

## عوامل موفقیت زنان در سازمانها با رویکرد عدالت اجتماعی (تحلیل محتوای متنی)

زهرا محمدپور<sup>۱</sup>

سید شاهین عامری<sup>۲</sup>

مهیار دیوسالار<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۲/۲۵

### چکیده

هدف: این پژوهش با هدف شناسایی عوامل موفقیت زنان با رویکرد عدالت اجتماعی بر اساس تحلیل محتوای متنی مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می باشد و با توجه به اینکه در این پژوهش از روش های مطالعه کتابخانه ای استفاده شد، می توان بیان کرد که بر اساس ماهیت، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است و از نوع روش نیز کیفی است. بر همین اساس با بکارگیری روش تحلیل محتوای متنی، عوامل مرتبط موفقیت زنان شناسایی و در نهایت بر اساس ابعاد عدالت اجتماعی نام گذاری شدند. نتیجه گیری: با توجه به نتایج کسب شده از طرح پژوهشی پیش رو؛ می بایست به عوامل شناسایی شده در جهت موفقیت زنان توجه بیشتری نمود و زمینه را برای پیشرفت روز افزون کسب و کارهای ایجاد شده به دست زنان با رویکرد عدالت اجتماعی مهیا نمود.

### واژگان کلیدی

موفقیت زنان، سازمان، عدالت اجتماعی

۱. دکترای تخصصی مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، مدرس موسسه غیرانتفاعی علامه حلی (ره)، چالوس، ایران.  
[Dr.zmohammadpour@gmail.com](mailto:Dr.zmohammadpour@gmail.com)
۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، موسسه غیرانتفاعی علامه حلی (ره)، چالوس، ایران.  
[Seyedshahin.ameri@gmail.com](mailto:Seyedshahin.ameri@gmail.com)
۳. کارمند حوزه نظارت گمرکات استان مازندران، اداره کل گمرک نوشهر، ایران.  
[Divm917@gmail.com](mailto:Divm917@gmail.com)

## مقدمه

روند کلی در سازمان‌های ایران تعیین کننده‌ی این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها، سنتی است و به نظر می‌رسد یکی از مهمترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌ها، ناشی از همین مبنای سنت گرایبی است. در همین راستا تلاش زنان در کسب مشاغل رده‌های گوناگون در دهه‌های اخیر رشدی چشمگیر داشته است. امروزه، برای تسریع فرآیند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، چنانچه به زن به عنوان نیروی سازنده نگریسته شود، قطعاً تأثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی جامعه خواهد داشت.

مفهوم عدالت از دیر باز مورد توجه اندیشمندان بوده است و یکی از مفاهیم محوری هر گونه اندیشه سیاسی، اجتماعی و اقتصادی را تشکیل می‌دهد. اندیشمندان عدالت و برابری را اساسی ترین مفهوم در حقوق انسانی می‌دانند، این مفهوم یکی از عالیترین مفاهیم بشری است به طوری که می‌توان گفت عدالت فضیلت اولیه و اساسی انسانیت است. به عقیده بسیاری از آنان در میان فضیلت‌های اخلاقی، عدالت بنیادی ترین آنهاست که قوام و دوام زندگی صلح آمیز و توأم با سعادت انسان‌ها را امکان پذیر می‌سازد، بحث عدالت، شاید غامض ترین موضوع اخلاق در عرصه روابط میان انسان‌ها یا روابط اجتماعی باشد. عدالت اجتماعی از جذاب ترین شعارهای مکاتب بشری در طول تاریخ بوده است و در دهه‌های گذشته یکی از مهم ترین موضوع‌هایی است که دانشمندان علوم اجتماعی به آن توجه دارند. این امر برآمده از رویکرد واقع بینانه‌ی تمامی رشته‌های علوم انسانی به فرایندهای نابرابری در جهان است.

## مبانی نظری

تغییر ساختار نیروی کار و ورود زنان به عرصه‌های مختلف کار و تلاش موجب تغییر نگرش سیاستگذاران و برنامه ریزان نسبت به ضرورت توسعه کارفرینی زنان شده است. زنان می‌توانند با توجه به مکانیسم‌هایی چون گفتگو و مذاکره، اثبات موفقیت، استفاده از دانش و مهارت خود، برخورد‌های مسالمت آمیز، رعایت قوانین و افزایش ارتباطات سازمانی و شبکه‌ای، نسبت به کارآفرینی اقدام کنند (ملک‌آرا، ۱۳۹۹).

