

## مطالعه‌ی نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی

### نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان\*

بهجت یزدخواستی\*\*، حسینعلی میرزایی\*\*\*، لاله فتحی\*\*\*\*

**چکیده:** یکی از مباحث مطرح در حوزه‌ی توسعه، میزان مشارکت فعال زنان در عرصه‌های مختلف اجتماع از جمله در تصمیم‌گیری‌های کلان جامعه است. نابرابری‌های جنسیتی به‌ویژه در حوزه‌ی مدیریتی سبب شده تا آن‌گونه که شایسته است از نیروی بالقوه‌ی زنان استفاده نشود، البته این نابرابری‌ها با توجه به سطح توسعه‌ی کشورها متفاوت است. در تحقیق حاضر به‌منظور تبیین نابرابری‌های جنسیتی نظریه‌هایی گوناگون ارایه، اما بر نظریه‌ی نئوکلاسیک بیشتر تأکید می‌شود. بر اساس این نظریه مسئولیت‌های خانوادگی زنان، ویژگی‌های جسمی و جنسیتی آنان و شرایط اجتماعی و فرهنگی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها باعث ایجاد نابرابری‌های جنسیتی و تداوم آن‌ها می‌شود. در نتیجه، نگرشی مثبت نسبت به واگذاری مشاغل مدیریتی به زنان وجود ندارد. این پژوهش با هدف محوری «شناخت نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی به موضوع مدیریت زنان» و به‌شيوه‌ی پیمایشی و با نمونه‌ی ۴۰۸ نفر انجام می‌شود. مهم‌ترین نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که موانع نامریی و به تعبیری «سقف شیشه‌ای» به‌گونه‌ای محسوس در سازمان‌های مورد مطالعه وجود دارد. نتایج آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون چندمتغیره نشان می‌دهد که به ترتیب؛ پذیرش باورها و کلیشه‌های مربوط به «ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان»، «مسئولیت‌های خانوادگی»، «وضعیت اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها» و سپس متغیرهای «سطح تحصیلات»، «تعداد اعضای خانوار» و «سن» مهم‌ترین عوامل مرتبط با نگرش جامعه‌ی آماری مورد مطالعه نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان است.

**واژگان کلیدی:** نابرابری جنسیتی، کلیشه‌های جنسیتی، جامعه‌پذیری، مدیریت، زنان

\* این مقاله برگرفته از تحقیقی است که در سال ۱۳۸۱ در خصوص موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی در ادارات و سازمان‌های عضو شورای اداری استان آذربایجان شرقی انجام شده است.

Adibtava@yahoo.com

H\_mirzaei2005@yahoo.com

L\_Fathi@yahoo.com

\*\* استادیار دانشگاه اصفهان

\*\*\* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه اصفهان

\*\*\*\* کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی و دبیر آموزش و پرورش

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۷/۱۰/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۰۳/۳۰

## مقدمه

امروزه واقعیت‌ها نشان می‌دهند که همواره نقش زنان در توسعه‌ی جوامع نادیده گرفته شده و جامعه‌ی انسانی به این علت لطماتی جبران‌ناپذیر را متحمل شده است. وضعیت موجود ناشی از نابرابری‌های جنسیتی باعث شده است بسیاری از کشورها در تلاش برای رفع این نابرابری‌ها اقداماتی گوناگون انجام دهند. برخی از این جوامع به موفقیت‌هایی چشم‌گیر دست یافته‌اند، چنان‌که بیش از ۴۰ درصد مناصب تصمیم‌گیری در کشورهای شمال اروپا هم‌چون نروژ، دانمارک و فنلاند در اختیار زنان قرار گرفته و در کشور آمریکا نسبت زنان در مشاغل مدیریتی طی سال‌های ۱۹۹۰-۱۹۷۰ حدود ۲۵۰ درصد رشد داشته است. با این حال اکثر کشورهای در حال توسعه از جمله کشور ایران در این مهم موفق نبوده‌اند و این موضوع در برخی مناطق کشورمان از جمله استان آذربایجان شرقی (قلمرو این تحقیق) به‌شکلی حادتر دیده می‌شود چنان‌که تعداد زنانی که در پست‌های مدیریتی و سطوح مختلف تصمیم‌گیری استان قرار دارند از متوسط کشوری نیز پایین‌تر است<sup>۱</sup>. در این تحقیق، که بین ۱۶ سازمان دولتی انجام شده است، تلاش کرده‌ایم تا به نگرش جامعه‌ی آماری مورد مطالعه نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان و برخی عوامل مرتبط بر آن با تکیه بر نظریه‌ی نئوکلاسیک بپردازیم. این پژوهش که به‌شیوه‌ی پیمایشی و با ابزار پرسش‌نامه انجام شده است تلاش دارد تا ضمن آزمون نظریه‌ی مطرح‌شده و فرضیه‌های تحقیق، در حد بضاعت خود به دانش مربوط به حوزه‌ی زنان به‌ویژه عرصه‌های مدیریتی بیفزاید. زیرا با توجه به شرایط فرهنگی-اجتماعی خاص این منطقه از کشور (شمال‌غرب) و کمبود چنین مطالعاتی، لزوم برداشتن گام‌هایی در راستای پر کردن خلاء موجود و سرآغازی برای انجام مطالعات مشابه به‌ویژه در این بخش از کشور به‌شدت احساس می‌شود.

## طرح مسئله

امروزه، توان‌مندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه‌ی برابری در همه‌ی زمینه‌ها و امور جامعه، از جمله مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری و دسترسی به قدرت برای حصول برابری، توسعه و غیره ضرورت بنیادین دارد. علی‌رغم ضرورت و اهمیت این امر، در بسیاری از جوامع از جمله کشور ایران شاهد موفق نشدن بسیاری از برنامه‌ریزی‌ها در خصوص مشارکت دادن فعال زنان در بازار کار و به‌ویژه سطوح مختلف

<sup>۱</sup> . به نقل از خانم زهرا کرمانی مشاور استاندار و دبیر کمیته‌ی زنان و جوانان استان آذربایجان شرقی

مطالعه‌ی نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان ۱۱۵

مدیریتی هستیم. در حالی که قانون اساسی جمهوری اسلامی دست‌یابی زنان به حقوق حقه‌ی خود و کسب تمامی مشاغل (به استثنای برخی مشاغل) را برای زنان مجاز دانسته است.

