

بررسی موانع جنسیتی در کسب جایگاه شغلی و مدیریتی از دیدگاه کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

دکتر حسن هاشمی داران*

نرجس عباداتی**

چکیده: هدف از انجام پژوهش حاضر تأثیر جنسیت در کسب جایگاه شغلی (مدیریتی) در دانشگاه آزاد واحد رودهن می‌باشد که در کنار آن به مسایل مختلفی می‌پردازد از قبیل مشارکت زنان، شناخت موقعیت اجتماعی زنان، ارتقاء جایگاه سازمانی و اداری زنان، علل عدم دستیابی زنان به سطوح بالای مدیریتی، ابعاد فرهنگی، شخصیتی و سازمانی اشتغال زنان در سطوح مدیریتی. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان (کارمند ± هیأت علمی) زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می‌باشد که در مجموع ۷۰۲ نفر بودند که از بین این تعداد ۴۶۲ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری از نوع «طبقه‌بندی تصادفی» است به‌منظور اعتبار پرسش‌نامه از آلفای کرباخ استفاده گردید که میزان آن ۰/۸۰ به‌دست آمد. ابزار سنجش در این تحقیق پرسش‌نامه بوده است و روش تحقیق توصیفی است. برای نتیجه‌گیری و شناخت روابط بین متغیرهای مورد مطالعه علاوه بر شاخص‌های توصیفی، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید. نتایج حاصله از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون نشان داد که علاقه‌مندی و اعتماد به نفس و تلاش، ویژگی‌های فردی، نگرش جنسیتی به پست‌های مدیریتی، برخی قوانین و مقررات و همچنین تجربه و آموزش در احراز پست مدیریتی مؤثر هستند.

واژه‌های کلیدی: موانع جنسیتی، نقش جنسیتی، جایگاه شغلی، جایگاه مدیریتی، مدیریت، کارکنان

* استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن daran_14444@yahoo.com

** عضو باشگاه پژوهشگران جوان و کارشناسی ارشد مطالعات زنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد

رودهن ebadatinarjes@yahoo.com

مقدمه

از مسائل مهم در چند دهه اخیر استفاده صحیح از نیروی انسانی زن در دستگاه‌های دولتی، سازمان‌ها، دانشگاه‌ها و به‌ویژه مدیریت این مراکز است. چنانچه یکی از شاخص‌های مهم برای سنجش توسعه هر کشور، وضعیت زنان و نوع مشارکت آنان است. زیرا توسعه تنها در ارتباط با تولید ناخالص و سطح درآمد سرانه سنجیده نمی‌شود و شامل بلوغ اجتماعی و سیاسی نیز می‌گردد. از آنجا که بلوغ اجتماعی و سیاسی را می‌توان از نحوه برخورد و رفتار جامعه با زنان تعیین نمود. بنابراین حضور زنان و مشارکت مؤثر آنان در جامعه از دیرباز حائز اهمیت بوده است» (جزئی، ۱۳۷۸: ۲۲۰). در حال حاضر در محیط‌های کاری تبعیض‌هایی در مورد زنان وجود دارد که آگاهانه و غیرآگاهانه می‌باشد. این موضوع باعث شده که تعداد زنان در سطوح مدیریت در حداقل باشد (دال بوم هال^۱، ۱۹۹۰). کانتر^۲ و همکارانش معتقدند که ساختارهای سازمانی ارتقای شغلی زنان را محدود می‌کند. گوتک^۳ و لاروود^۳ معتقدند عواملی مثل اعتماد به نفس و صلاحیت‌های فردی، زنان را قادر می‌سازد تا در مسئولیت‌پذیری و ارتقای شغلی موفق باشند. همچنین آنها معتقدند که آموزش می‌تواند نقشی در تحول سازمانی ایجاد کرده و موجب ارتقای شغلی شود (اسکات^۴، ۱۹۹۹). لانسکی^۵، بیان می‌کند: «در قوانین، موانع و محدودیتی برای زنان وجود ندارد، حتی حقوقی هم برای آنان قائل شده‌اند، ولی به‌دلیل عوامل غیررسمی همچون آداب و رسوم، عرف و باورهای سنتی یا تعصبات، زنان از کسب مشاغل بالا محروم شده‌اند.» (بیری^۶، ۱۹۹۱). در اغلب مناطق دنیا زنان را در مشاغل خاص به دو دسته تقسیم می‌کنند: اولین دسته، مشاغل سنتی مخصوص زنان همچون معلمی، پرستاری، یا بخش‌های خدماتی است که با وظایف خانگی آنها سازگار است و به مهارت‌هایی نیاز دارد که زنان بدان منظور در اجتماع تربیت شده‌اند. دومین دسته مشاغل، در صنایع کاربر و بخش صادراتی است که در آن به تکرار کار و مهارت در به‌کارگیری از دست‌ها نیاز است (آنکر^۷، ۱۹۹۸). گوردون^۸ و استوربر^۹ (۱۹۷۵) محدودیت ارتقای زنان را در عواملی می‌داند که درون جنس مؤنث وجود دارد. این بدان معنی است که مشخصه‌ها و رفتارهای خاصی که توسط زنان انجام می‌شود باعث عدم پیشرفت آنها می‌شود و عامل دیگر

1- Dal Bom Hall
 3- Gutek and Larwood
 5- Lensky
 7- Anker
 9- Storber

2- Kanter
 4- Scat
 6- Biry
 8- Gordon

فرایند اجتماعی شدن فرهنگی^۱ است. این فرایند زنان را به سوی کارهای حرفه‌ای سوق می‌دهد نه مشاغل مدیریتی و این نمونه‌ها وجود نقش‌های قالبی را تقویت می‌کند عقاید قالبی پیرامون تفاوت‌های موجود بین گروه‌های افراد، مثل زنان و مردان، با در نظر گرفتن عملکرد، توانایی و شخصیت یک عضو گروه، بر انتظارات کارفرمایان و کارمندان تأثیر می‌گذارد. (ترو^۲، ۱۹۸۱: ۱۴).

