

بررسی جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی از دیدگاه مدیران در سازمان‌های دولتی استان اصفهان Investigation of the Womens' Position in Participatory Decision-making from the Perspective of Managers in Public Organizations of Isfahan Province

Moteza Raei Dehaghi

Department of Industrial Management, Mobarakeh
Branch, Islamic Azad University, Mobarakeh
Isfahan, Iran .dr_mraeidehaghi@yahoo.com

Saeed Landaran

Department of Industrial Management, Mobarakeh
Branch, Islamic Azad University, Mobarakeh
Isfahan, Iran

Abstract

Objective: This study with the aim of investigating the position of women in participatory decision-making was conducted in public organizations in Isfahan province. **Method:** The study population included all male and female managers in public organizations in Isfahan province. Out of this population, 120 persons were randomly selected. The instruments consisted of a questionnaire, "to assess the position of women in participatory decision-making", as well as demographic questionnaire. **Results:** The results showed that there is an existing positive relationship between the position of women in a participatory decision making and the component of feminine feelings. With respect to anxious and panic women, the relationships were negative. But in that of taking risks, being patience and precise, the relationship was moderate. The perspective of managers having employed mothers is significantly more positive as compare to those managers whose mothers are not employed. Furthermore, female managers' perspectives are more positive than male managers. Other component correlation was not revealed. **Conclusion:** Base on the results of this study, it can be concluded that the administrators of Isfahan public organizations have a positive view in the position of women in participatory decision-making, and only have a negative view on some aspects.

Keywords: women, managers' perspective, participatory decision-making, governmental organizations

دکتر مرتضی راعی دهقی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه، گروه مدیریت صنعتی،
مبارکه، اصفهان، ایران

سعید لندران اصفهانی

دانشجوی دکتری دانشگاه اصفهان و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد
اسلامی واحد مبارکه، گروه مدیریت صنعتی، مبارکه، اصفهان، ایران

چکیده

هدف: این مقاله با هدف بررسی جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان انجام شد. **روش:** جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران زن و مرد سازمان‌های دولتی استان اصفهان بود. از این جامعه آماری ۱۲۰ نفر به طور تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته "سنجش جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی" به همراه پرسشنامه دموگرافیک بود. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی و مولفه‌های احساسات و عواطف زنانه، رابطه مثبتی وجود داشت و نسبت به میزان اضطراب و دلهره زنان منفی بود. اما در مورد خطر کردن و میزان صبر و دقت در حد متوسط بود. دیدگاه مدیران دارای مادران شاغل به طور معنی‌داری مثبت‌تر از مدیران دارای مادران غیر شاغل، و مدیران زن مثبت‌تر از مدیران مرد بود. در سایر مولفه‌ها ارتباط معنی‌داری دیده نشد. **نتیجه‌گیری:** از یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که در استان اصفهان مدیران ادارات و سازمانهای دولتی دیدگاهی مثبت نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی دارند و فقط در مورد برخی از ویژگی‌های نظری منفی دارند.

واژه‌های کلیدی: زنان، دیدگاه مدیران، تصمیم‌گیری مشارکتی، سازمانهای دولتی

مقدمه

هر کشوری برای دستیابی به توسعه‌ی کامل باید تمام منابع انسانی خود را به کار گیرد و زنان نیمی از توانایی و استعداد های بالقوه جهان را تشکیل می‌دهند. اهمیت نقش اجتماعی و حیاتی زنان با اینکه گاه ناچیز تلقی می‌شود، اما کاملاً محرز است. حذف آنها از موقعیتهای قدرت و نهادهای تصمیم‌گیری، توسعه و پیشرفت را باز می‌دارد. به عبارتی دیگر، عدم مشارکت کامل زنان در امر تصمیم‌گیری سیاسی بیشتر به زیان جامعه، و نه به سود آن خواهد بود (مرکز رشد اجتماعی و موضوعات بشری، ۱۹۹۲).^۲ زنان نیمی از جامعه را تشکیل می‌دهند که تواناییهای بالقوه فراوان دارند. اهمیت نقشهای زیست‌شناختی و اجتماعی آنها اغلب شناخته نشده است و عدم استفاده از تواناییهای بالقوه آنان به واسطه‌ی عدم مشارکت آنها در امور اجتماعی و تصمیم‌گیری‌ها، فرآیند کلی توسعه را در جامعه دچار اختلال می‌نماید (مصفا، ۱۳۷۸). در کشور ما ایران نیز زنان به طور کلی سالیان متمادی از مشارکت کامل در تصمیم‌گیریهای مهم و خطیر محروم بوده‌اند و درصد بسیار کمی از پستهای مدیریتی را به خود اختصاص داده‌اند و حتی با وجود تغییرات بی‌شمار اجتماعی، هنوز هم تحت تاثیر نقشهای جنسیتی هستند و این نقشها به آنها فشار آورده و نارضایتی‌هایی را در زنان به وجود آورده است (زرقونی، ۱۳۷۷). و از طرفی اکنون نیاز به استفاده بیشتر از توان و استعداد های بالقوه آنان جهت تداوم و ابقاء دستاوردهای حاصل، کاملاً احساس می‌گردد و با توجه به اهمیت عدالت، مشارکت و شایستگی در افزایش بهره‌وری از منابع انسانی؛ مشارکت زنان اهمیتی صدچندان خود را نشان می‌دهد (بیان، ۱۳۷۷). بنابراین بررسی علمی موانع موجود در جلب مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار می‌گردد. عوامل بسیاری در این زمینه موثرند، اما از آنجاییکه اکثر مدیران کنونی سازمان‌های دولتی کشور از مردان می‌باشند مشارکت دادن یا ندادن زنان زیر دستشان در امور می‌تواند به احتمال زیاد تحت تاثیر نگرشهای آنان نسبت به زنان باشد (مجتبوی دموئی، ۱۳۷۵). و به نظر می‌رسد موانع حضور زنان در قدرت سیاسی بیش از آنکه موضوعی حقوقی باشد، موضوعی فرهنگی و عرفی است که ریشه در بستر تاریخ کشورمان دارد. به همین دلیل است که همواره سهم زنان در عرصه‌های تصمیم‌گیری کشور اندک می‌باشد (رهنورد، ۱۳۸۸). لذا برای استفاده از زنان در سطوح مدیریت و تصمیم‌گیری، شرایطی باید فراهم شود تا بتوانند تواناییهای خود را بشناسانند. در درجه اول باید خانمها دانش خودشان را افزایش دهند و بر تجربیات خود بیفزایند تا شرایط احراز این مشاغل را پیدا کنند. البته این مسأله، شرط لازم است ولی کافی نیست. شرط کافی این است که کسانی که می‌خواهند افراد را به عنوان مدیر انتخاب یا نصب کنند، به شرایط آنها و کیفیت کارشان توجه کنند. یعنی جنسیت یک عامل تعیین‌کننده نباشد (امیدی پور، ۱۳۷۸). بهرام زاده (۱۳۸۴) هم ذکر کرده است که باید با کنار گذاشتن تحلیل‌های کمیته گرایانه، توسعه قابلیت‌های زنان در عرصه‌های مختلف و حفظ اصالت خانواده و اهمیت نقش‌های خانوادگی برای زنان، محور کار قرار گیرد و از تشویق افراطی زنان به مناصب و مشاغل اجتماعی و سیاسی خودداری شود. به این ترتیب، زنان برحسب شرایط خود، می‌توانند به انتخاب معقولانه‌ای برسند و انتخاب آنان نیز نه با معیارهای کمی بلکه با معیارهای کیفی ارزیابی شده و محترم خواهد بود.