عدالت اجتماعی از جذاب ترین شعارهای مکاتب بشری در طول تاریخ بوده است و در دهه‌های گذشته یکی از مهم ترین موضوع‌هایی است که دانشمندان علوم اجتماعی به آن توجه دارند. این امر برآمده از رویکرد واقع بینانه‌ی تمامی رشته‌های علوم انسانی به فرایندهای نابرابری در جهان است (مرصوصی، ۱۳۸۳). عدالت اجتماعی به طور کلی به عنوان ایجاد یک جامعه‌ی عادلانه یا نهادی تعریف می‌شود که متکی بر اصول برابری و همبستگی و درک ارزش‌های حقوق بشر تلاش می‌کند شان و منزلت هر انسان را به رسمیت بشناسد (لطفی و همکاران، ۱۳۹۲). عدالت اجتماعی مفهومی چند بعدی است ولی دو محور بررسی کیفیت زندگی و چگونگی توزیع فرصت‌ها (دسترسی به زیرساخت‌های اجتماعی، فیزیکی و مجازی) همواره محور مطالعات در این زمینه است (مارتینز، ۲۰۰۹). عدالت، به عنوان مهمترین آرمان انسانی، نه تنها دغدغه‌ی امروزین بشر، بلکه از ابتدای تاریخ زندگی اجتماعی مورد توجه اندیشمندان بسیاری بوده است. حضور نابرابری در جنبه‌های متعدد زندگی بشر و ازدیاد شکاف‌های طبقاتی، معضلات زیادی را در جوامع به وجود آورده است. بعضی

از فیلسوفان سیاسی، مفهوم عدالت را از جمله چهار ارزش عمده جوامع بشری در طول تاریخ دانسته‌اند (نیکوترا، ۲۰۱۹). در رابطه با مفهوم عدالت، مفاهیمی مانند برابری، انصاف و مساوات نیز مطرح می‌شوند که بعضی اوقات هم ردیف با آن و گاهی با مفهومی متفاوت با آن به کار گرفته شده‌اند. در حقیقت تحقق عدالت، اساس مشروعیت حاکمیت و عامل توجیه ضرورت وجود دولت تلقی می‌گردد. در واقع، عدالت از جمله مفاهیمی می‌باشد که خرد جمعی همه افراد بشر، آن را نیکو تلقی می‌کند (گاتنیو و مپ، ۲۰۲۰). عدالت را اساسا می‌توان به عنوان اصل یا مجموعه‌ای از اصول به کاربرد که برای حل و فصل دعاوی متضاد به وجود آمده است و عدالت اجتماعی نیز در واقع کاربرد خاص این اصول است برای فائق آمدن بر تعارضاتی که لازمه همکاری اجتماعی برای ترقی افراد است (اتحادی، ۱۴۰۰).

زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال کشور دارای نقش روزافزون و فزاینده‌ای در فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی می‌باشند و نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود و ارتقای رشد و توسعه اقتصادی ایفا می‌کنند. از طرف دیگر، ارتقای نقش زنان در فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به دستیابی به فرصتهای بیشتر برای رشد و توسعه اقتصادی منجر می‌شود. از سوی دیگر، عدالت، آرمانی انسانی است و سابقه‌ای طولانی به قدمت عمر بشر دارد. از طلوع آفرینش، بشر آن را به عنوان یک گرایش باطنی و امری فطری در نهاد و نهاد خود شناخته و سرلوحه‌ی خود جهت قضاوت قرار داده است. هیچ چیز به اندازه پایداری شدن حق ضعیف و مظلوم برای انسان زجر آور و نفرت‌انگیز نیست و هیچ چیز به اندازه بی‌عدالتی، کینه، عداوت و دشمنی را در قلب انسان بوجود نمی‌آورد. مقوله عدالت یک مقوله اساسی و ضروری در ایده ساختار اجتماعی یا اجتماع انسانی هم بر اساس معانی نظری و هم به خاطر تأثیری که بر روی اجتماع و فرد می‌گذارد است. متون علوم اجتماعی نشان می‌دهد که عدالت امری تلقی می‌شود که در صورت رعایت آن، زندگی ما بهتر از آنچه که هست، می‌شود؛ بنابراین توجه و شناخت قابلیت‌ها و توانایی‌های زنان با توجه به ورود گسترده آنها به عرصه کسب و کار از عوامل مهم در جهت توسعه و شکوفایی است. زنان نقش مهمی در ارتقای اشتغال و بهبود وضعیت اقتصادی جامعه ایفا می‌کنند؛ بنابراین، هویت دادن و استقلال بخشیدن به آنان و فراهم کردن زمینه مشارکت فعال آنها در امور مختلف اقتصادی اجتماعی عامل مهمی در انگیزش بیشترین نیروی عظیم در چرخه‌های تولیدی اجتماعی است. همچنین زنان در کشورهای رو به توسعه، امید اول برای ارتقای خانواده‌ها و رشد و توسعه‌ی کشورهای خود محسوب می‌شوند. موفقیت زنان در جوامع نه تنها سبب سودهای اقتصادی می‌شود، بلکه منافع اجتماعی و فرهنگی هم ایجاد می‌نمایند. در همین راستا، توجه به عدالت اجتماعی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

