

Research Paper

The Most Important Success Factors of Female Managers in Education of Shiraz City

Elham Bacheh Sagha¹, Mehrdad Ahmadi^{2*}, Seyed Mohammad Hossein Kamani²

1. Doctorate Business Administration Of Mad Institute, Shiraz. Iran.

2. Assistant professor of Management, Department of Management, Tehran Branch, Payam noor University.

Received: 2020/04/18

Revised: 2021/05/17

Accepted: 2021/06/06

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jzv.2021.24544.3200

Keywords:

Women's Management Success, Managerial Skills, Individual Factors, Meta-Synthesis, Education

Abstract

Introduction: In general, today women's presence and management Success is one of the ways of the growth, development and success of organizations. Therefore, it is important to study the effective factors on successful management of women. Therefore, the main goal of this study is to identify and identify the factors of success of women management in education organization in Shiraz by using the Meta-Synthesis method.

Materials and Methods: The statistical population of the department includes articles from the period of 2001-2018 with the topic of women's success, of which 80 articles have been used using purposeful sampling. In the quantitative section the statistical society, female education managers of Shiraz city in 2018 were selected, that 90 of them were selected by simple stratified sampling method. At the end of the review, 80 articles from 330 articles related to the topic of effective factors on women's managerial success using the meta-synthesis method in 152 codes and 44 components or semantic units and 4 classes were identified.

Findings: Based on these factors, the integrated integrated model was presented and validated. Finally, the classes were included in the form of two descriptions of external factors and requirements, and factors and requirements within the organization.

Conclusion: In general, from the findings of the present study, it can be inferred that the factors of different internal and external organizations such as eliminating biases against women, their abilities and position, social inequalities and citizenship in some places and attitudes toward women as the second sex create opportunities for growth and advancement for women.

Citation: Bacheh sagha, E., Ahmadi, M., Kamani, M., The Most Important Success Factors of Female Managers in Education of Shiraz City. Quarterly Journal Women and Society. 2022; 13 (50): 33-50.

***Corresponding Author:** Mehrdad Ahmadi

Address: Assistant professor of Management, Department of Management, Tehran Branch, Payam noor University

Tell: 09179705085

Email: dr.mehrdadahmadi@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction

In general, today, the presence and success management of women is one of the ways for the growth, development and success of any organizations. The issue of women, and especially their participation in high-level decisions and careers, has been considered. Women not only play a role and regarded important in achieving social and political development, but as an active and constructive force, they can accelerate economic development rise and accelerate social justice. That is why women's participation in various fields is equal with men, it has become a necessity of the present time, and the pursuit of social problems has led to the solution of this important problem. Therefore, the study of factors affecting the successful management of women is very important; so, the main goal of present study investigates and identifies the success factors of women management in Shiraz Education center with the use of Meta-combination.

Materials and Methods

The steps of the meta-combination are as follows:

First step; arranging research questions; in this research, various parameters are used to adjust the questions. The research questions are as follows: What are the most important factors in women's managerial success?

Second step: A purposeful review of the related literature, in this step, the researcher conducts his systematic search by focusing on articles published in various journals and selects relevant keywords.

Step 3: Search and selecting appropriate texts; in this step, the researcher reviews the various articles and in step next, the researcher must evaluate the methodological quality of the studies. Step 4: Extracting textual information; at this step, the researcher continuously finalizes the articles, in order to achieving findings within a separate content in which the main

and initial studies are done and reads them several times.

Step 5: Analysis and the composition of qualitative findings; the meta-combination goal is to create a new and integrated interpretation of the researchers' findings. This method has been accepted for clarifying the concepts, patterns and results in refining the existing states of knowledge and the emergence of models, operations and theories.

Step 6: The Quality Control; in the meta-combination method, the researcher considers the following procedures in his study.

1. Throughout the research, the researcher strives to provide clear explanations for the options available in the research and takes great steps.
2. Researchers use both electronic and manual search strategies to find relevant articles;
3. Researchers use the quality control methods used in major qualitative research studies;
4. Also in this research, kappa coefficient index has been used to maintain the quality of the study.

Step 7: In this step of the meta-combination method, the findings of the previous steps are presented.

Findings

The statistical population of meta-combination include articles of the period 2000-2018 with the subject of the women's success that about 80 articles which has been used by targeted sampling method. At the end of the research, 80 articles out of 330 related articles to the topic of the study" Factors affecting women's managerial success using the meta-combination method in 44 dimensions and 152 components or semantic units and 4 categories was grouped and identified and based on these factors, the final integrated model was presented and validated. Finally, the classifications, in two themes of external organizational factors, requirements and internal organizational factors were included that requirements Organizational at the macro level and the

basics requirements within the organization at the micro level. Factors in extra-organizational requirements various factors such as environmental, individual and family are effective in the success of women in education. These results with the findings are consistent. In their research on the existence of Esmaeilpour & Tafaghodi common and cultural and political factors of the country and role requirements including individual, family and organizational factors Emphasized women as factors influencing women's success or career prospects (16). Therefore, the factors of women's managerial success cannot be referred to the inner- cultural and organizational factors and being indifferent to other factors like individual, environmental ,familial as well as the community where the person live. On the other hand, both environmental, organizational, family and individual factors are influential on the women's success. Mousavirad et al in his model in which investigates the women's managerial positions mentions the lack of reliance on women in their running of their jobs in the training organizations and in Iranian culture (29). In a model of components affecting the successful management of managers as managerial, personal, environmental, cultural factors, expressed organizational, human and structural. In general, from the findings of the present study, it can be inferred that the factors of different internal and external organizations such as eliminating biases against women, their abilities and position, social inequalities and citizenship in some places and attitudes toward women as the second sex create opportunities for growth and advancement for women.

Discussion

Based on the findings of the present study, accepting this assumption probably

indicates that the existing structure at the offices is such that there are unequal conditions for promotion, and there are limited opportunities for the female promotions. In general, considering that by focusing on internal and external organizational factors, it is possible to improve and achieve women's career success. It is suggested that in future research, the results of this research and others Qualitative research in this area should be tested quantitatively and can be generalized in the sample size. If the results of this research are quantitatively and generalizable, a big strides can be taken with macro-cultural , economic and government level regarding the managerial success of women.

Conclusion

It is also recommended that by doing social and cultural projects and studies that highlight the role of women in the development and dynamism of society and also internalizing the sense of responsibility in women for an active and effective presence at various levels, the positive opinion of families, including wives and children, and men can be attracted in the more active and effective presence of women in outdoor activities.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All subjects full fill the informed consent.

Funding

No funding.

Authors' contributions

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

مهم ترین عوامل موفقیت مدیران زن در سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز

الهام بچه سقا^۱، مهرداد احمدی^{۲*}، سیدمحمد حسین کمانی^۲

۱. دکترای مدیریت کسب و کار (DBA)، موسسه علمی آموزشی کسب و کار ماد، شیراز، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: به طور کلی امروزه حضور و مدیریت موفق زنان یکی از راه‌های رشد، توسعه و موفقیت سازمان‌ها است. به همین جهت بررسی عوامل موثر بر مدیریت موفق زنان از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد؛ لذا هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی و شناسایی عوامل موفقیت مدیریت زنان در سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز با استفاده از روش فراترکیب است.

مواد و روش‌ها: جامعه آماری بخش فراترکیب شامل مقالات دوره زمانی سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۳۹۷ با موضوع موفقیت زنان است که تعداد ۸۰ مقاله با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده گردید. در پایان نتایج بررسی ۸۰ مقاله از ۳۳۰ مقاله مرتبط با موضوع عوامل موثر بر موفقیت مدیریتی زنان با استفاده از روش فراترکیب در ۱۵۲ کد، ۴۴ مفهوم یا واحد معنایی و ۴ طبقه گروه‌بندی و شناسایی گردید و بر اساس این عوامل مدل یکپارچه نهایی ارائه و اعتبارسنجی شد و سپس طبقه‌ها در قالب دو درونمایه عوامل و الزامات برون سازمانی و عوامل و الزامات درون سازمانی گنجانده شدند.

یافته‌ها: براساس یافته‌های این تحقیق، مهمترین عوامل موثر بر موفقیت زنان به دو دسته عوامل برون سازمانی و درون سازمانی تقسیم می‌شوند، که الزامات برون سازمانی در سطح کلان و میانی و الزامات درون سازمانی در سطح خرد مطرح‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری: در الزامات برون سازمانی عوامل مختلفی نظیر عوامل محیطی، عوامل فردی و عوامل خانوادگی در موفقیت زنان در آموزش و پرورش موثر می‌باشند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۲۰

تاریخ داوری: ۱۴۰۰/۰۲/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۱۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jzv.2021.24544.3200

واژه‌های کلیدی:

مدیریت موفق زنان، مهارت‌های مدیریتی، عوامل فردی، عوامل اجتماعی و سیاسی، عوامل درون و برون سازمانی، تحلیل فراترکیب.