وزیری نسب (۱۳۹۱) نیز معتقد است گرچه میزان نقش و مشارکت زنان در بسیاری از فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی جامعه در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد لکن میزان حضور آنها در بخش وسیعی از فعالیت‌های دیگر جامعه از جمله تصمیم‌گیری و مدیریت با تنگناهای اساسی همراه بوده و هست و علیرغم اینکه اهمیت و ضرورت مشارکت زنان در بخش مدیریت و تصمیم‌گیری بر کسی

^۲. Center for social Development and Humanitarian affairs

پوشیده نیست و اکثر صاحب نظران و دست‌اندرکاران جامعه به آن تاکید داشته و دارند، لکن این میزان حضور کم رنگ بوده و در حد سخن باقی مانده است.

در زمینه جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی تحقیقات زیادی انجام گرفته است از جمله:

طالقانی (۱۳۸۰) در تحقیقی با عنوان "بررسی ارتباط بین عزت نفس و وضعیت اقتصادی با نگرش به اشتغال زنان در جامعه دانشجویان متاهل دانشگاه تهران" به نتایج زیر دست یافته اند که: رابطه‌ی معنی‌داری بین عزت نفس مردان و نگرش آنها به اشتغال زنان وجود ندارد. نگرش مردان دارای سطوح مختلف اجتماعی، به اشتغال زنان به طور معنی‌داری متفاوت است. نگرش مردان دارای همسر شاغل به اشتغال زنان به طور معنی‌داری مثبت‌تر از مردان دارای زنان غیرشاغل است. نگرش مردان دارای همسران سطوح مختلف تحصیلی درباره‌ی اشتغال زنان متفاوت نمی‌باشد. و نگرش مردان دارای مادر شاغل مثبت‌تر از مردان دارای مادر غیرشاغل بود. حیدری انارکی (۱۳۷۳) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی مدیران آموزشی و موفقیت شغلی آنها در مدارس ابتدایی"، بین ویژگی‌هایی مثل هوش و اجتماعی بودن (برونگرایی) با موفقیت مدیران مدارس رابطه‌ی معنی‌داری را گزارش نموده است.

زاهدی (۱۳۷۲) در پژوهشی با عنوان "موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی" به این نتیجه رسیده است که در خیلی از موارد، اولین عامل تعیین‌کننده برای انتخاب افراد در جامعه دانشگاهی جنسیت است. اگر شرایط احراز، ملاک انتخابها باشد زنان نیز می‌توانند به مشاغل کلیدی و مدیریتی راه پیدا کنند. به طور کلی شرایط استفاده از زنان در مشاغل مدیریتی فراهم نیست. قبول این موضوع که بانوان در مشاغل مدیریت قرار بگیرند هم برای زنان مشکل است و هم برای آقایان. متأسفانه خود زنان هم گاهی با این قضیه برخورد مناسبی ندارند. یعنی به جای اینکه خودشان یکدیگر را تشویق و حمایت کنند و پشتیبان هم باشند، همیشه این طور نیستند. آقایان هم به طور کلی همیشه مدیریت مردان را بر مدیریت زنان ترجیح می‌دهند.

مصفا (۱۳۷۸) در تحقیقی تحت عنوان "مشارکت سیاسی زنان" گزارش نموده است که: زنانی که تازه مادر شده‌اند، خودشان علاقه‌ای به مشارکت در زندگی اجتماعی و تصمیم‌گیری‌های بیرون از خانه ندارند. زنان ترجیح می‌دهند که ارتباطات سازمانی کوتاه مدت و نزدیک به خانه و خانواده‌ی خود داشته باشند. و محافظه‌کاری زنان باعث می‌شود تا آنها در بسیاری مواقع وضع موجود را ترجیح داده و در پی تغییر نباشند.

فاطمی صدر (۱۳۷۰) در پایان‌نامه‌ی خود تحت عنوان "موانع ارتقاء در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران" به نتایج زیر دست یافته است: عوامل اجتماعی در عدم ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی موثرند اما به عنوان تنها متغیر مطرح نمی‌باشند. عوامل فرهنگی از عوامل اجتماعی نقش مهمتری در جلوگیری از ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی دارند. وجود تفکر قالبی در خصوص عدم شایستگی زنان در سطوح مدیریتی نیز از عوامل مهم در جلوگیری از ارتقاء آنان به پست‌های مدیریتی می‌باشند. برداشت نادرست از شرع و مذهب در عدم ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی موثر است. نبودن الگوهای مشارکتی مدیریتی نقش مهمی در عدم ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی دارند. ریسک‌پذیری پایین زنان، داشتن احساسات قوی زنانه (احساساتی بودن)، تلفیق‌پذیر بودن و خیالاتی بودن و مضطرب بودن زنان؛ ویژگی‌هایی هستند که در عدم به‌کارگیری زنان در پست‌های مدیریتی از طرف دیگران مورد توجه قرار می‌گیرند.

بابایی زکلیکی (۱۳۸۵) هم در پژوهشی به این یافته‌ها رسیده که مشکلات مدیران زن نگرش سنتی حاکم در جامعه، عدم برخورداری از مزایا و امکانات برابر و عدم پذیرش مدیریت زنان به وسیله زیردستان است و موانع ارتقا به طور عمده تعصب و نگرشهای سنتی

تصمیم‌گیرندگان می‌باشد. به عبارت دیگر، براساس تحلیل عاملی انجام شده، موانع اجتماعی- فرهنگی بیش از عوامل فردی و سازمانی عنوان شده است.

صدیقی (۱۳۷۰) گزارش نموده است، درصد مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی بسیار اندک است، این موارد در آسیا ۱/۶ درصد، در آفریقا ۲/۵٪، و حدود ۴ درصد در آمریکای لاتین و ناحیه‌ی کارائیب، ذکر شده‌اند.

مستحسن و حقانی (۱۳۸۹) هم در پژوهشی با عنوان رابطه بین کاربرد تصمیم‌گیری گروهی با تعهد سازمانی به این یافته‌ها رسیده‌اند که بین میزان استفاده از الگوی تصمیم‌گیری گروهی در زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد اما بین تصمیم‌گیری گروهی و ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مجتبوی دموئی (۱۳۷۵) در تحقیقی با عنوان "نگرش مدیران در ارتقاء شغلی زنان به سطوح مدیریت در آموزش عالی و دانشگاه‌های مستقر در تهران"، به نتایج زیر دست یافته است: مهمترین عامل مانع ارتقاء شغلی زنان به پست‌های مدیریتی، عوامل فرهنگی و اجتماعی اثرگذار بر نگرش مدیران است. همبستگی مثبت و معنی‌دار و بالایی بین نگرش منفی مدیران و جنسیت زنان وجود داشته است. به طور معنی‌داری، نگرش منفی مدیران نسبت به مهارت‌های ادراکی و هوشی زنان با ممانعت از ارتقاء شغلی زنان، رابطه نشان داده است. رابطه‌ی معنی‌داری بین نگرش مدیران نسبت به مهارت‌های فنی زنان و ممانعت از ارتقاء شغلی آنها وجود داشته است. رابطه‌ی معنی‌داری بین نگرش مدیران نسبت به مهارت‌های انسانی زنان و ممانعت از ارتقاء شغلی آنها وجود داشته است. و رابطه‌ی معنی‌داری بین نگرش مدیران نسبت به تعهد و وفاداری به سازمان و ممانعت از ارتقاء شغلی آنها وجود داشته است.

