



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

doi : <https://dx.doi.org/10.22067/jgrd.2021.49380.0>

مقاله پژوهشی-مطالعه موردی

## تحلیل موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستاها (مطالعه موردی: روستاهای شهرستان زنجان)

حمدالله سجاسی قیداری (دانشیار جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران، نویسنده  
مسئول)

[ssojasi@um.ac.ir](mailto:ssojasi@um.ac.ir)

احمد رومیانی (دکتری جغرافیا و آمایش کیفیت محیطی مناطق روستایی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران)

[roumiani.ah@mail.um.ac.ir](mailto:roumiani.ah@mail.um.ac.ir)

نسرین جعفری (دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران)

[jafari93@yahoo.com](mailto:jafari93@yahoo.com)

صص ۶۹ - ۳۵

### چکیده

در سال‌های اخیر، توجه به مشارکت زنان روستایی در مدیریت روستایی اهمیت زیادی یافته است؛ با وجود این، ورود زنان به عرصه مدیریت روستایی با کندی چشمگیری مواجه است؛ از این رو هدف این پژوهش، تحلیل موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستایی در شهرستان زنجان است. نوع تحقیق کاربردی و روش مورد استفاده شده توصیفی و تحلیلی است و برای گردآوری داده‌ها از روش‌های اسنادی و میدانی بهره گرفته شد. جامعه آماری این تحقیق در دو سطح مردم محلی (۲۶۷ نفر نمونه) و مدیران محلی (۲۸ نفر) در نظر گرفته شد. نتایج آزمون فریدمن نشان داد، از دیدگاه مردم محلی، موانع نهادی و سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۳/۳۲ و موانع اقتصادی-مالی با ۲/۷۲ بیشترین و کمترین رتبه را به خود اختصاص دادند. از طرف دیگر، دیدگاه مدیران محلی نشان داد، موانع نهادی و سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۳/۴۷ و موانع اطلاعاتی و ارتباطی ۲/۵۷ بیشترین و کمترین رتبه را در موانع مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستاها به خود

تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۰۴/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰

اختصاص دادند. نتایج آزمون تحلیل عاملی نشان داد، از دیدگاه مردم محلی، عامل-های فردی و شخصیتی، محیط اجتماعی و فرهنگی، نهادی و سازمانی، اطلاعاتی و ارتباطی و اقتصادی و از دیدگاه مدیران محلی، عوامل محیط اجتماعی و فرهنگی، فردی و شخصیتی، نهادی و سازمانی، اطلاعاتی و ارتباطی و اقتصادی-مالی مهم‌ترین موانع مشارکت اجرایی زنان بودند. نتایج نشان داد، موانع بسیاری در تمایل به گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستاها وجود دارد و یافته‌های تحقیق آن را تأیید می‌کند.

**کلیدواژه‌ها:** توسعه روستایی، مدیریت روستایی، مشارکت زنان، شهرستان زنجان.

#### ۱. مقدمه

از رویکردهایی که به‌تازگی در اغلب کشورهای جهان مدنظر قرار گرفته و حتی در برخی از کشورها اجرا شده و نتایج مثبتی در همه عرصه (اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، اجرایی، زیربنایی و ...) در راستای توسعه یک سرزمین به همراه داشته است، مدیریت روستایی است. تجربه بسیاری از کشورهای جهان در سطوح جهانی، عملیاتی-اجرایی و راهبردی، مدیریت توسعه روستایی حائز اهمیت است و توانسته است در عملکرد و کارکردهای روستایی نقش مفیدی ایفا کند (رومیانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۲)؛ بنابراین وجود مدیران محلی شایسته برای برقراری امور و سازماندهی برنامه‌های توسعه روستایی با چارچوب مشخص که به بررسی و شناسایی مشکلات روستا و اتخاذ بهترین راه حل ممکن برای رفع آن‌ها بپردازد، ضروری است (فال‌سلیمان و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۷۴). با توجه به نقش و اهمیت عامل نیروی انسانی در توسعه اقتصادی و لزوم استفاده بهینه از این منبع تجدیدشدنی ضرورت دارد؛ به‌نحوی که هم تخصیص کاری صورت گیرد و هم روستاییان بتوانند از امکانات، توانایی‌ها و استعداد بالقوه نیروی کار بهره‌برداری کنند (میرزایی و شهیدی، ۱۳۸۶، ص. ۲). در این میان، زنان روستایی با حضور در عرصه‌های مدیریت روستایی می‌توانند محور اصلی پیشرفت و توسعه روستایی محسوب شوند (دادورخانی و سوری، ۱۳۹۱، ص. ۱۰۸).

امروزه می‌توان گفت که میان مدیریت زنان و مردان تفاوت‌هایی بنیادی وجود دارد و آداب و رسوم، ارزش‌ها، آموزش و پرورش و چشم‌داشت‌های جامعه می‌تواند این تفاوت‌ها را تشدید یا تعدیل کند؛ بنابراین تفاوت‌های میان زنان و مردان، تحت‌تأثیر شرایط فرهنگی،

سیاسی و اجتماعی قرار می‌گیرد که بسته به شرایط، نوع تأثیر آن‌ها متفاوت است (ساعتچی، ۱۳۷۶، صص. ۳۲-۳۵)، اما باید توجه داشت که متناسب با تغییر فضاهای جغرافیایی و با پررنگ شدن سنت‌ها و باورها، موانع پیش روی زنان برای انجام فعالیت‌های بیرون از خانه و خدمات اجتماعی کمی پیچیده‌تر می‌شود و از انگیزه‌های مشارکت زنان به صورت اجباری و اختیاری در خارج از خانه می‌کاهد.

در این راستا باید اظهار کرد که با مطرح شدن نگرش توسعه پایدار در سال ۱۹۸۰ میلادی از سوی اتحادیه جهانی محیط‌زیست و تأکید بر مشارکت همه‌جانبه اقشار، طبقات و گروه‌های سنی و جنسی، اهمیت توجه به سهم زنان، به‌ویژه زنان روستایی به‌عنوان اهرم اساسی تولید و ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه جامعه دوچندان شده است (صفری شالی، ۱۳۸۷، ص. ۱۳۸)؛ با وجود این، مطالعات اخیر نشان می‌دهند که عوامل اجتماعی، فرهنگی و انتظارات متفاوت جامعه از مرد و زن موانع مهمی را بر سر راه زنان در مشارکت فراگیر به وجود آورده است (کتابی، یزدخواستی و فرخی راستایی، ۱۳۸۲، ص. ۶) که این امر در روستاها شدیدتر است؛ زیرا به نظر می‌رسد، نگرش مردان روستایی به مشارکت فراگیر زنان همراه با تحقیر و توهین و یا تبعیض جنسی زمینه را برای نوعی سردرگمی و احساس بی‌هویتی و ناامنی در آنان ایجاد کرده است (خانی و چوپچیان، ۱۳۸۹، ص. ۳).

