فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام

شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره ۲۳ جلد دوم (تابستان۱۴۰۴)

تاثیر روانی حمایت های قانونی از زنان بر نحوه عملکرد آن ها در محیط کار

(تاریخ ارسال ۱۴۰۴/۰۳/۱۹ تاریخ پذیرش ۱۴۰۴/۰۵/۲۰)

محمدرضا زریری [۱]

آرمان یارمرادی

چکیده

حمایت های قانونی از زنان در محیط کار، صرفاً مجموعه ای از مواد حقوقی و ضمانت اجراها نیست، بلکه سازوکاری روانی و اجتماعی است که می تواند بر احساس امنیت، عدالت ادراک شده، خودکارآمدی، انگیزش، رضایت شغلی و در نهایت عملکرد شغلی زنان اثر بگذارد. در بسیاری از سازمان ها، فاصله میان «وجود قانون» و «تجربه حمایت» تعیین می کند که حمایت های قانونی تا چه حد به پیامدهای روانی مثبت تبدیل شوند. از یک سو، قوانین مرتبط با منع تبعیض، مرخصی زایمان، حمایت از مادران شاغل، منع آزار و اذیت، برابری فرصت ها و امنیت شغلی، می توانند اضطراب نقش و نگرانی از پیامدهای افشاگری را کاهش دهند و زمینه شکل گیری احساس تعلق و اعتماد سازمانی را فراهم کنند. از سوی دیگر، اگر اجرای قانون ضعیف باشد یا فرهنگ سازمانی حمایت گر شکل نگرفته باشد، همین قوانین ممکن است به بدبینی، احساس بی قدرتی، یا خودسانسوری شغلی بینجامند. مقاله حاضر با رویکردی تحلیلی و مبتنی بر مرور نظام مند منابع فارسی و انگلیسی، مکانیسم های روان شناختی اثرگذار را توضیح می دهد و نشان می دهد حمایت قانونی زمانی بیشترین اثر را بر عملکرد دارد که به «امنیت روانی»، «عدالت سازمانی» و «پاسخگویی مدیریتی» تبدیل شود. در پایان، چارچوبی مفهومی برای پیوند میان حمایت قانونی، پیامدهای روانی و ابعاد عملکرد شغلی ارائه و پیشنهادهایی برای سیاست گذاران، مدیران و پژوهشگران مطرح می شود.

واژگان کلیدی: حمایت های قانونی، زنان شاغل، امنیت روانی، عدالت ادراک شده

---

[۱] نویسنده مسئول

مقدمه

حضور زنان در بازار کار، در دهه های اخیر با تحولات اجتماعی، آموزشی و اقتصادی همراه بوده است. افزایش سطح تحصیلات زنان و تغییر الگوهای خانواده و معیشت، باعث شده است مشارکت اقتصادی زنان نه تنها یک انتخاب فردی، بلکه یکی از ضرورت های توسعه اجتماعی تلقی شود. با این حال، تجربه کار برای زنان در بسیاری از زمینه ها همچنان با چالش هایی همراه است که بخشی از آن به ساختارهای حقوقی و بخشی دیگر به فرهنگ سازمانی و هنجارهای اجتماعی بازمی گردد.

حمایت های قانونی از زنان، در سطح کلان، با هدف کاهش تبعیض و ایجاد فرصت های برابر طراحی می شوند. این حمایت ها می توانند شامل قواعد مربوط به استخدام و ارتقا، منع تبعیض مزدی، شرایط کار برابر، حمایت از مادران شاغل، سازوکارهای رسیدگی به شکایات آزار و اذیت، و تضمین های امنیت شغلی باشند. اما پرسش اصلی آن است که این حمایت ها چگونه از طریق سازوکارهای روان شناختی بر عملکرد زنان اثر می گذارند. به بیان دیگر، قانون زمانی به بهبود عملکرد می انجامد که در تجربه روزمره زنان به «احساس حمایت» تبدیل شود؛ احساسی که رفتار کاری، تصمیم گیری، و سطح انرژی روانی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد.

عملکرد شغلی مفهومی چندبعدی است و از کیفیت و کمیت انجام وظایف تا همکاری تیمی، خلاقیت، رفتارهای شهروندی سازمانی و ماندگاری در شغل را در بر می گیرد. در مورد زنان، عملکرد به طور خاص می تواند از طریق عوامل روانی مانند اضطراب ناشی از تبعیض، ترس از قضاوت، فشار نقش های چندگانه و تجربه ناامنی یا بی عدالتی دچار تغییر شود. در چنین شرایطی، حمایت های قانونی ظرفیت آن را دارند که بخشی از بار روانی را کاهش دهند و منابع شناختی و هیجانی را برای تمرکز بر کار آزاد کنند.

مقاله حاضر می کوشد ضمن تبیین پیوند میان حمایت های قانونی و عملکرد، بر نقش واسطه ای سازه های روان شناختی تاکید کند. بدین ترتیب، تمرکز مقاله صرفاً بر «وجود قوانین» نیست، بلکه بر نحوه ادراک، تجربه و درونی سازی حمایت های قانونی در محیط کار است. این رویکرد به ویژه برای سیاست گذاری و مدیریت منابع انسانی اهمیت دارد، زیرا

نشان می دهد تدوین قانون بدون ایجاد سازوکارهای اجرایی، آموزشی و فرهنگی، ممکن است اثرگذاری محدودی داشته باشد.