متأسفانه آخرین آمارهای اعلام‌شده از سوی مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که تفاوتی فاحش بین نرخ مشارکت اقتصادی<sup>۲</sup> مردان و زنان در ایران وجود دارد چنان‌که این نرخ برای مردان ۷۲/۹ درصد و برای زنان ۱۸/۵ درصد است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۶: ۲۱). در عرصه‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری نیز وضعیتی نامناسب‌تر را شاهد هستیم به‌طوری‌که تنها حدود ۵/۲ درصد از مدیران کشور زن هستند و هر چه به‌سوی سطوح بالای مدیریتی می‌رویم این میزان کاهش می‌یابد و به ۱/۴ درصد در سطوح مدیر کل و معاون دستگاه می‌رسد (میرغفوری، ۱۰۴: ۱۳۸۵). بسیاری معتقدند که جو حاکم بر سازمان‌ها و اعتقاد نداشتن مدیران و کارکنان مرد و حتی زنان شاغل به توانایی‌های مدیریتی زنان باعث ایجاد شرایط موجود شده است. این باورهای عمومی در حالی در سطح جامعه وجود دارد که شاهد افزایش نسبی زنان تحصیل‌کرده‌ی دانشگاهی در کشور هستیم.

با توجه به مطالب ذکر شده، مسئله‌ی اساسی تحقیق این است که شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان چه نگرشی دارند؟ علاوه بر این سؤال اصلی، سؤالاتی دیگر چون میزان تأثیر متغیرهای «ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان»، «مسئولیت‌های خانوادگی زنان»، «وضعیت اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها» و «عوامل جمعیت‌شناختی (جنس، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، بعد خانوار و رده‌ی شغلی) بر نگرش شاغلان مورد مطالعه نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان تأثیر دارد؟

## مبانی نظری

از آن‌جا که همواره زنان نیمی از اعضای جامعه را تشکیل می‌دهند چنین انتظار می‌رود که این نیروی بالقوه و گسترده با مشارکت بالفعل خود در فعالیت‌های متنوع اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، چرخ‌های جامعه را هم‌گام با مردان به حرکت درآورند و موفقیت‌هایی بیشتر از این راه به‌دست آورد، اما در طول تاریخ، فرصت‌ها و امکانات برای زنان به‌نحوی توزیع نشده است که به‌راحتی بتوانند هم‌دوش مردان در صحنه جامعه حاضر شوند و در واقع بدون محدودیت جنسی به ایفای نقش‌های شایسته‌ی خویش بپردازند. در

<sup>۲</sup>. آمار ارایه شده نرخ مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر مردان و زنان ایران در تابستان ۱۳۸۶ می‌باشد.

حوزه‌ی تصمیم‌گیری نیز دستیابی زنان به مشاغل و پایگاه‌های مدیریتی هم‌پای افزایش کمی مشارکت آنان در بازار کار نبوده است، به نحوی که زنان همواره در پست‌هایی قرار گرفته‌اند که ناگزیر بوده‌اند کارهای تکراری و در سطوح پایین را انجام دهند. اغلب زنان در پست‌های ستادی و به‌عنوان دستیار مدیران صفی انجام وظیفه کرده‌اند و به‌ندرت مسئولیت‌های مدیران صفی را بر عهده داشته‌اند (اوت و شفريتز، ۱۳۷۹: ۸۸۸). اگرچه این وضعیت در همه‌ی کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه وجود دارد، اما شدت نابرابری‌های جنسیتی در کشورهای در حال توسعه بسیار بیشتر است (برنامه‌ی توسعه‌ی سازمان ملل، ۹۹۷: ۳۹). به‌طور کلی مطالعات مختلف نشان می‌دهد که زنان در بازار کار با تبعیض در موارد زیر روبه‌رو هستند:

- معیارهای نابرابر برای استخدام
- دست‌مزد نابرابر برای کار یکسان
- تمرکز در تعدادی محدود از شغل‌ها
- احتمال بیشتر برای بیکاری
- فرصت‌های نابرابر برای آموزش حرفه‌ای و بازآموزی
- دسترسی نابرابر به منابع تولیدی
- مشارکت نابرابر در تصمیم‌گیری‌ها
- امکان نابرابر در ارتقای شغلی (شادی‌طلب، ۱۳۷۹: ۲۳)

برای تبیین وضع نامساعد زنان در بازار کار و نابرابری‌های جنسیتی دیدگاه‌هایی مختلف شکل گرفته است که محققان به نظریه‌های نئوکلاسیک، تجزیه شدن بازار کار<sup>۳</sup> و جنسیتی<sup>۴</sup> توجهی ویژه دارند. نظریه پردازان نئوکلاسیک نابرابری‌های جنسیتی را ناشی از متغیرهای مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمی و جنسیتی زنان، آموزش عمومی زنان و کمتر بودن سرمایه‌ی انسانی آنان نسبت به مردان و شرایط خاص اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها می‌دانند. طرفداران نظریه‌ی «تجزیه شدن بازار کار» معتقدند که بازار کار به دو دسته‌ی مشاغل اولیه و ثانویه تقسیم شده است و عموماً زنان در مشاغل ثانویه به کار گرفته می‌شوند که با محدودیت‌هایی چون بی‌ثباتی در کار، حقوق و مزایای کمتر و امکان پیشرفت کم روبه‌رو هستند. بنابراین عامل عمده در تداوم نابرابری‌های جنسیتی همین موضوع است.

<sup>3</sup>. Segmentation of Labor Market Theories

<sup>4</sup>. Gender (Feminist) Theories

نظریه‌پردازان دیدگاه جنسیتی در تبیین نابرابری‌های موجود بر اختصاص «کار خانگی» به زنان و در نتیجه فرصت کمتر برای حضور آنان در سایر عرصه‌های اجتماعی تأکید دارند (ردوود، ۱۹۹۶: ۳۸) و همچنین معتقدند چون مشاغل زنانه (مانند آموزگاری، پرستاری و غیره) انعکاسی از نقش خانگی آنان است این مشاغل را نیز کم‌ارزش در نظر می‌گیرند. نهایت آن که معیارهای نظام ارزیابی شغلی برای تعیین «ارزش کار»، بر کیفیات و ویژگی‌هایی متکی است که عموماً به مردان نسبت می‌دهند (کار، ۱۳۷۹: ۲۸-۱۵). برخی از صاحب‌نظران از جمله موریسون و فون گلینو<sup>۵</sup> مهم‌ترین عامل نابرابری‌های جنسیتی در سازمان‌ها و اصلی‌ترین مانع ارتقای شغلی زنان را وجود «سقف شیشه‌ای»<sup>۶</sup> می‌دانند (لاون، ۱۳۸۱: ۱۰۸). موانع نامریی و سقف شیشه‌ای که محققان از آن نام می‌برند در حقیقت مجموعه‌ی باورها و پندارهایی نادرست است که در خصوص زنان جامعه وجود دارد و این کلیشه‌های جنسیتی به‌گونه‌ای ناخودآگاه در جامعه و سازمان‌ها عمل می‌کنند و مانع پیشرفت زنان در عرصه‌های مختلف می‌شوند (مارتل، ۱۹۹۸: ۱۳).

