

## بررسی موانع موثر (سقف شیشه ای) بر ارتقاء شغلی زنان در سطوح بالای مدیریتی در ادارات آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۳۹۶

اسماعیل اسماعیلی<sup>۱</sup>، وحید حسین زاده<sup>۲</sup>، محدثه توکلی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دکتری جامعه شناسی اقتصادی و توسعه (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> معاونت اجتماعی اداره کل بهزیستی استان مازندران

<sup>۳</sup> دبیر آموزش و پرورش شهرستان آمل

### چکیده

پدیده «عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت» را در اصطلاح «سقف شیشه ای» می گویند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶، به وسیله مجله وال استریت جورنال به کار رفت، این اصطلاح در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیتها در اداره سازمانهای بخش دولتی و خصوصی به کار رفت. دیدگاه نظری در این تحقیق: نظریه های نابرابری جنسی، نظریه طرح واره جنسی، نظریه یادگیری اجتماعی، نظریه برچسب زنی، نظریه کارکردگرایی، نظریه مارکسیستی و نظریه کنش متقابل نمادین می باشد. روش تحقیق پیمایشی، شیوه نمونه گیری تصادفی ساده، حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۵۰ نفر زن و مرد بدست آمد. مهمترین نتایج بدست آمده شامل: بین متغیرهای عوامل مذهبی، عوامل سازمانی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل روانشناختی، عوامل اقتصادی، عوامل خانوادگی، تحصیلات و جنسیت با ارتقاء شغلی زنان رابطه وجود دارد. در مدل رگرسیون چند متغیری مقدار ضریب تعیین در مدل آخر ۰/۵۳ به دست آمده است یعنی این مدل ۵۳٪ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند و عوامل موثر بر بقیه واریانس متغیر وابسته نامعلوم است. در مدل تحلیل مسیر متغیر عوامل مذهبی، تحصیلات، عوامل جسمانی، روانشناختی و عوامل خانوادگی باقی مانده اند که تاثیر عوامل مذهبی ۰۰۶-، عوامل خانوادگی ۰۰۷-، تحصیلات ۰۰۲۴۲-، عوامل جسمانی ۰۰۸-، عوامل روانشناختی ۰۰۹- بوده و در مجموع تاثیر مستقیم و غیر مستقیم این متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته ۰۰۳۹- بدست آمده است.

**واژه های کلیدی:** سقف شیشه ای، ارتقاء شغلی، کلیشه جنسی، خودانگاره جنسی

## مقدمه

در همه جوامع تولیدی، نیروی کار یکی از مهمترین عوامل تولید به شمار می آید و درآمد حاصل از آن همیشه بخش عظیمی از درآمد ملی هر کشور را تشکیل می دهد؛ از اینرو جوامعی که در حال رشد سریع اقتصادی هستند با توجه به نیاز فراوان به نیروی کار از نیروی زنان استفاده می کنند ولی متأسفانه در حین کار عوامل بازدارنده ای بوجود می آید که بهره گیری از این نیروی بالقوه را محدود می سازد و باعث می شود که زنان نیروی کار خویش را از امر تولید دریغ کنند. تبعیضات شغلی (عدم تساوی زن و مرد در زمینه های پرداخت دستمزد، ساعات کاری، تمرکز شغلی، قوانین و مقررات، ارتقاء شغلی و...) یکی از عوامل عمده در این زمینه به شمار می آیند. یکی از مهمترین مسائل هر سازمانی در جهان برقراری سیستم عادلانه ارتقاء بر اساس شایستگی است. علی رغم تلاشهای بسیاری که در این زمینه انجام شده است هنوز سیستم های ارتقاء در بسیاری از سازمان ها اریب دار بنظر می رسد. بویژه نحوه رفتار سازمان ها با زنان و مسیر پیشرفت شغلی و ارتقاء آنها جای تامل بسیار دارد. صاحب نظران بر این باورند که تحقق اهداف و ایجاد تحول در امور با مدیریت مشارکتی امکان پذیر است. در این شیوه مدیریتی به فرایند سهیم شدن افراد در کارها توجه می شود تا زمینه همکاری و همیاری برای همه ممکن گردد. از آنجا که بانوان بعنوان نیمی از منابع انسانی سازمان ها را تشکیل می دهند بویژه در ایران با توجه به تمایل بیشتر بانوان به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان های دولتی، نسبت حضور و فعالیت بانوان در سازمان ها رو به افزایش است. بنابراین هرگونه بی عدالتی پذیرفته شده علیه آنان ممکن است بر بهره وری نیمی از نیروی کار سازمان ها اثر منفی داشته باشد. استعاره سقف شیشه ای دال بر وجود موانع نامرئی بر سر راه پیشرفت و ارتقاء بانوان است این پدیده بر شدت بی عدالتی سازمانی افزوده، کیفیت فعالیت در حدود نیمی از جامعه سازمانی را به شدت تحت تاثیر قرار می دهد. (آدیر، ۱۳۸۴: ۳۰). امروزه باور توانایی زنان و عبور از سلسله مراتب سازمانی و رسیدن به سطوح عالی قوت یافته است اما هنوز با مانعی نامرئی با عنوان سقف شیشه ای مواجه اند. این استعاره برای تجزیه و تحلیل نابرابری بین زنان و مردان در محیط سازمانی بکار گرفته می شود. که از سال ۱۹۷۰ بطور گسترده در رسانه های گروهی و گزارش های رسمی دولتی مورد انتقاد قرار گرفته است. تفکر قالبی و منصفانه نسبت به زنان که به ارتقاء زنان به شدت لطمه می زند آنان را از حرکت رو به جلو باز می دارد. شاید بتوان عواملی چون سلطه دیرینه مردان بر ساختارهای اداری، عرف و کلیشه ها، جامعه مردسالار را بعنوان ریشه های شکل گیری این تفکرات قالبی قلمداد کرد. یکی از مباحث اساسی در زمینه ی توسعه، میزان بهره گیری درست و منطقی از توانایی ها و استعداد های نیروی انسانی هر جامعه است. بر این پایه شغل یا اشتغال یکی از موضوعات دانش های انسانی می باشد. نقش اشتغال در پویای زندگی انسان انکارناپذیر است و می توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی نمود. در جهت این پویای بی تردید زنان به عنوان نیمی از جمعیت تاثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند زیرا هدف هر جامعه ای به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است و رفاه اجتماعی تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه ی درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی، بهداشتی، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی مردان و زنان و ... می باشد. در جامعه ای که مشارکت زنان در زمینه ی اشتغال و فعالیت های اقتصادی بیشتر باشد، رفاه اجتماعی نیز بیشتر خواهد بود، زیرا مشارکت زنان در بازار کار، موجب کاهش نرخ باروری، افزایش سطح تولید، افزایش سطح درآمد سرانه و در نتیجه سبب افزایش رفاه اجتماعی کل جامعه می شود. بر عکس دسترسی محدود و نابرابر به فرصتهای کسب درآمد و اشتغال که به صورت بیکاری و کم کاری پایدار می شود خود از عمده ترین علل فقر است و برای از بین بردن فقر، بیکاری و نابرابری هر دو جنس را باید مدنظر قرار داد و باید با شناخت جایگاه زنان در توسعه و ابعاد گوناگون آن در کانون توجه برنامه ریزان توسعه قرار گیرد. از سوی دیگر کسب مشاغل مدیریتی توسط زنان علاوه بر آن که زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزدهای نابرابر، فرصت های آموزشی حرفه ای نابرابر، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی نابرابر در ارتقای شغلی توانا تر می کند، سبب بالا رفتن اعتماد به نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می شود که کل جامعه از آن منتفع خواهد شد. اهداف تحقیق: اهداف کلی بررسی موانع ارتقاء شغلی زنان - تسلط دیرینه مردان (سقف شیشه ای) - در ساختار مدیریتی در سطوح بالا در ادارات آموزش و پرورش استان مازندران. اهداف جزئی: بررسی تاثیر موانع سازمانی، موانع اجتماعی و فرهنگی، موانع روانشناختی، موانع مذهبی، موانع جسمانی، موانع خانوادگی، موانع اقتصادی، بر ارتقاء شغلی زنان در سطوح کلان مدیریتی می باشد. فرضیه های تحقیق: بررسی رابطه معناداری بین متغیرهای مستقل موانع سازمانی، موانع اجتماعی و فرهنگی، موانع روانشناختی، موانع مذهبی، موانع جسمانی، موانع خانوادگی، موانع اقتصادی، تحصیلات و جنس با متغیر وابسته ارتقاء شغلی زنان