* نویسنده مسئول: مهرداد احمدی

نشانی: استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۱۷۹۷۰۵۰۸۵

پست الکترونیکی: Dr. mehrdadahmadi@yahoo.com

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

امروزه مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز از موضوعات مهمی است که مورد توجه صاحب نظران علوم مختلف و مدیران و مسئولان کشورها قرار گرفته است (۱)؛ از این رو همواره مقوله زنان و بویژه مشارکت آنها در تصمیم‌گیریها و مشاغل با سطوح عالی مورد توجه بوده است (۲). در این راستا زنان نه تنها نقش به‌سزایی در تحقق توسعه اجتماعی و سیاسی دارند بلکه به عنوان یک نیروی فعال و سازنده می‌توانند بر سرعت فزاینده توسعه اقتصادی و تسریع عدالت اجتماعی بیفزایند. از همین رو است که مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف و هم‌تراز با مردان به یک ضرورت زمان حاضر تبدیل شده است و نیل به حل معضلات اجتماعی را به حل این مهم سوق داده است (۳). متأسفانه در کشورهای درحال توسعه نظیر کشور ما، حاکمیت مردسالارانه، تصور غالب جامعه در خصوص نسبت توانایی مرد به زن، تصویری که زنان نسبت به مسئولیت‌های خانوادگی و خانه‌داری دارند و همچنین عدم خودباوری زنان باعث کم‌رنگ شدن آنها در عرصه‌های مدیریتی شده است (۴). شواهد نشان می‌دهند نگرش منفی مدیران مافوق در جهت پذیرش زنان در پست‌های کلیدی و مدیریتی در عدم پذیرش زنان در این حوزه، نقش به‌سزایی دارد. هنگامی که روسا به زنان از لحاظ کاری اطمینان ندارند و در مورد موفقیت زنان در سطوح سرپرستی و مدیریتی پیش‌داوری می‌کنند، مسلماً ارتقای شغلی زنان نیز با مشکل مواجه خواهد شد. یکی دیگر از عوامل پیدایش توسعه قدرت مردان در جایگاه‌های مدیریتی، وجود نوعی مانع نامرئی به نام سقف شیشه‌ای است. یعنی به رغم حضور مؤثر بانوان در مقاطع تحصیلی عالی و احراز شایستگی‌های عمومی، متأسفانه هنوز تعداد زنانی که توانسته‌اند در سطوح عالی مدیریتی منصوب شوند، بسیار اندک است (۵). علاوه بر این شواهد حاکی از آن است که در چند دهه اخیر با وجود موانع و مشکلات فراوان تعداد زنان در نیروی کار رو به افزایش است، اما پیشرفت آن‌ها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است. این در حالی است که تحقیقات انجام شده برای شناخت برتری مردان در مدیریت، وجه تمایزی را برای مدیر بودن انحصاری مردان قائل نیست. اگر چه بسیاری از تصمیم‌گیرندگان به قابلیت و توان زنان جامعه در عرصه مدیریتی واقف می‌باشند، اما به دلیل حاکم بودن نگرش جنسیتی در سازمانها حتی در شرایط تخصصی برابر، برتری را به مردان می‌دهند. هنوز نگرشها و ارزشهای جامعه، پدرسالارانه می‌باشد و این ارزشها تقریباً تمامی حوزه‌های هیأت اجتماعی و فردی اعضای جامعه را تحت تأثیر قرار داده است (۶). از جهت دیگر تحقیقات محققین در زمینه موفقیت شغلی نشان می‌دهند که این مفهوم اکنون در مباحث رفتار سازمانی جایگاه

مهمی را به خود اختصاص داده است و بر اساس یافته‌های این پژوهش‌ها شناخت ویژگی‌های فردی و محیطی و شرایطی که منجر به موفقیت شغلی زنان در صنایع و ساختارهای سازمانی مختلف می‌شود برای ایجاد پیشرفت شغلی مفید خواهد بود (۷). در این راستا در هر سازمان بی‌شک مهم‌ترین و اساسی‌ترین موضوع برای دست‌اندرکاران، مسئولین و برنامه‌ریزان آن سازمان، موفقیت در دستیابی به اهداف تعیین شده می‌باشد و مهم‌ترین نقش را در توفیق هر سازمان، نیروی انسانی و به‌ویژه مدیران آن بر عهده دارند. به همین دلیل موضوع موفقیت مدیران سازمان‌ها و اینکه عوامل مؤثر بر آن کدامند و اولویت این عوامل به چه ترتیبی است همواره مورد نظر سازمان‌ها و مسئولین آنها بوده و هست (۸). نقش و جایگاه مدیران در سازمانها به گونه‌ای است که حیات و دوام سازمانها در گرو توانمندیها و موفقیت مدیران آنهاست. مدیران عضو حیاتی سازمان هستند و آن را اداره و هدایت می‌کنند به طوری که می‌توان گفت موفقیت مدیران، موفقیت سازمانها و شکست مدیران شکست سازمانها می‌باشد (۹). بنابراین وقتی که موفقیت مدیران تا این اندازه اهمیت دارد شناخت عوامل مؤثر بر این موفقیت افراد مختلف بویژه در مدیریت زنان در بخش‌های دولتی ضروری می‌باشد.

اصولاً شواهد حاکی از آن است عوامل متعددی بر موفقیت مدیران زن تأثیر گذارند، بخشی از این عوامل به ویژگیها و خصوصیات شخصی زنان مربوطند که در این زمینه نظریات گوناگونی توسط صاحب‌نظران مدیریت (مانند کونتز، میستوگدیل، بنتون و...) بیان شده‌اند. بخشی دیگر از عوامل مؤثر بر موفقیت مدیران، عوامل سازمانی و پاره‌ای دیگر از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت مدیران عوامل محیطی و خارج از سازمان می‌باشند که از آن جمله می‌توان به عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی - اجتماعی و عوامل قانونی - سیاسی اشاره کرد (۱۰). علاوه بر عوامل فوق، موفقیت هر مدیر تابعی از نحوه عملکردش در جایگاه و پست مدیریت نیز می‌باشد بطوریکه می‌توان گفت هر مدیری در صورتی به اهداف مورد نظر دست خواهد یافت و موفق خواهد بود که نقشها، ماموریتها و وظایف محوله را نیز به خوبی و به نحو احسن به انجام رساند. به عنوان مثال یزدانی در پژوهشی بیان داشت که از عوامل عدم ارتقا زنان در سازمان، پایین بودن سرمایه اجتماعی آنان است (۶). سرمایه اجتماعی بالاتر سبب افزایش تعامل مثبت بین افراد شده و در نتیجه سبب افزایش در یادگیری و ارتقا مهارت می‌شود. عوامل مؤثر در انتصاب زنان در پستهای مدیریتی و موفقیت آنان را به ترتیب اعتماد به نفس، اعتقادات مذهبی، سیاست، مسئولیتهای خانوادگی و جامعه‌پذیری جنسیتی بر شمرده‌اند (۱۱). به طور کلی باتوجه به مطالب بیان شده در خصوص اهمیت مدیریت سازمان‌ها و همچنین حضور زنان در

سبک‌های رهبری مشورتی، اجماعی و مردمی و مردان بیش از زنان نسبت به سبک‌های رهبری آمرانه گرایش یا تمایل دارند» درست باشد، ولی این واقعیت را نباید از نظر دور داشت که بسیاری از مردان در عمل به این نتیجه می‌رسند که رهبری آمرانه، مناسب‌تر است (۳). خالید و همکاران بیان داشتند که عوامل خانوادگی بیش از سایر عوامل در عدم ارتقای شغلی زنان موثر است. میزان ارتقای شغلی زنان پاسخگو، از کیفیت نقش، فشار نقش، تقسیم جنسیتی کار در خانه، تقاضاهای ساختاری خانواده، اضطراب و ویژگی‌های مدیریتی به طور مستقیم و از متغیرهای افسردگی، استرس، خستگی شغلی، تهی‌سازی انرژی فرد، سرایت شرایط تنش‌آمیز یک نقش به نقش دیگر و محرک‌های تنش‌زای خانوادگی به طور غیرمستقیم تاثیر می‌پذیرد (۱۵).

جان آپلین^۱ در پژوهشی عوامل اساسی در موفقیت مدیران را به سه دسته عوامل فردی (درونی)، عوامل محیطی (بیرونی) و عوامل تصادفی^۲ (تعدیل‌کننده) تقسیم بندی نمود؛ بنابراین برای موفق بودن، مدیر باید صفات و مهارت‌های فردی مختلفی را دارا باشد و حتی اگر تمامی شرایط و عوامل فردی مساعد باشد، موفقیت حاصل نخواهد شد مگر آنکه عوامل محیطی به شکل مطلوبی فراهم گردد. در کنار این عوامل، فاکتورهای تعدیل‌کننده (فرصت بروز مهارت‌ها و قابلیت‌ها، استراتژی‌ها و برنامه‌های سازمان و...) نیز نقش مهمی را در موفقیت مدیران ایفا می‌کنند. به نظر کریتنر^۳، از صاحب‌نظران مدیریت، حداقل سه عامل عمده برای موفقیت مدیر وجود دارد که وی آنها را در قالب یک فرمول ارائه می‌کند؛ به نظر وی سه عامل توانائی، انگیزه موفقیت و فرصت، عواملی هستند که اگر درهم ضرب شوند یک فرمول اصولی برای توفیق مدیریت فراهم می‌شود. وی همچنین بیان داشت موفقیت مدیر به ترکیب متناسب توانائی، انگیزه مدیریت و فرصت بستگی دارد و عدم وجود یک عامل منجر به ضایع شدن سایر عوامل می‌گردد (۱۶). در نظریه‌ها و تئوری‌های متعددی در باب موفقیت افراد بخصوص زنان در عرصه مدیریتی وجود دارد که با رهیافت‌های مختلف و مبتنی بر بینش و روش خاص خود به شرح و تفسیر موضوع پرداخته‌اند.

