

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن

محسن گل‌پرور*، محمدعلی نادى**

چکیده: این پژوهش با هدف سنجش نقش تعدیل‌کنندگی طرح‌واره‌های جنسیتی زنان در رابطه بین الگوهای زنانه، مدارج ارتقاء شغلی و فرصت شبکه‌سازی با عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن در شهرهای یزد، کرمان و اصفهان اجرا شد. برای دستیابی به هدف پژوهش، ۲۸۰ معلم زن از سه شهر مذکور انتخاب شدند (از اصفهان ۱۰۰ معلم زن و از دو شهر یزد و کرمان هر یک ۹۰ معلم زن). پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه عدالت رویه‌ای در ارتقاء، پرسشنامه الگوهای زنانه، فرصت شبکه‌سازی برای زنان، مدارج ارتقاء شغلی رسمی برای زنان (لمونز، ۲۰۰۳)، مطلوبیت اجتماعی (استران و گرباسی، ۱۹۷۲) و پرسشنامه طرح‌واره‌های جنسیتی (اسپنس و هلمریچ، ۱۹۷۸) بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که وقتی معلمان زن بر مبنای طرح‌واره‌های جنسیتی غیرسنجی، قائل به نقش‌های غیرسنجی، نظیر فعالیت‌های گسترده برای مشارکت زنان در خارج از منزل هستند، به همان اندازه وجود زنان در پست‌های مدیریتی و وجود مسیر روشن برای دستیابی به پست‌های مدیریتی را به عنوان نشانه رعایت عدالت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به معلمان زن تلقی می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: عدالت رویه‌ای، ارتقاء، شبکه‌سازی، طرح‌واره‌های جنسیتی، مدارج ارتقاء شغلی، معلمان زن.

مقدمه و طرح مسئله

سازمان‌ها و محیط‌های کار به اشکال مختلف شناخت‌ها و ادراکات کارکنان خود را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به باور اغلب صاحب‌نظران حوزه مدیریت و رفتار سازمانی، در هر سازمانی، فرهنگ و جوی

* استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

drmgolparvar@hotmail.com

** استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

mnadi@khuif.ac.ir

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۷/۲۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۱۱/۱۱

حاکم است که در آن افراد بر پایه فرصت‌ها، مقررات و قوانین و بر پایه الگوهای در دسترس، دست به اقدام و عمل می‌زنند. عوامل فردی (ویژگی‌های روانی - شخصیتی مشتمل بر ادراکات و شناخت‌ها و ویژگی‌های فردی نظیر جنسیت، سن، سابقه و امثال آن) و عوامل سازمانی، عواملی هستند که زمینه‌ساز رفتار در سازمان می‌شوند. یک گروه از ادراکاتی که طی چهار دهه گذشته در عرصه پژوهش‌های سازمانی توجهات زیادی را به خود جلب نموده، ادراکات معطوف به عدالت است. این شکل از ادراکات معطوف به عدالت به واسطه آن که تحت تأثیر فضا و جو سازمان قرار می‌گیرد، به عدالت سازمانی^۱ موسوم است و حداقل تاکنون، پنج بُعد آن شامل: عدالت توزیعی^۲، عدالت رویه‌ای^۳، عدالت تعاملی^۴ (یا ارتباطی)، عدالت اطلاعاتی^۵ و عدالت بین فردی^۶ معرفی شده است (گل‌پرور، رفیع‌زاده، ۱۳۸۸). از میان این ابعاد، عدالت رویه‌ای ادراک شده ۷ در اوایل دهه ۱۹۷۰ توسط تابیوت و والکر^۸ (ر.ک. لایند و تیلر، ۱۹۸۸) طرح گردید و به لحاظ ماهیت به رعایت اصول عدل و انصاف در تصمیم‌گیری، ابلاغ و اجرای تصمیمات مربوط می‌شود (گل‌پرور، ۱۳۸۶). پژوهش‌ها حاکی از آن است که این بعد از عدالت در محیط‌های کار در واکنش به قواعدی نظیر بی‌طرفی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، ارائه فرصت اعتراض در باب تصمیمات، رعایت اصول اخلاقی و انسان‌دوستانه در فرآیندهای تصمیم‌گیری، رعایت ثبات و همسانی در تصمیم‌گیری‌ها و در نظر گرفتن شرایط کارکنان در زمان تصمیم‌گیری پدید می‌آید (ندیری و تانوا^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ یانگ، موشولدر و پنگ^{۱۱}، ۲۰۰۹؛ یاماگوچی^{۱۲}، ۲۰۰۹؛ بارنی، هنلی و ویدنر^{۱۳}، ۲۰۰۹). لایند، تیلر و هو^{۱۴} (۱۹۹۷) طی پژوهشی دریافتند که برای کارکنان در سازمان‌ها، رویه‌هایی که امکان

-
- 1- Organizational justice
 - 2- Distributive justice
 - 3- Procedural justice
 - 4- Interactional justice
 - 5- Informational justice
 - 6- Interpersonal justice
 - 7 - Perceived
 - 8- Thibaut & Walker
 - 9- Lind & Tyler
 - 10 - Nadiri & Tanova
 - 11 - Yang , Mossholdel & Peng
 - 12 - Yamaguchi
 - 13 - Burney , Henle & Widner
 - 14- Lind , Tyler & Huo

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۱۳

کنترل و نظارت بر فرآیندهای تصمیم‌گیری در توزیع دستاوردهای کاری (به ویژه مادی) را فراهم می‌سازند، نزد کارکنان به عنوان رویه‌های منصفانه و رویه‌هایی که اغلب چنین فرصتی را فراهم نمی‌کنند به عنوان رویه‌های غیرمنصفانه ادراک می‌شوند. براساس پژوهش کونوفسکی و پوگ (۱۹۹۴) و لایند، کالیک، آمبروس و دی‌وراپارک (۱۹۹۳) وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان با به کارگیری رویه‌های منصفانه به مشارکت و سهم آن‌ها در سازمان ارج می‌نهد، احساس ارزشمندی می‌کنند و سطح مشارکت آن‌ها در رفتارهای مطلوب سازمانی و عملکرد اثربخش در آن‌ها بالا می‌رود. در مقابل احساس بی‌عدالتی در رویه‌های تصمیم‌گیری، توزیع امکانات، مزایا و رفتار سرپرستان، به اشکال مختلف کارکنان را به فکر تلافی‌جویی^۳ می‌اندازد (گل‌پرور، ۱۳۸۶).

یکی از حوزه‌هایی که در محیط‌های کار به شدت ادراکات عدالت رویه‌ای را نزد کارکنان تحت تأثیر قرار می‌دهد، حوزه‌ی تصمیم‌گیری در باب ارتقاء و ترفیع است. زمانی که براساس رویه‌های تعریف شده و قابل قبول، فردی از کارکنان برای ارتقاء به پستی بالاتر انتخاب می‌شود، به واسطه آن که فرد مذکور از میان خود کارکنان انتخاب شده، امکان همکاری و متابعت دیگر کارکنان از این فرد بالا می‌رود (راندری و مالک^۴؛ ۲۰۰۸؛ آندرسون استرابرگ، سورکی و هل‌گرن^۵، ۲۰۰۷). بازرمن، شروث، شاه، دیکمن و تن‌برون سل^۶ (۱۹۹۴) نقش مقایسه با دیگران و ادراکات عدالت رویه‌ای را در واکنش به مشاغل فرضی پیشنهادی مورد مطالعه قرار دادند. این پژوهش‌گران دریافتند که شرکت‌کنندگانی که با یک شغل پیشنهادی مواجه بودند، نسبت به شرکت‌کنندگانی که با پیشنهادات شغلی چندگانه مواجه بودند، توجه بیشتری به عدالت رویه‌ای می‌نمودند. یعنی وقتی مناصب و پست‌های سازمانی محدود است، کارکنان سازمان توجه بیشتری به رعایت عدالت رویه‌ای در تصمیم‌گیری نشان می‌دهند. یکی از حوزه‌هایی که در پژوهش‌های کمی، کمتر مورد توجه واقع شده است، نقش الگوهای زنانه، شناخت مدارج ارتقاء شغلی و فرصت شبکه‌سازی در ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء زنان شاغل در سازمان‌های مختلف می‌باشد. به

1 - Konovsky & Pugh

2 - Lind , Kulik , Ambrose & De vera Park

3- Retaliation

4 - Randeree & Malik

5 - Anderson - Straberg , Sverke & Hellgren

6- Bazerman , Schroth , Shah, Diekmann & Tenbrunsel

باور لمونز^۱ (۲۰۰۳) الگوهای زنانه^۲، شبکه‌سازی^۳ و مدارج ارتقاء شغلی^۴ (یا نردبان شغلی) از زمره‌ی عوامل بسیار مهم در عدالت رویه‌ای درک شده در تصمیمات مربوط به ارتقاء برای زنان است.

