

A Study on the Barriers to Promoting Women in Management Posts from the Viewpoints of Female Teachers in Qaemshahr City

Meimanat Abedini Baltork^{*}, Mostafa Azizi Shomami^{}**

Mehdi Mehri Khankardi^{*}**

Abstract

In recent years, the presence of women in the community and working environments has increased. However, the process of promoting women to high levels of management is inconsistent with their academic achievement, and the presence of women at high levels of management in most countries, especially Iran, due to numerous barriers, is negligible. The aim of this study was to examine the obstacles to women's promotion in managerial positions from the viewpoint of Ms. Ghaemshahr's teachers. In terms of target, the data collection method is descriptive-survey. The statistical population of the study was all teachers of the city of Qaemshahr city who have 1930 people. To select a sample, the Cochran formula of the limited society was selected by Cluster random sampling. 320 individuals were selected. To analyze the data was used to T-test and Friedman test for ranking the variables of the research using SPSS software. The results showed that stereotypes of gender, gender discrimination, conflict between work and family, conflicts

* Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, Mazandaran University, Babolsar, Iran (Corresponding Author),
Abedini.gilan@gmail.com

** Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, Mazandaran University, Babolsar, Iran, shomami85@gmail.com

*** Student Master's Degree in Educational Management, Green Institute for Higher Education, Iran,
Mahdi.mehri1374@yahoo.com

Date received: 29/05/2019, Date of acceptance: 30/04/2021

Copyright © 2010, IHCS (Institute for Humanities and Cultural Studies). This is an Open Access article. This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

between culture and family, lack of manager and staffs support, lack of family support, The dominance of patriarchal culture, traditionalist norms and the presence of glass ceilings are obstacles to women's promotion to managerial positions.

Keywords: Women Barriers, Women promotion, Management posts, Teachers, Educational System.

بررسی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه معلمان زن شهرستان قائم‌شهر

میمنت عابدینی بلترک*

مصطفی عزیزی شمامی**، مهدی مه‌ری خنکداری***

چکیده

در سال‌های اخیر، حضور زنان در اجتماع و محیط‌های کاری افزایش یافته است. با وجود این، روند ارتقای زنان به سطوح بالای مدیریتی با پیشرفت‌های تحصیلی آن‌ها هم‌خوانی ندارد و حضور زنان در سطوح عالی مدیریتی در بیشتر کشورها، به‌خصوص ایران، به دلیل موانع متعدد، ناچیز و کم‌رنگ است. هدف از این مطالعه بررسی موانع ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی از دیدگاه معلمان زن شهرستان قائم‌شهر می‌باشد. از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه‌ی معلمان زن شهرستان قائم‌شهر بوده که تعدادشان ۱۹۳۰ نفر می‌باشند. برای انتخاب نمونه از فرمول کوکران جامعه محدود به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۳۲۰ نفر انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون T تک نمونه‌ای و آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی متغیرهای پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. نتایج نشان داد که کلیشه‌ی جنسیتی، تبعیض جنسیتی، تضاد

* استادیار گروه علوم تربیتی، مطالعات برنامه درسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران،

بابلسر (نویسنده مسئول)، Abedini.gilan@gmail.com

** استادیار گروه علوم تربیتی، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران،

بابلسر، shomami85@gmail.com

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، مؤسسه آموزش عالی سبز، Mahdi.mehri1374@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۰۸، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۱۱

بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت مدیران و کارکنان، عدم حمایت خانواده، غلبه فرهنگ مردسالار، هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی و وجود سقف شیشه‌ای جزو موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: موانع زنان، ارتقای زنان، پست‌های مدیریتی، معلمان، نظام آموزشی.

۱. مقدمه

ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی در جامعه امروز بیش از پیش حائز اهمیت است. اشتغال زنان خصوصاً در سطوح بالای مدیریت دارای پیامدهای مثبتی از قبیل رشد شاخص‌های توسعه انسانی زنان، افزایش دانش و مهارت آنان و همچنین رشد فرهنگ عمومی، افزایش شاخص‌های بهداشتی، بهبود پیشرفت تحصیلی فرزندان زنان تحصیل کرده و ایجاد و تقویت احساس امنیت می‌باشد. اگر چه زنان بیش از نیمی از جمعیت را تشکیل می‌دهند و از لحاظ سطح دانش و توانایی ظرفیت‌های نهفته‌های دارند، اما سهم ناچیزی در تصدی پست‌های مدیریتی دارند (Glass & Cook, 2016:54). در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، آگاهانه یا ناآگاهانه زنان به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه‌های عالی عجیب و غیرقابل تحمل انگاشته می‌شود؛ زیرا تصور، غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و نباید در رأس قرار گیرند. پژوهش‌های بلالی، سیاح و محبی (۱۳۹۴)، پورعزت و همکاران (۱۳۹۳) و شاه طالبی، یارمحمدیان و عجمی (۱۳۸۸) نشان دادند که زنان برای به دست آوردن مشاغل مدیریتی باید چالش‌های بیشتری را نسبت به مردان تحمل کنند.

این چالش‌ها در واقع موانع ارتقای شغلی زنان به پست‌های مدیریتی تلقی می‌شوند. در برخی از تحقیقات این چالش‌ها را در سه دسته کلی موانع فردی، موانع سازمانی و موانع فرهنگی و اجتماعی طبقه‌بندی نموده‌اند. موانع فردی بدان معناست که حتی زمانی که زنان به مشاغل مدیریتی ارتقا می‌یابند، با موانع متنوع و متعددی برای پیشرفت آتی خود مواجه می‌شوند. یکی از موانع سازمانی، وجود تعداد اندک افراد در سطوح بالای سازمانی برای تربیت مدیران زن است. یکی دیگر از موانع سازمانی، فرهنگ سازمانی مردسالارانه می‌باشد که به تبعیت از فرهنگ جامعه و نگرش‌های کلیشه‌ای تصمیم‌گیرندگان عمل می‌کند. در نتیجه کلیه سازوکارهای سازمانی و همچنین هنجارها و ارزش‌ها به طرفداری

از مردان و علیه زنان طراحی می‌شود. در موانع فرهنگی و اجتماعی در واقع به جایگاه زنان در جامعه برمی‌گردد. برخی نویسندگان نبود نفوذ زنان در گروه و سازمان را به نقش اجتماعی آنان مرتبط می‌دانند. این موضوع در تمامی جوامع البته به طور نسبی وجود دارد و همین باعث کاهش نفوذ رهبری زنان می‌شود (McDaniel-Richmond, 2016; Smith & etal, 2013: 417; Roman, 2017; Bayati, H., & Alavi, 2018). گسترش فرهنگ مردانه در محیط‌های کاری نیز یکی دیگر از موانع ارتقای زنان است. با وجود اعتقاد به برابری زنان و مردان در برخورداری از حقوق و امکانات، زنان شاهد انواع نابرابری جنسیتی هستند. زنان نه تنها در آغاز استخدام، فرصت مساوی با مردان ندارند، بلکه در طی مراتب صعودی پیشرفت نیز از بخت چندانی برخوردار نیستند به طوری که میزان حضور زنان در رده‌های مدیریتی، اعم از مدیریت کلان و خرد ناچیز است و از این نظر ایران در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان در وضع بسیار نامساعدی قرار دارد و مشارکت زنان در سطوح مدیریتی در کشور حالتی غیر عادی و بیمارگونه دارد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳). عدم توان در برخورد های قهرآمیز، جدی‌ترین نکته‌ای است که علیه مدیریت زنان عنوان شده است. این نکته به صورت خاص بر توان مدیریتی تکیه دارد و مدعی است که بانوان به صورت فطری فاقد روحیه لازم برای ورود در مخاطرات هستند و فقدان روحیه مخاطره پذیری به معنی عدم توانایی مسئولیت مدیریتی است (Johnsen & etal, 2016: 370). جامعه مردسالار با کمبود اعتماد به نفس در زنان، عدم تشویق زنان توسط خانواده‌ها، فقدان انگیزه مشارکت در کارها، نگرش محافظه‌کارانه، مقاومت در برابر تغییر، تبعیض در نوع تربیت، مخالفت با کارآفرینی زنان شناخته می‌شود و محدودیت‌های اقتصادی زنان را تشویق می‌نمایند.