بررسی وضعیت شغلی زنان، ارتقا و موفقیت آنها بویژه در حوزه مدیریتی در سازمانها و نهادها به منزله یکی از بحث‌های مهم در دهه اخیر بوده است و در این زمینه پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است. از طرف دیگر به دلیل نقش و اهمیت زنان در جامعه جهانی نیز سازمان‌های بین‌المللی توجهی ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند؛ از این رو، همواره مقوله زنان و به ویژه مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها و مشاغل سطوح عالی، مورد

جامعه، بررسی عوامل موثر بر موفقیت آنها بسیار ضروری است؛ زیرا تحقیقات مختلف نشان از حضور با اهمیت زنان در جامعه و در مشاغل مختلف دارد. در عصر کنونی، نادیده گرفتن و یا حتی کم‌رنگ دانستن موضوعات مربوط به زنان، در واقع انحراف از مسیر توسعه همه جانبه و پایدار است (۱۲)، چراکه زنان به عنوان نیمی از سرمایه انسانی نقش مهمی در پیشبرد اهداف جامعه و سازمان‌ها دارند بنابراین لازم است که عوامل موثر بر موفقیت آنها در حوزه‌های مختلف بویژه در بحث مدیریت سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

مبانی و پیشینه تحقیق

در خصوص موفقیت زنان در عرصه مدیریتی طبق نظر نئوکلاسیک پیرامون عوامل موثر بر تفاوت‌های جنسیتی زنان و مردان، می‌توان به عوامل مسئولیت‌های خانوادگی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار، تغییر شغل و در نهایت هر عاملی که مدیریت و بهره‌وری نیروی کار را تحت تاثیر قرار دهد پی برد. این نظریه حاکی از آن است که موفقیت شغلی بین زنان و مردان به دلیل مسائل بیان شده حتی در شرایط یکسان برابر نیست. بعضی از محققان و نویسندگان بیان کرده‌اند زنان دارای صفات و رفتارهای اکتسابی خاصی هستند که آنها را برای اعمال سبک رهبری از نوع متمرکز بر مردم، مستعد می‌کند (۱۳). در نتیجه زنانی که مسئولیت رهبری گروه‌های شغلی را به عهده دارند، اغلب از سبک مشارکتی استفاده می‌کنند و طی آن اختیار خود را به افراد تحت نظارت خود تفویض کرده و موجبات رشد و پرورش آنها را فراهم می‌آورند (۱۴)؛ بر این اساس، مردان تمایل دارند بیش‌تر از سبک رهبری کنترلی و نیز شیوه‌هایی استفاده کنند که به رهبری نظامی شباهت دارد. زنان مدیریت مشارکتی را از آن جهت بیش از مردان طبیعی تلقی می‌کنند که با اعمال این نوع رهبری، امکان تعامل با مردم برای آنها بیشتر است و این نوع عمل متقابل اجتماعی را نیز راحت‌تر می‌توانند انجام دهند؛ به علاوه گفته می‌شود که حساسیت طبیعی زنان نسبت به مردم این برتری را (در مقایسه با مردان) به آنها می‌دهد که اعضای گروه را برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها تشویق کنند. مدیریت مبتنی بر فرمان دادن و کنترل نمی‌تواند در امور بازرگانی و تجارت اثربخش باشد. آنچه امروزه موجبات رشد و ترقی سازمان‌ها را فراهم می‌کند خلاقیت و نوآوری است و نمی‌توان به افراد فرمان داد که خلاق و نوآور باشند؛ بلکه فضای باز و مدیریت مشارکتی لازمه خلاقیت و نوآوری است. هر چند ممکن است این نتیجه‌گیری که «زنان بیش از مردان به طور طبیعی نسبت به

3 Kreitner

¹ John Aplin

² Random Factors Modifying

توجه بوده است. با وجود این، به رغم برنامه ریزی هایی که در این حوزه انجام شده است، حضور زنان در پستهای مدیریتی چشمگیر نیست و به نظر می رسد زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات زیادی روبرو هستند. این موضوع نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای

توسعه یافته نیز هنوز در حد یک مسئله باقی مانده است و صاحب نظران نتوانسته اند آن گونه که باید و شاید پاسخی برای آن بیابند (۱). از جهت دیگر یکی از راه های موثر در بهبود و ارتقای شغلی زنان بخصوص در عرصه مدیریت بررسی عوامل موثر بر موفقیت آنها به منظور جلوگیری از تبعیض ها و نابرابری های جنسیتی موجود در جامعه می باشد (۱۰). در مجموع، می توان گفت براساس مطالعات صورت گرفته، عوامل موفقیت مدیریتی زنان در سازمان ها عوامل فردی، محیطی، سازمانی، عوامل توانمند ساز و غیره می باشد. مطالعات صورت گرفته در ایران حاکی از آن است در نظام آموزشی نیز ساختارهای فرهنگی، سیاسی و ذهنی بر ارتقا و موفقیت آنها موثر می باشند (۱۷). فینگلد نشان داد که زنان به ترتیب عوامل فرهنگی، اجتماعی، سازمانی و شخصی و مردان به ترتیب عوامل اجتماعی، شخصی، فرهنگی و سازمانی را در عدم ارتقای زنان در سطوح مدیریتی موثر می دانند (۱۸). مطابق نظریه ها و مطالعات صورت گرفته عوامل مختلفی در موفقیت مدیریت زنان موثر می باشند. یکی از مهمترین این موارد عواملی فردی است که شامل ویژگی هایی نظیر اعتماد به نفس، خودباوری، ریسک پذیری و پذیرفتن مسئولیت های مدیریتی بین مدیران می باشد. خودباوری به معنای تصویری است که فرد از خود و توانایی خود برای رویارویی با دنیای خارج و جامعه دارد (۱).

از دیگر عوامل موثر بر موفقیت زنان عوامل محیطی نظیر عوامل اقتصادی- اجتماعی، شکلی، فرهنگی، سیاسی، سازمانی - مدیریتی، هنجاری، تنظیمی و غیره می باشند. نظریه های جنسیتی ضمن مرتبط دانستن شغل زنان در محیط های خانه و خانواده عوامل فرهنگی و جنبه های ذهنی افراد را از عوامل موثر بر کم و کیف اشتغال موفق زنان به حساب می آورد (۱۹). عوامل موثر بر موفقیت و ارتقا زنان در مشاغل بین المللی را بدین صورت برشمرده اند: ۱ - خانواده هایی که به آموزش عالی و اشتغال دختران خود اهمیت می دهند، آنها را به کسب مشاغل بین المللی برای ارتقاء موفقیت طبقه خانوادگی خود ترغیب می کنند ۲ - تشویق برای کسب دانش و مهارتها در حوزه ی علم و فناوری ۳ - تشویق و حمایت از خانواده برای کسب شغل بین المللی برای زنان. فقدان سرمایه سازمانی، مانع موفقیت شغلی زنان در علم و فناوری است و جهت توسعه ی سرمایه شغلی، باید علم و فناوری

در اختیارشان قرار داده شود تا در مشاغل بین المللی خود موفق شوند. علاوه بر این محققان مختلف به عوامل گوناگونی شامل عوامل محیطی نظیر سیاست، مولفه های فرهنگی و سرمایه اجتماعی، عوامل هنجاری، عوامل تنظیمی نظیر فرایند تفاوت و تبعیض در پروسه اجتماعی شدن زن و مرد، عدم حاکمیت تفکر مرد سالار در جامعه و رفاه اجتماعی زنان، عوامل شکلی، عوامل شناختی نظیر طرز تفکر جامعه در مورد زنان و مدیریت آنها، سرمایه های اجتماعی و فرهنگی اشاره نمودند (۱۹ و ۲۰).

در خصوص عوامل سازمانی اصولا اگرچه گاهی اوقات تصور بر آن است که توانایی زنان برای اتخاذ تصمیمات مناسب سازمانی به اندازه مردان و حتی در برخی موارد بهتر از آنان است، ولی فضای سازمانی این فرصت را از آنان دریغ می کند؛ به عبارت دیگر، علت ایجاد این نگاه تبعیض آمیز بیشتر بخاطر جنسیت و نگاه فرهنگی مرتبط به آن است تا ناتوانایی بانوان. ورهول و همکاران نشان دادند که رابطه معنی داری بین عوامل فرهنگی و عوامل سازمانی و مدیریتی بر ارتقاء شغلی زنان وجود دارد. همچنین عواملی نظیر ساختار سازمان، عوامل اجتماعی سازمانی شامل حقوق و دستمزد، ترفیعات و ضوابط اجتماعی را از جمله عوامل سازمانی موثر بر موفقیت مدیران زن و بهبود عملکرد آنها برشمرند (۲۱).