رزمی (۱۳۶۹) در تحقیقی با عنوان "بررسی اشتغال فارغ‌التحصیلان زن در رشته‌ی مدیریت" به نتایج زیر دست یافته است: بین اشتغال فارغ‌التحصیلان زن در رشته‌ی مدیریت و تخصص آنها هیچ رابطه‌ای وجود ندارد. و رابطه‌ی معنی‌داری بین عدم پیشرفت زنان در پست‌های مدیریتی و شغلی با نگرش منفی مدیران وجود دارد.

طاعتی (۱۳۵۶) در پایان‌نامه‌ی خود جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد به "بررسی امکانات و محدودیت‌های مدیریت زنان در ایران" پرداخته است و گزارش نموده است آقایان دارای همسر شاغل با همسران خود همراهی بیشتری از دیگران نشان می‌دهند اما هنوز هم زنان را در موضع قدرت نمی‌پذیرند (به نقل از فاطمی صدر، ۱۳۸۰)

حیدری انارکی (۱۳۷۳) طی مطالعات نسبتاً گسترده‌ی خود به این نتیجه رسیده است که مدیران موفق نیز مانند افراد جامعه دارای نیازها، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت و تمایلات، نگرش‌ها، نظام ارزشی، دانش، و ویژگی‌های شخصیتی متفاوت و متنوعی هستند.

طالبی و ونوسفادرانی (۱۳۷۴) در تحقیقی با عنوان "بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران موفق نواحی پنجگانه آموزش و پرورش استان اصفهان" گزارش نموده است که: مدیران موفق در خصوصیات شانزده‌گانه‌ی شخصیتی خود بهنجارند. مدیران زن و مرد

موفق، از لحاظ خصوصیات شانزده‌گانه‌ی شخصیتی (به جز ادوار خوئی، معاشرت، خوشرویی، ملایمت و مهربانی) تفاوت معنی‌داری با یکدیگر ندارند. رابطه‌ی معنی‌داری بین سن و خصوصیات شخصیتی وجود ندارد. بین سابقه‌ی خدمت و خصوصیات

شخصیتی فقط دو عامل پایداری هیجانی رابطه وجود دارد. رابطه‌ی معنی‌داری بین سابقه‌ی مدیریت و خصوصیات شخصیتی آنها وجود ندارد. بین ناحیه‌ی خدمت و خصوصیات شخصیتی پایداری هیجانی، پایداری خلقی، سلطه‌جویی، بی‌اعتمادی، اضطراب

آمیز، بنیادگرایی و تنش‌عصبی، رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. و بین ناحیه‌ی خدمت و عوامل موفقیت در تصمیم‌گیری، خلاقیت و صبر و شکیبایی در مدیریت، رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد.

ویس^۳ (۱۹۸۳) در مطالعات خود در صنایع داروسازی لاهور پاکستان، به این نتیجه رسیده است که صاحبان کارخانه‌ها تمایلی به استخدام زنان نداشته‌اند و برای مشارکت آنها در تصمیم‌گیری، دید کاملاً منفی داشتند (به نقل از کار، ۱۳۷۳).

پروین^۴ (۱۹۹۶) نتایج تحقیقات خود را در کتاب خود اینگونه بیان می‌کند که تفاوت بیولوژیکی موجود بین زن و مرد را نمی‌توان به رفتارهایی چون احساس ضعف، وابستگی، مطیع بودن و فداکاری زنان نسبت داد. این عقیده بر اثر قدرت نیروهای اجتماعی شکل گرفته است.

مینینگ و هداک^۵ (۱۹۹۴) در کتاب خود نتیجه‌ی تحقیقاتش را اینگونه بیان می‌کند که بزرگترین مشکلات زنان شاغل عدم ایجاد توازن بین شغل و زندگی خصوصی است. زیرا نامتعادل بودن خانواده و شغل بهترین رهبران را نیز به خطر می‌اندازد. برای رفع این معضل، قدرت فردی شخص که مستلزم اعتماد به نفس است، می‌تواند جریان آرامی بین دو مورد فوق بوجود آورد (مینینگ و هداک، ۱۹۹۴، ترجمه‌ی خلیلی شورینی، ۱۳۷۶).

آستل آرا^۶ (۲۰۰۵) درباره مشارکت زنان و مردان اروپایی در تصمیم‌گیری به این نتیجه دست یافته است که هنوز راه طولانی برای رفتن به سمت تعادل جهت حضور زنان در پست‌های تصمیم‌گیری وجود دارد و حتی در کشورهای اسکانندیناوی (که برخوردار از مقررات حمایت از حضور زنان در تمام سطوح می‌باشند) زنان با موانعی در مورد پذیرش در شبکه‌های غیر رسمی مواجه می‌شوند. هرستون^۷ (۱۹۸۳) در تحقیق خود ذکر نموده است فرزندان مادران شاغل، درباره فعالیت‌های زن و مرد نگرش قالبی کمتری نشان می‌دهند (به نقل از طالقانی، ۱۳۸۰).

شجاعی^۸ (۲۰۱۰) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده که در توسعه و پیشرفت کشور به زنان به عنوان یک نیروی انسانی توجه کافی نشده، و مشارکت آنها در جهات مختلف، از جمله حضور در تصمیم‌گیری‌های عمده جامعه نقش ناچیز و حاشیه‌ای داشته است.

هافمن^۹ (۱۹۹۶) در تحقیق خود ذکر می‌کند که فرزندان مادران شاغل کمتر شاهد نقش‌های سنتی مادر بوده، نگرش آن‌ها بیشتر به همسرشان غیر سنتی است و به آن‌ها اجازه اشتغال و دخالت در تصمیم‌گیری‌های بیشتری را می‌دهند (به نقل از طالقانی، ۱۳۸۰).

بدون شک هیچ جامعه‌ای وجود ندارد که بتواند توسعه یابد در حالیکه نیمی از اعضای جمعیت آن به عنوان شهروندان درجه دو در نظر گرفته شوند و نیاز به آنها در توسعه نادیده انگاشته شود. به عبارت دیگر توسعه پایدار و سریع در یک کشور زمانی اتفاق می‌رفت که زنان و مردان، بدون در نظر گرفتن جنسیت خود دوش به دوش هم در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند (ملاوردی^{۱۰}، ۲۰۰۵).