## روش پژوهش

هدف اصلی از انجام این تحقیق تشریح موفقیت زنان با رویکرد عدالت اجتماعی است. در این پژوهش سه سوال مطرح کردیم:

<sup>1</sup>Nicotera

<sup>2</sup> Gatenio Gabel, S., & Mapp, S

بعد عدالت توزیعی موفقیت زنان کدامند؟

بعد عدالت رویه ای موفقیت زنان کدامند؟

بعد عدالت مراوده ای موفقیت زنان کدامند؟

جهت بررسی و شناسایی عوامل موفقیت زنان با رویکرد عدالت اجتماعی از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک شامل (اسناد بالادستی، مراجعه به سایت اینترنتی، مقالات و پایان نامه‌ها) پرداختیم.

### شاخص های مستخرج از منابع

منبع	شاخص
محمدیان و شهسواری (۱۳۹۷)	مزیت آفرینی
محمدیان و شهسواری (۱۳۹۷) زارع و همکاران (۱۳۹۶) نیکوکار و همکاران (۱۳۹۲)	هدفمداری
محمدیان و شهسواری (۱۳۹۷) زارع و همکاران (۱۳۹۶)	قانونمندی
محمدیان و شهسواری (۱۳۹۷) فرهی و همکاران (۱۳۹۴) نیکوکار و همکاران (۱۳۹۲)	یکپارچگی
محمدیان و شهسواری (۱۳۹۷) زارع و همکاران (۱۳۹۶) فرهی و همکاران (۱۳۹۴)	دانایی محوری
Sonnenfield (1981) بوستانی و همکاران (۱۳۹۶)	تأکید یادگیری و پرورش استعدادها
Peters & Waterman (1982)	تخصص مداری
فرهی و همکاران (۱۳۹۴) Silva, L. C. D., Caldas, C. P., Fassarella, C. S., & Souza, P. S. D. (2021).	وجدان کاری کارکنان
Sarhana et al (2021) Silva, L. C. D., Caldas, C. P., Fassarella, C. S., & Souza, P. S. D. (2021).	فرهنگ حمایتی
Hosseini et al (2020) HA, V. D. (2020) Yeşil, S., & Kaya, A. (2012). رضایی آهوانویی (۱۳۹۴)	سازگاری
میر و جهان دیده (۱۳۹۷) یاسینی (۱۳۹۵)	پیشرفت فناوری

منبع	شاخص
میر و جهان دیده (۱۳۹۷) یاسینی (۱۳۹۵)	پیچیدگی سازمان
میر و جهان دیده (۱۳۹۷) یاسینی (۱۳۹۵)	سازماندهی محتوای آموزشی
خسروی (۱۳۹۶)	حمایت‌های معنوی
رفیعی و قربان ملک (۱۳۹۱)	پرورش و تشویق کارکنان
حیدری و همکاران (۱۴۰۰) Miao et al (2019)	تقویت مشارکت کارکنان
حیدری و همکاران (۱۴۰۰) رضایی و همکاران (۱۳۹۱)	انتقال توانایی به کارکنان
Gomes, J., De Weerd-Nederhof, P. C., Pearson, A., & Fisscher, O. A. (2001) Madawaki, A., & Ahmi, A. (2021).	تأمین منابع لازم جهت دستیابی به اهداف
مرادمدسوقه و ابراهیمیان باقرپور (۱۳۹۵)	توانایی تطبیق با قوانین مختلف
بناری (۱۳۹۴) Arena, M., Arnaboldi, M., & Azzone, G. (2010)	توانایی سازمان برای ایجاد شایستگی‌های درونی جهت پاسخگویی سریع به تغییرات
بناری (۱۳۹۴) Arena, M., Arnaboldi, M., & Azzone, G. (2010)	توانایی سازمان برای یکپارچه کردن شایستگی‌های درونی جهت پاسخگویی سریع به تغییرات
بناری (۱۳۹۴) Arena, M., Arnaboldi, M., & Azzone, G. (2010)	توانایی سازمان برای بازسازی شایستگی‌های درونی جهت پاسخگویی سریع به تغییرات
کردنائیج و همکاران (۱۳۹۳) Yannis Caloghirou, Ioanna Kastelli, Aggelos Tsakanikas (2004)	قابلیت‌های انطباقی
سورانی و سپهری نهاد (۱۳۹۴)	دسترسی به اهداف سازمان
قاضی نوری و همکاران (۱۳۹۸)	تعامل سازنده و گفتگو محور برای یکدست کردن اطلاعات و اخذ تصمیم و ارائه راه حل‌های نوآورانه
قاضی نوری و همکاران (۱۳۹۸)	انعطاف پذیری
Teece (2007) قاضی نوری و همکاران (۱۳۹۹)	اخذ تصمیم در پاسخ به تغییرات محیط
Teece (2007) قاضی نوری و همکاران (۱۳۹۹)	درک کردن تغییرات محیط
همایی و علی شیری (۱۳۹۸) احمدپور کاسگری و سودبخش (۱۳۹۴) شفیعی (۱۳۹۸)	سیستم مدیریت کیفیت جامع