با توجه به مطالب بیان شده حضور زنان در عرصه مدیریت با چالش‌ها و مشکلاتی همراه است که نیاز به بررسی زیادی در این زمینه وجود دارد که در پژوهش‌های گذشته یا چنین چالش‌هایی مورد بررسی قرار نگرفته و یا تنها بخشی از آن‌ها مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است؛ همچنین با توجه به روند روزافزون تحصیلات زنان و افزایش حضور آنان در عرصه‌های مختلف جامعه، مسائل و چالش‌هایی در فراروی آنان قرار دارد که نیازمند انجام کار پژوهشی در این زمینه می‌باشد در مقایسه با پژوهش در سایر حوزه‌های مدیریت، موضوع زنان در رده مدیریت به عنوان حوزه‌ای پژوهشی، نسبتاً جدید است. مطالعات عمیق در زمینه پست‌های مدیریتی زن اندک است. لذا پژوهش حاضر از یک طرف با شناسایی موانع ارتقا زنان در عرصه مدیریت می‌تواند به معرفی موانع ارتقا زنان در

جامعه کمک کند و از طرف دیگر با شناسایی این موانع می‌توان راه‌حلهایی را برای برطرف کردن آن‌ها در جامعه ارائه داد تا زمینه‌ای برای اقدام عملی فراهم گردد. پژوهش حاضر از طریق پررنگ کردن و نمایاندن ابعاد و موانعی که در مطالعات گذشته کم‌تر مورد توجه قرار گرفته بودند، پژوهش‌نویسی است که می‌تواند مورد توجه و استفاده سیاست‌گذاران در حوزه زنان، مسئولان امر و مدیران جامعه قرار گیرد. محقق درصدد بررسی این سؤال است که چه موانعی در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه معلمان زن شهرستان قائمشهر وجود دارد؟

۲. پیشینه ادبیات پژوهش

تاریخچه پیشینه مشارکت زنان فرهنگی در عرصه تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری کلان آموزش و پرورش به حضور مشورتی خانم شایسته در دوران وزارت آقای اکرمی و به دنبال آن در سال ۱۳۷۰ با ابلاغ مشاور امور بانوان با حفظ سمت آموزشی خانم شجاعی در دوران آقای نجفی برمی‌گردد. به موازات این حضور دعوت از دو نفر مدیر زن به عنوان اعضای اصلی در شورای عالی آموزش و پرورش، از سویی آغاز تحولی دیگر در افزایش مشارکت زنان محسوب می‌شود و از سویی بیانگر محدودیت می‌باشد. از سال ۱۳۷۵ ستاد امور بانوان وزارت آموزش و پرورش با تنظیم آیین‌نامه داخلی، به عنوان دومین بخش زنان در سطح تشکیلات نهادهای دولتی در کشور تشکیل شد و نمایندگان معرفی شده از سوی معاونت‌ها، سازمان‌ها، دفاتر حوزه ستادی و ادارات کل استان تهران به عنوان عضو، در جهت پیشبرد امور صادقانه با ستاد همکاری می‌نمودند. عمده‌ترین مخاطبین ستاد، دختران دانش‌آموز، دانشجویان مراکز تربیت معلم و زنان فرهنگی محسوب می‌شدند. متناسب با تغییرات تدریجی در نگرش جامعه، حجم مخاطبین زن در آموزش و پرورش و ضرورت توجه به وضعیت این قشر به منظور توجه به نیازها و رفع تنگناها و مشکلات و ۱۳۷۵ برای اولی‌نبار تعداد ۱۲ هم‌چنین ارتقای دانش، آگاهی و توانمندی آنان در تاریخ ۱۱ سه پست با عناوین مشاور وزیر، رییس ستاد امور بانوان و دو پست کارشناس امور بانوان به ستاد اختصاص داده شد و یک کارشناس زن فرهنگی با حفظ سمت به عنوان مشاور مدیرکل آموزش و پرورش استان در امور بانوان تعیین شد. ثمره پی‌گیری و تلاش‌های ۱۳۷۸ با تعداد ۱۹ پست بود. ۶ بعدی ارتقا و تصویب ساختار تشکیلاتی دفتر امور زنان در ۲ دفتر

امور زنان توجه دادن به برنامه‌ریزی حساس به جنسیت در آموزش و پرورش را رسالت اساسی خود تلقی نموده و در راستای تحقق این امر مصمم است که خط مشی‌ها و برنامه‌های مربوطه را به صورت روشن در جریان کلی آموزش و پرورش قرار دهد تا بدین ترتیب پیش از اتخاذ تصمیمات تحلیل اثرات آن‌ها بر زنان و مردان به طور جداگانه صورت پذیرد. از مهم‌ترین خط‌مشی‌های این دفتر تقویت و گسترش حضور مؤثر زنان در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزش و پرورش در جهت رشد و ارتقای علمی و شغلی زنان کارآمد و توانمند می‌باشد.

موانع و مشکلات ارتقای زنان در مسئولیت‌های مدیریتی را بدین صورت مطرح نمود. موانع خانوادگی: بدان معنا که اشتغال مادران به تنهایی عامل تعیین‌کننده در روابط زناشویی و رشد و تربیت کودکان نیست، بلکه آنچه از این حیث مهم است جو خانواده، نگرش‌ها و انتظارات همسر و چگونگی استفاده از اوقات فراغت در امور خانه و خانواده است. شواهد آماری موجود در کشورهای جهان سوم نشان می‌دهد 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 خانه‌داری و شغلی است. وجود فرزند در خانواده یکی دیگر از عواملی است که اشتغال زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مقایسه حوزه‌های اشتغال زنان و مردان در جامعه ایران نشان می‌دهد 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 باوجود اشتغال زن در خارج از خانه، وظایف او در داخل خانه نمود بیشتری پیدا می‌کند و «فشار مضاعف» ناشی از دوگانگی نقش احساس می‌شود. واگذاری کار خانه به‌خصوص تربیت فرزندان به زن، حتی وقتی که زن بیرون از خانه هم کار کند، در همه کشورها، اعم از صنعتی و در حال توسعه، دیده 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 (کاظمی و دهقانپورفرشاه، ۱۳۹۲: ۱۱۰-۱۱۲). 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. رضایت شوهر و بی‌خلل ماندن امور مربوط به خانه و خانواده شرط اصلی اشتغال قلمداد می‌شود. لذا وی به مشاغلی روی می‌آورد که وقت کمتری اشغال کند و انتظارات جامعه را نیز از این حیث برآورد. به نظر «مادر خوب» و «همسر خوب» بودن را برآورده کند.

موانع انسانی: 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 رأس قرار بگیرند (تقی‌زاده، سلطانی و شکری، ۱۳۹۱: ۳۶). در این رویکرد، زنان به مثابه موجوداتی تحت سلطه مردان و فاقد هرگونه اراده و اختیار محسوب می‌شوند.