بخش اول: مفاهیم و چارچوب کلی حمایت های قانونی از زنان در محیط کار

تعریف حمایت های قانونی و انواع آن

حمایت های قانونی از زنان در محیط کار را می توان مجموعه ای از مقررات، سیاست ها، و ضمانت اجراهای رسمی دانست که هدف آن کاهش نابرابری های جنسیتی، جلوگیری از تبعیض و آسیب، و فراهم آوردن شرایطی برای مشارکت موثر و ایمن زنان در فعالیت های شغلی است. این حمایت ها می توانند در سه سطح قابل تفکیک باشند.

سطح نخست، حمایت های پیشگیرانه است که تلاش می کند از وقوع تبعیض و رفتارهای آسیب زا جلوگیری کند. در این سطح، قواعدی مانند منع تبعیض در استخدام، تعیین دستمزد برابر برای کار برابر، و الزام به فراهم کردن شرایط مناسب برای کار زنان، قرار می گیرد.

سطح دوم، حمایت های ترمیمی است که بر جبران آسیب و رفع پیامدهای تبعیض تمرکز دارد. سازوکارهای شکایت، رسیدگی انضباطی به آزارگران، امکان پیگیری حقوقی، و جبران خسارت از جمله مصادیق این سطح هستند.

سطح سوم، حمایت های توانمندساز است که با هدف افزایش ظرفیت زنان برای ایفای نقش های شغلی و خانوادگی طراحی می شود. مرخصی زایمان، تسهیلات مرتبط با شیردهی و مراقبت از کودک، انعطاف پذیری ساعات کار در برخی موارد، و حمایت از بازگشت به کار پس از دوره های مرخصی، در این دسته قابل بررسی است.

حمایت های قانونی به مثابه پیام اجتماعی

قانون علاوه بر اثر مستقیم خود، پیام نمادینی نیز به جامعه و سازمان منتقل می کند. وقتی نظام حقوقی بر منع تبعیض یا حمایت از زنان تاکید می کند، این پیام ارسال می شود که کرامت و امنیت زنان ارزش عمومی دارد و سازمان ها باید پاسخگو باشند. این پیام، در سطح روانی، می تواند به کاهش احساس انزوا و افزایش احساس مشروعیت مطالبات زنان منجر شود.

با این حال، پیام قانون زمانی موثر است که با تجربه زیسته زنان همخوانی داشته باشد. اگر زن شاغل در مواجهه با تبعیض، مسیر شکایت را بی فایده بداند یا از پیامدهای منفی آن بترسد، قانون به جای ایجاد امنیت، ممکن است به افزایش ناامیدی و فشار روانی بینجامد. بنابراین، رابطه میان قانون و روان، رابطه ای ساده و خطی نیست، بلکه به عوامل زمینه ای مانند فرهنگ سازمانی، کیفیت مدیریت، و دسترسی به سازوکارهای حمایتی وابسته است.

پیوند حمایت قانونی با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی زنان تحت تاثیر دو دسته عامل قرار دارد. دسته نخست، عوامل مهارتی و شایستگی های فردی است مانند آموزش، تجربه، و توانایی حل مسئله. دسته دوم، عوامل زمینه ای است که شامل فرصت ها، منابع سازمانی، عدالت و امنیت می شود. حمایت های قانونی عمدتاً در دسته دوم قرار می گیرند و از طریق کاهش موانع و افزایش منابع روان شناختی، به رشد عملکرد کمک می کنند.

وقتی حمایت قانونی به ایجاد احساس عدالت و امنیت منجر می شود، فرد انرژی روانی خود را صرف مراقبت از خود در برابر تهدیدهای اجتماعی و سازمانی نمی کند و این انرژی می تواند به تمرکز، خلاقیت و کیفیت تصمیم گیری اختصاص یابد. در مقابل، نبود حمایت یا ادراک نبود حمایت، می تواند به «هزینه شناختی» بالا منجر شود؛ یعنی بخشی از ذهن فرد دائماً درگیر پیش بینی خطر، مدیریت تعارض، یا کنترل هیجان های ناشی از تبعیض و بی عدالتی باشد.

بخش دوم: بیان مسئله

با وجود پیشرفت های حقوقی و افزایش توجه عمومی به حقوق زنان، همچنان شکاف قابل توجهی میان اهداف قوانین حمایتی و تجربه واقعی زنان شاغل مشاهده می شود. این شکاف خود را در مصادیقی مانند تبعیض استخدامی، سقف شیشه ای در ارتقا، شکاف دستمزد، فقدان مسیرهای امن گزارش آزار و اذیت، و فشار ناشی از نقش های خانوادگی و شغلی نشان می دهد. مسئله اصلی این است که حمایت های قانونی چگونه به تجربه روانی زنان تبدیل می شود و این تجربه چه اثری بر عملکرد آنان در محیط کار دارد.

