامعه نیز انتخاب شغل و مسیر ارتقای زنان را محدود می‌کنند. از نظر وی نابرابری جنسیتی کار، به منابع مادی مردان برتری می‌دهد و مردان از این برتری، برای تمکین زنان در مواجهات خُرد بهره برداری میکنند. هرچه مردان موقعیت‌های برگزیده سطح کلان را بیشتر اشغال کنند، توزیع فرصت‌ها در قدرت و در نقش‌های شغلی خارج از خانه بیشتر به نفعشان خواهد بود. زمانی که این شرایط حاکم باشد، نگرش‌ها و رفتارها در مورد نقش‌های شغلی به نفع مردان عمل می‌کند؛ زیرا این نقش‌ها به منزله ویژگی‌های برتر مردان بر زنان تلقی می‌شوند (chafetz, 1997).

۲.۳ رویکردهای اقتصادی

- دیدگاه اقتصاددانان نئوکلاسیک

بنا به اعتقاد نئوکلاسیک‌ها، مزد پرداختی به هر فرد متناسب با ارزش نهایی کار او است و لذا کارفرمایان تا جایی حاضر به استخدام کارگران هستند که بازده نهایی دریافتی حاصل از کار، بیش از مقداری باشد که پرداخت می‌کنند. از آنجا که عوامل متعددی وجود دارد که سبب می‌شود بهره‌وری و کارایی زنان نسبت به مردان پایین‌تر باشد، در بازار کار همواره یک اختلاف درآمدی بین زن و مرد وجود دارد. از دیدگاه نئوکلاسیک‌ها تبعیض بین زنان و مردان در بازار کار، امری طبیعی است و

تحلیل جامعه‌شناختی بسترهای شکاف جنسیتی ... (پروانه دانش و دیگران) ۷۹

تفاوت درآمدی آنها با توجه به توضیحات نظریه کاملاً سازگار است (انکر و هین، ۱۳۷۹).

۳.۳ رویکردهای انتقادی و ساختاری

- نظریه خشونت ساختاری گالتونگ

گالتونگ (۱۹۶۹) توضیح می‌دهد که نابرابری‌ها تنها در سطح فردی یا آشکار نیستند، بلکه در ساختارها و نهادها نیز نهادینه می‌شوند. به عبارتی، خشونت ساختاری محصول فرآیند تاریخی تغییرات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است. از نظر گالتونگ هر چیزی که مانع شکوفایی استعدادهای انسان گردد، نوعی خشونت قابل تعریف است (Galtung, 1969).

- رویکرد تقاطع‌گرایی (Intersectionality)

کرنشاو (۱۹۸۹) Crenshaw تأکید دارد که تجربه زنان تنها به جنسیت محدود نمی‌شود؛ بلکه طبقه، قومیت، مذهب و سن نیز بر آن اثر می‌گذارند. کرنشاو معتقد است که نابرابری و تبعیض اجتماعی را نمی‌توان تنها با در نظر گرفتن یک بُعد (مانند جنسیت) توضیح داد، بلکه افراد همزمان در معرض چندین محور تبعیض قرار دارند؛ از جمله جنسیت، نژاد، طبقه اجتماعی، قومیت، مذهب، سن و موقعیت شغلی. از این منظر، زنان تجربه‌ای چندلایه از تبعیض و شکاف جنسیتی دارند. (Crenshaw, 1989)

۴.۳ نتیجه‌گیری چارچوب نظری

به این ترتیب، تحلیل نظریه‌ها نشان می‌دهد که بازتولید نابرابری و تبعیض جنسیتی در محیط‌های کاری نه تنها متأثر از عوامل فردی است؛ بلکه عوامل نهادی و ساختاری نیز بر آن تأثیر گذارند. بنابراین، پژوهش حاضر با اتخاذ رویکرد تلفیقی (جامعه‌شناختی - اقتصادی - انتقادی) در پی آن است که تجربه‌های زیسته زنان شاغل در ادارات دولتی تهران را از منظر نابرابری‌های ساختاری و تبعیض‌های نهادی مورد بررسی و شناسایی قرار دهد.

۴. روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که رویکرد این پژوهش، کیفی بوده، جهت دستیابی به اهداف پژوهش، از استراتژی داده‌بنیاد با تکیه بر روش کوربین و استروس (۱۹۹۸) (Corbin and struss) استفاده گردیده است. که نوعی رویکرد استقرایی محسوب می‌شود. که برخلاف روش‌های کمی، در این رویکرد فرضیه‌ها از دل داده‌ها شکل می‌گیرند و تمرکز پژوهش بر فرآیندها، روابط و شرایط است.

با این هدف، جامعه مورد مطالعه این پژوهش، زنان شاغل در ادارات دولتی شهر تهران در سال ۱۴۰۲ در نظر گرفته شد که دارای بیش از پنج سال سابقه کار دولتی بودند. همچنین، نمونه‌گیری در ابتدا به صورت هدفمند انجام شد تا شرکت‌کنندگان اطلاعات کاملتری ارائه دهند و سپس نمونه‌گیری نظری در طول پژوهش ادامه یافت تا مفاهیم نظری شکل بگیرند. پیش از انجام مصاحبه‌ها، هدف پژوهش برای مشارکت‌کنندگان توضیح داده شد و شرایط لازم برای آرامش روانی و اعتمادسازی فراهم گردید. در مجموع، پس از انجام ۲۴ مصاحبه عمیق به اشباع نظری دست یافتیم، اما برای اطمینان بیشتر، تعداد مصاحبه‌ها به ۲۵ نفر افزایش یافت. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساخت یافته و عمیق جمع‌آوری شد. مصاحبه‌ها فردی و حضوری انجام گرفته و هر مصاحبه حدوداً یک ساعت طول کشید. بعلاوه، در تمام مراحل، ملاحظات اخلاقی شامل حفظ محرمانگی اطلاعات، احترام به مشارکت‌کنندگان و اعتمادسازی رعایت شد.

برای تحلیل داده‌ها به صورت تدریجی و تعاملی، از سه مرحله روش‌گرند تئوری استفاده گردید: کدگذاری باز، محوری و گزینشی. این نوع تحلیل، متأثر از رویکرد کوربین و استروس است که بر نظم و انسجام روش‌شناختی تأکید دارد. در گام نخست، داده‌ها پیاده‌سازی شده و به هر بخش عنوان و برجسب اختصاص یافت و در نتیجه، کدهای اولیه استخراج شدند. در مرحله بعد، با استخراج مقولات اصلی، پدیده محوری شناسایی و شرایط علی و بسترهای آن مشخص گردید. سپس، دلایل و زمینه‌های مرتبط با پدیده محوری بررسی شدند تا در گام آخر، ساخت یک تئوری قابل توضیح برای پژوهش امکان‌پذیر شود. مرتباً داده‌ها و کدها دائماً با هم مقایسه شدند تا مقوله‌ها مشخص و تثبیت شوند.

به‌منظور اطمینان از اعتبار و پایایی یافته‌ها، اقدامات زیر صورت گرفت:

تحلیل جامعه‌شناختی بسترهای شکاف جنسیتی ... (پروانه دانش و دیگران) ۸۱

۱. بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان (Member Check): بخشی از نتایج و مقولات استخراج‌شده در اختیار برخی از مشارکت‌کنندگان قرار گرفت تا همخوانی آن‌ها با تجربه واقعی‌شان بررسی شود.
۲. بازبینی توسط متخصصان (Peer Review): اساتید راهنما و مشاور روش داده‌بنیاد فرایند تحلیل و دسته‌بندی داده‌ها را مرور و تأیید نمودند.
۳. استفاده از نقل‌قول‌های مستقیم: به منظور افزایش شفافیت و غنای داده‌ها، از بیان‌های عینی و مستقیم مشارکت‌کنندگان در گزارش یافته‌ها استفاده شد.
۴. مثلث‌سازی داده‌ها (Data Triangulation): داده‌های گردآوری‌شده از افراد مختلف و موقعیت‌های کاری متنوع با یکدیگر مقایسه شدند.
۵. ردیابی‌پذیری (Audit Trail): تمامی مراحل پژوهش شامل گردآوری داده‌ها، کدگذاری و تحلیل به‌طور مستند ثبت گردید تا امکان پیگیری توسط دیگر پژوهشگران وجود داشته باشد.