روش تحقیق

این تحقیق برحسب هدف، به صورت کاربردی و با رویکرد کیفی انجام شده است. در این پژوهش، از روش فراترکیب برای راهبرد فرایند تحقیق و همچنین تحلیل یافته ها و نتایج استفاده شده است. در تحقیق حاضر جمع آوری داده ها مبتنی بر اطلاعات اسنادی است. جامعه آماری پژوهش کلیه تحقیقات منتشر شده در پایگاههای اطلاعات علمی معتبر داخلی و خارجی هستند که بر اساس کلیده واژه های تعریف شده و به منظور دستیابی به نمونه ی که اشباع نظری را موجب می شود پیمایش شدند. برای جستجوی کلید واژه ها محدوده زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۷ در نظر گرفته شد. در زمینه نمونه گیری، مرتبط ترین مطالعات با استفاده از رویکرد هدفمند انتخاب شدند. مبنای روایی این پژوهش روایی نظریه ای بود و برای آن از راهکارهای مطالعه میدانی گسترده، تکثرگرایی نظری و کاربرد نظر متخصصان استفاده شده است. برای سنجش پایایی در این پژوهش، آزمون کاپای کوهن به کار برده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش کدگذاری باز - محوری و انتخابی استفاده شده است. شیوه انجام این پژوهش فراترکیب می باشد که روش اجرای آن در هفت مرحله صورت گرفت:

مرحله اول: تنظیم سوالات تحقیق؛ در این پژوهش به منظور تنظیم سوالات از پارامترهای مختلفی در چارچوب سوال اصلی تحقیق و بر اساس پیشینه و مبانی نظری تحقیق طراحی شدند، سوال تحقیق به شرح زیر آورده شد: مهم‌ترین عوامل موفقیت مدیریت زنان در آموزش و پرورش شیراز کدام اند؟

مرحله دوم: بررسی متون به صورت هدفمند؛ در این مرحله، نخست جستجوی نظام‌مند بر مقالات منتشر شده در ژورنال‌های مختلف صورت پذیرفت و واژگان کلیدی مرتبط انتخاب شدند. سپس به منظور پاسخگویی به سوالات مطرح شده در مرحله اول اجرای متاترکیب، با استفاده از کلید واژه‌های مدیریت موفق، عوامل فردی، سازمانی، فرهنگی، شکلی، مهارت‌های مدیریتی، و غیره از پایگاه‌های داده‌ی سیویلیکا^۱، ایران‌داک^۲، آی‌اس‌سی^۳، ساینس‌دایرکت^۴ و همچنین پایگاه تخصصی گوگل اسکولار^۵ بین سالهای ۱۳۸۰ تا اوایل سال ۱۳۹۷ استفاده شد.

مرحله سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب؛ در این مرحله، مقالات مختلف مطالعه و مورد بازبینی قرار گرفتند و در هر بازبینی تعدادی از مقالات به دلیل عدم تناسب با اهداف و روش تحقیق رد شدند، سپس مقالات باقی مانده جهت تعیین تناسب با پارامترهای مورد مطالعه مانند محدوده جغرافیایی، زبان مطالعات، زمان مطالعات، روش‌های مطالعه، جامعه مورد مطالعه، شرایط و نوع مطالعه مجدداً بررسی شدند و مقالات انتخابی بر اساس الگوریتمی مشخص و با توجه به پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی و روش پژوهش کیفیت مطالعه‌ها ارزیابی شدند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات در پژوهش کیفی مشخص شود.

مرحله چهارم: استخراج اطلاعات متون؛ در این مرحله به منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوایی مجرا اطلاعات مقالات براساس مرجع، عوامل حیاتی موفقیت و اطلاعاتی کلیدی آنها دسته‌بندی و ثبت شدند؛ توضیح اینکه اطلاعات مرجع مقال شامل نام و نام خانوادگی نویسنده، سالی را که مقاله منتشر شده است و عوامل حیاتی موفقیتی که هر مقاله به آنها اشاره کرده است، نیز می‌باشد. همچنین اطلاعات کلیدی شامل مفاهیمی مانند هدف پژوهش، روش، رویه‌ها، و وسایل سنجش نیز می‌باشد.

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی؛ در این مرحله تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌های محققان مختلف به منظور شفاف‌سازی مفاهیم، الگوها و نتایج صورت گرفت. سپس مقالات از نظر موضوعی مورد بررسی قرار گرفتند و پس از شناسایی موضوعی، آنها براساس موضوع طبقه‌بندی شدند به گونه‌ای که موارد مشابه و مربوط به هم در یک گروه قرار گرفتند به گونه‌ای که آن را به بهترین گونه بتوان توصیف کرد. در پژوهش حاضر، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعه‌ها به عنوان کد (مؤلفه‌ها) در نظر گرفته شد، سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آنها را در یک مفهوم مشابه (ابعاد) دسته‌بندی کردیم تا به این ترتیب مفاهیم پژوهش شکل داده شود.

یافته‌های تحقیق

به طور کلی در این تحقیق براساس تحقیقات صورت گرفته با کمک روش تحلیل محتوا بر روی ۸۰ مقاله نهایی انتخاب شده در مجموع ۱۵۲ کد، ۴۴ مفهوم و چهار مقوله شناسایی گردید. در جدول شماره یک برخی از کدهای نهایی استخراج شده مرتبط با هر عامل، مقوله و مفهوم و منابع استخراج کدها بیان شده است.

⁴ Science Direct

⁵ Google Scholar

¹ Civilica

² IRANDOC

³ ISC

جدول ۱- نتایج تحلیل فراترکیب عوامل موثر بر موفقیت مدیریتی زنان

مقولات و عوامل	منابع استخراج کدها	مفاهیم	کدها
عوامل خانوادگی			
	(۱۹)	علاقه همسران برای کار و پیشرفت بانوان	خوشحالی مردها در صورت پیشرفت شغلی و اجتماعی همسرانشان(۱)، نارضایتی و رضایت از کارکردن همسرانشان(۲)، تلاش آقایان برای همسرانشان(۳)
	(۱ و ۴ و ۱۹ و ۲۲)	همکاری همسر و اعضای خانواده	حمایت فرزندان جهت پیشرفت شغلی مادر(۴)، تلاش مردها در راستای موفقیت همسر خود در جامعه(۵)، محیط کار و خانواده از طریق تشویق و فراهم نمودن امکانات و شرایط مناسب(۶)، اهمیت دادن خانواده در مورد رشد و پیشرفت مادر یا همسر یا دختر از طریق آشنایان و اطرافیان(۷)، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت خانم‌ها توسط اعضای خانواده و آشنایان از طریق تشویق و عدم دخالت در امور داخلی خانواده(۸)، رفع نگرش‌های جنسیتی، سنتی و مرد سالارانه در خانواده‌ها(۹)
	(۱۹ و ۲۲ و ۲۳)	درک جایگاه شغلی از سوی خانواده	درک صحیح نسبت به وضعیت فعلی و آتی خانم در سازمان از نگاه خانواده(۱۰)، توجه به موقعیت شغلی خانم در سازمان از طرف خانواده(۱۱)
	(۴ و ۸ و ۲۲)	رقابت منفی با همسر	تلاش زنان برای حفظ برتری خود از طریق پیشرفت(۱۲)
عوامل خانوادگی	(۱۶ و ۲۴)	درک احساسات خانمها نسبت به شغلشان از سوی خانواده	توجه خانواده به علایق خانمها برای کارکردن و پیشرفت شغلی(۱۳)، توجه نمودن به احساس زن به جایگاه شغلی و تمایلش به پیشرفت در خانواده(۱۴)، برخورد صحیح و تشویق خانواده با زنها به هنگام صحبت از شغل و ارتقایش، مشارکت اعضای خانواده در کارهای خانگی(۱۵)
	(۱۹ و ۲۴)	ارتباط شغل و ویژگی‌های خانوادگی	تناسب کار با ویژگی‌های فیزیکی(۱۶)، وضعیت تاهل(۱۷)، مرحله زندگی خانوادگی و تحصیلات زن(۱۸)، ادراک کمتر از تعارض شغلی خانوادگی(۱۹)
	(۲۲ و ۲۳)	اقتصاد خانواده	نقش اشتغال و پست مدیریتی زنان در کمک به اقتصاد خانواده و بهبود درآمد خانواده(۲۰)
	(۲۲ و ۲۵)	تناسب شغل با وظایف خانوادگی زنان	مسئولیت‌های خانوادگی، عدم تعارض مدیریت با وظایف خانوادگی زنان(۲۱)، ایجاد تعادل بین کار و زندگی خانوادگی(۲۲)
مقولات و عوامل	منابع استخراج کدها	مفاهیم	کدها
عوامل فردی			
عوامل فردی	(۱۹ و ۲۶ و ۲۷)	اعتماد به نفس	اعتماد به نفس کافی زنان برای مدیریت سازمان(۲۳)، توانایی در برخورد قهرآمیز و مواجهه با مخاطرات و ریسک‌پذیری(۲۴)، نگرش مثبت به توانایی