نتایج پژوهش (مؤید طلوع ۱۳۸۰) نشان می‌دهد که از دیدگاه زنان و مردان، بطور کلی مهمترین موانع مشارکت زنان در عرصه‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی شامل موارد زیر می‌باشد:

- حاکمیت و غالب بودن تفکر مردانه در انتخاب مدیران و برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در سطح کلان.
- عدم باور جامعه به توانایی زنان در اداره امور در صحنه‌های مدیریتی، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در سطح کلان.
- نبود امکان استفاده از فرصت‌های شغلی برابر در مقایسه با مردان در تصدی پست‌ها و مشاغل رده بالای سازمانی.
- ساختار مردانه عرصه‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی و نبود انعطاف آن با نقش‌های مختلف زنان.

³. Weiss

⁴. Pervin

⁵. Mining and Hedak

⁶. Astelarra

⁷. Harriston

⁸. Shojaei

⁹. Hoffman

¹⁰. Molaverdi

• حاکمیت تفکر سنتی مرد سالاری در جامعه.

• فقدان الگوهای مناسب در عرصه‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری بر زنان.

• ضروری ندیدن استفاده از زنان در مشاغل بالای مدیریتی.

این نتایج گواه بر وجود تعصب در مقابل زنان در سازمان‌ها است. بنابراین در الگوهای رفتاری یکسان زنان و مردان نباید مسأله جنسیت مطرح شود.

یافته‌های تحقیق کاوثر و طلائی^{۱۱} (۲۰۱۱) به وضوح به این واقعیت اشاره دارد که زنان عرب علیرغم سطح تحصیلات بالاترشان در مقایسه با مردان، در پستهای مدیریتی رده پایین تری منصوب می‌شوند. و با وجود اینکه نیمی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند نه تنها در پستهای مدیریتی ترفیع نمی‌یابند بلکه در مقایسه با همکاران مرد خود حقوق کمتری هم دریافت می‌کنند. کارل ریوسا^{۱۲} (۱۹۹۴)، ترجمه ی وحید خادم) ذکر می‌کند ضمن تحقیقاتش به این نتایج دست یافته است که:

مدیران زن در بخش دولتی مجبورند بیشتر از مردان کار کرده، وظیفه‌ی خود را بی‌هیچ عیب و نقصی انجام دهند، چرا که کوچکترین خطا برای آنها فاجعه است. زنان مدیر معتقدند در جلسات نادیده گرفته می‌شوند و به تصمیمات و پیشنهادهای آنها اهمیت داده نمی‌شود. زنان مدیر کمتر از مردان خطر می‌کنند. زنان مدیر نظارتی دقیق‌تر از مردان اعمال می‌نمایند و دقت بیشتری به خرج می‌دهند. و بسیاری از زنان مدیر مجبورند جهت حفظ موقعیت خود، ناگزیر از پشتیبانی حامیان مرد استفاده نمایند.

کاول و ساهانی^{۱۳} (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "مطالعه بر روی مشارکت زنان در شوراهای روستای هند" به این نتیجه رسیده‌اند که بسیاری از زنان منتخب در شورای روستا شاکی از این‌اند که پیشنهادات آنها به طور جدی در نظر گرفته نمی‌شود و در تصمیم‌گیری‌ها با آنها مشورت نمی‌شود. برخی از آنها احساس می‌کنند بخاطر زن بودن نظر اتشان نادیده گرفته می‌شود و پاره‌ای مواقع برای تصویب تصمیمات بوسیله شوهرانشان تحت فشار قرار می‌گیرند.

مسئله اصلی در پژوهش حاضر یافتن جواب این سؤال است که جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی چگونه است؟ از آنجایی که تصمیم‌گیری دارای ابعاد و سطوح گوناگونی است این مسئله نیز ابعاد گوناگونی به خود می‌گیرد. در نتیجه پژوهش حاضر درصدد بررسی این سئوالات است که کدامیک از نگرشهای مدیران نسبت به زنان باعث می‌گردد تا از دخالت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌ها سر باز بزنند. و اینکه مدیران مرد و مدیران زن از نظر نگرش نسبت به مشارکت زنان تفاوتی دارند؟ آیا متغیرهایی مانند سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، سابقه کار با زنان، شاغل بودن مادر یا همسر مدیران و محل خدمت آنها (مدیران) در سازمان‌های دولتی اصفهان؛ چگونه رابطه‌ای را با نگرشهای آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری‌ها نشان می‌دهند؟

با توجه به سئوالات بالا می‌توان گفت به طور کلی هدف این پژوهش، بررسی جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی و چگونگی رابطه متغیرهای جمعیت‌شناختی با دیدگاه مدیران در باره‌ی جایگاه زنان در تصمیم‌گیریهای مشارکتی می‌باشد.

از طرف دیگر زنان جامعه‌ی ایران نسبت به وضعیت خود آگاهند و به ایفای نقشی مثبت در جامعه علاقه مند هستند و میزان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها متأثر از مجموعه‌ای از عوامل خاص فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و ... می‌باشد. برای دستیابی به توسعه در کشور، به استفاده از تمام منابع انسانی نیاز است و زنان به عنوان نیمی از جامعه، سهم عظیمی را به خود اختصاص می‌دهند و بدون مشارکت آنها، فرایند توسعه در کشور مختل می‌گردد (مصفا، ۱۳۷۸)، بنابراین جهت افزایش میزان مشارکت آنها در تصمیم

¹¹. Kausar & Tlaiss

¹². Carol Reusa

¹³. Kaul & Sahani

گیری‌ها و استفاده از توانایی‌های بالقوه‌ی آنها باید به یافتن راهکارهایی جهت از میان بردن موانع موجود در این روند پرداخت. عوامل مختلفی در این زمینه نقش دارند که با شناختن آنها می‌توان چنین راهکارهایی را ارائه نمود. با حذف چنین موانعی مسئولین کشور قادر خواهند بود با استفاده از توان عظیم زنان جامعه ارتقاء و پیشرفت کشور را تسریع بخشند. یافته‌های این تحقیق خواهد توانست اطلاعاتی علمی پیرامون چگونگی جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی ارائه دهد که با استفاده از آنها ضمن داشتن یک دید روشن علمی، راهکارهای مفیدی را برای بهبود وضعیت موجود ارائه دهد.

روش پژوهش

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه مدیران زن و مرد سازمانهای دولتی استان اصفهان بود. تعداد کل مدیران حدود ۱۱۶۲ نفر بودند که از این تعداد بر اساس فرمول نمونه‌گیری و توجه به روش‌های آماری که مورد استفاده قرار گرفت، تعداد ۱۲۰ نفر از مدیران انتخاب شدند. ابتدا لیست کلیه مدیران تهیه شده و سپس به طور تصادفی ساده تعداد ۱۲۰ نفر از مدیران انتخاب شدند. از این تعداد که بر اساس فرمول نمونه‌گیری محاسبه شدند، تعداد ۹۸ نفر مرد و ۲۲ نفر از مدیران زن بودند، که دیدگاه آنها نسبت به ویژگیهای مورد نظر مورد سنجش قرار گرفت. جهت سنجش دیدگاه مدیران از پرسشنامه محقق ساخته به نام "مقیاس سنجش جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی" استفاده شد که روایی آن را صاحب‌نظران تایید نمودند و پایایی آن با استفاده از اجرای آزمایشی و محاسبه آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۵ محاسبه شد.