تعریف مفاهیم

با توجه به اینکه الگوهای زنانه، شبکه‌سازی و مدارج ارتقاء شغلی از جمله مفاهیم مهم این پژوهش است، توضیح آن‌ها ضروری به نظر می‌رسد:

الگوهای زنانه، به وجود زنان صاحب منصب و مدیری اطلاق می‌شود که برای سایر زنان شاغل در پست‌های غیرمدیریتی الگو و مرجع به حساب می‌آیند.

شبکه‌سازی نیز به امکان ایجاد ارتباطات متعدد برای زنان در تمامی سطوح و جوانب اطلاق می‌شود. بنابراین زمانی که در محیط کار این امکان وجود دارد تا زنان با هر کس که نیاز باشد ارتباط لازم و کافی را در امور کاری و شغلی برقرار کنند، گفته می‌شود که امکان شبکه‌سازی برای زنان در محیط کار وجود دارد.

متغیر بعدی، مدارج ارتقاء شغلی نیز به پلکان پیشرفت و ترقی در مدارج و پست‌های شغلی و سازمانی اطلاق می‌گردد. به معنای دیگر مدارج ارتقاء شغلی حاوی این مفهوم است که مسیر پیشروی در پست‌ها و موقعیت‌های سازمانی در یک محیط کاری چگونه است و افراد چگونه می‌توانند گام‌به‌گام در مسیر این ارتقاء و ترفیع به پیش بروند (لمونز، ۲۰۰۳).

در کنار این متغیرها، متغیر طرح‌واره جنسیتی^۵ مطرح می‌شود که به صورت بالقوه نقش تعدیل‌کننده دارد. طرح‌واره شبکه‌ای از عناصر به هم مرتبط است که یک مفهوم را برای افراد تعیین و تعریف می‌کند (کراکت^۶، ۱۹۸۸). طرح‌واره‌ها از طریق تجارب مختلف نظیر مشاهده‌ی رخدادهای مشابه در موضوعات خاص (مانند نحوه برخورد والدین با فرزندان دختر و پسر) یا آموزش و تعلیم و تربیت شکل می‌گیرند

¹ - Lemons

² - Female or feminine role models

³ - Networking

⁴ - Job ladder

⁵ - Gender schema

⁶ - Crockett

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۱۵

(موست، سوربر و کانینگهام^۱، ۲۰۰۷؛ مارتین و رابل^۲، ۲۰۰۴؛ پری، داویس بلیک و کالیک^۳، ۱۹۹۴). جنسیت‌پذیری^۴ فرآیندی است که اجتماع از آن طریق، کودکان را در مورد نقش‌های جنسیتی‌شان آموزش می‌دهد (به این مفهوم که هر کودک در نهایت، خود را در فضای ذهنی خویش، مذکر یا مونث در نظر می‌گیرد) (بم^۵، ۱۹۸۴). براساس نظریه یادگیری اجتماعی^۶، نظریه توسعه شناختی^۷ و نظریه طرح‌واره جنسیتی^۸، کودکان در حال رشد از طریق محاوره‌ها و رفتارهای خاص، دیدگاه‌های جنسیتی^۹ را را که در هر فرهنگ خاص مورد تأکید است، درونی می‌کنند. در عین حال بر مبنای نظریه توسعه شناختی، به محض درونی شدن این دیدگاه‌های جنسیتی، افراد برای ایجاد هویت^{۱۰} متناسب با این دیدگاه‌ها آماده می‌شوند. بر همین اساس افرادی که زیاد درگیر فرآیندهای طرح‌واره‌ای-جنسیتی^{۱۱} می‌شوند، به صورت جدی‌تری رفتارهای قالبی - جنسیتی^{۱۲} از خود نشان می‌دهند. رفتارهای قالبی جنسیتی، رفتارهای معین و تعریف شده بر مبنای جنسیت پذیرفته شده‌ی فرد هستند و اغلب به صورت مانعی در برابر تنوع شناخت‌ها و رفتارهای افراد عمل می‌کنند. همین طرح‌واره‌های جنسیتی و به دنبال آن رفتارهای قالبی جنسیتی به ویژه زمانی که جنبه سنتی به خود می‌گیرند، بسیاری از انتخاب‌ها و رفتارهای زنان در محیط‌های کار را متأثر می‌سازند. بم (۱۹۹۳)، دوکس و میجر^{۱۳} (۱۹۹۰) و میجر (۱۹۸۷) نشان داده‌اند، وقتی زنان از کودکی این باور را می‌پذیرند که جنسیت آن‌ها ایجاب می‌کند که بیشتر نقش مراقبتی و پیرو داشته باشند، به طور طبیعی از تلاش برای دستیابی به نقش‌های متنوع و مدارج بالای شغلی باز داشته می‌شوند (راس گوردون^{۱۴}، ۱۹۹۹).

1 - Most , Sorber & Cunningham

2 - Martin & Ruble

3- Perry , Davis - Blake & Kulik

4- Gender typing

۵- Bem

6- Social learning theory

7- Cognitive-development theory

8- Gender schema theory

9- Gender lenses

10- Identity

11- Gender-schematic processing

12- Gender-stereotyped behaviors

13- Deaux & Major

14 - Ross-Gordon

متغیر مطلوبیت اجتماعی^۱ به میزان تمایل افراد در پاسخ‌گویی به سؤالات یک پرسشنامه، مصاحبه یا گفتگو یا ابراز رفتارهای معین در شرایط اجتماعی و ارائه تصویر مناسب و مطلوب از خود اطلاق می‌شود. براساس پژوهش‌های موجود، انسان‌ها در بسیاری از شرایط، به ویژه در شرایطی که به پرسش‌های مطرح در پرسشنامه‌ها یا مصاحبه‌های دارای محتوای ارزشی (چه از بعد اجتماعی و چه از بعد روان‌شناختی) پاسخ می‌دهند، سعی می‌کنند تا به جای ارائه تصویر واقعی از نظرات و ایده‌های خود، به آنچه که از نظر اجتماعی پذیرفته شده است اشاره کنند (ریچمن، کیسلر، ویزباند، دراسگو، ۱۹۹۹). متغیرهای معرفی شده در این بخش، مطابق مدل ارائه شده در شکل (۱) با یکدیگر پیوند و ارتباط می‌یابند. برای روشن‌تر شدن مفاهیم، معرف‌های مفهومی و تشریحی هر یک از متغیرها در جدول ۱ آورده شده است.

جدول (۱): معرف‌های مفهومی و تشریحی هر یک از متغیرهای پژوهش

متغیرها	معرف‌های مفهومی و تشریحی متغیرها
ادراکات عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی	رعایت انصاف و عدالت در ارتقاء با توجه به تحصیلات، رعایت انصاف و عدالت در ارتقاء شغلی با توجه به عملکرد، رعایت انصاف و عدالت در ارتقاء شغلی با توجه به طول مدت خدمت، رعایت عدالت و انصاف در ارتقاء با توجه به طول خدمت در پستی معین.
متغیرها	معرف‌های مفهومی و تشریحی متغیرها
الگوهای زنانه	حضور زنان در پست‌های بالای سازمان به عنوان امکان پیشرفت زنان در سازمان، کسب پست‌های سازمانی دارای قدرت توسط زنان در سازمان، وجود زنان دارای پست در سازمان همراه با ویژگی‌های بارز زنانه.
مدارج ارتقاء شغلی	وجود مسیر ترقی روشن برای پیشرفت در پست‌های سازمانی، قابل دسترس بودن پست‌های سازمانی برای همه در صورت شایستگی، وجود تعریف صریح و روشن از رابطه و پیوند بین مشاغل در راستای ارتقاء در پست‌های سازمانی.
فرصت شبکه‌سازی	امکان برقراری ارتباط، مراد و گفتگو در تمامی سطوح، دسترسی به منابع