بورديو معتقد است که باورهای ناصحیح جنسیتی به‌نحوی ملکه‌ی ذهن کنش‌گران انسانی شده است که نه‌تنها تحمیل‌کنندگان آن‌ها، بلکه زنان جامعه نیز که هدف این کلیشه‌ها هستند آن‌ها را پذیرفته‌اند (احمدی، ۱۳۸۳: ۱۰). بورديو و چاقتر بر نقش و اهمیت فرایند جامعه‌پذیری در ایجاد و توسعه‌ی این کلیشه‌ها تأکید دارند (ترنر، ۱۹۹۸: ۳۳۸). بر اساس نظریه‌ی یادگیری اجتماعی، عوامل و کارگزاران جامعه‌پذیری شامل خانواده، مدرسه و رسانه (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۷۴۴) تصاویری از زنان و مردان می‌آفرینند که در یادگیری و رفتارهای جنسیتی نقش اساسی دارند (خمسه، ۱۳۸۳: ۱۱۹) به‌نحوی که والدین حتی با نوزادان یک‌روزه‌ی خود بر اساس کلیشه‌های جنسیتی رفتار می‌کنند (دابل، ۱۹۹۸: ۷۴).

کتاب‌های درسی و نظام آموزشی نیز نقش سنتی زن اندرونی و مرد بیرونی (اعزازی، ۱۳۸۰: ۶۵) و انتصاب نقش‌های مبهم و حاشیه‌ای و اختصاص فعالیت‌های خانگی به زنان (کار، ۱۳۷۹: ۱۲۷) آموزش می‌دهند. همچنین ویژگی‌های زنان عمدتاً فردی و غیر پویا (محمدی‌اصل، ۱۳۸۱: ۱۴۸) به تصویر در می‌آید. در رسانه‌ها نیز انواع حالت‌های عجز و فرودستی، فروپایگی شغلی زنان و تعلق آنان به خانه و خانواده به مخاطبان ارایه و نمایش داده می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۵: ۶۹) در حالی که این کلیشه‌ها دارای

<sup>۵</sup>. Morrison & Von Golinow

<sup>۶</sup>. Glass Ceiling

فقدان دقت بالایی هستند و منعکس‌کننده‌ی دقیق تفاوت‌های زنان و مردان نیز نیستند (آلن، ۱۹۹۵: ۴۸۹). مجموعه‌ی این فرایندها سبب می‌شود تا وضعیت موجود کاملاً طبیعی به نظر برسد و به‌عنوان روند عادی زندگی کمتر در مورد آن سؤال شود.

شکل (۱) مدل استخراج‌شده بر اساس نظریه‌ی نئوکلاسیک

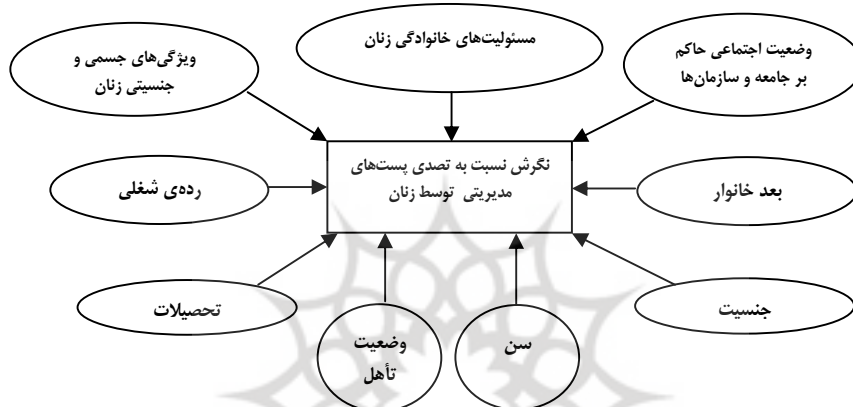


### هدف و فرضیه‌های تحقیق

هدف اصلی پژوهش، سنجش «نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان و برخی از عوامل مرتبط بر این نگرش» با تأکید بر نظریه‌ی نئوکلاسیک است. و فرضیه‌های تحقیق بر اساس نظریه‌ی مورد تأکید عبارتند از:

- متغیر «ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان» با «نگرش شاغلان مورد مطالعه نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان» ارتباط معنادار دارد.
- متغیر «مسئولیت‌های خانوادگی زنان» با «نگرش شاغلان مورد مطالعه نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان» ارتباط معنادار دارد؟
- متغیر «وضعیت اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها» با «نگرش شاغلان مورد مطالعه نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان» ارتباطی معنادار دارد.
- عوامل جمعیت‌شناختی (جنس، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، بعد خانوار و رده‌ی شغلی) با «نگرش شاغلان مورد مطالعه نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان» رابطه‌ای معنادار دارند.

شکل (۲) مدل تحلیلی عوامل مرتبط بر نگرش



### روش تحقیق<sup>۷</sup>

برای انجام این پژوهش از روش پیمایشی استفاده کردیم و شیوه‌ی گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ی خود پاسخ‌گو بوده است. جامعه‌ی آماری تحقیق؛ کلیه‌ی کارکنان، مدیران و معاونان سازمان‌ها و ادارات دولتی عضو شورای اداری استان آذربایجان شرقی (۱۶ سازمان) در مقطع زمانی تحقیق بوده است که از بین ۳۸۶۵ نفر شاغلان این سازمان‌ها ۴۰۸ نفر از طریق فرمول کوکران انتخاب شدند. برای گزینش نمونه‌ها، روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای به کار رفت تا شمار نمونه‌ها با شمار کل کارکنان هر سازمان متناسب باشد و نهایتاً به روش اتفاقی از نمونه‌ها سؤال شد.

ابزار مقدماتی تحقیق، پیش از اجرا، میان ۳۰ نفر از کارکنان مورد مطالعه پیش‌آزمون گردید. <sup>۸</sup>روایی پرسش‌نامه روایی صوری<sup>۹</sup> بوده است و برای اطمینان از پایایی<sup>۱۰</sup> بخش‌های آن، روش آلفای کرونباخ<sup>۱۱</sup> به کار رفت.