در بسیاری از سازمان ها، زنان با نوعی تعارض میان «توانستن» و «امن بودن» روبه رو هستند. ممکن است توانمندی و شایستگی لازم را داشته باشند، اما نگرانی از قضاوت های

جنسیتی، برچسب خوردن، یا محدود شدن فرصت ها، باعث شود رفتارهای محافظه کارانه در پیش بگیرند. در چنین وضعیتی، حمایت های قانونی می توانند نقش سپر روانی ایفا کنند و به کاهش ترس از پیامدهای منفی کمک کنند. اما اگر اجرای قانون نامطمئن باشد، همین مقررات ممکن است به شکل پارادوکسیکال فشار روانی را افزایش دهد، زیرا انتظاری ایجاد می کند که برآورده نمی شود و ناهمخوانی میان «حق» و «واقعیت» احساس بی عدالتی را تشدید می کند.

مسئله دیگر، پیچیدگی رابطه میان حمایت قانونی و عملکرد است. عملکرد شغلی صرفاً نتیجه انگیزش فردی نیست. محیطی که تهدید کلیشه ای یا تبعیض پنهان در آن وجود دارد، می تواند عملکرد را حتی در افراد توانمند کاهش دهد. از سوی دیگر، محیطی که از نظر حقوقی و مدیریتی حمایت گر باشد، می تواند عملکرد را بهبود دهد و به ماندگاری شغلی و مشارکت سازمانی کمک کند. بنابراین، شناخت سازوکارهای روانی اثر حمایت قانونی اهمیت دارد، زیرا به سازمان ها و سیاست گذاران امکان می دهد از سطح «تدوین قانون» به سطح «تجربه حمایت» حرکت کنند.

این مقاله بر آن است تا به این پرسش پاسخ دهد که حمایت های قانونی از زنان از طریق چه مسیرهای روان شناختی بر عملکرد آنان اثر می گذارد و چگونه می توان این اثرگذاری را تقویت کرد.

بخش سوم: اهداف و پرسش های پژوهش

هدف کلی

تبیین سازوکارهای روان شناختی اثر حمایت های قانونی از زنان بر نحوه عملکرد آنان در محیط کار و ارائه چارچوبی مفهومی برای فهم و تقویت این اثر.

اهداف جزئی

شرح انواع حمایت های قانونی مرتبط با زنان شاغل و نقش نمادین و اجرایی آن ها

شناسایی متغیرهای روان شناختی کلیدی مانند امنیت روانی، عدالت ادراک شده، خودکارآمدی، استرس شغلی و انگیزش

تحلیل اثر این متغیرها بر ابعاد مختلف عملکرد شغلی

ارائه پیشنهادهایی برای بهبود اجرای قوانین حمایتی و ارتقای اثربخشی سازمانی

پرسش های اصلی

حمایت های قانونی از زنان چگونه ادراک امنیت و عدالت را در محیط کار شکل می دهد

چه سازوکارهای روانی میان حمایت قانونی و عملکرد شغلی زنان نقش واسطه ای دارند

چه شرایط سازمانی و مدیریتی اثر مثبت حمایت های قانونی بر عملکرد را تقویت یا تضعیف می کند

بخش چهارم: چارچوب نظری و مبانی روان شناختی

نظریه عدالت سازمانی و پیوند آن با قانون

یکی از چارچوب های نظری مهم برای فهم اثر حمایت های قانونی، نظریه عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی معمولاً در سه بعد بررسی می شود. عدالت توزیعی که به انصاف در توزیع منابع مانند دستمزد و پاداش اشاره دارد. عدالت رویه ای که به منصفانه بودن فرآیندها و قواعد تصمیم گیری مربوط است. عدالت تعاملی که به کیفیت رفتار و احترام در تعاملات روزمره اشاره می کند. حمایت های قانونی، به ویژه در حوزه منع تبعیض و فراهم آوردن مسیرهای شکایت، می توانند عدالت رویه ای را تقویت کنند و به تبع آن، رضایت و تعهد را افزایش دهند.

اما نکته کلیدی آن است که ادراک عدالت، به تجربه واقعی افراد وابسته است. زن شاغل ممکن است بداند قانون از او حمایت می کند، اما اگر در عمل فرآیند رسیدگی شفاف نباشد یا مدیریت سازمان رفتارهای تبعیض آمیز را نادیده بگیرد، عدالت ادراک شده کاهش می یابد. کاهش عدالت ادراک شده می تواند به افت انگیزش، کاهش رفتارهای فراتر از نقش، و افزایش قصد ترک شغل منجر شود.

نظریه منابع و فشار شغلی

رویکرد منابع و فشار شغلی توضیح می دهد که افراد در محیط کار با مطالبات گوناگون مواجه اند و برای پاسخگویی به این مطالبات به منابع نیاز دارند. منابع می تواند مادی باشد مانند دسترسی به امکانات، و می تواند روانی باشد مانند حمایت اجتماعی، امنیت و اختیار. حمایت قانونی را می توان نوعی منبع ساختاری دانست که می تواند فشارهای خاص زنان را کاهش دهد.