ابزار این پژوهش شامل پرسشنامه‌های "سنجش جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی در سازمان‌های دولتی" و "دموگرافیک" بود که بوسیله آنها اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری گردید.

الف) پرسشنامه سنجش جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی: این پرسش‌نامه شامل ۳۱ پرسش است و پنج زیرمقیاس دیدگاه مدیران را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای هر زیرمقیاس ضریب پایایی جداگانه محاسبه و در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: ضریب پایایی و نمرات مربوط به زیرمقیاس‌های پرسشنامه سنجش جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی

ضریب پایایی	سوالات مربوطه	زیرمقیاس دیدگاه مدیران نسبت به:
۰/۸۳	۱، ۲، ۹، ۱۲، ۱۵، ۲۵، ۳۰، ۳۱	احساسات و عواطف زنانه در زنان
۰/۶۹	۳، ۴، ۷، ۱۷، ۲۶، ۲۹	صبور بودن و دقت بالای زنان
۰/۷۷	۵، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۹	میزان اضطراب و دلهره‌ی زنان
۰/۸۷	۶، ۱۴، ۱۸، ۲۲، ۲۴، ۲۸	میزان خطر کردن زنان
-	۸، ۱۶، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۷	دیدگاه عمومی مربوط به زنان
۰/۹۵	کلیه سوالات (۳۱ سوال)	کل مقیاس

ب) پرسشنامه دموگرافیک تحقیق: جهت بررسی رابطه‌ی بین برخی از متغیرهایی که احتمالاً با جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی ارتباط دارند، به وسیله محقق پرسشنامه‌ای تهیه گردید. این پرسشنامه شامل سئوالاتی پیرامون سن، سابقه مدیریت، سابقه فعالیت و همکاری با مدیران و کارشناسان زن، شاغل بودن یا نبودن همسر مدیر و شاغل بودن یا نبودن مادر مدیر مدیران بود. این پرسشنامه در یک برگ تهیه شد و سپس با توافق و رضایت مسئولان به همراه پرسشنامه‌های تحقیق به مدیران داده شد تا آن را کامل کنند.

جهت مقایسه میانگین نمرات مربوط به دیدگاه مدیران در مورد "وجود عواطف و احساسات زنانه در زنان، میزان اضطراب و دلهره زنان و میزان خطر کردن زنان" و جایگاه آنان در تصمیم‌گیری مشارکتی با یک میانگین ثابت ($\mu=2$) از آزمون (t) با یک نمونه استفاده شد، همچنین جهت بررسی رابطه بین سن، سابقه‌ی خدمت، سابقه‌ی مدیریت و سابقه‌ی کار آنها با مدیران و کارشناسان زن با دیدگاه آنان درباره‌ی جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی، از تحلیل رگرسیون استفاده به عمل آمد. همچنین رابطه متغیرهای

فوق از طریق تحلیل همبستگی، استفاده از نمرات خام و استاندارد نیز انجام شد که نتایج حاصل از تحلیل ضریب همبستگی با نمرات استاندارد، شبیه نتایج تحلیل رگرسیون بود.

جهت بررسی چگونگی تفاوت بین میانگین نمرات جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی در مدیران مرد یا زن، مدیران دارای همسر شاغل و مدیران دارای مادر شاغل یا مادر غیر شاغل، تحلیل t با دو نمونه مستقل به کار برده شده است. در آخر آزمون‌های نمره گذاری شده با استفاده از نرم افزار SPSS-9 تجزیه و تحلیل‌های آماری گردیدند.

یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون t (با یک گروه) درباره‌ی مقایسه‌ی میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به احساسات و عواطف زنانه، میزان صبر و دقت، میزان خطر کردن، میزان اضطراب و دلهره و جایگاه آنان در تصمیم‌گیری مشارکتی در جدول شماره ۲ ارائه شده‌اند:

جدول ۲: نتایج تحلیل t (با یک گروه) مقایسه‌ی نمرات دیدگاه مدیران نسبت به احساسات و عواطف زنانه، میزان صبر و دقت، میزان خطر کردن و

میزان اضطراب و دلهره، با جایگاه آنان در تصمیم‌گیری مشارکتی

معنی داری	ضریب t	درجه آزادی	تفاوت میانگینها	خطای استاندارد	میانگین	دیدگاه مدیر نسبت به
۰/۰۰**	۶/۶۶	۱۱۹	۰/۴۰	۰/۶۶	۲/۴	احساسات و عواطف زنانه
۰/۰۸	-۱/۷۶	۱۱۹	-۹	۰/۵۹	۱/۹	میزان صبر و دقت زنان
۰/۲۵	-۱/۱۳	۱۱۹	-۷	۰/۶۹	۱/۹۲	میزان خطر کردن زنان
۰/۰۴**	-۲/۰۴	۱۱۹	-۰/۱۳	۰/۷۴	۱/۸۶	میزان دلهره و اضطراب زنان

(میانگین مورد مقایسه: $\mu=2$)

(** معنی داری، $P \leq 0/01$)

(* معنی داری، $P \leq 0/05$)

چنانچه در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به میزان احساسات و عواطف زنانه (۲/۴۰) و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی به طور معنی داری بیشتر از میانگین فرضی ($\mu=2$)^{۱۴} است. ولی میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به صبر و دقت زنان (۱/۹۰)، و میزان خطر کردن زنان (۱/۹۲) و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی، هیچگونه تفاوت معنی داری را با میانگین فرضی ($\mu=2$) نشان نمی‌دهد. ($p=0/08$ و $p=0/25$)

یافته‌های جدول فوق همچنین حاکی از آن هستند که میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به میزان اضطراب و دلهره‌ی زنان (۱/۸۶) و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی، به طور معنی داری کمتر از میانگین فرضی می‌باشد ($P=0/04$). از آنجا که نحوه‌ی نمره گذاری پرسشنامه‌ها به گونه‌ای بوده است که هرچه نگرش مدیر نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی منفی‌تر باشد، امتیاز کمتری از پرسشنامه می‌گیرد، یافته‌های فوق این گونه تفسیر می‌گردند که به طور معنی داری دیدگاه مدیران نسبت به احساسات و عواطف زنانه و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی، مثبت است و نسبت به میزان دلهره‌ی زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی، منفی است.

اما دیدگاه آنها در مورد میزان خطر کردن و میزان صبر و دقت زنان در حد متوسط (نه مثبت و نه منفی) می‌باشد که این میانگین معادل با میانگین جواب‌های "بی‌نظم" در پرسشنامه‌ی تحقیق می‌باشد. یعنی ($\mu=2$). در اینجا به بررسی سئوالات تحقیق پرداخته شده است.

¹⁴. $\mu = \frac{4+3+2+1+0}{5} = 2$

سوال اول تحقیق: آیا دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان نسبت به وجود احساس و عواطف زنانه و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی چگونه است؟

یافته‌های ارائه شده در جدول ۲ حاکی از آن می‌باشد که میانگین نمرات دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان نسبت به احساسات و عواطف زنانه و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی به طور معنی‌داری بیشتر از میانگین مورد انتظار ($\mu = 2$) بود. یعنی دیدگاه مدیران مذکور در این زمینه به طور معنی‌داری مثبت‌تر از حد میانگین بود ($P=0/000$).