اکنون پس از گذشت سال‌ها، نقش زنان در روستاهای ایران در حال افزایش است، اما باید توجه داشت که میزان مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستاها همچنان در سطح بسیار محدود و نپذیرفته‌شده‌ای است که نیازمند مطالعه و شناخت از موانع موجود در سر راه مشارکت زنان در فرایند مدیریت روستایی و برنامه‌ریزی برای برطرف کردن آن است؛ بر این اساس، هدف این مطالعه، بررسی علل موانع گرایش زنان به مشارکت در مدیریت اجرایی روستاهاست و برای عملیاتی‌سازی مطالعه، روستاهای شهرستان زنجان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که دارای زنان باسواد و فعال در عرصه اقتصادی است؛ براین اساس، سؤال این مطالعه عبارت است از اینکه موانع مدیریتی زنان در مناطق روستایی چه عواملی هستند؟

## ۲. پیشینه تحقیق

عنبری و حسونند (۱۳۸۹) در مقاله خود به این نتایج رسیدند که مشارکت سازمان‌یافته زنان قبل از هرچیز تابعی از فرهنگ سنتی روستایی یا فرهنگ پدرسالاری است؛ به طوری که با افزایش فرهنگ پدرسالاری از مشارکت زنان کاسته می‌شود و با افزایش متغیرهای تحصیلات، پایگاه اجتماعی-اقتصادی، میزان دسترسی و استفاده از رسانه‌های جمعی، میل به پیشرفت و دسترسی به اماکن شهری، مشارکت سازمان‌یافته زنان در مدیریت روستایی نیز افزایش می‌یابد. مالکی و شوکتی (۱۳۹۰) به این نتیجه دست یافتند که از مهم‌ترین فرصت‌هایی که با حضور زنان در عرصه مدیریت روستایی کشورمان ایجاد می‌شود، کمک به خودباوری زنان و دختران روستایی، جلب مشارکت زنان و دختران روستایی، مسئولیت‌پذیری بیشتر زنان در مقایسه با مردان، صداقت بیشتر و دوری از مسائل حاشیه‌ای، توجه به مسائل فرهنگی و اجتماعی و توجه بیشتر به محیط‌زیست و توسعه پایدار است. روشن‌نیا و همکاران (۱۳۹۴) گزارش کردند، در کشور مشکلات فرهنگی ریشه در تفکرات کلیشه‌ای و کم‌بودن قدرت اقتصادی زنان روستایی دارد و دولت و سازمان‌های مردم‌نهاد باید سیاست‌هایی اتخاذ کنند که علاوه بر توجه به نقش زنان در تولید محصولات زراعی، دسترسی آنان را به منابع، اعتبارات مالی، فناوری، بازاریابی محصولات، آموزش و ترویج افزایش دهد. صادق‌لو، خوب و صاحبی (۱۳۹۹) گزارش کردند، بیشترین اثر تبعیض جنسیتی بر کاهش میزان مشارکت اقتصادی زنان روستایی با میانگین رتبه‌ای ۳/۵۳ است. همچنین آنها بیان کردند، اهمیت نسبی تبعیض جنسیتی در مشارکت‌پذیری زنان است. بوک و درگزن<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که اتحادیه اروپا از طریق مقررات خود برای تحویل وجوه ساختاری به تأکید بر سطوح منطقه‌ای و محلی روی آورده است و مشارکت زنان را با هدف افزایش سیاست کارآمد زنان در بخش مدیریت روستایی در نظر گرفته است. هوکتو و ایتوها<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که میزان درآمد، میزان آموزش، مهارت‌ها و مشارکت نهادی زنان، نقش اساسی در افزایش

---

1. Bock & Derkzen  
2. Hoque & Itohara

مشارکت آن‌ها در فعالیت اقتصادی-اجتماعی مناطق روستایی دارند. آگارول<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) به این نتیجه دست یافت که حضور مشارکت زنان می‌تواند در حکومت مؤثر واقع شود و زمینه برای صحبت کردن در عرصه مدیریت و قدرت در جنگل‌داری افزایش دهد. سز و سالگادو<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) بیان کردند، تفاوت بزرگ زنان با توجه به مردان در زمینه‌های گوناگون اقتصادی، اجتماعی-فرهنگی و... در میان جهان روستایی است. ماروانیکا، دیوید، سیفز و اژیدو<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) ذکر کردند، مشارکت اعضای جامعه از جمله زنان در پروژه‌های فعال توسعه توانسته است زمینه را برای فرایندهای تصمیم‌گیری، باز کردن فضاها برای گروه‌ها و افزایش فعالیت پایدار فراهم کند.

### ۳. روش‌شناسی تحقیق

#### ۳.۱. روش تحقیق

مطالعه حاضر از روش‌های توصیفی-تحلیلی بهره گرفته است. برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و پیمایش میدانی مبتنی بر مصاحبه و تکمیل پرسشنامه با سؤالات طیفی (لیکرت) استفاده شد. جامعه نمونه این تحقیق در دو سطح مردم محلی و همچنین مدیران محلی و شوراهای در نظر گرفته شد؛ به طوری که جمعیت مردان و زنان روستاهای مورد مطالعه بالغ بر ۳۴۶۲۸۳ نفر بود و با استفاده از فرمول کوکران و خطای ۰/۰۶، ۲۶۷ پرسشنامه به صورت تصادفی بین آن‌ها توزیع شد. همچنین جامعه آماری مدیران محلی و شوراهای ۲۸ نفر برآورده شد که چهار نفر از آن‌ها زن بودند و به صورت تمام شماری بررسی شدند. برای سنجش میزان پایایی و روایی (از ۱۸ نفر متخصص و دانشگاهی) در تدوین و تنظیم پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ در نرم‌افزار SPSS استفاده شد که نشان از رضایت‌بخش بودن داده‌ها برای انجام تحقیق بود و نتایج آن به ترتیب برای مردم محلی و مدیران محلی ۰/۶۵۷ و ۰/۶۸۰ به دست آمد. در نهایت برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری و استنباطی (فریدمن، تحلیل عاملی) استفاده شد.

1. Aggarwal

2. Ces & Salgado

3. Maravanyka, David, Cephas & Asiedu

در پژوهش حاضر، سؤالات پرسشنامه تحقیق با مقیاس رتبه‌ای براساس طیف لیکرت (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شد. با توجه به بررسی کتابخانه‌ای بر ادبیات نظری، پنج معیار و ۲۸ شاخص درباره موضوع استخراج شد (جدول ۱).