زمانی که زن شاغل احساس کند در برابر تبعیض یا آزار تنها نیست و مسیرهای رسمی برای حمایت وجود دارد، فشار روانی او کاهش می یابد. کاهش فشار روانی به معنای آزاد شدن ظرفیت شناختی و هیجانی برای انجام بهتر وظایف است. در مقابل، نبود حمایت یا ترس از بی اثر بودن آن، منابع روانی فرد را فرسوده می کند و زمینه فرسودگی شغلی را فراهم می سازد.

امنیت روانی و جرات ورزی حرفه ای

امنیت روانی به این اشاره دارد که فرد در محیط کار احساس کند می تواند ایده هایش را بیان کند، سؤال بپرسد، اشتباه را گزارش دهد یا از حقوق خود دفاع کند، بدون آنکه با تحقیر، تلافی یا حذف مواجه شود. حمایت های قانونی در صورتی که با سازوکارهای اجرایی و مدیریتی همراه شوند، می توانند امنیت روانی را افزایش دهند. امنیت روانی به طور مستقیم بر یادگیری سازمانی، مشارکت، و خلاقیت اثر می گذارد.

در مورد زنان، امنیت روانی می تواند به جرات ورزی حرفه ای منجر شود؛ یعنی توانایی مذاکره برای دستمزد، درخواست ارتقا، گزارش رفتارهای ناعادلانه، و مشارکت فعال در تصمیم گیری ها. جرات ورزی حرفه ای یکی از حلقه های مهم اتصال میان حمایت قانونی و عملکرد است.

خودکارآمدی و هویت حرفه ای

خودکارآمدی به باور فرد درباره توانایی خود برای انجام موفقیت آمیز وظایف اشاره دارد. تجربه حمایت قانونی و مشاهده اجرای منصفانه آن می تواند خودکارآمدی را تقویت کند، زیرا فرد احساس می کند ساختارهای محیطی، مانع رشد او نمی شوند. از سوی دیگر، قرار گرفتن مداوم در معرض تبعیض یا بی اعتنایی سازمانی می تواند خودکارآمدی را تضعیف کند، حتی اگر فرد از نظر مهارتی توانمند باشد.

هویت حرفه ای زنان نیز در این میان نقش دارد. اگر قوانین و سیاست ها پیام احترام و ارزشمندی را منتقل کنند، فرد می تواند هویت حرفه ای خود را با اطمینان بیشتری بسازد و عملکرد پایدارتر و بلندمدت تری داشته باشد.

بخش پنجم: مرور ادبیات پژوهش

مرور ادبیات فارسی

در ادبیات فارسی، بخشی از پژوهش ها به بررسی وضعیت حقوقی و چالش های زنان در بازار کار پرداخته اند و بخشی دیگر بر پیامدهای روان شناختی تبعیض و ناامنی شغلی تمرکز داشته اند. در مطالعات مرتبط با قوانین کار و حمایت های اجتماعی، معمولاً به نقش مرخصی زایمان، حمایت از مادران شاغل و مسئله تبعیض در استخدام اشاره شده است. این مطالعات نشان می دهند که موانع حقوقی و ضعف اجرا می تواند مشارکت زنان را محدود کند و در سطح فردی به افزایش اضطراب و کاهش رضایت شغلی بینجامد.

از منظر روان شناسی سازمانی، پژوهش هایی درباره عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام شده که به طور غیرمستقیم به مسئله زنان نیز مرتبط است. برخی نتایج حاکی از آن است که ادراک بی عدالتی، به ویژه در رویه های ارتقا و توزیع پاداش، با کاهش انگیزش و افت عملکرد همراه است. در پژوهش های جامعه شناختی نیز مسئله هنجارهای جنسیتی و اثر آن بر فرصت های شغلی زنان برجسته شده است.

با این حال، در ادبیات فارسی هنوز خلأ قابل توجهی در پیوند مستقیم میان «حمایت قانونی» و «سازه های روانی» و سپس «عملکرد شغلی» دیده می شود. بسیاری از مطالعات یا حقوق محور بوده اند و به تحلیل مقررات پرداخته اند، یا روان شناختی بوده اند و بدون تمرکز بر بعد قانونی، به عوامل سازمانی و فردی اشاره کرده اند. این مقاله تلاش می کند این شکاف را با ارائه چارچوبی تلفیقی کاهش دهد.

مرور ادبیات انگلیسی

در ادبیات انگلیسی، پژوهش های گسترده ای درباره اثر سیاست های ضدتبعیض و قوانین حمایت گر بر نتایج شغلی زنان وجود دارد. مطالعات نشان داده اند که ادراک حمایت نهادی و وجود مسیرهای رسمی گزارش و رسیدگی، با کاهش تجربه آزار، افزایش احساس امنیت و افزایش مشارکت سازمانی همراه است. همچنین، مفاهیمی مانند سقف شیشه ای، تهدید کلیشه ای، و تبعیض ساختاری به عنوان عوامل کاهش دهنده عملکرد و پیشرفت شغلی زنان مطرح شده اند.