7. Methodology

8. Validity

9. Face Validity

10. Reliability

11. Cronbach's Coefficient Alpha

جدول (۱) ضریب آلفای متغیرهای وابسته و مستقل تحقیق

ضریب آلفا	متغیر
۰/۸۴	نگرش به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان
۰/۶۲	مسئولیت‌های خانوادگی
۰/۵۷	ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان
۰/۶۱	وضعیت حاکم بر جامعه و سازمان‌ها

برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی (توزیع فراوانی و درصد) و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، تفاوت میانگین‌ها<sup>۱۲</sup>، تحلیل واریانس یک‌سویه<sup>۱۳</sup> و رگرسیون چندمتغیره استفاده کردیم. متغیر وابسته‌ی پژوهش «نگرش به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان» است. یاسپرس نگرش را «یک حالت ذهنی و عصبی آمادگی می‌داند که از طریق تجربه، سازمان یافته است و یک نفوذ مستقیم یا دینامیک بر روی پاسخ‌های افراد به همه‌ی اشیای و موقعیت‌هایی اعمال می‌کند که به آن‌ها مرتبط است (اینس کو، ۱۹۶۷: ۲). نگرش به این دلیل مهم شمرده می‌شود که پیش‌درآمد رفتار و رفتار، پی‌آمد آن است (کیوی و کامپنهود، ۱۳۸۲: ۹۱).

متغیر وابسته با هفت گویه در دامنه‌ی پنج‌گزینه‌ای طیف لیکرت (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) سنجیده شده است.

#### متغیرهای مستقل پژوهش عبارتند از:

- **مسئولیت‌های خانوادگی:** منظور از این متغیر وظایف و مسئولیت‌هایی چون نگهداری از بچه‌ها، شوهرداری، رسیدگی به امور منزل هم‌چون غذا پختن، نظافت خانه، ظروف، لباس‌ها و غیره است که معمولاً در قالب کلیشه‌های جنسیتی به زنان نسبت می‌دهند. این متغیر با چهار گویه سنجیده شد.
- **ویژگی‌های جسمی و جنسیتی:** در این تحقیق منظور صفات کلیشه‌ای چون ضعف جسمانی، عاطفی بودن، محافظه‌کاری، اعتمادبه‌نفس پایین و برخی صفات است که معمولاً به زنان نسبت می‌دهند. این متغیر با هشت گویه سنجیده شد.

12. T-Test

13. ANOVA



مطالعه‌ی نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان ۱۲۱

در یک تحقیق طولانی در بیش از سی کشور جهان مشخص شد که کلیشه‌های جنسیتی زیر

(جدول ۲) در خصوص ویژگی‌های مختلف زنان و مردان وجود دارد (خمسه، ۱۳۸۳: ۱۲۲).

جدول (۲) یافته‌های تحقیقات درباره‌ی ویژگی‌های مختلف زنان و مردان در ۳۰ کشور

صفات مردانه	صفات زنانه	صفات مردانه	صفات زنانه
فعال	عاطفی	منطقی	عصبی
مخاطره‌جو	آرام	غیر دوستانه	خوش‌آیند
پرخاش‌گر	رویایی	محکم	صبور
مغرور	پیچیده	جسور	حساس
توان‌مند	مختلط	فرمانده	خجالتی
با اعتماد به نفس	مغشوش	کم حرف	پرحرف
شجاع	هیجانی	باثبات	بی‌ثبات
شوخ‌طبع	ترسو	سرد	گرم
مستقل	مهربان	قوی	ضعیف
بی‌تفاوت	وابسته	قاطع	نگران
فردگرا	کنجکاو	غیرخرافی	خرافی

منبع: بست و ویلیامز، ۱۹۹۴.

**وضعیت حاکم بر جامعه و سازمان‌ها:** منظور شرایطی است که امروز بر جامعه‌ی ایران حاکم است،

از جمله بی‌کاری فزاینده، تعداد کم زنان در پست‌های بالای سازمانی، اعتقاد به کم بودن سطح سواد و

تجربه‌ی زنان، راحت‌تر بودن مدیران مرد با کارکنان مرد و غیره این متغیر با هفت گویه سنجیده شد.

- و در نهایت، برای سنجش متغیرهای زمینه‌ای متناسب با سطح سنجش هر یک، از سؤال‌های

بسته و باز استفاده کردیم.

### یافته‌های تحقیق

نتایج بخش توصیفی نشان داد که ۶۹/۴ درصد افراد مورد مطالعه مرد و ۳۰/۶ درصد زن، ۷۴/۳ درصد

پاسخ‌گویان متأهل و ۱۷/۶ درصد مجرد بوده‌اند. بقیه نیز وضعیت تأهل خود را مشخص نکرده‌اند. در

ادامه مشخص شد که ۲۴/۵ درصد دارای مدرک دیپلم، ۱۱/۳ درصد فوق دیپلم، ۴۳/۹ درصد لیسانس،

۱۸/۶ درصد فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند و ۱/۷ درصد تحصیلات خود را ذکر نکرده‌اند. یافته‌ها در

خصوص رده‌ی شغلی مؤید این مطلب است که ۹۴/۹ درصد افراد مورد مطالعه در رده‌ی شغلی کارمندی و ۵/۱ درصد در رده‌ی شغلی مدیریت و معاونت بوده‌اند.

**جدول (۳) آزمون ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر نگرش<sup>۱۴</sup>**

متغیر مستقل <sup>۱۵</sup>	ضریب همبستگی		معناداری	تعداد مشاهدات	
	نتایج کلی	کارکنان زن		کل	زنان
ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان	-۰/۶۷۲	-۰/۵۱۰	۰/۰۰۰	۴۰۱	۱۱۸
وضعیت اجتماعی حاکم	-۰/۵۹۴	-۰/۴۰۸	۰/۰۰۰	۳۹۹	۱۱۶
مسئولیت‌های خانوادگی زنان	-۰/۶۳۲	-۰/۵۰۳	۰/۰۰۰	۳۹۳	۱۰۶
سن	-۰/۲۳	-۰/۱۸	۰/۰۰۵	۳۹۳	۱۱۳
بعد خانوار	-۰/۳۱	-۰/۲۲	۰/۰۰۵	۳۹۰	۱۰۸

**فرضیه‌ی اول:** رابطه‌ی بین متغیر «ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان» و «نگرش»

به دلیل استفاده‌ی بسیار از آزمون ضریب همبستگی پیرسون<sup>۱۶</sup> در این تحقیق، لازم است توضیحی اجمالی در خصوص آن ارائه کنیم. ضریب همبستگی پیرسون یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر است و شدت رابطه و نیز نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ و در صورت فقدان وجود رابطه بین دو متغیر، برابر صفر است. این ضریب روشی پارامتری است و برای داده‌هایی با توزیع نرمال استفاده می‌شود. مفهوم معناداری در همبستگی این است که آیا همبستگی به دست آمده بین دو متغیر را می‌توان شانس و تصادفی دانست یا واقعاً نشان می‌دهد که بین دو متغیر همبستگی وجود دارد. این موضوع که عدد به دست آمده معنادار است یا نه از خود عدد به دست آمده با اهمیت‌تر است (مومنی، ۱۳۸۶: ۱۱۱).