منبع	شاخص
سعیدا و سالاری ابرقویی (۱۳۹۳) آذر و همکاران (۱۳۹۴)	
حیدر حسینی و سیف (۱۳۹۲) رضایی و همکاران (۱۳۹۷) اسماعیل آبادی (۱۴۰۰) پوررشیدی و همکاران (۱۳۹۶) Anh, P., Huy, D. T. N., & Phuc, D. M. (2021). Ezema, C. N., Nonum, E. O., Umezina, C. N., & Anakwenze, U. (2018)	سیستم اطلاعات مدیریت
میراسماعیلی و فرجی (۱۳۹۵) بهبودی اصل و همکاران (۱۳۹۱) موحدی و همکاران (۱۳۹۳)	سیستم برنامه ریزی منابع سازمان
آخوندی و آزما (۱۳۹۵) شهابی راد و همکاران (۱۳۹۰) Usip, P. U., Ijebu, F. F., & Dan, E. A. (2020)	سیستم پشتیبانی تصمیم گیری
زمانی (۱۳۹۴)	ایجاد یا تقویت فرهنگ توسعه
زمانی (۱۳۹۴)	کشف و معرفی ظرفیت‌های سازمان
نیرومند (۱۳۹۱)	توجه به خواسته‌ها، میزان توقعات و انتظارات مردم
نیرومند (۱۳۹۱)	بررسی زمینه‌های موفقیت یا عدم موفقیت جهت تحقق برنامه‌ها و سیاست‌های جدید
ربیعی و صادق زاده (۱۳۹۰) Lee, Lock.L (2005)	ایجاد اعتماد اجتماعی
خنفیر و اسلامی (۱۳۸۶)	هم‌فهمی با افراد و توازن جریان ارتباطی
خنفیر و اسلامی (۱۳۸۶)	کاهش اختلاف و ایجاد سازش
کارکنان نصرآبادی (۱۳۸۶) آزاد ارمکی و امامی (۱۳۸۳)	استفاده از تفکر و عقلانیت جمعی
کارکنان نصرآبادی (۱۳۸۶)	آموزش الگوهای رفتاری و کار جمعی
عابدی (۱۳۹۹)	تأمین منافع عمومی
رضایی و مسروری جنت (۱۳۹۹)	ابعاد فضای کاربری محیط
درویشی به همکاران (۱۳۸۵)	سلسله مراتب اداری
درویشی به همکاران (۱۳۸۵)	قوانین و بخشنامه‌ها
درویشی به همکاران (۱۳۸۵)	فشار روانی
درویشی به همکاران (۱۳۸۵)	سبک رهبری
اخگری و عزیزی (۱۳۹۶)	آسایش محیطی