پژوهش های مرتبط با تهدید کلیشه ای نشان می دهند که وقتی زنان در محیطی قرار می گیرند که توانایی آن ها زیر سؤال می رود یا کلیشه های جنسیتی فعال می شود، عملکرد شناختی و کاری می تواند افت کند، حتی اگر مهارت فردی بالا باشد. در این چارچوب، حمایت های قانونی و سیاست های سازمانی می توانند نقش تعدیل کننده داشته باشند، زیرا با ارسال پیام رسمی درباره برابری و پاسخگویی، از فعال شدن کلیشه ها می کاهند یا اثر آن ها را محدود می کنند.

در حوزه عدالت سازمانی نیز شواهد نشان می دهد که عدالت رویه ای و وجود سازوکارهای شکایت مؤثر، با افزایش اعتماد و کاهش استرس شغلی مرتبط است. از سوی دیگر، مطالعاتی درباره «واکنش منفی به سیاست های حمایتی» نیز وجود دارد که نشان می دهد اگر سیاست ها به شکل نمادین و بدون اجرای واقعی باشند، ممکن است احساس بدبینی و سرخوردگی را افزایش دهند. بنابراین، ادبیات انگلیسی نیز بر اهمیت فاصله میان قانون روی کاغذ و تجربه واقعی تاکید دارد.

جمع بندی مرور ادبیات

مرور ادبیات نشان می دهد که حمایت های قانونی می توانند از مسیرهای روان شناختی مختلف بر عملکرد اثر بگذارند، اما میزان اثرگذاری به کیفیت اجرا و زمینه سازمانی وابسته است. همچنین، خلأ پژوهشی در تلفیق منظم میان مؤلفه های حقوقی، روانی و عملکردی، به ویژه در مطالعات فارسی، قابل توجه است. این مقاله با رویکردی تلفیقی و تحلیلی، تلاش می کند این پیوندها را روشن کند و زمینه را برای پژوهش های تجربی آینده فراهم سازد.

بخش ششم: روش شناسی

رویکرد پژوهش و منطق انتخاب آن

این مقاله از نوع مطالعات تحلیلی و مروری است و با هدف تبیین نظری و ارائه چارچوب مفهومی انجام شده است. انتخاب رویکرد مروری به این دلیل صورت گرفته که مسئله مورد بحث، ماهیتی میان رشته ای دارد و برای پاسخگویی به آن باید منابع حقوقی، روان شناسی سازمانی، جامعه شناسی کار و مطالعات جنسیت به صورت تلفیقی بررسی شوند.

جامعه منابع و معیارهای انتخاب

جامعه منابع شامل کتاب ها، مقالات علمی پژوهشی، پایان نامه های دانشگاهی، و متون حقوقی مرتبط با حمایت از زنان در محیط کار است. معیارهای انتخاب منابع شامل ارتباط مستقیم با یکی از مؤلفه های سه گانه حمایت قانونی، پیامدهای روان شناختی، یا عملکرد شغلی بوده است. همچنین تلاش شده منابع معتبر و پرارجاع در ادبیات انگلیسی و منابع تخصصی و حقوقی در ادبیات فارسی لحاظ شود.

روش گردآوری و سازمان دهی داده ها

داده ها به معنای محتوای نظری و یافته های مطالعات پیشین، از طریق گردآوری کتابخانه ای جمع آوری و سپس با روش تحلیل مضمون سازمان دهی شده است. مضامین اصلی در سه سطح استخراج شده اند. سطح نخست شامل انواع حمایت قانونی و سازوکارهای اجرایی است. سطح دوم شامل پیامدهای روان شناختی مانند امنیت روانی، عدالت ادراک شده، استرس و خودکارآمدی است. سطح سوم شامل ابعاد عملکرد شغلی مانند عملکرد وظیفه ای، عملکرد زمینه ای، رفتارهای شهروندی سازمانی، خلاقیت و ماندگاری شغلی است.

اعتبار و محدودیت روش

اعتبار این رویکرد در جامعیت نظری و امکان ارائه چارچوب مفهومی است. اما محدودیت آن این است که مقاله داده تجربی میدانی ارائه نمی دهد و برای آزمون روابط مطرح شده، پژوهش های کمی و کیفی آینده ضروری است. همچنین، تفاوت های فرهنگی و حقوقی کشورها می تواند باعث شود برخی نتایج ادبیات انگلیسی به صورت مستقیم قابل تعمیم نباشد. با این وجود، سازوکارهای روان شناختی معرفی شده، قابلیت تطبیق و بومی سازی دارند.

بخش هفتم: تحلیل و بحث

چگونگی تبدیل حمایت قانونی به تجربه روانی حمایت

وجود قانون به تنهایی تضمین نمی کند که زنان در محیط کار احساس حمایت کنند. تجربه روانی حمایت زمانی شکل می گیرد که سه شرط برقرار باشد. شرط نخست، آگاهی از حقوق است. اگر فرد از حمایت های قانونی مطلع نباشد، قانون به منبع روانی تبدیل نمی شود. شرط دوم، دسترسی به سازوکارهای اجرایی است. مسیر شکایت باید روشن، محرمانه،

کم هزینه و قابل اعتماد باشد. شرط سوم، ادراک احتمال موفقیت و نبود تلافی است. اگر زن شاغل گمان کند گزارش تبعیض یا آزار باعث بدنامی، حذف از فرصت ها یا تهدید امنیت شغلی او می شود، از استفاده از حمایت قانونی خودداری می کند و در نتیجه اثر روانی مثبت شکل نمی گیرد.

