

آرزومندی مدیریتی در زنان و چگونگی تأثیرپذیری آن از نقش‌های شغلی و خانوادگی

شهلا برجعلی‌لو*

شمس‌الدین ناظمی**، سعید مرتضوی***

چکیده

امروزه، زنان و مردان فعالانه برای نقش‌های کاری و نقش‌های خانوادگی خود برنامه‌ریزی می‌کنند، اما رشد حرفه‌ای مردان کمتر از زنان از نقش‌های چندگانه تأثیر می‌گیرد. اکنون، بسیاری از نظریه‌پردازان رشد حرفه‌ای به دنبال نظریه‌ای کل‌گرا برای فهم ماهیت مهم شغل و تأثیر سایر نقش‌های زندگی بر آن هستند. اکثر این نظریه‌های کل‌گرا به رشد حرفه‌ای زنان مربوط‌اند، چرا که آنها اغلب به دنبال مدیریت نقش‌های گوناگون و ناسازگار خود در زندگی مانند شاغل بودن، همسر بودن و مادر بودن هستند.

یافته‌های این پژوهش که به روش پیمایشی در میان نمونه‌ای از استادان زن ده دانشگاه برتر کشور (تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) صورت گرفته است، نشان می‌دهد با وجود اینکه اولویت نقش خانوادگی در میان استادان زن بسیار بالاست، اولویت نقش شغلی تقریباً پایین است. همچنین، ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی در میان استادان زن (در صورت پذیرش پست مدیریتی) نسبتاً بالاست، در حالی که حس خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی در آنان در حد تقریباً پایینی قرار دارد.

* دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول) Shahla.Borjali@gmail.com

** دانشیار دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد nazemi_shm@um.ac.ir

*** دانشیار دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد Mortazavi@um.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۸/۷، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۰/۱۸

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد اولویت‌فایل شدن برای نقش شغلی بر انگیزه درونی برای پیشرفت در سلسله‌مراتب سازمانی و حضور در رده‌های مدیریتی تأثیر مثبتی دارد، هرچند در میان افرادی که برجستگی نقش شغلی تقریباً همانندی دارند، کسانی که رضایت‌مندی حاصل از نهاد خانواده برایشان مهم‌تر است، آرزومندی کمتری برای حضور در رده‌های مدیریتی دارند. همچنین، نتایج نشان می‌دهد هر چه افراد نگرش مثبتی به توانایی خود برای ترکیب نقش‌های چندگانه داشته باشند، تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی را کمتر احساس کرده و یا این تعارضات را به نحو بهتری مدیریت می‌کنند. ادراک کمتر از تعارض شغلی - خانوادگی نیز موجب افزایش انگیزه درونی برای پیشرفت شغلی و رسیدن به رده‌های مدیریتی می‌گردد.

یافته‌های این پژوهش در زمینه تأثیر نقش‌های چندگانه زنان بر آرزومندی مدیریتی آنان، نشان می‌دهد تأکید بر موانع سازمانی و بی‌توجهی به تأثیر انتخابی (برجستگی نقش خانوادگی) و غیرانتخابی (تعارض شغلی - خانوادگی) نقش‌های خانوادگی زنان بر بی‌میلی آنان به حضور در پست‌های مدیریتی، دیدگاه ناکاملی در این زمینه ارائه می‌دهد و لازم است در تحقیقات مربوط به مدیریت زنان، این عوامل بیشتر مدنظر قرار گیرند.

کلیدواژه‌ها: آرزومندی مدیریتی، تعارض شغلی - خانوادگی، برجستگی نقش شغلی، برجستگی نقش خانوادگی، خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی.

۱. مقدمه

در عصر کنونی، نادیده گرفتن و یا حتی کمرنگ دانستن موضوعات مربوط به زنان، در واقع انحراف از مسیر توسعه همه‌جانبه و پایدار است. زنان به عنوان نیمی از سرمایه انسانی و به عنوان پرورش‌دهندگان نسل امروز و فردا، نه تنها موضوع و هدف توسعه هستند، بلکه عامل مؤثری در پیشبرد اهداف توسعه محسوب می‌شوند. بنابراین، لازم است زمینه‌های مشارکت اجتماعی بیشتر آنان فراهم گردد و از نیروی زنان در همه سطوح، به‌خصوص سطوح مدیریتی و برنامه‌ریزی استفاده شود. این امر علاوه بر افزایش مشارکت زنان در تمامی عرصه‌های اجتماعی، به دلیل آگاهی بیشتر آنان به مشکلات زنان، امکان رفع موانع پیش روی زنان را نیز افزایش خواهد داد.

در این میان، بحث اساسی دست‌یابی مشهود زنان در سال‌های اخیر به ابزارهایی است

که آنان را به تدریج مهیای دست‌یابی به مشاغل مدیریتی می‌کند. آمار پذیرفته‌شدگان دانشگاه‌ها حاکی از روند صعودی افزایش تعداد زنان تحصیل‌کرده در سال‌های آتی است. با این حال، لازم است این روند دقیق‌تر مورد بررسی قرار گیرد. به نظر می‌رسد کاهش تعداد زنان تحصیل‌کرده عضو هیئت علمی و دارای مرتبه استادی در مقایسه با مردان طی فرایندی بعد از مقطع لیسانس شروع می‌شود. با وجود اینکه زنان در مقطع لیسانس، اکثریت را تشکیل می‌دهند، هر چه به سطوح بالاتر مانند کارشناسی ارشد و دکتری وارد می‌شویم، تعداد جمعیت زنان کمتر شده و این روند تا مرتبه استادی همچنان ادامه می‌یابد. این کاهش باعث می‌شود تعداد زنان در سلسله‌مراتب مدیریتی برتر دانشگاه‌ها که به تصمیم‌سازی در مورد سیاست‌های علمی می‌پردازند، اندک بوده و در نتیجه بیشتر پست‌های کلیدی در اختیار مردان باشد.

دلایلی که برای حضور نداشتن زنان در رده‌های مدیریتی مطرح می‌شود، بر مبنای نظریه‌های مختلفی ارائه شده‌اند. بیشتر تحقیقات بر روی نظریه سرمایه انسانی و اینکه زنان سرمایه‌گذاری کمتری بر روی تحصیلات و شغل خود می‌کنند، تأکید دارند. این نظریه تأثیر سرمایه‌های فردی را مانند تحصیلات، مهارت‌ها و تجارب در ارتقای قابلیت‌های شناختی و تولیدی فرد که به او و سازمانش نفع می‌رسانند، در نظر می‌گیرد. بر طبق این نظریه در مقایسه با مردان، زنان سرمایه‌گذاری کمتری بر روی تحصیلات و تجارب کاری خود می‌کنند که در پیشرفت شغلی اندک آنها انعکاس می‌یابد.

اما، این نظریه به دلیل تمرکز زیاد بر روی عوامل شخصی مورد انتقاد قرار گرفته است و دستاوردهای تحصیلی زنان نیز این نظریه را پشتیبانی نمی‌کند. بهتر است برای بررسی موانع پیش روی زنان، دیدگاه سرمایه انسانی را کنار گذاشته و به دیدگاه سرمایه اجتماعی توجه بیشتری شود. از این دیدگاه، دسترسی محدود زنان به شبکه‌های غیر رسمی سازمان و کسب حمایت‌های اندک سازمانی و اجتماعی برای ایجاد تعادل شغلی - خانوادگی مانع مهمی در پیش روی آنهاست. به همین دلیل، بر خلاف رویکرد فردی، رویکرد ساختاری بر روی سیاست‌ها و برنامه‌هایی تأکید دارد که زنان را به سوی مسیرهای حرفه‌ای خاص سوق می‌دهند و اینکه زنان با توجه به نقش‌های چندگانه همسری، مادری و وظایف خانوادگی، سرمایه انسانی خود را به نسبت به مردان با سرعت کمتری انباشته می‌کنند.

بنابراین، در این پژوهش تأثیر عوامل مربوط به نقش‌های چندگانه زنان بر انگیزه درونی آنان برای حضور در پست‌های مدیریتی مورد بررسی قرار گرفته است.

۲. نقش‌های چندگانه و رشد حرفه‌ای (Career Development) زنان

جوامع مدرن بر پایه کار بنا نهاده شده‌اند. اگرچه معنی کار برای اشخاص مختلف، متفاوت است، همیشه جزء جدایی‌ناپذیر زندگی مردم بوده است. در عصر پست‌مدرن، ترجیحات در سبک زندگی افراد بسیار متنوع و گوناگون شده است و طبیعت تحول‌یافته رشد حرفه‌ای در این عصر، توجه زیادی را به خود جلب کرده است. اکنون، بیشتر افراد آگاهانه شغل خود را انتخاب می‌کنند و مسیر شغلی را که به بهترین شکل، علایق و توانایی‌های آنها را دربرمی‌گیرد، طرح‌ریزی می‌کنند (Huang, 2006: 1).

رشد حرفه‌ای یا توسعه مسیر شغلی از جمله حیطه‌های توسعه منابع انسانی (Human Resource Development) است. برنامه‌های رشد حرفه‌ای به فرد کمک می‌کنند تا در امتداد مسیر شغلی خود، به تدریج به اهداف حرفه‌ای خود دست یابد و در این مسیر رو به پیشرفت حرکت کند (Silva, 2007: 5).