¹ - Social desirability

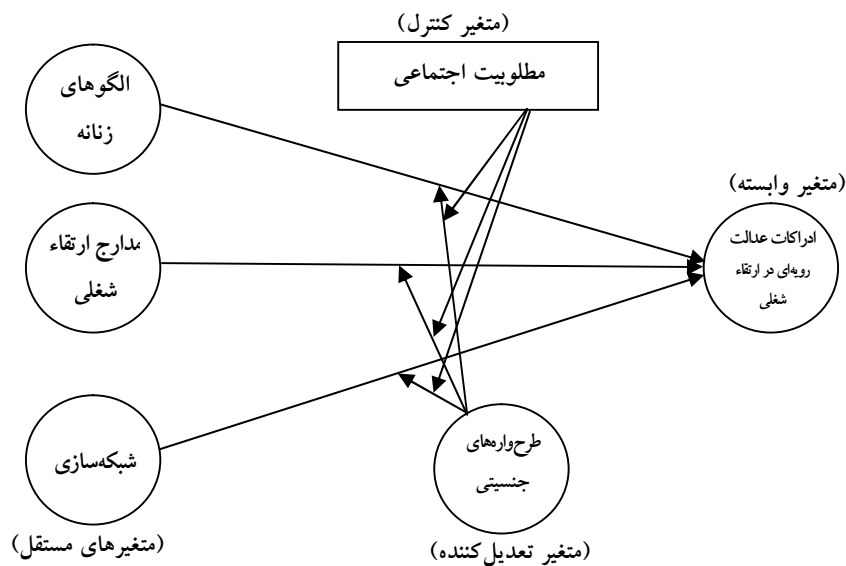
² - Richman, Kiesler, Weisband & Drasgow

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۱۷

اطلاع‌رسانی، امکان مشورت با اطرافیان، امکان دسترسی به کمک دیگران در زمان دشواری‌ها، امکان برقراری ارتباط منطقی برای تأثیرگذاری بر تصمیمات.	
زشت انگاشتن فحاشی برای زنان بیش از مردان، باور به مشارکت فعال مردان در نقش‌های زنانه سنتی، امکان ابراز وجود برای زنان همپای مردان، تلاش برای همسر و مادر خوب بودن به جای دیگر مسائل، فرصت‌های کاری و شغلی برابر برای زنان نظیر مردان.	طرح‌واره‌های جنسیتی
متنفر نبودن از هیچکس در هیچ شرایطی، حسادت نکردن و غبطه نخوردن به حال دیگران، آرامش همیشگی و عصبی و خشمگین نشدن، رعایت ادب و احترام تحت هر شرایط و موقعیتی، عدم تمارض و مظلوم‌نمایی در هیچ شرایطی.	مطلوبیت اجتماعی

مدل مفهومی و نظری پژوهش

مدلی که در شکل ۱ ارائه شده، مدل تحلیلی این پژوهش می‌باشد که طرح مسئله پژوهش براساس آن صورت‌بندی شده است.



شکل (۱): مدل تحلیلی و مفهومی پژوهش از رابطه بین متغیرها

متغیرهایی که در شکل (۱) معرفی شده‌اند، از لحاظ تحلیلی دارای نقش‌های چهارگانه‌ای هستند. سه متغیر الگوهای زنانه، مدارج ارتقاء شغلی و شبکه‌سازی و عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین)، ادراکات عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی به عنوان متغیر وابسته (ملاک یا پیامد)، طرح‌واره‌های جنسیتی به عنوان متغیر تعدیل‌گر^۱ و بالاخره مطلوبیت اجتماعی به عنوان متغیر کنترل در نظر گرفته شده است. زیرا در پاسخ‌گویی به طرح‌واره‌های جنسیتی این احتمال مطرح است که افراد به جای نظرات واقعی خود، آنچه را که تصور می‌نمایند اجتماع می‌پسندد منعکس می‌نمایند.

شواهد پژوهشی قابل توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد، طرح‌واره‌های جنسیتی (به صورت سنتی و غیرسنتی) می‌توانند رابطه ادراکات زنان را از رابطه متغیرهایی نظیر الگوهای زنانه، مدارج ارتقاء شغلی و فرصت شبکه‌سازی برای زنان با ادراکات عدالت رویه‌ای تعدیل نمایند. در درجه اول از دیدگاه نظریه طرح‌واره جنسیتی، به محض اینکه طرح‌واره‌های جنسیتی در فرآیند رشد شکل گرفتند، در حافظه ذخیره می‌شوند تا فرصتی برای فعال شدن و استفاده از آن‌ها پدید آید. طرح‌واره‌های جنسیتی، از لحاظ مفهومی دو شکل سنتی و غیرسنتی در زنان به خود می‌گیرد. منظور از طرح‌واره‌های سنتی، نقش‌های سنتی در قالب همان خانه‌داری و فرزندداری است. درحالی‌که طرح‌واره‌های غیرسنتی به لحاظ ماهیت، بیشتر معطوف به درگیر شدن زنان در دنیای کار بیرون از خانه و مشارکت همانند مردان در کار و تلاش است (ایبارا^۲، ۱۹۹۳). بر اساس پژوهش گوتگ و کوهن^۳ (۱۹۹۲) و دوکس (۱۹۷۶) اینکه کدامیک از طرح‌واره‌های ذخیره شده در حافظه در لحظه فعال خواهد شد، به تأخر، نیرومندی و تمایز بین ویژگی‌های طرح‌واره‌های جنسیتی زنان و مردان در محیطی که فرد در آن مشغول به فعالیت است، مربوط می‌شود. الگوهای زنانه یکی از متغیرهای بافتی است که ممکن است طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی و غیرسنتی را در کارکنان زن فعال سازد. در صورت فعال‌سازی، به طور طبیعی این طرح‌واره‌ها رابطه‌ی بین ادراک عدالت رویه‌ای در تصمیمات مربوط به ارتقاء را با الگوهای زنانه تعدیل می‌نمایند. یکی دیگر از متغیرهای بافتی، فرصت شبکه‌سازی برای زنان است. براساس نظر ایبارا (۱۹۹۲ و ۱۹۹۳) فرصت شبکه‌سازی در واقع اشاره‌ای به امکان برقراری روابط گسترده و وسیع حمایتی و کاری برای انجام اثربخش امور است.

1 - Moderator

۲- Ibarra

3 - Gutek & Cohen

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۱۹

لمونز (۲۰۰۳) معتقد است که امروزه زنان در دنیای کار و شغل، به واسطه نقش‌های سنتی و تاریخی خویش، فرصت زیادی برای برقراری روابط گسترده با همکاران خود برای هر چه اثربخش‌تر شدن کار و عملکردشان ندارند. در خصوص نقش تعدیل‌کننده طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی و غیرسنتی و ارتباط آن با شبکه‌سازی و عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی زنان باید گفت: وقتی زنان فرصت پیدا می‌کنند تا روابط گسترده و وسیعی در کلیه سطوح در یک سازمان برقرار کنند، به طور طبیعی قادر خواهند بود تا بر تصمیمات به اشکال مختلف تأثیر بگذارند. این روند، باعث افزایش ادراک عدالت رویه‌ای در آن‌ها می‌شود؛ به ویژه وقتی زنان دارای این تفکر باشند که آن‌ها هم همانند مردان می‌توانند به پست‌های بالا دست یابند، این رابطه نیرومندتر می‌شود. بالاخره در اغلب سازمان‌ها یک نظام ارتقاء داخلی و مدارج ارتقاء شغلی (نردبان شغلی) وجود دارد. بارون، داویس بلیک و بایلی^۱ (۱۹۸۶) نشان داده‌اند که طرح‌واره‌های جنسیتی غیر سنتی، به عنوان یک دیدگاه، توجه به مدارج ارتقاء شغلی را در زنان فعال می‌سازد. از آنجائی که در طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی درباره زنان، مدارج ارتقاء سازمانی، مردانه تلقی می‌شوند، به طور طبیعی زنان دارای طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی توجه چندانی به مدارج ارتقاء شغلی نمی‌کنند، ولی در مقابل زنان دارای طرح‌واره‌های جنسیتی غیر سنتی (نوین) توجهشان بیشتر به سمت پست‌های مدیریتی جلب می‌شود (بارون و همکاران، ۱۹۸۶).