۵. یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های عمیق با زنان شاغل در ادارات دولتی تهران، نشان داد که تجربه آن‌ها از شکاف جنسیتی را می‌توان در دو محور اصلی بیان کرد. این یافته‌ها در دو بخش متفاوت ارائه می‌گردند: الف) توصیف مشخصات زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان. ب) یافته‌های تفسیری حاصل از کدگذاری مصاحبه‌ها.

الف) مشخصات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

همانگونه که در جدول زیر مشاهده می‌شود؛ سمت سازمانی، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدام و سابقه کاری مصاحبه‌شوندگان ذکر شده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در مصاحبه

ردیف	سمت سازمانی	میزان تحصیلات	رشته تحصیلی	وضعیت استخدام	سابقه کار
۱	کارشناس	کارشناسی	علوم سیاسی	پیمانی	۱۰ سال
۲	منشی‌مدیر	کارشناسی	مدیریت رسانه	پیمانی	۵ سال

۸۲ پژوهش‌نامه زنان، سال ۱۷، شماره ۱، بهار ۱۴۰۵

ردیف	سمت سازمانی	میزان تحصیلات	رشته تحصیلی	وضعیت استخدام	سابقه کار
۳	کارشناس	کارشناسی	علوم ارتباطات	رسمی	۲۲ سال
۴	کارشناس	کارشناسی ارشد	جامعه شناسی	رسمی	۱۶ سال
۵	کارشناس ارشد	دکتری	حقوق جزا	رسمی	۲۴ سال
۶	کارشناس	کارشناسی ارشد	جامعه شناسی	رسمی	۱۷ سال
۷	مترجم	کارشناسی ارشد	بهداشت	رسمی	۲۵ سال
۸	مسئول دفتر	کارشناسی	حقوق	پیمانی	۱۰ سال
۹	مسئول دفتر	کارشناسی	علوم ارتباطات	رسمی	۱۹ سال
۱۰	پژوهشگر	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی	رسمی	۱۴ سال
۱۱	کارشناس	کارشناسی	علوم اجتماعی	رسمی	۱۵ سال
۱۲	کارشناس	کارشناسی	جامعه شناسی	پیمانی	۱۰ سال
۱۳	کارشناس	کارشناسی	اقتصاد	رسمی	۱۱ سال
۱۴	حسابدار	کارشناسی	حسابداری	رسمی	۱۴ سال
۱۵	منشی مدیر	کارشناسی	مدیریت دولتی	رسمی	۱۵ سال
۱۶	منشی دفتر	کارشناسی	مردم شناسی	رسمی	۱۸ سال
۱۷	مترجم	کارشناسی	زبان انگلیسی	رسمی	۱۲ سال
۱۸	کارشناس	کارشناسی	مدیریت دولتی	رسمی	۱۹ سال
۱۹	منشی دفتر	کارشناسی ارشد	مدیریت رسانه	پیمانی	۷ سال
۲۰	حسابدار	کارشناسی ارشد	اقتصاد	رسمی	۲۳ سال
۲۱	حسابدار	کارشناسی	حسابداری	رسمی	۱۹ سال
۲۲	حسابدار	کارشناسی ارشد	اقتصاد	رسمی	۲۱ سال
۲۳	منشی دفتر	کارشناسی ارشد	روان شناسی	رسمی	۱۴ سال
۲۴	کارشناس ارشد	دکتری	میکروبیولوژی	رسمی	۱۱ سال
۲۵	حسابدار	کارشناسی	حسابداری	پیمانی	۸ سال

در این مطالعه، وضعیت شغلی مصاحبه شوندگان نشان می دهد که از بین ۲۵ نفری که مورد مصاحبه قرار گرفتند، ۸ مورد از مصاحبه شوندگان در سمت کارشناس، ۲ نفر کارشناس ارشد، ۵ نفر منشی دفتر، ۲ نفر مسئول دفتر، ۵ نفر حسابدار و ۱ نفر پژوهشگر بودند. ۱۵ نفر از مصاحبه شوندگان دارای مدرک کارشناسی ۸ نفر آنان دارای مدرک کارشناسی ارشد ۲ نفر با مدرک دکتری بودند. یعنی همگی پاسخگویان دارای تحصیلات

تحلیل جامعه‌شناختی بسترهای شکاف جنسیتی ... (پروانه دانش و دیگران) ۸۳

آکادمیک بودند. همچنین ۶ نفر مصاحبه شوندگان بین ۱ تا ۱۰ سال سابقه کاری داشتند و ۱۴ نفر آنها بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه کاری داشتند و فقط ۵ نفر از آنها بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. بعلاوه ۱۹ مورد از مصاحبه شوندگان، دارای وضعیت استخدامی رسمی و ۶ مورد وضعیت پیمانی داشتند.

همچنین، در مرحله کدگذاری باز تعداد ۲۵۱ کد باز و اولیه به دست آمد که پس از بازنگری کدهای بدست آمده و بازنگری مفاهیم اولیه و حذف مفاهیم اضافی و مشابه، مفاهیم دسته بندی و بر اساس مقوله های مشترک ارائه گردید.

از آنجا که مدل مورد نظر در تحلیل داده ها و کدگذاری، رویکرد اشتروس و کوربین است؛ لذا سوالات پژوهش به ترتیب زیر پاسخ داده می شوند: شرایط علی حاکم بر تجربه زنان شاغل از شکاف جنسیتی کدام هاست؟ شرایط زمینه ای حاکم بر تجربه زنان شاغل از شکاف جنسیتی کدام هاست؟ پدیده محوری در شکاف جنسیتی مشارکت اقتصادی زنان کدام است؟

ب) یافته های تفسیری حاصل از کد گذاری مصاحبه ها

۱.۵ شرایط علی

در پاسخ به این پرسش که شرایط علی شکل گیری تجربه شکاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی برای خانم های شاغل کدام است، باید گفت که این شرایط همانگونه که در جدول زیر مشاهده می شود به مقوله های "شکاف و نابرابری ها، ویژگیهای اخلاقی - رفتاری، دسترسی به امکانات و منابع، فرهنگ و ساختار ادارات دولتی" ارتباط می یابند.

جدول ۲. شرایط علی شکاف جنسیتی

مضامین	شرایط علی
نابرابری در پرداخت حقوق و دستمزد/ نابرابری در ترفیع ها/ نابرابری در گرفتن پست سازمانی/ نابرابری در استخدام/	نابرابری در دستمزد و استخدا
ترس از ریسک کردن در زنان/ کمبود اعتماد به نفس/ تمایل کمتر زنان به مشارکت در فعالیت سازمانی/ تفاوت در توانمندی ها و تجربیات زنان و مردان/ خود مقصر دانی در زنان/ فقدان جاه طلبی و آرزوهای بزرگ	ویژگیهای رفتاری و اخلاقی زنان
دسترسی کمتر به تحصیلات دانشگاهی برای زنان/ عدم دسترسی به فرصت های شغلی برابر/ عدم دسترسی به امکانات اداری/ دسترسی کمتر به وام های اداری و بانکی/ شکاف	نابرابری در دسترسی به امکانات

مضامین	شرایط علی
جنسیتی در ثروت و دارایی	و منابع
ترجیح دادن مردان برای پست های مدیریتی/کم بودن تعداد کارکنان زن نسبت به مرد در ادارات/عدم پذیرش زنان بعنوان همکار برای مردان/نگاه سلسله مراتبی در ادارات/اختلاف درآمدی بین مدیران و کارکنان زن/احساس حسادت بین کارمندان زن و مرد/اذیت و آزار جنسیتی در محل کار/	ساختار اداری تبعیض آمیز

۱.۱.۵ نابرابری در دستمزد و استخدام

بیش از هر مقوله دیگری، زنان به تبعیض در پرداخت حقوق و دستمزدها اشاره داشته اند. زنان شاغل همواره از پایین بودن حقوق و دستمزد خود گله و شکایت دارند. در این زمینه، بیشترین احساس تبعیض در رابطه با نداشتن حق اولاد در فیش حقوقی بود که این اختلافات درآمدی و عوایدی از نظرشان، ارتباط مستقیمی با بی اهمیت دانستن مشارکت آنان در محیط کاری شان داشت.