خود برای ترکیب نقش های چندگانه (۲۵)، شرکت و توانایی صحبت کردن در بحث های گروهی (۲۶)، توانایی اخذ تصمیمات جدید (۲۷)		
(۱۹ و ۲۳ و ۲۸)	وقت کافی زنان	پذیرش مدیریت توسط زنان، برنامه ریزی به منظور داشتن وقت کافی جهت رسیدن به امور سازمانی و خانوادگی (۲۸)
(۱۲ و ۲۶)	علايق و ویژگی های شخصیتی	تناسب کار با علاقه ی فرد و تامین نیازهای روان شناختی او (۲۹)، تناسب کار با ویژگی های فیزیکی، وضعیت تاهل و تحصیلات (۳۰)، رسیدن به رضایت شخصی (۳۱)
(۱۲ و ۲۳)	نوع شخصیت و احساسات	مدیریت انعطاف پذیر (۳۲)، اعتماد به نفس بالا در برخی خانمها (۳۳)، قدرت ریسک پذیری بالا در برخی خانمها (۳۴)، موفقیت طلبی زنان (۳۵)
(۲۹)	پشتکار	انگیزه نیل به موفقیت (۳۶)، نیازهای خود شکوفایی و نیاز به احترام بین دو جنس (۳۷)، سلامت جسمی و روحی زنان (۳۸)، تمایل به پذیرش مسئولیت های جدید (۳۹)، اثبات شایستگی های خود (۴۰)
(۲۴ و ۴)	مهارت های مدیریتی	توانایی تشخیص مسائل و مشکلات (۴۱)، توانایی ارتباط با زیردستان و همکاران (۴۲)، مدیران سطح بالا، توانایی تشخیص فرصت ها (۴۳)، موفقیت ها و راه حلها (۴۴)، قدرت نفوذ بر کارکنان و سایر مدیران (۴۵)، دانش مدیریتی مناسب در زنان (۴۶)
(۲۹ و ۲۸)	اجتماعی شدن	علاقه و تمایل به اجتماعی شدن در زنان (۴۷)، اعتبار و ارزش کار کردن در بیرون از خانه در مقایسه با کارهای خانگی (۴۸)
(۳ و ۳۰ و ۳۱)	داشتن انرژی و تحمل زیاد	تلاش بی وقفه (۴۹)، تحمل فشارهای کار و خانه (۵۰)، عجزین شدن با شغل و خود باوری مرتبط با شغل (۵۱)، توانایی تحمل انتقادهای دیگران بدون ناراحت شدن (۵۲)
(۱۶ و ۳۰ و ۳۱)	تفاوت راهبردهای مدیریتی	تفاوت در نگرش به شیوه مدیریت در آقایان (۵۳)، سبک مدیریتی تحولی در خانم ها و مشارکتی در آقایان و ترجیح بیشتر به سبک مورد استفاده آقایان (۵۴)، نگاه جزئی به مسائل به جای نگاه کلان (۵۵)
(۲۵ و ۲۴)	تمایل فردی خانمها	ترجیح وضعیت و پست فعلی به مشاغل بالاتر (۵۶)، تمایل به درگیر شدن بیشتر با شغل (۵۷)، تمایل و علاقه به سمت فعلی (۵۸)، انس نگرفتن با همکاران فعلی (۵۹)
(۲۵ و ۲۷ و ۲۸)	توانایی و آگاهی های فردی زنان	آگاهی زنان از توانایی های خود (۶۰)، شجاعت و عدم ترس از پذیرش مسئولیت (۶۱)، تلاش و مدیریت هوشمندانه (۶۲)، توانایی انتقال احساسات خود به دیگران (۶۳)، شناخت قبلی در زمینه فعالیت و حوزه تحت مدیریت فرد (۶۴)
(۴ و ۳۰ و ۳۱)	قدرت حل مسئله	توانایی تعریف مسئله، استفاده از راه حل های جدید در رفع مسائل و مشکلات (۶۵)، استفاده از توانایی همکاران در حل مسائل (۶۶)
(۲۸ و ۳۲)	تحصیلات	داشتن تحصیلات آکادمیک بالا (۶۷)، تحصیلات در زمینه مدیریت (۶۸)، مطالعه تکنیکهای مدیریتی (۶۹)
مقولات و عوامل	منابع استخراج کدها	مفاهیم کدها
عوامل سازمانی		
(۱۵ و ۲۹)	عدم تعصب و نگرش سنتی نسبت به زنان	رفع نگرش های جنسیتی (۷۰)، سنت های مرد سالارانه در محیط سازمانی (۷۱)، بهبود نسبی روند اشتغال و مدیریت زنان (۷۲)، عدم وجود نگرانی از پذیرش بین همکاران (۷۳)

عوامل سازمانی	(۱۶ و ۲۹)	عدالت سازمانی	وجود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان (۷۴)، امکان ارتقا دادن تجربه‌ها (۷۵)، آموزش و تخصص زنان (۷۶)
	(۲۴ و ۳۲)	اعتماد در سازمان	اعتماد مردان به مدیریت زنان (۷۷)، تطابق شغل با مهارت و توانایی زنان (۷۸)، رفع تبعیض‌های جنسیتی در ارتقای شغلی زنان (۷۹)
	(۲۴ و ۳۳)	فرهنگ سازمانی	نگرش مثبت مدیران مرد نسبت به مهارت‌های مدیریتی زنان (۸۰)، عدم وجود نظام و تفکر مرد سالار در سازمان‌ها (۸۱)، توجه به شایسته‌سالاری در سازمان (۸۲)، پذیرفتن مدیریت زنان از سوی کارکنان (۸۳)؛ عدم وجود بینش مرد سالارانه در فرهنگ سازمانی (۸۴)
	(۲ و ۴)	تفویض اختیار	تفویض اختیار به خانمها (۸۵)، در اولویت قرار دادن خانم‌ها برای تفویض اختیار (۸۶)
	(۲۳)	سلامت سازمانی	سالم بودن محیط کاری برای زنان، ساعت کار مناسب برای زنان (۸۷)
	(۱۵ و ۲۴)	حمایت سازمانی	توانمندسازی زنان (۸۸)، فراهم کردن زمینه رشد و آموزش برای زنان (۸۹)
	(۲ و ۲۳ و ۳۲)	ارتباط سازمانی	ارتباط قوی و پرمحدودیت خانمها با آقایان در محیط سازمان (۹۰)، رفع موانع فرهنگی در ارتباط خانمها با آقایان در محیط سازمان (۹۱)، اعتماد به خانمها در سپردن مسئولیت‌های بیشتر (۹۲)
	(۴ و ۳۴)	مانع تراشی همکاران خانم	تلاش همکاران خانم برای ارتقای شغلی همجنسان (۹۳)، عدم مانع‌تراشی همکاران خانم به دلیل خودبرتربینی (۹۴)، عدم مانع‌تراشی همکاران خانم به دلیل احساس پوچی در صورت رشد خانمهای دیگر (۹۵)
	(۲۳ و ۳۳ و ۳۵)	شبکه ارتباطی قوی زنان در سازمان	تمایل خانمها برای ارتباط شغلی با یکدیگر (۹۶)، قدرت لایبگری بالای خانمها در برابر همجنسان خود و حتی در میان خانمها (۹۷)
	(۱۵ و ۲۷ و ۲۸)	ساختار درون سازمانی	اعتماد مدیران نسبت به توانایی زنان کارمند (۹۸)، بهسازی منابع انسانی، جلب مشارکت و ایجاد امکان رشد برای افراد (۹۹)، ارتباط مستمر و پویا با مشتریان (۱۰۰)، ساختار سازمانی پویا و منعطف (۱۰۱)، هماهنگی و بهره‌وری در فرایند ساختاری (۱۰۲)
	(۱۵ و ۲۴ و ۳۳)	جو حاکم بر سازمان	امکانات مادی و معنوی سازمان (۱۰۳)، برنامه ریزی دقیق برای بهبود مدیریت زنان (۱۰۴)، کارایی، ارزیابی و اثر بخشی مناسب (۱۰۵)، سطوح نظارت، کنترل و بازرسی قوی مدیران و کارکنان مختلف (۱۰۶)، انتخاب کارکنان براساس شایستگی‌ها فردی (۱۰۷)
مقولات و عوامل		منابع استخراج کدها	مفاهیم کدها
عوامل محیطی			
عوامل محیطی	(۲۳ و ۲۴ و ۲۵)	عدالت اجتماعی	فراهم کردن شرایط مساوی برای ادامه تحصیل و انتخاب شغل برای زنان (۱۰۸)، شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمانها (۱۰۹)
	(۲۲)	پیشرفت جامعه	توجه به نقش اشتغال زنان در پیشرفت و توسعه جامعه (۱۱۰)

