

## تحلیل عوامل موثر بر میزان مشارکت زنان شاغل در احراز

### پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی

غلامحسین نیکوکار<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۵/۲۸

یاسر علیدادی تلخستانی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۲۶

علی فرهادی<sup>۳</sup>

نسیم بهرامی خوشمهر<sup>۴</sup>

### چکیده

این پژوهش به منظور بررسی عوامل موثر در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی شهرستان مراغه انجام شده است. با توجه به الگوی مفهومی پژوهش، عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست‌های مدیریتی موثر تشخیص داده شده‌اند. جهت تایید یا عدم تایید تاثیر عوامل فوق، داده‌های تحقیق بر مبنای پرسشنامه محقق ساخته و با نمونه‌ای ۲۵۶ نفری از مدیران زن شاغل در مدارس دولتی شهرستان مراغه (در طول سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۰) جمع‌آوری شده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا وجود رابطه بین متغیر مستقل و وابسته با استفاده از آزمون پیرسون ثابت و سپس با آزمون t تک نمونه‌ای و نیز آزمون رگرسیون سنجیده شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، نشان‌دهنده تایید سه فرضیه اصلی است. به عبارتی عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی شهرستان مراغه موثر است. در نهایت با توجه به نتایج تحقیق عوامل فرهنگی بیشترین تاثیر را در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز سطوح مدیریتی دارند.

**کلید واژگان:** عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی، مشارکت زنان، احراز پست‌های مدیریتی.

۱- دانشیار دانشکده مدیریت و برنامه ریزی، دانشگاه جامع امام حسین(ع) Gh.nikoukar@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

۳- دانشجوی دکتری، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

۴- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه قائمشهر

## مقدمه

اندیشمندان انسان را محور توسعه می‌دانند و معتقدند درجه توسعه‌یافتگی جوامع به استفاده بهینه آنها از تمامی توان نیروی انسانی بستگی دارد. زیربنایی‌ترین ابزار دستیابی به رشد و توسعه، تامین نیروی انسانی کارآمد و شایسته است. عبور از مرحله گذار مستلزم به‌کارگیری نیروهای ماهر و متخصص است که زنان می‌توانند نیمی از آن را تامین کنند. اگرچه تلاش زنان برای کسب علم و دانش و احراز تخصص‌های گوناگون، حضور آنان را در مشاغل مدیریتی ضرورت می‌بخشد، اما تفکر مبتنی بر ارزیابی غیرمنصفانه از تفاوت‌های زیستی زنان و مردان و تعمیم بی‌انصافانه آنها به حوزه‌های کاری موجب شده است مشارکت زنان در مشاغل مدیریتی و مواضع تصمیم‌گیری بسیار محدود شود. نیاز به پیشرفت، ترقی و شکوفایی از نیازهای روانی هر انسان، اعم از زن و مرد است. انگیزه پیشرفت و ارتقا در محیط کار نقش مهمی در رضایت‌مندی شغلی، خودسازی، شکوفایی استعدادها و تعالی و تکامل فردی دارد و چنانچه زمینه مشارکت زنان در سطوح تصمیم‌گیری و مدیریتی مساعد باشد، این نیروی عظیم بالقوه، در فضای سالم و سازنده جامعه‌ای شایسته‌سالار، با کوششی همه‌جانبه به ساختن خود و جامعه خواهد پرداخت. بنابراین، شناخت موانع عمده دستیابی زنان به سطوح مدیریتی که چونان سدی نامرئی و سقفی شیشه‌ای<sup>۱</sup> بر سر راه پیشرفت آنان قرار گرفته اهمیت خاصی می‌یابد. حقیقت این است که با محروم ماندن زنان نه تنها خود آنان فرصت رشد و توسعه نمی‌یابند، بلکه کل جامعه نیز از توانمندی‌های فکری، روحی و تخصصی آنان محروم می‌ماند و به تبع این نقیصه، کل مملکت دچار خسران می‌شود (زاهدی، ۱۳۸۸، ۵). میزان مشارکت زنان در اداره امور سیاسی، اقتصادی،

۱- Glass Ceiling

اجتماعی و فرهنگی تاثیر به‌سزایی در درجه توسعه یافتگی کشورها دارد. این امر بیانگر اهمیت و ضرورت حضور زنان در جامعه به‌خصوص مراکز تصمیم‌گیری است.

امروزه نقش و اهمیت مشارکت‌های مردمی در عرصه‌های مختلف توسعه بر کسی پوشیده نیست. مشارکت فرآیندی است که موجب رشد توانایی‌های اصلی افراد، از جمله شأن و منزلت انسانی و باروری نیروی تصمیم‌گیری می‌شود. مشارکت چنانچه از پایه‌ای مردمی برخوردار باشد، شخصیت‌های متکی به خود و روح تعاون و همیاری را در جامعه ایجاد می‌نماید. بنیادی‌ترین اندیشه مشارکت را می‌توان اصل برابری مردمان دانست که اگر مردم در مشارکت با یکدیگر از وزن یکسان برخوردار باشند، موجبات بهره‌مندی‌های بسیاری خواهد شد. مفهوم مشارکت می‌تواند بر سه ارزش بنیادین سهیم کردن زنان و مردان در قدرت و اختیار، اجازه دادن به زنان و مردان به نظارت بر سرنوشت خویش و گشودن راه پیشرفت به روی همه مردم اعم از زن و مرد قرار گیرد.

برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیض‌ها و در نتیجه توسعه بهتر و کامل‌تر جامعه، لازم است زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت نمایند. خوشبختانه در بسیاری از کشورها این تلاش‌ها، موفقیت‌های چشمگیری را در پی داشته است. از آن جمله می‌توان به کشورهای همچون نروژ، دانمارک و فنلاند اشاره نمود که بیش از ۴۰ درصد از مناصب تصمیم‌گیری آنها در اختیار زنان است. متأسفانه در بسیاری از کشورهای جهان سوم این مسئله چندان شایان توجه نیست و تنها تعداد محدودی از زنان در پست‌های مدیریتی و مهم تصمیم‌گیری کشور قرار دارند. در ایران علی‌رغم اینکه قانون اساسی کشور راه را برای تصدی اکثر مناصب تصمیم‌گیری برای زنان باز گذاشته اما تنها ۸/۲ درصد از

مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است (سایت راهکار مدیریت، ۱۳۹۳).

مشارکت به معنای دخالت همه‌جانبه مردم در فرآیندهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و مهم‌ترین راهی است که مردم از طریق آن می‌توانند در قدرت و تصمیم‌گیری دخالت کنند. در این راستا مشارکت زنان عامل اساسی و تعیین‌کننده‌ای در توسعه و رشد جوامع به شمار می‌رود. هر برنامه‌ای که زنان در برخی از مراحل آن مشارکت نداشته یا از همکاری با آن سر باز زنند، در نهایت نمی‌تواند کاملاً موفق باشد و نباید انتظار داشت که نتایج خواسته شده را به بار آورد. زنان به عنوان عاملی مؤثر در فعالیت‌های مختلف، از نظر مشارکت نیروی انسانی در جامعه، سهم عمده و به‌سزایی دارند به گونه‌ای که بدون مشارکت آنان، رسیدن به توسعه امری غیرممکن می‌نماید. از طرفی نگرش حاکم و مسلط بر جامعه همواره توانایی‌های زنان را نادیده گرفته است. در حالی که رشد اجتماعی زنان در ابعاد تحصیلی و شغلی بیانگر توانایی‌های بالقوه و بالفعل آنان است. جامعه به نیروی کار مناسب و شایسته در مقوله‌های مختلف نیازمند است و هدف اصلی جامعه نیز بقا و توسعه در جهت رشد و پیشرفت اجتماعی و اقتصادی است تا از این طریق رفاه و آسایش برای اقشار مختلف جامعه ایجاد گردد. در این زمینه نیز ضرورت دارد به نقش زنان در تصمیم‌گیری‌های حساس و مهم توجه کنیم به‌راستی امروز دیگر می‌بایست جهان را بدون تقسیم‌بندی جنسی نگاه کرد. در راستای پیشرفت جوامع، پیشرفت مردان در جامعه نمی‌تواند تضمین‌کننده ترقی کل ساختار جامعه باشد ولیکن آینده سرزمینی که زنان در آن شانس پیشرفت داشته باشند، بسیار روشن‌تر است.