سینگلر^۳ (۱۹۹۴) بیان می‌کند سرمایه‌گذاری مالی برای پیشرفت زنان، ریسک بزرگی است (زیرا ممکن است کار را برای داشتن زمان بیشتر برای مراقبت از کودک رها کنند). از دیگر مسائل برای ورود به پست‌های مدیریت اجرایی و ارشد بحث شایستگی است که موضوعاتی را نظیر آموزش، تجربه، سن، جنسیت، تمایز فردی، ظاهر، نژاد و ملیت را دربر می‌گیرد (رحمان ستایش، ۱۳۸۲) و این درحالی است که روسا^۴ (۱۹۹۴) بیان می‌کند که محیط کار و نقش‌های کار از اهمیت بیشتری نسبت به آموزش و تعلیم و تلاش در جمع‌آوری ویژگی‌های لازم در پیشرفت برخوردار است، بخش‌های سیاسی، مجالس و واحدهای تجاری، معجاری اصلی فعالیت‌های سیاسی هستند. مشارکت پایین زنان در این بخش‌ها به‌ویژه در سطح رهبری، راه‌های مهم دستیابی زنان به موقعیت‌های تصمیم‌گیری را بر روی آنها بسته است (غلامزاده بافقی، ۱۳۸۳). فرهنگ سازمان مشکل از ارزش‌ها، هنجارها، زبان‌ها و رسوماتی است که تصورات اجتماعی شکل گرفته از زنان و مردان را منعکس می‌کند و روابط خاص قدرت را در بین اعضای یک سازمان مطابق عضویت جنسی‌شان تعریف می‌کند و از طریق یکسری از قوانین (آشکار و ناآشکار) که مضمون‌های جنسی مربوط به رفتارهای مناسب زنان و مردان را در قالب بافت سازمانی تعریف و عمل می‌کند و با بیان اینکه چه کسی چه کاری را در سازمان باید انجام دهد، نظم هنجاری را در فرهنگ جنسی^۵ سازمان بیان می‌کند (فاطمی صدر، ۱۳۸۰). براساس نتایج هاف استد^۶ (۱۹۸۰) آشکار می‌شود که در برخی از جوامع، جنسیت در احراز پست‌های سازمانی تأثیر دارد، به مردها نقش کلیدی واگذار می‌شود و زنان بیشتر امور خدماتی را انجام می‌دهند. همچنین در یک شغل مدیریتی زنان برای اینکه مورد تأیید قرار گیرند باید کار بهتری را ارائه دهند. در فرهنگ‌های «مردگونه» آنچه اهمیت دارد عملکرد است. پول و مادیات معیارهایی مهم به‌شمار می‌آیند و جاه‌طلبی انگیزه حرکت، بزرگی و سرعت نشانه زیبایی و درشتی هیكل مردانه، عامل انگیزش است. به‌عکس در فرهنگ‌های زنانه (مانند هلند و سوئد) کیفیت زندگی مردم و محیط اهمیت دارند و خدمات باعث

1- Cultural Socialization Process
3- Singler
5- Gender Culture

2- Tero
4- Rosa
6- Hofsted

انگیزش است. در این فرهنگ‌ها روابط و جنس‌های زن و مرد کاملاً از یکدیگر تفکیک شده است. در فرهنگ اول، مردان باید قاطع و حاکم، زنان باید غمخوار و خانه‌دار باشند برای مثال غمخواری مرد لزوماً نقش مردی را از مرد سلب نمی‌کند. رزابت موس کانتز (۱۹۷۷) در کتاب «زنان و مردان شرکت» سه نقش عمده را در کمپانی آمریکایی مورد مطالعه قرار می‌دهد. نقش‌های یاد شده به مدیران منشی‌ها و همسران مربوط می‌شود. نقش منشی در شرکت کاملاً متمایز بود. منشی در کتاب مورد بحث «همسر اداری» خوانده می‌شود. این تشبیه بخشی از منظور نویسنده را آشکار می‌سازد زیرا می‌دانیم واژه همسر به بیان ماکس وبر^۱ نشانگر رابطه‌ای سنتی است و رابطه‌ای بوروکراتیک را به ذهن متبادر نمی‌سازد. نردبان ارتقای منشی‌ها (جزء بوروکراتیک نقش منشی) خیلی کوتاه بود و اکثر زنان قبل از سی سالگی به بالاترین پله می‌رسیدند و در همان جا متوقف می‌شدند. تنها راه آنان برای پیشرفت، ارتقای رؤسای آنان بود. موقعیت رئیس جایگاه رسمی و قدرت واقعی منشی را تعیین می‌کرد، اما به هر حال وظایف منشی در کلیه سطوح تقریباً ثابت می‌ماند. از این رو منشی ناگزیر باید زندگی اداری خود را از طریق رئیس خود سپری می‌کرد، برای تبیین تفاوت‌های جنسیتی در افراد دو نوع توجیه کلی وجود دارد: ۱- تبیین شخص‌مدار ۲- تبیین‌های موقعیت‌مدار. تبیین‌های شخص‌مدار بر ویژگی شخصیتی نظیر ابراز وجود و انگیزه پیشرفت تأکید می‌کند. براساس این نوع تبیین‌ها، تفاوت‌های جنسیتی در انتظارات شغلی و پیامدها به تفاوت‌های فردی بین زنان و مردان بستگی دارد مک کله لند^۲ (۱۹۶۱) در این زمینه تحقیقات بسیاری انجام داده است ماتیناهورنر (۱۹۷۲)^۳ در مقاله‌ای روش بنیادی و نوینی از درک انگیزه پیشرفت زنان ارائه کرد استدلال وی این بود که زنان در موقعیتی قرار می‌گیرند که باید بین حرفه و خانواده یکی را انتخاب کنند. در حالی که برای مردان چنین نیست. هورنر براساس یافته‌هایش استدلال کرد که زنان ترس از موفقیت را تجربه می‌کنند. با وجود این که زنان خواهان موفقیت در محل کار هستند ولی می‌ترسند که موفقیت شغلی به معنی شرکت در اهداف خانه و خانواده باشد (گولومبرک، فی وش، ۱۳۷۸). پالودی (۱۹۹۱) مطرح می‌کند که تبیین‌های موقعیت‌مدار بر تأثیر ساختار و عنادهای تأکید می‌کند، این تبیین‌ها بر موضوعات در ارزشیابی شغل، استخدام و ارتقای زنان و مردان برای مشاغل خاص تأکید دارد. زنان نسبت به مردان در شغل‌های یکسان از شأن و رتبه کمتری برخوردار هستند. همچنین با افزایش ورود زنان به مشاغل خاص، سطح اعتبار آن