جدول ۲- وضعیت تبدیل کدها به مفاهیم توسط پژوهشگر و فرد دیگر

(۲۵ و ۳۳ و ۳۶)	بهبود جایگاه اجتماعی زنان	دستیابی زنان به جایگاه و منزلتی بالا و کسب هویت اجتماعی (۱۱۱)، ارتقای اعتماد به نفس و خود باوری در زنان (۱۱۲)، رفع هنجارهای مبتنی بر سنت-گرایی (۱۱۳)
(۳۷)	اجتماعی	کسب هویت اجتماعی برای زنان (۱۱۴)، عضویت در شبکه های ارتباطی و حمایتی (۱۱۵)، مسئولیتهای خانوادگی و جامعه پذیری جنسیتی (۱۱۶)، عدم وجود مفهوم سقف شیشه ای زنان، رفع باورهای غلط اجتماعی (۱۱۷)
(۱۵ و ۱۹ و ۳۴ و ۳۷)	عوامل فرهنگی جامعه	باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان (۱۱۸)، نبود کلیشه های جنسیتی در جامعه (۱۱۹)، طرز تفکر جامعه و مدیران در مورد میزان حضور زنان (۱۲۰)، رفع نگرش های جنسیتی، سنتی و مرد سالارانه در اجتماع (۱۲۱)، توانمندسازی زنان در جامعه (۱۲۲)، بالا بردن سطح دانش و آگاهی های افراد جامعه نسبت به روحیات و توانایی های زنان (۱۲۳)، اعتماد به زنان در جامعه و رفع عوامل زمینه ساز بی اعتمادی به زنان در فرهنگ جامعه (۱۲۴)، رفع موانع و محدودیت های فرهنگی اقشار مختلف جامعه در ارتباط با زنان (۱۲۵)، از بین رفتن فرهنگ مردانه در جامعه، پذیرش مدیریت زنان در جامعه (۱۲۶)
(۳۷ و ۳۸)	هنجارهای محدودکننده	وجود چارچوبهایی در جامعه در برابر حضور فعال زنان در سطوح بالای مدیریتی (۱۲۷)، رهایی زنان از هنجارهای قدیمی و محدودکننده جامعه (۱۲۸)
(۲۳)	قوانین نامحسوس	حمایت های حقوقی و قانونی (۱۲۹)، حمایت های علمی و مشاوره ای (۱۳۰)
(۱۶ و ۳۶ و ۳۷)	عوامل هنجاری	سیاستهای مناسب منابع انسانی در ارتباط با نقش زنان در مدیریت سازمان (۱۳۱)، قوانین و مقررات (۱۳۲)، روشها و رویه ها، شرایط احراز مشاغل مدیریتی و عوامل محتوایی شامل در اقلیت بودن زنان (۱۳۳)، سبکها و ترجیحات مدیریت، موانع ارتباطی (۱۳۴)، جو و فضای سازمانی (۱۳۵)
(۱۶ و ۲۳ و ۲۹ و ۳۷)	عوامل تنظیمی	بی توجهی تفاوتها و رفع تبعیضات در فرایند اجتماعی شدن زن و مرد (۱۳۶)، رفع حاکمیت تفکر مردسالار در جامعه (۱۳۷)، بهبود قوانین ناظر بر خانواده و همچنین رفع وجود تبعیض در ساختار اشتغال جامعه و نحوه گزینش نیروی کار زنان (۱۳۸)، دسترسی زیاد و برابر به فرصتهای کسب درآمد و اشتغال (۱۳۹)
(۳۶ و ۳۷ و ۳۹)	عوامل شکلی	مسئولیتهای مرتبط با اداره امور منزل و اهالی خانواده (۱۴۰)؛ باور زنان مبنی بر اینکه زن بودن آنها در ایجاد روابط با همکاران مرد اختلالی ایجاد نمی کند (۱۴۱)، بی توجهی زنان از نقش منفی مشخصات فردی زنان، از نظر سن، تحصیلات، تاهل، تجارب و غیره در ارتباط با ارتقای آنان به سطوح مدیریتی بالاتر (۱۴۲)
(۲۴ و ۲۵ و ۲۹ و ۴۱ و ۴۲)	عوامل سیاسی	حمایت های دولتی و سیاسی از زنان (۱۴۳)، دموکراسی بودن نظام سیاسی حاکم بر جامعه (۱۴۴)، سیاستگذاری در حوزه مشاغل مدیریتی مرتبط با زنان در جامعه (۱۴۵)، سیاستگذاری در زمینه رفع محدودیت های زنان در جامعه، توجه به حقوق زنان و فراهم نمودن زمینه دستیابی آنها به برخی از مناصب عالی حکومتی و مدیریتی (۱۴۶)، حضور پر رنگ زنان در احزاب سیاسی (۱۴۷)، اولویت قرار دادن مسائل زنان در امور جاری دولت و جامعه (۱۴۸)، قدرت چانه زنی زنان در قانون گذاری (۱۴۹)، افزایش زنان در ساختار حکومتی (۱۵۰)،

نظر محقق

اعتماد به توانایی های زنان و نقش آنها در طراحی راهبردها و سیاست های کلان جامعه (۱۵۱)، افزایش تعداد خانم ها در مراکز قانون گذاری و دولت (۱۵۲)

	بله	خیر	مجموع
	A=۳۳	B=۴	۳۷
نظر خبره دیگر	C=۱۱	D=۰	۱۱
مجموع	۴۴	۴	

$$\text{توافقات مشاهده شده} = \frac{A + D}{N} = \frac{33}{44} = 0.75$$

جدول ۳- وضعیت شاخص کاپا.

وضعیت توافق	مقدار عددی شاخص کاپا
ضعیف	کمتر از ۰
بی اهمیت	۰-۰/۲
متوسط	۰/۲۱ - ۰/۴
مناسب	۰/۴۱ - ۰/۶
معتبر	۰/۸ - ۰/۶۱
عالی	۰/۸۱ - ۱

$$\text{توافقات شانسی} = \frac{A + B}{N} \times \frac{A + C}{N} \times \frac{C + D}{N} \times \frac{B + D}{N} = \frac{37}{44} \times \frac{15}{44} \times \frac{11}{44} \times \frac{4}{44} = 0.06$$

$$K = \frac{\text{توافقات شانسی} - \text{توافقات مشاهده شده}}{1 - \text{توافقات شانسی}} = \frac{0.75 - 0.06}{1 - 0.06} = 0.73$$

شده است. همچنین به منظور سنجش پایایی مدل طراحی شده از ضریب کاپا استفاده گردید. بدین صورت که شخص دیگری (غیر از مدیران و متخصصان مدیریت) بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجاد شده توسط پژوهشگران، اقدام به دسته بندی کدها در مفاهیم کرد. سپس مفاهیم ارائه شده توسط پژوهشگر با مفاهیم ارائه شده توسط این فرد مقایسه شد. در نهایت با توجه به تعداد مفاهیم ایجاد شده مشابه و مفاهیم ایجاد شده متفاوت، شاخص کاپا محاسبه گردید. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود پژوهشگران ۴۴ مفهوم و خبره دیگر ۳۷ مفهوم ایجاد کردند که از این تعداد ۳۳ مفهوم مشترک هستند. همچنین جدول ۳ وضعیت شاخص کاپا را نشان می دهد.

مرحله هفتم؛ ارایه یافته ها: همه واحدهای معنایی در طبقه مناسب خود رمزگذاری شدند و البته داده هایی که مربوط به موضوع پژوهش نمی شدند، از فرایند تحقیق کنار گذاشته شدند. در مرحله بعد، این رمز های استخراج شده در طبقه های مستقل و با مفهوم، جایگذاری شدند و در نهایت، طبقه های استخراج شده

مرحله ششم: کنترل کیفیت؛ در این پژوهش پس از تکمیل مراحل روش شناسی متاترکیب، مدل طراحی شده در جلسه های گروه کانونی با شرکت ۵ نفر از مدیران و خبرگان رشته مدیریت ارایه گردید. در این جلسات تمامی سه سطح مدل مورد بررسی قرار داده شد و تغییری روی آن صورت نگرفت؛ در واقع ابعاد و مولفه های جدیدی به مدل اضافه یا حذف نشد. روایی مدل تحقیق، از طریق روایی محتوا حاصل شد که این امر از دو جنبه صورت گرفته است. جنبه ی اول استفاده از اجزاء و عوامل مدل های ارائه شده ی پیشین که خود به روایی مدل منجر میگردد و جنبه دوم تشکیل جلسه گروه کانونی و ارائه مدل در این جلسه به متخصصان مدیریت و مدیران است که عدم تغییر مدل، نشان دهنده روایی مدل طراحی شده است.

در این تحقیق از آنجایی که در مراحل طراحی مدل، معیارهای مدل پیشین به عنوان کد در نظر گرفته شده بنابر این با در نظر گرفتن شباهت های معنایی بین کدها اقدام به ادغام آنها و ایجاد مفاهیم

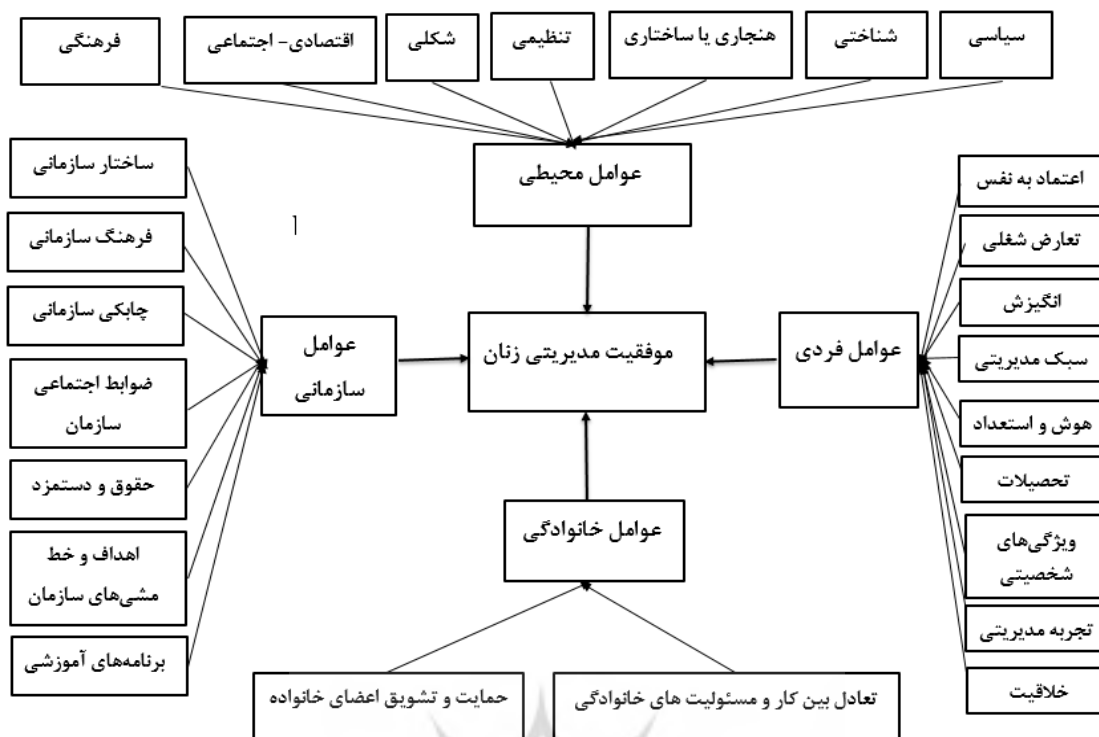
هستند که در ابتدای پژوهش مطرح می شوند؛ مثلاً رمزهای اعتماد به نفس، وقت کافی زنان، نوع شخصیت و احساسات و تمایل فردی خانمها تحت عنوان طبقه عوامل فردی جایگذاری می شوند. در مرحله نهایی، باید همه این طبقات شناسایی شده را در قالب درونمایه‌ها قرار داد؛ به طور مثال طبقات عوامل خانوادگی و عوامل محیطی را می توان در درونمایه عوامل برون سازمانی جای داد. در جدول ۴، همه این دسته بندیها نسبت به رمزها، طبقه ها و درونمایه ها به صورت کامل آورده شده اند.