موانع اجتماعی و فرهنگی: مواردی مانند نگرش عمومی اشتباه 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 در فرآیند توسعه آمادگی فضای فرهنگی نه تنها برای پذیرش تغییرات برون‌زا ضروری است بلکه خود مهم‌ترین عامل برای زمینه‌سازی تغییرات درون‌زا است (تقی‌زاده، سلطانی و شکری، ۱۳۹۱: ۴۰).

به طور کلی در هر کشور ذهنیت و باورهای فرهنگی که به وجود آورنده رفتارهای فردی و اجتماعی است یکی از مهم‌ترین موانع حضور زنان در بازارهای کار محسوب می‌شوند به عبارت دیگر عوامل محدودکننده فعالیت اجتماعی زنان گاه ریشه در فرهنگ و سنت‌های ملی دارد. والدین - خصوصاً در جوامعی نظیر ایران - بیش‌تر گرایش دارند پسرهای خود را به مدرسه بفرستند. خانواده‌ها خصوصاً در شهرستان‌ها و روستاها دوست ندارند فرزندان دختر بیش از حد مجاز که سنت‌ها در هر منطقه و محله آن را تعیین می‌کنند از خانه دور شوند. از طرف دیگر دخترها در خانه‌های روستایی و در برخی شهرستان‌ها در خانواده‌های پر فرزند برای انجام امور خانه برای کمک حال مادر به‌کار گرفته می‌شوند. از طرف دیگر الگوی جنسیتی در کتب درسی و برنامه‌های آموزشی،

برداشت‌های سنتی را در اذهان تقویت می‌کند، به سخن دیگر زیر سلطه الگوهای جنسیتی در کتاب‌های درسی، دختران دانش‌آموز شخصیت خود را برای آینده همچون گذشته می‌سازند و این شخصیت فاقد خلاقیت و اعتماد به نفس است. در بسیاری از جوامع و بویژه در کشور ما دیدگاه‌هایی در مورد جنسیت افراد وجود دارد. این دیدگاه‌های کلیشه‌ای مربوط به جنسیت، که اغلب نادرست است در محیط کار و در روابط زنان و مردان نفوذ کرده است. یعنی روش‌هایی که اعضای هر جنس انتظار دارند رفتار شوند. این دیدگاه‌ها تفاوت‌های فردی واقعی مردان و زنان را پنهان می‌سازند. در بسیاری از سازمان‌های کشور ما، یک دیدگاه رایج در مورد زنان این است که آن‌ها قادر به انجام مشاغل خاصی، بویژه در سطوح بالای سازمان نیستند و در نتیجه حمایت کافی از آنان نمی‌شود. البته به مرور زمان که نقش‌های زنان و مردان تغییر یابد و ترکیب نیروی انسانی سازمان‌ها تعدیل شود، امکان از بین رفتن تفکرات کلیشه‌ای وجود دارد. در بسیاری از سازمان‌ها، مدل مدیریتی مردانه به عنوان مدل استاندارد، مورد قبول واقع شده است. وجود چنین مدل مدیریتی، نگرش‌های منفی نسبت به زنان را در زمینه حفظ موقعیت یا پیشرفت به سطوح بالای سازمان سبب می‌شود (کاظمی و دهقانپورفرشاه، ۱۳۹۲: ۱۱۷).

روی هم رفته دیدگاه‌های عمده‌ای که در ارتباط با مسأله‌ی جنسیت و کلیشه‌های جنسیتی مطرح می‌شود را می‌توان اینگونه مطرح نمود. نخستین دیدگاه؛ دیدگاه نظریه‌پردازان انتقادی است که با عناوینی چون دیدگاه‌های فمینیستی و با نگاه انتقادی بیش‌تر از سوی نئو مارکسیست‌ها مطرح می‌شود. افرادی همچون اپل، ژیرو و پاینار از این نوع برنامه‌درسی حمایت می‌کنند. این گروه از فمینیست‌ها معتقدند که زنان در خانواده، به‌عنوان کارگر (خدمتکار) تحت نظام نظارت جنسی و ناعادلانه قرار می‌گیرند و ایدئولوژی حاکم بر جامعه (ایدئولوژی مردسالاری جامعه سرمایه‌داری) آنان را مانند کارگران، به استثمار تبدیل به کالا شدن و از خودبیگانگی سوق می‌دهد. از نظر آنها، نظام بهره‌کشی (استثمار نیروی کار) ساختارهای پیچیده تسلط (روابط ناعادلانه طبقاتی، مردسالاری، سوداگری، از خودبیگانگی، جنگ، خشونت، نابرابری و استبداد) را به وجود می‌آورد و نهاد خانواده منعکس‌کننده بی‌عدالتی‌های موجود در چنین جامعه‌ای است (بستان، ۱۳۸۲: ۱۴).

در مقابل این دیدگاه؛ دیدگاه دیگری نیز وجود دارد که جنبه‌ی سیاسی کمتری دارد و آن دیدگاه، کارکرد گرایی است. کارکرد گرایی (Functionalism)، یکی از نظریات عمده در علوم اجتماعی است که محوری‌ترین مفهوم در این نظریه واژه‌ی کارکرد می‌باشد. تبیین کارکردگرایانه بر این فرض استوار است که همه‌ی نهادها، در شکل مطلوب شان، در حفظ ثبات جامعه در نتیجه، بازتولید جامعه از نسلی به نسلی بعد سهیم هستند (گولد و کلب، ۱۳۹۲). بر این اساس با توجه به موضوع پژوهش؛ کارکردگرایان معتقدند که مردان در جهت گیری‌های خانواده نقش مؤثری دارند و زنان که وظیفه شان اداره امور داخلی خانواده است و هم از کودکان و هم از مردان بزرگسال خانواده مراقبت می‌کنند، باید سنگ صبور باشند (صمدی راد، ۱۳۸۵: ۱۰۱).

نظریه مطرح دیگر که نظریه‌ی پایه پژوهش حاضر نیز می‌باشد، سقف شیشه‌ای است. از نظر صاحب نظران از جمله مورسیون مهم‌ترین عامل برابری‌های جنسیتی در سازمان‌ها و اصلی‌ترین مانع ارتقای شغلی زنان، وجود سقف شیشه‌ای است. موانع نامرئی و سقف شیشه‌ای که محققان از آن نام می‌برند در حقیقت مجموعه باورها و پندارهایی نادرست است که در خصوص زنان جامعه وجود دارد و این کلیشه‌های جنسیتی به گونه‌ای ناخودآگاه در جامعه و سازمان‌ها عمل می‌کنند و مانع پیشرفت زنان در عرصه‌های مختلف می‌شوند (Zhong, 2015). در اثر وجود این مانع، زنان به طور وسیعی از صعود به سطوح بالای مدیریت منع می‌شوند. حصارهای شیشه‌ای مانع تحرک شغلی و سقف شیشه‌ای مانع ارتقای شغلی زنان در سازمان‌ها می‌شوند.