1- Max Weber

2- Maclelland

3- Matina horner

شغل کاهش می‌یابد حتی موقعی که زنان دقیقاً همان کار مردان را انجام می‌دهند، ضعیف‌تر از مردان ارزشیابی می‌شوند از طرف دیگر، نگرش نسبت به زنان در سمت‌های ارشد غالباً منفی است. اغلب زنان را در مقایسه با مردان در انجام دادن مؤثر کار، دارای توانایی کمتر می‌بینند. نکته اساسی که طرفداران حقوق اجتماعی زنان به آن اشاره می‌کنند این است که موقعیت تابعی زنان در بازار کار، خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از سیستم کل اجتماعی است. اختصاص کار خانه و مراقبت از فرزندان به زنان، حتی زنانی که شاغل هستند، تقریباً در همه جوامع دیده می‌شود. مشارکت زنان در کار ناپیوسته است زیرا مشارکت آنها تحت تأثیر تغییراتی مانند وضعیت تأهل تعداد فرزندان و غیره قرار می‌گیرد (حدادی، ۱۳۸۲: ۸۸). اغلب موانع بسیار مؤثر ولی نامشهودی در مقابل پیشرفت زنان در کسب و کار وجود دارد که ممکن است در ظاهر قادر به دیدن آن نباشید ولی اگر زن باشید احتمالاً آن را احساس خواهید کرد. بنابراین تحقیق حاضر بر آن است تا این موانع (مشهود و نامشهود) را بشناساند.

در این زمینه تحقیقاتی در خارج و داخل کشور انجام شده که به برخی از آنها اشاره می‌شود. ارولین کونک (۲۰۰۶) مطالعه‌ای به نام «مطالعه سبک‌های رهبری زنان و سقف شیشه‌ای» انجام داده است یافته‌های این بررسی نشان داد که درصد زیادی از زنان مدیر میانی از ته دل نمی‌خواستند که دارای سمت مدیریت عالی باشند. نتایج این مطالعه دلالت دارد که زنان می‌توانند موافق نقش‌های جنسیتی باشند و همزمان موفق هم باشند. تراسی گراهام (۱۹۹۲) پژوهشی داشت با عنوان «آیا سقف شیشه‌ای وجود دارد؟ نتایج تحقیق بیانگر این است که در سطح یک، ترفیع زنان کارمند کمتر از ترفیع مردان کارمند است و کارمندان رنگین پوست در هر سطح ترفیع کمتری نسبت به کارمندان سفید پوست دارند. در تحقیقی که توسط باکس (۱۹۹۶) انجام گرفته نشان می‌دهد که گرچه سیاست‌های مثبت و فرصت‌های برابر شغلی برای زنان و مردان در آموزش عالی وجود دارد، اما انتصاب زنان در مراتب بالای علمی و اداری عقب‌تر از مردان است. نتیجه حاصل از این تحقیقات نشان می‌دهد که یکسری تفاوت‌های فردی و بینش‌های غلط در جامعه نسبت به زنان و دیگر نژادها باعث شده که آنها نتوانند مانند مردان به مراتب بالای اداری و علمی منصوب شوند. نتلین (۱۹۹۱) در آمریکا پژوهشی به نام «موانع عمده در رسیدن زنان به پیشرفت شغلی» انجام داد. که چهار عامل عمده در رسیدن زنان به پیشرفت شغلی شناسایی گردید که این عوامل عبارتند از: ۱- تبعیض جنسیت ۲- عدم به کارگیری زنان در مشاغل سیاسی ۳- عدم به کارگیری