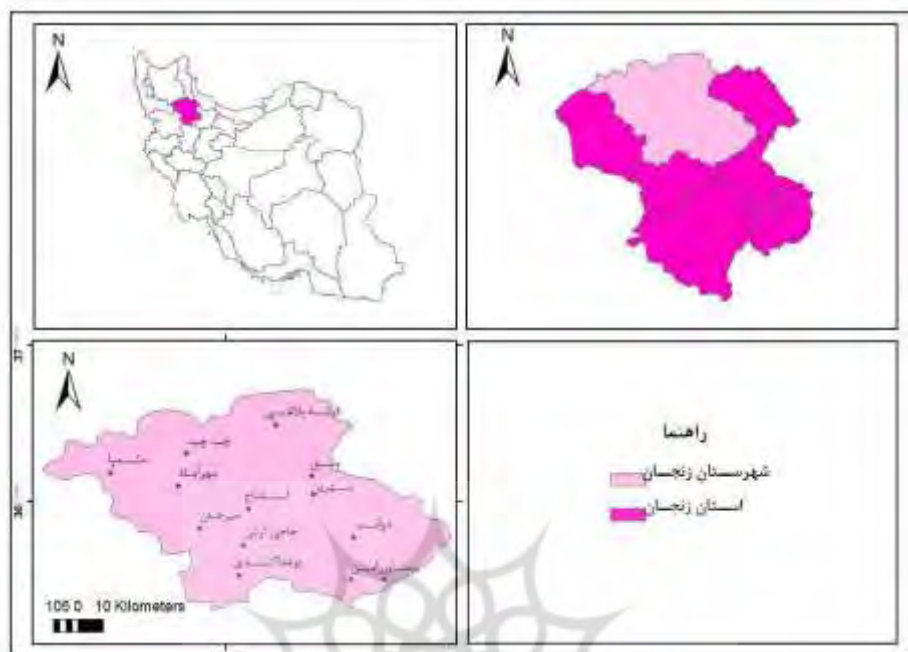
جدول ۱. موانع مؤثر بر گرایش نداشتن زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستا  
 مأخذ: شادی‌طلب و خانجانی‌نژاد، ۱۳۹۱، ص. ۱۳۸؛ فاطمی صدر، ۱۳۸۰؛ کجباف و کاظمی، ۱۳۸۷، ص. ۱۴۰؛ بابایی زکلیکی، ۱۳۸۵، صص. ۶۳-۶۹

نوع مانع	شاخص‌ها
موانع محیط اجتماعی و فرهنگی	- تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی) - باورهای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم) - حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر) - نگرانی از نگرش منفی اجتماعی به اشتغال زنان در روستا
موانع اقتصادی-مالی	- استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده - پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان - اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان - کم بودن حقوق و مزایای زنان در مقایسه با مردان
موانع فردی و شخصیتی	- پایین بودن سطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان - علاقه‌مندی کم زنان به پذیرش مدیریت روستایی - پایین بودن اعتماد به نفس - اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن) - علاقه‌مندی به ایفای نقش‌های جنسیتی (رفتارهای زنانه) - اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی - حساس و عاطفی بودن زنان (نداشتن اقتدار مدیریتی) - ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی) - نفرت از برچسب‌ها و آسیب‌های اجتماعی (مانند اختلاس، پارتی‌بازی و...) - نداشتن دوراندیشی شغلی (آینده‌نگری) - ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به دلیل مسافرت، مأموریت، شرکت در جلسات)
موانع نهادی و سازمانی	- چندمسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانه‌داری) - نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری)

نوع مانع	شاخص‌ها
	قوی) -مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا)
موانع اطلاعاتی و ارتباطی	-پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا -پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی -نداشتن تجربه‌های کاری مشابه در محیط روستا -نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات) -ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی)

### ۳.۳. منطقه مورد مطالعه

برای عملیاتی کردن مطالعه، ۱۳ روستا در شهرستان زنجان در نظر گرفته شد. انتخاب این روستاها از یک طرف به این دلیل بود که مدیران زنان در مقایسه با دیگر روستاهای شهرستان دارای بیشترین سهم و دارای سابقه مدیریت روستایی بیشتری بودند و از طرف دیگر، انتخاب این روستاها هم براساس جمعیت انجام شد که ۹۵ درصد بیشتر از ۵۰ خانوار بود و ۱۰۰ درصد روستاها دارای راه آسفالتی بودند و امکان دسترسی بهتری وجود داشت. جامعه آماری تحقیق ۲۵۱ روستای دارای سکنه بود که ۵ درصد از روستا (۱۳ روستا) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند (شکل ۱).



شکل ۱. موقعیت جغرافیایی منطقه مورد مطالعه

ماخذ: سازمان جغرافیایی نیروهای مسلح

#### ۴. مبانی نظری تحقیق

اصطلاح «مشارکت» اغلب به‌عنوان تفسیری از فرهنگ تعریف شده است (جنینگز، ۲۰۰۰)؛ به‌طوری‌که استفاده گسترده از این اصطلاح در توسعه، فقط درک ابتدایی از پیچیدگی‌های مفهوم مشارکت چندبعدی در میان ذی‌نفعان را به وجود آورده است. این درک ابتدایی یعنی شعار مشارکت برابر زنان و مردان در اقتصاد توسعه اغلب استفاده می‌شود (فائو، ۲۰۱۱، ص. ۱۱)؛ پس تعریف مشارکت باید از محیط‌های خارجی که زنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد، آگاهی داشته باشد. هرگونه ابتکار عمل برای اطمینان از مشارکت باید توسط نابرابری‌هایی اطلاع داده شود که در تمام جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه روستایی ریشه دوانده‌اند. علاوه بر این، قبل از اینکه تعریف مشارکت زنان در توسعه رسمیت یابد، باید این نکته را مدنظر قرار دهیم که حتی در مواردی که پروژه‌های توسعه از طریق فرایندهای



مشارکتی انجام می‌شوند، نیازهای زنان همیشه در اولویت‌های پروژه‌ها به اندازه کافی برآورده نمی‌شود (تنویر و صفدر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳، ص. ۲۱۱). این امر مستلزم بازنگری در مبانی مفهومی مشارکت و توانمندسازی زنان است. در همین زمینه، آگروال معتقد است که مشارکت زنان می‌تواند اسمی، منفعلانه و صرفاً تشریفات باشد، اما هنوز هم به‌عنوان مشارکت زنان در توسعه در نظر گرفته شود. برای اهداف، مشارکت اسمی/منفعل پیش‌شرط کافی برای توانمندسازی و توسعه جنسیت نیست. در بعضی موارد مشارکت مخصوص فعالیت است و به زنان آموزش داده می‌شود، وظایفی را انجام دهند که مردان تعیین کرده‌اند. در برخی موقعیت‌های دیگر، زنان فقط در اجرا مشارکت می‌کنند، نه در روند تصمیم‌گیری یا در منافع حاصل‌شده؛ یعنی صرفاً شرکت در فرایند کافی نیست و مشارکت باید ابزاری باشد که زنان را در این روند متحول و توانمند کند (اسکات‌لاد، تراواگلیونه و مارشال<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶، ص. ۳۳۶). همچنین کورن وال<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) روش‌های مختلف مشارکت را شناسایی کرده‌اند و نحوه مفهوم‌سازی شرکت‌کنندگان را توضیح داده‌اند که عبارتند از:

۱. عملکردی: افراد باید برای شرکت در پروژه‌ها فرایندهای ثبت‌نام را انجام دهند و مخالفت خود را به حداقل برسانند. شرکت‌کنندگان به‌عنوان فرایندی از پیش تعیین‌شده دیده می‌شوند؛
۲. ابزار: با مشارکت‌های جامعه و تفویض مسئولیت‌ها، پروژه‌ها را با کارایی بیشتری اجرا کنید؛
۳. مشورتی: ذی‌نفعان باید مشارکت فعال داشته باشند و تلاش آگاهانه‌ای برای جلب نظر جامعه کنند؛
۴. تحول‌آفرین: مشارکت شهروندان برای ایجاد توانایی‌های سیاسی، آگاهی انتقادی و اعتماد به نفس است.