با توجه به مدل نظری ارائه شده (مدل شماره ۱) می‌توان گفت که شواهد پژوهشی مرتبط با روابط میان متغیرهای مذکور از پژوهش‌های قبلی به دست آمده است. موریسون و ون‌گلینو^۲ (۱۹۹۰)، ایبارا (۱۹۹۲) و لمونز (۲۰۰۳) نشان داده‌اند که طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی و غیرسنتی به اشکال مختلفی می‌توانند توجه به الگوهای زنانه، فرصت شبکه‌سازی و توجه به مدارج ارتقاء شغلی را فعال سازند. در پژوهش لمونز (۲۰۰۳)، نشان داده شده که طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی و غیرسنتی رابطه بین الگوهای زنانه و مدارج ارتقاء شغلی را با ادراک عدالت رویه‌ای در تصمیمات مربوط به ارتقاء و ترفیع در درون سازمان تعدیل می‌نمایند. بدین معنی که در زنان دارای طرح‌واره‌های جنسیتی غیرسنتی، الگوهای زنانه (وجود زنان در مدارج عالی سازمانی) منجر به ادراکات عدالت رویه‌ای بالاتر در تصمیمات مربوط به ارتقاء می‌شوند. همچنین در زنان دارای طرح‌واره‌های جنسیتی غیرسنتی، درک مدارج ارتقاء شغلی، منجر به ادراک

¹ - Baron, Davis-Blake & Bielby

²- Morrison & Van Glinow

نیرومندتری از عدالت رویه‌ای برای ارتقاء می‌شود. این یافته از نگاهی دیگر به این معنی است که طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی به عنوان مانع و محدود کننده عمل می‌کند. بنابراین انگیزه و هدف اصلی از اجرای این پژوهش براساس آنچه در مقدمه، طرح مسئله و مدل تحلیلی پژوهش بیان گردید، روشن نمودن این مسئله بود که آیا در ایران نیز طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی و غیرسنتی در زنان می‌تواند رابطه بین الگوهای زنانه، مدارج ارتقاء شغلی و شبکه‌سازی را در ادراکات عدالت رویه‌ای در ارتقاء بین معلمان زن تعدیل نماید یا خیر؟ روشن شدن این امر و ارائه پاسخی علمی به این مسئله، بسیاری از بسترهای پژوهشی و به دنبال آن بکارگیری دانش حاصل از این پژوهش‌ها را برای برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت تا بلندمدت برای تغییرات در طرح‌واره‌های جنسیتی زنان (از سنتی به غیرسنتی) فراهم خواهد نمود. به هر حال از آنجائی که در ایران پژوهشی در باب شناخت معلمان زن از الگوهای زنانه، مدارج ارتقاء شغلی و فرصت شبکه‌سازی و رابطه آن‌ها با ادراک عدالت رویه‌ای در تصمیمات مربوط به ارتقاء صورت نگرفته بود، این پژوهش با توجه به مسئله و هدف فوق‌الذکر به مرحله اجرا درآمد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: طرح‌واره‌های جنسیتی (سنتی و غیر سنتی) رابطه بین الگوهای زنانه با ادراک عدالت رویه‌ای در تصمیمات مربوط به ارتقاء را در معلمان زن تعدیل می‌نمایند.

فرضیه دوم: طرح‌واره‌های جنسیتی (سنتی و غیر سنتی) رابطه بین مدارج ارتقاء شغلی با ادراک عدالت رویه‌ای در تصمیمات مربوط به ارتقاء را در معلمان زن تعدیل می‌نمایند.

فرضیه سوم: طرح‌واره‌های جنسیتی (سنتی و غیر سنتی) رابطه بین فرصت شبکه‌سازی برای زنان با ادراک عدالت رویه‌ای در تصمیمات مربوط به ارتقاء را در معلمان زن تعدیل می‌نمایند.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را معلمان زن سه شهر اصفهان، یزد و کرمان در پائیز ۱۳۸۷ تشکیل داده‌اند. تعداد کل معلمان پاسخ‌گو در این سه شهر، ۱۰۰۰ نفر (۳۶۰ نفر از اصفهان، ۳۴۰ نفر از کرمان و ۳۰۰ نفر از یزد) بوده است. این تعداد جامعه آماری مربوط به ۸۰

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۲۱

مدرسه (۳۰ مدرسه از اصفهان، ۲۸ مدرسه از کرمان و ۲۲ مدرسه از یزد) بوده‌اند. از این جامعه آماری، ۲۸۰ نفر معلم زن (شامل ۱۰۰ نفر از اصفهان و دو گروه ۹۰ نفری از شهرهای کرمان و یزد) به شیوه نمونه‌گیری دومرحله‌ای و به صورت سهل‌الوصول ۱ یا در دسترس انتخاب شدند. در مرحله اول از مدارس دخترانه این سه شهر از سه مقطع دبستان، راهنمایی و دبیرستان براساس مراجعه حضوری، داوطلبان حاضر به همکاری انتخاب شدند. ۸۰ مدرسه که جزئیات آن در بخش جامعه آماری معرفی شد، انتخاب شدند. در مرحله دوم از این ۸۰ مدرسه و ۱۰۰۰ معلم زن، معلمانی که مایل به همکاری و پاسخ‌گویی بودند، انتخاب شدند. این تعداد حجم نمونه (۲۸۰ نفر) بر مبنای تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری انتخاب شده است. در متون پژوهشی موجود برای جوامع آماری ۱۰۰۰ نفر، حدود ۲۸۰ نفر نمونه مکفی معرفی شده است (حسن‌زاده، ۱۳۸۲). طبیعی است که شیوه نمونه‌گیری سهل‌الوصول یا در دسترس، به دلیل گستردگی جامعه آماری و عدم امکان اجرای نمونه‌گیری تصادفی کامل برای پژوهش‌گران این پژوهش استفاده شده است. در متون پژوهشی، این شیوه نمونه‌گیری (سهل‌الوصول یا در دسترس) علی‌رغم محدودیت در تعمیم‌دهی نتایج و محدودیت این پژوهش، در مواقع عدم امکان نمونه‌گیری تصادفی توصیه شده است (گال، بورگ و گال، ۱۳۸۲). از ۲۸۰ نفر معلم، ۳۰ نفر مجرد و ۲۵۰ نفر متأهل بوده‌اند. همچنین از کل گروه نمونه، ۴۲ نفر دارای تحصیلات دیپلم و ۲۳۸ نفر فوق دیپلم و بالاتر بوده‌اند. میانگین سنی گروه نمونه ۳۷/۸۸ (با انحراف معیار ۵/۹۴) و میانگین سابقه شغلی آن‌ها نیز ۱۵/۹۴ (با انحراف معیار ۶/۰۲۲) بود.

برای سنجش متغیرهای مطرح در پژوهش، محققان از پرسشنامه‌های استاندارد که در پژوهش‌های مشابه خارجی به کار رفته استفاده کردند. قابل ذکر است که با توجه به تفاوت‌های فرهنگی و ویژگی‌های بومی، تغییرات مناسب و لازم در این پرسشنامه‌ها ایجاد شده است. روند ترجمه ابزارهای پژوهش به این شکل بود که ابتدا پرسشنامه‌ها به فارسی ترجمه گردید، سپس طی دو مرحله، سؤالات ترجمه شده با سؤالات اصلی توسط یک تن از اساتید مسلط به زبان انگلیسی تطبیق داده شد. کلیه پرسشنامه‌های پژوهش به شیوه‌ی خودگزارش‌دهی در مدت زمان ۱۰ تا ۱۴ دقیقه توسط پاسخ‌گویان پاسخ داده شده‌اند. روایی ابزارها نیز همگی از طریق تحلیل عاملی اکتشافی (مؤلفه‌های اصلی با چرخش از نوع واریماکس) و پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته است.

¹ - Convenience Sampling

تعریف عملیاتی متغیرها

الگوهای زنانه: برای سنجش این متغیر از سه سؤال که توسط لمونز (۲۰۰۳) معرفی شده استفاده شد. این پرسشنامه وجود الگوهای نقش زنانه دارای مدارج بالا را در سازمان‌ها مورد سنجش قرار می‌دهد. لمونز (۲۰۰۳) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۰ گزارش نموده است. تحلیل عاملی سه سؤال این پرسشنامه را بر روی یک عامل با ارزش ویژه ۱/۷۰۵ (و واریانس تبیین شده ۱۱/۳۶۴ درصد) با آلفای کرونباخ ۰/۶۴ قرار داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «در سازمان ما زنان زیادی دارای پست و موقعیتی هستند که در آن اقتدار و قدرت وجود دارد».