سوال دوم تحقیق: آیا دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان نسبت به میزان صبور بودن و دقت بالای زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی چگونه است؟

یافته‌های ارائه شده در جدول ۲ حاکی از آن می‌باشد که میانگین نمرات دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان درباره‌ی میزان صبر و دقت زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی در حد میانگین مورد انتظار ($\mu = 2$) بود ($P>0/005$).

سوال سوم تحقیق: آیا دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان نسبت به میزان خطر کردن زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی چگونه است؟

یافته‌های موجود در جدول ۲ بیانگر آن می‌باشد که میانگین نمرات دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان درباره‌ی میزان خطر کردن زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی در حد میانگین مورد انتظار ($\mu = 2$) بود. ($P=0/25$).

سوال چهارم تحقیق: آیا دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان نسبت به میزان اضطراب و دلهره‌ی زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی چگونه است؟

با رجوع به جدول ۲ ملاحظه می‌گردد که میانگین نمرات دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان نسبت به میزان اضطراب و دلهره‌ی زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی به طور معنی‌داری کمتر از میانگین مورد انتظار ($\mu = 2$) بود. یعنی دیدگاه مدیران مذکور در این زمینه به طور معنی‌داری منفی‌تر از حد انتظار بود ($P=0/04$).

سوال پنجم تحقیق: آیا رابطه‌ی بین سن مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان و دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی چگونه می‌باشد؟

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون رابطه‌ی بین متغیرهای پیوسته‌ی سن، و سابقه‌ی کار با مدیران و کارشناسان زن در مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج رگرسیون رابطه‌ی بین متغیرهای پیوسته‌ی سن و سابقه‌ی کار با زنان مدیر و کارشناسان زن در مدیران سازمان‌های دولتی استان

اصفهان با دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی

معنی داری	ضریب t	ضریب بتا	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون	متغیرها
۰/۶۲	۰/۴۹	۰/۱۰۱	۰/۱۷۰	8/454 E-03	سن
۰/۲۳	۱/۱۹	۰/۱۰۷	۰/۰۰۹	1/072 E-02	سابقه کار با مدیران و کارشناسان زن

نتایج جدول ۳ حاکی از آن است که رابطه‌ی معنی‌داری بین سن مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان با دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی وجود نداشت. ($P=0/62$).

سوال ششم تحقیق: آیا رابطه‌ی بین میزان سابقه فعالیت و همکاری با مدیران و کارشناسان زن در سازمان‌های دولتی استان اصفهان با دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی، وجود دارد؟

نتایج و یافته‌های ارائه شده در جدول ۳ حاکی از آن می‌باشد که هیچگونه رابطه معنی داری بین سابقه‌ی کار با مدیران و کارشناسان زن سازمانهای دولتی استان اصفهان با دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی وجود ندارد ($P > 0/05$). ضریب بتا در این رابطه معادل ۰/۱۰۷ بوده ولی رابطه معنی دار نبوده است.

سوال هفتم تحقیق: آیا تفاوت معنی داری بین دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان که دارای همسران شاغل و همسران غیر شاغل می‌باشند، با دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی وجود دارد؟

جدول ۴: نتایج تحلیل t مقایسه بین میانگین نمرات مربوط به دیدگاه مدیران دارای همسران شاغل و مدیران دارای همسران غیر شاغل در مورد

جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی

معنی داری	ضریب t	تفاوت میانگینها	خطای استاندارد	میانگین	تعداد	اشتغال همسر
۰/۱۲	۱/۵۳	۰/۱۶	۰/۶	۲/۲۸	۷۵	همسر شاغل
		۰/۵۳		۲/۱۱	۴۵	همسر غیر شاغل

از یافته‌ها جدول ۴ استنباط می‌شود که تفاوت معنی داری بین دیدگاه مدیران دارای همسر شاغل و مدیران دارای همسر غیر شاغل نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی وجود ندارد ($P = 0/12$).

سوال هشتم تحقیق: آیا تفاوت معنی داری بین دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان که دارای مادران شاغل یا غیر شاغل بوده (یا هستند)، با دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی وجود دارد؟

جدول ۵: نتایج تحلیل t مقایسه بین دیدگاه مدیران دارای مادران شاغل و غیر شاغل در مورد جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی

معنی داری	ضریب t	تفاوت میانگینها	خطای استاندارد	میانگین	تعداد	اشتغال مادر
۰/۰۰۶**	۲/۷۵	۰/۴۱	۰/۵۵	۲/۵۷	۱۷	مادر شاغل
		۰/۵۶		۲/۱۶	۱۰۳	مادر غیر شاغل

(** معنی داری $p \leq 0/01$)

نتایج جدول ۵ حاکی از آن است که دیدگاه مدیران دارای مادران شاغل به طور معنی داری مثبت تر از دیدگاه مدیران دارای مادران غیر شاغل نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی می‌باشد ($p = 0/006$).

سوال نهم تحقیق: آیا تفاوت معنی داری بین دیدگاه مدیران زن و مرد سازمانهای دولتی استان اصفهان درباره جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی وجود دارد؟

جدول ۶: نتایج تحلیل t مقایسه بین میانگین نمرات مربوط به دیدگاه مدیران مرد و زن نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی

معنی داری	ضریب t	تفاوت میانگینها	خطای استاندارد	میانگین	تعداد	جنسیت
۰/۰۳*	-۲/۱۹	-۰/۲۹	۰/۵۵	۲/۱۶	۹۸	مرد
		۰/۶۴		۲/۴۶	۲۲	زن

(* معنی داری $p \leq 0/05$)

نتایج ارائه شده در جدول ۶ بیانگر آن می‌باشد که میانگین نمرات مربوط به دیدگاه مدیران زن به طور معنی داری بیشتر از میانگین نمرات دیدگاه مدیران مرد نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی می‌باشد ($p = 0/03$). این یافته بدان معنی است که مدیران زن نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی دیدگاهی مثبت تر (به طور معنی دار) نسبت به مدیران مرد دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی در سازمانهای دولتی استان اصفهان انجام گرفت. در راستای تحقق اهداف مذکور، از بین مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان تعداد ۱۲۰ نفر به طور تصادفی ساده انتخاب شدند و به وسیله پرسشنامه محقق ساخته و پرسشنامه دموگرافیک مورد بررسی قرار گرفتند. پس از استنتاج و تجزیه و تحلیل داده‌های حاصله مشخص گردید که:

۱) دیدگاه مدیران نسبت به وجود احساسات و عواطف زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی به طور معنی‌داری مثبت‌تر از میانگین مورد انتظار ($\mu=2$) بوده است. این یافته با نتایج تحقیق پروین (۱۹۹۶) همخوان است ولی با نتایج تحقیقات مینینگ و هداک (۱۹۹۴)، فاطمی صدر (۱۳۷۰)، مجتوبی دموئی (۱۳۷۵) و رزمی (۱۳۶۹) ناهمخوان است. پس با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که احساسات و عواطف زنان می‌تواند بر تصمیمات مشارکتی اثر داشته باشد بالاخص استان اصفهان و خصوصاً شهر اصفهان طی سالهای اخیر شاهد تغییرات وسیع و گسترده در کلیه امور فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و... بوده است به طوری‌که حضور فعال‌تر زنان به طور کاملاً مشخصی قابل مشاهده است.