زنان در مشاغل استراتژیک ۴- وجود کارفرمایانی که از راهنمایی و تشویق زنان مضایقه می‌کنند. استوت و لاوسن^۱ (۱۹۹۷) پژوهشی انجام دادند که نتایج آن نشان می‌دهد که هر چند مدیران زن تأکید داشتند که بیش از مردان فعال بوده‌اند، اما عامل جنسیت را دلیل عدم به‌کارگیری زنان در پست‌های مدیریت ذکر کرده‌اند. ریوسا^۲ طی تحقیقی (۱۹۹۴) نشان می‌دهد که ساختارهای سازمانی نظیر تصمیمات نامطلوب مدیریت کارکنان و ارزش‌های فرهنگی سازمان، جابه‌جایی افراد را به مناصب بالاتر محدود می‌کند. همچنین یکسری عوامل فردی و ویژگی‌هایی مثل خطرپذیری موجب می‌شود که زنان ابتکار کمی برای رهایی از موقعیت کنونی شغل خود نشان می‌دهند. در پژوهشی که تحت عنوان مدیریت در مراکز آموزش عالی (تجزیه و تحلیل اختلافات جنسی) در دانشگاه واشنگتن انجام گرفته، نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که علی‌رغم اینکه بیش از ۵۲٪ از دانشجویان دانشگاه‌ها و کالج‌های ملی را زنان تشکیل می‌دهند، اما هنوز برتری مدیریت و رهبری در سازمان‌ها با مردان است. این موضوع نشان می‌دهد که زنان با مشکلاتی روبرو هستند و مسأله «سقف شیشه‌ای» موجود در آموزش عالی موجب شده است که آنها نتوانند به پست‌های مدیریت راه یابند. از دیگر نتایج این تحقیق این است که ساختارهای موجود سازمانی، سلسله مراتب و همچنین فرهنگ سازمان و برنامه‌های درسی موجود و بینش منفی نسبت به زنان و عملکرد آنها موجب محرومیت بیشتر آنها در تصدی پست‌های مدیریت شده است (چلوی نیاک، ۱۹۹۷). نتایج پژوهش رحمان ستایش (۱۳۸۲) نشان داد که عامل فرهنگی و سازمانی بیشترین تأثیر را بر عدم ارتقای زنان به سطوح بالای مدیریتی داشته و عامل فردی در رده بعدی تأثیرگذاری از سوی مدیران زن معرفی شده است. سیما شکری (۱۳۸۲) پژوهشی با عنوان «گرش زنان شاغل نسبت به ارتقای شغلی و بررسی موانع ارتقاءشان در ادارات دولتی شهر قزوین» انجام داده است. یافته‌های تحقیق بیانگر این است که متغیر نگرش خانواده و نگرش فمینیستی مدیران و دیگران رابطه منفی با ارتقای شغلی داشتند و سه متغیر ارجحیت نقشی، خود پنداره و روابط اجتماعی، رابطه معناداری با متغیر وابسته نداشته‌اند. تحصیلات پدر، درآمد، وضعیت استخدام و سمت شغلی رابطه مثبت با ارتقای شغلی داشته‌اند. همچنین کسب آموزش‌های ضمن خدمت و دنبال کردن تحصیل در سنوات کاری رابطه مثبتی با ارتقای شغلی داشته‌اند. نتایج پژوهش احسان پهلوان (۱۳۸۳) بیانگر آن است که بین نگرش زنان نسبت به توانایی‌های خود، انگیزه پیشرفت، داشتن مسئولیت خانوادگی و میزان تحصیلات با متغیر وابسته یعنی احراز پست مدیریتی رابطه وجود داشته، اما بین متغیر سابقه کاری و

1- Stott & Lawson

2- Rusaws

احراز پست مدیریتی رابطه وجود نداشته است نتایج تحقیق اسفیدانی (۱۳۸۱) نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی باعث عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی شده است. همچنین مردان نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان نگرش مثبتی ندارند. نتایج همچنین حاکی از آن است که عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه ناشی از کمبود مهارت‌های مدیریتی آنان نیست، بلکه به دلیل عوامل محیطی و مؤثر بر حضور زنان در پست‌های مدیریتی است. عبدالهی (۱۳۸۱) پژوهشی در دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی انجام داده است. نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که نگرش‌های فرهنگی جامعه و همچنین ساختار سازمانی مانع ارتقای زنان به سطوح بالای مدیریت می‌باشد.

سؤالات پژوهش:

- آیا بین کسب جایگاه شغلی و مدیریتی و جنسیت رابطه وجود دارد؟
- آیا بین سن و احراز پست مدیریتی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین تحصیلات و احراز پست مدیریتی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین سابقه آموزشی و احراز پست مدیریتی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین قوانین و مقررات و احراز پست مدیریتی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین علاقه‌مندی و اعتماد به نفس و احراز پست مدیریتی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین ویژگی‌های فرد و احراز پست مدیریتی رابطه وجود دارد؟

هدف از انجام این پژوهش کمک به وضعیت اداری، فرهنگی و اجتماعی است که از طریق حضور فعال و مشارکت صحیح زنان در زمینه‌های مختلف به‌ویژه در مراکز علمی و پژوهشی می‌باشد. شناخت موقعیت اجتماعی زنان، رابطه نقش جنسیت در ارتقای مدیریتی زنان، علل عدم دستیابی زنان به مدیریت‌های عالی، شناخت موانع موجود و باز دارنده، عوامل تسهیل‌کننده ارتقای زنان در واحد رودهن از دیگر اهداف پژوهش می‌باشد.

روش

باتوجه به هدف و سؤالات مطرح شده در این مطالعه نوع تحقیق بر پایه مفروضات تحقیقات توصیفی و از لحاظ روش پیمایشی است.