هنوز هم در محیط‌های رقابتی امروزی احتمال به‌دست آوردن مدیریت ارشد بسیاری از سازمان‌ها برای زنان کمتر از مردان است (گنیزی و دیگران؛ ۲۰۰۳). پست‌های مدیریتی اشغال شده توسط بانوان در ایران حدود ۸/۲ درصد از کل پست‌های مدیریتی کشور است و در سطوح ارشد مدیریت این عدد تا ۰/۲ درصد نیز تنزل می‌یابد (سایت حوزه؛ ۱۳۹۳). تمامی آمار و شواهد مطرح شده حاکی از وجود فاصله بسیار بین دستاوردهای دو جنس است. در حالی که یک تحقیق روان‌شناسانه در این حوزه به این مورد اشاره می‌کند که اندیشه "سبک خاص مدیریت زنان" عموماً به سبکی اشاره دارد که کمتر ریاست محور و بیشتر دموکراتیک و مشارکتی می‌باشد. سقف شیشه‌ای مانع نفوذناپذیری است که از ارتقای زنان در سازمان‌ها بیش از حد معین شده جلوگیری می‌کند. این مانع نامرئی در سطح عمودی مانع عبور زنان از یک سطح خاص به بالا و ارتقای آنان به سطوح مدیریتی است. موانع دیگری نیز در سطح افقی مانع از تحرک شغلی زنان در مشاغل متنوع (به‌ویژه مشاغلی که در شمار مشاغل اصلی و راهبردی است) می‌شود که اصطلاحاً آنها را حصار شیشه‌ای<sup>۱</sup> می‌نامند (ویرث، ۲۰۰۴). براساس شواهد ارائه شده می‌توان سوال مقاله را به این صورت مطرح کرد: عوامل موثر بر میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی کدامند؟

پژوهش‌هایی که در خصوص میزان مشارکت زنان شاغل در اکتساب سطوح مدیریتی سازمان‌ها و دلایل ارتقا و عدم ارتقای آنان انجام شده نقش عوامل مختلف را سنجیده است. باغبانی (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان بررسی موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی در قوه قضائیه (از منظر زنان شاغل در قوه قضائیه) بیان می‌کند که با وجود اینکه حضور زنان در قوه قضائیه پدیده‌ای جدید است و با وجود

---

۱- Glass Wall

دستاوردهای خوبی که حضور زنان تحصیلکرده و مستعد دربرداشته، اما تمایل عمومی مدیران ارشد در قوه قضائیه به برگزیدن مدیران مرد معطوف است. این مطالعه به دنبال بررسی موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی از منظر زنان شاغل در قوه قضائیه است. بدین منظور با بررسی تئوری‌های مختلف مانند تئوری فردمحور- تئوری ساختارسازمانی- و تئوری سیستم سازمانی به بیان نظری مسئله پرداخته شده است. در این پژوهش موانع در سه سطح سیستم، سازمان و فرد بررسی شده است. موانع سیستمی شامل فرهنگ، اجتماع و مذهب در سطح کلان فرض شده و موانع سازمانی شامل دو دسته عوامل عینی و ذهنی و موانع فردی شامل عوامل شخصیتی و زیستی موثر بر عدم ارتقای زنان تحلیل شده و با روش پیمایشی فرضیات مورد سنجش قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین عوامل سازمانی (عینی و ذهنی) و میزان ارتقای زنان رابطه وجود دارد. به این ترتیب که هرچقدر عوامل عینی سازمانی همچون شبکه ارتباطی حرفه‌ای بیشتر باشد، فرصت مشارکت هم بیشتر است و هرچه موانع حقوقی بیشتر باشد، ارتقا کمتر است و نیز هرچه عوامل ذهنی سازمانی همچون کلیشه‌های منفی سازمانی بیشتر باشد، تعارض نقش، بی‌حرکی و تفاوت در قدرت هم بیشتر است در نتیجه میزان ارتقا کمتر است. بین عوامل فردی (شخصیتی) و میزان ارتقای زنان و بین موانع فردی (زیستی) و میزان ارتقای زنان هم وجود رابطه تایید شده است.

پژوهش انجام شده دیگری در این خصوص گویای ارتباط بین عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی با میزان ارتقای زنان شاغل در سطوح مدیریتی در سازمان‌هاست. زاهدی (۱۳۸۸) در کتابی با عنوان زنان در عرصه مدیریت تاثیر عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی را در ارتقای زنان به سطوح مدیریتی سنجیده است، این تحقیق از نوع کاربردی- توصیفی است، روش تحقیق در این پروژه

پیمایشی است و اطلاعات عمدتاً با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده، علاوه بر آن از مصاحبه و بررسی اسناد و مدارک و منابع نیز استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی شاغلان گروه ۱۱ و بالاتر با بیش از ده سال سابقه کار در سازمان‌های مشمول قانون استخدام کشوری است که در دو گروه زنان و مردان از طریق نمونه‌گیری مورد بررسی قرار گرفته‌اند. انتخاب نمونه از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی چند مرحله‌ای انجام شده است. نمونه تحقیق بر مبنای گروه‌بندی هفتگانه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تعیین شده است و در مجموع ۱۴۶۹ پرسشنامه در سطح سازمان‌های مشمول قانون استخدامی کشوری مراکز استان‌های نمونه بین کارمندان زن و مرد گروه ۱۱ و بالاتر توزیع شده است. پرسشنامه، علاوه بر مشخصات فردی، دارای ۶۴ سوال بسته، باز و بسته - باز است. در تحلیل شناخت تعمیم‌پذیری داده‌ها از آزمون  $\chi^2$  (مجذور خی) برای سنجش همبستگی داده‌ها با سطوح اندازه‌گیری تقاطع جداول دوبعدی از آزمون‌های فنی، کرامر و کندال استفاده شده است. نتیجه کلی این تحقیق نشان می‌دهد که عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی در ارتقای زنان به سطوح مدیریتی موثر است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که در حال حاضر فضای بازتری برای مدیریت زنان در جامعه به وجود آمده است و برخی از متغیرها به نفع به‌کارگیری زنان در سطوح مدیریتی در حال تغییر است.

در بعضی از کشورها زنان در پست‌های مدیریتی نقش مؤثری دارند و در برخی از کشورها نقش آنان کم‌رنگ است. متأسفانه کشور ما از آن دسته کشورهایی است که بانوان هنوز با موقعیتی که باید داشته باشند، فاصله دارند. این مسئله باعث می‌شود که باور بانوان نسبت به خودشان سلب شود و کم‌کم اعتماد به نفس‌شان را از دست بدهند. وقتی یک زن در نقش تصمیم‌گیرنده عمل کند، حضور او مشوقی برای زنان

دیگر می‌شود. وقتی آحاد یک جامعه به این سمت حرکت کنند که زن را در موضع تصمیم گیرنده ببینند، مجموعه آن جامعه هم، چنین گرایشی پیدا می‌کند. به راه افتادن حرکت توسعه‌ای در جامعه لازم است قبل از آن تحولی در روحیه، شخصیت و نظام ارزش‌گذاری ایجاد شود که در این تحول، اقدامات و رفتارهایی که به توسعه منجر می‌شود، ارزش و اهمیت بیشتری پیدا کنند.