"به ما حق اولاد نمی دن و می گن که آن را به مردا میدن، چون آن ها نان آور خانواده هستند و ما نان آور محسوب نمیشیم اما واقعا اینجور نیست خیلی از ما نان آور خانواده ایم. (فرحناز، ۳۸ ساله)"

"شاید مبلغ حق اولاد خیلی این دورهر به چشم نیاد اما چرا باید تبعیض بذارن (لیلا، ۳۴ ساله)"

همچنین از مهمترین دغدغه آنان بی توجهی مدیران به ترفیع زنان کارمند بود. ترفیع آنان نه تنها خیلی کمتر از مردان رخ میداد بلکه معتقد بودند که امکان ندارد تا پایان سالهای خدمت خود به پست مدیریتی برسند. چرا که زنان عمدتاً در مشاغل کلیشه ای سازمانی قرار داشتند. این مشاغل در بسیاری موارد با تحصیلات زنان همخوانی لازم را نداشتند. از جمله موارد دیگر، مشکلات زنان در زمان استخدام بود. زمان ورود به سازمان در جریان مصاحبه شغلی، انتخاب آنان موارد مشکل تری داشته و اولویت به استخدام مردان داده می شده است. از طرفی هم، زمان تغییر وضعیت شغلی از پیمانی به رسمی، دوران طولانی تر و پر استرس تری را گذرانده بودند. و از این جهت احساس تبعیض و بی عدالتی زیادی داشتند.

"تبعیض و شکاف جنسیتی باعث بروز اختلاف بین همکاران می‌شود. اگر همکار مرد یا زن که رابطه کاری خوبی دارند از ناحیه بالا دستی خود تبعیضی ببینند باعث بروز اختلاف بین دو همکار می‌شود و روند کاری بهم می‌ریزد (فاطمه، ۳۴ ساله)." از آنجا که سیستم اداری دارای شکل سلسله مراتب عمودی است، مدیران و مسئولان تلاش می‌کنند که خانم‌ها در سازمان در موقعیت‌های معین شغلی ثابت باقی بمانند و تحرک عمودی چشمگیری در طول سالهای خدمت نداشته باشند.

۲.۱.۵ ویژگیهای رفتاری و اخلاقی

منظور از ویژگیهای رفتاری و اخلاقی، خصوصیات شخصیتی مشترک بین زنان شاغل می‌باشد که در جریان مصاحبه به آن‌ها پی برده شد. خانم‌ها اگرچه بصورت فردی تفاوت‌های بسیاری دارند اما وقتی در قالب یک گروه شغلی دیده شوند، می‌توان نقاط مشترکی بین آنها یافت.

خانم‌های کارمند در ادارات فرصت کمتری برای اضافه کاری و انجام مأموریت‌های سازمانی دارند. چرا که بیشترین مشکل آنها، تعهداتشان به خانه و خانواده است و فرصت لازم را برای مشارکت و فعالیت‌های اینچنین ندارند. همین کم کاری زنان، شکاف درآمدی شان را با مردان بیشتر می‌کند. این در مورد خانم‌هایی که دارای فرزند هستند، خیلی بیشتر صادق است. همچنین زنان شاغل در کل بسیار محافظه کار و کم ریسک دیده شدند. آنان همواره سعی می‌کنند تا تصویر خوبی از خود در محیط کار ایجاد کنند. همین مطلب باعث می‌شود که با پنهان کاری هایشان، فشار روحی بر خود تحمیل کنند.

همچنین مصاحبه شوندگان، از اعتماد به نفس کمی برخوردار بودند و همواره نگران و مراقب هستند که اطرافیانشان مشکلی در محیط کار برایشان به وجود نیاورند. خود را در اشتباهات اداری و کاری مقصر می‌دانند و خود سرزنشی بالایی در آنان رواج داشت. توانمندی‌های خود را باور نداشتند و اغلب به خودشان در انجام وظایف سخت می‌گرفتند. از گفتگو با رده‌های بالاتر خود واهمه داشتند و وقتی به مشکلی بر می‌خوردند بندرت آنرا با مسئول و مدیر خود در میان می‌گذاشتند. سعی می‌کردند که مشکل را با همفکری همکاران خود رفع نمایند یا شرایطشان را تحمل کنند.

"من تو این محیط کاری تبدیل به مرد شدم دیگه. اینجا خیلی محیط مردونه است و اصول و دیسیپلین مردونه اینجا حاکمه. شاید برای همین باشه که تا حالا نتونستم ازدواج کنم. فکر می‌کنم واقعاً روحیات مردونه پیدا کردم (نرگس، ۳۷ ساله)." "همه مشکلات از شخصیت افراد منشأ می‌گیره. اگر یک زن بتونه در جامعه کاری، محکم و با صلابت رفتار کنه، دچار خیلی از مشکلات نمیشن (سوده، ۴۱ ساله)." فقدان حس جاه طلبی و رسیدن به پست‌های سازمانی بسیار بالاتر هم از ویژگیهای مهم اخلاقی بود که نشان از نداشتن آرزوهای بزرگ در زمینه کار و اشتغال برای خانم‌ها داشت. این یعنی آینده شغلی خود را روشن و بلندپروازانه نمی‌دیدند. آنان تلاش می‌کردند تا در چهارچوب‌های سازمانی، منطقی و بسیار محدودی بیاندايشند. ترس، خود کم بینی و پایین بودن اعتماد به نفس در بین خانم‌ها به وفور مشاهده شد. مشخص بود که زنان مصاحبه شده، نمی‌توانند توانمندی‌های خود را باور کنند و می‌اندیشند که دیگران از آنها خیلی بهترند این خود نشان از این داشت که خانم‌ها تا اثبات تواناییها و باورمندی قابلیت‌هایشان در ادارات، فاصله بسیار زیادی دارند. از طرفی، آن‌ها به درآمد وابسته بوده و این باعث کاهش قدرت چانه‌زنی زنان می‌شود و می‌پذیرفتند که در مشاغل سطح پایین باقی بمانند.

۳.۱.۵ نابرابری در دسترسی به امکانات و منابع

نابرابری در دسترسی به امکانات و منابع، از دلایل مهم شکاف جنسیتی محسوب می‌شود و از بسیاری جهات با اهمیت است. شرکت در کلاس‌های آموزشی برای کارمندان و کارکنان سازمانی از جمله عوامل مهم برای افزایش مهارت و ارتقاء بهره‌وری محسوب می‌گردد. از مهمترین تفاوتهایی که در مورد کارکنان خانم بیان می‌شد این بود که سازمان برای ارتقاء آنان هیچ تلاشی نمی‌کند و کلاسهای ضمن خدمت برای آنان کم و محدود برگزار می‌شود. بعلاوه چون خانم‌ها از زمان‌های مرخصی برای رسیدگی به امور خانه استفاده می‌کردند همواره برای شرکت در کلاس‌های درس و گرفتن مرخصی دچار مشکلند. کلاسهایی که در روزهای تعطیل برگزار می‌شدند هم خیلی محدود شمردند. این خانم‌ها برای ادامه تحصیلات دانشگاهی نیز بسیار دچار مشکل بودند که مدیران و کارفرمایان آنها با مرخصی جهت شرکت در کلاس‌های درسی مخالفت داشتند. به همین دلیل اکثریت آنان قید ادامه تحصیل را می‌زدند و با همان تحصیلات هنگام ورود به سازمان، در همان