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

در این پژوهش جامعه‌ی آماری شامل زنان و مردان شاغل اعم از کارمند و اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می‌باشد که در مجموع ۷۰۲ نفر هستند که ۳۸۲ نفر کارمند و ۳۲۰ نفر هیأت علمی می‌باشند. در بین کارمندان ۹۲ نفر زن و ۱۹۰ نفر مرد هستند و در بین هیأت علمی ۱۲۶ نفر زن و ۱۹۹ نفر مرد هستند که با استفاده از جدول مورگان در بین زنان کارمند ۷۳ نفر و در بین مردان کارمند ۱۶۵ نفر و در بین زنان عضو هیأت علمی ۹۷ نفر و در بین مردان عضو هیأت علمی ۱۲۷ نفر به‌عنوان حجم نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده انتخاب شده‌اند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد که پس از تعیین معرف‌ها و شاخص‌هایی که می‌بایست مورد بررسی قرار گیرند، از لیکرت یا مجموع نمرات استفاده گردید.

برای تعیین روایی پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش ابتدا یک پرسشنامه مقدماتی تهیه گردید و به تعدادی از کارشناسان و متخصصان داده شد و سپس با استفاده از ضریب توافق روایی پرسش‌نامه به‌دست آمد و همچنین به‌منظور اعتبار پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده می‌گردد که میزان آلفا $\alpha = 0/80$ به‌دست آمد.

یافته‌ها

برای آزمون فرضیات از روش‌های آزمون رگرسیون ساده استفاده شده است. ابتدا برای تعیین جهت رابطه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، سپس برای تعیین شدت رابطه از رگرسیون استفاده شده است.

سؤال ۱: آیا نگرش جنسیتی به پست‌های مدیریتی در احراز پست مدیریتی دانشگاهی مؤثر است؟

جدول ۱: آزمون رگرسیون و ضریب تعیین

مدل	R	ضریب تعیین	ضریب تعدیل	خطای انحراف از برآورد
۱	۰/۰۷۰	۰/۰۷۵	۰/۰۰۳	۲/۱۲۵

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد ضریب تعیین برابر با $(R^2 = 0.75)$ است یعنی ۷۵ درصد از تغییرات، مربوط به احراز پست مدیریتی مربوط به نگرش جنسیتی است و ۹۲/۵ درصد مربوط به سایر متغیرها است.

جدول ۲: تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون سؤال ۱

مدل	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۰/۲۲۳	۱	۱۰/۲۲۳	۳/۲۶۴	۰/۰۳۴
۱ باقیمانده	۲۰۸۱/۸۳۳	۴۶۱	۴/۵۱۶		
جمع	۲۰۹۲/۰۵۶	۴۶۲			

نتایج جدول ۲ مربوط به تحلیل واریانس نشان می‌دهد F مشاهده شده $(F=3/264)$ در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است و فرض صفر رد می‌شود و به عبارتی جدول فوق معنی‌دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را نشان می‌دهد.

سؤال ۲: آیا ویژگی‌های فردی در احراز پست مدیریت دانشگاهی مؤثر است؟
برای آزمایش این فرضیه از آزمون استفاده گردید و هر کدام از ویژگی‌های فردی با توجه به احراز پست‌های مدیریتی تحلیل شد.

جدول ۳: خلاصه آزمون مربوط به سؤال دوم

میزان ارزش (خی دو)	درجه آزادی	سطح معناداری
نقش جنس	۱۷/۲۹۳	۰/۰۱۶
نقش سن	۲۵۰/۷۰۰	۰/۰۰۰
نقش تحصیلات	۳۷۴/۵۵۳	۰/۰۰۰
نقش تأهل	۱۳۷/۰۱۱	۰/۰۰۰
تعداد فرزندان	۲۲۰/۳۷۸	۰/۰۰۰
سابقه کاری	۲۳۷/۸۰۷	۰/۰۰۰

نتایج آزمون مربوط به نقش جنسیت در احراز پست مدیریتی مطابق جدول ۳، نشان می‌دهد $(X^2 = 17/293)$ با درجه آزادی ۱ در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است و فرض صفر رد می‌شود.
نتایج آزمون مربوط به نقش سن در احراز پست مدیریتی نشان می‌دهد $(X^2 = 250/7)$ با درجه آزادی ۲۸ در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است و فرض صفر رد می‌شود.

نتایج آزمون مربوط به نقش تحصیلات در احراز پست مدیریتی جدول فوق نشان می‌دهد $(X^2=374/55)$ در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است و فرض صفر رد می‌شود.

نتایج آزمون مربوط به نقش تأهل در احراز پست مدیریتی نشان می‌دهد $(X^2=137/01)$ در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است و فرض صفر رد می‌شود.

نتایج آزمون مربوط به نقش تعداد فرزندان در احراز پست مدیریتی نشان می‌دهد $(X^2=220/38)$ در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است و فرض صفر رد می‌شود.

نتایج آزمون مربوط به نقش سابقه کاری در احراز پست مدیریتی نشان می‌دهد $(X^2=237/81)$ در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است و فرض صفر رد می‌شود.

سؤال ۳: آیا قوانین و مقررات در احراز پست مدیریت دانشگاهی مؤثر است؟

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین قوانین و مقررات و احراز پست مدیریتی

قوانین و مقررات	پست مدیریتی	ضریب همبستگی
۰/۰۳۰	۱/۰۰۰	پست مدیریتی
۱/۰۰۰	۰/۰۳۰	قوانین و مقررات
۰/۲۶۲	۰	سطح معناداری
۰	۰/۲۶۲	قوانین و مقررات
۴۶۳	۴۶۳	تعداد
۴۶۳	۴۶۳	تعداد

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد r مشاهده شده $(r=0/30)$ در سطح آلفای ۵ درصد معنادار نمی‌باشد و فرض صفر رد نمی‌شود در نتیجه به دلیل عدم همبستگی بین متغیرها از آزمون رگرسیون استفاده نمی‌شود.