با تلفیق بینش‌های آگروال (۲۰۰۱) و کورن وال (۲۰۰۳)، مشارکت باید ابزاری تحول‌آفرین باشد که برای زنان و مردان به سرمایه‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی تبدیل

---

1. Tanwir & Tayyab  
 2. Scott Ladd, Travaglione & Verena  
 3. Corn Wall

شده و به توسعه کارآمدتر و بهینه روستایی تبدیل می‌شود؛ بنابراین براساس دیدگاه «مشارکت تحول‌آفرین»، تعریف مشارکت زنان در توسعه برای این تحقیق حاکی از این است که: ۱- مشارکت داوطلبانه، تأثیرگذار و تعاملی در تصمیم‌گیری مربوط به شناسایی نیازها، اولویت‌ها و استفاده از منابع برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده مشترک، ۲- مشارکت عادلانه در ایده-پردازی، اجرا و مدیریت ابتکارات در سازمان‌های تولیدکننده، ۳- مشارکت عادلانه در ایجاد توانایی‌ها، آگاهی انتقادی و اعتماد به نفس و همچنین تقویت ظرفیت برای به چالش کشیدن تبعیض برای دستیابی به فرصت‌های برابر برای زنان و مردان و ۴- مشارکت عادلانه در مزایای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی حاصل از مشارکت در این فعالیت‌ها برای دستیابی به پایداری و امنیت غذایی برای همه (وارجنت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱، ص. ۱۸؛ ارکان و هیندرگس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳، ص. ۱).

در حال حاضر روستاها با چالش‌های متعددی مواجه هستند که یکی از راه‌های برون‌رفت از این چالش‌ها، مدیریت مناسب فضاهای روستایی است. صاحب‌نظران توسعه روستایی معتقدند که برای تحقق توانمندسازی جامعه روستایی به منظور افزایش توانایی تصمیم‌گیری مدیریت روستایی، باید از داخل جامعه محلی شروع کرد و عوامل بیرونی می‌توانند به شکل تسهیلگری نقش ایفا کنند (کمیسیون اقتصادی و اجتماعی آسیا و اقیانوسیه<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶). از محورهای اساسی در تحلیل مدیریت روستایی، توجه به مدیریت زنان در این جوامع است. امروزه، توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری در همه زمینه‌ها و امور جامعه، از جمله مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری و دسترسی به قدرت برای دستیابی به برابری، توسعه و... ضرورت بنیادین دارد. زنان روستایی به‌عنوان نیمی از جمعیت روستایی نقش بارزی در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی دارند و رسیدن به توسعه پایدار روستایی توجه بیشتر به زنان را طلب می‌کند که دوشادوش و همپای مردان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی مشارکت فعالانه دارند (آگهی، ۱۳۸۴)؛ براین اساس، از دهه هفتاد میلادی مسائل مربوط به شرکت همه‌جانبه زنان در فرایند برنامه‌های توسعه ملی به تدریج وارد دستور کار سازمان‌های توسعه و عمران ملی و بین‌المللی شد و تا سال ۱۹۸۰ بسیاری از کشورها و سازمان‌های بین‌المللی

1. Varjnt

2. Ercan &amp; Hendriks

3. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific

مسائل مربوط به زنان را به وضوح در برنامه‌های توسعه خود قرار دادند. تمامی این تلاش‌ها در آگاه کردن مردم از اهمیت پایگاه اقتصادی-اجتماعی زنان جامعه (که پیش از این نظرها پنهان بود) در توسعه کشورها و محل زندگی سعی داشت؛ زیرا هیچ برنامه‌ای بدون توجه به آنان به اهداف خود نمی‌رسد و هیچ توسعه‌ای پایدار و کامل نخواهد شد (خواجه‌نوری، ۱۳۷۶). حضور زنان در مدیریت یکی از شاخص‌های است که توسط سازمان همکاری اقتصادی و توسعه<sup>۱</sup> به عنوان پایه‌ای برای ارزیابی پیشرفت کشورها استفاده می‌شود (ترزکینسکی و هالست<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱، ص. ۱). درصد مشارکت زنان در مدیریت و رهبری مواضع در مقایسه با مردان، به منزله یکی از شاخص‌های اجتماعی است که نشان می‌دهد تا چه حد زنان در ورود به بازار کار با مردان برابرند. همان‌طور که توسط سازمان همکاری اقتصادی و توسعه در گزارش جنسیت و توسعه پایدار به آن اشاره کرده است، عدالت جنسیتی در مدیریت و رهبری می‌تواند موقعیت اقتصادی را بهبود بخشد و عملکرد قسمت‌های مختلف و سازمان‌ها را از طریق تعدادی از فرایندهای مختلف به همراه داشته باشد؛ زیرا مدیران زن می‌توانند طیف وسیع‌تری از دیدگاه‌ها را در تصمیم‌گیری شرکت‌های بزرگ ایجاد کنند و مهارت‌های برقراری ارتباط و کمک به سازمان برای انطباق با تغییر شرایط را به وجود آورند (سازمان همکاری اقتصادی و توسعه<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲، ص. ۳۱). افزایش مشارکت زنان در مدیریت یکی از اهداف اصلی سیاست‌های کمیسیون اروپا برای برابری جنسیتی است (کمیسیون اتحادیه اروپا، ۲۰۰۹)؛ بنابراین مسئله مدیریت زنان توجه روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب کرده است و هریک تلاش کرده‌اند تا به گونه‌ای این مسئله را ریشه‌یابی کنند؛ به طوری که تئوری‌های اقتصادی و جامعه‌شناختی نشان می‌دهد، افزایش درصد مشارکت زنان در موقعیت‌های رهبری و مدیریت، پیامدهای اقتصادی و اجتماعی مثبتی را در سطح کلان به دنبال داشته است (ترزکینسکی و هالست<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱، ص. ۱)؛ بنابراین می‌توان گفت، یکی از مباحث اساسی در زمینه توسعه، میزان بهره‌گیری درست و منطقی از توانایی و استعدادها

1. Organisation for Economic Co-operation and Development
2. Trzcinski & Holst
3. Organisation for Economic Co-operation and Development
4. Commission of the European Communities
5. Trzcinski & Holst