سطح، بسنده می‌نموند. البته بنظر می‌رسید این درباره زنان جوان تر کمتر صادق باشد، چون آنها با انتخاب تحصیلات بالاتر و عدم تشکیل خانواده، مفارغت لازم را برای ادامه تحصیل خود فراهم می‌کردند. از طرفی، اهمیت مدرک دانشگاهی و افزایش میزان حقوق و دستمزد، انگیزه بیشتری به وجود آورده بود که بخواهند تحصیلات خود را ارتقاء دهند. اما حفظ تعادل بین کار، تحصیل و زندگی شخصی، چالشهای بسیاری را برایشان به همراه داشت. از طرفی، مردان به دلیل شبکه‌های گسترده‌تر حمایتی در جامعه، امکان دسترسی به منابع مالی بیشتری داشتند. آنان بیشتر وام می‌گرفتند، حمایت‌های اجتماعی گسترده‌تری داشتند و ریسک‌های بیشتری می‌کردند. به همین دلیل از نظر مالی، دارایی و ثروت در موقعیت بهتری قرار می‌گیرند. در حالیکه زنان به این امکانات دسترسی محدودتری داشته و بسیاری از آنها با کمک در تامین مالی خانواده، نمی‌توانستند که دارایی و ثروتی خلق کنند و از این جهت به همسران و خانواده‌های خود بسیار وابسته بودند.

از جمله موارد دیگر که در این مقوله قابل اشاره است، تفاوت و احساس تبعیض خانم‌ها درباره امکانات اداری بود که از طرف سازمان در اختیار همکاران مرد قرار می‌گرفت. امکاناتی مانند ماشین اداری، راننده، اسنپ اداری، موبایل، امکانات ورزشی، تامین شهریه دانشگاه و کلاس‌های آموزشی. از آنجا که مردان بیشتر در پست‌های مدیریتی قرار می‌گیرند امکان دسترسی آنها به این امکانات نیز بسیار بیشتر می‌شود. زنان در پست‌های اصلی که نیاز به تصمیم‌گیری‌های مهم دارند، با هر چند سال سابقه کاری، بکار گرفته نمی‌شوند و فقط در مسئولیت‌های خرد اداری بکار گماشته می‌شوند.

"فعالیت‌های رفاهی معمولاً برای آقایانه. سالن‌های ورزشی برای آقایان در نظر گرفته می‌شود. (سوده، ۴۱ ساله)".

بخش قابل توجهی از زنان مصاحبه‌شونده معتقد بودند که در مقایسه با همکاران مرد خود، حتی برای کار مشابه، پاداش و مزایای کمتری دارند.

۴.۱.۵ ساختار اداری تبعیض آمیز

آنچه بیش از هر چیز در ادارات ما قابل مشاهده است، تعداد کم خانم‌ها در مقایسه با مردان است. به دلیل سیاست‌های سازمان‌های اداری، حضور مردان گسترده‌تر است. چون اشتغال مردان بعنوان نان‌آوران خانواده، همواره اولویت اصلی متولیان کار و بازار کار در جامعه ما بوده است. و تعداد کمی از زنان در ادارات دولتی استخدام می‌شوند. خانم‌های کارمند این

وضعیت را زمینه ساز شکاف جنسیتی توصیف می کنند چون مدیران و همکاران مرد آنها مشکلات را بخوبی درک نمی کنند و همراهی لازم را ندارند. در واقع، یک گفتگوی قطع شده بین همکاران به روشنی قابل مشاهده بود. یعنی دو گروه درک خوبی از همکاری و تعامل با همدیگر نداشتند. این موضوع خود می تواند موجب ایجاد محیط کاری ناکارآمد تری شود که افراد نمی توانند با هم همفکری و همراهی لازم را در حین انجام وظیفه داشته باشند. در این شرایط، حسادت بین جنسیت ها نضج گرفته و رشد می کند و هر دو طرف فکر می کنند که حق آنها خورده شده و در حق آنها با حضور دیگری ظلم شده است.

"در تمام مدت کاریم که الان نزدیک ۱۶ ساله فقط پارسال بود که مدیرم خیلی درکم می کرد میدونست که دو تا بچه رو به تنهایی دارم بزرگ می کنم هوامو داشت و اضافه کاری بیشتر برام رد می کرد اما با عوض شدنش، هیچ حمایتی در کار نیست دیگه. عین بقیه. ولی من شرایط زندگیم مثل بقیه نیست اخه. همش نمیتونم اضافه کاری وایسم (فرشته، ۴۹ ساله)."

"چند وقت پیش رفتم پیش مدیرم از یکی از آقایون شکایت کردم و گفتم چجوری رفتار می کنه، هیچ کس حرف منو تأیید که نکرد هیچی، دو ماه بعد دیدم اون آقا ترفیع هم گرفت. بدجوری خورد شدم (فهیمة، ۴۵ ساله)."

گفتگوی قطع شده در محیط کار، باعث سوءتفاهم هایی می شود که از نظر خانم ها اذیت و آزار محسوب می شود. احساس تعدی و اجحاف در بین خانم های کارمند به وفور قابل مشاهده بود. همچنین، اختلاف درآمدی زیاد بین کارمندان زن و مدیران مرد نیز از جمله موارد مهم مورد اشاره بود. این اختلاف درآمدی همیشه بوده اما از نظر آنان در سالهای اخیر به دلیل فساد اداری، این اختلافات خیلی بیشتر شده و این خود عاملی بر احساس بی عدالتی و اجحاف در محیط کاری است. در موارد مطالعه شده، تجربه زنان از نابرابری جنسیتی مشهود و پذیرفته شده بود. سلسله مراتب عمودی، اجباری و تنبیهی در ادارات وجود داشت. تفکیک جنسیتی مشاغل به فراوانی قابل مشاهده بود. نابرابری های جنسیتی در چنین محیطی فاصله قدرت را بین افراد سازمان بشدت افزایش می دهد و شرایط سختی را بر افراد تحمیل می کند.

۲.۵ زمینه و بسترها

در این بخش بسترها و زمینه هایی شکل گیری شکاف جنسیتی در بعد مشارکت اقتصادی برای زنان شاغل شناسایی شدند. ۴ مقوله اصلی برای این شاخص در نظر گرفته شده است

تحلیل جامعه‌شناختی بسترهای شکاف جنسیتی ... (پروانه دانش و دیگران) ۸۹

که عبارتند از سیاستهای کلان دولتی، فرهنگ عمومی جامعه، خشونت پنهان سیستماتیک، عدم امنیت شغلی که از ۱۴ مفهوم پایه ای استخراج شده است و نتایج آن در جدول زیر مشاهده می شود.

جدول ۳. عوامل زمینه ای موثر بر شکاف جنسیتی

شرایط زمینه ای	مضامین
سیاستهای کلان دولت	بخش نامه ها و آیین نامه های دولتی / اهمیت نداشتن مشارکت زنان در بخش دولتی در برنامه های توسعه / مدیریت ناکارآمد دولتی
کلشه های جنسیتی و نگرش فرهنگی	نگاه به نقش زنان در جامعه به عنوان مراقب فرزندان و خانواده / تصورات قالبی جنسیتی رایج در فرهنگ عمومی / تعارض بین کار و خانواده / محدودیت های فرهنگی، اجتماعی ؛ اقتصادی
بی توجهی به نیازها و ظرفیتهای شغلی	بی توجهی به آموزش های مهارتی و تحصیلی زنان/ بی توجهی به نیازهای زنان کارمند/ بی اهمیت بودن مشارکت زنان/ قبول نکردن مدیریت زنان توسط مردان/ بی توجهی به قابلیت ها و شایستگی های زنان در انجام کارها
عدم امنیت شغلی	احساس عدم امنیت شغلی/ جایگزینی ساده و راحت نیروی کار زنان/ نداشتن فرصت های شغلی جایگزین/ محدودیتهای قانونی و نهادی

۱.۲.۵ سیاستهای کلان دولت

سیاستهایی که دولت ها در برنامه های کلان کشوری برنامه ریزی و به سازمان ها و وزارتخانه ها اعلام می کنند از مهمترین خط مشی های هر مرکز دولتی محسوب می شود. این سیاست ها عمدتاً تحت بخش نامه و آیین نامه ها ابلاغ می شوند. این سیاست هاست که هژمونی قدرت را در ادارات دولتی همواره در اختیار مردان قرار می دهد.