نظریه‌های سنتی رشد حرفه‌ای به طور وسیعی بر مبنای مدل‌های مردانه کار و موفقیت بنا نهاده شده‌اند و کمبود نظریه‌های کارراهه مربوط به زنان، درک مسیر شغلی را که آنان طی می‌کنند، دشوار ساخته است (Jin, 2007: 21). درحالی‌که استقلال، خوداتکایی و تأکید بر شغل، کارراهه مردان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تلاش برای ترکیب پیوندهای عاطفی و موفقیت‌های کاری برای تشریح مسیر شغلی زنان بسیار مهم هستند (Shanon, 2007: 10).

امروزه، هم زنان و هم مردان فعالانه برای نقش‌های کاری و نقش‌های خانوادگی خود برنامه‌ریزی می‌کنند، اما رشد حرفه‌ای مردان کمتر از زنان از نقش‌های چندگانه تأثیر می‌گیرد. نحوه نگرش به این نقش‌ها تأثیر مستقیم بر برنامه‌های شغلی و خانوادگی افراد دارد. فارمر (Farmer, 1996) اشاره می‌کند که زنان «رؤیاهای پیچیده» دارند که هم شغل و هم خانواده را دربرمی‌گیرد، درحالی‌که یک رؤیای مردانه معمول، به طور مشخص بر روی کارراهه موفق تمرکز می‌کند (Booth, 2005: 110).

۳. طرح مسئله

آمارها عدم استفاده از نیروی عظیم زنان را در عرصه‌های مدیریتی کشورمان نشان می‌دهند و از این جهت، در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان در وضع بسیار نامساعدی قرار

داریم. حضور اندک زنان در مدیریت عالی دانشگاه‌ها نیز بسیار مشهود است. در حالی که انتظار می‌رود این مراکز به عنوان کانون‌های اصلی تحول و دگرگونی در جامعه، خود تبلور جایگاه جدید زنان باشند، نسبت به تحول اجتماعی زنان از لحاظ احراز پست‌های مدیریتی وضعیت نامطلوبی دارند (افقهی، ۱۳۸۸: ۵).

بررسی‌ها نشان می‌دهد در میان ده دانشگاه برتر کشور، هیچ یک از ۱۰ رئیس دانشگاه و هیچ یک از ۵۳ معاون دانشگاه، زن نیستند؛ فقط ۵ تن از ۱۴۸ رئیس دانشکده و تنها ۱۵ تن از ۱۹۸ مدیر ستادی، زن هستند.

تحقیقات گوناگونی در زمینه حضور زنان در پست‌های مدیریتی (به عنوان یکی از عوامل اصلی رشد حرفه‌ای) در ایران انجام شده است (مثلاً، طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ پورعزت و همکاران، ۱۳۸۶؛ میرغفوری، ۱۳۸۵؛ افقهی، ۱۳۸۸؛ بابایی، ۱۳۸۶؛ اسفیدانی، ۱۳۸۱). اما، این تحقیقات اکثراً به موانع سازمانی پرداخته و تعداد اندکی از آنان عوامل مربوط به نقش‌های چندگانه زنان را مورد توجه قرار داده‌اند (مثلاً، شاه‌طلبی و همکاران، ۱۳۸۸؛ یزدخواستی و همکاران، ۱۳۸۸). تاکنون به طور خاص مطالعه‌ای در زمینه متغیرهای آرزومندی مدیریتی، برجستگی نقش شغلی، برجستگی نقش خانوادگی و خودکارآمدی ترکیب نقش‌های شغلی و خانوادگی صورت نگرفته است.

تأکید بر موانع سازمانی و بی‌توجهی به تأثیر انتخابی (برجستگی نقش خانوادگی) و غیر انتخابی (تعارض شغلی خانوادگی) نقش‌های خانوادگی زنان بر بی‌میلی آنان به حضور در پست‌های مدیریتی، دیدگاه ناکاملی در این زمینه ارائه می‌دهد. هاکیم (۱۹۹۱، ۲۰۰۹) مهم‌ترین نظریه را در این مورد مطرح کرده است. او در تئوری ارجحیت (Preference Theory) خود ادعا می‌کند که در دهه‌های اخیر، زنان از فرصت‌ها و انتخاب‌های خوبی از جمله فرصت‌های استخدامی برابر، افزایش مشاغل یقه‌سفید و افزایش اهمیت انتخاب‌های فردی در سبک زندگی برای شکل دادن به زندگی خود برخوردار بوده‌اند و به همین دلیل جایگاه فعلی آنان در محیط کاری، حاصل انتخاب‌های خود آنان است (Broadbridge, 2010: 245).

او تأکید می‌کند که در مطالعات سازمانی، تعارض‌های شغلی - خانوادگی باید بیش از موانع سازمانی مورد بررسی قرار گیرند. از دیدگاه او، تحقیقات اخیر در مورد جایگاه زنان در سازمان‌ها، نظریه‌هایی را که فقط بر تبعیض جنسیتی تمرکز می‌کنند، غیر کاربردی کرده است (Alsobrooks, 2007: 39).

بنابراین، در این پژوهش نحوه تأثیر برجستگی نقش شغلی، برجستگی نقش خانوادگی، ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی و خودکارآمدی ترکیب نقش‌های شغلی و خانوادگی بر آرزومندی مدیریتی که یکی از عناصر مهم در رشد حرفه‌ای زنان است، مورد بررسی قرار گرفته است.

۴. سؤال تحقیق

نقش‌های شغلی و خانوادگی به چه نحوی بر آرزومندی مدیریتی زنان اثر می‌گذارند؟

۵. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱.۵ آرزومندی مدیریتی (Leadership Aspiration)

در دو دهه گذشته، آرزومندی شغلی، اشتیاق فرد به دست‌یابی به حرفه‌ای خاص تعریف می‌شد. بنابراین، بسیاری از مطالعات آرزومندی شغلی زنان از پرسش در مورد مشاغل مورد علاقه آنان در آینده فراتر نمی‌رفت (Raif, 2004: 22; Ming et al., 2011: 1). اخیراً، آرزومندی شغلی زنان با اندازه‌گیری انگیزه‌های آنها برای پیشرفت شغلی عملیاتی شده است. این سازه از آرزوهای شغلی، انتخاب مشاغل پایین‌تر توسط زنان را در نظر نمی‌گیرد، بلکه انگیزه‌های آنها را برای پیشرفت، صرف نظر از حوزه شغلی آنان در نظر دارد که تحت عنوان آرزومندی مدیریتی مشخص می‌شود. این سازه از آرزوهای شغلی، آرزوها و انگیزه‌های درونی فرد برای رهبر شدن و به دنبال فرصت‌ها بودن تعریف می‌شود. آرزومندی در این تعریف، اشتیاق فرد به موفقیت و به تکامل رسیدن در شغلی است که انتخاب کرده است (Booth, 2005: 87).

توسعه مدیریتی زنان بیشتر بر روی توسعه مهارت‌های آنها تمرکز کرده است تا تشخیص عواملی که اشتیاق زنان را به پذیرش نقش‌های مدیریتی برمی‌انگیزد. اگرچه این تحقیقات بر روی دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مدیریتی تأکید کرده‌اند، عوامل روان‌شناختی که فرد را برای رهبری برمی‌انگیزد، ناشناخته باقی مانده‌اند؛ درحالی‌که به نظر می‌رسد این موضوع عنصری مهم در رشد حرفه‌ای زنان و پذیرش نقش‌های مدیریتی از سوی آنان باشد (Harvey, 2007: 31).

برخی از تحقیقات، حضور اندک زنان را در مدیریت به کمبود علاقه آنان به

پست‌های مدیریتی نسبت می‌دهند که از عواملی مانند جامعه‌پذیری که انگیزش و آرزومندی شغلی پایین را در سنین جوانی در زنان نهادینه می‌کند و از تعهد و مسئولیت بالای نقش‌های مدیریتی نشأت می‌گیرد. اما، تحقیقات نشان می‌دهد که حتی زنان جوان و حرفه‌گرا هم با وجود تعهد و آرزوی پست‌های مدیریتی، با موانع بسیاری مواجه می‌شوند، به‌خصوص زنانی که آرزوی مقام‌های مدیریتی را دارند، با الزامات خانوادگی محدود می‌شوند (Tliss & Kauser, 2011: 12).

۲.۵ تعارض شغلی خانوادگی (Work-Family Conflict)

به تعریف گرین‌هاوس و بوتل (۱۹۸۵)، تعارض شغلی - خانوادگی شکلی از تعارض «بین نقشی» است که در آن نقش شغلی و خانوادگی با هم ناسازگار هستند (Alsobrooks, 2007: 35). آنها سه نوع تعارض شغلی و خانوادگی را معرفی می‌کنند: تعارض مبتنی بر زمان؛ تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر نقش. تعارض مبتنی بر زمان وقتی بروز می‌یابد که زمان اختصاص داده‌شده به یک نقش، زمان لازم برای سایر نقش‌ها را محدود سازد؛ تعارض مبتنی بر فشار وقتی ایجاد می‌شود که نقش‌ها با هم ناسازگار باشند، به طوری که فشار ناشی از یک نقش (مثل اضطراب) انجام الزامات نقش دیگر را با مشکل مواجه کند؛ و تعارض مبتنی بر نقش وقتی ایجاد می‌شود که رفتارهای مورد نیاز در یک نقش در تناقض با رفتارهای مورد انتظار در نقش دیگر باشد (Hennesey, 2007: 10).