۱. **مدارج ارتقاء شغلی:** برای سنجش این متغیر نیز از سه سؤال که توسط لمونز (۲۰۰۳) معرفی شده استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه صراحت و وضوح ادراکی پاسخ‌گویان را از وجود نردبان ترقی شغلی مورد سنجش قرار می‌دهد. لمونز (۲۰۰۳) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۶۷ گزارش نموده است. تحلیل عاملی، سؤال اول و سوم این پرسشنامه را بر روی یک عامل با ارزش ویژه ۱/۱۷ (و واریانس تبیین شده ۱۰/۳ درصد) قرار داد. به دلیل قرار نگرفتن سوال دوم در کنار سوال اول و سوم در تحلیل عاملی و نقش تضعیف کننده آن بر آلفای کرونباخ، این سوال از تحلیل‌های نهایی کنار گذاشته شد. همبستگی دو گویه باقیمانده با یکدیگر ۰/۴ (P < ۰/۰۱) بود. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «سازمان ما دارای سطوح زیادی از پیشرفت و ترقی برای کارکنان می‌باشد».

۲. **شبکه‌سازی:** برای سنجش شبکه‌سازی برای زنان از ۹ پرسش که توسط لمونز (۲۰۰۳) معرفی شده استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه برای سنجش ادراک پاسخ‌گویان از وجود فرصت و شرایط لازم برای شبکه‌سازی برای زنان در سازمان طراحی شده است. لمونز (۲۰۰۳) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۱ گزارش نموده است. تحلیل عاملی، نه سؤال (سوالات اول تا هفتم) این پرسشنامه را بر روی یک عامل با ارزش ویژه ۹/۰۲۳ (و واریانس تبیین شده ۴۳/۴۸۵ درصد) و آلفای کرونباخ ۰/۸۷ قرار داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «زنان در درون سازمان ما، کسانی را که منبع مشورت و اطلاع‌رسانی حرفه‌ای هستند، در اختیار دارند».

۳. **عدالت رویه‌ای در ارتقاء (ترقی):** برای سنجش این متغیر از چهار سؤال پرسشنامه لمونز (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه، رعایت عدالت رویه‌ای را در تصمیم‌گیری برای ارتقاء با توجه به

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۲۳

سطح تحصیلات، عملکرد، طول مدت خدمت و موقعیت یا پست سازمانی مورد سنجش قرار می‌دهد. لمونز (۲۰۰۳) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۵ گزارش نموده است. تحلیل عاملی اکتشافی، چهار سؤال این پرسشنامه را بر روی یک عامل (KMO برابر ۰/۸۱۹، آزمون کرویت بارتلست برابر با ۴۶۸/۲۳۹ و $P < ۰/۰۰۱$) با ارزش ویژه ۲/۷۷۹ (و واریانس تبیین شده ۶۹/۴۶ درصد) و آلفای کرونباخ ۰/۸۵ قرار داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: با توجه به سطح عملکرد کارکنان در مشاغل خود، روش‌های مورد استفاده برای تعیین اینکه کدامیک از کارکنان باید ارتقاء یابند تا چه اندازه منصفانه است؟

۴. **مطلوبیت اجتماعی:** بنابر توصیه پژوهشگران مختلف (از جمله ریچمن و همکاران، ۱۹۹۹) و به دلیل ماهیت حساس طرح‌واره‌های جنسیتی، نسخه کوتاه مقیاس مطلوبیت اجتماعی (استران و گرباسی^۱، ۱۹۷۲) همراه با دیگر پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار اعضای گروه نمونه قرار گرفت تا پاسخ دهند. این پرسشنامه دارای ده سؤال است و به صورت بلی و خیر پاسخ داده می‌شود. در پژوهش لمونز (۲۰۰۳) آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۶۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر تحلیل عاملی نشان داد که پنج سؤال این پرسشنامه (سؤالات ۱، ۲، ۴، ۷ و ۸) بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۴۲ قرار می‌گیرند. این پرسشنامه در مرحله اول از لحاظ همبستگی با متغیرهای پژوهش و به ویژه با طرح‌واره‌های جنسیتی بررسی شده است. در صورتی که همبستگی این متغیر با متغیرهای حساس، بالا باشد، لازم است در تحلیل‌های رگرسیون سلسله مراتبی مورد کنترل قرار گیرد. ولی چنان که در جدول (۱) قابل مشاهده است، مشکل خاصی از نظر مطلوبیت اجتماعی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

۵. **طرح‌واره‌های جنسیتی درباره‌ی زنان:** طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی و غیرسنتی^۲ زنان با استفاده از مقیاس ۱۵ سؤالی نگرش نسبت به زنان اسپنس و هلمریچ^۳ (۱۹۷۸) مورد سنجش قرار گرفت. گویه‌های این مقیاس مربوط به حقوق، نقش‌ها و مزایایی است که زنان باید داشته باشند. برای وضوح بخشیدن در نگرش‌های مربوط به زنان در این پژوهش از مقیاس پاسخ‌گویی چهار درجه‌ای (کاملاً موافقم=۴ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده گردید. تحلیل عاملی اکتشافی حاکی از آن بود که سؤالات ۱ و ۳ به طور همزمان با بار عاملی مشابه بر روی یک عامل جداگانه قرار می‌گیرند. با حذف این دو سؤال، در

1- Strahan & Gerbasi

2- Traditional and nontraditional

3- Spence and Helmreichs attitudes toward women scale

تحلیل عاملی سلسله مراتبی (طی دو مرحله، در مرحله اول سه عامل و در مرحله دوم یک عامل) یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷ بدست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «فحاشی کردن برای زنان بیش از مردان زشت است».

داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیل شده^۱، مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. برای جلوگیری از وقوع هم‌خطی چندگانه^۲ در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی براساس توصیه‌های آیکن و وست^۳ (۱۹۹۱) عمل شده است. تحلیل‌های انجام شده با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی^۴ (SPSS) صورت پذیرفته است.

یافته‌های پژوهش

در جدول (۲)، شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول (۲): میانگین و انحراف معیار به همراه همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	\bar{X}	$S.D$	عدالت رویه‌ای	الگوهای نقش زنانه	مدارج ارتقاء شغلی	شبکه‌سازی	جنسیتی در مورد زنان	طرح‌واره‌های
۱	عدالت رویه‌ای	۹/۸۱	۳/۴۵	-					
۲	الگوهای زنانه	۹/۶۶	۲/۶۳	۰/۲۷۶**	-				
۳	مدارج ارتقاء شغلی	۵/۲۳	۱/۷۳	۰/۲۸۲**	۰/۳۶۵**	-			
۴	متغیرهای پژوهش								
۴	شبکه‌سازی	۲۵/۳۳	۶/۸۶	۰/۳**	۰/۲۷۱**	۰/۴۴۲**	-		
۵	طرح‌واره‌های جنسیتی در مورد زنان	۳۱/۹۹	۵/۳۶	۰/۰۱	۰/۰۴۹	-۰/۰۱۳	-۰/۰۵	-	
۶	مطلوبیت اجتماعی	۲/۶۷	۱/۲۴	-۰/۰۱۱	۰/۰۶۱	۰	-۰/۰۹۷	۰/۰۸۱	

** $p < ۰/۰۱$

- 1- Moderated hierarchical regression
- 2 - Multicollinearity
- 3 - Aiken & West
- 4 - Statistical Package for Social Science

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۲۵

چنان که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، عدالت رویه‌ای در ترفیع و ارتقاء با الگوهای زنانه ($r=0/276$)، با مدارج ارتقاء شغلی ($r=-0/282$) و با شبکه‌سازی ($r=0/3$) دارای رابطه معناداری ($P<0/01$) است. اما طرح‌واره‌های جنسیتی در مورد زنان با عدالت رویه‌ای برای ترفیع و ارتقاء و با الگوهای زنانه، مدارج ارتقاء شغلی و شبکه‌سازی برای زنان دارای رابطه معناداری ($P>0/05$) نمی‌باشد. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳): نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیل شده برای پیش‌بینی ادراکات