۲) دیدگاه مدیران نسبت به صبر و دقت زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی در حد میانگین مورد انتظار بود. این یافته‌ها با نتایج ویس (۱۹۸۳)، کارل ریوسا (۱۹۹۴، ترجمه خادم) و مجتوبی دموئی (۱۳۷۵)، همخوان نمی‌باشد. اما با نتایج وزیری نسب (۱۳۹۲)، بهرام زاده (۱۳۸۴) همخوان بوده است لذا می‌توان نتیجه گرفت که از نظر صبر و دقت می‌توان به زنان اطمینان کرد و در الگوی تصمیم‌گیری مشارکتی جهت جمع‌آوری اطلاعات که نیاز به دقت و صبر دارد و برای تصمیمات بهتر اهمیت زیادی دارد از زنان استفاده کرد.

۳) دیدگاه مدیران در زمینه خطر کردن زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی در حد میانگین مورد انتظار بوده است. این یافته با نتایج تحقیقات ویس (۱۹۸۳ به نقل از کار، ۱۳۷۳)، مصفا (۱۳۷۸)، فاطمی صدر (۱۳۷۰) و رزمی (۱۳۶۹) همخوانی ندارد. اما با تحقیقات حیدری انارکی (۱۳۷۳)، زاهدی (۱۳۷۲)، وزیری نسب (۱۳۹۱) همخوان است البته زاهدی مطرح می‌کند که خود زنان هم نسبت به این موضوع برخورد مناسبی ندارند اما در کل خطر کردن یکی از ویژگیهای مردانه است که منجر به آن شده که مردان را در تصمیم‌گیری بیشتر استفاده کنند. البته بایستی اذعان کرد ویژگی‌هایی مانند محافظه‌کاری و کم‌خطر کردن زنان مربوط به ویژگی‌های بیولوژیکی زنان نیست و با وجود شرایط مطلوب جهت اظهار وجود که در اصفهان خوب است زنان خواهند توانست عکس آنها را ثابت کنند.

۴) دیدگاه مدیران نسبت به میزان اضطراب و دلهره زنان و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی به طور معنی‌داری منفی بوده است. این یافته با نتایج ویس (۱۹۸۳ به نقل از کار، ۱۳۷۳)، مجتوبی دموئی (۱۳۷۵)، رزمی (۱۳۶۵)، طالبی ورنوسفاورانی (۱۳۷۴) همخوان است ولی با نتایج تحقیقات پروین (۱۹۹۶)، ملاوردی (۲۰۰۵)، کاوول (۲۰۰۹) و رسولی (۱۳۷۷) همخوان نمی‌باشد. در نتیجه این موضوع بیان می‌کند که چون در تصمیم‌گیری داشتن دلهره و اضطراب منجر به ضعف در تصمیم‌گیری می‌شود لذا زنان نسبت به مردان دلهره‌ی بیشتری داشته‌اند بنابراین در تصمیم‌گیری مشارکتی کمتر از آنها استفاده می‌شود. البته تحقیقات نشان داده است که اضطراب تا حد متوسط عملکرد را افزایش می‌دهد ولی در سطح بسیار بالا برعکس عملکرد را کاهش می‌دهد. به نظر می‌رسد نگرش منفی مدیران در این زمینه تقریباً منطقی باشد هر چند عملکرد آینده زنان می‌تواند بر این مورد اثر گذار باشد.

۵) رابطه‌ی معنی‌داری بین سن مدیران ادارات دولتی استان اصفهان و دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی یافت نشد. این یافته با نتایج تحقیق طالبی ورنوسفاورانی (۱۳۷۴) همخوان بوده اما با بابائی زکلیکی (۱۳۸۵)، امیدپور (۱۳۷۸)، زاهدی (۱۳۷۲)، کاوثر و طلائی (۲۰۱۱) همخوان نبوده است. این موضوع به دلیل تغییرات فرهنگی و اجتماعی است که هم مدیران در هر سنی که بوده‌اند تقریباً به یک اندازه تحت تاثیر قرار داده است و دیدگاههای تقریباً مشابهی را در آنها ایجاد نموده است. می‌باشد.

۶) رابطه‌ی معنی‌داری بین سابقه خدمت مدیران با دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی یافت نگردید. این یافته با تحقیق طالبی و ورنوسفادرانی (۱۳۷۴) همخوان است. این موضوع بیان می‌کند که مدیران اکثراً "در سالهای خدمت در جریان تجربیات مشابه بوده‌اند.

۷) رابطه بین سابقه مدیریت مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان با دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی معنی‌دار نمی‌باشد. این یافته با نتایج تحقیق طالبی و ورنوسفادرانی (۱۳۷۴) همخوان است. و این بدلیل آن است که مدیران نگرش‌های مشابه نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیری دارند.

۸) رابطه‌ی معنی‌داری بین سابقه فعالیت با مدیران و کارشناسان زن در مدیران دولتی استان اصفهان با دیدگاه آنها نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی یافت نشد. که این خود ارتباط یا تعامل با نگرش‌ها و باورهای فرهنگی و اجتماعی دارد.

۹) تفاوت معنی‌داری در دیدگاه مدیران دارای همسر غیرشاغل نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی وجود نداشت. انتظار می‌رفت مدیران دارای نگرش مثبت‌تر با زنان شاغل ازدواج کرده باشند یا اینکه داشتن زن شاغل دیدگاه آنها را نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی مثبت‌تر کرده باشد، اما چنین چیزی یافت نشد. این یافته با نتایج تحقیقات طاعتی (۱۳۶۵) همخوان ولی با نتایج تحقیقات هافمن (۱۹۹۶) و طالقانی (۱۳۸۰) ناهمخوان بود. مدیران هر چند زن شاغل دارند ولی هنوز از نظر دیدگاه نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشابه به مدیران دارای همسر غیر شاغل‌اند و این احتمالاً به آن دلیل است که دیدگاه مدیران قبلاً شکل گرفته و یا اینکه دیدگاه آنان با مشاهده شایستگی ناکافی زنانشان مانند دیگران باقی مانده است.

۱۰) مدیران دارای مادران شاغل، دیدگاهی مثبت‌تر (معنی‌دار) از مدیران دارای مادران غیرشاغل در مورد جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی داشتند. یافته فوق همخوان با یافته‌های هرستون (۱۹۸۳)، هافمن (۱۹۹۶) و طالقانی (۱۳۸۰) می‌باشد. اما با تحقیق موید (۱۳۸۰) همخوان نیست لذا شاغل بودن مادران مدیران نقش بسیار مهمی در مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیری دارد.

۱۱) دیدگاه مدیران زن نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی به طور معنی‌داری مثبت‌تر از مدیران مرد در سازمان‌های دولتی استان اصفهان است.