تحقیقات نشان می‌دهند ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های آرزومندی مدیریتی پایین در زنان است (Luzzo, 1995; Farmer, 1998; Friedman, 2000; O'Brien, 2000). مثلاً، اوبراین و همکاران (۲۰۰۰) با یک مطالعه پیگیری (Fallow-up) بین ۲۰۷ دانشجوی دختر در سال اول دانشگاه که ۵ سال بعد در زمان فارغ‌التحصیلی آنان از دانشگاه تکرار شد، دریافتند که نه تنها آرزوی پیشرفت شغلی در آنان کاهش یافته، بلکه بسیاری از آنان به سمت حوزه‌های سنتی زنانه کشیده شده‌اند. به نظر محققان، آرزوی کمتر زنان برای پیشرفت شغلی، نتیجه پیچیدگی‌های برنامه‌ریزی توأمان برای شغل و خانواده است (Booth, 2005: 235).

مطالعه دوره‌ای فارمر و همکاران (۱۹۹۸) نیز نشان داد که آرزومندی مدیریتی دانشجویان زن جوان در سال ۱۹۸۰ پس از ۱۰ سال، در سال ۱۹۹۰ کاهش پیدا کرده

است. آنها در مصاحبه با ۱۰۵ دانشجوی زن در رشته‌های ریاضی، مهندسی و علوم دریافتند که ناسازگاری زمان‌بندی فعالیت‌های لازم برای پیشرفت شغلی با زمان مورد نیاز برای پرورش فرزندان دلیل این امر بوده است (Leal, 2006: 22).

۳.۵ خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی خانوادگی (Work-Family Conflict) (Management Self Efficacy)

پذیرش این واقعیت که درگیری در نقش‌های چندگانه، یک سبک زندگی پیچیده و پراسترس را به دنبال خواهد داشت، نیاز به برنامه‌ریزی دقیق و در نظر گرفتن تداخل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی را ضروری می‌کند. برنامه‌ریزی نقش‌های چندگانه نقشی اساسی در موفقیت شغلی و خانوادگی زنان دارد (Booth, 2005: 115).

تحقیقات نشان می‌دهند خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی در میان زنان است (Henessey, 2007; Gilbert, 1997; Quimby, 2002; Marks, 2002; Conlon, 2002). با وجود این، پژوهشگران تأثیر خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی را کمتر در مطالعات مربوط به برنامه‌ریزی نقش‌های چندگانه مورد بررسی قرار داده‌اند؛ مثلاً، با وجودی که او بر این و همکاران (۲۰۰۰) در مطالعه اولیه خود دریافتند که خودکارآمدی حرفه‌ای با آرزومندی شغلی زنان جوان رابطه دارد، مطالعه پیگیری آنان نشان داد که خودکارآمدی حرفه‌ای بالا در دبیرستان، الزاماً با آرزومندی شغلی بالا پس از دانشگاه رابطه‌ای ندارد. بنابراین، آرزومندی شغلی زنان صرف نظر از سطح خودکارآمدی حرفه‌ای آنان، ممکن است با ادراک از موانع خانوادگی کاهش یابد (Raif, 2004: 23).

مارکز و هیوستون (۲۰۰۲)، با مطالعه پیمایشی بین ۹۲ دانشجوی دختر دریافتند زنانی که برای ترکیب کار و مادری برنامه‌ریزی می‌کردند و نگرش‌های مثبتی در مورد مدیریت نقش‌های چندگانه داشتند، ادراک کمتری از تعارض میان این نقش‌ها داشتند (Booth, 2005: 120).

کویمبی (۲۰۰۲) با مروری بر مدل‌های رشد حرفه‌ای زنان، متغیرهایی را که در توسعه شغلی زنان تأیید تجربی بسیاری برای پیش‌بینی سازه‌های رشد حرفه‌ای زنان دریافت کرده بودند، شناسایی کرد. یکی از این متغیرها، موانع ادراک شده خانوادگی

بود که خود تحت تأثیر خودکارآمدی در مدیریت نقش‌های چندگانه قرار داشت (Ganginis, 2008: 4).

گیلبرت و هالت (۱۹۹۷) نیز با مطالعه ۱۷۴ کارمند زن دریافتند زنانی که به یکپارچه‌سازی نقش‌های شغلی و خانوادگی باور دارند، در مقابل زنانی که به تفکیک این دو نقش اعتقاد دارند، موانع حاصل از نقش‌های خانوادگی را نیز کمتر حس می‌کنند (Booth, 2005: 119).

۴.۵ برجستگی نقش شغلی (Career Role Saliency) و برجستگی نقش خانوادگی (Family Role Saliency)

بر طبق نظریه نقش، هویت افراد ترکیبی از نقش‌های گوناگون است که هر کدام به میزان متفاوتی برای فرد اهمیت دارند. هنگامی که نقشی برای فرد مهم‌تر می‌شود، برآورده‌سازی الزامات مربوط به آن نقش نیز اهمیت بیشتری می‌یابد؛ به طوری که اعتماد به نفس بالا وابسته به برآورده‌سازی موفقیت‌آمیز الزامات آن نقش خواهد بود، چرا که فرد از این نقش برای تعریف از خود و رابطه اجتماعی با دیگران استفاده می‌کند. ساپر (۱۹۸۲، ۱۹۹۰) اصطلاح برجستگی نقش را برای تشریح اهمیت نسبی نقش‌های گوناگونی که فرد در طول زندگی می‌پذیرد، به کار برد. نقش‌هایی که بیشترین اهمیت را برای فرد داشته و فرد تعهد بیشتری نسبت به آنها احساس می‌کند، از برجستگی بیشتری برای او برخوردارند (Hatchman, 2009: 27).

یکی از تفاوت‌ها میان افراد، میزان اهمیتی است که آنها به شغل یا خانواده خود می‌دهند. برخی افراد برجستگی نقش شغلی بیشتری دارند، در حالی که برای برخی دیگر، نقش خانوادگی برجسته‌تر است. برجستگی نقش شغلی در فرد از طریق میزان درگیری شغلی او (هم روانی و هم جسمی) و علاقه او به ارتقا در سازمان شناسایی می‌شود. برجستگی نقش شغلی بالا در فرد باعث می‌شود که او ارزش بیشتری به رضایت و پیشرفت حرفه‌ای خود بدهد تا رضایت از سایر جنبه‌های زندگی و فرد را ملزم می‌کند که لذت از سایر جنبه‌های زندگی مثل خانواده را فدا کرده یا به تأخیر بیندازد. بنابراین، یافته‌های برخی از تحقیقات حاکی از آن است که برجستگی بالای نقش شغلی در فرد، آرزومندی مدیریتی بالا را در او در پی دارد (Farmer, 1997; Nauta et al; 1998, Marks) (and Houston, 2002; Hatchman, 2009).

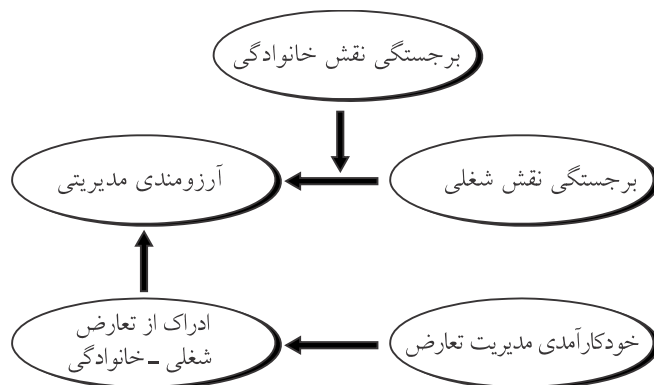
با این حال، فروم و همکاران (۲۰۰۶) و لورنس و همکاران (۲۰۰۳) در تحقیقات خود دریافتند حتی زنانی که برجستگی نقش شغلی بالایی دارند، لزوماً آرزومندی مدیریتی بالایی ندارند و دلیل این موضوع، علاقه آنان به انعطاف‌پذیری در شغل است. به‌رغم اینکه زنان در این تحقیقات توانایی و جاه‌طلبی‌های بالایی داشتند، به دلیل علایق خانوادگی و تمایل به فرزند داشتن، به دنبال انعطاف‌پذیری شغلی بودند. بنابراین، به‌نظرمی‌رسد برجستگی نقش خانوادگی رابطه میان برجستگی نقش شغلی و آرزومندی مدیریتی را تعدیل می‌کند؛ مثلاً، فروم و همکاران (۲۰۰۶)، با پژوهش در مورد اینکه چرا زنان جوان در بزرگسالی، آرزوهای حرفه‌ای خود را در حوزه‌های مردانه (مانند مدیریت) حفظ نمی‌کنند، در میان نمونه‌ای از زنان جوان (۱۰۴ نفر) در بین سنین ۱۸ (۱۹۹۰) تا ۲۵ (۱۹۹۷) دریافتند که ۸۳ درصد از زنان، به‌رغم توانایی و جاه‌طلبی بالایی که داشتند، آرزوی خود به مشاغل مدیریتی را به مشاغل سنتی زنانه تغییر داده‌اند و مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده این موضوع علاقه به داشتن خانواده بود (Ganginis, 2008: 23).