منبع	شاخص
مهرابی و میرزایی (۱۳۹۸)	رشد ارزش‌های کارکنان
مهرابی و میرزایی (۱۳۹۸)	افزایش توان و بهره‌وری کارکنان
هزارجریبی (۱۳۹۰)	توجه به احساس امنیت افراد در سازمان
هزارجریبی (۱۳۹۰)	اعتماد به کارایی افراد سازمان
Fuchs, Sebastian (2011) افچه و همکاران (۱۳۹۳) هزارجریبی و همکاران (۱۳۹۰)	احساس برابری مسئولیت در سازمان
هزارجریبی (۱۳۹۰)	اجرای قانون به صورت یکسان برای همه
حمیدی (۱۳۹۵)	حق تصمیم‌گیری در امور سازمان
حمیدی (۱۳۹۵)	حق رأی دهی در انتخابات سازمانی
حمیدی (۱۳۹۵)	حق انتقاد در سازمان
حمیدی (۱۳۹۵)	رفتارهای خلاف قانون و ناعادلانه
حمیدی (۱۳۹۵)	برابری افراد در بهره‌مندی از علم و معرفت مطابق با علاقه مندی آنها
قادرزاده و همکاران (۱۳۹۷)	احساس اثربخشی در سازمان
قادرزاده و همکاران (۱۳۹۷)	آگاهی سیاسی
رضایی (۱۳۹۱) آل سیدغفور و طالقانی (۱۳۹۷)	برابری منصفانه در استفاده از فرصت‌های سیاسی
باباخانی و همکاران (۱۳۹۱)	توزیع عادلانه امکانات در سازمان
باباخانی و همکاران (۱۳۹۱) Erkutlu, Hakan (2011) Colquitt, J. A. (2001) افچه و همکاران (۱۳۹۳)	برابری در آمد و منافع در سازمان
حاجیانی و همکاران (۱۳۹۶)	تأمین امنیت فرهنگی (امید به آینده، رضایت از زندگی، کیفیت زندگی و ...)
حاجیانی و همکاران (۱۳۹۶)	دسترسی به خدمات فرهنگی
حاجیانی و همکاران (۱۳۹۶)	توسعه تعاملات فرهنگی
عزتی و همکاران (۱۴۰۰)	حق اعتراض نسبت به تصمیمات سازمانی
عزتی و همکاران (۱۴۰۰)	کنترل فساد مالی و اداری
عزتی و همکاران (۱۴۰۰)	حق استفاده بهینه از اموال
رستمعلی زاده و علی جمعه زاده (۱۳۹۷)	حمایت نهادهای دولتی
رستمعلی زاده و علی جمعه زاده (۱۳۹۷) لطفی عظمی و همکاران (۱۳۹۵) Eshghi Iraqi & Ghanipour (2017)	انگیزه‌ی پیشرفت

منبع	شاخص
Ismaila, I., Rahimb Abdul., Mohd Kamal, M. H., Matd, R. C., Husine, N., (2015) ياسوری و نوروزی نژاد (۱۴۰۰)	
رستمعلی زاده و علی جمعه زاده (۱۳۹۷) Hosseinia et al (2014)	مهارت‌های مدیریتی
رستمعلی زاده و علی جمعه زاده (۱۳۹۷)	فرهنگ همکاری
رستمعلی زاده و علی جمعه زاده (۱۳۹۷)	ساختارهای قانونی مناسب
حسینی و همکاران (۱۳۹۷) فلاح جلودار و همکاران (۱۳۸۶) Shahrarai (2006) احمدی و همکاران (۱۳۹۹) Malek Saeedi Ghasroldashti et al (2013) Jamshidi, A., Gemini, D., Nazari Sarmazeh, H., (2013) پاک خصال و سفیری (۱۳۹۸)	ویژگی‌های فردی
حسینی و همکاران (۱۳۹۷) رفیعی و همکاران (۱۳۹۹)	عوامل خانوادگی
احمدی و همکاران (۱۳۹۹) Barghi, H., Zolfaghari, A. A., (2018)	دسترسی به امکانات و تسهیلات
احمدی و همکاران (۱۳۹۹) Malek Saeedi Ghasroldashti et al (2013) Jamshidi, A., Gemini, D., Nazari Sarmazeh, H., (2013) Eshghi Iraqi & Ghanipour (2017)	برنامه‌های آموزشی ترویجی
احمدی و همکاران (۱۳۹۹) نحوی و کهنسال (۱۳۹۰) Jamshidi, A., Gemini, D., Nazari Sarmazeh, H., (2013) Barghi, H., Zolfaghari, A. A., (2018) ياسوری و نوروزی نژاد (۱۴۰۰)	اوضاع اقتصادی
Shahrarai (2006) احمدی و همکاران (۱۳۹۹) Jamshidi, A., Gemini, D., Nzari Sarmazeh, H., (2013) Barghi, H., Zolfaghari, A. A., (2018) پاک خصال و سفیری (۱۳۹۸) ياسوری و نوروزی نژاد (۱۴۰۰)	ساختارهای اجتماعی-فرهنگی
احمدی و همکاران (۱۳۹۹) نحوی و کهنسال (۱۳۹۰)	تحصیلات



منبع	شاخص
احمدی و همکاران (۱۳۹۹) Jamshidi, A., Gemini, D., Nazari Sarmazeh, H., (2013),	عوامل محیطی
احمدی و همکاران (۱۳۹۹) لطفی عظمی و همکاران (۱۳۹۵) یاسوری و نوروزی نژاد (۱۴۰۰)	عزت نفس
احمدی و همکاران (۱۳۹۹) Eshghi Iraqi & Ghanipour (2017) Ismaila, I., Rahimb Abdul., Mohd Kamal, M. H., Matd, R. C., Husine, N., (2015) یاسوری و نوروزی نژاد (۱۴۰۰)	ریسک پذیری
یاسوری و نوروزی نژاد (۱۴۰۰) Ferdous, B., & Tanya, S. (2021).	پشتکار
یاسوری و نوروزی نژاد (۱۴۰۰) Lazić, M., Jovanović, O., & Lazarević- Moravčević, M. (2021).	وضعیت تأهل
یاسوری و نوروزی نژاد (۱۴۰۰)	استفاده از رسانه‌های ارتباطی و جمعی
یاسوری و نوروزی نژاد (۱۴۰۰) ممیز و همکاران (۱۳۹۲)	مناسب بود فضا برای فعالیت اقتصادی زنان
رفیعی و همکاران (۱۳۹۹)	مسئولیت پذیری اجتماعی