**مبانی نظری:** پدیده «عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت» را در اصطلاح «سقف شیشه ای» می گویند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶، به وسیله مجله وال استریت جورنال به کار رفت همچنین موریسون و همکارانش از اولین کسانی هستند که در سال ۱۹۸۷ از این اصطلاح استفاده کردند. این اصطلاح در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیتها در اداره سازمانهای بخش دولتی و خصوصی به کار رفت. گاهی نیز برای اشاره به شکاف عمیق دستمزد در سطوح بالای توزیع درآمدها به کار رفته است. به این معنا که کارکنان زن در گروههای بالای درآمدی، در مقایسه با همردیفان مرد خود دریافتی کمتری دارند. سقف شیشه ای بیان می کند که زنان و اقلیتها در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب شکست می خورند. آنها به پستهای عالی در سازمان نزدیک می شوند، اما بندرت آن را به چنگ می آورند. این سرخوردگی باعث می شود که تصور کنند یک سقف شیشه ای وجود دارد، یعنی موانعی تبعیض آمیز، در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمانها، مشاهده می کنند (میرغفوری، ۱۳۸۵). سقف شیشه ای نوعی نابرابری است. کوثر و همکاران ضابطه هایی برای شناسایی نابرابری ارائه دادند (اسفیدانی، ۱۳۸۰). بوسیله سایر ویژگی های مرتبط با شغل توضیح داده نشده است. که در سطوح بالاتر درآمدی بیشتر از سطوح پایین در آمدی بروز میکند شانس پیشرفت به سطوح بالاتر است. در طول یک کار راه وجود می آید. عامل های پدیدآورنده سقف شیشه ای: ۱- کلیشه ها: یکی از مهمترین موانع زنان، کلیشه های جنسی است. کلیشه نوعی تفکر است که همه زنان را یکسان فرض کرده و بین آنها تفاوتی قائل نمی شود. به علت رواج کلیشه های جنسیتی، افراد به طور عموم معتقدند که مردان و زنان از بسیاری جهتها؛ مانند خصیصه های شخصیتی، ویژگیهای جنسیتی (حداقل تا حدی) در جهان یکسان است، کلیشه های جنسیتی و فرضهای به دست آمده از آنها بر سایر انواع طبقه بندی و ویژگیها تقدم پیدا می کند (سیدجوادین، ۱۳۸۶) ۲- شبکه های ارتباطی: زنان در مقایسه با مردان تعاملات کمتری با افراد قدرتمند سازمان داشته و به مرکزیت شبکه های قدرتمند، نزدیک هستند و از آنجا که دسترسی به شبکه های قدرتمند، رابطه مثبتی با ارتقای سازمانی دارد؛ فقدان فرصت دسترسی به چنین شبکه هایی منجر به سقف شیشه ای برای زنان می شود، (سیدجوادین، ۱۳۸۶). ۳- ارزشگذاری به کار زنان: سازمانها از همه مدیران چه زن و چه مرد انتظار دارند تا عملکردشان عالی بود اما عملکرد زنان از اهمیت خاصی برخوردار است. کار کردن در حد و اندازه ای بیش از حد انتظار مردان، راهبردی بوده که مدیران موفق آن را به کار برده اند و اکثر این زنان آن را راهبردی اساسی یا نسبتاً مهم دانسته اند. آنها مجبور بوده اند همیشه توانایی خود را ثابت کنند و برای این کار کوشیده اند تا بر انواع انگاره های منفی موجود در محیط کار که اغلب مردانه بوده، غلبه کنند. زیرا مردان کمتر به آنها اعتماد داشته اند و در نتیجه مجبور به اثبات توانایی و لیاقت خود بوده اند (زمانی و امینی، ۱۳۷۹). به نظر می رسد به مشارکتهای آنها ارزش گذاشته نمی شد و جدی گرفته نمی شدند (سیدجوادین، ۱۳۸۶). ۴- تضاد کار - خانواده: انعطاف پذیری در کار یکی از عواملی است که زنان به آن نیازمندند تا بتوانند میان مسؤولیت های کاری و خانوادگی خود تناسب ایجاد کنند. زنانی که مسؤولیت مراقبت از کودکان را برعهده دارند، اغلب انعطاف پذیری لازم را برای کار در بعدازظهر و خارج از ساعاتهای اداری ندارند. بنابراین از بسیاری الزامات غیررسمی محروم می مانند. حتی اگر این امکان را هم داشته باشند، تصور نمی رود بتوانند اضافه کاری داشته باشند و در این صورت از انتصاب به مقامات بالاتر و ارتقاء کنار گذاشته می شوند. (سیدجوادین، ۱۳۸۶) ۵- سبک مدیریت: حدود ۹۶ درصد از مدیران زن، به کارگیری روش مدیریت خاصی را که مطلوب مدیران مرد باشد به عنوان عامل پیشرفت کاری ذکر کرده اند. آنها مجبور هستند فرهنگ و محیطی مردانه را بپذیرند و با پدیده ای سر و کار داشتند که اغلب به عنوان الگوی مدیریت مردانه مطرح می شود. آنها اذعان داشته اند که الگوهای موجود مدیریت، سرشار از خصوصیات و روشهای مردانه است. این الگوها زنان را بر سر دو راهی قرار می دهد اگر روشهای زنانه مدیریت را به کار بگیرند، ممکن است به آنها به چشم مدیر موفق نگاه نکنند و اگر روشهای مردانه را بپذیرند، ممکن است از آنها انتقاد شود که مگر زن نیستند (سیدجوادین، ۱۳۸۶). و همچنین عواملی نظیر: شبکه های استخدامی سنتی، تعصب های موجود در استخدام و پیشرفت زنان، تقویت نشدن قانون فرصت برابر، نداشتن تحصیلات کافی برای دست یابی به پست های مدیریتی، انگاشته شدن مدیریت زنان به سان تهدیدی مستقیم برای فرصت های پیشرفت مردان از موانع عمده ایجاد سقف شیشه ای می باشد.

موانع و مشکلات ارتقای زنان در مسؤولیت های مدیریتی: ۱- موانع فردی و خانوادگی: اشتغال مادران به تنهایی عامل تعیین کننده در روابط زناشویی و رشد و تربیت کودکان نیست، بلکه آنچه از این حیث مهم است جو خانواده، نگرش ها و انتظارات همسر و چگونگی استفاده از اوقات فراغت در امور خانه و خانواده است. شواهد آماری موجود در کشورهای جهان سوم نشان می دهد اکثر زنان تمایل دارند پس از ازدواج، کار خود را ترک کنند. مهمترین دلیل این امر عدم تمایل شوهر به همکاری با زن در امور خانه و در نتیجه ناتوانی زن در انجام دادن همزمان وظایف خانه داری و شغلی است. وجود فرزند در خانواده یکی دیگر از عواملی است که اشتغال زنان را تحت تاثیر قرار می دهد. مقایسه حوزه های اشتغال زنان و مردان در جامعه ایران نشان می دهد به طور کلی مشاغل این دو گروه نوعاً متفاوت است. این

تفاوت بعضاً ناشی از تفاوت طبیعت دو جنس است. برای مثال، بخش عمده کادر آموزشی (آموزگاران و دبیران) را زنان تشکیل می‌دهند. در مطالعات جامعه‌شناختی راجع به کار زن، به طور کلی، بیشتر با توجه به نقش‌های سنتی او در خانواده «اشتغال زن و خانواده در ایران» مورد توجه قرار گرفته می‌شود؛ به طوری که با وجود اشتغال زن در خارج از خانه، وظایف او در داخل خانه نمود بیشتری پیدا می‌کند و «فشار مضاعف» ناشی از دوگانگی نقش احساس می‌شود. زنانی که فعالیت اقتصادی مستمر دارند معمولاً یا تحصیلات عالی را گذرانده‌اند یا ازدواج نکرده‌اند یا دارای فرزند نیستند و اغلب در مشاغلی مانند تدریس و پرستاری مشغول به کارند که از سنخ نقش آنان در خانه است و جنبه مراقبتی - تربیتی دارد. به علاوه، این باور که کار اصلی زنان خانه‌داری و بچه‌داری است، از طریق تبلیغات مداوم و الگوها و فشارهای اجتماعی و مطبوعات و مدارس به گونه‌ای در جامعه رسوخ می‌کند که زنان و مردان خود را با آن وفق می‌دهند و آنچنان رفتار می‌کنند که عرفاً مقبول است. شرایطی که جامعه برای اشتغال زن در خارج از خانه قائل است، بیش از آنکه رضایت زن در آنها لحاظ شود، به منافع خانواده توجه دارد. (زمانی، ۱۳۸۶). ۲- موانع انسانی: در تقسیم نیروی انسانی سازمان‌ها، زنان به حاشیه رانده می‌شوند و پیشرفت آنان برای سایر افراد بی اهمیت 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 رأس قرار بگیرند. مرور نوشته‌های تحقیقی درباره استعاره سقف شیشه‌ای نشان می‌دهد که این مفهوم دلالت بر وجود مانعی غیرقابل نفوذ دارد که در اکثر سازمان‌ها، بدون اعتبار قانونی و صرفاً برحسب توافق‌های ضمنی و نانوشته از ارتقای زنان در سازمان، ممانعت به عمل می‌آورد. (ویرتس، ۲۰۰۴: ۲). استعاره سقف شیشه‌ای زمانی به کار می‌رود که زنان صرفاً به خاطر جنسیت خویش از صعود به مراتب عالی سازمان باز نگه داشته می‌شوند. (مارسیون، ۱۹۸۷: ۱۳) در این رویکرد، زنان به مثابه موجوداتی تحت سلطه مردان و فاقد هر گونه اراده و اختیار محسوب می‌شوند. در هر سازمانی هدف مدیریت پیوسته آن است که افراد را به طریقی اداره کند که حداکثر کارایی را نصیب سازمان سازند. بنابراین اختیار قانونی فقط قسمتی از مجموعه قدرتی است که مدیر برای اجرای امور مدیریت به آن نیازمند است. (زاهدی، ۱۳۸۶) ۳- موانع اجتماعی و فرهنگی: مواردی مانند نگرش عمومی غلط در مورد کارکردن زنان، ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی نامناسب، نگرش منفی مردان نسبت به مدیریت زنان و تمایل به حذف رقیب در صحنه فعالیت‌ها از طرف مردان از جمله موانع پذیرش پست‌های مدیریتی از طرف زنان می‌باشد. تجربیات چند دهه گذشته در کشورهای کمتر توسعه یافته، نشان داده است که فرآیند توسعه آمادگی فضای فرهنگی نه تنها برای پذیرش تغییرات برون‌زا ضروری است بلکه خود مهمترین عامل برای زمینه‌سازی تغییرات درون‌زا است. شاید در برخی از تغییرات بسیار سطحی و کوتاه مدت، بتوان از عوامل فرهنگی چشم‌پوشی کرد ولی به طور یقین در چشم‌انداز بلند مدت، تحولات ریشه‌ای و همه جانبه در پایگاه اجتماعی، اقتصادی زنان، فضای فرهنگی حاکم بر اشتغال زنان، این نقش بسیار اساسی و زیر بنایی است. (مرکز امور مشارکت ۱۷: زنان، ۱۳۸۰). عوامل برطرف کننده سقف شیشه‌ای: ۱. ایجاد فرصت‌های لازم برای تأسیس انجمن‌ها، مؤسسه‌ها، سازمان‌ها و به طور کلی مراکز تجمع زنانه برای آگاهی از کم و کیف توانایی‌های بالفعل و بالقوه ی خود. ۲. برگزاری دوره‌های آموزشی توسط همین انجمن‌ها و تشکلهای زنانه برای آشنا کردن زنان با حقوق خود، و فراهم نمودن زمینه‌های خودباوری و آگاهی از قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی و این موضوع که وضعیت فعلی مطلوب نیست و زنان برای رسیدن به وضعیت مناسب‌تر باید هرچه بیشتر متشکل شوند. ۳. تلاش برای ترغیب زنان در بکارگیری قدرت اقتصادی خود به عنوان کارکنان بخش‌های عمومی و خصوصی و به عنوان افراد صاحب رأی. آنان از طریق استفاده از حق رأی خود میتوانند زنان بیشتری را وارد جامعه و زندگی عمومی کنند و با ایجاد تشکلهای نقشی مؤثرتر در برنامه ریزی‌های رسمی داشته باشند. ۴. برگزاری سمینارها و تشکیل کارگاه‌های آموزشی برای آشنا شدن مدیران، سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران با مقوله ی جنسیتی و فواید حضور مؤثرتر زنان در رده‌های بالای تصمیم‌گیری. ۵. تشویق و ترغیب مدیرانی که از زنان در سطوح بالای سازمانی استفاده میکنند و امکان به اثبات رسانیدن لیاقت آنان با دادن فرصتهایی که فراهم می‌آورند و معرفی زنان برتر و مقایسه ی عمل کرد آنان با مردان همپایه ی آنان.

۶. تلاش در جهت تنظیم کتب درسی متناسب با مسایل زنان به‌ویژه در مباحث اشتغال، مدیریت زنان و غیره.
۷. اتخاذ نگاهی علمی و کارشناسانه‌تر در رسانه‌های عمومی کشور در خصوص بحث زنان در رسانه و جامعه.
۸. نظارت و ارزیابی پیشرفت زنان از طریق ایجاد بانک‌های اطلاعاتی و تحلیل مقایسه‌ای دسترسی زنان و مردان به مشاغل در تمام سطوح.
۹. در نهایت، تلاش در جهت افزایش آگاهی عمومی نسبت به این موضوع که ورود بیشتر زنان به عرصه‌های مختلف به ویژه حوزه ی مدیریتی کشور، نه یک ژست بلکه ضرورتی است که نه تنها زنان، بلکه کل جامعه از آن منتفع خواهد شد.