این مورد را می‌توان از دو بعد متفاوت مورد بررسی و مطالعه قرار داد: از یک طرف می‌توان فرض کرد که زنان، خود وجود چنین مانعی را داوطلبانه می‌پذیرند و از آن استقبال می‌کنند. در این صورت می‌توان مشغله زیاد خانم‌ها در منزل و مسئولیت خطیر آنان در برابر فرزندان را از جمله عوامل مؤثر بر عدم تمایل آنان به پذیرش پست‌های حساس و مهم در سازمان دانست. در این صورت ممکن است که آنان ترجیح دهند تا پایان دوره خدمت خود، یک کارشناس معمولی 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 فرض دوم تصور بر آن است که تمایل و توازن زنان برای پذیرش پست‌های سازمانی در حد مردان یا گاهی بهتر از آنان است ولی

محیط‌های سازمانی این فرصت را از آنان سلب می‌کند. به عبارتی، علت ایجاد این مانع نامریی، بیشتر جنسیت و دیدگاه فرهنگی معطوف به آن است تا عدم توانایی بانوان. در مورد ریشه‌یابی نابرابری‌های جنسیتی تعابیر متفاوتی شده است. در مجموع می‌توان گفت براساس نظر کارکردگرایان، منشأ تفاوت نقش‌های جنسیتی، تفاوت‌های زیستی و روانی دو جنس باشد و چه براساس نظر تضاد گرایان و بیشتر فمینیست‌ها، سلطه مردانه در نظام مردسالار تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد کرده باشد، فرآیندهای جامعه‌پذیری باورها و نگرش‌های مربوط به تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد و تثبیت می‌کنند. دیواره معتقد است که نابرابری جنسیتی، یک ساخت اجتماعی و دستاورد فرهنگ مردسالار است. اکثر محققان برآنند که تعداد زنانی که تمایل به پذیرش مسئولیت ندارند بسیار اندک است. زنان و مردان در محیط‌های کاری مکمل یکدیگرند ولی ظاهراً مردان تصمیم می‌گیرند در رأس قرار گیرند. نظریه پردازان حوزه جامعه‌شناسی شغل در دهه اخیر، نسبت به موضوع جنسیت و فرآیند انتخاب شغل، توجه بیشتری کرده‌اند و اذعان داشته‌اند فرآیند انتخاب شغل و ارتقای شغلی، بویژه برای زنان تحصیلکرده ویژگی‌هایی متفاوت با مردان دارد. در رابطه با موقعیت زنان دانشگاهی کشور نیز تحقیقات و مطالعاتی چند صورت گرفته است و همگی بر این نکته اذعان دارند که جنسیت، عامل تعیین‌کننده‌ای در گزینش‌هاست و زنان در سطوح مدیریتی دانشگاه‌ها حضور ندارند و هر چند مشارکت آن‌ها در رده‌های مدیریتی پایین و میانه دانشگاه افزایش یافته، ولی در رده‌های عالی مدیریتی تغییر محسوسی رخ نداده است. مهم‌ترین دلایل چنین وضعیتی، فرهنگ، گرایش مردسالارانه و بی‌اعتمادی به توانایی‌های زنان در دانشگاه عنوان شده است (مه‌اجران، ۱۳۹۶: ۷۵). روی هم رفته، در بسیاری از زمینه‌ها، به‌خصوص در مشاغل و ارتقای سازمان، قوانین نانوشته‌ای وجود دارد که به عدم ارتقای اقلیت‌ها منجر می‌شود. به عبارت دیگر، ممکن است به‌صورت قانون مصوب در زمینه برتری جنسیتی، نژادی و زبانی در کمتر سازمانی دیده شود، باین‌حال، همیشه اقلیت‌های مذهبی، زنان و رنگین‌پوست‌ها در شرایط برابر ارتقای کمتری را به دست می‌آورند (عابدینی بلترک و منصور، ۱۳۹۷: ۱۳).

سلیمان‌پورعمران و شیرازی (۱۳۹۶: ۱۰۹) نشان دادند تبعیض جنسیتی اختلاف قابل توجهی در تسهیم پست‌های مدیریتی بین مردان و زنان بوجود آورده است. لازمه پرکردن فاصله بین این اختلاف، توجه جدی مدیران و مسئولان به قابلیت‌های زنان در پست‌های مدیریتی است. از طرفی دیگر خودباوری زنان، برقراری روابط خوب کاری با

زنان و کمک به ایجاد نگرش مثبت در آن‌ها نسبت به توانایی‌هایشان، می‌تواند برخی مسائل و مشکلات را در خصوص ارتقاء زنان به پست‌های بالاتر مرتفع کند. موسوی‌راد، فراهانی و بیات (۱۳۹۵: ۱۱۱) نشان داد که موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی "نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان‌ها" و "عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران" بیشترین اشاره را در میان مصاحبه‌شوندگان داشتند و زنان عامل فرهنگی را بیشتر دخیل می‌دانستند. ولی مردان عوامل فردی را عامل اولیه موانع مدیریتی زنان قلمداد کردند. توجه به موانع فرهنگی و فرهنگ سازی از طریق رسانه‌ها کمک خواهد کرد تا زنان نیز پا به پای مردان در امور مدیریتی سازمان‌های ورزشی سهیم باشند. ناصری جهرمی و همکاران (۱۳۹۴: ۸۷) در پژوهشی نتایج نشان داد که از نظر مدیران زن: (۱) موانع فرهنگی بیشترین میانگین تأثیر را در عدم ارتقاء مدیریتی آنان دارد. (۲) در بعد موانع اجتماعی، عامل مسئولیت‌پذیری و در بعد موانع فرهنگی، عامل فرهنگ مردسالارانه بالاترین میانگین را در عدم ارتقاء مدیریتی زنان دارد. فراست (۱۳۹۳: ۷۵) در پژوهشی نشان داد که در مقایسه میانگین سؤالات مربوط به موانع (ساختاری سازمانی، خانوادگی و روانی) با متوسط مورد انتظار، تعداد زیادی از سؤالات بطور معناداری از میانگین متوسط مورد انتظار بیشتر بود. «در بخش موانع ساختاری سازمانی، متغیرهای چون؛ شرایط نابرابر در اختصاص دادن پست‌های مدیریتی به زنان، در ارتباط با موانع خانوادگی، ایجاد تعارض بین مسئولیت منزل و مسئولیت کاری و در بخش موانع روانی: عدم توجه عاطفی لازم به فرزندان و همسر» از موانع مهم انتصاب در پست‌های میانی مدیریت زنان بودند. در مورد اولویت بندی موانع تأثیر گذار تفاوت معنی دار وجود داشت. در بیشتر مقایسه‌های دوجه‌دو، اختلاف‌ها معنی دار است و در مجموع تأثیرگذاری عوامل ساختاری-سازمانی در ایجاد موانع، برای انتصاب پست‌های میانی مدیریت زنان نسبت به دیگر عوامل بیشتر گزارش شد.

پترسون (۲۰۱۶: ۱۵۱) در پژوهش خود نشان داد که زنان و مردان در میزان درگیر بودن در شغل و عزت نفس مرتبط با شغل باهم تفاوتی ندارند.

در پژوهش دیگری نشان داده شد که نظریه‌ی جنسیت نقش، توضیح می‌دهد که از زنان و مردان انتظار می‌رود که براساس تجربه‌های جنسیتی کلیشه‌ای خود رفتار کنند. از مردان انتظار می‌رود که محکم و کنترل شده رفتار کنند. در حالیکه انتظار می‌رود زنان ملایم، مراقب