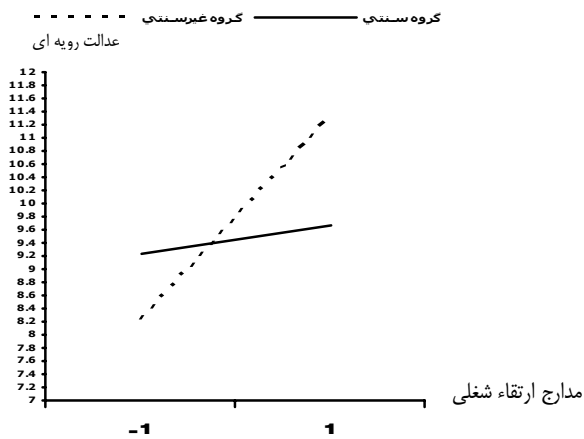
عدالت رویه‌ای در ارتقاء برای زنان

ΔF	ΔR^2	R^2	R	β	B	R^2	R	β	B	متغیرهای پژوهش	$\hat{\beta}$
۷/۲۲۴**	۰/۰۲۴	۰/۱	۰/۳۱۶	۰/۲۵۲**	۰/۸۷۱**	۰/۰۷۶	۰/۲۷۶**	۰/۲۷۶**	۰/۹۵۲**	الگوهای زنانه	۱
				۰/۰۲۴	۰/۰۸۲			-۰/۰۰۳	-۰/۰۱۱	طرح‌واره‌های جنسیتی در مورد زنان	
				۰/۱۵۷**	۰/۵۳۹**			-	-	الگوهای زنانه×طرح‌واره‌های جنسیتی	
۳/۸۴*	۰/۰۱۳	۰/۰۹۲	۰/۳۰۴	۰/۲۷۲**	۰/۹۳۹**	۰/۰۸	۰/۲۸۲**	۰/۲۸۲**	۰/۹۷۴**	مدارج ارتقاء شغلی	۲
				۰/۰۲۷	۰/۰۹۳			۰/۰۱۴	۰/۰۴۸	طرح‌واره‌های جنسیتی در مورد زنان	
				۰/۱۱۴*	۰/۴۱۳*			-	-	مدارج ارتقاء شغلی×طرح‌واره‌های جنسیتی	
۰/۰۰۹	۰/۰۰۰	۰/۰۹	۰/۳۰۱	۰/۳۰۲**	۱/۰۴۲**	۰/۰۹	۰/۳۰۱	۰/۳۰۲**	۱/۰۴۲**	شبکه‌سازی	۳
				۰/۰۲۵	۰/۰۸۶			۰/۰۲۵	۰/۰۸۷	طرح‌واره‌های جنسیتی در مورد زنان	
				-۰/۰۰۶	-۰/۰۱۸			-	-	شبکه‌سازی×طرح‌واره‌های جنسیتی	

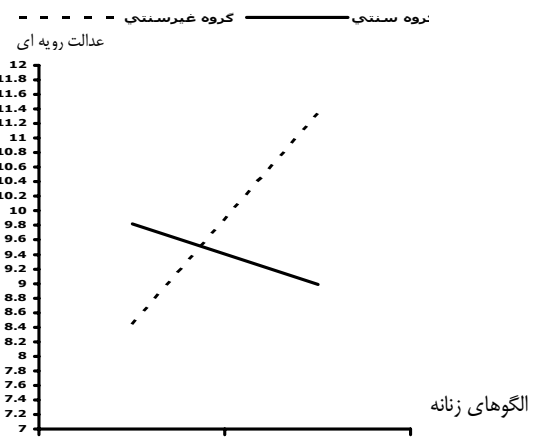
$P<0/01$ ** $P<0/05$ **

چنان که در جدول (۳)، ردیف اول مشاهده می‌شود، الگوهای زنانه با عدالت رویه‌ای ادراک شده در ارتقاء دارای رابطه معناداری است (ردیف اول، بتای استاندارد برابر با ۰/۲۷۶)، به دنبال آن به دلیل اینکه الگوهای زنانه با طرح‌واره‌های جنسیتی دارای بتای استاندارد معنادار برابر با ۰/۱۵۷ ($P<0/01$) است و ۲/۴ درصد واریانس افزوده معنادار ($\Delta R^2=0/024$) برای پیش‌بینی عدالت رویه‌ای در ارتقاء پدید آورده، مشخص است که طرح‌واره‌های جنسیتی رابطه الگوهای زنانه را با عدالت رویه‌ای تعدیل نموده‌اند.

در ردیف دوم جدول (۳) نیز دیده می شود که مدارج ارتقاء شغلی با عدالت رویه‌ای در ارتقاء دارای رابطه است ($\beta=0/282$). در این مورد نیز به دلیل اینکه مدارج ارتقاء شغلی با طرح واره های جنسیتی ۱/۳ درصد واریانس افزوده معنا دار ($\Delta R^2=0/013$) برای عدالت رویه ای در ارتقاء پدید آورده است، می توانیم بگوئیم طرح واره های جنسیتی در مورد زنان قادر به تعدیل رابطه مدارج ارتقاء شغلی با عدالت رویه‌ای در ارتقاء است. یعنی رابطه بین مدارج ارتقاء شغلی با عدالت رویه ای در ارتقاء بین معلمان زن دارای طرح واره های جنسیتی سنتی (پذیرش نقش های زنانه معطوف به فرزندداری، خانه داری، پرهیز از تمایلات معطوف به پیشرفت و ترقی نظیر مردان)، نسبت به معلمان زن دارای طرح واره های جنسیتی غیرسنتی متفاوت است. بالاخره در ردیف سوم جدول (۳) نشان داده شده که فرصت شبکه سازی برای زنان با عدالت رویه‌ای در ارتقاء دارای رابطه است ($\beta=0/302$)، ولی به دلیل اینکه طرح واره های جنسیتی در مورد زنان با شبکه سازی واریانس افزوده معناداری برای پیش بینی عدالت رویه ای در ارتقاء پدید نیآورده، می توانیم بگوئیم طرح واره های جنسیتی قادر به تعدیل رابطه فرصت شبکه سازی برای زنان با عدالت رویه‌ای در ارتقاء نمی باشد. یعنی رابطه فرصت شبکه سازی برای زنان با عدالت رویه‌ای در ارتقاء در میان معلمان دارای طرح واره های جنسیتی سنتی و غیر سنتی با یکدیگر تفاوتی ندارد. در دو نمودار ۱ و ۲ نقش تعدیل کننده طرح واره های جنسیتی برای زنان در رابطه الگوهای زنانه و مدارج ارتقاء شغلی با عدالت رویه‌ای به صورت نمودار نشان داده شده است.



نمودار (۲): رابطه مدارج ارتقاء شغلی با عدالت رویه‌ای در دو گروه سنتی و غیرسنتی



نمودار (۱): رابطه الگوهای زنانه با عدالت رویه‌ای در دو گروه سنتی و غیرسنتی

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۲۷

آنچه که در نمودار (۱) نمایش داده شده است، حاکی از آن است که وقتی معلمان زن دارای گرایش‌های طرح‌واره‌های جنسیتی غیرسنتی (خروج از قالب نقش‌های سنتی و پیوستن به دنیای کار و تلاش برای پیشرفت همپای مردان) هستند، حضور زنان در پست‌های مدیریتی، باعث افزایش سطح این ادراک می‌شود که در تصمیم‌گیری مربوط به ارتقاء زنان، باید عدالت و قواعد آن رعایت شود (به شیب رو به بالای خط مربوط به گروه غیرسنتی توجه شود). اما معلمان زن دارای طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی (نقش‌های مادرانه و همسری صرف)، وجود زنان دارای مقام در سازمان را باعث تضعیف ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء برای زنان دانسته‌اند. در نمودار (۲) نیز نشان داده شده که وقتی معلمان زن قائل به وجود مسیر رشد و ترقی روشن و صریح هستند و به نقش‌های جنسیتی زنان به صورت غیرسنتی می‌نگرند، در آن‌ها این ادراک که اصول و قواعد عدالت رویه‌ای در تصمیمات معطوف به ارتقاء زنان رعایت می‌گردد، در سطح بالاتری قرار دارد. یعنی معلمان زن دارای طرح‌واره‌های جنسیتی غیرسنتی، وجود مسیر ارتقاء و ترقی روشن و صریح را دال بر حضور عدالت رویه‌ای در ارتقاء زنان در نظر گرفته‌اند. این روند در حد ضعیف‌تری (به شیب خط‌ها توجه کنید - نمودار ۲) در معلمان زن دارای طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی دیده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

طی این پژوهش شواهدی از رابطه میان شاخص الگوهای زنانه، مدارج ارتقاء شغلی و فرصت شبکه‌سازی با عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی با توجه به نقش تعدیل‌کننده‌ی طرح‌واره‌های جنسیتی زنان به دست آمد. لمونز (۲۰۰۳) که در یک گروه نمونه از دانشجویان شاغل به کار، پژوهش مشابهی را اجرا نموده، نتایجی مشابه با پژوهش حاضر به دست آورده است. شواهد قابل توجهی که از سازمان‌های خارج از ایران به دست آمده است، نشان می‌دهد در بسیاری از سازمان‌ها آن‌گونه که برای مردان مدارج ارتقاء شغلی آشکار و مشخص است و فرصت شبکه‌سازی برای آن‌ها وجود دارد، برای زنان چنین شرایطی فراهم نیست (ایبارا، ۱۹۹۲ و ۱۹۹۳).