لورنس و همکاران (۲۰۰۳) نیز در مطالعه‌ای میان ۳۰۵ پزشک زن دریافتند که حتی زنانی که بر روی پیشرفت شغلی خود سرمایه‌گذاری می‌کنند، انعطاف‌پذیری در شغل خود را در تصمیم‌گیری‌های خود لحاظ می‌کنند. علاقه به انعطاف‌پذیری به دلیل تمایل به فرزند داشتن بود و با فرزندآوری علاقه به پیشرفت شغلی کاهش می‌یافت (Ganginis, 2008: 21).

۶. مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق، فرضیه‌ها و مدل مفهومی (شکل ۱) به شکل زیر ارائه می‌شود:

- فرضیه ۱: برجستگی نقش شغلی بر آرزومندی مدیریتی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه ۲: ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی بر آرزومندی مدیریتی تأثیر منفی دارد.
- فرضیه ۳: خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی بر ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی تأثیر منفی دارد.
- فرضیه ۴: برجستگی نقش خانوادگی، رابطه میان برجستگی نقش شغلی و آرزومندی مدیریتی را تعدیل می‌کند، به طوری که برای افرادی با برجستگی نقش خانوادگی بالا، این رابطه ضعیف‌تر است.



شکل ۱. مدل مفهومی

۷. روش تحقیق

۱.۷ جامعه و نمونه آماری

این تحقیق از نظر روش کار، توصیفی، از نوع پیمایشی و همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. تحقیق در بین ۴۵۳ استاد زن در سطح ۱۰ دانشگاه برتر تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده است که بر اساس اعلام این وزارت، دانشگاه‌های تهران، فردوسی مشهد، صنعتی اصفهان، صنعتی شریف، شیراز، تبریز، علم و صنعت ایران، صنعتی امیرکبیر، شهید بهشتی و تربیت مدرس هستند. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران و انجام پیش‌آزمون در میان نمونه‌ای با حجم ۲۵ نفر، ۱۱۲ نفر برآورد گردید. پرسش‌نامه‌ها به صورت اینترنتی و در سه مرحله برای استادان زن دانشگاه‌های یادشده ارسال گردید و از میان پرسش‌نامه‌های دریافت شده، ۱۳۵ پرسش‌نامه که کامل تکمیل شده بود، در تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

۲.۷ ابزار جمع‌آوری داده‌ها

به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از تحلیل همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. تحلیل همبستگی با استفاده از نرم‌افزار SPSS و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل صورت گرفته است.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد. برای آزمون و سنجش ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی، ترکیبی از سؤالات پرسش‌نامه تعارض شغلی - خانوادگی

کوپلمن و همکاران (۱۹۸۳)، پرسش‌نامه تعارض شغلی - خانوادگی کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) و پرسش‌نامه تعارض شغلی - خانوادگی رستگار خالد (۱۳۸۳) مورد استفاده قرار گرفت. برای آزمون و سنجش آرزومندی مدیریتی، برجستگی نقش شغلی، برجستگی نقش خانوادگی و خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی و خانوادگی نیز به ترتیب پرسش‌نامه آرزومندی شغلی اوبراین (۱۹۹۶)، پرسش‌نامه‌های برجستگی نقش شغلی و خانوادگی آماته‌آ و همکاران (۱۹۸۶) و پرسش‌نامه خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی سینامون (۲۰۰۶) مورد استفاده قرار گرفتند.

این پرسش‌نامه‌ها در آغاز با استفاده از نظرهای محققان و اساتید دانشگاه، با توجه به فرهنگ کشورمان و ویژگی‌های جامعه آماری مورد مطالعه، بومی‌سازی شد و برخی از سؤالات حذف یا اصلاح گردید. همچنین، برای آزمون روایی پرسش‌نامه‌ها از تحلیل عاملی در نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تمامی سؤالات به‌جز سؤال سوم پرسش‌نامه برجستگی نقش شغلی و سؤال نهم پرسش‌نامه برجستگی نقش خانوادگی دارای بار عاملی بالایی هستند. این سؤالات در تحلیل نهایی از پرسش‌نامه حذف گردیدند. نتایج تحلیل عاملی گویه‌های هر یک از پرسش‌نامه‌ها در جداول ۱ تا ۵ ارائه شده است. همچنین، برای بررسی روایی پرسش‌نامه‌ها، از تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار لیزرل نیز استفاده شد که نتایج آن در شکل ۲ ارائه شده است.

برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفا برای پرسش‌نامه ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی ۰/۹۳، آرزومندی مدیریتی ۰/۸۸، برجستگی نقش شغلی ۰/۷۵، برجستگی نقش خانوادگی ۰/۸۷ و خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی و خانوادگی ۰/۹ به‌دست آمد که همه مقادیر نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسش‌نامه‌ها هستند.

۳.۷ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور آزمون فرضیه‌ها، نخست با استفاده از نرم‌افزار SPSS.15 آزمون همبستگی پیرسون جهت سنجش همبستگی بین متغیرها صورت گرفت. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار Lisrel 8.50 آزمون شد. به منظور بررسی نقش تعدیل‌گر برجستگی نقش خانوادگی در رابطه میان برجستگی نقش شغلی و آرزومندی مدیریتی نیز از رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد.

جدول ۱. تحلیل عاملی گویه‌ها در پرسش‌نامه آرزومندی مدیریتی

عامل ۱	گویه‌ها
۰/۸۷۳	۱. من حضور در پست‌های مدیریتی و مدیریت بر دیگران را دوست دارم.
۰/۸۵۱	۲. من علاقه‌ای به صرف زمان و انرژی برای ارتقا مدیریتی، ندارم.
۰/۸۷۲	۳. من آرزو دارم در سلسله مراتب مدیریتی، ارتقا پیدا کنم.
۰/۸۹۱	۴. رسیدن به پست‌های مدیریتی برای من اهمیتی ندارد.

جدول ۲. تحلیل عاملی گویه‌ها در پرسش‌نامه ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی

عامل ۱	در صورتی که یک پست مدیریتی داشته باشم
۰/۷۹۵	۱. برنامه زمان‌بندی کارم اغلب با زندگی خانوادگی‌ام تداخل خواهد داشت.
۰/۷۶۵	۲. پس از کار آنقدر خسته به خانه برمی‌گردم که قادر به انجام کارهایی که دوست دارم، نخواهم بود.
۰/۷۲۹	۳. مشغله فراوان در محل کارم مرا از علایق شخصی‌ام دور نگه خواهد داشت.
۰/۵۷۶	۴. خانوادهم از اینکه در خانه هم به نوعی درگیر مسائل شغلی خود باشم، خشنود نخواهند بود.
۰/۷۸۹	۵. مسئولیت فراوان و استرس ناشی از این شغل، بر خلق و خوی من در خانه مؤثر خواهد بود.
۰/۷۵۸	۶. مسئولیت‌های این شغل، احساس آرامش در خانه را از من خواهد گرفت.
۰/۷۴۴	۷. مسئولیت‌های این شغل، زمانی را که دوست دارم با خانوادهم بگذرانم، محدود خواهد کرد.
۰/۷۸۹	۸. مسئولیت‌های این شغل باعث خواهد شد آن نوع همسر و مادری که دوست دارم، نباشم.
۰/۷۱۹	۹. ناگزیر خواهم بود به دلیل مسئولیت‌های شغلی از انجام کارهایی که دوست دارم، صرف نظر کنم.
۰/۶۱۹	۱۰. به دلیل ضرورت‌های شغلی، مجبور خواهم بود مرتب در برنامه‌های شخصی‌ام تغییر ایجاد کنم.
۰/۸۱۸	۱۱. ساعت‌های کاری زیاد، انجام مسئولیت‌های خانوادگی را برایم مشکل خواهد کرد.
۰/۸۵۲	۱۲. فشار شغلی زیاد، انجام مسئولیت‌های خانوادگی را برایم مشکل خواهد کرد.

جدول ۳. تحلیل عاملی گویه‌ها در پرسش‌نامه برجستگی نقش شغلی

عامل ۱	گویه‌ها
۰/۸۱۷	۱. داشتن شغلی مهم و جذاب، مهم‌ترین هدف زندگی من است.
۰/۸۴۱	۲. من فکر می‌کنم که شغلم بیش از هر چیز دیگری در زندگی به من احساس رضایت می‌دهد.
۰/۳۳۹	۳. من نمی‌خواهم شغل پر مسئولیتی داشته باشم.
۰/۷۲۳	۴. من حاضرم در راه پیشرفت و ارتقای شغلی، سایر علاقه‌مندی‌هایم را فدا کنم.