نیروی انسانی هر جامعه است. بر پایه این رویکرد و با توجه به یکی از وقایع کنونی دنیای کار، یعنی باقی ماندن زنان در سطوح شغلی پایین‌تر که از آن به‌عنوان «اثر سقف شیشه‌ای» یاد می‌شود، توجه به موقعیت زنان به‌عنوان نیمی از منابع انسانی جامعه از اهمیتی ویژه برخوردار است. دیدگاه سقف شیشه‌ای مسئله‌ای به رشد حرفه‌ای مربوط است و یکی از مهم‌ترین دلایلی که درباره وجود آن بیان شده است، این است که زنان و مردان در حرفه خود با تجربی متفاوت روبه‌رو می‌شوند (کجباف و کاظمی، ۱۳۷۸، ص. ۱۳۷) که ناشی از نگرش‌های منفی و پیش‌داوری درباره مدیریت زنان است. بسیاری از رفتارهای نابرابر درباره زنان تعدیل شده است، اما هنوز گونه‌هایی از آن دیده می‌شود؛ نمونه‌هایی مانند قائل‌شدن تبعیض غیرمستقیم برای زنان درباره شرایط کاری، انعطاف‌ناپذیری، شرایط تغییرپذیری و نیز رفتارهای تبعض‌آمیز کارکنان در استخدام، ترفیع، نظام‌های ارزیابی و فرصت‌های آموزشی، به‌ویژه برای مدیران زنی که به‌دلیل برقراری تماس با دیگران و ایجاد پیوندهای سیاسی مهم در کار خود با مشکل روبه‌رو می‌شوند، فرصت‌های کمتری به آنان داده می‌شود (کجباف و کاظمی، ۱۳۷۸، ص. ۱۳۸). همچنین دیدگاه کلیشه‌ای درمورد زنان، دسترسی به کار را برای آن‌ها محدود می‌کند. این تصور که دختران صرفاً ازدواج خواهند کرد و به بازار کار نخواهند پیوست، اغلب سبب می‌شود که دختران از سطوح آموزشی پایین‌تری برخوردار شوند و همچنین باعث می‌شود که آموزش آن‌ها هدفمند و برای کسب حرفه‌ای خاص نباشد؛ در نتیجه زنان در بسیاری از کشورها، به‌طور متوسط کمتر از مردان واجد شرایط کار هستند؛ از این‌رو فرصت‌های شغلی آن‌ها محدودتر است. همچنین این تمایل وجود دارد که زنان در صنایع خاصی متمرکز شوند که متقاضی نیروی کار، زن هستند. این تقاضا مبنی بر این فرضیه است که زنان در کارهای تکراری و جزئی‌تر مهارت بیشتری دارند و کنترل‌شدنی هستند. قبول چنین کاری از طرف زنان نیز احتمالاً به‌دلیل نبودن گزینه‌های دیگر برای آن‌هاست؛ بنابراین افکار کلیشه‌ای اغلب سبب می‌شود که زنان در مقایسه با مردان پاداش کمتری از کار دریافت کنند. ساختار دستمزدها که نرخ‌های پرداخت کمتری را برای زنان در نظر می‌گیرد، با این قضاوت ارزشی همراه است که زنان نان‌آوران اصلی نیستند و بسیاری از زنان، صرفاً منابع حمایتی برای خانواده خود محسوب می‌شوند. همچنین بسیاری از کارفرمایان اعتقاد دارند که غیبت زنان از

محیط کار، به دلیل مسئولیت آنان در خانواده، بیش از مردان است؛ اگرچه بیشتر مطالعات تجربی در این باره، اختلاف معناداری را میان غیبت مردان و زنان نشان نمی‌دهند (نورزی، ۱۳۸۰، ص. ۳۸-۳۶). رویکرد عدالت جنسیتی معتقد است، زنان امروز به اندازه مردان توانایی دارند و استفاده نکردن از این نیروی کار آماده باعث به وجود آمدن ناهنجاری در جامعه می‌شود. سرمایه انسانی با سرمایه طبیعی که در صورت بی‌توجهی و استفاده‌نشدن می‌تواند دست نخورده باقی بماند، متفاوت است. سرمایه انسانی در صورت بی‌توجهی و به‌کارگرفته‌نشدن سبب بروز ناهنجاری‌های اجتماعی، بحران‌ها و به‌طورکلی ایجاد ناامنی سیاسی و اجتماعی می‌شود (سجاسی قیداری و عروجی، ۱۳۹۳، ص. ۷). نظریه‌پردازان نئوکلاسیک نابرابری‌های جنسیتی را ناشی از متغیرهای مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمی و جنسیتی زنان، آموزش عمومی زنان و کم‌تر بودن سرمایه انسانی آن‌ها از مردان و وضعیت خاص اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها می‌دانند. نظریه‌پردازان دیدگاه جنسیتی در تبیین نابرابری‌های موجود، بر اختصاص «کار خانگی» به زنان و در نتیجه فرصت کمتر برای حضور آن‌ها در سایر عرصه‌های اجتماعی تأکید دارند. نظریه «جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی» در نظریه‌های پارسونز نیز دیده می‌شود. پارسونز در زمینه جامعه‌پذیری جنسیت بیان می‌کند که ایده تمایز نقش‌ها بین جنس‌های بیولوژیک بر پایه این واقعیت قرار دارد که تولیدمثل و پرستاری اولیه کودکان، به‌وجودآورنده تقدم قوی و محتمل از ارتباط مادر و کودکش است و خود، پدیدآورنده این فرض است که مردی که از چنین کارکردهای بیولوژیک معاف است، باید در جهت دیگری تخصص پیدا کند (احمدی کهنعلی و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۳۳۶). رویکرد فمینیستی لیبرال، نظریه‌نوسازی رایج در توسعه را به‌مثابه روند خطی رشد اقتصادی پذیرفت و با به کار بردن این طرز فکر در مورد زنان معتقد بود که زنان جهان سوم در خارج از روند توسعه قرار گرفته‌اند. در این دیدگاه، جنبه‌های ایدئولوژیک جنسیت، فرصت‌های نابرابر بین زنان و مردان و ارزش نابرابری که بر کار مردان و زنان گذاشته می‌شود، همگی نادیده گرفته شده است. رویکرد فمینیستی - مارکسیستی، بر نقش‌های اقتصادی زنان و ساختار طبقاتی نابرابر بین‌المللی تأکید دارد. در این دیدگاه، زنان همیشه بخشی از روند توسعه بوده‌اند و دقیقاً پیوند آنان با نوسازی بود که آنان را تضعیف و ناتوان

کرد. از نظر این دیدگاه، نظام‌های سلطه مردان از یک سو، و انکار و محدود کردن دسترسی زنان به منابع اقتصادی و مشارکت سیاسی از سوی دیگر، تقسیمات جنسی کار بر زنان را تحمیل کرده است (عنبری و حسنونند، ۱۳۸۹، صص. ۳-۱۴)؛ بنابراین افزایش مشارکت زنان روستایی در تولید کشاورزی، کاهش شکاف بین مشارکت نیروی کار و میزان اشتغال مردان و زنان و حفظ برابری فرصت‌های شغلی و تقویت برنامه‌های آموزشی ویژه زنان روستایی را از اهداف تحلیل جنسیتی زنان روستایی برای بهبود شرایط زندگی اجتماعی و اقتصادی آن‌ها می‌دانند. گزارش‌های بانک جهانی تجارت سازمان‌های دست‌اندرکار در زمینه بهبود جایگاه اقتصادی-اجتماعی زنان به‌ویژه در مناطق روستایی حاکی از آن است که مشارکت زنان روستایی در زمینه‌های اقتصادی پیش‌نیاز توانمندسازی و مشارکت همه‌جانبه آن‌ها در برنامه‌های توسعه روستایی است (کوشکی، ایروانی و کلانتری، ۱۳۸۹، ص. ۵).