در واقع چنانچه مشاهده می شود، در برنامه های توسعه مشارکت زنان در بازار کار به ویژه در بخش های دولتی، هنوز اهمیت و جایگاه لازم را پیدا نکرده و همواره مغفول مانده است. چون نگاه دولت مردان، متأثر از ارزشهای کاری مردانه است و نسبت به نیروی کار زنان و مشکلات آنها، برنامه ای تدوین نمی شود و شرایط بدون تغییر و ثابت باقی می ماند. یعنی دستور العمل و برنامه سازمانی که بخواهد شرایط کاری را برای زنان بهبود بخشد، توسط دولت شکل نمی گیرد.

همچنین وجود مدیران ناکارآمد در سیستم های اداری، مانع اصلی عدم ارتقاء کارمندان به ویژه کارمندان خانم می شود. چون این مدیران از اهمیت اجرای اصول مدیریت و ایجاد همکاری و همدلی در انجام امور، عمدتاً غافل بوده و بسیاری از مصاحبه شوندگان، با توجه به قابلیت ها و تحصیلات خود کار نمی کردند.

از آنجا که سیستم های اداری شکل سلسله مراتبی دارند و حتماً تغییرات نیاز به دستور العمل از بالا دارند. بنابراین از زمینه های شکل گیری شکاف جنسیتی در ادارات دولتی سیاستهای کلان و برنامه های توسعه است که فارغ از توانایی های اداری و سازمانی زنان، بر شرایط کاری آنها اثر گذار است.

۲.۲.۵ کلیشه های جنسیتی و نگرش فرهنگی

منظور از فرهنگ عمومی جامعه، فرهنگ غالب و گسترده ای است که در میان عمومی مرسوم شده و عقاید، ارزشها و هنجارهای جامعه را شکل می دهد. اهمیت این مقوله در آن است که فرهنگ موجود جامعه، از زمینه ها و بسترهای مهم شکاف جنسیتی در هر جامعه ای محسوب می شود.

در فرهنگ عمومی جامعه ما نقش زنان بطور سنتی در جامعه مراقب خانواده و فرزندان تعریف می شود. این امر بر زنان شاغل فشار روحی می تواند وارد کند. به ویژه، در زمانی که مراقبت از فرزندان کوچک یا سالمندان را دارند. همچنین اوقاتی که بچه ها دوران تحصیل را می گذرانند، کارهای منزل افزایش چشمگیری پیدا می کند و زنان شاغل باید در هر دو حیطه کار و خانواده تلاش نمایند. این موارد نمونه های تصویرهای قالبی و کلیشه ای از زنان در فرهنگ عمومی است که می تواند زنان را زیر فشار مسئولیت های زیاد قرار دهد. این فشارها، آستانه تحمل آنها را پایین آورده و بسیار آسیب پذیر می نماید. در جریان مصاحبه ها، کاملاً فشار روانی کار و زندگی بر زنان کارمند مشهود بود. برخی زنان کارمند متاهل از همراهی همسران خود در امور خانه گفتند اما در کل، وظایف اصلی مدیریت خانه همچنان با آنان بود.

"من هر سال که پسرم کلاس بالاتر می ره بیشتر اذیت میشم. از بس درساشون سخته. هم اینجا کار می کنم وقتی هم میرسم خونه تازه شغل دومم شروع میشه. دیکته گفتن برام عذاب اعلاست از بس بد می نویسه. باورتون میشه از بس بازی گوشه من یه وقتایی مشق

براش می‌نویسم. اعصابم نمی‌کشه باهاش بیشتر سرو کله بزنم. نمی‌نویسه (شهره، ۳۸ ساله)."

همچنین، خانم‌ها اشاره داشتند که به دلیل محدودیتهای خانوادگی، اجتماعی و فرهنگی، ایستادن در برنامه‌های اداری شیف شب و انجام ماموریت‌های بین شهری و روستایی مشکلات زیادی دارند و به سختی این شرایط را می‌پذیرند.

۳.۲.۵ بی‌توجهی به نیازها و ظرفیتهای شغلی

منظور از مقوله بی‌توجهی به نیازها و ظرفیتهای شغلی آن است که نیازها و ظرفیتهای خانم‌ها بصورت سیستمی و نظام‌مند بگونه‌ای اعمال می‌گردد که وضعیت زنان را در موقعیت‌های پایین‌تر قرار می‌دهد. این بی‌توجهی‌ها هم از طرف مدیران و هم از طرف خانم‌ها آگاهانه یا ناآگاهانه انجام می‌گیرد و هر دو گروه با همدستی هم، نابرابری‌های جنسیتی را در محیط‌های کار، تثبیت و تداوم می‌بخشند. این بی‌توجهی‌ها، نوعی خشونت پنهانی است که از طرف نظام‌های اداری، بر کارمندان زن وارد می‌شود و خود زنان هم به نوعی در تداوم و ماندگاری آن با صاحبان قدرت همراهی می‌کند و به این ترتیب، شرایط نامتعادل کاری به وجود می‌آید. شرایطی که در آن، مدیران نسبت به وضعیت و شرایط کاری کارمندان خود بی‌تفاوت می‌شوند و احساس مسئولیتی برای تغییر شرایط زیردستان نمی‌کنند.

پاسخگویان اشاره کردند در اولویتهای استخدامی ادارات دولتی، بکارگیری نیروی کار زنان، هیچ مزیتی جزء ارزانی نیروی کار برای دولت ندارند. مدیران ادارات برای بهتر شدن شرایط کاری آنها تلاشی نمی‌کند و نسبت به نیازها و خواسته‌های آنها بی‌توجه‌اند. آموزش مهارت‌های شغلی کارمندان خانم و تحصیلات آنان اهمیت لازم را ندارد. و بسادگی، همین مطالب زنان را در رده‌های شغلی ثابت و پایین‌تر از دیگران قرار می‌دهد. این موارد به این دلیل اتفاق می‌افتد که هنوز در جامعه ما چندان مشارکت‌های زنان در عرصه‌های مختلف، جایگاه مناسب خود پیدا نکرده است. زنان شاغل کاملاً متوجه نابرابری‌هایی که بر آنها وارد می‌شود، هستند اما حاضر به تلاش یا صحبت کردن درباره آن با مدیران خود، از ترس از دست دادن کار و موقعیت خود نیستند. اطاعت و فرمانبرداری را ترجیح می‌دهند. حفظ وضع موجود مانند یک هنجار در ادارات پذیرفته شده و سالهاست که تداوم یافته است. خود زنان بدون آنکه متوجه باشند در تداوم آن نقش داشته‌اند.

"خیلی خوبه که رشته جامعه‌شناسی به این مشکل ما توجه کرده. اصلاً تابحال هیچکس درباره این موضوع با ما حرف نزده بود. منم بعضی وقتا بهش فکر کردم اما از کنارش گذشتم چون دیدم بدتر از ما زیاده (مهری، ۳۳ ساله)."

"مشکل ما سوء مدیریته. مدیران بر اساس روابط و گرایش هایشان انتخاب می‌شوند. شایسته سالاری وجود نداره که بخواد سیستم اداری خوب پیش بره. کسی سر جای خودش نیست. خانم‌ها شرایطشون بدتره چون با وجود تخصص و تحصیلات به سختی و در سالهای نزدیک بازنشستگی ارتقاء پیدا می‌کنند (سیما، ۳۶ ساله)."