تعبیر «مک کله لند»، روان‌شناس آمریکایی این است که لازم است نگرش «نیاز به موفقیت» به مثابه یک ویروس در اذهان مختلف پراکنده و شیوع یابد. بدیهی است در یک سیستم اجتماعی مبتنی بر نابرابری و ایجاد محدودیت در ابعاد مختلف برای زنان، آنان نه تنها نگرش «نیاز به موفقیت» را پیدا نمی‌کنند بلکه به دلیل تحقیرها، سرزنش و افسردگی‌هایی که در جنبه‌های مختلف زندگی با آن روبه‌رو می‌شوند، از سنین نوجوانی و حتی کودکی خود را محکوم به شکست در هر نوع حرکتی می‌دانند، در نتیجه منزوی شده و نسبت به وجود و ماهیت خود دچار احساس «بدی» می‌شوند. برای جلوگیری از چنین مسائلی بهتر است در زنان ما این باور ایجاد شود که می‌توانند و در سایه این توانمندی است که قادرند مدارج عالی را طی کرده و پست‌های کلیدی و مهم را احراز کنند و جامعه را از رکود، سستی و پوچی‌رهایی بخشند، فقط به شرط احساس توانمند بودن (پایگاه حوزه؛ ۱۳۹۳). نگاه تطبیقی به وضعیت مدیریتی زنان در ایران و سایر کشورها نیز نتایج قابل تاملی را نشان می‌دهد که چندان بهتر از بررسی وضعیت داخلی نیست. از حیث فعالیت اقتصادی، زنان ایران به عنوان درصدی از نرخ فعالیت مدیران در سال ۱۹۹۵، پس از کشورهایی بود که کمترین میزان فعالیت‌های زنان را داشتند. درصد مدیران اجرایی زن طی سال‌های ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۶ در بین ۷۶ کشور جهان نیز حاکی از این امر است که ایران پس از کشورهای امارات متحده عربی، سوریه، کره و... در زمره



کشورهایی با پایین‌ترین سطح حضور زنان در سطح مدیریتی قرار گرفته است (مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، ۱۳۹۳).

«استاین برگ» و «شاپیرو» اظهار می‌کنند: زنان جمعیت را افزایش می‌دهند ولی به ندرت دیده می‌شود که آن را اداره کنند، چرا باید چنین باشد؟ یافته‌های تحقیقات نشان می‌دهند که نیروهای قدرتمند و زیرکی مانع از پیشرفت زنان در محیط کار می‌شود (به نقل از سایت مدیریار، ۱۳۹۳).

۱- عده‌ای از هر دو جنس (مرد و زن) هنوز نظرشان این است که مردان، رهبران بهتری هستند.

۲- به نظر می‌رسد زنان در مورد مسیر شغلی خود نسبت به مردان انتظارات کمتری دارند.

نتایج پژوهش (مؤید طلوع، ۱۳۸۰) نشان می‌دهد که نگرش مردان و زنان گروه نمونه، یکی از مهم‌ترین موانع مشارکت زنان در عرصه‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی است. آنها سه عامل فرهنگی، اجتماعی و شخصیتی را مهم‌ترین موانع می‌دانند (به نقل از حسینعلی بهرام زاده و فرشته نبوی، ۱۳۸۴).

یکی از آخرین تحقیقات دانشگاه پردین (PEPPERDIN) نشان می‌دهد که از میان ۲۱۵ شرکت اول نشریه فورچون ۵۰۰، پس از مطالعه پارامترهای مختلف می‌توان یک رابطه معنی‌دار و مثبت را بین ارتقای زنان به پست‌های بالا و مدیریتی در آن شرکت‌ها و افزایش درآمد و سوددهی شرکت یافت. به نظر می‌رسد ایده گماردن زنان در مشاغل مدیریتی در بنگاه‌های صنعتی و اقتصادی می‌تواند سبب ارتقای بهره‌وری هم بشود. از جهتی براساس بررسی جان دینگل<sup>۱</sup> و کارولین مالونی مدیران زن در ایجاد ارتباط با پرسنل و نیروی انسانی و نیز آموزش در زمینه‌های

۱- John Dingl

مرتبط بهتر عمل می‌کنند. در این باره دینگل و مالونی اعتقاد دارند که مدیران زن رفتارهای بسیار مناسب‌تری با نیروی انسانی خود دارند و نیز در روابط انسانی و مسئله آموزش در زمینه‌های مرتبط بهتر عمل می‌کنند. در این باره می‌توان گفت، فقط در یکی از صنایع مورد مطالعه، خدمات تخصصی پزشکی مدیران زن، بیش از مدیران مرد بوده است (دینگل و دیگران، گزارش کنگره امریکا، ۲۰۰۷).

خانم فیورنیا مدیرعامل شرکت هیولت پاکارد (HP) دومین شرکت بزرگ تولیدکننده کامپیوتر در دنیا است که قبل از آن نیز مدیرعامل شرکت لونست یکی از شرکت‌های بزرگ تولیدکننده تجهیزات مخابراتی بوده است. اخیراً از وی به عنوان قوی‌ترین زن در عرصه تجارت و بازرگانی در آمریکا یاد شده است. در آماري از ۱۰ شرکت بزرگ که در زمینه صنعت مواد بهداشتی کار می‌کنند بیش از ۷۰ درصد از مدیران ارشد این شرکت‌ها را زنان تشکیل می‌دهند. اگرچه این افراد در موقعیت‌های بالای مدیریتی قرار دارند ولی به هر حال تعداد آنها نسبت به مردان بسیار کم و ناچیز است. در کشوری که بیش از ۵۰ درصد از دارندگان مدارج بالای تحصیلی در رشته‌های فنی و مدیریتی را زنان تشکیل می‌دهند کمتر از ۵ درصد مدیران اول شرکت‌ها را زنان تشکیل می‌دهند. که این امر نشان می‌دهد این ۵ درصد توانسته‌اند از شکاف موانع شیشه‌ای عبور کنند. لذا به زنان پیشنهاد می‌شود در صورتی که صنعت مناسبی را شناسایی کردند مهارت‌ها و علایق خود را در آن شرکت شکوفا و ارضا نمایند (علی‌اکبر بابایی و دیگران، ۱۳۸۱).

موضوع این پژوهش مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی است. در فرهنگ عمید، لغت مشارکت به معنای شرکت کردن با هم، با یکدیگر شریک شدن، سهم داشتن در کاری با چیزی و حضور پیدا کردن در گروهی برای امری است. براساس تعریف «آلن پیرفت» مشارکت، مورد مشورت قرار دادن قبل از

تصمیم‌گیری است به نحوی که اظهار نظر شخصی و اعمال مراقبت در جریان اجرای این تصمیم و تحول و نتایج آن امکان داشته باشد. مشارکت عبارت است از دخالت انسان در سرنوشت خویش.

میزان مشارکت و اشتغال، یکی از شاخص‌های اصلی نوسازی اقتصاد ملی و توسعه اقتصادی محسوب می‌شود که میزان و نحوه مشارکت اقشار مختلف مردم از جمله زنان در فعالیت‌های اقتصادی، یکی از عوامل و شاخص‌های امر توسعه است. در حالی که افتراق و دوگانگی در تصمیم‌گیری از سوی زنان و مردان منجر به تضاد داخلی در سازمان‌ها می‌شود که این امر عملکرد سیستم را مختل و تصمیم‌گیری را کند خواهد کرد (اوکلی؛ ۲۰۰۰).