**پیشینه تحقیق خارجی:** مهمترین نتایج بدست آمده از تحقیقات خارجی (مقایسه انگیزه های مدیران زن در چین و هنگ کنگ توسط چو و اوک در سال ۱۹۹۶، موانع دستیابی زنان به مشاغل بالای سازمانی توسط اوکانر در سال ۲۰۰۱، موانع مدیریت زنان توسط کورتیس و کاسار در سال ۲۰۰۵، چرا تعداد کمی از زنان در پست های مدیریتی پیشرفت می کنند؟» توسط چو و ساگل در سال ۲۰۰۷ و ...) قدرشناسی از خوب کار کردن، داشتن مناسبات دوستانه، همکاران و سرپرستان خوب و فرصت شایسته برای پیشرفت و ارتقاء برای زنان و مردان دارای اهمیت است. سقف شیشه ای تنها عامل عدم دست یابی زنان به مشاغل بالای سازمانی نیست، بلکه الگوی نیازهای عاملی نیز مهم است؛ بدین معنا که نیاز دست یابی به قدرت و خودشکوفایی در زنان و مردان به گونه های مختلف بر آورده می شود. موانع مدیریت زنان به دو طبقه اصلی موانع درونی و موانع بیرونی تقسیم شده است، که درگیر بودن در شغل و عزت نفس مرتبط با شغل، به عنوان موانع درونی و نگرش به مدیریت زنان، به عنوان موانع بیرونی در نظر گرفته می شود. عوامل موفقیت زنان: آموزش، کار سخت و فشرده، مهارت های درون فردی، مهارت های بین فردی و ارتباطات با دیگر افراد، نشان دادن شایستگی های شغلی و خطرپذیری می باشد.

**پیشینه تحقیق داخلی:** موضوعی با عنوان بررسی تأثیر سقف شیشه ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران توسط غلامرضا طالقانی، علی اصغر پور عزت و بهاره فرجی در سال ۱۳۸۷ انجام شده است. عواملی مثل جامعه پذیری ناتوانی زنان در سطوح بالا مدیریتی و کلیشه های جنسی، پرورش اعتماد به نفس پایین در زنان جزء موانع ارتقاء زنان محسوب می شود. پژوهشی با عنوان شناسایی و اولویت بندی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی در صنعت نفت توسط عالیه کاظمی و افسانه دهقان پورفرشاه در سال (۱۳۹۲) انجام شده است. مهمترین نتایج بدست آمده در این تحقیق شامل: شش مانع اصلی برای ارتقاء شغلی زنان وجود دارد. موانع فردی، خانوادگی، فرهنگی، اجتماعی، قانونی و سازمانی. تحقیقی با عنوان ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران توسط زاهدی در سال (۱۳۸۲) انجام شد. در این تحقیق، سه دسته عوامل فردی، سازمانی، و فرهنگی در ارتقای زنان به پست های مدیریتی مؤثر قلمداد شده است. زاهدی عوامل فردی را شامل مشخصات فردی، خواست فردی، مسئولیت خانوادگی، و مهارت فردی و عوامل سازمانی را سیاست منابع انسانی، قوانین و مقررات، روش ها و رویه ها، شرایط احراز مشاغل مدیریتی، در اقلیت بودن زنان، سبک ها و ترجیحات مدیریتی، موانع ارتباطی، و جو و فضای سازمانی و عوامل فرهنگی را نموده ای ظاهر ی مانند پوشش، هنجارها، ارزش ها، و باورها بر می شمارد. تحقیقی با عنوان «بررسی نگرش زنان در مورد تفاوت های جنسیتی، زیستی، اجتماعی و اقتصادی» توسط هاتفی در سال (۱۳۸۵) انجام شده است. نتیجه کلی بدست آمده از تحقیق این است که همچون سایر بخش های اجتماعی، نگرش های زنان به تفاوت های جنسیتی در حال گذر از رویکردهای سنتی به مدرن است. هنوز بخش هایی از کلیشه های سنتی به طور کامل مورد قبول زنان است. هر چند پذیرش آنها برای زنان ایجاد محرومیت یا محدودیت می کند. از سوی دیگر برخی دیدگاه های جدیدتر که در مورد تفاوت های جنسیتی مطرح هستند به خصوص در بعد زیستی نیز مورد پذیرش آنها می باشد. شاید بتوان گفت، که رویکرد مطرح در مورد زنان، براساس کارکردی که در زندگی آنها دارد مورد پذیرش یا طرد از سوی آنهاست. پژوهشی با عنوان «جامعه شناسی اشتغال زنان» توسط سفیری در سال (۱۳۷۷) انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد میزان دستمزد زنان نسبت به مردان پایینتر است. و موانع زیادی برای آموزش و اشتغال زنان وجود دارد. هنوز افراد چه مرد و چه زن در پذیرش نقش های جدید زنان تردید دارند. بسیاری از زنان اظهار می دارند که در ترکیب نقش های خود در خانه و اشتغال بیرون از خانه، دچار تضاد می شوند. در انتخاب افراد در رده های شغلی بالاتر، در میان زنان و مردان با تحصیلات و تجربه مساوی، مردان را ترجیح می دهند. تحقیقی با عنوان نابرابری جنسیتی شغلی در آموزش و پرورش توسط سروش فتاحی و مریم زندی (۱۳۹۱) انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد بین تحصیلات زنان، تحصیلات همسر و میزان درآمد همسر آنان با نگرش آنان در خصوص نابرابری جنسیتی در امر اشتغال رابطه وجود دارد اما بین میزان درآمد زنان، میزان تحصیلات والدین و میزان درآمد والدین رابطه معنادار وجود ندارد نیز تبیین متغیر وابسته توسط متغیرهای تحصیلات زنان، درآمد زنان، درآمد شوهر و تحصیلات شوهر نشانگر آن است که این چهار متغیر به خوبی متغیر وابسته را پوشش می دهند. تحقیقی با عنوان شناسایی موانع ارتقای زنان به پست های مدیریتی توسط هوشنگ تقی زاده و همکاران در سال (۱۳۹۱) انجام شده است. نتایج بررسی نشان می دهد متغیرهای کلیشه جنسیت، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت رهبر، عدم حمایت خانواده، روابط در کار و وجود سقف شیشه ای از موانع ارتقای زنان به پست های مدیریتی میباشد.

**چارچوب نظری:** توسعه و پیشرفت هر کشوری به عوامل مختلف، از جمله اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی بستگی دارد. بطور کلی نیروی کارآمد انسانی یکی از عوامل مهم و اساسی برنامه های توسعه به شمار می آید که بدون آن، امکان توسعه مشکل به نظر می آید. با توجه به اینکه زنان نیمی از جمعیت هر کشوری را به خود اختصاص می دهند، حضور یا عدم حضورشان در مؤسسات جامعه بر

امکان استفاده مؤثر از تمامی ظرفیت بالقوه کشور تأثیر می گذارد. هرگونه مطالعه ای بر روی وضعیت زنان، مستلزم آن است که موقعیت آنها در زندگی اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد و در این راستا، نقش عوامل اقتصادی، اجتماعی، جمعیتی تأثیرگذار بر روی روابط اجتماعی که زمینه های فعالیت زنان را میسر می سازند، اساسی بنظر می رسند. در بحث نظریه های جامعه شناختی به شرح و توضیح تئوری هایی می پردازیم که در امر نابرابری جنسیتی مطرحند، و می توان از طریق آنها به تبیین تفاوت ها و نابرابری های میان زن و مرد پرداخت. مارکسیسم، کارکردگرایی، نظریه زیستی اجتماعی و کنش متقابل نمادی از جمله تئوری های مورد توجه و مرتبط با موضوع تحقیق اند. هر چند در دیدگاه مارکسیسم و کارکردگرایی نابرابری جنسیتی بیشتر آشکار است.

نظریه مارکسیستی: تاریخ تمامی جامعه ی انسانی از گذشته تا امروز، تاریخ مبارزه های طبقه ای بوده است. آزاده و برده، اشراف و عوام، ارباب و رعیت، صنف شهری و صنعتگر و در یک کلام ستمگر و ستمدیده، در تضاد با یکدیگر قرار دارند (کوزر، ۱۳۷۸: ۵۹۳). آن گونه که دیده می شود، می شود، تبعیض جنسیتی در دیدگاه مارکسیستی مسأله ای نیست. از نظر مارکس، طبقه اجتماعی ای مهم است که در روابط با ابزار تولید تعیین می شود. بنابراین جامعه به دو طبقه اصلی، پرولتار یا فاقد ابزار و سرمایه دار، مالک ابزار تولید تقسیم می شود (جگر، ۱۳۷۹: ۵۱). برای مارکس تفاوت های مربوط به جنسیت در زمینه قدرت و منزلت بین مردان و زنان اساساً بازتاب تقسیمات دیگری است که در نظر او به ویژه تقسیمات طبقاتی است. بنا بر نظر مارکس، در شکل های نخستین جامعه انسانی، نه تقسیمات مربوط به جنسیت و نه تقسیمات طبقاتی، هیچ کدام وجود ندارد. سلطه مردان بر زنان تنها هنگامی به وجود می آید که تقسیمات طبقاتی پدیدار می شود. زنان به تدریج به صورت شکلی از دارایی خصوصی در می آیند که به وسیله مردان از طریق نهاد ازدواج، تصاحب می شوند. هنگامی که تقسیمات طبقاتی از میان برداشته شود، زنان از اسارت آزاد خواهند شد (گیدنز، ۱۳۷۴: ۷۶۴). در تحلیل نظرات مارکس در زمینه طبقات اجتماعی باید گفت، این تمایز هنگامی که جایگاه زنان را بررسی می کند، اهمیت می یابد. کار زن در خانه ارزش مصرفی، تولید می کند نه ارزش افزوده، زیرا کالاهایی که او تولید می کند، مصرف می شوند نه این که مانند فرآورده های کارگران کارخانه ها در بازار به فروش برسند. با توجه به این که جایگاه طبقاتی را رابطه با ابزار تولید معین می کند و مبنای تعیین طبقه فرد تولید ارزش افزوده است، پس زنان که رابطه مستقیمی با اشتغال در آمدزا ندارند، نمی توانند جایگاه طبقاتی داشته باشند مگر با واسطه فردی که اشتغال درآمدزا دارد. واضح است که در نظر مارکس طبقه فقط از مردان تشکیل می شد و زنان نقشی حاشیه ای داشتند و از این گذشته بهره کشی طبقاتی را مهم ترین مسأله می دانست و شکل های دیگر بهره کشی، مثلاً جنسیتی و نژادی، را ثانویه یا فرعی تلقی می کرد (آبوت، ۱۳۸۱: ۴۲).