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که بین معلمان زن، وجود الگوهای زنانه در سازمان آموزش و پرورش، همراه با ادراک آن‌ها از وجود نردبان یا مدارج شغلی تعریف شده و فرصت شبکه‌سازی با افزایش سطح ادراک آن‌ها از عدالت رویه‌ای دارای رابطه است. اما علاوه بر این یافته، بخش دیگر یافته‌های

پژوهش حاضر (جدول ۳) حاکی از آن بود که طرح‌واره‌های جنسیتی در زنان، رابطه الگوهای زنانه و مدارج ارتقاء شغلی را با عدالت رویه‌ای در ارتقاء تعدیل می‌نماید.

به نظر می‌رسد رابطه بین متغیرهای الگوهای زنانه و مدارج ارتقاء شغلی با عدالت رویه‌ای در بین معلمان زن دارای طرح‌واره‌های جنسیتی غیرسنتی از معلمان زن دارای طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی بیشتر است. یعنی هر چه تعداد زنان دست‌یافته به مدارج عالی و مناصب سازمانی کلیدی در معلمان زن دارای جهت‌گیری جنسیتی غیرسنتی بیشتر باشد، به همان میزان ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء نیز افزایش می‌یابد. دلیل نظری نقش تعدیل‌کننده طرح‌واره‌های جنسیتی در مورد زنان در روابط مذکور به نحوی عمل طرح‌واره‌های شناختی در جهت‌گیری‌های رفتاری و نگرشی باز می‌گردد. طرح‌واره‌های جنسیتی که طی فرآیند جنسیت‌پذیری تحت تأثیر شرایط فرهنگی، تعلیم و تربیت و حتی مشاهده شکل می‌گیرند، با ایجاد دیدگاهی خاص در افراد، باعث تعیین افق دید و خواست‌های نهان و آشکار در آن‌ها می‌شود. پری و همکاران (۱۹۹۴) معتقدند وقتی یک فرد از طریق تجارب متعدد نقش‌های محدود و معینی را به عنوان مرد یا زن برای خود پذیرفت، رفتارها، نگرش‌ها و به طور کلی کنش و واکنش‌های متعدّدش بر مبنای نقش پذیرفته شده‌اش خواهد بود. بنابراین، همسو با یافته‌های لمونز (۲۰۰۳) در این پژوهش نیز وجود طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی در معلمان زن رابطه بین الگوهای زنانه را با عدالت رویه‌ای در ارتقاء تضعیف می‌نمود. این همان اثر جهت‌دهنده‌ی طرح‌واره‌های جنسیتی است.

از سوی دیگر از لحاظ نظری نیز وجود طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی در بین زنان، مانع تلاش آن‌ها در راستای دستیابی به موقعیت‌های اجتماعی و شغلی سطح بالا و عالی می‌شود و حتی در مواردی پیوند میان شناخت‌ها و ادراکات آنان را معکوس می‌نماید. بدین معنی که وقتی زنان در یک محیط کار توانسته‌اند به مدارج عالی سازمانی دست یابند، پس عدالت در رویه‌های تصمیم‌گیری رعایت شده است. اما وقتی یک زن، دارای طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی است، حضور زنان در مدارج عالی را ممکن است به طور تعجب‌آوری به عنوان نشانه‌های عدم وجود عدالت رویه‌ای در نظر بگیرد. این امر می‌تواند از دو تبیین اجتماعی برخوردار باشد. تبیین اول اینکه، ممکن است معلمان زن دارای طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی، وجود زنان در مدارج عالی را پذیرفته باشند، ولی تعداد آن‌ها را کافی ندانند. یعنی علی‌رغم اینکه قائل به حضور الگوهای زنانه هستند، ولی کماکان عدالت رویه‌ای در ارتقاء زنان را کافی نمی‌دانند. تبیین احتمالی دوم به این مسئله بازمی‌گردد که زنان قائل به طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی، به دلیل تجارب

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۲۹

حاصل از کار، ممکن است به نوعی به رضایت از نقش‌های سنتی رسیده باشند. در این حالت چون نقش‌های سنتی را برای خود و زنان دیگر مطلوب‌تر می‌دانند، وجود الگوهای زنانه را بی‌عدالتی در رویه‌های تصمیم‌گیری تلقی می‌کنند. برای صحت و سقم این تبیین لازم است در پژوهش‌های آینده، رضایت از نقش‌های سنتی و غیرسنتی نیز مورد بررسی قرار گیرد تا مشخص گردد که آیا واقعاً زنان دارای رضایت از نقش‌های سنتی، وجود الگوهای زنانه در سازمان‌های محل کارشان را بی‌عدالتی در رویه‌های تصمیم‌گیری تلقی می‌نمایند. در مجموع در نتیجه‌گیری پایانی باید گفت، تقویت نقش‌های جنسیتی نوین زنان در بین معلمان زن می‌تواند راه را برای تلاش‌های هدفمندتر جهت دستیابی به مدارج عالی شغلی باز نماید.

در بخش دیگر یافته‌ها (جدول ۳) مشخص گردید که طرح‌واره‌های جنسیتی در مورد زنان رابطه مدارج ارتقاء شغلی را با عدالت رویه‌ای در ترفیع و ارتقاء تعدیل می‌نمایند. این یافته نیز همسو با نظریات یادگیری اجتماعی و طرح‌واره جنسیتی است. گوتک و کوهن (۱۹۹۲) و ایبارا (۱۹۹۲ و ۱۹۹۳) شواهدی ارائه نموده‌اند که از آن طریق مشخص است زنان با مردان از لحاظ دریافت ارتقاء شغلی با یکدیگر تفاوتی ندارند، اما زنان افزایش حقوق و ترفیعات مدیریتی کمتری را دریافت می‌کنند و در سطوح سازمانی پائین‌تری نسبت به مردان قرار دارند. این امر می‌تواند ناشی از صریح و آشکار نبودن مدارج ارتقاء شغلی برای زنان نسبت به مردان باشد، در عین حال وجود طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی نیز می‌تواند خواست و تمایل زنان شاغل در یک سازمان را برای وجود مدارج ارتقاء تعریف شده و صریح کاهش دهد؛ چرا که وقتی زنان بپذیرند پست‌های عالی و مدیریتی، مشاغل یا مناصبی مردانه هستند، به طور طبیعی تلاش چندانی برای محقق ساختن مدارج ارتقاء شغلی مشابه با مردان به خرج نمی‌دهند. این ادعا در رابطه ضعیف‌تری که در گروه معلمان زن دارای طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی بین مدارج ارتقاء شغلی با عدالت رویه‌ای در ارتقاء نمود یافته مشخص است.

از لحاظ دستاوردهای نظری، وجود زنان در مناصب مدیریتی و پست‌های کلیدی هر سازمانی می‌تواند انعکاسی از کم‌رنگ بودن تبعیض جنسیتی در درون سازمان باشد. از آنجائی که تبعیض نقطه مقابل عدالت و برابری است، به طور طبیعی وجود الگوهای زنانه به ادراک رعایت اصول عدالت رویه‌ای در تصمیم‌گیری‌های مربوط به ارتقاء می‌انجامد. در کنار این مسئله، وجود سیستم ارتقاء و ترفیع تعریف شده و مشخص همراه با فرصت شبکه‌سازی و بسط و گسترش ارتباطات نیز می‌تواند به ادراک عدالت رویه‌ای

در ارتقاء بیشتری بیانجامد. بنابراین بر پایه یافته‌های پژوهش با تقویت طرح‌واره‌های جنسیتی غیرسنتی در بین معلمان زن، زمینه تقویت ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء بر اثر افزایش توجه به الگوهای زنانه و تقویت مدارج ارتقاء شغلی بالا می‌رود. از طرف دیگر زمینه‌سازی برای تغییر طرح‌واره‌های جنسیتی سنتی، از طریق آموزش‌های ضمن خدمت به معلمان و حتی آموزش‌های حین مدرسه به دانش آموزان پسر، خود از روندهایی است که زمینه انگیزش و تلاش بیشتر دختران و زنان شاغل در سازمان‌ها و به ویژه معلمان را فراهم خواهد ساخت.