در تقسیم نیروی انسانی سازمان‌ها، زنان به حاشیه رانده می‌شوند و پیشرفت آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه‌های بالاتر، عجیب و دور از تصور انگاشته می‌شود، زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در راس قرار گیرند. مرور نوشته‌های تحقیقی درباره استعاره سقف شیشه‌ای نشان می‌دهد که این مفهوم دلالت بر وجود مانعی غیر قابل نفوذ دارد که در اکثر سازمان‌ها، بدون اعتبار قانونی و صرفاً بر حسب توافق‌های ضمنی و نانوشته از ارتقای زنان در سازمان، ممانعت می‌کند. (ویرث، ۲۰۰۴: ۲). استعاره سقف شیشه‌ای زمانی به کار می‌رود که زنان صرفاً به خاطر جنسیت خویش از صعود به مراتب عالی سازمان باز نگه‌داشته می‌شوند (مارسیون، ۱۳: ۱۹۸۷). در این رویکرد زنان به مثابه موجوداتی تحت سلطه مردان و فاقد هر گونه اراده و اختیار محسوب می‌شوند. گویی سازمان‌ها جنسیت‌بندی شده‌اند و یک جنس باید بپذیرد که همیشه زیر دست باشد (احمدی، گروسی، ۸: ۱۳۸۳).

امروزه شمار زیادی از زنان جامعه بدون پی بردن به نابرابری موجود به زندگی روزمره خود ادامه می دهند، با این تصور که شرایط باید این گونه باشد. جالب آنکه این واقعیت نابرابر، زمانی موجب احساس نابرابر در آنها می شود که آنان از طریق تحصیل در دوره های عالی و در پی آن آگاهی از حقوق خود و شرایط دیگر زنان جامعه، به نوعی خود آگاهی از وضع موجود می رسند (دهنوی و معیدفر، ۱۳۸۴: ۵۲). همچنین سلطه دیرینه مردان بر ساختارهای اداری سبب شده که فرهنگ و زبان مردانه در سازمان گسترش یافته، نوعی مردسالاری در سازمان ظاهر شود که باعث می شود زنان از رشد و ترقی بازمانده و نتوانند همپای آنها رشد کنند. بنابراین فرهنگ سازمانی مردسالار، علت اصلی عدم حضور زنان در پست های مدیریتی اجرایی است (اسفیدانی، ۱۳۸۱: ۸۰).

برخی از صاحب نظران از جمله مورسیون مهم ترین عامل، نابرابری جنسیتی در سازمان ها و اصلی ترین مانع ارتقای شغلی زنان را وجود سقف شیشه ای می دانند (لاتان، ۲۰۰۶: ۱۰۸). موانع نامرئی و سقف شیشه ای که محققان از آن نام می برند در حقیقت باورها و پندارهای نادرست است که در خصوص زنان جامعه وجود دارد. این کلیشه های جنسیتی به گونه ای ناخود آگاه در جامعه و سازمان ها عمل می کنند و مانع پیشرفت زنان در عرصه های مختلف می شوند (مارتل، ۱۹۹۸: ۱۳). علت ایجاد سقف شیشه ای را می توان از دو بعد متفاوت مورد بررسی و مطالعه قرار داد. از یک طرف می توان فرض کرد که زنان، خود وجود چنین مانعی را داوطلبانه می پذیرند و از آن استقبال می کنند. در این صورت می توان مشغله زیاد خانم ها در منزل و مسئولیت خطیر آنان در برابر فرزندان را از جمله عوامل موثر بر عدم تمایل آنان به پذیرش پست های حساس و مهم در سازمان دانست. در این صورت ممکن است آنان ترجیح دهند تا پایان دوره خدمت خود، یک کارشناس

معمولی و یا در نهایت کارشناس ارشد باقی بمانند. البته این حالت اغلب در مشاغلی که سطح مخاطره پذیری آنها زیاد است، بیشتر مطرح می‌شود (مانند مشاغل حساس در امور مالی). در واقع علت احتمالی این طرز تلقی این است که این افراد تمایل دارند انرژی و وقت خود را برای کارهای دیگر صرف کنند (اکانر، ۲۰۰۱: ۴۰۰). در فرض دوم موضوع به شکل دیگری مطرح می‌شود. در این حالت تصور بر آن است که تمایل و توازن زنان برای پذیرش پست‌های سازمانی در حد مردان و یا گاهی بهتر از آنان است ولی محیط سازمانی این فرصت را از آنان سلب می‌کند. به عبارتی، علت ایجاد این مانع نامرئی، بیشتر جنسیت و دیدگاه فرهنگی معطوف به آن است تا عدم توانایی بانوان (کوپر ۳۷۰، ۲۰۰۱-۳۹۵). زنان و مردان در محیط‌های کاری مکمل یکدیگرند ولی ظاهراً مردان تصمیم می‌گیرند که خود در راس قرار گیرند و کارها را تکمیل کنند (اکانر ۲۰۰۱: ۴۰۱).

الگوی نظری تحقیق حاضر یکی از دسته‌بندی‌های جامع و مورد قبول به نام رویکردهای چهارگانه است که رابینز یکی از صاحب‌نظران مدیریتی، گردآوری و تنظیم کرده است. با توجه به رویکردهای مطرح شده در بحث سازمان و مدیریت، آنچه مبنای کار ما در این تحقیق قرار گرفته رویکرد سیستمی است. در واقع، با نگاه سیستمی هم مجموعه عوامل درون سازمانی که مانع از ارتقای زنان به سطوح مدیریتی می‌شود مورد بررسی و تحقیق قرار می‌گیرد و هم عوامل برون سازمانی و محیطی. از دیدگاه رابینز سیستم عبارت است از اجزایی پیوسته و مرتبط به هم که به نحوی تنظیم شده‌اند که یک کل متشکل از تک‌تک اجزاست (رابینز، ۱۳۷۶، ۲۹). در نظریه سیستم‌ها بر اثرپذیری محیط خارج و داخل سازمان، تاکید بر ارتباطات رسمی و غیر رسمی میان گروه‌ها و بخش‌های فرعی داخل سازمان نیز مطرح است. کلید درک سازمان به عنوان سیستم باز شناخت این موضوع است که سازمان‌ها با

محیط خود تعامل دارند. موضوع متداولی که در تئوری سازمان وجود دارد این است که اگر سازمان خواهان بقا و افزایش اثر خود باشد باید خود را با محیط تطبیق دهد. یکی از تعاریف عمومی محیط را به عنوان ترکیبی از موسسات یا نیروهایی که بر عملکرد سازمان تاثیر گذاشته و سازمان کنترلی کمی بر آنها دارد و یا اینکه اصلاً کنترلی بر آنها ندارد، تعریف کرده‌اند (رابینز، ۱۳۷۶، ۱۷۸). رویکرد سیستمی سازمان‌ها را متشکل از قسمت‌های فرعی مرتبط به هم می‌داند. بقا و اثربخشی سیستم مستلزم آگاهی و تعامل موثر با عوامل محیطی است. در رویکرد سیستمی هم به عوامل درونی سازمان توجه می‌شود و هم به عوامل بیرونی آن. در واقع، رویکرد سیستمی بقای سیستم را در گرو تعاملات بیرونی و درونی می‌داند. سازمان در تعامل با عوامل بیرونی سعی بر انطباق با تلاطمات محیطی دارد، در حالی که در تعامل با عوامل درونی، سعی سازمان در وحدت بخشی، ایجاد انسجام و یک‌پارچگی داخلی است (نیکوکار و دیگران، ۱۳۸۰، ۶۷).