تلاش‌های متعددی برای استفاده از نیروی انسانی زنان در ایران شکل گرفته است. به‌طور رسمی، برای اولین بار در کشور زنان روستایی از طریق حضور در شوراهای روستا در مدیریت روستایی مشارکت کردند. براساس اطلاعات سازمان دهیاری‌های کشور در دوره دوم (سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۹۰)، ۲۱۶۸۱ دهیاری دارای مجوز آغاز به کار کردند که از این بین، ۵۴۸ دهیاری (۲/۵ درصد) با مدیریت زنان اداره می‌شود (شادی‌طلب و خانجانی‌نژاد، ۱۳۹۱، ص. ۱۳۶). آمارها حاکی از این است که زنان ۱/۲ درصد از اعضای شوراهای اسلامی روستا و ۲/۵ درصد از مدیران محلی را در کشور تشکیل می‌دهند (سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور، ۱۳۸۸). به‌رغم موفقیت‌های بسیاری که زنان تاکنون به دست آورده‌اند، نگرش‌های منفی و پیش‌داوری درباره توانایی‌های آنان به‌عنوان مدیر و رهبر، هنوز در بسیاری از فرهنگ‌ها رواج دارد و ایران نیز از جمله آنان به شمار می‌آید (کجباف و کاظمی، ۱۳۸۷، ص. ۱۳۵). از چالش‌های مدیریت زنان، عوامل محیطی و شرایط فرهنگی مؤثر بر حضور زنان، فرهنگ پدرسالاری (عنبری و حسنونند، ۱۳۸۹)، وضعیت تأهل، حمایت نشدن از جانب همسر، بی‌اعتمادی زنان به توانایی‌های خود، بی‌توجهی به شایستگی‌ها، فرهنگ جامعه، باور نداشتن توانمندی زنان در جامعه (احمدی کهنعلی و همکاران، ۱۳۹۲) و عوامل اجتماعی و فرهنگی است که ضرورت بررسی آن به‌صورت دقیق در محیط‌های روستایی لازم است (کجباف و

کاظمی، ۱۳۸۷). در انتهای بحث می‌توان بیان کرد که هرکدام از این نظریه‌ها در راستای استفاده از شاخص‌ها و ابعاد برای جایگاه زنان در مسائل اقتصادی و اجتماعی و حتی سیاسی استفاده شده است.

#### ۵. یافته‌های تحقیق

در این بخش از تحقیق به بررسی یافته‌های توصیفی و تحلیلی حاصل از پژوهش خواهیم پرداخت.

##### ۵.۱. یافته‌های توصیفی

از میان ۲۶۷ پرسشنامه که بین مردم محلی توزیع شد، یافته‌های توصیفی پرسشنامه نشان داد که از لحاظ ویژگی‌های سن پاسخگویان، افراد بین ۲۱-۳۰ سال با ۴۱/۱ درصد پاسخ، از لحاظ تحصیلات، گزینه دبیرستان با ۲۸ درصد، از لحاظ تأهل، گزینه متأهل با ۸۸/۷ درصد، از لحاظ شغل، گزینه کشاورزی با ۳۸/۶ درصد، از لحاظ بررسی وضعیت مسکن، گزینه مسکن شخصی با ۹۳/۱ درصد و از لحاظ تعداد خانوار، گزینه بین ۲ تا ۴ نفر با ۲۲/۳ بیشترین پاسخ-ها را به خود اختصاص دادند.

همچنین برای بررسی ویژگی‌های توصیفی ۲۸ نفر از مدیران محلی، از لحاظ ویژگی‌های سنی، گزینه ۲۱-۳۰ سال با ۴۶/۴ درصد پاسخ، از لحاظ تحصیلات، گزینه فوق‌دیپلم و بالاتر با ۸۹/۳ درصد، از لحاظ جنسیت بیشترین پاسخ را مردان با ۵۳/۶ درصد، از لحاظ شغل، گزینه سایر با ۱۰۰ درصد، از لحاظ مسکن، گزینه مسکن شخصی با ۶۷/۹ درصد و از لحاظ تعداد خانوار، گزینه بین ۲ تا ۳ نفر با ۶۰/۷ درصد بیشترین پاسخ‌ها را به خود اختصاص دادند (جدول ۲).

## جدول ۲. اطلاعات توصیفی پاسخگویان مردم محلی و مدیران محلی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۶

مدیران محلی				مردم محلی			
درصد	تعداد پاسخ‌دهنده	بیشترین پاسخگو	مشخصات پاسخ‌دهنده	درصد	تعداد پاسخ‌دهنده	بیشترین پاسخگو	مشخصات پاسخ‌دهنده
۴۶/۴	۱۳	۳۰-۲۱	سن	۴۱/۱	۱۳۱	۳۰-۲۱	سن
۸۹/۳	۲۵	فوق‌دیپلم و بالاتر	تحصیلات	۲۶	۸۳	دبیرستان	تحصیلات
۵۳/۶	۱۵	مرد	جنس	۶۷/۷	۲۱۶	مرد	جنس
۸۲/۱	۲۳	متاهل	تاهل	۸۸/۷	۲۲۵	متاهل	تاهل
۱۰۰	۲۸	سایر	شغل	۳۸/۶	۱۲۳	کشاورز	شغل
۶۷/۹	۱۹	شخصی	مسکن	۹۳/۱	۲۴۲	شخصی	مسکن
۶۰/۷	۱۷	بین ۳ تا ۴ نفر	تعداد افراد خانوار	۲۲/۳	۱۸۸	بین ۳ تا ۴ نفر	تعداد افراد خانوار

## ۲.۵. ارزیابی اثرات شاخص‌ها بر موانع گرایش زنان به مدیریت اجرایی

برای بررسی اینکه کدام شاخص بیشترین تأثیرات را بر موانع گرایش زنان به مشارکت در مدیریت اجرایی داشته است، از انحراف معیار و تحلیل واریانس استفاده شد. مشخص شد، متغیرهای مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا) با واریانس ۳/۴۹، متغیر ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی) با واریانس ۳/۳۶، متغیر نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی) با واریانس ۳/۴۲، متغیر حساس و عاطفی بودن زنان (نداشتن اقتدار مدیریتی) با واریانس ۳/۶۲ و متغیر اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن) با میزان واریانس ۳/۸۶، بیشترین واریانس‌ها را در بین متغیرهای مطرح‌شده در تحقیق داشتند. از طرف دیگر، از دیدگاه مدیران محلی مشخص شد که گزینه نداشتن تجربه‌های کاری مشابه در محیط روستا با واریانس ۰/۲۹۱، متغیر حاکمیت



فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر) با واریانس ۰/۳۴۳، متغیر نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی با واریانس ۰/۴۰۶ و متغیر علاقه‌مندی به ایفای نقش‌های جنسیتی (رفتارهای زنانه) با واریانس ۰/۴۰۷، بیشترین واریانس را در بین متغیرها داشتند؛ بنابراین مقایسه بین این دو گروه نشان می‌دهد، متغیرهای گوناگونی بر سر راه موانع مشارکتی زنان در مدیریت اجرایی نقش دارند (جدول ۳).