نظریه کارکردگرایی: کارکردگرایان با این فرض نظریه خود را آغاز می کنند که در همه ی جوامع تفاوت های جنسیتی وجود دارد. به این دلیل که این تفاوت ها اثرات مثبتی بر کل جامعه داشته است. از نظر آنان در اکثر جوامع، ایفای نقش های متفاوت، کارکرد بسیار هم برای زنان و هم برای مردن و هم برای ثبات نظام اجتماعی دارد. به عنوان مثال در جوامع سنتی و ماقبل صنعت، چون مادر بچه به دنیا می آورد و او را شیر می داد، باید در خانه می ماند، اما مردان چون از نظر جسمانی قوی تر بوده و باردار نیز نمی شدند، وظایف خارج از منزل مانند شکار، دامداری و کشاورزی و ... را عهده دار می شوند (ابرتسون، ۱۳۷۳: ۲۸۰). لذا بطور اجتناب ناپذیری به دلیل تقسیم کار دوگانه مرد عضو مسلط در رابطه بین زن و مرد می شود. مردان پایگاه برتر خود را طبیعی دانسته و زنان نیز به دلیل عادی و هنجارمند شدن نابرابری جنسی آن را پذیرفته و تسلیم شده اند.

پارسونز بعنوان نظریه پرداز کارکردگرایی بر این باور هست که نهاد خانواده پیش نیازی گریزناپذیر برای استواری اجتماع است و خانواده به عنوان عامل اصلی اجتماعی کردن کودکان، در ملکه ی ذهن ساختن نظارت اجتماعی که استواری هر جامعه ای در نهایت به آن بستگی دارد، نقش اساسی ایفا می کند. برای آن که خانواده بتواند کارکرد مؤثرتری داشته باشد، باید نوعی تقسیم کار: «پارسونز می گوید جنسی در آن برقرار باشد تا مردان و زنان از این طریق بتوانند نقش های بسیار متفاوتی را بر عهده گیرند. مردان که واحد خانواده را به نظام گسترده تر اجتماعی پیوند می زنند، باید در جهت گیری خانواده نقش مؤثرتری داشته باشند، نیروی محرک خانواده باشند، بلندپروازی و خویشنداری از خود نشان دهند. اما زنان که وظیفه شان اداره امور داخلی خانواده است و باید هم از کودکان و هم از مردان بزرگسال خانواده مراقبت کنند، باید سنگ صبور باشند، یعنی مهربان، پروورانه، دوستدار و سرشار از عاطفه باشند و اگر کارکردها و جهت گیری زنان و مردان در خانواده بسیار شبیه هم گردند، رقابت میان آنها زندگی خانوادگی را مختل خواهد کرد و نقش تعیین کننده خانواده در نگهداشت استواری اجتماعی ضعیف خواهد شد (ریتزر، ۱۳۸۰: ۴۶۷). کارکردگرایان تبعیض جنسیتی را رد کرده، اما تفاوت براساس جنسیت را به دلیل طبیعی بودن آن می پذیرند و این تفاوت را هم برای افراد و هم جامعه مفید می دانند. (ابرتسون، ۱۳۷۳: ۸۲).



نظریه کنش متقابل نمادی: به طور کلی کنش متقابل نمادی بر پویایی کنش متقابل اجتماعی بین فرد و جامعه و نتایج این فرایند تأکید دارد (توسلی، ۱۳۷۰: ۱۶۸) هربرت مید یکی از نظریه پردازان کنش متقابل نمادی، برای تبیین علل رفتارهای کودکان چنین استدلال می کند که کودک طی دو مرحله، شخصیت اجتماعی و هوش شان شکل می گیرد. مرحله نمایشی و مرحله بازی. کودک در مرحله نمایشی نقش انسان هایی را که در آینده بخشی از شخصیت و خود اجتماعی او را می سازند، بدون ارتباط متقابل با آنها به صورت تقلیدی و یک جانبه فرا می گیرد. اما در مرحله بازی او به خود و شخصیت اجتماعی کاملی دست می یابد که این مرحله از طریق کنش متقابل بین افراد صورت می گیرد. براساس این دیدگاه می توان گفت که تفاوت های موجود میان پسران و دختران، علاوه بر نحوه ی تقلید آنان از اشخاص مورد علاقه شان، به اجتماع و به نحوه ی کنش متقابل بین افراد برمی گردد. کنش متقابل بین فرد و والدین، فرد و معلمین، فرد و همسالان و... علت نابرابری جنسیتی در نزد جامعه شناسان معتقد به این نظریه این است که ساختارهای کلان اجتماعی مانند پدرسالاری اجازه نمی دهد که زنان در کنش متقابل در اجتماع به گونه ای برابر، همانند با مردان شرکت کنند. ایدئولوژی جنسیتی معتقد به نابرابری بین دو جنس و ساختارهای اجتماعی تبعیض آمیز نمی گذارند که زنان و مردان از طریق کنش متقابل به معانی و مفاهیم توافق شده مشترکی دست یابند و از طرف دیگر محبوس ماندن زنان در محیط خانه اجازه کنش متقابل آزادانه و دائمی با انسان های دیگر را به آنها نمی دهند (توسلی، ۱۳۷۰: ۱۶۹)

نظریه های نابرابری جنسی:

نظریه فمینیسم رادیکال: اساسی ترین موضع فمینیسم رادیکال، قائل شدن ارزش بسیار مثبت برای زنان و ابراز گلایه و خشم عمیق بابت ستمگری در مورد زنان است؛ فمینیست های رادیکال، ارزش ویژه ی زن را در مقابله با نظامی جهانی که به او کم بها می دهد، تأیید می کنند. فمینیست های رادیکال، شاخص سراسر جامعه را ستمگری می دانند. هر نهادی از جامعه، نظامی است که با آن برخی از انسانها، انسانهای دیگر را تحت تسلط در می آورند (ریتزر، ۱۳۷۴: ۴۸۹)

- فمینیسم لیبرال: چهار مضمون، شاخص نظریه های نابرابری جنسی می باشند نخست اینکه زنان و مردان نه تنها موقعیت های متفاوتی در جامعه دارند بلکه در موقعیت های نابرابری نیز قرار گرفته اند. دوم آنکه این نابرابری از سازمان جامعه سرچشمه می گیرد و از هیچگونه تفاوت مهم زیست شناختی یا شخصیتی میان زنان و مردان ناشی نمی شود. سومین مضمون نظریه نابرابری این است که هر چند افراد انسانی ممکن است از نظر استعدادها و ویژگی هایشان با یکدیگر تا اندازه ای تفاوت داشته باشند اما هیچ گونه الگوی تفاوت طبیعی مهمی وجود ندارد که دو جنس را از هم متمایز سازد. چهارم این که همه نظریه های نابرابری، فرض را بر این می گیرند که هم مردان و هم زنان میتوانند در برابر ساختارها و موقعیت های اجتماعی برابانه تر واکنشی آسان و طبیعی از خود نشان دهند.

- فمینیسم اگزیستانسیالیسم: در دیدگاه فمینیسم اگزیستانسیالیسم، دوبار با تأکید بر تفاوت های زیستی بین زن و مرد، استدلال می کنند که زیست شناسی، واقعیاتی را به نمایش می گذارد که جامعه در جهت اهداف خود، آنها را تفسیر می کند. دوبار بر آن است که این طبیعت نیست که محدودیت نقش های زنان را موجب شده، بلکه این نقش ها، زاینده ی مجموعه ای از پیش داورها، سنت ها و قوانین کهنی هستند که خود زنان نیز کم و بیش در پیدایش آن شریک و سهیم بوده اند. بنابراین براساس این نظریه می توان متغیر الگوی تقسیم کار را که منجر به تفکیک وظایف زن و مرد در جامعه می شود مد نظر قرار داد.

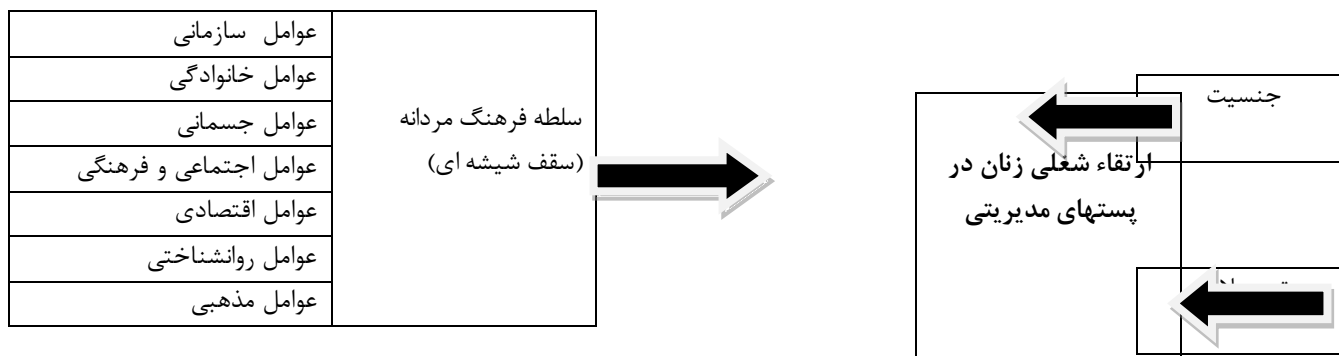
نظریه یادگیری اجتماعی: نظریه دیگری که در این تحقیق برای بررسی فرضیات از آن استفاده شده، نظریه یادگیری اجتماعی است. بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، نابرابری نیز مانند بسیاری از رفتار های دیگر در خانواده و توسط پدر و مادر آموخته می شود. والدین، نقش مهمی در جامعه پذیری کودکان ایفا می کنند، زیرا زمان زیادی را در ارتباط نزدیک با کودک می گذرانند و با آن ها رابطه ای عاطفی دارند.

نظریه برچسب زنی: نظریه برچسب زنی بر آن است که کودکان بسیاری از رفتارهای مناسب جنسیتی را از والدین خود یاد می گیرند؛ افزون بر آن، والدین کودکان برچسب زننده و به خصوص پدران آن ها، زمانی که کودکان آنها بسیار کوچک بودند، بازخورد های مثبت و منفی زیادی به رفتارهای مربوط به جنسیت آنان نشان دادند. بنابر این بر اساس این نظریات می توان رابطه بین جامعه پذیری با نابرابری جنسیتی در خانواده را مد نظر قرارداد.