بر اساس نتایج جدول (۳) مشخص شد که بین دو متغیر «ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان» و «نگرش به توانایی زنان در تصدی پست‌های مدیریتی» رابطه وجود دارد. شدت رابطه در حد بالای

<sup>۱۲</sup> در این بخش به دلیل رعایت اختصار، متغیر وابسته را نگرش نامیده‌ایم. هرگاه سخن از نگرش می‌شود منظور «نگرش افراد مورد مطالعه نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان» است.

<sup>۱۳</sup> در برخی از فرضیه‌های تحقیق تلاش کردیم برای کسب اطلاعات دقیق‌تر پس از نتیجه‌ی کلی، آزمون مربوطه در بین نمونه‌ی زنان (۱۲۵ نفر) انجام دهیم که به تناسب، نتایج را نیز آورده‌ایم.

<sup>۱۴</sup> Pearson Correlation Coefficient

مطالعه‌ی نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان ۱۲۳

۰/۶۷- و منفی است. این آزمون برای نمونه‌ی زنان نیز همین نتیجه را، اما با شدت رابطه‌ی کمتر نشان می‌دهد. به عبارتی؛ هر چقدر پاسخ‌گویان عقاید قالبی راجع به ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان را بیشتر پذیرفته‌اند، نگرشی منفی‌تر نیز نسبت به موضوع مدیریت زنان داشته‌اند.

**فرضیه‌ی دوم:** رابطه‌ی بین متغیر «وضعیت اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها» و «نگرش»

آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۳) نشان داد که بین دو متغیر فوق رابطه وجود دارد و شدت همبستگی کل بین دو متغیر ۰/۵۹- و شدت همبستگی در بین نمونه‌ی زنان ۰/۴۰۸- است.

**فرضیه‌ی سوم:** رابطه‌ی بین متغیر «مسئولیت‌های خانوادگی زنان» و «نگرش»

یافته‌ها حاکی از رابطه‌ای معنادار و منفی بین دو متغیر «مسئولیت‌های خانوادگی زنان» و «نگرش به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان» و شدت رابطه در حد بالای ۰/۶۳- است. به عبارتی؛ به هر میزانی که پاسخ‌گویان، عقاید قالبی در خصوص مسئولیت‌های خانگی زنان را بیشتر پذیرفته‌اند نگرشی منفی‌تر نیز نسبت به موضوع مدیریت زنان داشته‌اند. آن‌گونه که در جدول (۳) مشخص است شدت رابطه در نمونه‌ی زنان کمتر است.

**فرضیه‌ی چهارم:** عوامل جمعیت‌شناختی (سن، بعد خانوار، جنس، وضعیت تأهل، تحصیلات و رده‌ی شغلی) با «نگرش به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان» رابطه‌ای معنادار دارد.

**سن و نگرش:**

برای آزمون این موضوع که آیا بین متغیر «سن» پاسخ‌گویان و «نگرش آنان به موضوع مدیریت زنان رابطه‌ای وجود دارد یا نه؟» از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده کردیم. نتایج (جدول ۳) نشان داد که رابطه‌ی بین دو متغیر، معنادار، شدت رابطه، ضعیف و جهت رابطه، منفی است. نتایج آزمون برای نمونه‌ی زنان شدت رابطه‌ی بیشتری را نسبت به نتیجه‌ی کلی نشان می‌دهد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، در مجموع، کارکنان جوان نسبت به کارکنان مسن و زنان جوان نسبت به مردان و زنان مسن نگرشی مثبت‌تر به موضوع مدیریت زنان داشته‌اند.

**بعد خانوار و نگرش:**

یکی از فرضیه‌های تحقیق این بود که کارکنان عضو خانواده‌های کم‌جمعیت‌تر نسبت به سایرین نگرشی مثبت‌تر به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان دارند. استدلال این بود که خانواده‌های با جمعیت بیشتر معمولاً سنتی‌تر و از لحاظ طبقه‌ی اجتماعی در سطحی پایین‌تر هستند در نتیجه، فرهنگ

مردسالاری نیز بیشتر حاکم است و نگرشی منفی‌تر نسبت به مدیریت زنان وجود دارد. نتایج آزمون (جدول ۳) فرض محققان را تأیید کرد و رابطه‌ای معنادار بین دو متغیر فوق را نشان داد. به عبارت ساده‌تر، اعضای خانواده‌های با ابعاد کوچک‌تر نگرشی مثبت‌تر به موضوع مدیریت زنان داشته‌اند.

جدول (۴) آزمون مقایسه میانگین برای متغیر نگرش به تفکیک متغیرهای زمینه‌ای

متغیرهای زمینه‌ای	میانگین	درجه‌ی آزادی	معناداری
جنس	۲۶/۲۳ (مردان) / ۳۸/۰۲ (زنان)	۴۰۳	۰/۰۰۰
وضعیت تأهل	۳۷/۱۳ (مجردین) / ۳۶/۴۶ (متاهلین)	۲۸۸	۰/۱۱۸
تحصیلات	۳۶/۹۳ (دیپلم) / ۳۹/۸۱ (بالتر از دیپلم)	۱۱۳	۰/۰۰۵
رده شغلی	۳۳/۲۱ (کارمندی) / ۳۲/۱۸ (مدیریتی)	۳۹۶	۰/۳۱

#### جنس و نگرش:

برای آزمون رابطه‌ی این موضوع که آیا زنان و مردان مورد مطالعه در نگرش‌شان به تصدی پست‌های مدیریتی با هم متفاوتند یا نه؟ از آزمون تفاوت میانگین برای گروه‌های مستقل<sup>۱۷</sup> استفاده کردیم. نتایج نشان داد که زنان مورد مطالعه نسبت به مردان نگرشی مثبت‌تر در خصوص مدیریت زنان دارند و از لحاظ آماری نیز نتیجه‌ی به دست آمده معنادار است.