فقدان شایسته سالاری در تقسیم کارهای اداری نیز از جمله مواردی است که خانم‌ها را از سایر همکاران عقب نگاه می‌دارد. سیستم‌های اداری به تفکیک جنسیتی در کارها بسیار پایبند هستند و بندرت اتفاق می‌افتد که خانمی در پست‌های مدیریتی و بالا قرار بگیرد. همچنین مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند که اگر در پستهای مدیریتی قرار بگیرند، مردان همکارشان با آنها هماهنگی‌های لازم را نخواهد داشت و پذیرفتن دستورات از خانم‌ها برای آقایان بسیار مشکل است. به همین دلیل وقتی از خانم‌ها درباره دلایل حرف نزدنشان درباره نابرابری‌های جنسیتی سوال می‌شد، موضوع را بکل حل نشدنی می‌دانستند و امیدی به تغییر شرایط با گفتگو مسئولین نداشتند. آنان، دغدغه‌های مدیران را بالاتر از توجه به این موضوعات می‌دانستند. به همین دلیل سکوت یا غر زدن‌های پنهانی بین همکاران را برای نشان دادن احساس نارضایتی خود از محیط کاری انتخاب می‌کردند. همچنین، فقدان سیاستهای حمایتی مانند ساعت کاری منعطف برای مادران قابل ذکر است.

۴.۲.۵ احساس عدم امنیت شغلی

احساس عدم امنیت شغلی به این معناست که احساس خانم‌ها نسبت به آینده شغلی‌شان چیست. داشتن حس عدم امنیت نسبت به کار، می‌تواند زمینه ساز حفظ و تداوم نابرابریهای جنسیتی در بعد مشارکت اقتصادی برای خانم باشد.

این احساس عدم امنیت شغلی به وفور برای زنان شاغل قابل مشاهده بود. این احساس در مواردی چون، پروسه زمانبر و استرس‌زا در انتقال آنها از وضعیت قراردادی به پیمانی و از پیمانی به رسمی یا جایگزینی و اخراج آنها از جریان کار بود. بعلاوه، نظام اداری حاکم بر سازمانها، به شدت شکل عمودی و سلسله‌مراتبی سخت‌گیرانه داشته و ترفیع و ترقی در آنها به کندی صورت می‌گیرد. این خود باعث مشکلاتی چند برای خانم‌ها می‌شد.

این خانم‌ها با توجه به این که نمی‌توانستند مشکلات خود را مطرح کنند و سطح مشارکتشان در امور اداری به دلیل مشغله‌های خانوادگی هم محدود بود، انتظار و چشم‌انداز هیچ تغییری در اوضاع و احوالشان نداشتند. در این شرایط مطیع‌تر و از خود بیگانه‌تر می‌شوند. و از نظر ذهنی، کار و سیستم را بر خود مقدم می‌انگارد.

"خانم‌ها در سازمان ما یا منشی یا مسئول دفتر و کارشناسن. به خانم‌ها میدون داده نمی‌شه. انگار اینجا در محیط کار هم خانم‌ها برای مردان کار می‌کنند عین شرایط خانه (فرزانه، ۵۵ ساله)."

همچنین، برخی قوانین و سیاست‌های اداری به‌ظاهر حمایتی، در عمل به مانعی برای پیشرفت بیشتر زنان تبدیل می‌شوند. برای مثال، در مواردی مرخصی زایمان، به‌عنوان ابزاری برای کنار گذاشتن زنان از فرصت‌ها و مزایا به‌کار گرفته شده بود.

۳.۵ پدیده محوری پژوهش

بطور خلاصه، مشارکت کنندگان پژوهش، در شرایطی شغلی قرار داشتند که نسبت به موقعیت فرودست خود و نابرابری ساختاری موجود در ادارات کاملاً آگاهی داشتند. وجود نابرابری‌های جنسیتی هم در زندگی و هم محیط کار، باعث شده بود تا زنان شاغل درک بالایی از عمق این پدیده اجتماعی داشته باشند. آنها شاهد بودند که نابرابری و شکاف جنسیتی در ابعاد مختلفی بر محیط‌شان تأثیر گذاشته و ساختار اداری موجود این شرایط را تأیید و تداوم می‌بخشد. همچنین توزیع محدود منابع و امکانات برای زنان، زمینه‌های نارضایتی شغلی و احساس محرومیت را در آنها شکل می‌داد. که با توجه به ویژگی‌های اخلاقی زنان مانند پایین بودن سطح اعتماد به نفس و ترس از گفتگو با مدیران، فقدان جاه‌طلبی، نداشتن آرزوهای بزرگ و غیره نابرابری‌های جنسیتی با همه نارضایتی‌ها، پدیده‌ای همچنان پابرجا در ادارات دولتی است.

با توجه به اینکه در این پژوهش، کدهای محوری "نابرابری و فاصله قدرت بین کارکنان زن و مرد، سیستم نابرابر توزیع امکانات و منابع، تفاوت در دستمزدها، سیستم نابرابر ارتقاء شغلی و استخدام، انسجام کم میان کارکنان زن و مرد، نگاه از بالا به پایین مردان به زنان" اساس مقولات محوری را شکل داده‌اند. برآیند این یافته‌ها، نشان می‌دهد که میتوان بعنوان پدیده محوری پژوهش، "بازتولید شکاف جنسیتی در ساختار و فرهنگ اداری" را در نظر گرفت. این پدیده از طریق تبعیض ساختاری، کلیشه‌های فرهنگی و

محدودیت‌های نهادی قوام یافته و دربردارنده منافع قدرت مسلط است. این امر، با ارزشهایی که از دوران کودکی در جریان جامعه پذیری به افراد آموخته می‌شود و در ابعاد گوناگون اجتماعی بروز و ظهور می‌یابد، در ارتباط است. زنان، با وجود آگاهی از شرایط و نارضایتی نسبت به وضع موجود، عمدتاً به دلیل وابستگی‌های مالی، شرایط کاری را پذیرفته و بکار خود ادامه می‌دهند. از همین رو، وضعیت زنان در ادارات دولتی ثابت باقی مانده و اکثراً علی‌رغم قابلیت‌ها و توانایی‌ها، در پست‌های سازمانی در رده متوسط و پایین با حقوقی کمتر از مردان هم رده خود، تا زمان بازنشستگی باقی می‌مانند.

۶- نتیجه‌گیری

با وجود رشد حضور زنان در محیط‌های اداری، علی‌رغم بحث‌های انجام شده، نابرابری‌های جنسیتی در ابعاد مختلف همچنان پابرجاست. اهمیت این موضوع، در مواردی همچون درک نابرابری‌های جنسیتی از سوی زنان یا مقایسه آمار در شاخص‌های جهانی آن را به چالش می‌کشانند.

در این پژوهش با رویکردی کیفی، به مطالعه "تحلیل جامعه‌شناختی از علل و بسترهای شکاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی زنان شاغل در ادارات دولتی شهر تهران" پرداخته شد. این پژوهش، از استراتژی داده‌بنیاد با تکیه بر روش کوربین و استروس (Corbin and struss) (۱۹۹۸) استفاده گردید. با این هدف، جامعه مورد مطالعه این پژوهش، زنان شاغل در ادارات دولتی شهر تهران که دارای بیش از پنج سال سابقه کار دولتی بودند، در نظر گرفته شد. با هدف اشباع نظری داده‌ها، با ۲۵ مورد مصاحبه از خانم‌های کارمند، ۲۵۱ کد اولیه (مفهوم پایه) از مصاحبات احصاء شد. در گام بعدی با توجه به مشابهت‌ها و مفارقت‌های معنایی و مفهومی کدها، آنها را در ۷۸ مقوله فرعی دسته‌بندی نموده و با تجمیع و تعدیل مقولات فرعی و خوشه‌بندی آنها مقوله‌های اصلی حاصل شد. به این ترتیب، هسته اصلی و محوری در شکاف جنسیتی آنگونه که در یافته‌های پژوهش مشاهده شد، پدیده شکاف و نابرابری جنسیتی در بعد مشارکت اقتصادی زنان شاغل ناشی از "بازتولید شکاف جنسیتی در ساختار و فرهنگ اداری" است که خود، ریشه در عوامل اجتماعی و فرهنگی جامعه دارد. این پدیده، همپوشانی و همبستگی بالایی در روابط اجتماعی و تجربه زیسته زنان شاغل مطالعه شده، داشت.

تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که شکاف جنسیتی، پدیده‌ای چندوجهی، پایدار و ساختاری است که از تعامل بین ساختار اداری، فرهنگ سازمانی و ویژگیهای فردی زنان، نشأت می‌گیرد. نتایج حاصله نشان داد که مواردی همچون تبعیض در دستمزدها، محدودیت در ارتقاء شغلی، نابرابری در دسترسی به امکانات و منابع و کلیشه‌های جنسیتی موجود در فرهنگ اداری، می‌توانند زنان را در موقعیت‌های پایین شغلی نگاه دارند. بعلاوه، ویژگیهای رفتاری-شخصیتی زنان مانند ترس از ریسک کردن، خودکم‌بینی، محدودیت آرزوها و پایین بودن سطح اعتماد به نفس، نقش مهمی در تثبیت و تداوم این شکاف، ایفا می‌نماید. این عوامل فردی در تعامل با محدودیت‌های نهادی و فرهنگی، زمینه‌ساز تولید شکاف جنسیتی را فراهم آورده و باعث می‌شود تا زنان با داشتن آگاهی از این نابرابری‌ها، شرایط برون رفت از وضع موجود را نداشته باشند. پیامد این نوع ساختار قدرت، کاهش انگیزه و رضایت شغلی زنان یا ترک شغل، و در سطح کلان‌تر، اتلاف سرمایه انسانی و کند شدن روند توسعه اجتماعی و پایدار کشور است.

همچنین یافته‌ها نشان دادند که بازتولید شکاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی در سطح سازمانی و نهادی، نه تنها فرصت‌های شغلی زنان را محدود می‌کند، بلکه به شکل مستقیم احساس محرومیت، نارضایتی شغلی و فشار روانی را در آنها افزایش می‌دهند. بعلاوه، شرایط علی‌مقوم پدیده محوری، توزیعات نابرابر در زمینه حقوق و مزایا، استخدام، ترفیع‌ها، همکاری‌ها و هم‌اندیشی‌هاست که زنان شاغل آن‌ها را تجربه می‌کنند. تفاوت زنان و مردان در دسترسی نابرابر به منابع و امکانات اداری از ضعف‌های مهم ساختار اداری است. فرهنگ سازمانی قالب در ادارات دولتی، به گونه‌ای است که نابرابری‌های موجود را عادی سازی می‌کند و نیاز به تغییر و تعدیل شرایط را درک نکرده و نمی‌پذیرد. سیاست‌های کلان دولت نیز با نگاه مردانه و فقدان سیاست‌های حمایتی نیز فرصت‌های مشارکت واقعی زنان را محدود می‌نماید. بنابراین، نابرابری جنسیتی در مشارکت اقتصادی به عنوان یک پدیده ساختاری و فرهنگی پابرجا باقی می‌ماند.

از حیث مقایسه و جایگاه پژوهش حاضر با تحقیقات پیشین، ذکر این نکته لازم به توضیح است که در مطالعاتی که جنبه کمی دارند، به دلیل وجود متغیرهای پیشین و اثبات شده، همسویی کمتری با تحقیقات کیفی دارند. از آنجا که این مطالعه بعد اکتشافی و گراندد داشته و مقولات کشف شده (در مقابل متغیرهای کمی) از نظر معنایی دلالت‌های متفاوت‌تری دارند، لذا، سعی شد که مفهوم یا متغیر در مقابل مقولات، این همسویی را

نشان داده و از بررسی کلی اجتناب شود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش صفری و همکاران (۱۳۹۹) همسو است، که معتقد بودند باورها و عقاید قالبی جامعه زنان را به نقش‌های خانه‌داری محدود می‌کند و انتخاب نقش‌های اقتصادی را از آنان می‌گیرد. همچنین، با یافته‌های پژوهش فتحی و مختارپور (۱۳۹۶) درباره رابطه میان جامعه‌پذیری جنسیتی و نگرش به شکاف جنسیتی زنان با نتایج ما همخوانی دارد و نشان می‌دهد که ویژگی‌های رفتاری-شخصیتی زنان مانند خودکم‌بینی و محدودیت آرزوها در تثبیت شکاف نقش دارند. در بعد اقتصادی، نتایج ما درباره محدودیت در ارتقاء شغلی و دستمزد پایین زنان شاغل، با یافته‌های نوروزی (۱۴۰۱)، زبیدی و همکاران (۱۴۰۱) و چشمه‌قصابانی و همکاران (۱۳۹۸) همسو است، که نشان می‌دهند تبعیض در حقوق و دستمزدها و محدودیت‌های ساختاری، استقلال اقتصادی زنان را کاهش داده و فرصت‌های مشارکت اقتصادی آن‌ها را محدود می‌کند. همچنین، یافته‌های حاضر درباره کاهش رضایت شغلی و انگیزه زنان، با مطالعات ممون و جئنا (۲۰۱۷) و آدامز ولجی و شور (۲۰۲۲) همخوانی دارد که نشان می‌دهند نابرابری جنسیتی محیط کار باعث کاهش انگیزه و اعتماد به نفس زنان می‌شود.

یافته‌های پژوهش درباره تبعیض دستمزدی، محدودیت ارتقاء شغلی و دسترسی نابرابر به امکانات، نشان می‌دهد، زنان در ادارات از فرصت برابر، برای انباشت سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی و نمادین برخوردار نیستند. به‌ویژه سرمایه اجتماعی و سرمایه نمادین (مانند مشروعیت مدیریت برای خانم‌ها) در اختیار گروه‌های مسلط قرار دارد و این امر موقعیت پایین زنان را در سلسله‌مراتب سازمانی تثبیت می‌کند. که این یافته‌ها با نظریه بوردیو (Bourdieu) همسویی می‌یابد. افزون بر این، ویژگی‌هایی مانند خودکم‌بینی، محدودیت آرزوها و احتیاط بیش از حد در پذیرش ریسک را می‌توان در قالب مفهوم «عادت‌واره جنسیتی» تبیین کرد؛ یعنی درونی‌شدن تاریخی نابرابری‌ها که کنش زنان را در چارچوب انتظارات مردم‌محور تنظیم می‌کند. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند زنان با وجود آگاهی از نابرابری‌ها، به دلیل وابستگی اقتصادی و فشار نقش‌های خانوادگی در چارچوب همین قواعد عمل می‌کنند. این وضعیت بیانگر آن است که کنش‌های انطباقی، هرچند عقلانی و مبتنی بر بقاء هستند، در نهایت به بازتولید ساختارهای نابرابر می‌انجامند که این یافته‌ها با نظریه گیدنز (Giddens) همسویی دارد. نظریه سقف شیشه‌ای نیز بسیار به یافته پژوهش نزدیک است بر طبق این نظریه زنان در دستیابی به سطوح بالای مناصب

اجرایی با شکست مواجه می‌شوند. در صورتی که تمام تلاش‌ها و توانایی‌ها خود را به کار می‌برند، اما به ندرت، نتیجه دلخواهی را کسب نموده و در اکثریت مواقع با نوعی سرخوردگی و ناکامی شرایط نابرابر را می‌پذیرند. با وجود آنکه تعداد زنان در مشارکتهای سیاسی و اقتصادی در حال افزایش است اما ارتقاء آنها به سطوح بالای مدیریتی با توجه به یافته‌ها، امری دشوار و دور از دسترس می‌نماید که این یافته‌های ما را تأیید و همراهی می‌کند. از سویی دیگر، نتایج حاصله با نظریه نظام‌های جنسیتی چافتز (Chafetz) نیز همسو است. فرهنگ سازمانی غالب در ادارات دولتی، با عادی سازی نابرابری‌ها و ارجحیت ضمنی مردان در موقعیت‌های بالاتر، موجب تثبیت توزیع نابرابر منابع می‌شود. یافته‌های مربوط به توزیع نابرابر حقوق و مزایا و فرصت‌های مشارکت نیز از منظر نظریه خشونت ساختاری گالتونگ (Galtung) قابل تبیین است. در این دیدگاه، محدود شدن فرصت‌های رشد استعدادهای زنان، نوعی خشونت نامرئی و نهادی محسوب می‌شود.