و محتاط عمل کنند. لذا زمانی که مدیران زن باید در نقش خود تصمیم‌گیری مدیریتی داشته باشد، این منجر به انتقاد از مدیریت زنان می‌گردد. از این رو بنظر می‌رسد با شناخت بیش‌تر این عوامل بتوان مسیرهای ضروری رشد زنان را هموارتر نمود (Bosak, Sczesny & Eagly, 2015:1148). در پژوهش دیگری نشان داده شد که آموزش، کار سخت و فشرده، مهارت‌های درون فردی، مهارت‌های بین فردی و ارتباطات با دیگر افراد، نشان دادن شایستگی‌های شغلی و خطرپذیری عنوان شده است. همچنین این پژوهش دریافت زنانی که موفقیت بالایی داشته‌اند در ویژگی‌هایی همچون عملکرد مورد انتظار، توسعه یک سبک مشخص رهبری، ارزیابی دقیق از مشکلات، هدف داشتن، تعهد شغلی، توسعه پیشرفت شغلی علی‌رغم برخورداری از جنسیت زنانه مشترک بوده‌اند (Wynen, Op de Beeck & Valk, Van Engen & Van der Velde (2014:175). (Ruebens,2015:18) سه عامل مهم در ارتقای زنان در مشاغل بین‌المللی را بدین صورت برمی‌شمارند: ۱- خانواده‌هایی که به آموزش عالی و اشتغال دختران خود اهمیت می‌دهند، آن‌ها را به کسب مشاغل بین‌المللی برای ارتقاء موقعیت طبقه خانوادگی ترغیب می‌کنند ۲- تشویق برای کسب دانش و مهارت‌ها در حوزه‌ی علم و فناوری ۳- تشویق و حمایت از خانواده برای کسب شغل بین‌المللی برای زنان. از طرفی فقدان سرمایه سازمانی، مانع موفقیت شغلی زنان در علم و فناوری بوده و جهت توسعه‌ی سرمایه شغلی، باید علم و فناوری در اختیارشان قرار داد تا در مشاغل بین‌المللی خود موفق باشند. (Livingstone, Katina & Milosh(2014:1145) در پژوهشی نشان داد تعهدات خانوادگی و سقف شیشه‌ای، ترقی و پیشرفت مدیران زن را در علم و اقتصاد محدود می‌سازد. عملکرد زنان در شغل‌های سطوح بالا محدود می‌شود. تجربه کاری بیشتر و ارتقا وضعیت تحصیل زنان هم اکنون از عوامل مناسب و کافی برای ارتقا زنان می‌باشند؛ اما سقف‌های شیشه‌ای ایجاد شده توسط مردان و مسئولیت‌های آنان برای خانه داری از موانع اصلی برای پیشرفت برابر بوده است.

۳. روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه‌ی معلمان زن شهرستان

قائم‌شهر می‌باشند که تعدادشان ۱۹۳۰ نفر بود. بر اساس فرمول کوکران ۳۲۰ به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که بصورت نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای بین آنها پخش گردید. ابزار پژوهش حاضر، پرسشنامه محقق ساخته است. که شامل ۲۷ سؤال می‌باشد کلیشه‌های جنسیتی شامل ۳ سؤال، غلبه فرهنگ مرد سالار، ۳ سؤال؛ تبعیض جنسیتی، ۳ سؤال؛ عدم پذیرش مدیریت زنان توسط کارکنان و مدیران، ۳ سؤال؛ تعارض بین کار و وظایف خانوادگی، ۳ سؤال؛ تضاد بین فرهنگ و خانواده، ۳ سؤال؛ عدم حمایت خانواده، ۳ سؤال؛ سقف شیشه‌ای، ۳ سؤال و هنجارهای مبتنی بر سنت گرایی، ۳ سؤال می‌باشد. مؤلفه‌های پرسشنامه با مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش طراحی گردید که در جدول زیر آورده شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بوسیله استادان رشته علوم تربیتی و متخصصان در حوزه زنان مورد بررسی قرار گرفت که روایی محتوایی با استفاده از CVR ۰/۹۰ بدست آمد که تأیید گردید و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی تحقیق برای متغیر کلیشه‌های جنسیتی ۰/۸۹۷، غلبه بر فرهنگ مرد سالار ۰/۹۰۱، تبعیض جنسیتی ۰/۹۰۳، عدم پذیرش مدیریت زنان توسط کارکنان ۰/۸۸۶، تعارض بین کار و وظایف خانوادگی ۰/۸۵۶، تضاد بین فرهنگ و خانواده ۰/۸۹۳، عدم حمایت خانواده ۰/۹۰۲، سقف شیشه‌ای ۰/۸۹۴ و هنجارهای مبتنی بر سنت گرایی ۰/۸۷۵ و در کل سؤالات پرسش‌نامه با ضریب آلفای کل ۰/۸۹۰ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از میانگین و برای تحلیل آزمون‌ها از T نمونه‌ای و آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی متغیرهای پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS22 استفاده شد.

جدول ۱. جدول مؤلفه‌سازی پرسش‌نامه پژوهش

مؤلفه	منابع
کلیشه‌های جنسیتی	اسفیدانی (۱۳۸۱)؛ هیچ (۱۳۸۷)؛ تقی‌زاده؛ سلطانی فسقندیس و شکری (۱۳۹۱)
غلبه فرهنگ مرد سالار	آقاپور؛ بازارگادی و آزادی احمدآبادی (۱۳۸۸)؛ نصرالهی (۱۳۸۹)؛ تقی‌زاده؛ سلطانی فسقندیس و شکری (۱۳۹۱)؛ اسماعیل‌پور و تفقیدی (۱۳۹۴)؛ (Neale & Özkanli(2010
تبعیض جنسیتی	جواهری و قضاتی(۱۳۸۳)؛ زنجانی و ابرون(۱۳۹۳)؛ بندل (Bendl) و (2010) Schmidt
عدم پذیرش مدیریت زنان توسط کارکنان	تقی‌زاده؛ سلطانی فسقندیس و شکری(۱۳۹۱)؛ Cassar(2005) & Cortis
تعارض بین کار و وظایف خانوادگی	زاهدی(۱۳۸۱)؛ تقی‌زاده؛ سلطانی فسقندیس و شکری(۱۳۹۱)

زاهدی (۱۳۸۱)؛ تقی‌زاده؛ سلطانی فسقندیس و شکری (۱۳۹۱)	تضاد بین فرهنگ و خانواده
تقی‌زاده؛ سلطانی فسقندیس و شکری (۱۳۹۱)	عدم حمایت خانواده
جواهری و قضاتی (۱۳۸۳)؛ زنجانی و ابرون (۱۳۹۳)	سقف شیشه‌ای
گیوریان (۱۳۷۹)؛ طالقانی؛ پورعزت و فرجی (۱۳۸۱)؛ تقی‌زاده؛ سلطانی فسقندیس و شکری (۱۳۹۱)؛ Nurmayanti (2014)	هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی

۴. یافته‌ها

برای آزمون نرمال بودن داده‌های به دست آمده برای مؤلفه‌های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. جدول (۲).

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

مؤلفه	تعداد	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف z	سطح معناداری sig
کلیشه‌های جنسیتی	۳۲۰	۱/۸۴۱	۰/۱۲۳
غلبه فرهنگ مرد سالار	۳۲۰	۱/۴۱۲	۰/۰۹۶
تبعیض جنسیتی	۳۲۰	۱/۱۹۸	۰/۱۴۳
عدم پذیرش مدیریت زنان توسط کارکنان	۳۲۰	۱/۲۱۵	۰/۰۹۴
تعارض بین کار و وظایف خانوادگی	۳۲۰	۱/۳۲۵	۰/۱۲۶
تضاد بین فرهنگ و خانواده	۳۲۰	۱/۲۷۸	۰/۰۸۵
عدم حمایت خانواده	۳۲۰	۱/۱۵۹	۰/۱۱۷
سقف شیشه‌ای	۳۲۰	۱/۲۴۴	۰/۱۰۶
هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی	۳۲۰	۱/۳۵۴	۰/۲۵۴

از آنجکه سطح معناداری مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد، دارای توزیع نرمال بوده و برای بررسی سؤال پژوهش از آمار آزمون t استفاده گردید.