سؤال ۴: آیا بین تجربه و آموزش در احراز پست مدیریت دانشگاهی رابطه وجود دارد؟

جدول ۵: جدول آزمون رگرسیون و ضریب تعیین

مدل	R	ضریب تعیین	ضریب تعدیل	خطای انحراف از برآورد
۱	۰/۳۸۶	۰/۰۰۴	-۰/۰۰۲	۲/۱۳۱

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد میزان ضریب تعیین برابر با ۰/۰۴ است $R^2=0/004$ یعنی ۰/۰۴ درصد از تغییرات مربوط به احراز پست‌های مدیریتی به آموزش و تجربه مربوط است و ۹۹/۶ درصد مربوط به سایر متغیرها است.

جدول ۶: تحلیل واریانس مربوط به سؤال چهارم

مدل	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۷/۳۸۱	۱	۷/۳۸۱	۳/۱۸	۰/۴۸
۱ باقیمانده	۲۰۸۰/۳۶۷	۴۵۸	۴/۵۴۲		
جمع	۲۰۸۷۷۴۸	۴۵۹			

نتایج جدول تحلیل واریانس نشان می‌دهد F مشاهده شده ۳/۱۸ در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است و فرض صفر رد می‌شود و به عبارتی جدول فوق معنی‌دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را نشان می‌دهد.

سؤال ۵: آیا علاقه‌مندی و اعتماد به نفس و تلاش در احراز پست مدیریت دانشگاهی مؤثر است؟

جدول ۷: آزمون رگرسیون و ضریب تعیین

مدل	R	ضریب تعیین	ضریب تعدیل	میزان خطای انحراف از برآورد
۱	۰/۰۸۹	۰/۰۱۰	۰/۰۰۶	۲/۱۲۳

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد متغیر ضریب تعیین یعنی علاقه‌مندی و اعتماد به نفس ($R^2=0/010$) به دست آمده است و این مقدار نشان می‌دهد ۱ درصد از تغییرات در احراز پست‌های مدیریتی به علاقه‌مندی و اعتماد به نفس و تلاش افراد مربوط است و بقیه ۹۹ درصد به عوامل دیگر بستگی دارد.

جدول ۸: تحلیل واریانس مربوط به سؤال پنجم

مدل	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
۱ رگرسیون	۱۶/۵۶۶	۱	۱۶/۵۶۶	۳/۶۷۶	۰/۰۴۸
باقیمانده	۲۰۶۴/۱۸۲	۴۵۸	۴/۵۰۷		
جمع	۲۰۸۰/۷۴۸	۴۵۹			

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد F مشاهده شده ($F=3/676$) در سطح آلفای ۵ درصد معنادار است به عبارتی جدول تحلیل واریانس نیز معنی‌دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به موضوع مطالعه نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین تمایل و علاقه‌مندی و احراز پست مدیریتی و بین نگرش زنان نسبت به توانایی‌های خود و انگیزه پیشرفت با احراز پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد نتایج پژوهشی که زاهدی در سال (۱۳۷۰) انجام داد با نتایج تحقیق حاضر همسویی ندارد، زیرا وی در تحقیق خود به این نتیجه رسید که خواست و علاقه فردی تأثیری بر عدم ارتقای زنان به سطوح بالای مدیریتی ندارد. گوتک و لاروود معتقدند عواملی مانند اعتماد به نفس و صلاحیت‌های فردی زنان را قادر می‌سازد تا در مسئولیت‌پذیری و ارتقای شغلی موفق‌تر باشند. از یافته‌های دیگر این پژوهش آن است که ویژگی‌های فردی در احراز پست مدیریت دانشگاهی مؤثر است و بین جنسیت و احراز پست‌های مدیریتی رابطه معنادار وجود دارد و پست‌های پایین‌تر به زنان واگذار می‌شود. علاوه بر آن، بین سن و احراز پست‌های مدیریتی رابطه معنادار مشاهده می‌شود. و با توجه به جدول فراوانی می‌توان گفت در سنین بالاتر و میانی به افراد پست‌های مدیریتی پیشنهاد می‌شود. و در سنین پایین‌تر بیشتر پست‌های پایین‌تر مثل کارمندی و ... پیشنهاد می‌شود. در ضمن در پست مدیر کل و اساتید و رئیس گروه افراد دارای تحصیلات سطح بالا (فوق لیسانس و دکتری) و کارمندان دارای سطح تحصیلات دیپلم تا فوق لیسانس هستند. نتایج تحقیق پهلوان (۱۳۸۳) بیانگر وجود رابطه بین میزان تحصیلات با احراز پست مدیریتی است.

رابطه سطح تحصیلات و احراز پست‌های مدیریتی به کمک نظریه نئوکلاسیک قابل تبیین می‌باشد. زیرا افرادی که دارای سطح تحصیلات بالاتری هستند، راحت‌تر می‌توانند به رده‌های بالای مدیریتی برسند تا کسانی که دارای مدرک پایین هستند. تئوری فوق بر این است که متغیرهای آموزش عالی، آموزش فنی و میزان تحصیلات و ساعات کار، بهره‌وری کار و عرضه کار را تحت تأثیر قرار می‌دهند و در پی این متغیرها گفته می‌شود که تفاوت مشاهده شده در درآمد زنان و مردان احتمالاً به دلیل تفاوت تحصیلات برای ازدواج، بارداری و پرورش کودک شغل خود را ترک می‌کنند و کارفرمایان تمایلی به سرمایه‌گذاری برای افزایش مهارت آنان ندارند و اگر زنان بتوانند سطح دانش و تحصیلات خود را بالا ببرند، راحت‌تر می‌توانند پست‌های مدیریتی بالا را احراز نمایند. از یافته‌های دیگر پژوهش حاضر آن است که بیشتر افراد سوابق کاری آنها زیر ۵ سال است و بین پست‌های مختلف مدیریتی از لحاظ سابقه کار تفاوت‌های زیادی مشاهده نشد. تحقیقی که توسط پهلوان (۱۳۸۳) انجام گرفته عدم همسویی با نتیجه به دست