نظریه سیستمی توجه خود را به عواملی از قبیل روابط با محیط برای حصول اطمینان از دریافت مداوم داده‌ها و تولید ستاده‌های قابل قبول، انعطاف پذیری در پاسخ به تغییرات محیطی، کارایی سازمان در تبدیل داده‌ها به ستاده‌ها، وضوح در ارتباطات داخلی، سطح تعارض در بین گروه‌های سازمانی و میزان رضامندی شغلی کارکنان معطوف می‌کند (رابینز، ۱۳۷۶، ۶۰).

هر سیستم، علاوه بر ارتباط با عناصر درون خود (عناصر تشکیل دهنده سیستم و روابط آنها)، با عناصر خارج از خود و مربوط به محیط نیز سروکار دارد. در واقع، محیط هر سیستم، شامل آن چیزهایی است که خارج از کنترل کامل سیستم هستند، ولی به گونه‌ای بر عملکرد آن تاثیر دارند. با توجه به اینکه محیط، خارج از سیستم قرار دارد، سیستم نمی‌تواند کار چندانی برای کنترل مستقیم تغییر و تحولات آن

انجام دهد، به همین دلیل می‌توان محیط سیستم را به منزله عاملی ثابت در نظر گرفت.

بدین ترتیب اگر یک عامل فرضی بر سیستم، اثر داشته باشد و تحت کنترل آن نیز باشد، عاملی سیستمی به‌شمار می‌آید؛ ولی اگر یک عامل مؤثر بر سیستم، خارج از کنترل آن باشد، عاملی محیطی محسوب می‌شود و چنانچه یک عامل غیر مؤثر، تحت تأثیر سیستم نباشد، نه محیطی محسوب می‌شود و نه سیستمی (رضائیان، ۱۳۷۶، ۵۳). بر خط سیستم‌ها معمولاً در "مرز سیستم"، از محیط خود جدا می‌شوند. مرز سیستم، مجموعه‌ای از عناصر سیستم است که علاوه بر عناصر درونی سیستم، عوامل دیگری (محیط خارجی) نیز در تعیین رفتار آن مؤثر هستند. البته عناصر موجود در مرزهای سیستم نیز به محیط خارجی واکنش نشان می‌دهند (رضائیان، ۱۳۷۶، ۴۱). در پژوهش حاضر سعی شده است با نگاه سیستمی به موضوع نگریده و ابعاد مختلف مسئله مورد بررسی قرار گیرد. در این پژوهش به ابعاد فردی، سازمانی و فرهنگی توجه شده و ارتباط آنها با مسئله پژوهش تحلیل شده است. در واقع، با نگاه سیستمی هم مجموعه عوامل درون سازمانی که مانع از ارتقای زنان به سطوح مدیریتی می‌شود مورد بررسی و تحقیق قرار می‌گیرد و هم عوامل برون سازمانی و محیطی. مدل مورد استفاده در این پژوهش با تحلیل روابط فوق یک مدل تلفیقی است که از مدل عمومی رابینز و مدل مورد استفاده در کتاب «زنان در عرصه مدیریت»، نوشته خانم شمس‌السادات زاهدی اقتباس شده است.

تعیین میزان مشارکت زنان شاغل و بررسی عوامل موثر بر میزان مشارکت آنان در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی و نیز تحلیل موانع احتمالی و فراهم نمودن زمینه مناسب مشارکت زنان در جهت توسعه و بالندگی از اهداف اصلی این پژوهش است. بر این مبنا و براساس مطالعات تطبیقی انجام شده، به سه عامل مهم

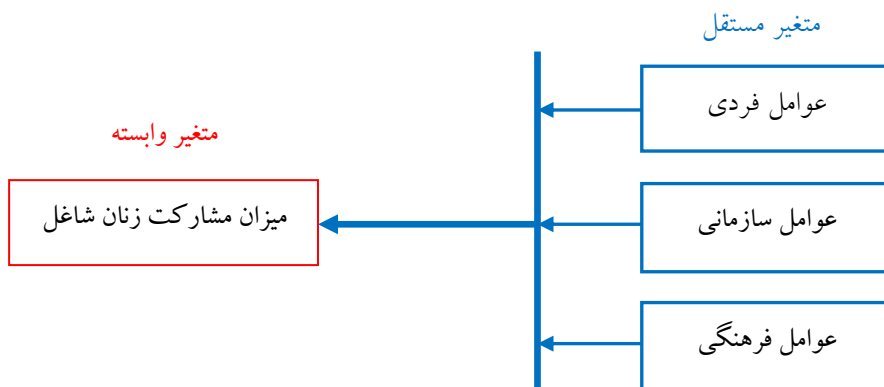
و تاثیرگذار بر فرایند احراز پست‌های مدیریتی توسط زنان رسیدیم. این عوامل، همان‌طور که در نمودار (۱) ملاحظه می‌نمایید شامل عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی می‌باشد. منظور از عوامل فردی تمامی عواملی است که هر فرد جداگانه برای خود دارد. بعضی از این عوامل ذاتی و فطری و برخی نیز اکتسابی و آموختنی هستند که فرد، طی فرایند اجتماعی شدن، آنها را احراز می‌کند (زاهدی، ۱۳۸۸، ۱۶۲). در این تحقیق عوامل فردی با مؤلفه‌های زیر مورد سنجش قرار گرفت: ۱- نقش‌های خانوادگی، ۲- خواست فردی، ۳- مهارت‌های فردی.

عوامل سازمانی؛ عواملی است که در سازمان وجود دارد و بر روابط شغلی، نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌ها اثر می‌گذارد. در این پژوهش، منظور از عوامل سازمانی مجموعه عواملی است که در سازمان مانع از ارتقای زنان به سطوح مدیریتی می‌شود (زاهدی، ۱۳۸۸، ۱۶۳). در این تحقیق عوامل سازمانی با مؤلفه‌های زیر مورد سنجش قرار گرفت:

۱- سیاست‌های منابع انسانی، ۲- قوانین و مقررات، ۳- روش‌ها و رویه‌ها، ۴- شرایط احراز مشاغل مدیریتی، ۵- در اقلیت بودن زنان، ۶- سبک‌ها و ترجیحات مدیریت، ۷- موانع ارتباطی، ۸- جو و فضای سازمانی.

عوامل فرهنگی؛ عواملی که در آداب، رسوم، شعائر و معتقدات و باورهای جامعه رخنه کرده و همچون چتری بر تمامی ارتباطات و روابط آحاد جامعه سایه افکنده است. مفهوم مشترکی که بیشتر مردم بر مبنای آن، واقعیت‌های موجود را تعبیر، تفسیر و ادراک می‌کنند. این عوامل در نمودهای ظاهری، هنجارها، ارزش‌ها، باورها و رفتارها تجلی می‌یابد و بر هر آنچه که در محیط است تاثیر می‌گذارد. در این تحقیق عوامل فرهنگی با مؤلفه‌های زیر مورد سنجش قرار گرفت: ۱- هنجارها، ۲- ارزش‌ها، ۳- باورها.





نمودار شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق

### روش

روش تحقیق توصیفی و نوع آن اسنادی و پیمایشی است. واحد تحلیل براساس ماهیت مسئله این تحقیق، مدارس دولتی شهرستان مراغه است. جامعه آماری تحقیق، مدیران زن شاغل در مدارس دولتی شهرستان مراغه در طول سال تحصیلی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۰ می باشد که تعداد آنها ۲۶۵ نفر است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه آماری به صورت نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفته است در این پژوهش سه فرضیه اصلی در این پژوهش مورد مذاقه و بررسی قرار گرفته که به شرح زیر است:

فرضیه اول: عوامل فردی در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی موثر است.

فرضیه دوم: عوامل سازمانی در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی موثر است.