جدول ۴. تحلیل عاملی گویه‌ها در پرسش‌نامه خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی

عامل ۱	در صورت داشتن یک پست مدیریتی چقدر به خود اطمینان دارید که:
۰/۸۶۰	۱. تعهدات خانوادگی خود را برآورده نمایید، بدون اینکه این کار بر توانایی شما برای انجام وظایف ضروری شغلی تأثیر بگذارد.
۰/۸۸۵	۲. نقش خانوادگی خود را پس از یک روز کاری سخت و طولانی به شکل مؤثری ایفا کنید.
۰/۸۹۵	۳. در نقش خانوادگی خود به‌رغم وجود مشکلات فراوان شغلی موفق باشید.
۰/۸۶۸	۴. حتی وقتی تحت فشار مسئولیت‌های کاری سنگین هستید، بتوانید برای نقش خانوادگی خود زمان صرف کنید.

جدول ۵. تحلیل عاملی گویه‌ها در پرسش‌نامه برجستگی نقش خانوادگی

عامل ۱	گویه‌ها
۰/۶۷۸	۱. اگرچه مادر شدن فداکاری زیادی می‌طلبد، عشق و لذتی که از فرزندان به دست می‌آید، به همه چیز می‌آرد.
۰/۸۰۳	۲. اگر زنی تصمیم بگیرد بچه‌دار نشود، روزی از آن متأسف خواهد شد.
۰/۸۲۹	۳. ایده بچه‌دار شدن و بزرگ کردن بچه، ایده جذابی نیست.
۰/۷۶۰	۴. اگر زنی بچه نداشته باشد، در زندگی احساس خلأ می‌کند.
۰/۶۶۵	۵. بهتر است زنان زمان خود را بیشتر صرف توسعه شخصی خود کنند تا بچه‌دار شدن و مراقبت از فرزندان
۰/۶۵۹	۶. درگیر شدن در امور معمول پرورش فرزندان به قیمت از دست دادن دیگر فرصت‌های زندگی است و بهتر است از آن اجتناب کرد.
۰/۶۸۲	۷. اگر زنی ازدواج نکند، در زندگی احساس خلأ خواهد کرد.
۰/۶۸۶	۸. من فکر می‌کنم بخش عمده احساس رضایت زنان در زندگی از ازدواجشان حاصل شود.
۰/۴۸۱	۹. تلاش برای ایجاد رضایت در زندگی زناشویی بسیار مهم است، حتی اگر به قیمت از دست دادن فرصت‌های پیشرفت شغلی باشد.
۰/۵۵۹	۱۰. ازدواج به معنی محدود شدن فرصت‌های زنان برای پیگیری سایر اهداف شخصی است و بهتر است از آن اجتناب کنند.

۸. یافته‌ها

در جدول ۶، میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق و نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان متغیرهای تحقیق ارائه شده است. شکل‌های ۳ و ۴ به ترتیب نتایج آزمون به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد. در جدول ۷ نیز نتایج آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۳ به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده است.

جدول ۶. میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی میان متغیرهای تحقیق

برجستگی نقش خانوادگی	برجستگی نقش شغلی	خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی	تعارض شغلی - خانوادگی	آرزومندی مدیریتی	انحراف معیار	میانگین	
				۱	۱/۲۵	۲/۷۹	آرزومندی مدیریتی
			۱	-۰/۳۳"	۰/۹۵	۳/۵۳	تعارض شغلی - خانوادگی
		۱	-۰/۶۹"	۰/۳۱"	۰/۶۷	۲/۸۶	خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی
	۱	۰/۱	۰/۰۱۳	۰/۲۹"	۰/۹۹	۲/۶۷	برجستگی نقش شغلی
۱	-۰/۰۸	-۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۷۸	۴/۱۱	برجستگی نقش خانوادگی

«مقادیر مشخص شده در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار هستند.»

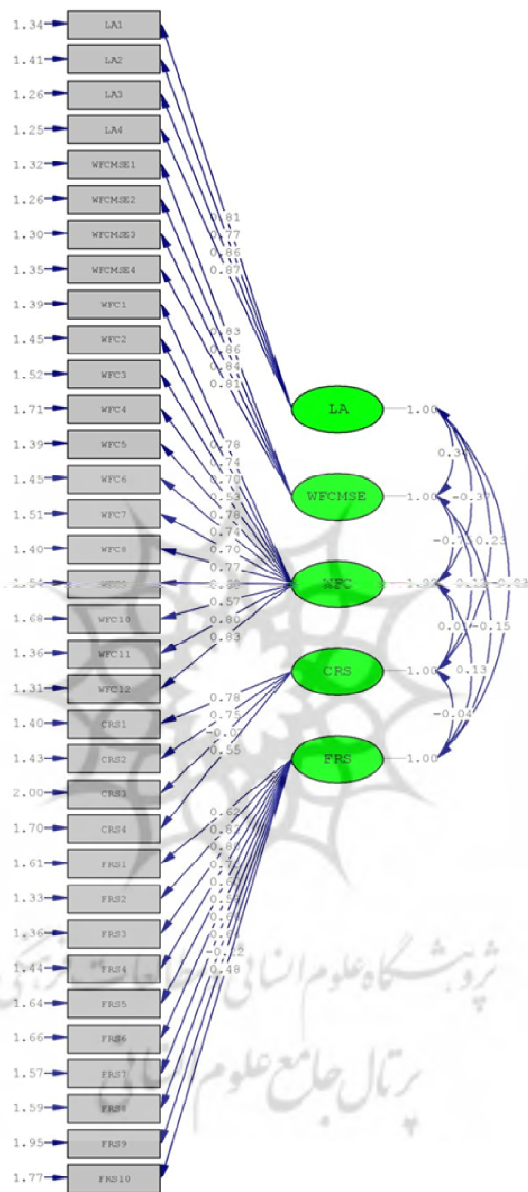
جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۳ به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری

نتیجه	t-value	R	فرضیه‌ها
تأیید	۲/۹۳	۰/۲۹	۱. برجستگی نقش شغلی - آرزومندی مدیریتی
تأیید	۳/۹۱	-۰/۳۷	۲. تعارض شغلی و خانوادگی - آرزومندی مدیریتی
تأیید	۷/۶۲	-۰/۷۴	۳. خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی و خانوادگی - تعارض شغلی و خانوادگی
χ^2 /df=0.99 GFI=0.94 AGFI=.91 RMSEA=0.00			

با توجه به نتایج جدول ۷ و با در نظر گرفتن معنادار بودن تمام مقادیر t، فرضیه‌های ۱ تا ۳ تأیید می‌شوند. همچنین، اعتبار و برازش مدل تأیید می‌شود: در مدل RMSEA کمتر از ۰/۰۵، نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از ۳ و مقدار GFI و AGFI بیشتر از ۰/۹ است.

برای آزمون نقش تعدیل‌گر متغیرها از رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیل شده (Moderated Multiple Regression) استفاده می‌شود. رگرسیون سلسله‌مراتبی یکی از مفیدترین ابزارها برای ارزیابی تأثیرات تعاملی است، به طوری که در قدم نخست، تأثیر متغیر مستقل و تعدیل‌گر جداگانه بر متغیر وابسته بررسی شده و سپس در قدم دوم، تأثیر تعاملی متغیر مستقل و تعدیل‌گر (حاصل ضرب متغیر مستقل و تعدیل‌گر) بر متغیر وابسته بررسی می‌شود. در صورتی که این رابطه معنی‌دار باشد، نقش تعدیل‌کننده متغیر تعدیل‌گر تأیید می‌گردد. پس از تأیید این امر، می‌توان نحوه این تأثیر تعاملی را با محاسبه و مقایسه ضریب همبستگی میان متغیر مستقل و وابسته در مقادیر پایین و بالای متغیر تعدیل‌گر دریافت (Liu, 2004: 61).