آمده را نشان می‌دهد. زیرا پهلوان در تحقیق خود به این نتیجه رسیده که بین متغیر سابقه کاری و احراز پست مدیریتی رابطه وجود ندارد. یکی دیگر از یافته‌های پژوهش آن است که نگرش جنسیتی در احراز پست مدیریتی مؤثر است و رابطه به صورت منفی و معکوس می‌باشد. نظر متکالف و وست (۱۹۹۱) نیز بر این بود که بیشتر زنان را در مقایسه با مردان در انجام دادن مؤثر کار دارای توانایی کمتر می‌بینند، همچنین با توجه به پژوهش‌ها و نظراتی که در فصل دوم بیان شد و نتایجی که از تجزیه و تحلیل داده‌ها به دست آمد می‌توان نتیجه گرفت هر چند در سال‌های اخیر تعداد مدیران زن نسبت به سال‌های قبل افزایش یافته و جامعه مدیریت زنان را تجربه کرده و میزان موفقیت یا عدم موفقیت آنان را نیز آزموده و با این حال نگرش جنسیتی نسبت به پست‌های مدیریتی چه در بین زنان و چه در بین مردان هنوز وجود دارد. نتایج تحقیقات استوت و لاوسن (۱۹۹۷)، گلپت (۱۹۹۷)، شوارتز (۱۹۹۷)، مجتبی‌ی دلویی (۱۳۷۵) و اسفیدانی (۱۳۸۱) نشان داد که عامل جنسیت سد راه پیشرفت زنان است و عامل تفاوت‌های جنسی در به کارگیری زنان در پست‌های مدیریت نقش مؤثری را ایفا می‌کنند. براساس نتایج هافستد در سال ۱۹۸۰ آشکار می‌شود که در برخی از جوامع جنسیت در احراز پست‌های سازمانی تأثیر دارد، به مردها نقش کلیدی واگذار می‌شود و زنان بیشتر امور خدماتی را انجام می‌دهند؛ همچنین در یک شغل مدیریتی زنان برای اینکه مورد تأیید قرار بگیرند باید کار بهتری را ارائه دهند. اعتقادات فرهنگی در اغلب جوامع مشوق انجام امور همسری و مادری و عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی جامعه بوده است؛ بنابراین در این گونه جوامع نه تنها چنین وضعی پذیرفته است؛ بلکه چنین نیز باید باشد و زنانی که تمایل به دخالت در امور حساس مملکتی را دارند، از نظر روانی انسان‌های سالمی نیستند. انتظارات افراد از عامل نقش نیز براساس الگوهای تثبیت شده فرهنگی قرار گرفته است؛ چنانچه فرانس بواس، گولدر و مارگارت مید و لسنکی که در فصل دوم بیان شد چنین نظری دارند که نقش شرایط اجتماعی را در تکوین شخصیت افراد بیشتر از عوامل غریزی می‌دانند؛ پس نمی‌توان برخی از رفتارها را خاص زنان و پاره‌ای را مردانه قلمداد کرد؛ بسیاری از ویژگی‌های رفتاری زن و مرد تحت تأثیر شرایط اجتماعی و فرهنگی قرار دارد. در ضمن از دیگر یافته‌های این پژوهش آن است که بین قوانین و مقررات در احراز پست مدیریتی رابطه معنادار مشاهده نشد، در زمینه نتیجه به دست آمده از این فرضیه هیچ گونه تحقیقی هم‌سو و هم‌جهت و یا عدم همسویی با این فرضیه مشاهده نشد بنابراین به پژوهشگران و محققان علاقه‌مند به فعالیت در این زمینه پیشنهاد می‌شود که این فرضیه را در نمونه آماری خود مورد بررسی قرار دهند و نتایج به دست آمده از آن را با این

تحقیق بررسی و مقایسه نمایند. البته لُسکی، نظریه پرداز جامعه‌شناس بیان می‌کند، در قوانین، موانع و محدودیتی برای زنان وجود ندارد، حتی حقوقی هم برای آنها قائل شده‌اند، ولی به دلیل عوامل غیر رسمی همچون آداب و رسوم، عرف و باورهای سنتی یا تعصبات، زنان از کسب مشاغل بالا محروم شده‌اند و آخرین یافته پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین تجربه و آموزش (میزان تحصیلات و تجربه افراد) و احراز پست مدیریتی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد نتایج پژوهش نشان داد گوتک و لاروود و شکری (۱۳۸۲) نشان داد. که کسب آموزش‌های ضمن خدمت و دنبال کردن تحصیل در سنوات کاری رابطه مثبتی با ارتقای شغلی دارد همان گونه که مونت مارکت بیان می‌کند؛ مردان ترفیع‌های بیشتری را در هر سال نسبت به زنان به دست می‌آورند. اکثر این ترفیع‌ها به خاطر شبکه‌های غیر رسمی با مافوق در سازمان است؛ پس بنابراین یکی از موانعی که زنان در احراز پست‌های مدیریتی با آن مواجه هستند؛ فقدان فرصت برای کسب تجربه‌های لازم در محیط کار است. در پژوهشی که لوین انجام داده است نشان می‌دهد که در سازمان هرگاه مردم فرصت بیان اندیشه‌های خود را بیابند و در تصمیمی که بر سرنوشت آنان اثر می‌گذارد شریک شوند و تجربه بیشتری کسب کنند پس نوآوری بیشتری از خود نشان می‌دهند (غلام زاده بافقی، ۱۳۸۳)، همان گونه که تحقیقات نشان می‌دهد، محیط کار و نقش‌های کار از اهمیت زیادی در پیشرفت برخوردار است. پیشرفت مدیران زن و مرد به شدت با فرصت‌های ساختاری پیشرفت کار در ارتباط است، که زنان از فرصت‌های پیشرفت کمتری برخوردار هستند.