## شاخص های موفقیت زنان با رویکرد عدالت اجتماعی بر اساس تحلیل محتوای متنی

عدالت توزیعی	عدالت مراوده ای	عدالت رویه ای
توزیع عادلانه ثروت و منابع؛ فرصت های آموزشی و اجتماعی، پاداش ها و حقوق و مزایا بین افراد جامعه است که این رعایت انصاف هنگام توزیع منابع و پاداش های اجتماعی خود مستلزم تعریف مبنای معین و مشخص برای مرتب ساختن صریح تلاش های افراد با پاداش های دریافتی آنان است	رعایت انصاف در ارتباط ها و مراوده های اجتماعی است که مستلزم تعریف الگوهای ارتباطی مناسب میان اعضای جامعه است. در حقیقت، کیفیت رفتار بین اشخاص در طول اجرای رویه ها در تعیین قضاوت های منصفانه، مهم و موثر اند و توجیه ها و توضیح های ارائه شده در درک انصاف، احتمال اینکه	نیز وجود عدالت در رویه ها و فرایندهای اجتماعی است که مستلزم تعریف رویه ها و فرایندهای عادلانه است، خط مش ها و برنامه های معطوف به عدالت بدون استفاده از رویه های غیرعادلانه اجرا شوند و در واقع به فرآیندی اشاره دارد که در آن، تصمیم ها یا نتایج مورد تصویب واقع می شوند. به بیان دیگر اعمال

<p>قواعد ربیعی و فرایندهای مناسب آن است که می تواند عدالت را رقم بزند که بر اصل برابری قوانین بر اساس جنس، نژاد، منزلت، مذهب و... استوار است. به طوری که فرایند رسیدگی به اتهام ها و حرکت تا حصول به نتایج باید عادلانه باشد و نباید نسبت به افراد، گروه ها، نژادها و مذاهب سوگیری وجود داشته باشد</p>	<p>رویه های تصمیم گیری منصفانه نگریده شوند را افزایش میدهند</p>	
<p>احترام مزیت آفرینی هدفمندی ریسک پذیری عزت نفس وضعیت تأهل قانونمندی تأکید یادگیری و پرورش استعدادها حرفه ای بودن کارکنان فرهنگ نوآورانه فرهنگ حمایتی انطباق پذیری کارکنان جلب مشارکت و درگیری کارکنان در امور ایجاد یا تقویت فرهنگ توسعه اجرای قانون به صورت یکسان برای همه</p>	<p>ارتباط وجدان کاری کارکنان هماهنگی کارکنان عوامل محیطی فرهنگ همکاری عوامل خانوادگی توسعه تعاملات فرهنگی مهارت های اجتماعی کارکنان رهبری مشارکت توجه به خواسته ها تعامل سازنده و گفتگو محور برای یکدست کردن اطلاعات و اخذ تصمیم و ارائه راه حل های نوآورانه کاهش اختلاف و ایجاد سازش ایجاد اعتماد اجتماعی میزان توقعات و انتظارات عضویت در گروه های کارآفرینی رسمی و غیر رسمی</p>	<p>تشویق کارکنان توجه به نیازهای کارکنان جهت ایجاد انگیزش والدین کارآفرین تحصیلات رهبری توزیعی حمایت مدیریت ارشد برای ارتقا کارآفرینی پیشرفت فناوری تأمین منافع عمومی انتخاب فنون و روش های آموزشی سازماندهی محتوای آموزشی شناسایی منابع آموزشی مورد نیاز شناسایی اقدامات آموزشی مورد نیاز گواهینامه آموزشی تعیین اهداف و نیاز آموزشی احساس برابری مسئولیت در سازمان برابری در آمد و منافع در سازمان</p>