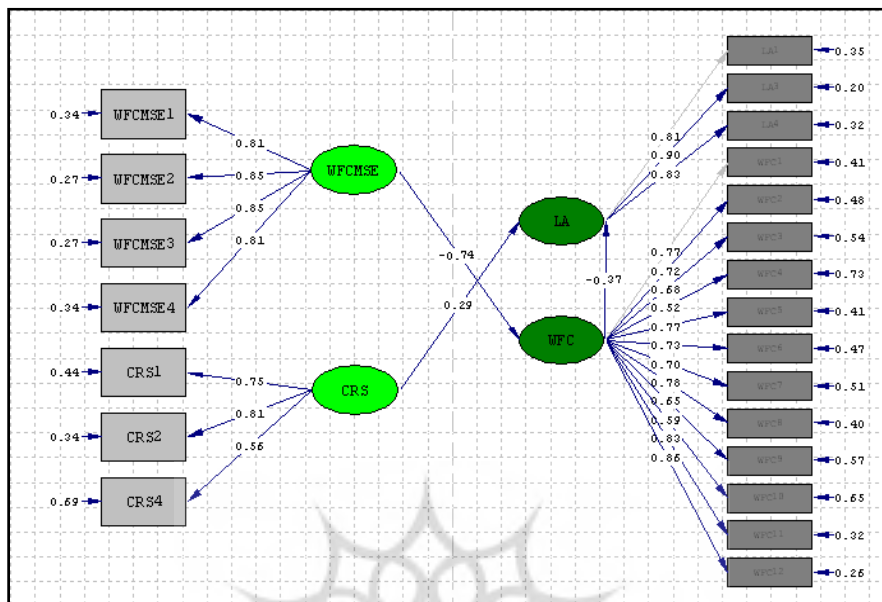
نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی برای بررسی نقش تعدیل‌گر برجستگی نقش خانوادگی در رابطه میان برجستگی نقش شغلی و آرزومندی مدیریتی در جدول ۸ ارائه شده است. در قدم نخست، تأثیر برجستگی نقش شغلی و برجستگی نقش خانوادگی (جداگانه) بر آرزومندی مدیریتی بررسی شده است. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، برجستگی نقش شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری با آرزومندی مدیریتی دارد ($\beta = 0.29$)؛ یعنی، در صورتی که نقش شغلی اولویت بیشتری نسبت به نقش‌های دیگر زندگی داشته باشد، انگیزه پیشرفت در سلسله‌مراتب سازمانی نیز بیشتر خواهد شد. این در حالی است که رابطه معنی‌داری میان برجستگی نقش خانوادگی و آرزومندی مدیریتی وجود ندارد ($\beta = 0.04$). در قدم دوم، تأثیر تعاملی برجستگی نقش شغلی و برجستگی نقش خانوادگی (حاصل ضرب دو متغیر) بر آرزومندی مدیریتی بررسی شده است. به دلیل اینکه حاصل ضرب این دو متغیر، رابطه معنی‌داری با آرزومندی مدیریتی دارد ($\beta = 0.26$)، نقش تعدیل‌کننده برجستگی نقش خانوادگی تأیید می‌گردد؛ یعنی، برجستگی نقش خانوادگی، رابطه میان برجستگی نقش شغلی و آرزومندی مدیریتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. می‌توان نحوه این تأثیر تعاملی را با محاسبه و مقایسه ضریب همبستگی میان برجستگی نقش شغلی و آرزومندی مدیریتی در افرادی که برجستگی نقش خانوادگی بالا و پایین دارند، دریافت. نتایج این مقایسه در جدول ۹ ارائه شده است و همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی میان برجستگی نقش شغلی و آرزومندی مدیریتی در افرادی که برجستگی نقش خانوادگی بالا دارند، کوچکتر است.



شکل ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی پرسش‌نامه‌ها

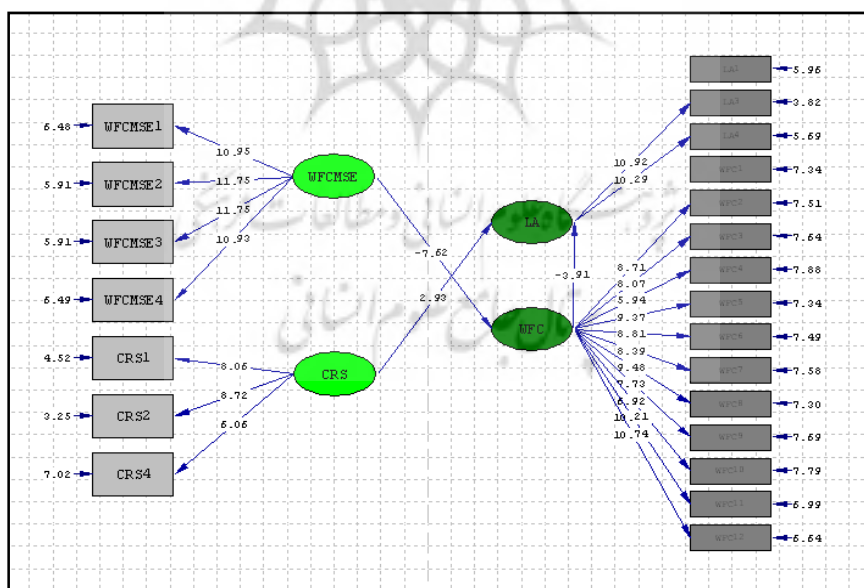
LA: Leadership Aspiration WFC: Work Family Conflict, CRS: Career Role Saliency,
FRS: Family Role Saliency, WFCMSE: Work Family Conflict Management Self Efficacy

$$\chi^2 / df = 0.29 \quad GFI = 0.94 \quad AGFI = 0.93 \quad RMSEA = 0.00$$



χ^2
/df=0.99 GFI=0.94 AGFI=0.91 RMSEA=0.00

شکل ۳. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری (ضرایب استاندارد شده)



شکل ۴. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری (معنی‌داری)

جدول ۸. نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی برای آزمون فرضیه ۴

آزمون‌دهی مدیریتی		قدم اول
t	β	
۳/۴۱"	۰/۲۹	برجستگی نقش شغلی
۰/۴۹	۰/۰۴	برجستگی نقش خانوادگی
قدم دوم		برجستگی نقش شغلی* برجستگی نقش خانوادگی
۳/۱۱"	۰/۲۶	

«مقادیر مشخص شده در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار هستند.»

جدول ۹. ضریب همبستگی میان برجستگی نقش شغلی و آزمون‌دهی مدیریتی در افرادی که برجستگی نقش خانوادگی پایین و بالا دارند.

ضریب همبستگی میان برجستگی نقش شغلی و آزمون‌دهی مدیریتی	
۰/۲۶	افرادی که برجستگی نقش خانوادگی بالا دارند
۰/۴۱	افرادی که برجستگی نقش خانوادگی پایین دارند

۹. نتیجه‌گیری

با توجه به میانگین متغیرهای تحقیق، برجستگی نقش خانوادگی (با میانگین ۴/۱۱) در میان استادان زن بسیار بالاست، درحالی‌که برجستگی نقش شغلی (با میانگین ۲/۶۷) تقریباً پایین است. استادان زن در صورت پذیرش پست‌های مدیریتی سطح تقریباً بالای ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی (با میانگین ۳/۵۳) خواهند داشت. حس خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی (با میانگین ۲/۸۶) و آزمون‌دهی مدیریتی (با میانگین ۲/۷۹) نیز در آنان در حد نسبتاً پایینی قرار دارد. بالابودن برجستگی نقش خانوادگی می‌تواند حاکی از جایگاه نهاد خانواده در ایران باشد. برای بسیاری از زنان ایرانی، ایفای نقش‌های خانوادگی نه یک انتخاب بلکه یک فرض است. نه تنها دیدگاه‌های اجتماعی و فرهنگی بلکه دیدگاه‌های خاص مذهبی که برخی اوقات به صورت اغراق‌آمیز نیز مطرح می‌شوند، بر ایفای نقش خانوادگی (مخصوصاً تقدس نقش مادری) تأکید می‌کنند. بنابراین، جای تعجب نیست که برجستگی نقش خانوادگی در میان زنان ایرانی (صرف نظر از شغل و جایگاه اجتماعی آنان) بالا باشد. پایین بودن نقش شغلی نیز حاکی از این است که شغل استادان زن

مهم‌ترین منبع رضایت و معنابخش زندگی آنان نبوده و آنها حاضر نیستند سایر علاقه‌مندی‌های خود را در راه پیشرفت شغلی فدا کنند.

نتایج نشان می‌دهد ادراک استادان زن از تعارض شغلی - خانوادگی (در صورت پذیرش یک پست مدیریتی) و موانع سازمانی (صرف نظر از حضور یا عدم حضور در پست‌های مدیریتی) بالاست. با وجود اینکه پاسخ‌گویی به سؤالات مربوط به این دو متغیر در یک موقعیت ذهنی صورت گرفته است (با توجه به اینکه اکثریت مشارکت‌کنندگان تجربه حضور در پست‌های مدیریتی را نداشتند)، بالا بودن میزان ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی و ادراک از موانع سازمانی، می‌تواند نشان‌دهنده تجارب نامطلوب استادان زن در این زمینه‌ها در جایگاه فعلی آنان به عنوان عضو هیئت علمی زن باشد که در صورت پذیرش پست‌های مدیریتی تشدید می‌شود. ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی در میان مدیران زن آموزش عالی معنایی وسیع‌تر از مدیران سایر مشاغل داشته و می‌توان آن را ادراک از تعارض میان تدریس، پژوهش، سمت اجرایی و نقش‌های خانوادگی دانست، چرا که پست مدیریتی در دانشگاه در راستای کار اصلی استادان (یعنی تدریس و تحقیق) قرار ندارد و فعالیت مضاعفی را می‌طلبد.

ادراک بالا از موانع سازمانی (صرف نظر از حضور یا عدم حضور در پست‌های مدیریتی) نیز نشان‌دهنده مشهود بودن این موانع در سطح دانشگاه‌هاست، چرا که استادان زن با حضور در جلسه‌های گروه‌های آموزشی این موانع را در سطوح پایین‌تر مدیریتی حس می‌کنند.

نتایج نشان می‌دهد حس خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی (در صورت پذیرش پست مدیریتی) در میان استادان زن در حد پایینی است. همان‌طور که آمد، مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی برای یک مدیر زن در آموزش عالی به معنی مدیریت توأمان فعالیت‌های پژوهشی، فعالیت‌های آموزشی، فعالیت‌های اجرایی و امر مربوط به خانه و خانواده است که مستلزم صرف وقت و انرژی فراوان است. بنابراین، پایین بودن تقریبی این حس در میان استادان زن چندان تعجب‌برانگیز نیست.