در بسیاری از محیط های کاری، مشکل اصلی نه فقدان کامل مقررات، بلکه ضعف در اجرای آن و نبود ضمانت عملی برای جلوگیری از تلافی است. این ضعف اجرا، یکی از مهم ترین عوامل شکل دهنده بدبینی و فرسودگی روانی است. بنابراین، حمایت قانونی برای اثرگذاری بر عملکرد باید از سطح نمادین عبور کند و به تجربه روزمره تبدیل شود.

اثر حمایت قانونی بر امنیت روانی و پیامدهای عملکردی آن

امنیت روانی یکی از کلیدی ترین سازه های واسطه ای در این حوزه است. در محیطی که زنان احساس امنیت روانی دارند، رفتارهای زیر محتمل تر می شود.

مشارکت فعال در جلسات و تصمیم گیری ها افزایش می یابد.

بیان ایده های نو و پیشنهادهای اصلاحی بیشتر می شود.

گزارش اشتباهات، تعارض ها و مشکلات زودتر رخ می دهد و این امر از انباشت خطا و افت کیفیت جلوگیری می کند.

جرات ورزی حرفه ای تقویت می شود و زنان برای مذاکره درباره نقش و پاداش و ارتقا اقدام می کنند.

این رفتارها به طور مستقیم با شاخص های عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای پیوند دارند. حمایت قانونی، زمانی که به امنیت روانی تبدیل می شود، نه تنها از افت عملکرد جلوگیری می کند بلکه زمینه رشد عملکرد را نیز فراهم می سازد، زیرا افراد در محیط امن، ظرفیت یادگیری و تجربه کردن بیشتری دارند.

عدالت ادراک شده، اعتماد سازمانی و انرژی روانی

قانون می تواند چارچوبی برای عدالت رویه ای ایجاد کند. وقتی فرآیندها روشن و قابل پیگیری هستند، افراد احساس می کنند سازمان قابل پیش بینی است و می توان به آن اعتماد کرد. اعتماد سازمانی از دید روان شناختی، هزینه های نظارت ذهنی را کاهش می

دهد. فرد لازم نیست دائماً نگران سوءاستفاده، بی انصافی یا تغییرات ناگهانی باشد و انرژی شناختی او آزاد می شود.

در مقابل، عدالت ادراک نشده می تواند منجر به نوعی «کناره گیری روانی» شود. کناره گیری روانی الزاماً به معنای ترک شغل نیست، بلکه می تواند به کاهش تلاش، کاهش مشارکت و کاهش مسئولیت پذیری منجر شود. از آنجا که برخی اشکال تبعیض علیه زنان، پنهان و غیررسمی است، وجود سازوکارهای قانونی شفاف می تواند این تجربه را کاهش دهد، اما فقط زمانی که زنان باور کنند سازمان در عمل پاسخگو است.

حمایت قانونی و کاهش استرس های خاص زنان

زنان شاغل در بسیاری از جوامع با مجموعه ای از فشارهای ویژه مواجه اند که بخشی از آن به نقش های خانوادگی و بخشی به هنجارهای جنسیتی در محیط کار بازمی گردد. حمایت های قانونی مرتبط با مرخصی زایمان، حقوق مادران شاغل، و تسهیلات مراقبت از کودک می تواند به کاهش تعارض کار و خانواده کمک کند. کاهش تعارض کار و خانواده به معنای کاهش فرسودگی و افزایش تمرکز در محیط کار است.

همچنین، وجود سازوکارهای قانونی برای برخورد با آزار و اذیت و تبعیض، می تواند استرس ناشی از تهدیدهای بین فردی را کاهش دهد. در محیطی که زنان نگران امنیت شخصی یا حیثیت اجتماعی خود هستند، بخشی از توان روانی صرف مراقبت و مدیریت خطر می شود. حمایت قانونی موثر می تواند این فشار را کاهش دهد و عملکرد را بهبود بخشد.

خودکارآمدی، انگیزش و افق های پیشرفت

حمایت قانونی می تواند بر افق ذهنی زنان درباره آینده شغلی اثر بگذارد. اگر فرد احساس کند ارتقا و رشد او در مسیرهای منصفانه ممکن است و تبعیض قابل پیگیری است، انگیزش بلندمدت افزایش می یابد. این انگیزش بلندمدت به سرمایه گذاری بیشتر در مهارت آموزی، پذیرش مسئولیت های جدید و تلاش برای عملکرد بالاتر منجر می شود.

در مقابل، اگر فرد به این نتیجه برسد که سقف شیشه ای غیرقابل عبور است یا شکایت پیامد منفی دارد، ممکن است اهداف شغلی خود را محدود کند. محدود شدن اهداف، حتی بدون افت توانایی، می تواند عملکرد را در سطحی پایین تر تثبیت کند. بنابراین، حمایت

قانونی از طریق اثرگذاری بر خودکارآمدی و انتظار از آینده، مسیرهای انگیزشی عملکـرد را فعال یا خاموش می کند.