جدول ۳. شناسایی موانع گرایش نداشتن زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستا از دیدگاه

مردم محلی و مدیران محلی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۶

معیارها	شاخص‌ها	مردم محلی			مدیران محلی		
		میانگین	انحراف معیار	واریانس	میانگین	انحراف معیار	واریانس
موانع محیط اجتماعی و فرهنگی	تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی)	۱/۴۶	۱/۰۱۸	۱/۰۳۶	۲/۱۶	۰/۷۸	۰/۶۰۸
	باورهای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم)	۳/۸۹	۰/۷۸۵	۰/۶۱۶	۳/۵۰	۰/۸۷۵	۰/۷۶۶
	حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر)	۳/۷۵	۰/۹۶۰	۰/۹۲۱	۳/۶۰	۰/۵۸۵	۰/۳۴۳
	نگرانی از نگرش منفی اجتماعی به اشتغال زنان در روستا	۴/۰۷	۰/۹۳۷	۰/۸۷۸	۳/۶۴	۰/۷۱۶	۰/۵۱۳
موانع اقتصادی-مالی	استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده	۳/۳۹	۱/۰۵۲	۱/۱۰۷	۳/۰۵	۰/۸۳۲	۰/۶۹۲
	پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان	۲/۹۳	۰/۹۷۲	۰/۹۴۵	۳/۲۰	۰/۹۴۰	۰/۸۸۴
	اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان	۳/۶۱	۰/۹۱۹	۰/۸۴۵	۳/۳۵	۰/۷۳۷	۰/۵۴۴
	کم بودن حقوق و مزایای زنان در مقایسه با مردان	۲/۶۱	۰/۹۱۹	۰/۸۴۵	۲/۸۱	۰/۹۵۶	۰/۹۱۴
موانع فردی و شخصیتی	اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن)	۳/۰۴	۱/۹۶۶	۳/۸۶۶	۳/۳۶	۰/۷۹۳	۰/۶۲۸

مدیران محلی	میران محلی		مرم محلی			شاخص‌ها	معیارها	
	انحراف	میانگین	واریانس	انحراف	میانگین			
۰/۴۷۱	۰/۶۸۶	۳/۴۳	۰/۸۲۴	۰/۹۰۸	۳/۷۹	پایین بودن سطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان	معیارها	
۰/۶۲۸	۰/۷۹۳	۳/۳۱	۰/۹۱۹	۰/۹۵۹	۳/۴۶	علاقه‌مندی کم زنان به پذیرش مدیریت روستایی		
۰/۴۳۹	۰/۶۶۳	۳/۵۸	۰/۹۰۵	۰/۹۵۱	۳/۹۳	پایین بودن اعتماد به نفس		
۰/۸۵۱	۰/۹۲۲	۲/۵۷	۰/۹۵۷	۰/۹۷۸	۲/۵۴	علاقه‌مندی به ایفای نقش‌های جنسیتی (رفتارهای زنانه)		
۰/۴۰۷	۰/۶۳۸	۳/۰۷	۰/۷۱۵	۰/۸۴۶	۳/۵۰	اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی		
۰/۷۴۵	۰/۸۶۳	۳/۱۴	۳/۶۲۱	۱/۹۰۳	۲/۶۸	حساس و عاطفی بودن زنان (نداشتن اقتدار مدیریتی)		
۰/۶۶۷	۰/۸۱۶	۲/۹۹	۰/۷۴۸	۰/۸۶۵	۳/۰۰	ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی)		
۰/۷۰۲	۰/۸۳۸	۳/۲۹	۰/۷۴۸	۰/۸۶۵	۳/۵۴	نفرت از برچسب‌ها و آسیب‌های اجتماعی (مانند اختلاس، پارتی بازی و...)		
۰/۵۷۷	۰/۸۷۰	۳/۰۳	۰/۶۹۴	۰/۸۳۳	۲/۶۴	نداشتن دوراندیشی شغلی (آینده‌نگری)		
۰/۵۹۷	۰/۷۷۲	۳/۴۶	۰/۶۷۱	۰/۸۱۹	۳/۶۸	ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به دلیل مسافرت، مأموریت، شرکت در جلسات)		
۰/۴۷۱	۰/۶۸۶	۳/۵۴	۰/۵۰۷	۰/۷۱۲	۳/۷۹	چندمسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانه‌داری)		معیارهای نهادی و سازمانی
۰/۴۰۶	۰/۶۳۷	۲/۹۶	۳/۴۲۹	۱/۸۵۲	۲/۴۶	نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی)		
۰/۹۴۲	۰/۹۷۰	۳/۰۸	۳/۳۴۹	۱/۸۳۰	۲/۱۴	مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا)		

مدیران محلی			مردم محلی			شاخص‌ها	معیارها
واریانس	انحراف معیار	میانگین	واریانس	انحراف معیار	میانگین		
۰/۴۷۰	۰/۶۸۵	۳/۱۶	۰/۷۲۲	۰/۸۵۰	۲/۶۱	پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا	موانع اطلاعاتی و ارتباطی
۰/۶۱۹	۰/۷۸۷	۳/۴۴	۰/۶۱۲	۰/۷۸۲	۳/۲۱	پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی	
۰/۲۹۱	۰/۵۳۹	۳/۵۲	۰/۵۸۴	۰/۷۶۴	۳/۹۳	نداشتن تجربه‌های کاری مشابه در محیط روستا	
۰/۳۶۵	۰/۶۰۴	۳/۵۳	۰/۷۷۸	۰/۸۸۲	۴/۰۷	نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات)	
۰/۶۶۱	۰/۸۱۳	۳/۰۳	۳/۳۶۳	۱/۹۰۷	۲/۹۳	ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی)	

همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد، برای بررسی تفاوت معناداری متغیرها از میانگین رتبه‌ای از دیدگاه مردم و مدیران محلی بهره گرفته شده است تا میزان اهمیت آن‌ها مشخص شود؛ بنابراین برای بررسی این موضوع از آزمون فریدمن استفاده شده است. براساس این آزمون، از دیدگاه مردم و مدیران محلی، در معیارهای موانع محیط اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی-مالی، فردی و شخصیتی، نهادی و سازمانی و موانع اطلاعاتی و ارتباطی در سطح آلفا ۰/۰۱ تفاوت معناداری وجود دارد. بررسی میانگین رتبه‌ای داده‌های حاصل از تحلیل کمی ظرفیت‌های موجود در جهت موانع مشارکت زنان روستایی در مدیریت اجرایی مناطق روستایی، نشان‌دهنده بالابودن سطح موانع محیط اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی-مالی، فردی و شخصیتی، نهادی و سازمانی و موانع اطلاعاتی و ارتباطی در روستاهای نمونه به میزان بیشتر از حد متوسط است؛ بنابراین با توجه به نتایج آزمون فریدمن می‌توان دلایل پایین بودن سطح

موانع مشارکت زنان روستایی در مدیریت اجرایی روستاها را از دیدگاه مدیران محلی و مردم محلی به شرح زیر بیان کرد:

۱- در گروه متغیرهای موانع محیط اجتماعی و فرهنگی در روستاهای محدوده مورد مطالعه، تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی)، باورهای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم)، حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر) و نگرانی از نگاه منفی اجتماعی به اشتغال زنان در روستا سبب شده است که میانگین این موانع از دیدگاه مردم ۳/۲۲ و مدیران محلی ۳/۳۳ است.