سؤال اول پژوهش: چه موانعی در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه معلمان زن شهرستان قائمشهر وجود دارد؟

جدول ۳. نتایج T مربوط به سؤال پژوهش

مؤلفه	مقدار t	میانگین	سطح معناداری sig
کلیشه جنسیتی در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی تاثیرگذار است.	۱۵/۱۳۲	۴/۱۱	۰/۰۰۰
غلبه فرهنگ مرد سالار در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی تاثیرگذار است.	۹/۸۵۴	۳/۶۲	۰/۰۰۰
تبعیض جنسیتی در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی تاثیرگذار است.	۵/۲۵۳	۳/۵۲	۰/۰۰۰
عدم پذیرش مدیریت زنان توسط کارکنان در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی تاثیرگذار است.	۸/۷۴۱	۳/۶۷	۰/۰۰۰
تعارض بین کار و وظایف خانوادگی در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی تاثیرگذار است.	۶/۶۲۰	۳/۶۴	۰/۰۰۰
تضاد بین فرهنگ و خانواده در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی تاثیرگذار است.	۴/۲۳۲	۳/۷۱	۰/۰۰۰
عدم حمایت خانواده در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی تاثیرگذار است.	۱۲/۵۴۱	۳/۶۹	۰/۰۰۰
وجود سقف شیشه‌ای در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی تاثیرگذار است.	۱۰/۵۱۱	۳/۹۱	۰/۰۰۰
هنجارهای مبتنی بر سنت گرایی در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی تاثیرگذار است.	۳/۳۵۲	۳/۹۰	۰/۰۰۰

به طور کلی، می‌توان عنوان کرد که کلیشه جنسیت با میانگین (۴/۱۱)، تبعیض جنسیت (۳/۵۲)، تضاد بین کار و خانواده (۳/۶۴)، تضاد بین فرهنگ و خانواده (۳/۷۱)، غلبه فرهنگ مرد سالاری (۳/۶۲)، هنجارهای مبتنی بر سنت گرایی (۳/۹۰)، عدم حمایت مدیران و کارکنان (۳/۶۷)، عدم حمایت خانواده (۳/۶۹)، وجود سقف شیشه‌ای (۳/۹۱) و با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۰ موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی از منظر معلمان زن می‌باشد.

سؤال دوم پژوهش: از نظر معلمان شهرستان قائمشهر، مهمترین موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی کدامند؟

برای رتبه‌بندی موانع بدست آمده از آزمون فریدمن استفاده گردید که نتایج آن به شرح زیر می‌باشد.

بررسی موانع ارتقای زنان به پست‌های ... (میمنت عابدینی و دیگران) ۱۵۳

جدول ۴. نتایج آزمون فریدمن در مورد اولویت بندی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی

آمار محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان خطا
۴۷۲/۳۶۹	۳۱۹	۰.۰۰۰	۰/۰۵

با توجه به این که سطح معنی داری از سطح خطا کوچک‌تر است لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که حداقل بین دو زوج از رتبه میانگین‌ها اختلاف معناداری وجود دارد. اولویت‌بندی بررسی موانع ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی با استفاده از آزمون فریدمن به صورت زیر می‌باشد:

جدول ۵. نتایج اولویت بندی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی

اولویت	میانگین رتبه	مؤلفه
۱	۸/۱۵	کلیشه جنسیتی
۲	۷/۶۲	تبعیض جنسیتی
۳	۵/۴۵	غلبه فرهنگ مرد سالار
۴	۵/۲۳	عدم پذیرش مدیریت زنان توسط کارکنان
۵	۴/۸۹	سقف شیشه‌ای
۶	۴/۷۶	هنجارهای مبتنی بر سنت گرایی
۷	۴/۴۹	عدم حمایت خانواده
۸	۴/۳۵	تعارض بین کار و وظایف خانوادگی
۹	۴/۲۹	تضاد بین فرهنگ و خانواده

با توجه به نتایج بدست آمده؛ مهم‌ترین مانع برای ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی در مرتبه اول کلیشه جنسیتی و در رتبه‌های بعدی تبعیض جنسیتی و غلبه فرهنگ مردسالار می‌باشند که می‌بایست بیش از سایر عوامل مورد توجه برنامه ریزان و مسئولین امر قرار گیرند. از نظر معلمان زن، تعارض بین فرهنگ و خانواده مانعی کم اهمیت تر نسبت به دیگر موانع ارتقا به پست‌های مدیریتی محسوب می‌شود.

۵. نتیجه‌گیری

در این پژوهش موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی بر پایه نه مؤلفه‌ی کلیشه‌ جنسیت، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت مدیران و کارکنان، عدم حمایت خانواده، هنجارهای مبتنی بر سنت گرایشی، غلبه فرهنگ مردسالار و وجود سقف شیشه‌ای مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج به دست آمده نشان داد که مؤلفه‌های کلیشه‌های جنسیتی، غلبه فرهنگ مردسالار، تبعیض جنسیتی، عدم پذیرش مدیریت زنان توسط مدیران و کارکنان، تعارض بین کار و وظایف خانوادگی، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت خانواده، سقف شیشه‌ای و هنجارهای مبتنی بر سنت گرایشی از جمله موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی می‌باشد که از منظر با پژوهش‌های سلیمان‌پورعمران و شیرازی (۱۳۹۶)، موسوی‌راد، فراهانی و بیات (۱۳۹۵)، ناصری جهرمی و همکاران (۱۳۹۴)، فراست (۱۳۹۳)، Peterson(2016)، Valk Reimara, van Engen. Ma., van der Velde(2014)، Wynen, Beeck & Ruebens(2015)، Livingstone, Pollock & Raykov(2014) همسو می‌باشد. رتبه‌بندی فریدمن نیز نشان داد که مهم‌ترین و اولین مانع برای ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی، کلیشه جنسیتی و در رتبه‌های بعدی تبعیض جنسیتی و غلبه فرهنگ مردسالار می‌باشد. یکی از دلایلی که می‌تواند در تبیین این نتیجه عنوان نمود این است که کلیشه‌سازی باعث می‌شود تفاوت‌های فردی نادیده انگاشته شوند و به مرور نداشتن خودباوری و اعتمادبه‌نفس را به دنبال آورد که نداشتن این خودباوری باعث شکل‌گیری موانع دیگر می‌شود چرا که با بهره‌گیری از کلیشه‌ها، گروهی قدرت را به دست می‌گیرند و از کلیشه‌ها برای اعمال قدرت بر گروه دیگر استفاده می‌کنند. در کلیشه‌های جنسیتی؛ قدرت در دست مردان است و بر زنان اعمال می‌شود. یعنی مردان زنان را از قدرت دور نگه می‌دارند تا بتوانند بر آن‌ها سلطه پیدا کنند.

به طور کلی باید عنوان نمود که امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل بر پایه برابری در همه زمینه‌ها از جمله در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش نیازهای توسعه پایدار می‌باشد که کشور ما سخت بدان نیازمند است. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده است و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسان‌ها