توزیع عادلانه امکانات در سازمان	عضویت در انجمن‌های کار آفرینی	توجه به انتقادات از برنامه‌ها و عملکرد سازمان
واگذاری شغل‌ها به افراد متناسب با شایستگی	استفاده از رسانه‌های ارتباطی و جمعی	بررسی زمینه‌های موفقیت یا عدم موفقیت جهت تحقق برنامه‌ها و سیاست‌های جدید
مناسب بودن فضا برای فعالیت اقتصادی زنان	مهارت‌های کارآفرینانه	توجه به کارایی افراد سازمان
شرکت در دوره‌های آموزشی کارآفرینی		مسئولیت‌پذیری اجتماعی
علاقه به فعالیت کارآفرینانه		برخورد با رفتارهای خلاف قانون و ناعادلانه
خلاقیت و ابتکار		کشف و معرفی ظرفیت‌های سازمان
دسترسی به امکانات و تسهیلات پشتیبکار		ساختارهای قانونی مناسب
ساختارهای اجتماعی-فرهنگی		
احساس امنیت در سازمان		

### بحث و نتیجه گیری

نظر به اینکه بطور کلی زنان بخش قابل توجهی از جمعیت فعال اقتصادی را به خود اختصاص می‌دهند، با این حال، مهیا نمودن امکانات لازم برای پرورش ایده‌های خلاق این قشر از یک سو و ایجاد زیرساخت‌های فرهنگی و مدیریتی اثر بخش جهت بهره برداری از نیروهای بالقوه زنان از سوی دیگر، شرایط را برای استفاده مناسب از این ظرفیت عظیم فراهم نموده و موجب موفقیت هرچه بیشتر آنان در حوزه‌ی مختلف می‌شود. عوامل فرهنگی در دو بعد رسمی و غیررسمی، طرز تلقی و نگرش هر جامعه را از فعالیت‌های اقتصادی زنان، آن کشور نشان می‌دهد. نتایج بیانگر آن است که در کشور ما فرهنگ رسمی به ویژه در بخش آموزش جامعه و آموزش‌های رسمی در سال‌های اخیر نقش بسزایی در توسعه کسب و کار زنان بویژه زنان کارمند داشته‌اند؛ اما فرهنگ غیر رسمی ما نه تنها امکان رشد کسب و کار را برای زنان ایرانی فراهم نمی‌سازد، بلکه مانع جدی برای آنان محسوب می‌شود. برای نمونه حفظ نهاد خانوادگی یکی از دغدغه‌های زنان کارمند ایرانی می‌باشد. در همین راستا می‌بایست قواعد و فرهنگ‌هایی ایجاد و ترویج گردد تا زنان نیز بتوانند با کمترین موانع و محدودیت همچون مردان در اجتماع فعالیت نموده و کسب درآمد نمایند.

زنان برای اینکه بتوانند به صورت برنامه ریزی شده در مقوله‌ی کار موفق گردند، باید بصورت برنامه‌ریزی شده مراحل و فرآیندهایی را ایجاد نمود که این افراد بتوانند توانایی مدیریت را بیاموزند. از این رو این قشر با ارتباط گرفتن با انجمن‌ها و انتخاب رهبر یا مدیر از میان خود و تبعیت از دستورات و تصمیمات او، می‌توانند تمرین رهبری و مسئولیت‌پذیری داشته

باشند؛ بنابراین رهبری در انجمن‌ها باید فردی با ویژگی‌های؛ کارآفرین، مسئولیت‌پذیر، اعتمادساز، توانایی متقاعد کردن خود و دیگران، پرهیز از خودمحوری، صداقت و ... باشد.