#### وضعیت تأهل و نگرش:

نتایج آزمون تفاوتی معنادار را بین کارکنان متأهل و مجرد در خصوص نگرش‌شان به موضوع مدیریت زنان نشان نداد. به عبارتی، متغیر وضعیت تأهل تأثیری در نگرش افراد در موضوع مورد مطالعه نداشته است.

#### میزان تحصیلات و نگرش کارکنان:

آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه نشان داد که هیچ‌گونه تفاوت معنادار بین پاسخ‌گویان با مقاطع تحصیلی متفاوت در رابطه با نگرش‌شان به موضوع مدیریت زنان وجود ندارد<sup>۱۸</sup>.

17. T-Test

۱۵. به علت معنادار نشدن نتایج از آوردن جداول مربوط به آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه خودداری کردیم و نتایج مربوط به آزمون تفاوت میانگین‌ها برای این متغیر را در جدول (۴) آوردیم.

مطالعه‌ی نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان ۱۲۵

در ادامه، متغیر تحصیلات به متغیر اسمی دو حالته (دیپلم و بالاتر از دیپلم) تبدیل شد و در بین نمونه‌ی زنان مورد آزمون قرار گرفت (جدول ۴). نتایج نشان داد که زنان با تحصیلات بالاتر از دیپلم نسبت به شاغلان زن دیپلم، به مدیریت زنان نگرشی مثبت‌تر داشته‌اند. نتیجه نیز از لحاظ آماری معنادار است.

#### رده‌ی شغلی و نگرش:

آزمون تفاوت میانگین‌ها نشان داد شاغلان رده‌های کارمندی و مدیریت دیدگاه نسبتاً یکسانی در خصوص مدیریت زنان داشته‌اند و تفاوت میانگین ملاحظه شده در جدول ۴ از لحاظ آماری معنادار نشده است.

#### - رگرسیون چندمتغیره

برای سنجش تأثیر متغیرهای مستقل بر نگرش پاسخ‌گویان، از آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده کردیم. این روش، روش گام‌به‌گام<sup>۱۶</sup> است که در آن متغیرها بر حسب بیشترین تأثیری که در تعیین متغیر وابسته دارند وارد معادله می‌شوند. به‌طور کلی شش متغیر (سن، تحصیلات، بعد خانوار، مسئولیت‌های خانوادگی، ویژگی‌های جسمی و جنسیتی و شرایط حاکم بر جامعه و سازمان‌ها) وارد معادله شد که در مجموع نتایج نشان داد که این متغیرها ۰/۶۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین کرده‌اند.

جدول (۵) معادله‌ی رگرسیونی «نگرش نسبت به دست‌یابی زنان به پست‌های مدیریتی»

متغیر	ضریب بی (B)	ضریب بتا (Beta)
سن	-۰/۱۱	-۰/۰۹
تحصیلات	-۰/۲۰	-۰/۱۸
تعداد اعضای خانوار	-۰/۱۴	-۰/۱۱
مسئولیت‌های خانوادگی	-۰/۱۸	-۰/۲۶
ویژگی‌های جسمی و جنسیتی	-۰/۲۹	-۰/۲۸
شرایط حاکم بر جامعه و سازمان‌ها	-۰/۳۰	-۰/۲۳
عدد ثابت	۱۵/۲	
R <sup>2</sup> =0/67	R=0/73	F=96/11
	Df=6/403	Sig=0/000

<sup>16</sup> . Stepwise Method

## نتیجه‌گیری

هدف تحقیق؛ «مطالعه‌ی نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان» بر اساس نظریه‌ی نئوکلاسیک بود. به‌طور کلی در بخش توصیفی مشخص شد که از کل حجم نمونه‌ی مورد مطالعه، بیش از ۳۰ درصد پاسخ‌گویان زن دارای تحصیلات کارشناسی و از کل افراد مورد مطالعه، ۹۴/۹ درصد در رده‌ی شغلی کارمندی مشغول فعالیت بودند.

نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها نشان داد که متغیرهای مستقل سه‌گانه‌ی تحقیق یعنی «ویژگی‌های جسمی و جنسیتی»، «مسئولیت‌های خانوادگی زنان» و «وضعیت اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها» با متغیر وابسته رابطه دارند. شدت رابطه در حد متوسط به بالا و جهت رابطه در سه فرضیه‌ی نخست، منفی بوده است. به‌عبارت ساده‌تر باید بگوییم که هر چقدر افراد مورد مطالعه، کلیشه‌های جنسیتی مربوط به ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان (جدول ۲)، مسئولیت‌های خانوادگی و وضعیت اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها را بیشتر پذیرفته‌اند، نگرشی منفی‌تر به موضوع مدیریت زنان داشته‌اند. این نتیجه تأییدکننده‌ی دیدگاه نظریه‌ی نئوکلاسیک است که بر نقش متغیرهای فوق در ایجاد و تداوم نابرابری‌های جنسیتی تأکید دارد. در ادامه مشخص شد که زنان مورد مطالعه نسبت به شاغلان مرد کمتر به زنانه بودن مسئولیت‌های خانوادگی و ویژگی‌های جسمی و جنسیتی متناسب به زنان اعتقاد دارند و هم‌چنین متغیرهای ذکرشده را کمتر از مردان مانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی و موفقیت آنان در چنین مناصبی می‌دانند.

نتایج آزمون فرضیه‌های مربوط به متغیرهای زمینه‌ای نشان داد که شاغلان زن نسبت به مردان مورد مطالعه نگرشی مثبت‌تر به مدیریت زنان داشته‌اند، این نتیجه در بین شاغلان جوان‌تر به‌ویژه زنان جوان‌تر نیز ملاحظه شد به‌نحوی که شاغلان جوان نسبت به دیگر هم‌کاران خود و زنان جوان نسبت به مردان و شاغلان زن با سن بالا نگرشی مثبت‌تر نسبت به توانایی زنان در مشاغل مدیریتی داشته‌اند. در مورد متغیر تحصیلات نیز اگرچه نتایج کلی معنادار نبود، اما نتایج در نمونه‌ی زنان نشان داد که افزایش سطح سواد در بین شاغلان زن سبب ایجاد نگرش مثبت‌تر به موضوع مدیریت زنان شده است. این موضوع می‌تواند ناشی از تأثیر سطح تحصیلات بر اعتمادبه‌نفس زنان تحصیل کرده، افزایش آگاهی نسبت به نابرابری‌های جنسیتی موجود در سازمان‌ها و مخالفت با جو سازمانی حاکم باشد. باید گفت که با توجه به نتیجه‌ی حاصل‌شده و ادامه‌ی روند افزایش زنان تحصیل‌کرده‌ی جامعه، نقش متغیر «تحصیلات» در شکستن فضای موجود و کاهش نابرابری‌های جنسیتی از جمله عرصه‌ی تصمیم‌گیری‌های سازمانی، در آینده می‌تواند بسیار تعیین‌کننده باشد.