فرضیه سوم: عوامل فرهنگی در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی موثر است.

برای آزمون فرضیه‌ها از پرسشنامه محقق ساخته‌ای استفاده شده که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات ۱۵ تن از اساتید دانشگاه‌های تهران و مازندران و نیز خبرگان اجرایی در سطح آموزش و پرورش شهر مراغه مورد تایید واقع شد. پرسشنامه دارای ۲۸ سوال می‌باشد که براساس شاخص‌های موجود از مدل عملیاتی تحقیق تهیه شده‌اند. از این تعداد ۱۰ سوال اول آن مربوط به عوامل فردی، ۱۰ سوال بعدی عوامل سازمانی و ۸ سوال پایانی عوامل فرهنگی را مورد پرسش قرار داده‌اند. سوال ۲۸ دارای ۶ بند می‌باشد به طوری که می‌توان گفت پرسشنامه شامل ۳۳ سوال است. در این تحقیق برای مشخص کردن روایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات از روایی نمادی یا صوری استفاده شده و برای پایایی ابزار سنجش از آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS استفاده شده است که ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۷۷۸ برآورد شده است.

جدول شماره ۱: آلفای کرونباخ روایی پرسشنامه

تعداد داده‌ها	تعداد گویه	مقدار آلفای کرونباخ
۲۶۵	۳۳	۰/۷۷۸

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. با استفاده از آمار توصیفی برخی آماره‌های توصیفی از قبیل توزیع سنی و جنسیت و میزان تحصیلات و غیره به دست آمد و نمودارها و جداول لازم ترسیم شد و با استفاده از آمار استنباطی، فرضیه‌ها آزمایش شد.

### یافته‌ها

در همه فرضیه‌ها ابتدا وجود رابطه بین عوامل موردنظر با استفاده از آزمون پیرسن بررسی شد و در صورت وجود رابطه به روش رگرسیون خطی یک مدل خطی مناسب برای آن به دست آمد. همچنین جهت تبیین مناسب، از آزمون T تک نمونه‌ای به منظور ارائه نتایج ملموس‌تر استفاده شد. فرضیه‌های تحقیق براساس نتایج به دست آمده از بررسی سئوالات، با استفاده از آمار استنباطی مورد آزمون قرار گرفتند تا رد یا تایید شوند. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی R پیرسون استفاده شده است. همه آزمون‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ انجام شده است، به عبارتی سطح معناداری ما  $\alpha = 0/05$  می‌باشد. در کلیه آزمون‌ها اگر  $P$ -مقدار به دست آمده، از این مقدار کمتر باشد فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل (فرض یک) را پذیرفته‌ایم. تحلیل در دو سطح انجام شده است: توصیفی و تبیینی.

جدول شماره ۲ جدول آماره‌های توصیفی مربوط به فرضیه‌های تحقیق

عوامل	عوامل فردی	عوامل	عوامل فرهنگی
تعداد	۲۵۶	۲۵۶	۲۵۶
میانگین	۲/۸۰	۳/۴۱	۳/۲۹
میانه	۲/۸۰	۳/۴۶	۳/۳۳
مد	۲/۶۰	۳/۳۱	۳/۳۹
انحراف معیار	۰/۵۳	۰/۳۶	۰/۳۳
واریانس	۰/۲۸	۰/۱۳	۰/۱۱
حداقل	۱/۴۰	۲/۳۸	۲/۰۹
حداکثر	۴/۲۰	۴/۴۶	۴/۱۸

عوامل فردی در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس ابتدائی، راهنمایی و دبیرستان‌های دولتی شهرستان مراغه موثر است.

جدول شماره ۳: آزمون همبستگی فرضیه ها

متغیرهای مستقل آماره‌ها	عوامل فردی	عوامل سازمانی	عوامل فرهنگی
ضریب پیرسن	۰/۶۷۴	۰/۷۸۴	۰/۸۶۱
P-مقدار	۰/۰۰۰۰۱	۰/۰۰۰۰۱	۰/۰۰۰۰۱

ابتدا داده‌ها به لحاظ عادی بودن بررسی شد. در این تحقیق ما جامعه مدیران را در نظر گرفته‌ایم که تعداد آن برابر با ۲۶۵ نفر است، از آنجائی که کل جامعه را در نظر گرفته‌ایم و نیز حجم داده‌ها زیاد است می‌توان گفت داده‌ها از توزیع عادی پیروی می‌کنند.

همان‌طور که در جدول شماره (۲) مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین میزان ارتقای زنان به سطوح مدیریتی و عوامل فردی برابر با ۰/۶۷۴ و عوامل سازمانی ۰/۷۸۴ و عوامل فرهنگی ۰/۸۶۱ می‌باشد. هر سه این ضرایب نشانگر یک ارتباط قوی و مستقیم بین میزان ارتقای زنان به سطوح مدیریتی و سه عامل ذکر شده است. همچنین P-مقدار به دست آمده (۰/۰۰۰۰۱) نیز کوچک‌تر از  $\alpha=0/05$  می‌باشد و این به نوبه خود معناداری ارتباط‌ها را نشان می‌دهد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و نتیجه می‌گیریم که بین میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی و عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی یک ارتباط نسبتاً قوی و مستقیم برقرار است.

**فرضیه اول:** عوامل فردی در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی موثر است.

آزمون همبستگی؛ در این آزمون فرضیات ما به صورت زیر خواهد بود:

**H<sub>۰</sub>:** بین عوامل فردی و میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی رابطه

وجود ندارد.

$H_1$ : بین عوامل فردی و میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد.

لازم به ذکر است که این آزمون هم در سطح معناداری  $\alpha = 0/05$  انجام می‌شود.

جدول شماره ۴: جدول آزمون همبستگی فرضیه اصلی ۱

آماره‌ها	تعداد	ضریب پیرسن	P-مقدار
مقدار	۲۶۵	۰/۶۷۴	۰/۰۰۰۰۱

جدول (۴)، مقدار ضریب همبستگی پیرسن را نشان می‌دهد که برابر با ۰/۶۷۴ می‌باشد و این نشان دهنده یک ارتباط نسبتاً خوب و مستقیم بین عوامل فردی و میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی شهرستان مراغه است. همچنین P-مقدار به دست آمده (۰/۰۰۰۰۱) نیز کوچک‌تر از  $\alpha = 0/05$  است که نشان دهنده معناداری این ارتباط می‌باشد. به عبارتی فرض صفر رد می‌شود و وجود رابطه بین عوامل فردی و میزان ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی اثبات می‌شود.

جدول شماره ۵: جدول ضرایب رگرسیونی و آماره T فرضیه ۱

آماره	$\beta$	انحراف استاندارد	$\beta$ استاندارد	T	P-مقدار
مقدار بدست آمده	۰/۹۰۳	۰/۰۰۵	۰/۹۹۷	۴۹/۳۲۶	۰/۰۰۰۰۱

در جدول فوق نتایج آزمون T، معناداری ضریب رگرسیونی و مقدار ضریب رگرسیونی را نشان می‌دهد. با توجه به جدول فوق، P-مقدار این آزمون ۰/۰۰۰۰۱ به دست آمده که از سطح معناداری ما کمتر است در نتیجه معناداری این ضریب حاصل می‌شود. ضریب  $\beta$  به دست آمده برابر با ۰/۹۹۷ است.