در آخر اینکه آرزومندی مدیریتی استادان زن در حد متوسط و بی‌میلی آنان به حضور در پست‌های مدیریتی نسبتاً بالاست. بنابراین، می‌توان گفت درصد قابل توجهی از استادان زن چه به لحاظ انگیزه درونی و چه به لحاظ عملی، علاقه‌ای به پذیرش سمت‌های مدیریتی ندارند.

همان‌طور که یافته‌ها نشان می‌دهد، فرضیه ۱ مبنی بر اینکه برجستگی نقش شغلی بر آرزومندی مدیریتی اثر مثبت دارد، مورد تأیید قرار گرفت. ضریب این مسیر در مدل، ۰/۲۹ به دست آمد؛ یعنی، اولویت قایل شدن برای نقش شغلی بر انگیزه درونی برای پیشرفت در سلسله‌مراتب سازمانی و حضور در رده‌های مدیریتی تأثیر مثبتی دارد. این یافته، نتایج تحقیقات مارکز و هیوستون (۲۰۰۲)، ناتا و همکاران (۱۹۹۸) و فارمر (۱۹۹۷) را پشتیبانی می‌کند. رابطه مستقیم برجستگی نقش شغلی و آرزومندی مدیریتی می‌تواند حاکی از این باشد که این دو متغیر، بیشتر منعکس‌کننده دیدگاه‌های ذهنی افراد هستند تا عملکرد عینی آنان. استادان زنی که موفقیت و پیشرفت شغلی برای آنان نسبت به سایر علاقه‌مندی‌هایشان در زندگی اولویت دارد، علاقه درونی بیشتری هم به مقوله مدیریت دارند، هر چند این علاقه به دلایل گوناگون، می‌تواند شکل واقعی و عملی به خود نگرفته و به تمایل استادان زن به حضور در پست‌های مدیریتی دانشگاه‌ها منجر نگردد.

قوی نبودن این رابطه را می‌توان ناشی از این دانست که زنان در تعریف موفقیت شغلی بیشتر بر پیامدهای انتزاعی تکیه دارند تا پیامدهای عینی و احساس تکامل فردی برای آنان ارزش بیشتری از پیشرفت در سلسله‌مراتب سازمانی دارد. به همین دلیل، برجستگی نقش شغلی در استادان زن بیشتر از طریق علاقه آنان به پژوهش و تدریس و صرف زمان بیشتر با دانشجویان نمود پیدا می‌کند تا علاقه‌مندی آنان به حضور در پست‌های مدیریتی. با این حال، با توجه به آرزومندی مدیریتی نسبتاً بالا در تعداد قابل توجهی از استادان زن (حدود ۴۵ درصد استادان زن با توجه به میانگین ۲/۷۹ برای آرزومندی مدیریتی در آنان)، عوامل دیگر از جمله موانع سازمانی نیز می‌تواند در تمایل نداشتن استادان زن به حضور در پست‌های مدیریتی به‌رغم علاقه درونی آنها به مدیریت، تأثیرگذار باشد.

آزمون فرضیه ۴ با استفاده از رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که برجستگی نقش خانوادگی اثر مثبت برجستگی نقش شغلی بر آرزومندی مدیریتی را تعدیل می‌کند، به‌گونه‌ای که این رابطه در افرادی که برجستگی نقش خانوادگی بالاتری دارند، ضعیف‌تر است. این نتیجه، یافته‌های مطالعات فروم و همکاران (۲۰۰۶)، لورنس و همکاران (۲۰۰۳) و مک‌گینس (۲۰۰۴) را مورد تأیید قرار می‌دهد؛ یعنی، در میان افرادی که برجستگی نقش شغلی تقریباً همانندی دارند، کسانی که رضایت‌مندی حاصل از نهاد خانواده برای آنان مهم‌تر است، آرزومندی کمتری برای حضور در رده‌های مدیریتی دارند.

فرضیه ۲ مبنی بر اثر منفی ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی بر آرزومندی مدیریتی

نیز تأیید گردید ($r = -0/37$). این نتیجه، یافته‌های پژوهش‌های اوبراین و همکاران (۲۰۰۰)، فریدمن و گرین‌هاوس (۲۰۰۰)، لوزو و مک‌ویرتر (۲۰۰۱) و فارمر و همکاران (۱۹۹۸) را پشتیبانی می‌کند. اثر منفی ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی بر آرزومندی مدیریتی می‌تواند حاکی از این باشد افرادی که ادراک بیشتر از تعارض شغلی - خانوادگی دارند، انگیزه درونی کمتری نیز برای پیشرفت شغلی و رسیدن به رده‌های مدیریتی دارند، هرچند محرک‌ها و انگیزه‌های بیرونی (مانند نیاز به سوابق اجرایی برای ارتقای علمی و یا ادراک از موانع سازمانی)، ممکن است بر تمایل آنان به حضور در پست‌های مدیریتی اثر مثبت یا منفی بگذارد.

یافته‌ها حاکی از تأیید فرضیه ۳ مبنی بر اثر منفی خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی بر ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی هستند ($r = -0/74$). این نتیجه، یافته پژوهش‌های هنسی (۲۰۰۷)، کونلن (۲۰۰۲)، مارکز و هیوستون (۲۰۰۲)، کویمبی (۲۰۰۲) و ملکیها و همکاران (۱۳۸۸) را پشتیبانی می‌کند. هرچه فرد نگرش مثبتی به توانایی خود برای ترکیب نقش‌های چندگانه داشته باشد، تعارض میان نقش‌های چندگانه را نیز کمتر احساس خواهد کرد و یا این تعارضات را به نحو بهتری مدیریت خواهد کرد. با توجه به تأیید فرضیه دوم مبنی بر اثر منفی ادراک از تعارض شغلی - خانوادگی بر آرزومندی مدیریتی، تأثیر غیر مستقیم خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی - خانوادگی بر علاقه‌مندی به حضور در پست‌های مدیریتی تأیید می‌شود. بنابراین، این عامل باید در تحقیقات مدیریتی زنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد. برخی از تحقیقاتی که در زمینه حضورنداشتن زنان در پست‌های مدیریتی صورت می‌گیرند، عوامل فردی از جمله خودکارآمدی پایین را در زنان یکی از عوامل تمایل داشتن آنان به حضور در پست‌های مدیریتی می‌دانند، درحالی‌که تفکیک جنبه‌های گوناگون خودکارآمدی، می‌تواند تأثیر عواملی چون نقش‌های چندگانه را نیز بر شکل‌گیری حس خودکارآمدی به عنوان یک عامل فردی، روشن سازد.

با توجه به اینکه تأثیر تعارضات شغلی خانوادگی بر آرزومندی مدیریتی در بسیاری از تحقیقات پیشین اثبات شده است (O'brien et al, 2000; Friedman and Greenhaus, 2000; Luzzo and McWhirter, 2001; Farmer et al, 1998)، برخی از نویسندگان با تأکید بر این امر، مسئولیت حضورنداشتن زنان را در رده‌های مدیریتی از دوش سازمان‌ها برداشته و آن را حاصل مسائل و انتخاب‌های شخصی خود زنان دانسته‌اند، بدون اینکه فرهنگ‌های

سازمانی که توجهی به مباحث تعادل شغلی خانوادگی ندارند، به چالش کشیده شود. با در نظر گرفتن اینکه جامعه آماری در این تحقیق، استادان زن دانشگاه‌ها هستند و صرف زمان برای تحقیقات حتی در تعطیلات آخر هفته و استفاده از تعطیلات برای شرکت در فرصت‌های مطالعاتی و کنفرانس‌های داخلی و بین‌المللی، مشاغل دانشگاهی را در فرهنگ نانوشته ساعات کاری طولانی قرار می‌دهد، لازم است دانشگاه‌ها به عنوان مهم‌ترین و فرهیخته‌ترین سازمان‌ها در به چالش کشیدن چنین موضوعاتی پیشگام باشند و فقط به ارائه راهکارهایی مانند ساعات کاری انعطاف‌پذیر و مرخصی‌های خانوادگی بسنده نکنند، چرا که با توجه به آرزومندی مدیریتی نسبتاً بالا در تعداد قابل توجهی از استادان زن، تغییر در فرهنگ سازمانی برای استفاده از ظرفیت‌های بالقوه آنان ضروری است.