نظریه طرح واره جنسیتی: نظریه دیگری که در این تحقیق برای بررسی فرضیات از آن استفاده شده نظریه طرح واره جنسیتی است. نظریه طرح واره جنسیتی، محتوا و سازمان دهی دانش جنسیتی ما را توصیف و تبیین می کند. ساندرا بهم معتقد است که نقش پذیری جنسیتی کودکان به واسطه فرآیند تدریجی محتوای طرح واره جنسیتی جامعه می باشد، زیرا تداعی های مربوط به جنسیت در

فرهنگ ها چشمگیر و نمایان است. بر طبق این نظریه، رابطه بین کلیشه های جنسیتی با نابرابری جنسیتی در خانواده مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

### نمودار مدل نظری تحقیق



**روش تحقیق:** روش تحقیق پیمایشی، واحد تحلیل فرد، سطح تحلیل خرد، تکنیک جمع آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته می باشد تکنیک توصیف و تحلیل داده ها با مجموع آماره های آمار توصیفی (مد، میانه، میانگین، واریانس، انحراف معیار) و آماره های استنباطی (رگرسیون تک متغیره و چند متغیره و تحلیل مسیر) با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۱ انجام شده است. (دواس، ۱۳۸۱: ۱۵-۱۳) مفاهیم مورد استفاده در تحقیق: متغیر وابسته پژوهش: ارتقاء شغلی زنان در سطوح کلان مدیریتی تعریف اسمی: مجموعه ای از نگرش ها و تعصب های منفی است که مانع از آن می شود تا زنان و سایر گروه های اقلیت، و رای یک سطح معین مراتب سازمانی بالا روند. تعریف عملیاتی: در تعریف عملیاتی این تحقیق ما ابزار اندازه گیری این متغیر را بیان کرده ایم و برای سنجش متغیر از سوالات زیر در پرسشنامه استفاده کرده ایم. نظر تان را در خصوص سوالات زیر بیان کنید؟ ( زنان در انجام امور اجرایی از مردان ناتوان ترند، در شرایط مساوی انتخاب مردان در اولویت قرار دارد، حتی وقتی که زنان از نظر تحصیلات و تجربه بالاتر از مردان باشند باز هم مردان را باید انتخاب کرد، زنان به محض مواجه شدن با کوچکترین مشکل کاری در محیط استعفا می دهند. کدامیک از عوامل زیر باعث دسترسی کمتر زنان در امور اجرایی و مدیریتی می شود؟ (فقدان تجربه طولانی، تمرکزگرایی شدید و عدم توجه به مشورت و مشارکت، نداشتن شبکه ارتباطات و اطلاعات، زندگی خانوادگی و مسائل شخصی، فقدان آینده نگری و وجود احساسات زیاد)

سنجش متغیرهای مستقل: ۱-عوامل اقتصادی: تعریف اسمی: مجموعه عواملی که به حقوق و دارائی افراد مرتبط باشد. تعریف عملیاتی: برای سنجش مجموعه عوامل اقتصادی در پرسشنامه از دو سوال استفاده کرده ایم به این صورت که (حقوق زنان به دلایل زیاد از جمله توان فیزیکی علی رغم کارایی باید کمتر از مردان باشد؟ بنظر شما دستمزد زنان فارغ از کارایی آنها تا چه حد از دستمزد مردان کمتر است؟) ۲-عوامل اجتماعی و فرهنگی: تعریف اسمی: به مجموعه عواملی که با باورها و ارزشهای اجتماعی و فرهنگی موجود در جامعه مورد نظر افراد مرتبط باشد، گفته می شود. تعریف عملیاتی: برای سنجش مجموعه عوامل اجتماعی و فرهنگی در پرسشنامه از ۸ سوال به این صورت استفاده کرده ایم (آیا بنظر شما زن صرفا موجودی درونگرا و مرد صرفا موجودی برونگراست؟ زنان همواره نیاز به قیم داشته و نمی توانند به طور مستقل و تنها زندگی کنند؟ وظایف خانه داری و کار در منزل از داشتن کار در بیرون از خانه مهمتر است. وظیفه باروری و بچه داری نسبت به هر کار دیگری برای زنان اهمیت بیشتری باید داشته باشد. بنظر شما تا چه حد در جامعه ما زنان باید کارهای بیرون از خانه را بر عهده داشته باشند؟ تا چه میزان زنان تنها و مستقل در زندگی خود موفق می باشند. تا چه حد خانه داری در منزل توسط مردان ارج نهاده می شود. تا چه حد داشتن فرزند و فرزند پروری توانسته موجب موفقیت زنان گردد) ۳-عوامل سازمانی: تعریف اسمی: به مجموعه عواملی که در محیط سازمانی با دیدگاهها و باروهای افراد مرتبط باشد، گفته می شود. تعریف عملیاتی: برای سنجش مجموعه عوامل سازمانی در پرسشنامه از ۳ سوال به این صورت استفاده کرده ایم (تا چه حد کارایی جنابعالی با رشته تخصصی تان مرتبط است؟ تا چه میزان از توان علمی و تخصصی شما در حوزه کاری تان استفاده می گردد؟ بنظر شما زنان می توانند مدیران قابلی باشند؟) ۴-عوامل جسمانی: تعریف اسمی: مجموعه عواملی که با ویژگیهای فیزیکی و جسمانی افراد مرتبط باشد، گفته می شود. تعریف



عملیاتی: برای سنجش مجموعه عوامل جسمانی در پرسشنامه از ۴ سوال به این صورت استفاده کرده ایم. (تا چه حد به دلیل جنسیت در محل کارتان در ارائه و بیان افکار احساس محدودیت می کنید؟ آیا به دلیل جنسیت از امتیاز خاصی محروم شدید؟ بنظر شما عامل جنسیت در محیط کار چقدر مشکل آفرین است؟ تا چه میزان به تفکیک جنسیتی در محل کار اعتقاد دارید؟)

۵- عوامل مذهبی: تعریف اسمی: به مجموعه عواملی که باعث ممانعت یا عدم ممانعت حضور زن در محیط کاری می شود، گفته می شود. تعریف عملیاتی: برای سنجش مجموعه عوامل مذهبی در پرسشنامه از یک سوال به این صورت استفاده کرده ایم. (تا چه میزان مذهب را مانع حضور زنان در میدان کار می دانید؟) ۶- عوامل روانشناختی: تعریف اسمی: به مجموعه تصورات فرد از خودش از نظر ویژگیهای ظاهر و تواناییهای شخصی گفته می شود. تعریف عملیاتی: برای سنجش مجموعه عوامل روانشناختی در پرسشنامه از ۶ سوال به این صورت استفاده کرده ایم. (میزان اعتماد به نفس شما در محل کارتان چه اندازه است؟ میزان خلاقیت و ابتکار عمل شما در حوزه کاری با توجه به شغلستان تا چه اندازه است؟ انگیزه و تمایلات فردی شما برای رسیدن به پست های حساس و کلیدی تا چه اندازه می باشد؟ میزان توانایی و رهبری شما در امور اجرایی و مدیریتی شغلی تا چه اندازه است؟ ریسک پذیری زنان در امور اجرایی و مدیریتی شغلی شان تا چه اندازه است؟ انگیزه زنان برای کسب پست های کلیدی و حساس چقدر از مردان کمتر است؟) ۷- عوامل خانوادگی: تعریف اسمی: مجموعه عواملی که به باورهای اعضاء خانواده وظائف افراد در خانواده می پردازد. تعریف عملیاتی: برای سنجش مجموعه عوامل خانوادگی در پرسشنامه از ۲ سوال به این صورت استفاده کرده ایم. (در صورت متأهل بودن تا چه میزان همسران نسبت به اشتغال شما علاقمند است؟ بنظر شما تا چه حد رسیدگی به فرزندان مانع انجام امور شغلی زنان می شود؟)

جامعه آماری: جامعه آماری مورنظر کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران اعم از زن و مرد می باشند. حجم نمونه: در

این تحقیق برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران که به شرح زیر است استفاده کرده ایم. 
$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$
 بنابر این حجم نمونه به این صورت محاسبه شده و عدد ۲۵۰ بدست آمد. شیوه نمونه گیری: در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است، به این صورت که لیست تمامی کارکنان را در اختیار داشته سپس نام تک تک این افراد را بر روی تکه کاغذی نوشته در داخل ظرفی قرار داده و به تعداد حجم نمونه افراد را انتخاب کرده ایم و در مرحله بعد اسم هر فردی که از این قرعه خارج شد به سراغ آن فرد رفته و از وی خواسته ایم تا پرسشنامه را پر کند. (سرای، ۱۳۷۲: ۸۳).

قابلیت اعتماد (Reliability): یک اندازه گیری زمانی دارای قابلیت اعتماد است که در موقعیتهای تکراری نتایج یکسان بدست آوریم. اگر پاسخ گویان در پاسخ به یک سوال در موقعیتهای تکراری به شیوه مشابهی عمل کنند آن دارای قابلیت اعتماد است (Devaus. ۲۰۰۲; p ۵۲). در این تحقیق از آلفای کرانباخ برای بررسی قابلیت اعتماد سازه ها استفاده شده است. برای سنجش قابلیت اعتماد مفاهیمی که به یک سوال سنجیده می شوند می توان از روش آزمون - آزمون مجدد استفاده کرد که البته دارای کارایی زیادی نیست و انجام آن سخت است. یک راه مناسب برای افزایش قابلیت اعتماد شاخص ها، استفاده از شاخص های چند گویه ای است، به این معنی که برای سنجش یک مفهوم از چند سوال استفاده می شود، اما همیشه نمی توان از این روش استفاده کرد چرا که مثلا سن افراد یا جنس افراد را نمی توان از چند روش مختلف پرسید. یک روش مناسب دیگر هم استفاده از سوالات پرسشنامه های شناخته شده است (Devaus. ۲۰۰۲; ۵۳).

جدول آلفای کرانباخ بر اساس ابعاد متغیر وابسته و مستقل

نام متغیر	تعداد مولفه ها	آلفای کرانباخ
متغیر وابسته (ارتقاء شغلی زنان)	۱۰	۰/۸۶
متغیر مستقل عوامل سازمانی	۳	۰/۷۹
متغیر مستقل عوامل اقتصادی	۲	۰/۷۷
متغیر مستقل عوامل اجتماعی و فرهنگی	۸	۰/۸۱
متغیر مستقل عوامل جسمانی	۴	۰/۷۹
متغیر مستقل عوامل روانشناختی	۶	۰/۸۱
متغیر مستقل عوامل خانوادگی	۲	۰/۷۸

با توجه به جدول فوق ملاحظه می کنید که آلفای کرانباخ همه متغیرهای مرکب اعم از متغیر وابسته و متغیرهای مستقل بیش از ۰/۷۵ بدست آمده، که نشان دهنده این است که همه پرسش های مطرح شده برای سنجش این متغیرهای مرکب مناسب بوده یا عبارتی از روایی بالایی برخوردار می باشند.