برقرار نگردیده، توسعه پایدار به سختی اتفاق می‌افتد. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد دوشادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را بر عهده بگیرند. از سوی دیگر ارتقای زنان به پست‌های بالاتر ضمن توانمند نمودن زنان، سبب بالارفتن اعتمادبه‌نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می‌گردد که کل جامعه از اثرات آن منتفع خواهند شد. علاوه بر این دختران و زنان تحصیل‌کرده دانشگاهی و پیشی گرفتن آنان از مردان جامعه در چند ساله اخیر نمود پیدا کرده است که اخیراً لزوم بحث مدیریتی زنان را بیش از پیش مطرح می‌سازد. در این مقاله ابتدا به تفاوت‌های سبک مدیریت زنان و سپس موانع و مشکلات ارتقای زنان در مسئولیت‌های مدیریتی از قبیل موانع فردی و خانوادگی، سازمانی و اجتماعی و فرهنگی شرح داده شد. از جمله موانع فردی بر سر راه ارتقای زنان درخصوص پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی، مسئولیت‌نگهداری و تربیت فرزندان و اداره امور خانه و عوامل سازمانی سقف‌شیشه‌ای است که زنان صرفاً به خاطر جنسیت خویش از صعود به مراتب عالی سازمان باز نگه داشته می‌شوند. عوامل فرهنگی و اجتماعی، مواردی مانند نگرش عمومی غلط در مورد کارکردن زنان، ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی نامناسب، نگرش منفی مردان نسبت به مدیریت زنان، 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 در فرآیند توسعه آمادگی کسب دانش و تخصص لازم، کسب تجربه از طریق ورود به عرصه‌های جدید، هموارسازی پذیرش نقش‌های مدیریتی، حساسیت به حقوق و خواسته‌های منطقی و همچنین پیش‌بینی تشویق‌ها و حمایت‌های قانونی حضور زنان از طریق نهادهای قانونگذار. زنان باید خود را آماده شناخت فرصت‌های تازه برای مشارکت در اجتماع سازند و خلق فرصت‌های جدید را نیز پیگیری کنند. در هر حال از نظر تاریخی، شمار مردان در مدیریت بیشتر از زنان بوده است. ولی امروزه شمار زنان نیز در حال افزایش است. شرایط کنونی که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند، به دلیل قرار گرفتن در یک محیط متغیر از یک سو و همچنین تغییرات در ساختار و ترکیب نیروی انسانی از سوی دیگر، ایجاب می‌کند که مدیران به منظور بهبود عملکرد سازمان، فضایی ایجاد کنند که زنان و مردان بتوانند با هم همکاری و پیشرفت کنند و قبل از هر شاخص برای انتصاب مدیریت در سطوح مختلف سازمانی شایستگی‌های افراد مورد توجه قرار گیرد نه جنسیت آنان.

به طور خلاصه زنان به سه روش می‌توانند راه پذیرش نقش‌های مدیریتی را بر خود هموار کنند. در مرحله اول زنان باید تا می‌توانند خود را توانمند کنند. راه دوم برای هموارسازی پذیرش نقش‌های مدیریتی، حساسیت به حقوق و خواسته‌های منطقی است. زنان باید ضمن نشان دادن حساسیت به مسائل خود تلاش کنند که از طریق قانونی و منطقی مطالبات خود را مطرح و پیگیری کنند. راه سوم کارآفرینی است. زنان باید خود را آماده شناخت فرصت‌های تازه برای مشارکت در اجتماع سازند و علاوه بر این خلق فرصت‌های جدید را نیز پیگیری کنند. با توجه به مشکلات اقتصادی که می‌تواند یکی از موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی باشد، بدون دستیابی به فرصت‌های جدید زنان امکان بروز توانایی خود را نخواهند یافت. روی آوردن به صنایع کوچک و خانگی، استفاده بهینه از رو آوردن به فعالیت‌های گروهی مانند تعاونی‌ها و سازمان‌های غیردولتی، IT و فناوری‌های جدید کمک قابل توجهی برای بروز توانایی‌ها است. نهادهای قانون‌گذار می‌توانند با پیش‌بینی تشویق‌ها و حمایت‌های قانونی، حضور زنان را در فعالیت‌های اقتصادی بخش‌های دولتی و خصوصی تسهیل کنند. علاوه بر این زنان به دلیل ویژگی‌ها و شرایط طبیعی، نیازمند قوانین خاص هستند و در برخی موارد یکسان‌نگاه کردن به مردان و زنان در قانون به عنوان یک عامل بازدارنده برای فعالیت‌های زنان خواهد بود. برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیضات و در نتیجه توسعه بهتر و کامل‌تر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت کنند. در کشورهایی همچون نروژ، دانمارک و فنلاند بیش از ۴۰ درصد مناصب تصمیم‌گیری در اختیار زنان است. در بسیاری از کشورهای جهان سوم این مسأله چندان شایان توجه نیست و تنها تعداد محدودی از زنان در پست‌های مدیریتی و مهم تصمیم‌گیری کشور قرار دارند. با تمام این‌ها جنبش اجتماعی زنان در حال طی کردن راه خود است. نطفه تحولات سراسری و به هم پیوسته در عرصه زنان در بطن جامعه ایران در حال شکل‌گیری است. زنان مدرن و آگاه در قالب تشکلهای و نهادهای زنان در حال سازماندهی خود هستند. با وجود محدودیت‌ها و دست‌تنگی‌ها برای ایجاد بهبودی در وضعیت حقوقی، اجتماعی زنان تلاش می‌کنند و از هر امکان و فرصتی برای آگاهی دادن به زنان نسبت به حقوقشان در زندگی شخصی و اجتماعی بهره می‌گیرند و به طبع آن مدیریت در لوای زنان در حال شکل‌گیری و پویایی است.

با توجه به نتایج بدست آمده با توجه به حاکمیت مرد سالاری پیشنهاد می‌شود در رسانه‌ها مثل صدا و سیما و مطبوعات، برنامه‌هایی در زمینه مدیریت زنان و اثرات مطلوب آن در رسانه‌ها و جامعه تهیه و پخش گردد. همچنین برای رفع تبعیض جنسیتی و فراهم آوردن فرصت‌های برابر؛ برنامه‌ریزان، مسئولان، سیاست‌گذاران و مدیران ارشد، توانمندی زنان را مدنظر قرار داده و فرصت ارتقای شغلی را برای زنان واجد شرایط فراهم سازند و راهکارهایی برای مشارکت برابر و حضور یکسان زنان در همه ی سطوح ایجاد نمایند. همچنین با انجام پروژه‌های فرهنگی که به پررنگ تر نشان دادن نقش و اهمیت زنان در پیشرفت و پویایی کشور به جامعه منجر می‌شود و همچنین نهادینه کردن احساس مسئولیت در بانوان برای حضور فعال و تأثیرگذار در لایه‌های مختلف اجتماعی، می‌توان نظر مثبت خانواده‌ها، اعم از همسر و فرزندان، را به حضور فعال‌تر و مؤثرتر بانوان در فعالیتهای خارج از منزل جلب کرد. در نهایت اینکه؛ سازمان آموزش و پرورش می‌تواند دوره‌هایی را برای خودباوری و اعتماد به نفس در زنان برگزار کند.

کتابنامه

- اسفیدانی، محمدحسین (۱۳۸۱). موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). تهران: دانشگاه تهران.
- اسماعیل‌پور، رضا؛ تفقدی، حمیدرضا (۱۳۹۶). مطالعه کیفی موانع ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۵(۲): ۱۶۹-۱۸۵.
- آقابور، سیده‌هدی؛ بازارگادی، مهنوش؛ آزادی احمدآبادی، قاسم (۱۳۸۸). ارزیابی میزان انطباق وضعیت اجتماعی اساتید زن در دانشگاه‌ها به مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی. *زن در توسعه و سیاست*. ۷(۳): ۲۶-۷.
- بستان، حسین (۱۳۸۲). کارکردهای خانواده از منظر اسلام و فمینیسم. *روش‌شناسی علوم انسانی*. ۳۵: ۳۴-۴.
- بلالی، اسماعیل؛ سیاح، مونس و محبی، سیده فاطمه (۱۳۹۴). ورود زنان به مشاغل مردانه: دلایل و پیامدها و اکاوری کیفی آرای کارشناسان. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۳(۳): ۴۲۴-۳۹۹.
- پورعزت، علی اصغر؛ زهری، سپیده؛ یزدانی، حمیدرضا و فرجی، بهاره. (۱۳۹۳). بررسی چالش‌های مربوط به مدیریت زنان. *تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی. مطالعات زنان*. ۱(۳): ۹۲-۱۲۰.