**فرضیه دوم:** عوامل سازمانی در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی شهرستان مراغه موثر است.

آزمون همبستگی؛ همان‌طور که قبلاً اشاره شد فرض‌های ما به‌صورت زیر است:  
 $H_0$ : بین عوامل سازمانی و میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین عوامل سازمانی و میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶: جدول آزمون همبستگی فرضیه اصلی ۲

آماره‌ها	تعداد	ضریب پیرسن	P-مقدار
مقدار	۲۶۵	۰/۷۸۴	۰/۰۰۰۰۱

همان‌طور که در جدول (۶)، مشاهده می‌کنیم، مقدار ضریب همبستگی پیرسن برابر با ۰/۷۸۴ است که نشان‌دهنده یک ارتباط نسبتاً قوی و مستقیم بین عوامل سازمانی و میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی شهرستان مراغه است. همچنین P-مقدار به‌دست‌آمده نیز کوچک‌تر از  $\alpha = 0/05$  می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد و نتیجه می‌گیریم یک رابطه معنادار بین میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی و عوامل سازمانی وجود دارد.

جدول شماره ۷: جدول نتایج آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه ۲

آماره	$\beta$	انحراف استاندارد	$\beta$ استاندارد	T	P-مقدار
مقدار به‌دست‌آمده	۱/۱۵۰	۰/۰۰۹	۰/۹۹۲	۱۰۳/۰۴۳	۰/۰۰۰۰۱

در جدول (۷)، نتایج آزمون T معناداری ضریب رگرسیونی و مقدار ضریب رگرسیونی آمده است. با توجه به جدول فوق،  $P$ - مقدار این آزمون  $0/00001$  به دست آمده که از سطح معناداری ما کمتر است در نتیجه معناداری این ضریب حاصل می شود. ضریب  $\beta$  به دست آمده برابر با  $0/992$  می باشد.

**فرضیه سوم:** عوامل فرهنگی در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز پست های مدیریتی در مدارس دولتی شهرستان مراغه موثر است.

آزمون همبستگی؛ در اینجا نیز فرض های زیر را داریم:

$H_0$ : بین عوامل فرهنگی و میزان مشارکت زنان در احراز پست های مدیریتی رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین عوامل فرهنگی و میزان مشارکت زنان در احراز پست های مدیریتی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۸: جدول آزمون همبستگی فرضیه اصلی ۳

آماره ها	تعداد	ضریب پیرسن	$P$ -مقدار
مقدار	۲۶۵	$0/861$	$0/00001$

با توجه به جدول (۸)، مقدار ضریب همبستگی پیرسن برابر با  $0/861$  می باشد که نشان دهنده یک ارتباط قوی و مستقیم بین عوامل فرهنگی و میزان مشارکت زنان در احراز پست های مدیریتی در مدارس دولتی شهرستان مراغه است. همچنین  $P$ - مقدار به دست آمده نیز کوچک تر از  $\alpha = 0/05$  است. بنابراین فرض صفر رد و وجود یک ارتباط قوی و مستقیم بین میزان ارتقای زنان به سطوح مدیریتی و عوامل فرهنگی نتیجه می گردد.

جدول شماره ۹: جدول نتایج آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه ۳

آماره	$\beta$	انحراف استاندارد	$\beta$ استاندارد	T	P- مقدار
مقدار به دست آمده	۰/۹۶۶	۰/۰۰۳	۰/۹۹۹	۲۲۱/۱۱۷	۰/۰۰۰۱

جدول (۹) شامل نتایج آزمون T و همچنین مقدار ضریب رگرسیونی است. P- مقدار این آزمون برابر است با ۰/۰۰۰۰۱ که از سطح معناداری ما کمتر می باشد. ضریب  $\beta$  به دست آمده برابر با ۰/۹۹۹ است.

جدول شماره ۱۰: نتایج حاصل از آزمون T تک نمونه ای کل سئوالات پرسشنامه

بر مبنای الگوی پژوهش

عوامل	میانگین	تعداد	آماره T	سطح معنی داری
فردی	۲/۳۰۹	۲۶۵	۴۹/۳۲۶	۰/۰۰۰
سازمانی	۳/۱۳۴	۲۶۵	۱۰۳/۰۴۳	۰/۰۰۰
فرهنگی	۲/۶۴۲	۲۶۵	۲۲۱/۱۱۷	۰/۰۰۰
کلیه متغیرها	۲/۶۹۵	۲۶۵	۲۵۱/۰۹۲	۰/۰۰۰

همان گونه که در جدول بالا مشاهده می کنید برای آزمون فرضیه های تحقیق، مقدار آماره T در سطح معناداری  $P=0/000$  بین ۴۹/۳۲۶ تا ۲۲۱/۱۱۷ به دست آمده است که نشان می دهد میانگین سئوالات پرسشنامه در هر مولفه به طور معنی دار کمتر از میانگین فرضی جامعه در آن مولفه می باشد و از نظر جمیع مولفه ها نیز مقدار آماره T در سطح معناداری  $P=0/000$  برابر ۲۵۱/۰۹۲ به دست آمده است که نشان می دهد میانگین سئوالات پرسشنامه در کلیه مولفه ها به طور معنی دار کمتر از میانگین فرضی جامعه در حالت کلی می باشد. در نتیجه تاثیر عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی بر احراز پست های مدیریتی توسط زنان، براساس الگوی پژوهش مورد



تایید است. به صورت کلی نیز تاثیر هر سه عامل اصلی پژوهش مورد تایید قرار گرفته است.

### بحث و نتیجه گیری

زنان جمعیت را افزایش می دهند ولی به ندرت اتفاق می افتد آن را اداره کنند، چرا باید چنین باشد؟ این پژوهش به دنبال بررسی علل وقوع این مسئله است. بر این اساس سه عامل اصلی در نظر گرفته شد که شامل عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی است. نتایج تحقیق نشان دهنده یک ارتباط نسبتاً خوب و مستقیم بین عوامل فردی و میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی شهرستان مراغه است که وجود رابطه بین عوامل فردی و میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی تایید شد. همچنین ارتباطی نسبتاً قوی و مستقیم بین عوامل سازمانی و میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی شهرستان مراغه وجود دارد. بنابراین یک رابطه معنادار بین میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی و عوامل سازمانی برقرار است. در نهایت عامل سوم یعنی عوامل فرهنگی نیز مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان دهنده یک ارتباط قوی و مستقیم بین عوامل فرهنگی و میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی در مدارس دولتی شهرستان مراغه است. پس وجود ارتباط قوی و مستقیم بین میزان مشارکت زنان در احراز پست‌های مدیریتی و عوامل فرهنگی نیز تایید می شود.

در نهایت با توجه به نتایج تحقیق می توان گفت عوامل فرهنگی بیشترین تاثیر را در میزان مشارکت زنان شاغل در احراز سطوح مدیریتی دارند و عوامل سازمانی و فردی به ترتیب مقام‌های دوم و سوم را از لحاظ تاثیر بر میزان مشارکت زنان ایفا می کنند. نتیجه این تحقیق، با تحقیقات انجام شده در این زمینه همسویی کاملی دارد

و نقش عوامل فردی، فرهنگی و سازمانی را در میزان مشارکت زنان در سازمان‌ها تایید می‌کند.

با توجه به شرایط فوق و به منظور اصلاح جامعه و بهره‌مندی از تمامی ظرفیت‌های انسانی کشور، موارد زیر به عنوان راه‌کارهایی هر چند کوچک برای حل مسئله ارائه می‌شوند:

\* ایجاد فرصت‌های لازم برای تأسیس انجمن‌ها، مؤسسات، سازمان‌ها و به‌طور کلی مراکز تجمع زنانه برای آگاهی از کم و کیف پتانسیل‌های موجود.

\* برگزاری دوره‌های آموزشی برای زنان و آشنایی آنها با حقوق خود، فراهم کردن زمینه‌های خودباوری در زنان و آگاه کردن آنها از قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی‌شان.