پژوهش‌گران علاقه‌مند می‌توانند در تحقیقات آینده، نقش طرح‌واره‌های جنسیتی را در نگرش‌ها و رفتارهای شغلی مختلف مورد سنجش قرار دهند. به ویژه لازم است که طرح‌واره‌های جنسیتی مردانه نیز در کنار طرح‌واره‌های جنسیتی زنانه با متغیرهای مشابه در هر دو گروه زنان و مردان شاغل در سازمان‌های مختلف مورد تحلیل و سنجش قرار گیرند تا نقش طرح‌واره‌های جنسیتی بهتر مشخص گردد. از طرف دیگر بهتر است این موضوع در سازمان‌های ایران مورد تحلیل قرار گیرد که آیا زنان و مردان از لحاظ میزان ترفیعات با یکدیگر تفاوت معناداری دارند یا خیر؟ و اگر تفاوتی هست نقش طرح‌واره‌های شناختی - جنسیتی در این خصوص چه بوده است. به هر حال در تفسیر و تعمیم‌دهی نتایج این پژوهش باید به محدودیت‌های آن توجه داشت. محدودیت اول اینکه نمونه پژوهش حاضر به معلمان زن که از طریق نمونه‌گیری سهل‌الوصول یا در دسترس نمونه‌گیری شدند محدود بوده است. علاوه بر این، متغیرهای مورد سنجش در این پژوهش شامل الگوهای زنانه، مدارج ارتقاء شغلی و فرصت شبکه‌سازی برای زنان به صورت نگرشی و خود گزارش‌دهی بوده و لذا باید در تفسیر یافته‌ها به واسطه احتمال وجود سوگیری‌های ادراکی احتیاط شود.

منابع

حسن زاده، رمضان (۱۳۸۲) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چ اول، تهران، ساوالان.
گال، مردیت؛ والتر بورگ و جویس گال (۱۳۸۲) روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی، ج اول، ترجمه: احمدرضا نصر و همکاران، چ اول، تهران، سمت و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۳۱
گل‌پرور، محسن (۱۳۸۶) «پیش‌بینی تعهد عاطفی و تعهد مستمر از طریق عدالت رویه‌ای ادراک شده و
ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر»، فصلنامه پژوهشگر مدیریت، ش ۵، صص ۵۱-۴۱.
گل‌پرور، محسن و پروین دخت رفیع زاده (۱۳۸۸) «نقش عدالت در نگرش نسبت به سازمان و رضایت از
رسیدگی به شکایات»، اخلاق در علوم و فناوری، ش ۳، ص ۴، صص ۶۵-۵۴.

Aiken, L.S., & West, S.G. (1991). "Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Sage, New Bury Park, CA.

Anderson-StrAberg, T., Sverke, M., & Hellgren, J. (2007) "Perceptions of justice in connection with individualized pay satisfaction", *Economic and Industrial Democracy*, 28, 431-464.

Baron, J.N., Davis-Blake, A., & Bielby, W.T. (1986) "The structure of opportunity: Now promotion ladders very within and among organizations", *Administrative Science Quarterly*, 31, 248-273.

Bazerman, M.H., Schroth, H.A., Shah, P.P., Diekmann, K.A., & Tenbrunsel, A.E. (1994) "The inconsistent role of comparison others and procedural justice in reactions to hypothetical job descriptions: Implications for job acceptance decisions", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 60, 326-352.

Bem, S.L. (1984) "Androgyny and gender schema theory: A conceptual and empirical integration. In R.A. Dienstbier & T.B. Sonderegger (Eds.) ", *Nebraska symposium on motivation: psychology and gender (vol23)*. Lincoln: University of Nebraska Press.

Bem, S.L. (1993). "The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality. New Haven, CT: Yale University Press.

Burney, L.L., Henle, C.A., & Widener, S.K. (2009) "A path model examining the relations among strategic performance measurement system characteristic, organizational justice, and extra- and in - role performance", *Accounting Organizations and Society*, 24, 305-321.\

Crockett, W.H. (1988). "Schemas, affect, and communication. In L. Donohew, H. Sypher, & E.Higgins (Eds.), *Communication, social cognition, and affect*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Deaux, K. (1976). "The behavior of women and men. Monterey, CA: Brooks Cole Publishing.

Deaux, K., & Major, B. (1990). "A social – psychological model of gender. In D.L. Rhode (Ed.) ", *Theoretical perspectives on sexual difference*. New Haven, CT: Yale University Press.

- Gutek, B.A., & Cohen, A.G.** (1992). "Sex ratios, sex role spillover, and sex at work: A comparison of men's and women's experiences. In A Mills & P.Tancred (Eds.) ",Gendering organizational analysis. Newbury Park, CA: Sage.
- Ibarra, H.** (1992) "Homophily and differential returns: sex differences in network structure and access in an advertising firm",Administrative Science Quarterly, 37, 422-447.
- Ibarra, H.** (1993) "Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework", Academy of Management Review, 18, 56-87.
- Konovsky, M.A., & Pugh, S.D.** (1994) "Citizenship behavior and social exchange",Academy of Management Journal, 37, 656-669.
- Lemons, M.A.** (2003) "Contextual and cognitive determinants of procedural justice perceptions in promotion barriers for women",Sex Role, 46(516), 247-264.
- Lind, E.A., Kulik, C.T., Ambrose, M., & de Vera Park, M.V.** (1993) "Individual and corporate dispute resolution: Using procedural fairness as a decision heuristic",Administrative Science Quarterly, 38, 224-251.
- Lind, E.A., & Tyler, T.R. (1988). The social psychology of procedural justice. New York: Plenum Press.
- Lind, E.A., & Tyler, T., & Huo, YIJ.** (1997) "Procedural context and culture: variation in the antecedents of procedural justice judgments",Journal of Personality and Social Psychology, 35, 767-780.
- Major, B.** (1987) "Gender, justice, and the psychology of entitlement. In P.Shaver & C. Hendrick (Eds.) ", Sex and gender: Review of personality and social Psychology. Newbury Park, PA: Sage.
- Martin, C.L., & Ruble, D.** (2004) "Children's search for gender cues",Current Directions in Psychological Science, 13(2), 67-70.
- Morrison, A., & Van Glinow, M.A.** (1990) "Women and minorities in management", American Psychologist, 45, 200-208.
- Most, S.B., Sorber, A.V., & Cunningham, J.G.** (2007) "Auditory stroop reveals implicit gender associations in adults and children", Journal of Experimental Social Psychology, 43, 287-294.
- Nadiri, H., & Tanova, C.** (2010) "An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry",International Journal of Hospitality Management, 29, 33-41.
- Perry, E.L., Davis-Blake, A., & Kulik, C.T.** (1994) "Explaining gender - based selection decisions: A synthesis of contextual and cognitive approaches",Academy of Management Review, 19, 786-820.
- Randeree, K., & Malik, I.** (2008) " Models for leading with organizational justice: Equitable management of the human resource in diverse environment",The

بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن ۱۳۳

International Journal of Diversity in Organizations, Communities and Nations, 7(6), 65-69.

Richman, W.L., Kiesler, S., Weisband, S., & Drasgow, F. (1999) " A Meta analytic study of social desirability distortion in computer administered questionnaires, traditional questionnaires, and inventory", Journal of Applied Psychology, 84, 745-775.

Ross-Gordon, J.M. (1999) "Gender development and gendered adult development. New Directions for Adult and Continuing Education, 84, 29-37.

Spence, J.T., & Helmreich, R.L. (1978). Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates, and antecedents. Austin, TX: University of Texas Press.

Strahan, R., & Gerbasi, K. (1972) "Short, homogeneous version of the Marlowe Crowner's social desirability scale", Journal of Clinical Psychology, 28, 191-193.

Yamaguchi, I. (2009) " Influences of organizational communication tactics on trust with procedural justice effects: A cross-cultural study between Japanese and American Workers", International Journal of Intercultural Relations, 33, 21-31.

Yang, J., Mossholder, W., & Peng, T.K. (2009) " Supervisory procedural justice effects: The mediating roles of cognitive and affective trust", The Leadership Quarterly, 20, 143-154.