## منابع و ماخذ

- ۱) اختری، زینب. ذوالفقاری، ابوالفضل (۱۳۹۶). "بررسی گفتمان عدالت اجتماعی و موانع دستیابی به آن از نظر اساتید جامعه‌شناسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران"، فصلنامه علمی پژوهشی اسلام و مطالعات اجتماعی، ۵(۱).
- ۲) اکبری اقدم، صادق، ملکی، امیر و نوایی لواسانی، محمود (۱۳۹۳). "بررسی رابطه بین نگرش به عدالت اجتماعی و محیط آموزشی (محل تحصیل حوزه و دانشگاه)". فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۴(۱).
- ۳) جعفری نیا، غلامرضا (۱۳۹۸). "بررسی رابطه بین عدالت اجتماعی و جنسیتی با نگرش زنان بوشهری به مردم سالاری". جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۲(۱).
- ۴) زائری تمبکی، عبدالعلی. پاسلار زاده، حبیب. جعفرنیا، غلامرضا (۱۳۹۸). "بررسی ارتباط بین گرایش به هویت ملی با احساس عدالت اجتماعی در بین شهروندان شهر بندرعباس". فصلنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۲(۴)، ۲۱۲-۲۴۲.
- ۵) عباسی، صدیقه (۱۳۹۵). "اشتغال زنان و عدالت اجتماعی"، نخستین کنگره ملی زنان موفق ایران، تهران.
- ۶) عدالتیان شهریاری، جمشید. دولت آبادی، فاطمه (۱۳۹۸). "تأثیر عدالت اجتماعی بر موفقیت کارآفرینی زنان بر اساس مدل خودسازماندهی"، کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، تهران.
- ۷) عدالتیان شهریاری، جمشید. دولت آبادی، فاطمه (۱۳۹۸). "تأثیر عدالت اجتماعی بر موفقیت کارآفرینی زنان بر اساس مدل خودسازماندهی"، کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، تهران.
- ۸) گل پرور، محسن. حیدریان، سعید (۱۳۹۶). "نقش تعدیل‌کننده ارزش‌های فرهنگی در رابطه عدالت با رفتارهای انحرافی". راهبرد فرهنگ، ۱۰(۴۰)، ۱۸۱-۲۱۰.
- ۹) ملک آرا، ملیکا (۱۳۹۹). "بررسی چالش‌ها و موانع بازدارنده در توسعه کارآفرینی زنان"، چهارمین کنفرانس بین‌المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها.
- ۱۰) هزارجریبی، جعفر (۱۳۹۰). "بررسی احساس عدالت اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی شهر تهران)". جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲(۴۳)، ۴۱-۶۲.
- ۱۱) واعظی، احمد (۱۳۸۳). "عدالت اجتماعی و مسائل آن". فصلنامه قیامت، ۳(۳).

12) Birley, S., & Westhead, P. (1990). Growth and performance contrasts between 'types' of small firms. *Strategic management journal*, 11(7), 535-557.

13) Daniele, R., Bate, G., & Quezada, I. (2017). Adventure Alternative and Moving Mountains Trust: A hybrid business model for social entrepreneurship in tourism. In *Social Entrepreneurship and Tourism* (pp. 265-277). Springer, Cham.

14) Gatenio Gabel, S., & Mapp, S. (2020). Teaching human rights and social justice in social work education. *Journal of Social Work Education*, 56(3), 428-441.

- 15) Kavilkar, R. D. (2018). Influence of socialism and neo-liberalism and their policies on growth of Indian cities. In *Neo-liberalism and the Architecture of the Post Professional Era* (pp. 119-130). Springer, Cham.
- 16) Kavilkar, R., & Deshmukh, R. (2015). Neo-liberalist political ideology as influencing factor in transformation of Indian urban form. In *The 22nd international conference on "city as organism, new visions of urban life."* International Seminar on Urban Form (ISUF), Sapeinza, Rome.
- 17) Kliem, R. L. & Ludin, I. S. (1997). Reducing Project Risk. Gower Publishing, Ltd.
- 18) Lerner, M., & Haber, S. (2001). Performance factors of small tourism ventures: The interface of tourism, entrepreneurship and the environment. *Journal of business venturing*, 16(1), 77-100.
- 19) Memili, E., Eddleston, K. A., Kellermanns, F. W., Zellweger, T. M., & Barnett, T. (2010). The critical path to family firm success through entrepreneurial risk taking and image. *Journal of Family Business Strategy*, 1(4), 200-209.
- 20) Mu, J., Thomas, E., Peng, G., & Di Benedetto, A. (2017). Strategic orientation and new product development performance: The role of networking capability and networking ability. *Industrial Marketing Management*, 64, 187-201.
- 21) Ozdemir, M. (2017). Examining the relations among social justice leadership, attitudes towards school and school engagement.
- 22) Rifai-Hasan, P. A. (2012). *Islam, Social Justice and Economic Development: A Study of the Works of Sjafruddin Prawiranegara* (Doctoral dissertation, Concordia University).
- 23) Sahi, G. K., Gupta, M. C., & Cheng, T. C. E. (2020). The effects of strategic orientation on operational ambidexterity: A study of indian SMEs in the industry 4.0 era. *International Journal of Production Economics*, 220, 107395.
- 24) Shane, S., Kolvereid, L., & Westhead, P. (1991). An exploratory examination of the reasons leading to new firm formation across country and gender. *Journal of business venturing*, 6(6), 431-446.
- 25) Wang, F. (2018). Social justice leadership—Theory and practice: A case of Ontario. *Educational Administration Quarterly*, 54(3), 470-498.
- 26) Yeh, T. M., Pai, F. Y., & Yang, C. C. (2010). Performance improvement in new product development with effective tools and techniques adoption for high-tech industries. *Quality & Quantity*, 44(1), 131-152.
- 27) Zhang, S., & Zhou, J. (2018). Social justice and public cooperation intention: mediating role of political trust and moderating effect of outcome dependence. *Frontiers in psychology*, 9, 1381.