\* برگزاری هم‌اندیشی و تشکیل کارگاه‌های آموزشی برای آشنا شدن مدیران، سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران با مقوله جنسیتی و فواید حضور مؤثرتر زنان در رده‌های بالای تصمیم‌گیری.

\* تشویق و ترغیب مدیرانی که از زنان در سطوح بالای سازمانی استفاده می‌کنند و امکان به ثبوت رسانیدن لیاقت آنان را با دادن فرصت‌های لازم فراهم می‌کنند.

\* معرفی زنان برتر و مقایسه عملکرد آنان با مردان هم پایه‌شان.

\* تلاش برای تالیف کتب درسی متناسب با مسائل روز و تأکید بر مفاهیمی چون خانواده مشارکتی.

\* انجام پژوهش‌های علمی در مورد مسائل زنان به‌ویژه در مباحث اشتغال، مدیریت و نقش آنان در توسعه کشور.

\* از آنجا که نقش زنان در جامعه ما به درستی شناخته شده نیست باید فعالیت‌های آنان به گونه‌ای معرفی و شناسانده شود که نقش زنان برای عموم مردم مرئی باشد.

\* چون مسئله تبعیض و نابرابری در مورد زنان، یک مشکل ملی است، باید با همین دیدگاه نیز برای آن راه‌حل‌های مناسب پیدا کرد. بنابراین ضرورت دارد زنان جامعه با انسجام و تشکل‌های گروهی خود بر قوانین و مقررات و ذهنیت‌های منفی و هنجارهای جامعه تأثیر بگذارند.

\* از میان بردن نابرابری در عمل، یکی از کارهای مهمی است که باید در جامعه ما انجام شود.

\* برای رفع تبعیض علیه زنان، مهم‌ترین کاری که باید انجام شود، تغییر و تحول فرهنگی است. در این جهت لازم است مصلحان جامعه برای ایجاد تغییر در اذهان آحاد مردم راه‌های مناسبی اتخاذ کنند برای این کار می‌توانند از آنچه مورد وثوق مردم است از جمله نهادهای ملی و مردمی، مذهبی، علمی، دانشگاهی و غیره استفاده کنند.

این نوشته را با کلام رسای رهبر معظم انقلاب، حضرت آیت الله خامنه‌ای به پایان می‌رسانیم.

«بله، ما امروز باید مطرح کنیم که چرا زن‌ها مسئولیت‌ها و مدیریت‌های کلیدی را ندارند؟ این یک سؤال قابل قبولی است. اگر چنانچه صلاحیت‌های خوبی دارند، نه اینکه ما تعصب بورزیم بگوییم که باید حتما زن یک جایی باشد. نه، اگر چنانچه صلاحیت‌هایی در زنان هست، آنجایی که منع اسلامی ندارند تا سطوح بالا را شامل می‌شود.»

## منابع

- ۱- احمدی؛ جیب، گروسی؛ سعیده (۱۳۸۳)، بررسی تاثیر برخی عوامل اجتماعی و فرهنگی بر نابرابری جنسیتی در خانواده‌های شهر کرمان و روستاهای پیرامون آن، تهران، فصلنامه **مطالعات زنان**، سال دوم، شماره ۶.
- ۲- اسفیدانی؛ محمدرحیم (۱۳۸۱)، **بررسی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه (وزارت‌خانه‌های مستقر در تهران)**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- ۳- بابایی؛ علی‌اکبر، خلیلی‌عراقی؛ مریم و یقین‌لو؛ مهرانگیز (۱۳۸۱)، مدیریت زنان؛ در گذاری دشوار!، **نشریه تدبیر**، شماره ۱۲۶، ص: ۸۰-۸۷، تهران، ایران.
- ۴- باغبانی؛ مرجان (۱۳۸۵)، **بررسی موانع دستیابی به سطوح مدیریتی در قوه قضائیه**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا(س)، تهران، ایران.
- ۵- جایگاه زن در عرصه مدیریت و تصمیم‌گیری، سایت مدیریار و مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، ۱۳۹۳.
- ۶- دهنوی؛ جلیل، معیدفر؛ سعید (۱۳۸۴)، بررسی رابطه نابرابری جنسیتی و انگیزه تحرک اجتماعی در دختران دانشجو، **مطالعات زنان**، سال سوم، شماره ۷.
- ۷- رایبیز؛ استیفن (۱۳۷۶)، **نظریه سازمان، ساختار، طراحی، کاربردها**، ترجمه: سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار.
- ۸- رایبیز؛ استیفن (۱۳۸۶)، **مبانی رفتار سازمانی**، ترجمه: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، چاپ نوزدهم، تهران، پژوهش‌های فرهنگی.
- ۹- رضائیان؛ علی (۱۳۷۶)، **تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم**، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت.
- ۱۰- زاهدی؛ شمس‌السادات (۱۳۸۸)، **زنان در عرصه مدیریت**، چاپ اول، تهران، مرکز نشر دانشگاهی.
- ۱۱- زاهدی؛ شمس‌السادات (۱۳۸۲)، **ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران**، دانش مدیریت، شماره ۶۲، ص: ۱۷-۴۹، تهران، ایران.
- ۱۲- **زنان در عرصه مدیریت**، سایت راهکار مدیریت، ۱۳۹۳.
- ۱۳- **تقویت مشارکت کارکنان زن در مدیریت**، پایگاه حوزه؛ ۱۳۹۳.

۱۴- کار؛ مهرانگیز (۱۳۸۴)، زنان در بازار کار ایران، به انضمام تئوری‌های نابرابری جنسیتی، (ریچارد انکر، کاترین هین)، ترجمه: پروین رئیسی‌فرد، چاپ سوم، تهران، روشنگران و مطالعات زنان.

۱۵- مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری (۱۳۸۱)، زنان، مشارکت و برنامه ریزی برای توسعه پایدار، نشر: برگ زیتون.

۱۶- نیکوکار؛ غلامحسین و دیگران (۱۳۸۰)، پروژه تدوین استراتژی، صندوق پس‌انداز قرض الحسنه انصار المجاهدین، تهران.

۱- Cooper, Jackson and Janet (۲۰۰۱); "Woman Middle Managers Perception of the Glass Ceiling" , **Journal of Woman in Management Review**, Vol. ۱۶, No. ۱.

۲- Dingell, J., Maloney, C, (۲۰۰۷). **Women And Low Skill Workers**, reported to congressional requesters. PP: ۵-۱۶

۳- Gneezy, U., Niederle, M. & Rustichini, A. (۲۰۰۳). Performance in Competitive Environments: Gender Differences. **Quarterly Journal of Economics**, ۱۱۸: ۱۰۴۹-۱۰۷۴

۴- Luthans, F. (۲۰۰۶); **Organizational Behavior**; Academic Internet Publishers Incorporated.

۵- Martell, Richard f. and etel (۱۹۹۸); "sex Stereotyping in the executive suite: Much and about something", **Journal of social Behavior and Personality**, ۱۳.

۶- Morrison, Ann, Randall white and Ellen ven Velsor (۱۹۸۷); "**Breaking the Glass Ceiling: Can woman reach the top of Americans Corporations?**"; Addison-Wesley, New York.

۷- Oakley, J. G., (۲۰۰۰). Gender-Base Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEO's. **Journal of Business Ethics**, ۲۷: ۳۲۱-۳۳۴

۸- Oconnor Victoria (۲۰۰۱); "Woman and met is senior Management a Different Needs Hypothesis", **Journal of Woman in Management Review**, Vol. ۱۶, Nov ۸.

۹- Wirth, Linda (۲۰۰۴), " Breaking through the glass ceiling", **Women in Management**, Geneva, ILO.