در قالب درونمایه های مجزا قرار داده شد. طبقه، مجموعه ای از مفاهیم و درواقع رمزها است که یک زمینه مشترک دارند و در قالب یک مضمون خلاصه می شوند. باید توجه داشت که نمی توان هر یک از رمزها را در بیش از یک طبقه جای داد. استخراج درونمایه، مرحله نهایی و اصلی تحلیل محتوای کیفی است. در این مرحله، همه داده های استخراج شده در قالب واحدهای معناداری، رمزها و طبقات، به منزله واحدهای بنیادین و اساسی تحقیق دسته بندی می شوند. بدین معنا که همه طبقات ایجاد شده در تحقیق، که مضامین مشترک دارند، به گروه هایی با عنوان درونمایه تخصیص داده می شوند که در واقع پاسخ اصلی به پرسش هایی

جدول ۴- جدول طبقه‌ها و درونمایه‌ها

طبقه	درون مایه
عوامل خانوادگی	
عوامل محیطی	عوامل و الزامات برون سازمانی
عوامل فردی	
عوامل سازمانی	عوامل و الزامات درون سازمانی

با توجه به مطالب جدول ۴، رمزها در ۴ طبقه تقسیم بندی شدند و در نهایت، طبقه ها در قالب دو درونمایه عوامل و الزامات برون سازمانی و عوامل و الزامات درون سازمانی گنجانده شدند. عوامل برون سازمانی به عواملی اطلاق می شود که از بیرون از سازمان اعمال می شوند و باعث ارتقای بانوان به مراتب بالای مدیریتی می شوند؛ مانند عوامل سیاسی، فرهنگی و سازمانی که با توجه به ساختار جامعه و فرهنگ و تأثیرگذاری که بر سیاست و سازمانها دارند و باعث ارتقای مدیریتی بانوان می شوند و بانوان در آنها تأثیر کم رنگی دارند. علاوه بر آن گروهی از عوامل هستند که از درون فرد و خانواده نشئت می گیرند و سبب می شوند تا فرد، چه به خواست خود و چه به اجبار، تصمیم به ارتقای خود در آن جایگاه بگیرد که این عوامل ارتباطی با سازمان و سیاستهای حاکم بر آن ندارند و وابسته به سازمان نیستند؛ اما دلایل دیگری نیز وجود دارند که در ارتباط با سازمان و سیاستهای حاکم بر آن و نوع مدیریت آن می باشند بنابراین الگوی پیشنهادی عوامل موفقیت مدیریت زنان در آموزش پرورش به صورت زیر ارائه گردیده است:



الگوی پیشنهادی عوامل موفقیت مدیریت زنان در آموزش پرورش با رویکرد فرا ترکیب

بحث و نتیجه گیری

به طور کلی طبق نتایج حاصل از بررسی عوامل موثر بر موفقیت مدیریتی زنان با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی، عوامل موثر در ۱۵۲ کد و ۴۴ مفهوم یا واحد معنایی و ۴ مقوله و طبقه گروه بندی شدند و در نهایت، طبقه ها در قالب دو درونمایه عوامل و الزامات برون سازمانی و عوامل و الزامات درون سازمانی گنجانده شدند.

بر اساس یافته های این تحقیق، مهمترین عوامل موثر بر موفقیت زنان به دو دسته عوامل برون سازمانی و درون سازمانی تقسیم می شوند که الزامات برون سازمانی در سطح کلان و مبانی و الزامات درون سازمانی در سطح خرد مطرح اند. در الزامات برون سازمانی عوامل مختلفی نظیر عوامل محیطی (شامل الزامات فرهنگی، شکلی، تنظیمی، قانونی، اجتماعی و غیره)، عوامل فردی (نظیر اعتماد به نفس، ویژگی های شخصیتی، مهارتهای مدیریتی، علاقه و انگیزه و غیره) و عوامل خانوادگی (نظیر برقراری تعادل بین کار و خانواده، همکاری اعضای خانواده، درک جایگاه شغلی زنان از سوی خانواده، تناسب شغل با وظایف خانوادگی زنان و غیره) در موفقیت زنان آموزش و پرورش موثر است. این نتایج با یافته های اسماعیل پور، تفقد و همچنین مولکای همسو است (۵ و ۱۶). آنها در تحقیقات خود بر وجود عوامل فرهنگی، سیاسی، اجتماعی متداول و مرسوم کشور و الزامات نقشی شامل عوامل فردی، خانوادگی و سازمانی به منزله

عوامل موثر بر موفقیت یا موانع شغلی زنان تاکید نمودند. بنابراین نمی توان عوامل موفقیت مدیریتی زنان را تنها به عوامل درون سازمانی و فرهنگ جامعه نسبت داد و نسبت به عوامل فردی، خانوادگی و محیطی که از درون خود فرد، محیط خانواده و جامعه ای که در آن زندگی می کند نشئت می گیرد، بی تفاوت بود؛ به عبارت دیگر علاوه بر اینکه عوامل سازمانی و محیطی بر موفقیت زنان تاثیر دارد، عوامل فردی و خانوادگی نیز بر موفقیت زنان موثر است. موسوی راد در مدل خود که به بررسی موانع موفقیت زنان در پست های مدیریتی پرداختند مهمترین موانع موفقیت زنان در سازمان های ورزشی را در دو دسته نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان و عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران بیان کردند (۲۹).

به طور کلی با تبیین یافته های پژوهش حاضر چنین می توان استنباط کرد که عوامل درون و برون سازمانی مختلفی نظیر رفع پیش داوریهها نسبت به زنان، توانایی ها و موقعیتشان، نابرابریهای اجتماعی و شهروندی در برخی از نقاط و نگرش به زن به عنوان جنس دوم سبب ایجاد فرصتهای رشد و ارتقا برای زنان می باشد. بر اساس یافته این تحقیق احتمالاً پذیرش این فرض مبین آن است که ساختار موجود در ادارات به نحوی است که شرایط نابرابر در احراز پست وجود دارد و فرصت ارتقا و ترفیع شغلی برای زنان محدود است. همچنین به دلیل تبعیض جنسیتی و اعمال سلیقه در محیط کار، محدودیت قانونی و اداری برای حضور زنان وجود

شود تا بتوان میزان تعمیم پذیری نتایج به دست آمده را محک زد. در صورت تأیید کمی و تعمیم پذیری نتایج این تحقیق، می توان با سیاست گذارهای کلان فرهنگی و اقتصادی در مقیاس حکومتی، در موفقیت مدیریتی بیشتر زنان گام برداشت. همچنین توصیه می شود با انجام دادن پروژه ها و مطالعات اجتماعی و فرهنگی که به پررنگتر نشان دادن نقش و اهمیت زنان در پیشرفت و پویایی جامعه منجر می شود و همچنین نهادینه کردن احساس مسئولیت در بانوان برای حضور فعال و تأثیرگذار در لایه های مختلف اجتماع، نظر مثبت خانواده ها، اعم از همسر، فرزندان و مردان را به حضور فعال تر و مؤثرتر بانوان در فعالیتهای خارج از منزل جلب کرد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرمهای رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنیها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینههای مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

تعارض منافع

مقاله حاضر فاقد تعارض منافع می باشد.

دارد که با رفع این موانع و مسائل می توان در جهت رشد و موفقیت هرچه بیشتر زنان در جامعه گام برداشت؛ علاوه بر این عوامل برون سازمانی از مهمترین عامل اثرگذار بر موفقیت شغلی زنان است، که از جمله می توان به عوامل فردی، اجتماعی، خانوادگی،

سیاسی، فرهنگی و شکلی و غیره اشاره نمود. به طور کلی باید عنوان نمود که امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل بر پایه برابری در همه زمینه ها از جمله در فرآیند تصمیم گیری و مدیریت جامعه، یکی از پیش نیازهای توسعه جوامع است که در کشور ما این امر استثناء نبوده و به آن نیازمند است. توسعه و موفقیت کشور بخصوص زنان آن در عرصه مدیریت زمانی تداوم و شتاب می یابد که عوامل درون و برون سازمانی موثر بر آن شناسایی و در جهت تقویت عوامل موثر بر موفقیت آنها تلاش شود. از سوی دیگر ارتقای زنان به پستهای بالاتر و موفقیت آنها ضمن توانمند نمودن زنان، سبب بالارفتن اعتماد به نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می گردد که کل جامعه از اثرات آن منتفع خواهند شد. با تمرکز بر عوامل درونمایه سازمانی و برون سازمانی می توان تا حدودی موانع و محدودیت هایی را که بر سر راه ارتقا و موفقیت شغلی زنان وجود دارد مرتفع و مدیریت کرد.