حال با توجه به یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود تا با سیاست‌های اجتماعی و ساختاری با هدف کاهش موانع و تقویت عوامل مثبت به موارد ذیل توجه شود؛ گام اول، اصلاحات ساختاری؛ مانند بازنگری در نظام ارتقاء شغلی کارمندان همراه با ایجاد ساز و کارهایی برای حقوق عادلانه بین جنسیت‌ها. گام دوم، اصلاحات فرهنگی؛ مانند سیاست‌گذاری‌های سازگار با نقش زنان در خانواده و محیط کار. و گام سوم، اصلاحات فردی؛ مانند اجرای برنامه‌های توانمند سازی زنان با هدف افزایش سرمایه‌های اجتماعی زنان، انجام پذیرد.

در نهایت، این پژوهش با تکیه بر تجربه‌های زیسته زنان شاغل در ادارات دولتی تهران، نشان می‌دهد شکاف جنسیتی یک پدیده‌ای ساختاری، نهادی و فرهنگی است و بدون درک همزمان این ابعاد، هر تلاشی برای کاهش اثرات آن ناکافی خواهد بود. بعبارتی، تبیین شکاف جنسیتی مستلزم توجه به بسترها و فرآیندهایی است که در فضای عمومی جامعه حاضر می‌شود.

کتاب‌نامه

انکر، ریچارد و کاترین هین (۱۳۷۹)، نظریه‌های نابرابری جنسیتی، ضمیمه بازار کار در ایران، ترجمه پروین رئیسی، تهران: انتشارات روشنگران.

- چشمه‌قصابانی، ناهید؛ ملک الساداتی، سیدسعید؛ ناجی‌میدانی، علی‌اکبر. ابعاد شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در بازار کار شهری ایران: رویکرد تجزیه نئومارک. اقتصاد شهری. دوره ۴. شماره ۲. ۱۳۹۸، صص ۷۷-۹۰. <https://doi.org/10.22055/jqe.2021.33507.2248>
- زبیدی، حیدر؛ امامی، کریم؛ محمدی، تیمور؛ غفاری، فرهاد، اثرات اقتصاد کلان تبعیض جنسیتی در بازار کار ایران: مدل تعادل عمومی پویای تصادفی. پژوهشنامه بازرگانی، ۲۶(۳۷)، ۱۴۰۱، صص ۳۷-۵۸. <https://doi.org/10.22034/ecoj.2021.46861.2912>
- شاه‌آبادی، ابوالفضل؛ خوش‌طینت، بهناز؛ بختیاری‌خویگانی، سمیه. تأثیر شکاف جنسیتی بر کارآفرینی زنان در کشورهای منتخب، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۹(۳)، ۱۴۰۰، صص ۱۱۳-۱۴۶. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2021.35287.2403>
- فتحی، سروش، و مهدی مختارپور. تبیین نگرش زنان نسبت به شکاف جنسیتی و کسب مبنای اجتماعی (مطالعه موردی: زنان ۳۰-۴۰ ساله تهران). پژوهش‌های جامعه‌شناسی زنان، دوره ۴، شماره ۱۳، ۱۳۹۶، صص ۷۳-۹۴. <https://doi.org/10.22054/rjsw.2017.10223>
- صادقی‌فسایی، سهیلا، و سمیرا کلهر. ابعاد شکاف جنسیتی و میزان کاهش آن در برنامه سوم توسعه، پژوهش‌های زنان، دوره ۵، شماره ۲، پاییز، ۱۳۸۶. https://jwdp.ut.ac.ir/article_27006.html
- صفری، حسین، پروانه دانش، و سیروس فخرایی. تحلیل جامعه‌شناختی شکاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی (مطالعه موردی: زنان شهری استان آذربایجان شرقی)، فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دوره ۹، شماره ۱، بهار و تابستان، ۱۳۹۹. https://journals.tabrizu.ac.ir/article_10506.html
- نوروزی، فاطمه. تحلیل علل و عوامل مؤثر بر شکاف دستمزدی جنسیتی (با توجه به اصل برابری دستمزد در حقوق کار بین‌الملل)، پژوهش‌های حقوقی، ۱۴۰۱. <https://doi.org/10.48300/jlr.2023>. 370196.2204

Adamecz-Völgyi, Anna, and Nikki Shure. "The Gender Gap in Top Jobs — The Role of Overconfidence". *Labour Economics* 79 (December 2022): Article 102283 <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102283>.

Bourdieu, Pierre. *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Translated by Richard Nice, *Harvard University Press*, 1984.

Chafetz, Janet S. "Feminist Theory and Sociology: Underutilized Contributions for Mainstream Theory." *Annual Review of Sociology* 23 (1997): 97-120. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.97>.

Cheshmeh-Ghasabani, Nahid, Seyed Saeed Malek al-Sadati, and Ali Akbar Naji-Midani. "Dimensions of Gender Wage Gap among Public and Private Sector Employees in Iran's Urban Labor Market: A Neomark Decomposition Approach." *Urban Economics* 4, no. 2 (2019): 77-90. [In Persian]

- Crenshaw, Kimberlé.** “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.” *University of Chicago Legal Forum* (1989): 139–167. <https://doi.org/10.4324/9780429499142-5>.
- Dai, Michelle J.** (2025). *Gender Discrimination in the Workplace and Ways to Reduce Wage Gap. Advances in Economics, Management and Political Sciences (AEMPS)*. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/2025.21951>.
- Galtung, Johan.** “Violence, Peace, and Peace Research.” *Journal of Peace Research* 6, no. 3 (1969): 167–191 <https://doi.org/10.1177/002234336900600301>.
- Giddens, A.** (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. University of California Press.
- Kabeer, Naila, and Luisa Natali.** *Gender Equality and Economic Growth: Is There a Win-Win? IDS Working Paper 417*, 2013.
- Kleven, Henrik, Camille Landais, Johann Posch, Andreas Steinhauer, and Josef Zweimüller.** “Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations.” *AEA Papers & Proceedings* 109 (2019): 122–126. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>.
- Kleven, Henrik, Camille Landais, and others.** “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark.” *American Economic Journal: Applied Economics* (2019). 11(4): 181–209 <https://doi.org/10.1257/app.20180010>.
- Memon, Nazia Zabin, and Lalatendu Kesari Jena.** “Gender Inequality, Job Satisfaction and Job Motivation: Evidence from Indian Female Employees.” *Management and Labour Studies* 42, no. 3 (2017): 253–274. <https://doi.org/10.1177/0258042X17718742>.
- Morrison, Ann M., Randall P. White, and Ellen Van Velsor.** “*Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America’s Largest Corporations?*” Reading, MA: Addison-Wesley, 1987.
- Nicolás, Catalina, and Alicia Rubio.** “Social Enterprise: Gender Gap and Economic Development.” *European Journal of Management and Business Economics* 25 (2016): 56–62. <https://doi.org/10.1016/j.ejmbe.2016.06.003>.
- World Economic Forum.** Global Gender Gap Report 2020. Geneva: *World Economic Forum*, 2020.
- World Economic Forum.** Global Gender Gap Report 2025. Geneva: *World Economic Forum*, 2025.