**تجزیه و تحلیل داده‌ها:** در کل پاسخگویان ما در این تحقیق ۱۲۸ نفر یعنی (۵۱،۲) درصد زن و ۱۲۲ نفر یعنی (۴۸،۸) درصد مرد می باشند. پاسخگویان ما بر اساس گروه سنی (جوان، میانسال و مسن) در بین زنان بیشترین درصد مربوط به گروه جوانان با ۴۴،۵ درصد و کمترین تعداد زنان در گروه افراد مسن با ۱۹ درصد و بیشترین تعداد مردان مربوط به افراد مسن با ۷۲ درصد و کمترین تعداد مردان مربوط به افراد میانسال با ۲۳ درصد می باشد. بیشترین تعداد همسران پاسخگویان ما در بین زنان با تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس با ۵۶،۶ درصد و کمترین تعداد زنان با تحصیلات دیپلم و ابتدایی ۹،۶ درصد و بیشترین تعداد مردان با تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس ۵۵،۶ درصد و کمترین تعداد مردان با تحصیلات فوق لیسانس به بالاتر ۷،۲ درصد می باشد. بیشترین تعداد پدران پاسخگویان ما در بین زنان با تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس با ۲۹،۶ درصد و کمترین تعداد زنان بی سواد ۱،۶ درصد و بیشترین تعداد مردان با تحصیلات ابتدایی با ۳۶،۱ درصد و کمترین تعداد مردان با تحصیلات فوق لیسانس به بالاتر ۲،۵ درصد می باشد. بیشترین تعداد مادران پاسخگویان ما در بین زنان با تحصیلات دیپلم با ۴۳،۸ درصد و کمترین تعداد زنان با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر با ۰/۸ درصد و بیشترین تعداد مردان با تحصیلات دیپلم ۳۴،۶ درصد و کمترین تعداد مردان با تحصیلات فوق لیسانس به بالاتر ۰/۲ درصد می باشد. و میانگین میزان سابقه کار مردان بیشتر از زنان یعنی ۱۷ سال می باشد. میانگین متغیر سقف شیشه ای بر اساس طیف ۵ قسمتی (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) بین گویه نظری ندارم و موافقم (۳،۳۰) قرار گرفته است. میانگین متغیر مستقل عوامل اقتصادی بر اساس طیف ۵ قسمتی گویه نظری ندارم (۳) قرار گرفته، میانگین متغیر مستقل عوامل اجتماعی و فرهنگی بر اساس طیف ۵ قسمتی بین گویه مخالفم و نظری ندارم یعنی (۲،۷۵) قرار گرفته، میانگین متغیر مستقل عوامل جسمانی بر اساس طیف ۵ قسمتی بین گویه موافقم و نظری ندارم یعنی (۳،۳۳) قرار گرفته، میانگین متغیر مستقل عوامل مذهبی بر اساس طیف ۵ قسمتی گویه مخالفم یعنی (۲) قرار، میانگین متغیر مستقل عوامل روانشناختی بر اساس طیف ۵ قسمتی بین گویه موافقم و نظری ندارم یعنی (۳،۱۶) قرار گرفته و میانگین متغیر مستقل عوامل خانوادگی بر اساس طیف ۵ قسمتی بین گویه موافقم و نظری ندارم یعنی (۳،۵) قرار گرفته است.

**آمار استنباطی:** در این بخش به منظور بررسی فرضیه های مطرح شده در پژوهش از رگرسیون دو متغیری، چند متغیری و آزمون ها مقایسه میانگین ها استفاده کرده ایم. انتخاب روش آزمون فرضیه با توجه به سطح سنجش متغیرها ی وابسته و مستقل در فرضیه بوده است.

فرضیه	رگرسیون	ضریب تعیین	سطح معنی درای
۱- بنظر می رسد بین عوامل سازمانی و موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد.	۰/۱۸	۰/۰۳	۰/۰۱
۲- بنظر می رسد بین عوامل جسمانی و موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد.	۰/۱۵	۰/۰۶	۰/۰۳
۳- بنظر می رسد بین عوامل مذهبی و موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد.	۰/۱۰	۰/۰۲	۰/۰۴۳
۴- بنظر می رسد بین عوامل اقتصادی و موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد.	۰/۴۸	۰/۴۵	۰/۰۱
۵- بنظر می رسد بین عوامل اجتماعی و فرهنگی و موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد.	۰/۳۸	۰/۵۵	۰/۰۳۷
۶- بنظر می رسد بین عوامل روانشناختی و موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد.	۰/۲۳	۰/۰۱	۰۰۰
۷- بنظر می رسد بین عوامل خانوادگی و موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد.	۰/۱۹	۰/۰۵	۰/۰۴۹

ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد			
۸- بنظر می رسد بین تحصیلات با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. یعنی کسانی که تحصیلات بالاتری دارند اعم از مردان و زنان موانع کمتری برای ارتقاء شغلی زنان ایجاد می کنند.	۰/۱۷	۰/۰۴	۰/۰۱
۹- بنظر می رسد بین جنسیت (مرد یا زن بودن) و موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. یعنی مردان موانع بیشتری برای ارتقاء زنان ایجاد می کنند.	-----	-----	۰/۰۱۸

فرضیه اول بیان کند که متغیر مستقل به میزان ۰/۱۸ متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل سازمانی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه دوم بیان می کند که متغیر مستقل به میزان ۰/۱۵ متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل جسمانی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه سوم نشان می دهد که متغیر مستقل به میزان ۰/۱۰ متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل مذهبی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه چهارم بیان می کند متغیر مستقل به میزان ۰/۴۸ متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل اقتصادی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه پنجم بیان می کند که متغیر مستقل به میزان ۰/۳۸ متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل اجتماعی و فرهنگی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه ششم نشان می دهد که متغیر مستقل به میزان ۰/۲۳ متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل روانشناختی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه هفتم بیان می کند که متغیر مستقل به میزان ۰/۱۹ متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل سازمانی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه هشتم نشان می دهد که مردان موانع بیشتری نسبت به زنان برای ارتقاء شغلی زنان ایجاد می کنند. فرضیه نهم بیان می کند که: تحصیلات با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. رگرسیون چند متغیری: طراحی بهترین مدل رگرسیون چند متغیری: به منظور دستیابی به مدل چند متغیره پیش بینی متغیر وابسته پژوهش که موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی از روش قدم به قدم (stepwise) در رگرسیون چند متغیری استفاده کرده ایم. در این روش متغیرهای مستقل یک به یک وارد مدل رگرسیون می شوند. اگر میزان افزایش ضریب تعیین با حضور متغیر مستقل جدید معنی دار باشد، آن متغیر حذف نمی شود، ولی اگر مقدار افزایش ضریب تعیین با حضور متغیر مستقل جدید معنی دار نباشد، آن متغیر در مدل نمی ماند و حذف می شود.

## جدول خلاصه مشخصات مدل های رگرسیون چند متغیری

مدل	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تنظیم شده	انحراف استاندارد برآورد شده
۱	.۶۳۵ <sup>a</sup>	.۴۰۳	.۴۰۱	.۶۳۱۴۵
۲	.۶۹۸ <sup>b</sup>	.۴۸۷	.۴۸۳	.۵۸۶۸۶
۳	.۷۲۰ <sup>c</sup>	.۵۱۸	.۵۱۲	.۵۶۹۹۱
۴	.۷۲۸ <sup>d</sup>	.۵۳۰	.۵۲۲	.۵۶۳۹۴

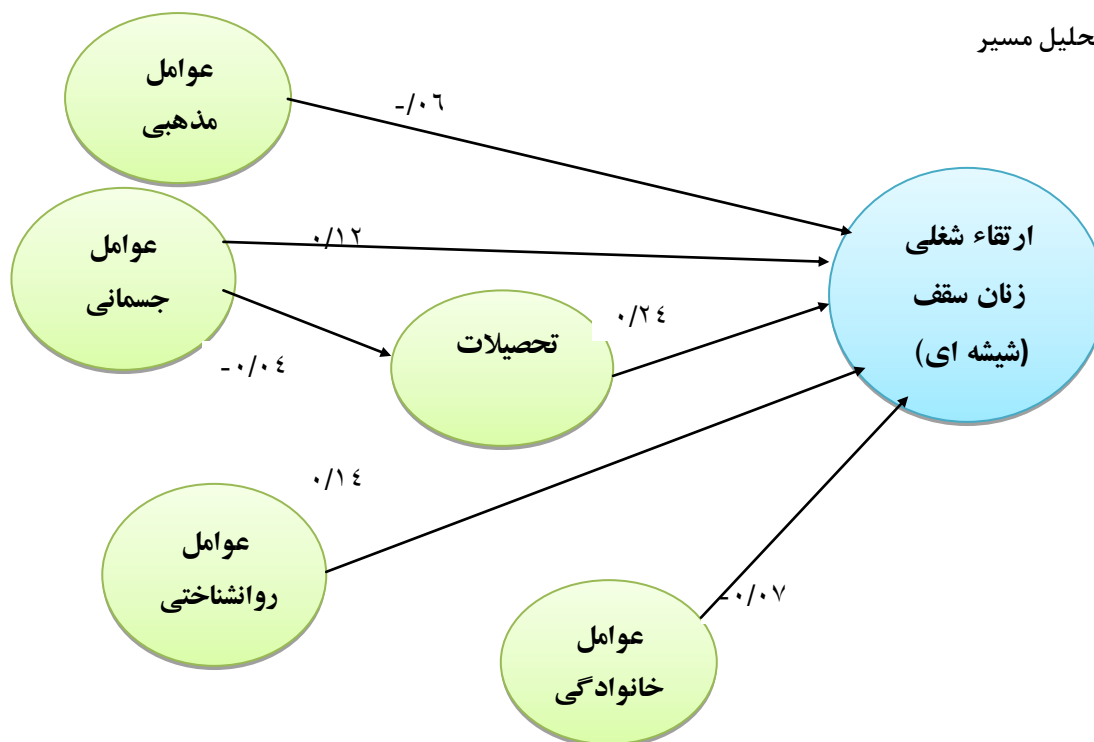
در جدول بالا خلاصه مشخصات مدل های به دست آمده در رگرسیون چند متغیری دیده می شود که چهار مدل بدست آمده که مدل چهارم نسبت به دیگر مدل ها سهم بیشتری از واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند. مقدار ضریب تعیین در مدل چهارم ۰/۵۳ به دست آمده است. یعنی این مدل ۰/۵۳ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند و عوامل موثر بر بقیه واریانس متغیر وابسته نامعلوم است. تحلیل مسیر از جمله تکنیک های چند متغیره می باشد که علاوه بر بررسی اثرات مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته، اثرات غیر مستقیم این متغیر ها را نیز مد نظر قرار می دهد و رابطه بین متغیر ها را مطابق با واقعیت های موجود در تحلیل وارد می

کند. (۳۱۷: ۱۹۹۰، Walsh) تکنیک تحلیل مسیر بر پایه مجموعه ای از تحلیل رگرسیون چند گانه و بر اساس فرض ارتباط با متغیرهای مستقل و وابسته است. این روش بر اساس استفاده از نمودار تصویری که به دیگران مسیر معروف است تاکید خاص دارد. (کلانتری، ۱۳۸۲: ۲۲۶-۲۲۳) تاثیر مستقیم یک متغیر در متغیر دیگر را ضریب مسیر می نامند، در این صورت متغیر اول علت و متغیر دوم معلول می باشد. در تحلیل مسیر برای نشان دادن تاثیر کلی یک متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته اول، همه تاثیرات غیر مستقیم متغیر مستقل مورد نظر را با هم ضرب کرده در مرحله بعد این تاثیرات غیر مستقیم را با هم جمع نموده و در نهایت تاثیرات مستقیم و تاثیرات غیر مستقیم را با هم جمع می نماییم. (منصورفر، ۱۳۸۵: ۲۰۴-۲۰۳)

تاثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل (عوامل خانوادگی، مذهبی، جسمانی، روانشناختی و تحصیلات) بر متغیر وابسته موانع ارتقاء شغلی زنان

متغیر مستقل	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	مجموع تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم هر متغیر
عوامل مذهبی	-۰/۰۶	---	-۰/۰۶
عوامل جسمانی	۰/۱۲	---	۰/۱۲
تحصیلات	۰/۲۴	۰/۰۰۲	۰/۲۴۲
عوامل روانشناختی	۰/۱۴	-۰/۰۰۷	۰/۱۳
عوامل خانوادگی	-۰/۰۷	--	-۰/۰۷
جمع کل	۰/۰۳۷	۰/۰۰۲	۰/۰۳۹

نمودار تحلیل مسیر



**نتیجه گیری:** یکی از مباحث اساسی در زمینه ی توسعه، میزان بهره گیری درست و منطقی از توانایی ها و استعداد های نیروی انسانی هر جامعه است. بر این پایه شغل یا اشتغال یکی از موضوعات دانش های انسانی می باشد. نقش اشتغال در پویای زندگی انسان انکارناپذیر است و می توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی نمود. در جهت این پویای بی تردید زنان به عنوان نیمی از جمعیت تاثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند زیرا هدف هر جامعه ای به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است و رفاه اجتماعی تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه ی درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی، بهداشتی، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی مردان و زنان و ... می باشد. در جامعه ای که مشارکت زنان در زمینه ی اشتغال و فعالیت های اقتصادی بیشتر باشد، رفاه اجتماعی نیز بیشتر خواهد بود، زیرا مشارکت زنان در بازار کار، موجب کاهش نرخ باروری، افزایش سطح تولید، افزایش سطح درآمد سرانه و در نتیجه سبب افزایش رفاه اجتماعی کل جامعه می شود. یکی از مهمترین مسائل هر سازمانی در جهان برقراری سیستم عادلانه ارتقاء بر اساس شایستگی است. علی رغم تلاشهای بسیاری که در این زمینه انجام شده است هنوز سیستم های ارتقاء در بسیاری از سازمان ها ارباب دار بنظر می رسد. بویژه نحوه رفتار سازمان ها با زنان و مسیر پیشرفت شغلی و ارتقاء آنها جای تامل بسیار دارد. با پیچیده شدن جوامع امروزی، سازمان ها را نمی توان با دانش و ذهنیت دیروز اداره کرد. در اغلب کشورها زنان از نابرابری شغلی رنج می برند هرچند میزان این نابرابری در کشورهای مختلف با توجه به ماهیت جامعه مردسالار و زن سالار متفاوت است، اما وجود دارد. اغلب در پست هایی که از اهمیت کمتری نسبت به مشاغل غیر همجنسانشان برخوردار است مشغول به کارند. مطالعات بیشمار نشان داده است که زنان در بدو ورود به سازمان با موانعی چون ارزیابی های نامطلوب، ترفیع کندتر، دستمزد پایین تر و واگذاری مشاغل کمتر چالش برانگیز مواجه می شوند. شاغلین در سازمان ها جدا از بحث جنس و طبقه و نژاد بلکه از لحاظ استعدادها، توانایی ها و شایستگی هایی که دارند می توانند از عوامل مهم توسعه جوامع به شمار آیند و بر رشد و ترقی جهانی یک کشور اثر گذارند، پس بر عهده سازمان هاست که به شناسایی استعدادها و توانایی های کارکنان خود بپردازد و در صورت وجود چنین مسائلی در کشور و سازمان هایشان نسبت به علت یابی و رفع آن اقدام عاجل بعمل آورند. امروزه مسله زنان که با وجود شایستگی ها، توانایی ها و تخصص هایشان باز هم نمی تواند به سطوح بالای مدیریتی راه یابند و این برای بسیاری از افراد به عنوان یک موضوع مهم تلقی می گردد. سه مانع بزرگ: تفکر غالبی، پیشداوری، بی میلی در پذیرش مسوولیت ترقی زنان وجود دارد (آدیر، ۱۳۸۴: ۳۰). مهمترین هدف در این تحقیق بررسی وضعیت سلطه دیرینه مردان (سقف شیشه ای) از جمله: عوامل سازمانی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل مذهبی، عوامل خانوادگی و عوامل روانشناختی بر ساختار مدیریتی زنان در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران می باشد.

نتایج آزمون فرضیه ها بدین شرح است: فرضیه اول بیان می کند که: عوامل سازمانی با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. پس از آزمون این فرضیه با استفاده از رگرسیون تک متغیری نتایج به دست آمده نشان داد که این متغیر به میزان ۱۳. متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل سازمانی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه دوم بیان می کند که: عوامل جسمانی با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. پس از آزمون این فرضیه با استفاده از رگرسیون تک متغیری نتایج به دست آمده نشان داد که این متغیر به میزان ۰.۱. متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل جسمانی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه سوم بیان می کند که: عوامل مذهبی با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. پس از آزمون این فرضیه با استفاده از رگرسیون تک متغیری نتایج به دست آمده نشان داد که این متغیر به میزان ۱۱. متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل مذهبی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه چهارم بیان می کند که: عوامل اقتصادی با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. پس از آزمون این فرضیه با استفاده از رگرسیون تک متغیری نتایج به دست آمده نشان داد که این متغیر به میزان ۵. متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل اقتصادی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه پنجم بیان می کند که: عوامل اجتماعی و فرهنگی با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. پس از آزمون این فرضیه با استفاده از رگرسیون تک متغیری نتایج به دست آمده نشان داد که این متغیر به میزان ۵. متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل اجتماعی و فرهنگی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه ششم بیان می کند که: عوامل روانشناختی با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. پس از آزمون این فرضیه با استفاده از رگرسیون تک متغیری نتایج به دست آمده نشان داد که این متغیر به میزان ۱۴. متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل روانشناختی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه هفتم بیان می کند

که: عوامل خانوادگی با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. پس از آزمون این فرضیه با استفاده از رگرسیون تک متغیری نتایج به دست آمده نشان داد که این متغیر به میزان ۱۳. متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی عوامل سازمانی مانع ارتقاء شغلی می شود. فرضیه هشتم بیان می کند که: جنسیت با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. پس از آزمون این فرضیه با استفاده از آزمون مقایسه میانگین ها نتایج به دست آمده نشان داد که مردان موانع بیشتری نسبت به زنان برای ارتقاء شغلی زنان ایجاد می کنند. فرضیه نهم بیان می کند که: تحصیلات با موانع ارتقاء شغلی (سقف شیشه ای) زنان در سطوح کلان مدیریتی رابطه وجود دارد. پس از آزمون این فرضیه با استفاده از رگرسیون تک متغیری نتایج به دست آمده نشان داد که این متغیر به میزان ۲۲. متغیر وابسته را تبیین می کند و بین متغیر مستقل و وابسته رابطه معناداری وجود دارد یعنی کسانی که تحصیلات بیشتری دارند موانع کمتری برای ارتقاء شغلی زنان ایجاد می کنند. در مدل رگرسیون چند متغیری مقدار ضریب تعیین در مدل آخر ۷۲. به دست آمده است. یعنی این مدل ۷۲. درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند و عوامل موثر بر بقیه واریانس متغیر وابسته نامعلوم است. در مدل تحلیل مسیر متغیر عوامل مذهبی، تحصیلات، عوامل جسمانی، روانشناختی و عوامل خانوادگی باقی مانده اند که تاثیر عوامل مذهبی ۰۶-، عوامل خانوادگی ۰۷-، تحصیلات ۲۴۲-، عوامل جسمانی ۰۸-، عوامل روانشناختی ۰۹- بوده و در مجموع تاثیر مستقیم و غیر مستقیم این متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته ۰۳۹- بدست آمده است.

**پیشنهادهات:** امروزه، بر کسی پوشیده نیست که توسعه منابع انسانی یکی از لوازم اساسی و انکارناپذیر توسعه همه جانبه است. یکی از قشرهایی که از نظر علمی و اجتماعی مهم قلمداد می شوند، گروه عظیم زنان هستند. بنابراین، از بعد مسائل اجتماعی و از نظر حقوق انسانی جایگاه ویژه ای در اجتماع دارند و محروم کردن آن ها از این حق مسلم، در عین مغایرت با معیارهای انسانی و اخلاقی، از نظر علمی و اجتماعی نیز خسارت جبران ناپذیری به رشد و توسعه منابع انسانی جامعه وارد می کنند. از دیرباز، این موضوع در جوامع گوناگون از جمله ایران به عنوان مسئله ای اجتماعی مطرح بوده است که زن از بسیاری حقوق مسلم انسانی خود محروم بوده است. به عنوان محوری در رأس مسائل توسعه یا هدف توسعه مورد توجه نبوده اند (شهبازی، ۱۳۷۲: ۱۲)

اعداد و ارقامی که درباره فعالیت های زنان ارائه می شود، بسیار پایین تر از حد واقعی است زیرا این آمار اغلب، بسیاری از فعالیت های اجتماعی، اشتغال فصلی، پاره وقت، بدون دستمزد و فعالیت های خانه داری را شامل نمی شود. زنان به عنوان نیروی اصلی در ایجاد تحول می توانند منبعی در پیشبرد توسعه هر کشوری باشند. آگاهی روزافزون از نقش زنان در جامعه و لزوم مشارکت گسترده تر آنان در روند توسعه اجتماعی و اقتصادی سبب شده است در سمت های جدید مدیریتی از فعالیت های آنان حمایت شود. این حمایت تا آنجاست که بسیاری از کشورها با تأسیس نهادها و سازمان هایی - که خود را به تلاش در جهت پیشرفت زنان متعهد می دانند - درصدد از بین بردن موانع قانونی مشارکت زنان در فعالیت های اجتماعی و منافع اقتصادی هستند. با در نظر گرفتن شرایط اجتماعی و خانوادگی زنان در جامعه، می توان برای آنان موقعیتی فراهم کرد تا زنان نیز در کسب درآمد و تصمیم گیرهای کلان مدیریتی، اقتصادی و اجتماعی فعالیت داشته باشند. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و بررسی دیدگاه های نظری مختلف در زمینه لزوم توجه به اهمیت جایگاه زنان پژوهشگر پیشنهادهایی را به منظور بهبود وضعیت زنان و کاهش احساس نابرابری های جنسیتی در آنان ارائه می دهد:

۱- ارتقای آگاهی های اجتماعی زنان و مردان که در نتیجه آن کار زنان در خارج از منزل مهم و با ارزش جلوه می کند.  
۲- ارتقای نقش زنان در فرایند تصمیم گیری از طریق تشکیل گروه هایی که به طور انحصاری متشکل از زنان و یا زنان و مردان است و می توانند اهمیت نقش زنان را در سطح کلان مدیریتی از طریق بیان حق خود و دفاع از آن برای مشارکت در تصمیم های مربوط به جامعه برجسته کنند.