از نتایج دیگر، نگرش مثبت‌تر شاغلان عضو خانواده‌های کم‌جمعیت‌تر به موضوع مدیریت زنان بود که این موضوع می‌تواند ناشی از کم‌رنگ شدن فرهنگ مردسالاری در این نوع از خانواده‌ها و افزایش سطح آگاهی اعضا باشد. با توجه به روند تغییرات جمعیتی کشور که به سمت خانواده‌های کم‌جمعیت‌تر است این عامل می‌تواند در درازمدت بر کاهش نابرابری‌های جنسیتی و موضوع مدیریت زنان تأثراتی مثبت داشته باشد، اگرچه متغیر بعد خانوار نیز معلول و تحت تأثیر متغیرهای دیگر است.

در خصوص متغیر رده‌ی شغلی نتایج نشان می‌دهد که شاغلان کارمند و رده‌ی مدیریتی دیدگاهی نسبتاً مشابه نسبت به مدیریت زنان داشته‌اند. نتایج توصیفی به‌دست‌آمده در این مورد نیز جای تأمل بسیار دارد چنان‌که وقتی از پاسخ‌گویان پرسیدیم: «کدام یک از پست‌های مدیریت، معاونت و کارمندی برای زنان مناسب است؟» تنها ۲۶/۴ درصد کارکنان زن، ۵/۷ درصد کارکنان مرد و ۴/۸ درصد مدیران پاسخ‌گو، رده‌ی شغلی مدیریتی را برای زنان مناسب دانسته‌اند. جالب آن‌که درصد مدیران زن در ایران نزدیک به آماری است که از سوی کارکنان مرد و مدیران مورد مطالعه اعلام شده است. این نتایج می‌تواند مؤید دیدگاه کیوی و کامپنهود باشد که پیش‌زمینه‌ی رفتار را نگرش افراد می‌دانند. در جامعه‌ی کنونی ایران، مردان تصمیم‌گیرندگان نهایی در انتصاب مدیران جامعه هستند و با توجه به این نباید سهم اندک زنان از حوزه‌های مدیریتی کشور را با چنین نگرش غالبی غیر معمول دانست.

در مجموع با توجه به نتایج تحلیلی (تأیید فرضیه‌های تحقیق) و نتایج توصیفی تحقیق (در حالی که حدود ۸۰ درصد از مردان و بیش از ۹۰ درصد زنان و همه‌ی مدیران مورد پرسش اعتقاد داشتند که زنان می‌توانند مدیرانی موفق باشند، در نهایت تنها ۲۶/۴ درصد کارکنان زن، ۵/۷ درصد کارکنان مرد و تنها ۴/۸ درصد مدیران پاسخ‌گو، رده‌ی شغلی مدیریتی را برای زنان مناسب دانسته‌اند) می‌توان گفت که در سازمان‌های مورد مطالعه به‌گونه‌ای محسوس «موانع نامرئی رشد زنان» و به تعبیری «سقف شیشه‌ای» وجود دارد و این عامل مهم‌ترین مانع ارتقای زنان و دست‌یابی آنان به مشاغل مدیریتی است. در حالی که با توجه به مطالعات گوناگون، دلایل و شواهدی مبنی بر برتری مردان مدیر نسبت به زنان مدیر وجود ندارد (جعفرنژاد، ۱۳۸۴: ۷۸). با توجه به متغیرهای مورد تأکید نظریه‌های مطرح در این مقاله، به‌ویژه نظریه‌ی نئوکلاسیک و تأیید فرضیه‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که فضای غالب سازمان‌ها و ادارات هم‌چون؛ معیارهای نابرابر استخدام، محدودیت‌های شغلی، فرصت‌های نابرابر آموزشی، امکانات نابرابر در ارتقای شغلی، اعتقاد کم مدیران به توانایی‌های مدیریتی زنان، پذیرش وضعیت موجود از سوی اکثریت جامعه از جمله زنان و غیره

محصول کلیشه‌ها و پندارهای نادرست جنسیتی است که در سازمان‌ها تحت عنوان سقف شیشه‌ای عمل می‌کنند. همین موضوع باعث شده است که علی‌رغم اذعان اکثریت جامعه، از جمله نمونه‌ی این تحقیق، به توانایی زنان در مسئولیت‌های مدیریتی، در نهایت مشاغل مدیریتی را برای زنان مناسب ندانند.

این باورهای جنسیتی که پیامد ساختار و شرایط فرهنگی و اجتماعی جوامع و محصول رسوم و تعصبات اجتماعی است از طریق فرایندهای جامعه‌پذیری، در فضای جامعه و سازمان‌ها حاکم شده‌اند و به‌صورت ناخودآگاه و به‌عنوان مهم‌ترین مانع ارتقای شغلی زنان عمل می‌کنند. کلیشه‌های جنسیتی از طریق فرایند جامعه‌پذیری، تولید و بازتولید می‌شوند چنان‌که ایجاد و آموزش این باور و پندارها از خانواده شروع می‌شود، در نظام آموزشی مدرسه تداوم می‌یابد و نهایتاً در رسانه‌ها تبلیغ و ترویج می‌شود و جنبه‌ی باور اجتماعی، آداب، رسوم و سنت به‌خود می‌گیرد.

علی‌رغم شرایط موجود، توجه به برخی از نتایج تحقیق از جمله؛ پذیرش کمتر کلیشه‌های جنسیتی مورد مطالعه از سوی زنان نسبت به شاغلان مرد، باور کمتر زنان در قیاس با مردان به این‌که متغیرهای مورد مطالعه مانع دست‌یابی زنان به پایگاه‌های مدیریتی می‌شود، نگرش مثبت‌تر شاغلان زن و پاسخ‌گویان جوان و افراد تحصیل‌کرده‌تر (به‌ویژه در نمونه‌ی زنان) و اعضای خانواده‌های کم‌جمعیت‌تر به موضوع مدیریت زنان و افزایش علاقه‌مندی زنان جامعه به تحصیلات به‌ویژه در سطوح عالی، می‌تواند نشان از تغییراتی در شرایط موجود یا حداقل تخفیف نابرابری‌های جنسیتی موجود باشد، اما لازم است برای فراهم کردن زمینه‌ی بهتر اقدامات گوناگون از جمله در موارد زیر انجام پذیرد:

- ایجاد فرصت‌های لازم برای تأسیس انجمن‌ها، مؤسسه‌ها، سازمان‌ها و به‌طور کلی مراکز تجمع زنانه برای آگاهی از کمّ و کیف توانایی‌های بالفعل و بالقوه‌ی خود.