منابع فارسی

- اسفیرانی، محمدرحیم. (۱۳۸۱). بررسی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه (وزارتخانه‌های تهران: دانشکده مدیریت. مستقر در تهران). کارشناس ارشد مدیریت دولتی (مدیریت مالی، دانشگاه تهران) دانشکده مدیریت.
- پهلوان، احسان. (۱۳۸۳). بررسی موانع موجود برای احراز پست‌های مدیریتی توسط زنان در ادارات دولتی شهرستان رامسر. رشته مددکاری، علامه، علوم اجتماعی.
- جزئی، نسرين. (۱۳۷۸). مدیریت منابع انسانی. تهران، نشر نی.
- حدادی، نرگس. (۱۳۸۲). بررسی تأثیر نقش جنسیتی در احراز پست مدیریت دانشگاهی. رشته جامعه‌شناسی دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم اجتماعی - اقتصادی.
- دال بوم هال، باربارا. (۱۳۷۵). زنان مدیر. مترجم: زهره قائینی. تهران: انتشارات بانو.

رحمان ستایش. (۱۳۸۲). بررسی موانع ارتقاء زنان به سطوح بالای مدیریت در سازمان آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران دبیرستان‌ها و مراکز پیش دانشگاهی دخترانه شهر شیراز.

زاهدی، شمس السادات. (۱۳۷۸). موانع ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی. تهران: انتشارات زمان امور اداری و استخدامی.

شکری، سیما. (۱۳۸۲). نگرش زنان شاغل نسبت به ارتقای شغلی و بررسی موانع ارتقاءشان در ادارات دولتی شهر قزوین. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه علوم تحقیقات. عباسی، مهین. و شهسواری، صدیقه. (۱۳۷۴). کمیسیون پژوهش بانوان اداره کل ارشاد اسلامی استان یزد.

عبداللهی، مژگان. (۱۳۸۱). شناخت تحلیلی موانع ارتقاء زنان به سطوح بالای مدیریت. رساله کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

غلامزاده بافقی، طیبه. (۱۳۸۳). بررسی محدودیت‌ها و موانع مشارکت زنان در سطوح میانی و عالی مدیریت آموزش و پرورش از دیدگاه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.

فاطمی صدر، فیروزه. (۱۳۸۰). موانع ارتقای زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران. کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.

گولومبرک، سوزان. و فی وش، رامین. (۱۳۷۸). رشد جنسیت. ترجمه: مهرناز، شهرآرای. تهران: انتشارات ققنوس.

مجتبوی دلویی، اذرمیدخت. (۱۳۷۵). تأثیر نگرش مدیران در ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریت پخش آموزش عالی دانشگاه‌های تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران

منابع انگلیسی

Anker, R. (1998). Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the world. Social Science Quarterly, Vol.4, p.576-570.

- Bax, P. (1996). **Women and security**. International Labor Office, Geneva, 199. P.74.
- Riosa, K. (1997). **Gender, Social Institutions and Public**. International Journal of Sociology, Vol. 23, p.138-142.
- Biri, E. (1991). **An analysis of the corrales of mens attitude toward women in Libya**. International Journal of Sociology of the Family, Vol.21, P.120-144.
- Getskow, V. (1996). woman in community college leadership roles. Dissetataion abstractInternational, Vol,49, No.6
- Chilwinak, L. (1997). **Higher education leadership, leadership analyzing the gender gap**. Journal of Sociology of the Family, Vol. 20, P. 110-114.
- Gillet, K. (1997). **Administrators in north Carolina community colleges**. A comprative study by Gender Prelima Report.
- Gordon, F. & Strober, M. H. (1975). **Bringing Women into management**. New York: Mc Graw Hill.
- Graham. tracy Ann. (1992). **Dose The Glass ceiling Exist? anempirical test of a large organization**. a Thesis
- Hofsted, G. (1980). **cultures consequences**. beverly hills, calif: sage publications.
- Kanter, R. (1998). **The organizational culture of idea management**. Academy of Management Review, Vol. 12, No. 4, P.550.
- Kanter, Rosabeth. (1977). **Men and Women of the Corporation**. New York: Basic Books.
- Koneck M Carolyn. (2006). **a study of women leadership styles and the glass ceiling**. from UMI . united states.
- Paludi, M. A. (1991). **Socio psychological and structural Factors Related to women's vo eational development**. Annals of the new york Academy of sciences .
- Rusaws, A. Carol. (1994). **Mobility for Federal Women: is training enough?** Public Personnel Management, Vol. 23 No.2 (Summer) pp. 257-262.
- Schwartz, R. (1997). Recontualizing the leadership roles of women in Higher Education. journal of Higher Education, Vol,32,No,5,
- Stott, C. & Lawson, L. (1997). **Women at the Top in Further Education**. New York: Harper.