۳- در صورت امکان، تغییر در بعضی قوانین و مقررات کنونی جامعه که در آن حق زنان نادیده گرفته شده است.

۴- ایجاد امکانات آموزشی و منابع درسی جهت افزایش آگاهی های حقوقی به زنان و مردان در مدارس به منظور بالا بردن آگاهی حقوق آحاد جامعه.

۵- فرهنگ سازی جامعه از طریق رسانه های جمعی در این باره که زنان هم سطح مردان اند و هر دو ارزش مساوی دارند.



## فهرست منابع

## منابع فارسی

- آبوت و والاس (۱۳۸۱) جامعه شناسی زنان، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
- ازکیا، مصطفی (۱۳۸۱) جامعه شناسی توسعه، تهران: نشر کلمه.
- احمدی، حبیب و گروسی، سعیده (۱۳۸۳) بررسی اثر عوامل اجتماعی و فرهنگی بر نابرابری جنسیتی، مطالعات زنان، شماره ۶
- استفانی، گرت (۱۳۸۰) جامعه شناسی جنسیت، ترجمه کتایون بقایی، انتشارات نشر دیگر.
- اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۰) موانع دستیابی زنان به پست های مدیریتی، فصلنامه پژوهش زنان ۴، ۸۵-۸۶.
- اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۱) بررسی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی قوه ی مجریه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۴) وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت: مطالعه موردی ایران، مطالعات زنان، سال ۳، شماره ۷، ص ۱۰۳-۷۷.
- الهیاری، فاطمه و هادی بیاتی (۱۳۹۴) نقش سقف شیشه ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تهران، فصلنامه پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال چهارم، شماره ۱، ۶۹-۵۹.
- الوانی، سیدمهدی و ضرغامی فرد، مژگان (۱۳۸۰)، موفقیت زنان در راه کارهای مدیریتی، مدیریت دولتی، شماره ۲۲، صفحات ۵۳-۵۴.
- اعزازی، شهلا (۱۳۸۰) جامعه شناسی خانواده، تهران: انتشارات روشنگران و زنان.
- اوپنهایم، آن (۱۳۶۹) طرح پرسشنامه و سنجش نگرش ها، ترجمه مرضیه کریم نیا، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.
- پورعزت، علی اصغر و دیگران (۱۳۸۶) بررسی چالش های مربوط به مدیریت زنان، مطالعات زنان، شماره ۳، ۸۶-۸۷.
- تقی زاده، هوشنگ و همکاران (۱۳۹۱) شناسایی موانع ارتقای زنان به پستهای مدیریتی، زن و مطالعات خانواده، شماره ۱۷: ۵۹-۳۰-۳۱.
- جهانبخش، اسماعیل (۱۳۸۲) راهنمای ساده کاربرد آزمونهای آماری در پژوهشهای علمی با استفاده از SPSS، اصفهان، موسسه علمی دانش پژوهان برین.
- ساروخانی، باقر (۱۳۷۸) روشهای تحقیق در علوم اجتماعی، تهران: انتشارات موسسه تحقیقات و مطالعات فرهنگی.
- ساروخانی، باقر (۱۳۸۲) روشهای تحقیق در علوم اجتماعی، تهران: نشر دیدار.
- سرایی، حسن (۱۳۷۲) مقدمه ای بر نمونه گیری در تحقیق، تهران: نشر کلمه.
- سیدجوادین، سیدرضا. روشن نژاد، مژگان. یزدانی، حمیدرضا (۱۳۸۶) ارائه و تبیین مدلی برای بررسی روابط علی بین خودپنداری زنان، ادراک موانع سقف شیشه ای و سقف شیشه ای. مجله علمی و پژوهشی زنان، سال دوم، شماره اول.
- جواهری، فاطمه و قضاتی، سرور (۱۳۸۳)، موانع کارآفرینی زنان: بررسی تاثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران، جامعه شناسی ایران، دوره دوم، شماره پنجم.
- جگر، الیسون (۱۳۷۵) چهار تلقی از فمینیسم. ترجمه س اختری، مجله زنان، شماره ۳۱.
- داوس، دی. ای (۱۳۷۶) پیمایش و تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایی، تهران: نشر نی.
- دوبوار، سیمون (۱۳۸۰) جنس دوم، ترجمه قاسم صناعی، جلد اول و دوم، نشر توس.
- رابرتسون، یان (۱۳۷۴) درآمدی بر جامعه شناسی، ترجمه حسین بهروان: انتشارات آستان قدس رضوی. ریتزر، جورج (۱۳۸۰) نظریه های جامعه شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، انتشارات علمی.
- ریمون، بودون (۱۳۷۰) منطق اجتماعی، ترجمه عبدالحسین نیک گوهر، تهران: انتشارات جاویدان.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۲) ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران، دانش مدیریت، شماره ۶۲: ۹۲-۱۲۵.

- سفیری، خدیجه (۱۳۷۷) جامعه شناسی اشتغال زنان، مؤسسه فرهنگی، انتشارات تبیان.
- فاطمی صدر، فیروزه (۱۳۸۰) موانع ارتقا زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه های تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- فرهنگی، علی اکبر و اسفیدانی، رحیم (۱۳۸۳)، زنان ایرانی در مدیریت استخدام، پژوهش زنان، سال اول شماره یکم، صفحات ۱۰۹-۱۱۷.
- طغرانگار، حسن (۱۳۸۳) حقوق سیاسی - اجتماعی زنان، مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
- کاظمی، عالییه و افسانه دهقان (۱۳۹۲) شناسایی و اولویت بندی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی در صنعت نفت، نشریه زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۱، شماره ۲: ۲۰۹-۲۲۱.
- کلانتری، خلیل (۱۳۸۲) پردازش و تحلیل داده هادر تحقیقات اجتماعی و اقتصادی، تهران، نشر شریف.
- کرلینجر، پدهارز (۱۳۸۴) رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری، ترجمه حسن سرایی، تهران، سمت.
- کوزر و لوییس (۱۳۷۸) نظریه های بنیادی جامعه شناختی، ترجمه فرهنگ ارشاد، نشر نی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۴) جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، انتشارات نشر نی.
- منصورفر، کریم (۱۳۸۵) روشهای پیشرفته آماری همراه با برنامه های کامپیوتری، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- نورسیس، ماریجا (۱۳۸۲) کتاب آموزشی آنالیز آماری داده هادر SPSS، ترجمه اکبر فتوحی و فریبا اصغری، تهران، کانون نشر علم.
- محمدی اصل، عباس (۱۳۸۱) جنسیت و مشارکت، چاپ اول، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- فتحی، سروش و مریم زندی (۱۳۹۱) نابرابری جنسیتی شغلی در آموزش و پرورش، پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال ششم، شماره چهارم: ۱۳۰-۱۰۲.
- ناجی راد، محمدعلی (۱۳۸۲) موانع مشارکت زنان در فعالیت های سیاسی اقتصادی در ایران، تهران: کویر.
- مرکز آمار ایران (۱۳۸۶) نتایج آمارگیری از نیروی کار.
- میرغفوری، سید حبیب الله (۱۳۸۵) شناسایی و رتبه بندی عامل های موثر در گماشته نشدن زنان به پست های مدیریتی در سازمان های دولتی استان یزد. مجله مطالعات زنان، سال ۴، شماره ۱.
- منابع لاتین
- Burn, S. M. (۲۰۰۵), Women across Cultures: A Global Perspective, United States of America: McGraw Hill.
- Chater, Kerry, and Roma Gaster. (۱۹۹۵), The Equality Myth: A Guide for Women Who Want to Make a Difference in the World of Business and for Men Who Are Ready for Change. Sydney, Australia: Allen & Unwin.
- Chow, Wing S., and Vivienne W.M. Luk. (۱۹۹۶), "Management in the ۱۹۹۰s: A Comparative Study of Women Managers in China and Hong Kong." Journal of Managerial Psychology ۱۱(۱):۲۴-۳۶.
- Cinnamon, R. G.; Rich, Y. (۲۰۰۵), Work family conflict among female teachers. Teaching and teacher education: An international journal of research and studies. ۲۱(۴).
- Cortis, R. & Cassar, V. (۲۰۰۵), Perceptions of and about Women as Managers: Investigating Job Involvement, Self-Esteem, and Attitudes, Women in Management Review, Vol. ۲۰, No.۳, pp. ۱۴۹-۱۶۴.

- Kattara, H. (۲۰۰۵), "Career challenges for female managers in Egyptian hotels", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. ۱۷ Iss: ۳, pp. ۲۳۸ – ۲۵۱.
- Norris, P.; Inghlhart, R. (۲۰۰۶), Gendering Social Capital: Bowling in Women's Leagues? In Gender and Social Capital, Great Britain and United States of America: Rutledge.
- Tomkiewicz, Joseph, Kenneth Bass & Cheryl V. (۲۰۰۳), Attitude toward Women and Managerial Ability of African Americans, Women in Management Review Vol. ۱۸, No. ۳, pp. ۱۵۵–۱۵۸.
- Wirth, Linda. (۲۰۰۲), "Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management"; Geneva, ILO

## Abstract

**investigation of effective barriers (glass ceiling) to the promotion of women's occupation at high levels of management-hidden violence against women-in Mazandaran province's educational institutions in ۱۳۹۶**

**Esmail esmaily "Mohaddesh Tavakoli" Vahid Hosseinzadeh**

The phenomenon of "women's failure to achieve high levels of management" is called "glass ceiling". This term was first used in ۱۹۸۶ by the Journal of the Wall Street Journal. This term was used in ۱۹۹۰ to refer to a small number of women and minorities in the administration of public-private organizations. The theoretical view in this research is the theory of gender inequality, sexual orientation theory, social learning theory, tagging theory, functionalism theory, Marxist theory, and symbolic reciprocity theory. A survey method, a simple random sampling method, and a sample size based on the Cochran formula of ۲۵۰ men and women. The most important results are related to the variables of religious factors, organizational factors, social and cultural factors, psychological factors, economic factors, family factors, education and gender, and promotion of women's job. In the multivariate regression model, the coefficient of determination in the last model is ۰.۵۳. This means that this model explains ۰.۳۵% of the variance of the dependent variable and the factors affecting the other variance of the dependent variable are unknown. In the variable path analysis model, religious factors, education, physical, psychological, and family factors remain. The effect of religious factors ۰.۶۰, family factors ۰.۷۰, education ۲۴۲. , Physical factors ۰.۸, psychological factors ۰.۹ and In sum, the direct and indirect impact of these independent variables on the dependent variable is obtained.

**Keywords:** glass ceiling, promotion, sex stereotyping, sex drive