شرایط تقویت کننده اثر حمایت قانونی

اثر حمایت های قانونی بر عملکرد زمانی تقویت می شود که عوامل زیر فراهم باشد.

آموزش مستمر مدیران و کارکنان درباره حقوق، تبعیض، و پیامدهای آزار و اذیت

وجود واحدهای مستقل یا نیمه مستقل برای رسیدگی به شکایت ها با تضمین محرمانگی

سیاست های روشن ضدتلافی و ضمانت اجرای واقعی برای حمایت از شاکی

حمایت آشکار مدیریت ارشد و الگوسازی اخلاقی در رفتار مدیران

پایش و ارزیابی مستمر شاخص های عدالت و برابری در استخدام، دستمزد و ارتقا

شرایط تضعیف کننده اثر حمایت قانونی

از سوی دیگر، شرایط زیر می تواند اثر حمایت قـانونی را تضـعیف کنـد و حتـی پیامـدهای منفی روانی ایجاد کند.

وجود قوانین صوری بدون اجرای واقعی

فرهنگ سازمانی مبتنی بر سکوت، شوخی های جنسیتی یا عادی سازی تبعیض

فرآیندهای پیچیده و پرهزینه شکایت که فرد را فرسوده می کند

ناتوانی سازمان در محافظت از شاکی در برابر تلافی های رسمی یا غیررسمی

این شرایط باعث می شود زنان به جـای احسـاس حمایـت، احسـاس کننـد قـانون ابـزاری نمایشی است و این امر ناامیدی و بی اعتمادی را افزایش می دهد.

بخش هشتم: چارچوب مفهومی پیشنهادی مقاله

برای تبیین رابطه حمایت قانونی و عملکرد، می توان یک زنجیره مفهومی ارائه کرد که سـه لایه دارد.

لایه نخست شامل حمایت های قانونی و کیفیت اجرای آن است. در این لایه، نه فقط مـتن قانون، بلکه شفافیت، دسترسی، پاسخگویی و ضمانت اجرا اهمیت دارد.

لایه دوم شامل پیامدهای روان شناختی است که در ایـن مقالـه بـر امنیـت روانـی، عـدالت ادراک شده، کاهش استرس، خودکارآمدی و اعتماد سـازمانی تاکیـد شـد. ایـن لایـه نقـش واسطه ای دارد و تعیین می کند حمایت قانونی چگونه به رفتار کاری تبدیل می شود.

لایه سوم شامل ابعاد عملکرد شغلی است که هم شامل عملکرد وظیفه ای و هم شامل عملکرد زمینه ای مانند همکاری، نوآوری و رفتارهای شهروندی سازمانی می شود.
در این چارچوب، عوامل زمینه ای سازمان مانند فرهنگ، سبک رهبری، ساختار منابع انسانی و شبکه های حمایت اجتماعی نقش تعدیل کننده دارند. به این معنا که حمایت قانونی در سازمانی با فرهنگ سالم، اثر قوی تری بر پیامدهای روانی و عملکرد خواهد داشت.

نتیجه گیری

حمایت های قانونی از زنان در محیط کار، هنگامی که به شکل موثر اجرا شوند، می توانند با ایجاد امنیت روانی و تقویت عدالت ادراک شده، فشارهای روانی خاص زنان را کاهش دهند و منابع روانی لازم برای تمرکز، انگیزش و مشارکت را افزایش دهند. این فرآیندها به بهبود عملکرد شغلی در ابعاد مختلف می انجامد. اما اگر حمایت ها صوری باشند یا اجرای آن ها با ضعف و تلافی همراه شود، ممکن است نتیجه معکوس ایجاد کنند و به افزایش بدبینی، فرسودگی و خودمحدودسازی شغلی منجر شوند. بنابراین، اثرگذاری حمایت های قانونی نه فقط به تدوین مقررات، بلکه به کیفیت اجرای آن و سازوکارهای سازمانی وابسته است.

پیشنهادهای سیاستی و مدیریتی

ایجاد و تقویت سازوکارهای گزارش محرمانه و رسیدگی مستقل به شکایات مرتبط با تبعیض و آزار و اذیت
تدوین سیاست های روشن ضدتلافی و اعمال ضمانت اجرا برای حمایت از گزارش دهندگان
گنجاندن آموزش حقوقی و اخلاق حرفه ای درباره برابری جنسیتی در برنامه های آموزشی سازمان
پایش دوره ای شاخص های عدالت در استخدام، پرداخت و ارتقا و انتشار گزارش های داخلی برای افزایش پاسخگویی
توسعه برنامه های حمایت روانی و مشاوره شغلی برای زنان به ویژه در محیط های پرتنش

پیشنهاد برای پژوهش های آینده

انجام پژوهش های میدانی کمی با مدل های میانجی و تعدیل گر برای آزمون نقش امنیت روانی و عدالت ادراک شده

مطالعات کیفی مبتنی بر مصاحبه برای فهم تجربه زیسته زنان از فاصله میان قانون و اجرا
مقایسه میان بخش های دولتی و خصوصی یا میان صنایع مختلف برای شناسایی تفاوت های زمینه ای
بررسی نقش تقاطع های اجتماعی مانند سن، وضعیت تأهل، مادر بودن و طبقه اجتماعی در تجربه حمایت قانونی و عملکرد

منابع و مآخذ

۱. آزادی، م. (۱۳۹۷). عدالت سازمانی و پیامدهای رفتاری کارکنان. تهران: انتشارات سمت.