به طور کلی باتوجه به اینکه با تمرکز بر عوامل درونمایه سازمانی و برون سازمانی می توان تا حدودی راه ارتقا و موفقیت شغلی زنان را مرتفع و مدیریت کرد، پیشنهاد می شود در تحقیقات بعدی، نتایج به دست آمده از این تحقیق و سایر تحقیقات کیفی در این حوزه، به صورت کمی و در حجم نمونه بزرگ آزموده

References

1- Soleimanpour omran, M., & shirazi, Z. The Factors Affecting the Promotion of Women in Managerial Positions. Scientific Research Quarterly of Woman and Culture, 2017, 9(33), 109-124.
2- Moradi, M. Management Style in Organizations and Participation of Women in Managerial Positions with an Emphasis on Relationship between Female Identity and Communication Tactics. Women's Studies Sociological and Psychological, 2015, 13(2), 141-170. Doi: 10.22051/jwsp.2015.2053. (Persian)
3- Abedini Baltork, M., & Mansoori, S. Identifying and Leveling the Barriers to Women's Promotion in Managerial Posts in Iranian Educational System based on Interpretative Structural Modeling. Women in

Development & Politics, 2018, 16(3), 397-414. (Persian)
4- Taghizzadeh, H., Fasgandis, G.H., & Shokri, A. Identifying Barriers to Women's Promotion to Managerial Women (study case A) positions (Persian) ۳۳-۵۰: (۱۷) ۵, ۲۰۱۸, Sdudes Family and
5- Mulcahy, M., & Linehan, C. Females and Precarious Board Positions: Further Evidence of the Glass Cliff. British Journal of Management, 2014, 25(3), 425-438.
6- Yazdani, N., Suleimanpour O., & Talebzadeh, A. Women's Management and Social Capital Development, Fourth International Conference on Applied Research in Management and Accounting, Tehran, Shahid Beheshti University, 2016, 42-60. (Persian)
7- Lahti, E. Women and Leadership: Factors that Influence Women's Career Success: Female Leaders' Reflections on their Career

- Development and Leadership, 2013, 1(4) 120-138.
- 8- Ahmadi, H. Survey and Evaluation on Managerial Ability of Women: A Case Study Shiraz city. *Women in Development & Politics*, 2006, 4(3), 77-96. (Persian)
- 9- Garba, P. K. An Endogenous Empowerment Strategy: a Case-Study of Nigerian Women. *Development in Practice*, 1999, 9(1-2), 130-141.
- 10- Ahmadi, P., Mohseni, H., & Chopani, M. Women's Position in Organizational Management, Second international conference on Management, Accounting, Economic and Social Science, Tehran, Higher Education Institute of Saleh. 2017, 102-123. (Persian)
- 11- Cooper Jackson, J. Women Middle Managers' Perception of the Glass Ceiling. *Women in management review*, 2001, 16(1), 30-41.
- 12- Ataf, Z., Ghasemi Hamedani, I., & Haj Alian, M. The effect of glass ceiling on the non-use of female executives in governmental organizations in Mazandaran province. *Iranian Journal of Public Administration Mission*, 2017, Vol.8.No 27, 81-92. (Persian)
- 13- Shahtalebi, S., Yarmohammadian, M. H., & Ajami, S. Women's Success Factors from Leadership in Higher Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2011, 15, 3644-3647. (Persian)
- 14- Berg, E., Barry, J., & Chandler, J. Changing leadership and gender in public sector organizations. *British Journal of Management*, 2012, 23(3), 402-414.
- 15- Khalid, S., Muqadas, F., & Rehman, S. Women Leadership and its Mentoring Role towards Career Development. *Pakistan Business Review*, 2017, 19(3), 649-667.
- 16- Esmaeilpour, R., & Tafaghodi, H. Content Analysis of Women's Management and Job Promotion Obstacles. *Women in Development & Politics*, 2017, 15(2), 169-185. Doi: 10.22059/jwdp.2017.62352
- 17- Wynen, J., Op de Beeck, S., & Ruebens, S. The Nexus between Gender and Perceived Career Opportunities: Evidence from the US Federal Government. *Public Personnel Management*, 2015, 44(3), 375-400.
- 18- Finfgeld, D. L. Metasynthesis: The State of the Art—so far. *Qualitative health research*, 2003, 13(7), 893-904.
- 19- Valk, R., Van Engen, M. L., & Van Der Velde, M. International Careers and Career Success of Indian women in Science and Technology: The importance of career capital and organizational capital. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 2014, 1(2), 175-205.
- 20- Saatchi, M. Management Position, Merit or Gender. *Women's Rights Journal*, 1998, No. 6, pp. 49-43.
- 21- Verheul, I., Risseuw, P., & Bartelse, G. Gender Differences in Strategy and Human Resource Management: the Case of Dutch Real Estate Brokerage. *International Small Business Journal*, 2002, 20(4), 443-476.
- 22- Borjalilou, S., Nazemi, S., & Mortazavi, S. Impacts of Career and Family Roles on Women's Leadership Aspiration. *Women Studies*, 2012, 3(6), 21-47.
- 23- Maleki, Z., & Ataei, M. Identify Solutions to Overcome Barriers to Women's Job Improvement in Governmental Organizations (Case Study: Tax Qazvin). *Journal of Development & Evolution Management*, 2017, 46-56. (Persian)
- 24- Rahmani, A., & Adampira, S. Factors Affect the Career Progression of Women Accountants. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 2013, 2(8): 129-140. (Persian)
- 25- Shirzad MollaBashi, S., Farahani, A., & Assad, M. Factors Affecting the Women's Managerial Appointment in the Ministry of youth Affairs and Sports. *Sport Management and Development*, 2017, 6(1), 37-51. Doi: 10.22124/jsmd.2017.2445. (Persian)
- 26- Taheri Shahsavarani, F., Taheri Shahsavarani, Z., & Ebrahimi, M. Women's Management Challenges in Iran, the 5th National Conference on Management Techniques and Sustainable Economics, Shiraz, Pandar Andish Rahpo. 2015, 23(2), 115-142. (Persian)
- 27- Tavasoli, R., & Jalavand, E. Difference in Management Style of Women and Men, the Necessity of Women Presence in Management, Second conference of corporate governance, 2017, 68-84. (Persian)
- 28- Mohajeri, B., Mokhtar, M., & Balash, F. Challenges Encountering the Participation of Women in Senior Administrative Status in Higher Education. *International Education Studies*, 2015, 8(13), 9-16.
- 29- Mousavi rad, S., Farahani, A., & Bayat, P. Prioritization of Women Management Barriers in Sports by Analytical Hierarchy Process (AHP). *Applied Research of Sport Management*, 2016, 5(17), 111-119.

- 30- Bruckmüller, S., Hegarty, P., & Abele, A. E. Framing Gender Differences: Linguistic Normativity Affects Perceptions of Power and Gender Stereotypes. *European Journal of Social Psychology*, 2012, 42(2), 210-218.
- 31- Bruckmüller, S., Ryan, M. K., Rink, F., & Haslam, S. A. Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy. *Social issues and policy review*, 2014, 8(1), 202-232.
- 32- Shah Talebi, S., Yarmohammadian, M. H., & Ajami, S. An investigation of Women Administrators's Experience of Leading in Higher Education (A Qualitative Study). *Research in Curriculum Planning*, 2009, 1(22), 21-40.
- 33- Chitsamatanga, B. B., Rembe, S., & Shumba, J. Promoting a Gender Responsive Organizational Culture to Enhance Female Leadership: A Case of Two State Universities in Zimbabwe. *Anthropologist*, 2018, 32(1-3), 132-143.
- 34- Ebrahimipour, H., Mokabberi, A., Riva, D., & Roshandel Arbatani, T. The Media and Glass Ceiling: Explanation of Television Impact on the Women Promotion to the Managerial Levels. *Journal of Public Administration*, 2011, 3(6), 1-18. (Persian)
- 35- Imani Khoshkh, M. H., Mahmoudzadeh, S. M., & Pirmohammadi, F. Affecting Factors on Occupation of Women in Tourism (Case Study: 4 & 5 Star Hotels in Tehran). *Journal of Tourism planning and Development*, 2012, 2 (3): 77-100. (Persian)
- 36- Seyyed Ameri, M., Mohammadi, M., & Sayyadi, M. A Survey of the Relationship between Psychological Empowerment Dimensions and Entrepreneurship in Employees of Sport and Youth General Office in Ilam Province. *Sport Physiology & Management Investigations*, 2016, 8(2), 95-108. (Persian)
- 37- SuleimanPour, O., Nooran, Y., & Talebzadeh, A. Women's Management and Social Capital Development, Fourth International Conference on Applied Research in Management and Accounting, Tehran, Shahid Beheshti University. 2016, 9(1), 117-147. (Persian)
- 38- Hajipourabaie, N., & Abolghasemi, M. A Review and Comparison of the Management of Secondary Schools in Kerman based on Tony Bush's Management Patterns. *Jsa*, 2018, 6(1), 62-81.
- 39- Pudrovska, T., & Karraker, A. Gender, Job Authority, and Depression. *Journal of health and social behavior*, 2014, 55(4), 424-441.
- 40- Linehan, M. Networking for Female Managers' Career Development: Empirical Evidence. *Journal of Management Development*, 2001, 20(10), 823-829.
- 41- Al-Alawi, A. I., & El Naggar, N. F. Factors Affecting Women Leadership to Reach Top Management and Its Impact on the Economy: The Case of the Kingdom of Bahrain. In *Arab Women and Their Evolving Roles in the Global Business Landscape*. 2018, 87-119, IGI Global.
- 42- Bird, B., & Brush, C. A Gendered Perspective on Organizational Creation. *Entrepreneurship theory and practice*, 2002, 26(3), 41-65.