- برگزاری دوره‌های آموزشی توسط همین انجمن‌ها و تشکل‌های زنانه برای آشنا کردن زنان با حقوق خود، و فراهم نمودن زمینه‌های خودباوری و آگاهی از قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی و این موضوع که وضعیت فعلی مطلوب نیست و زنان برای رسیدن به وضعیت مناسب‌تر باید هرچه بیشتر متشکل شوند.

- تلاش برای ترغیب زنان در به‌کارگیری قدرت اقتصادی خود به‌عنوان کارکنان بخش‌های عمومی و خصوصی و به‌عنوان افراد صاحب‌رأی. آنان از طریق استفاده از حق رأی خود می‌توانند زنان بیشتری را وارد جامعه و زندگی عمومی کنند و با ایجاد تشکل‌ها نقشی مؤثرتر در برنامه‌ریزی‌های رسمی داشته باشند.



مطالعه‌ی نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان ۱۲۹

- برگزاری سمینارها و تشکیل کارگاه‌های آموزشی برای آشنا شدن مدیران، سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران با مقوله‌ی جنسیتی و فواید حضور مؤثرتر زنان در رده‌های بالای تصمیم‌گیری.
- تشویق و ترغیب مدیرانی که از زنان در سطوح بالای سازمانی استفاده می‌کنند و امکان به اثبات رسانیدن لیاقت آنان با دادن فرصت‌هایی که فراهم می‌آورند و معرفی زنان برتر و مقایسه‌ی عمل‌کرد آنان با مردان هم‌پایه‌ی آنان.
- تلاش در جهت تنظیم کتب درسی متناسب با مسایل زنان به‌ویژه در مباحث اشتغال، مدیریت زنان و غیره.
- اتخاذ نگاهی علمی و کارشناسانه‌تر در رسانه‌های عمومی کشور در خصوص بحث زنان در رسانه و جامعه.
- نظارت و ارزیابی پیشرفت زنان از طریق ایجاد بانک‌های اطلاعاتی و تحلیل مقایسه‌ای دسترسی زنان و مردان به مشاغل در تمام سطوح.
- در نهایت، تلاش در جهت افزایش آگاهی عمومی نسبت به این موضوع که ورود بیشتر زنان به عرصه‌های مختلف به‌ویژه حوزه‌ی مدیریتی کشور، نه یک ژست بلکه ضرورتی است که نه تنها زنان، بلکه کل جامعه از آن منتفع خواهد شد.

پروژه گاه‌علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

احمدی، حبیب؛ سعیده گروسی (۱۳۸۳) «بررسی تأثیر برخی عوامل اجتماعی و فرهنگی بر نابرابری جنسیتی در خانواده های شهر کرمان و روستاهای پیرامون آن» تهران، فصلنامه مطالعات زنان، سال دوم، شماره ۶  
اوت، الیتون و جی. ام. شفریتز (۱۳۸۱) نظریه‌های سازمان: اسطوره‌ها، ترجمه: علی پارسائیان، تهران: انتشارات فرزانه.  
خمسه، اکرم (۱۳۸۳) «بررسی طرح‌واره‌های نقش جنسیتی و کلیشه‌های فرهنگی در دانشجویان دختر»، فصلنامه مطالعات زنان، سال دوم، شماره ۶ صص ۱۳۴-۱۱۵  
ساروخانی، باقر (۱۳۷۰) دائرةالمعارف علوم اجتماعی، تهران: کیهان.  
سلطانی گردفرامری، مهدی (۱۳۸۵) نمایش جنسیت در سینمای ایران، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۴، شماره ۱ و ۲، پیاپی ۱۴، صص ۹۱-۶۱

شادی‌طلب، ژاله (۱۳۷۹) مدیریت زنان در کنگره زن، دانشگاه، فردای بهتر. توان: مطالعات زنان ۱.  
کار، مهرانگیز (۱۳۷۹) زنان در بازار کار ایران، چاپ دوم، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.

۱۳۰ پژوهش زنان، دوره‌ی ۷، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۸

کیوی، ریموند و لوک. وان کامبهنود (۱۳۸۲) روش تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه: عبدالحسین نیک‌گهر، تهران: نشر توتیا.  
لاون، رابرت (۱۳۸۱) رفتار سازمانی، مترجم: حسن‌زاده و مجتبی طبری، انتشارات ساوالان.  
محمدی‌اصل، عباس (۱۳۸۱) جنسیت و مشارکت، چاپ اول، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.  
مرکز آمار ایران (۱۳۸۶) نتایج آمارگیری از نیروی کار.  
مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری (۱۳۸۰) نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران، گردآوری نسرين جزینی  
تهران: انتشارات شهید بهشتی.  
مومنی، منصور (۱۳۸۶) تحلیل‌های آماری با استفاده از Spss، چاپ اول، تهران: انتشارات کتاب نو.  
میرغفوری، سید حبیب‌الله (۱۳۸۵) «شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته شدن زنان به پست‌های مدیریتی در  
سازمان‌های دولتی استان یزد»، فصلنامه مطالعات زنان، سال چهارم، شماره ۱.

**Allen, B.P** (1995) "Gender Stereotypes are not accurate", *Journal of Personality and Social Psychology* 25:489.

**Doyle, J.A, and M.A.Paludi** (1998) *Sex and Gender: the Human Experience*. Boston: McGraw Hill.

**Inesko, Chester A** (1967) *Theories of Attitude Change*, New York, NY: Appleton Century-Crofts.

**Martell, Richard F. and etal** (1998) "Sex stereotyping in the executive suite": Much ado about something, *Journal of Social Behavior and Personality*.13 (:127-1381).

**Redwood, Rene** (1996) *The Glass Ceiling: The findings and Recommendations of the federal Glass Ceiling Commission*, Retrieved 21 July2003 ([http:// www. Inmotionmagazine.com/glass.html](http://www.Inmotionmagazine.com/glass.html)).

**Turner, J** (1999) *The Structure of Sociological Theory*, *Journal of Personality and Social Psychology* 69:797-811

**United Nations Development Programme** (1997) *Human Development Report 1997*, New York: Oxford University Press.