راهکارهای ارائه شده برای افزایش حضور زنان در پست‌های مدیریتی باید از حالت کلی و عمومی خارج شده و تفاوت‌های میان زنان را در نظر داشته باشند. در مورد زنانی که آرزومندی مدیریتی پایینی دارند، تغییر فرهنگ‌های سازمانی به فرهنگ حمایت‌گر تعادل شغلی - خانوادگی (و نه اتکای صرف به سیاست‌های خانواده‌دوستانه که بدون وجود این فرهنگ، کارایی چندانی در سازمان‌ها ندارند) و تبیین ضرورت حضور زنان در پست‌های مدیریتی مخصوصاً در حوزه‌های آموزشی و فرهنگی می‌تواند در بلندمدت در افزایش آرزومندی مدیریتی آنان مفید باشد. در مورد زنانی که آرزومندی مدیریتی بالا دارند، شناسایی، آموزش و به‌کارگیری آنان در رده‌های مدیریتی میانی می‌تواند هم افزایش تجارب آنها را برای حضور در رده‌های عالی به همراه داشته باشد و هم امکان بررسی تفاوت را در سبک و ظرفیت‌های مدیریتی زنان و مردان فراهم سازد که برای تبیین ضرورت حضور زنان در پست‌های مدیریتی بسیار مهم است، چرا که بدون تبیین ضرورت حضور زنان در پست‌های مدیریتی و آگاه‌سازی مدیران و سازمان‌ها در این زمینه، سایر تلاش‌ها در این مورد بی‌نتیجه خواهد بود.

پی‌نوشت

۱. با وجود اینکه این سازه در اصل اشتیاق برای رهبری است، با توجه به انجام این تحقیق در بافت سازمانی، آرزومندی مدیریتی نامیده شده است، چرا که رهبری «نفوذ در دیگران جهت کسب اهداف» تعریف شده و به طور اخص مدیریت نفوذ در دیگران جهت کسب اهداف سازمانی است.

منابع

- اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۱). «موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریت»، زن در توسعه و سیاست، ش ۴.
- افقهی، منصوره (۱۳۸۸). «بررسی عوامل مؤثر بر جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در حوزه مدیریت»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته انسان‌شناسی، دانشگاه تهران.
- بابایی زکلیکی، محمدعلی (۱۳۸۶). «مطالعه نوع مشاغل مدیریتی و نیازهای شغلی مدیران زن در سازمان‌های دولتی»، مطالعات زنان، ۵ (۳).
- پورعزت، علی اصغر و دیگران (۱۳۸۶). «بررسی چالش‌های مربوط به مدیریت زنان (تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی)»، مجله تحقیقات زنان (مجله مطالعات زنان)، ۱ (۳).
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳). «رابطه کار/خانواده: تفاوت‌های جنسیتی در برخورداری از حمایت اجتماعی»، مجله پژوهش زنان، دوره دوم، ش ۲.
- شاه‌طلبی، سمیه و دیگران (۱۳۸۸). «تجارب زنان مدیر از رهبری در آموزش عالی»، دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ش ۲۲.
- طالقانی، غلام‌رضا و دیگران (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران»، مدیریت دولتی، ۱ (۲).
- ملکیها، مرضیه و دیگران (۱۳۸۸). «بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار - خانواده بر کاهش تعارض کار - خانواده زنان شاغل»، مطالعات زنان، ۷، ش ۱.
- میرغفوری، سیدحسین‌اله (۱۳۸۵). «شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته‌نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد»، مطالعات زنان، ۴ (۱).
- یزدخواستی، بهجت و دیگران (۱۳۸۸). «مطالعه نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان»، زن در توسعه و سیاست، ش ۲۵.
- Alsobrooks, J. (2007). *The Glass Ceiling: An Analysis of Women in Administrative Capacities in Public Universities in the Deep South (Doctoral Dissertation)*, Mississippi state university.
- Amatea, E. S. Cross, E. G., Clark, J. E. and Bobby, C. L. (1986). "Assessing the Work and Family Role Expectations of Career — Oriented Men and Women: The Life Role Salience Scales", *Journal of Marriage and Family*, No. 48.
- Booth, C. S. (2005). *The Relationship Among Career Aspiration. Multiple Role Planning Attitudes and Wellness in African — American and Caucasian Undergraduate (Doctoral dissertation)*, University of North Carolina.
- Broadbridge, A. (2010). "Choice or Constraint? Tensions in Female Retail Executives' Career Narratives", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 25 No. 3.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. and Williams, L. J. (2000). "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work — Family Conflict". *Journal of vocational behavior*, N.56.

- Cinamon, G.R. (2006). "Anticipated Work – Family Conflict: Effects of gender, Self – efficacy, and Family Background", *The Career Development Quarterly*, No.54.
- Conlon, A. L. (2002). *Anticipated Work – Family Conflict and the Lifestyle Expectations of Female and Male Undergraduate and Graduate Students (Doctoral dissertation)*, University of Minnesota.
- Farmer, H. Rotella, S. Anderson, C. and Wardrop, J. (1998). "Gender Differences in Science, Math, and Technology Careers: Prestige Level and Holland Interest Type". *Journal of Vocational Behavior*, No. 53.
- Farmer, H.S. (1997). "Women's Motivation Related to Mastery, Career Salience, and Career Aspiration: A multivariate Model Focusing on the Effects of Sex Role Socialization", *Journal of Career Assessment*, No. 5 (2).
- Friedman, S. D. and Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family: Allies or Enemies?* New York: Oxford University Press.
- Frome, P. M. Alfeld, C. J., Eccles, J. S., and Barber, B. L. (2006). "Why Don't They Want a Male Dominated Job? An Investigation of Young Women Who Changed Their Occupational Aspirations", *Educational Research and Evaluation*, N. 12 (4).
- Ganginis, H. V. (2008). *Planning for Career and Family: An Instrument Development Study (MS thesis)*, University of Maryland.
- Gilbert, L. A. Hallett, M. and Eldridge, N. S. (1997). "Gender and Dual – Career Families: Implications and Applications for the Career Counseling of Women", *Career counseling for women*.
- Harvey, T. R. (2007). *African American Women's Career Development: The Role of Self efficacy as a Mediator of Leadership Aspiration (Doctoral Dissertation)*, The Pennsylvania State University.
- Hatchman, B. G. (2009). *Women's Gender Role Attitudes, Career Salience and Paid Work Family Conflict (Doctoral dissertation)*, Auburn University.
- Hennessy, K. D. (2007). *Work Family Balance: An Exploration of Conflict and Enrichment for Women in a Traditional Occupation (Doctoral dissertation)*, University of Maryland.
- Huang, Q. (2006). *The Nature of Women's Career Development: Determinants and Consequences of Career Patterns (Doctoral Dissertation)*, Stockholm University.
- Jin, S. (2007). *Experiences of Women in Non – Traditional Occupations in a University setting: Implications for Career development (Doctoral Dissertation)*, Pennsylvania State University.
- Kopelman, R. E. Greenhaus, J.H. and Connolly, T. F. (1983). "A model of Work, Family, and Interrole Conflict: A construct validation study", *Organizational Behavior and Human Performance*, N. 32.
- Leal, V. M. (2006). *Predictors of Non – Traditional Career self Efficacy in Mexican American Adolescent (Doctoral dissertation)*, Ohio State University.
- Liu, W. (2004). *Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices with Important Work Outcomes (Doctoral dissertation)*, University of Maryland.

- Luzzo, D. A. (1995). "Gender Differences in College Students. Career Maturity and Perceived Barriers in Career Development", *Journal of Counseling and Development*, No. 73.
- Malone, K. M. (2011). *Linkages Between Identity Formation, Romantic Relationship Attachment, and Life Role Salience Among Young Adult Women (MS thesis)*, Auburn University.
- Marks, G. Ana Houston, D. M. (2002). The Determinants of Young Women's Intentions about Education, Career Development, and Family Life. *Journal of Education and Work*, No.15.
- McGinnis, N. F. (2004). *A Qualitative Study of Changes in Career orientation: Exploring the Contribution of Life Meaning and Role Modeling — Mentoring to Women's Life —Career Paths (MS thesis)*, University of Maryland.
- Ming, W. H. Ahmad, A. Ismail, M. (2007). "Antecedents of Career Aspirations among Women in Middle Management", *The Journal of Global Business Management*, vol. 3. No.1
- Nauta, M. M. Epperson, D. L. and Kahn, J. H. (1998). "A Multiple — Group Analysis of Predictors of Higher Level Career Aspirations Among Women in Mathematics, Science, and Engineering Majors", *Journal of Counseling Psychology*, No .45.
- O'Brien, K. M. Friedman, S. M., Tipton, L. C., and Linn, S. G. (2000). "Attachment, Separation, and Women's Vocational Development: A longitudinal analysis", *Journal of Counseling Psychology*, No. 47.
- O'Brien, K. M. Gray, M. P. Touradji, P. P. and Eigenbrode, S. P. (1996). "The Operationalization of Women's Career Choices: The Career Aspiration Scale", Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association.
- Quimby, J. L. (2002). *Career Orientation of Reentry Women: An Integrated Structural Model, (Doctoral Dissertation)*, University of Maryland, College Park.
- Raiff, G. W. (2004). *The Influence of Perceived Career Barriers on College Women's Career Planning (Doctoral Dissertation)*, University of North Texas.
- Shannon, Y. (2007). *The Career Development of a Senior Woman Athletic Administrator (Doctoral Dissertation)*, North Carolina State University.
- Silva, R. (2007). *The Career Development of Successful Hispanic Administrators in Higher Education: A Delphi Study (Doctoral dissertation)*, Texas A and M University.
- Tlaiss, H. Kauser, S. (2011). "The Impact of Gender, Family, and Work on the Career Advancement of Lebanese Women Managers", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 26, No. 1.