از یافته‌های پژوهش حاضر این گونه مستفاد می‌شود که علل فرهنگی، اجتماعی، وجود تفکرات قالب در رابطه با عدم شایستگی زنان، برداشت نادرست از مذهب، نگرش‌های منفی به مهارت‌های فنی و ادراکی زنان، عدم توانایی زنان در ایجاد توازن بین شغل و زندگی خصوصی، اهمیت زنان در تولید مثل و عدم توجه به سایر جنبه‌های زندگی آنها، ترس از ایجاد ارتباط زیاد بین زنان و مردان در محیط کار، داشتن بهانه برای پرداخت حقوق کمتر، دیدگاه منفی مدیران نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری به علت ویژگی‌های خاص آنها یا ترجیح دادن خود زنان مبنی بر عدم شرکت در امور اجتماعی و ... از جمله عللی هستند که باعث گردیده‌اند وضعیت اشتغال و جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی به گونه‌ای نامتناسب با تعداد درصد و توانایی‌های زنان باشد. در این تحقیق به بررسی نگرش مدیران نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری مشارکتی پرداخته شده است. بر خلاف انتظار مشاهده شد در استان اصفهان مدیران ادارات و سازمان‌های دولتی دیدگاهی مثبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری دارند و فقط در مورد برخی از ویژگی‌ها نظری منفی دارند. اما چرا با وجود این نگرش مثبت هنوز هم تناسب مورد نظر بین زنان و مشارکت و اشتغال آنها ایجاد نشده است؟ این مسئله می‌تواند به علل دیگری مرتبط باشد که جای تحقیق و تفحص دارند. همچنین انتظار می‌رود با توجه به یافته‌های این تحقیق به مرور زمان با افزایش تعداد درصد زنان تحصیل کرده و متخصص باز هم بر میزان اشتغال زنان و به تبع آن جایگاه آنان در تصمیم‌گیری مشارکتی افزوده شود و با افزایش تعداد زنان شاغل، دیدگاه‌های قالبی سنتی نسبت به آنها چه در فرزندانشان و چه در دیگر مردم کاهش یابد و در سالهای آینده سیر افزایش تصاعدی در جایگاه زنان به وضوح دیده شود. لذا با توجه به نتایج

تحقیق، به مسئولان پیشنهاد می‌گردد با در نظر گرفتن اینکه دیدگاه مدیران نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری تا حدودی مثبت است، به شناسایی عوامل دیگری که در این زمینه دخالت دارند، مبادرت نمایند و جهت انتخاب مدیران به مدارک تحصیلی آنها توجه بیشتری نمایند چون مدیران با مدرک تحصیلی بالاتر دیدگاه مثبت تری نسبت به جایگاه زنان در تصمیم‌گیری دارند.

منابع

- امیدی پور، ب. (۱۳۷۸). تقویت مشارکت کارکنان زن در مدیریت، مجله خانواده و زنان، شماره ۸۶، (ص ص ۴۰، ۳۶).
- بابایی زکلیکی، م. (۱۳۸۵). چالشهای زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمانهای دولتی، فصلنامه مدرس علوم انسانی، شماره ۴۶، (ص ص ۸۲، ۴۵).
- بهرام زاده، ح. (۱۳۸۴). جایگاه زن در عرصه مدیریت و تصمیم‌گیری، مجله خانواده و زنان، شماره ۱۸، (ص ص ۴۶، ۴۲).
- بیان، حسام الدین. بهار ۱۳۷۷. نقش سازنده ی زنان در ارتقای دانش بهره وری، مجله مدیریت دولتی، شماره ۳۹، ص ص ۱۰-۱.
- حیدری انارکی، فریده. ۱۳۷۳. بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران آموزش و موفقیت شغلی آنها در مدارس ابتدایی تهران. پایان نامه ی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- رزمی، زهرا. ۱۳۶۹. بررسی اشتغال فارغ التحصیلان زن در رشته ی مدیریت. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
- رسولی، عصمت. ۱۳۷۷. بررسی و مقایسه ویژگی های مدیران زن و مرد در استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- رهنورد، ح. (۱۳۸۸). موانع مشارکت و قدرت سیاسی زنان در ایران، شبکه ایران زنان، www.iran زنان.com
- زاهدی، ش. (۱۳۷۲). موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی، فصلنامه تحول اداری، نشریه سازمان برنامه و بودجه.
- زرقونی، میترا. ۱۳۷۷. بررسی مسائل و مشکلات زنان شاغل در سازمان های شهر اصفهان و فلاورجان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- شیخ حجت الله طالقانی، فاطمه. ۱۳۸۰. بررسی ارتباط میان عزت نفس و وضعیت اقتصادی نگرش به اشتغال زنان در جامعه دانشجویان متاهل دانشگاه های تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- صدیقی، کورش. ۱۳۷۰. بحران بدهی ها. تهران: سازمان برنامه و بودجه.
- طالبی، ورنوسفادرانی، منصور، ۱۳۷۴. بررسی ویژگی های و خصائص شخصی مدیران موفق نواحی پنجگانه آموزش و پرورش استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- فاطمی صدر، فیروز، ۱۳۸۰. موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی در سطوح دانشگاه های تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- کار، مهرانگیز. ۱۳۷۳. زنان در بازار کار ایران. تهران: انتشارات روشنگران.
- مجتبوی دموئی، آذرمیدخت. ۱۳۷۵. تاثیر نگرش مدیران در ارتقاء شغلی زنان به سطوح مدیریت آموزش عالی در دانشگاه های مستقر در تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
- مستحسن، م. و حقانی، م. (۱۳۸۹). رابطه بین کاربرد تصمیم‌گیری گروهی با تعهد سازمانی، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، شماره ۵، سال اول، ص ص ۹۳-۸۵.
- مصفا، نسرين. ۱۳۷۸. مشارکت سیاسی زنان. يك مطالعه میدانی. مجله سیاست خارجی. شماره ۲، ص ص ۶۴۸-۶۰۵.
- مؤید طلوع، م. م. (۱۳۸۰) بررسی موانع مشارکت گسترده زنان در عرصه های مدیریتی، سیاست گذاری و برنامه ریزی در آموزش و پرورش کشور، تهران، پژوهشکده تعلیم و تربیت، گروه مطالعات زنان.

وزیری نسب، ا. (۱۳۹۱). گرایش زنان به پیشرفت سازمانی، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی / سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، شماره ۱۰، سال سوم، ص ۸۵-۹۳

Astelarra, J. (2005). Participation of women and men in decision-making: An analysis of five European organization. *A programme to the community policy for equality between women and men*. Barcelona.

Kaul, S. & Sahni, S. (2009). Study on the participation of women in Panchayati Raj Institution, *Study home community science*, 3(1), 29-38.

Kauser, S. & Tlaiss, H. (2011). The Arab women managers: Participation, barriers and future prospects, *Journal of international business and economy*, 12(1), 35-56.

Molaverdi, S. (2005). Women in power and decision-making, *Culture and research quarterly*, 10.

Pervin, L.A. (1996). *Personality (Theory and Research)*. USA. 7th edition.

Shojaei, S.N. (2010). Women in politics: A case study of Iran, *Journal of politics and law*, 3(2.)