- تقی‌زاده، هوشنگ؛ سلطانی فسقندیس، غلامرضا؛ شکری، عبدالحسین (۱۳۹۱). شناسایی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی. *زن و مطالعات خانوادگی*. ۵(۱۷): ۳۳-۵۵.
- جواهری، فاطمه؛ قضاتی، سرور (۱۳۸۳). موانع کارآفرینی زنان: بررسی تأثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران. *جامعه‌شناسی ایران*. ۲(۵): ۱۶۱-۱۷۸.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۱). تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه گذشته. *پژوهش زنان*. ۱(۴): ۱-۱۰.
- زنجانی، حبیب‌الله؛ ابرون، فاطمه (۱۳۹۳). بررسی موانع ارتقای شغلی زنان و اثر آن بر بهره‌وری (بررسی موردی: زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف). *مطالعات علوم اجتماعی ایران*. ۱۰(۴۲): ۵۰-۶۰.
- سلیمان‌پورعمران، محبوبه و شیرازی، زهره. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های اجرایی سازمانی. *زن و فرهنگ*. ۹(۳۳): ۱۲۴-۱۰۹.
- شاه‌طالبی، سمیه؛ یارمحمدیان، محمدحسین و عجمی، سیما (۱۳۸۸). تجارب زنان مدیر از رهبری در آموزش عالی: یک مطالعه کیفی. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*. ۲۲: ۴۰-۲۱.
- صمدی‌راد، انور (۱۳۸۵). مکانیسم‌های ارتقای مشارکت زنان در ابعاد سیاسی و اقتصادی. *رفاه اجتماعی*. ۵(۲۱): ۹۹-۱۲۱.
- طالقانی، غلامرضا؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ فرجی، بهاره (۱۳۸۱). بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران. *مدیریت دولتی*. ۱۱(۲): ۸۹-۱۰۲.
- عابدینی بلترک، میمنت و منصور، سیروس (۱۳۹۷). شناسایی و سطح بندی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزش و پرورش مبتنی بر مدل‌سازی ساختاری تفسیری. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۶(۳): ۴۱۴-۳۹۷.
- فراست، هادی. (۱۳۹۳). بررسی موانع انتصاب زنان در پست‌های سطوح میانی مدیریت آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان زن شهر خرم‌آباد. *اولین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی*. ۱۰(۲): ۱۰۵-۷۵.
- کاظمی، عالیه و دهقانپورفراشاه، افسانه. (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت بندی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی در صنعت نفت. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۱(۲): ۲۲۱-۱۰۹.
- گولد، جولوس و کولب، ویلیام (۱۳۹۲). *فرهنگ علوم اجتماعی*. ترجمه: باقر پرهام. تهران: مازیار.
- گیوریان، حسن (۱۳۷۹). *زنان در مدیریت*. تدبیر. ۱۰۳: ۵۰-۵۲.

بررسی موانع ارتقای زنان به پست‌های ... (مبمنت عابدینی و دیگران) ۱۵۹

موسوی‌راد، سیده طاهره، فراهانی، ابوالفضل و بیات، پریش. (۱۳۹۵). اولویت بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP). پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۱۷(۵): ۱۱۱-۱۱۹.

مهاجران، بهناز، درخش انفراد، سمیرا، سمیرا، گلستان و بهبودیان، آرزو. (۱۳۹۶). موانع ارتقای پرستاران زن به پست‌های مدیریتی در بیمارستان (مطالعه موردی: بیمارستان امام خمینی اردبیل). پرستاری ایران. ۳۰(۱۰۶): ۶۸-۷۷.

ناصری جهرمی، رضا، محمودی یگانه، الهام، رحمانی، هادی، محمدی، مهدی و مختاری، زینب. (۱۳۹۴). بررسی موانع ارتقاء زنان از دیدگاه مدیران زن دبیرستان‌های شهر شیراز. تحقیقات مدیریت آموزشی. ۲۳(۶): ۸۷-۱۰۵.

نصرالهی، زهرا (۱۳۸۹). گسترش تجارت و فرصت‌های شغلی زنان (مطالعه موردی: صنایع تولیدی ایران). زن در توسعه و سیاست. ۸: ۱۵۹-۱۸۲.

هاشمی، لیلا؛ میرحسینی، جعفر؛ خلوتی، ملیحه و آصفی، مهدی. (۱۳۹۴). موانع ارتقای زنان شاغل در بانک‌های دولتی کشور به سطوح عالی مدیریت از دیدگاه کارکنان. پژوهش‌نامه زنان. ۶(۴): ۱-۱۷.

هچ، ماری جو (۱۳۸۷). *تئوری سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری و پست-مدرن*. ترجمه حسن دانایی‌فرد. تهران: افکار.

Bayati, H., & Alavi, A. (2018). Relationship of glass ceiling and mental health with burnout in women working in Khansar and Golpayegan health care networks in 2018. *Social Behavior Research & Health*, 2(2), 265-274.

Bendl R, Schmidt A (2010). From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls'— Different Metaphors for Describing Discrimination. *Gender, Work & Organization*. 7(5): PP 612 634.

Bosak, J., Sczesny, S., & Eagly, A. H. (2015). Communion and agency judgments of women and men as a function of role information and response format. *European Journal of Social Psychology*. 38(7):1148- 1155.

Cortis, R and Cassar, V (2005). perceptions of and about women as managers: Investigating Job Involvement, Self Steem, and Attitudes. *Women in management review*. 20(3): PP 149 164.

Glass C, Cook A. (2016). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly*. 27(1):51-63.

Johnsen, A, Finseraas, H, Kotsadam, A, Torsvik, G. (2016). Exposure to female colleagues breaks the glass ceiling—Evidence from a combined vignette and field experiment. *Eur Econ Rev*. 90:363- 74.

- Livingstone. D.W., Pollock. K., & Raykov. M., (2014). Family Binds and Glass Ceilings: Women Managers' Promotion Limits in a 'Knowledge Economy. *Crit Sociol* January 20. (42): 1145-166.
- McDaniel-Richmond, J. (2016). A quantitative examination of gender's impact on the barriers of advancement to senior-level management positions (Doctoral dissertation, Capella University).
- Neale, J., & Özkanli, O. (2010). Organizational barriers for women in senior management: a comparison of Turkish and New Zealand universities. *Gender and Education Journal*, 5 (99), PP 567 562.
- Nurmayanti s, Thoyib A, Noermijati & Irawanto D (2014). Work Family Conflict: A Review of Female Teachers in Indonesia. *International Journal of Psychological Studies*.6(4): PP 134 142
- Peterson, H. (2016). Is managing academics "women's work"? Exploring the glass cliff in higher education management". *Education & Educational Research*, 44(1): 151 - 231.
- Roman, M. (2017). Relationships between women's glass ceiling beliefs, career advancement satisfaction, and quit intention (Doctoral dissertation, Walden University)
- Smith, P, Caputi, P, Crittenden N. Lee, N. (2013). Measuring optimism in organizations: development of a workplace explanatory style questionnaire. *J Happiness Stud*. 14(2):415-32.
- Valk. Reimara, L. van Engen. Ma., van der Velde. M., (2014). International Careers and Career Success of Indian Women in Science and Technology: The Importance of Career Capital and Organizational Capital". *South Asian Journal of Human Resources Management*, December 1 (2): 175-205.
- Wynen. J., op de Beeck., S., & Ruebens., S., (2015). The Nexus Between Gender and Perceived Career Opportunities Evidence From the U.S. Federal Government. *Ranking:Industrial Relations & Labor* 18 – 26.
- Zhong MS. (2015). Factors actors affecting women career advancement in the advancement in the hospitality industry. *Int J Cont Hospital Manage*;3:151-9.