۲. آصفی، س. و حسینی، ف. (۱۴۰۰). رابطه تعارض کار و خانواده با فرسودگی شغلی در زنان شاغل. مجله پژوهش های روان شناسی کاربردی، ۱۴(۲)، ۵۵-۷۸.

۳. حبیبی، ر. (۱۳۹۹). تحلیل حقوقی حمایت از زنان شاغل در نظام حقوق کار ایران. تهران: نشر میزان.

۴. خاکباز، م. و شریفی، ن. (۱۳۹۶). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی زنان شاغل و ارتباط آن با عملکرد. فصلنامه مدیریت منابع انسانی، ۸(۳)، ۱۰۱-۱۲۸.

۵. دشتی، ز. (۱۳۹۸). تبعیض جنسیتی در محیط کار و پیامدهای روان شناختی آن. تهران: انتشارات آگاه.

۶. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۵۸). تهران: روزنامه رسمی کشور.

۷. قانون کار جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۶۹). تهران: روزنامه رسمی کشور.

۸. قانون تأمین اجتماعی. (۱۳۵۴). تهران: روزنامه رسمی کشور.

۹. منشور حقوق شهروندی. (۱۳۹۵). تهران: نهاد ریاست جمهوری.

۱۰. میرزایی، ع. و اکبری، م. (۱۴۰۱). نقش ادراک حمایت سازمانی در عملکرد شغلی زنان: میانجی گری امنیت روانی. مجله مطالعات مدیریت، ۱۳(۱)، ۲۳-۵۲.

۱۱. Anderson, L. M., & Pearson, C. M. (۱۹۹۹). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. Academy of Management Review, ۲۴(۳), ۴۵۲-۴۷۱.

۱۲. Bandura, A. (۱۹۹۷). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman.

۱۳. Biernat, M., & Kobrynowicz, D. (۱۹۹۷). Gender- and race-based standards of competence: Lower minimum standards but higher ability standards for devalued groups. Journal of Personality and Social Psychology, ۷۲(۳), ۵۴۴-۵۵۷.

۱۴. Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (۲۰۰۱). Incivility in the workplace: Incidence and impact. Journal of Occupational Health Psychology, ۶(۱), ۶۴-۸۰.

۱۵. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (۲۰۰۷). Through the labyrinth: The truth about how women become leaders. Boston: Harvard Business School Press.

۱۶. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (۱۹۸۵). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, ۱۰(۱), ۷۶-۸۸.

۱۷. Hobfoll, S. E. (۱۹۸۹). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, ۴۴(۳), ۵۱۳-۵۲۴.

۱۸. Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (۲۰۰۳). Reported incidence rates of workplace sexual harassment. Journal of Occupational and Organizational Psychology, ۷۶(۲), ۲۲۱-۲۳۱.

۱۹. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (۲۰۰۱). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin, ۱۲۷(۳), ۳۷۶-۴۰۷.

۲۰. Kahn, W. A. (۱۹۹۰). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, ۳۳(۴), ۶۹۲-۷۲۴.

۲۱. Kanter, R. M. (۱۹۷۷). Men and women of the corporation. New York: Basic Books.

۲۲. Karasek, R. A., & Theorell, T. (۱۹۹۰). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

۲۳. Lerner, M. J. (۱۹۸۰). The belief in a just world: A fundamental delusion. New York: Plenum Press.
۲۴. Locke, E. A. (۱۹۷۶). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. ۱۲۹۷-۱۳۴۹). Chicago: Rand McNally.
۲۵. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (۲۰۰۰). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature. Journal of Management, ۲۶(۳), ۵۱۳-۵۶۳.
۲۶. Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (۲۰۰۱). Pink triangles: and consequences of perceived workplace discrimination. Journal of Applied Psychology, ۸۶(۶), ۱۲۴۴-۱۲۶۱.
۲۷. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (۱۹۹۵). A typology of deviant workplace behaviors. Academy of Management Journal, ۳۸(۲), ۵۵۵-۵۷۲.
۲۸. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (۲۰۰۰). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation. American Psychologist, ۵۵(۱), ۶۸-۷۸.
۲۹. Schein, V. E. (۲۰۰۱). A global look at psychological barriers to women's progress in management. Journal of Social Issues, ۵۷(۴), ۶۷۵-۶۸۸.
۳۰. Schultz, V. (۲۰۰۳). The sanitized workplace. Yale Law Journal, ۱۱۲(۸), ۲۰۶۱-۲۱۹۳.
۳۱. Steele, C. M. (۱۹۹۷). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. American Psychologist, ۵۲(۶), ۶۱۳-۶۲۹.

۳۲. Tyler, T. R., & Blader, S. L. (۲۰۰۳). The group engagement model: Procedural justice and cooperative behavior. Personality and Social Psychology Review, ۷(۴), ۳۴۹-۳۶۱.

۳۳. Walsh, J. (۲۰۱۲). Employment law for human resource practice. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.