۲- در گروه متغیرهای موانع اقتصادی-مالی، استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده، پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان، اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان و کم بودن حقوق و مزایای زنان در مقایسه با مردان و... سبب شده است تا میانگین شاخص‌های موانع اقتصادی-مالی از دیدگاه مردم در حدود ۳/۱۰ و از دیدگاه مدیران محلی ۳/۱۳ باشد و کمترین مقدار در بین موانع پنج‌گانه رابه خود اختصاص دادند؛

۳- در گروه متغیرهای موانع فردی و شخصیتی، سعی شد تا بستر روانی و شخصیتی زنان در سکونتگاه و مباحث مشارکت آن‌ها در مدیریت اجرایی مدنظر قرار گیرد. در این متغیر، بیشترین سؤالات مطرح شد و مدنظر قرار گرفت تا به موانع مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستایی بیشتر توجه شود؛ زیرا داشتن انگیزه مشارکتی به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم مدیریت اجرایی زنان در روستاهاست. بنابراین در منطقه مورد مطالعه به دلیل اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن)، پایین بودن سطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان، علاقه‌مندی کم زنان به پذیرش مدیریت روستایی، پایین بودن اعتماد به نفس، علاقه‌مندی به ایفای نقش‌های جنسیتی (رفتارهای زنانه)، اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی، حساس و عاطفی بودن زنان (نداشتن اقتدار مدیریتی)، ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی)، نفرت از برچسب‌ها و آسیب‌های اجتماعی (مانند اختلاس، پارتی‌بازی و...)، نداشتن دوراندیشی شغلی (آینده‌نگری) و ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به‌دلیل مسافرت، مأموریت،

شرکت در جلسات)، از دیدگاه مردم و مدیران محلی میانگین هر دو دسته به ترتیب ۳/۱۸ و ۳/۲۱ و میانگین رتبه‌های آنها ۲/۷۳ و ۲/۹۸ است.

۴- در گروه متغیرهای موانع نهادی و سازمانی مواردی از قبیل چندمسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانه‌داری)، نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی) و مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا)، از دیدگاه مردم محلی و مدیران محلی به ترتیب میانگین ۳/۳۲ و ۳/۳۰ و میانگین رتبه‌های ۳/۳۲ و ۳/۴۸ را به خود اختصاص دادند.

۵- در گروه متغیرهای موانع اطلاعاتی و ارتباطی، مواردی از قبیل پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا، پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی، نداشتن تجربه‌های کاری مشابه در محیط روستا، نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات) و ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی)، از دیدگاه مردم و مدیران محلی به ترتیب میانگین ۳/۲۹ و ۳/۱۴ و میانگین رتبه‌های ۳/۲۴ و ۲/۵۷ را به خود اختصاص دادند؛ بنابراین در جمع‌بندی کلی برای رتبه‌بندی دیدگاه مردم و مدیران محلی می‌توان گفت که از دیدگاه مردم محلی، موانع نهادی و سازمانی با میانگین رتبه‌های ۳/۳۲ و موانع اقتصادی-مالی با ۳/۱۰، به ترتیب بیشترین و کمترین رتبه را به خود اختصاص دادند. از سوی دیگر، از دیدگاه مدیران محلی، موانع سازمانی-نهادی و موانع اطلاعاتی و ارتباطی به ترتیب با میانگین رتبه‌های ۳/۴۸ و ۲/۵۷ بیشترین و کمترین رتبه‌ها را به خود اختصاص دادند (جدول ۴).

جدول ۴: معناداری تفاوت میانگین رتبه‌های معیارهای نمونه براساس آماره آزمون فریدمن

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۶

دیدگاه مدیران محلی			دیدگاه مردم محلی			
میانگین رتبه‌ای فریدمن	میانگین عددی	تعداد	میانگین رتبه‌ای فریدمن	میانگین عددی	تعداد	معیارها
۳/۲۵	۳/۳۳	۲۸	۲/۹۹	۳/۲۲	۲۶۷	موانع محیطی، اجتماعی و فرهنگی
۲/۷۱	۳/۱۳	۲۸	۲/۷۲	۳/۱۰	۲۶۷	موانع اقتصادی - مالی
۲/۹۸	۳/۲۱	۲۸	۲/۷۳	۳/۱۸	۲۶۷	موانع فردی و شخصیتی
۳/۴۸	۳/۳۰	۲۸	۳/۳۲	۳/۳۲	۲۶۷	موانع نهادی و سازمانی
۲/۵۷	۳/۱۴	۲۸	۳/۲۴	۳/۲۹	۲۶۷	موانع اطلاعاتی و ارتباطی
۶/۴۸۷			۴۰/۹۲۹			کای دو
۴			۴			درجه آزادی
۰/۱۶۶			۰/۰۰۰			مقدار معناداری

۳.۵. ارزیابی سهم هر یک از شاخص‌ها در کاهش انگیزه زنان در گرایش به مدیریت اجرایی

در ادامه برای تعیین سهم تأثیرگذاری هریک از معیارها و شاخص‌ها بر کاهش انگیزه‌های مشارکت زنان، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای تعیین انسجام درونی و تشخیص مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی از آزمون بارتلت و شاخص KMO بهره گرفته شد. معناداری آزمون بارتلت در سطح اطمینان ۹۹ درصد و مقدار مناسب KMO حاکی از همبستگی و مناسب متغیرهای مدنظر برای انجام تحلیل عاملی بود (جدول ۵).

جدول ۵: آزمون بارتلت در سطح معناداری رتبه‌ای

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۶

مقدار معناداری	مقدار بارتلت	مقدار KMO	دیدگاه‌ها	مجموع متغیرهای تحلیل شده
۰/۰۰۰	۶۹۱/۹۰۷	۰/۵۹۶	مردم	مجموع موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستا
۰/۰۰۰	۵۳۶/۱۶۱	۰/۱۸۲	مدیران محلی	

در این پژوهش با توجه به مؤلفه‌های مؤثر، پنج عامل دارای مقدار ویژه بیشتر از یک برای عوامل موانع مشارکت زنان در راستای مدیریت اجرایی روستا استخراج شد. در جدول ۶، تعداد عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه هر یک از آنها، درصد واریانس هر یک از عوامل و فراوانی تجمعی درصد واریانس عوامل آمده است. مقدار ویژه بیانگر سهم هر عامل از کل واریانس متغیرهاست و هرچه مقدار آن بزرگ‌تر باشد، نشان‌دهنده اهمیت و تأثیر بیشتر آن عامل است. عامل اول بیشترین سهم و عامل پنجم کمترین سهم را در تبیین کل متغیرها دارن. در مجموع، از دیدگاه مردم محلی، پنج عامل به دست آمده ۵۲/۶۴۰ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کنند. همچنین از دیدگاه مدیران محلی این پنج عامل، ۶۰/۲۳۷ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کنند.

جدول ۶. عوامل استخراج شده همراه با ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۶

دیدگاه مدیران محلی			دیدگاه مردم			عامل‌ها	ردیف
مجموع مجذور بارهای استخراجی			مجموع مجذور بارهای استخراجی				
درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	مقدار ویژه	درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	مقدار ویژه		
۱۳/۶۸۴	۱۳/۶۸۴	۳/۵۵۸	۱۶/۰۷۸	۱۶/۰۷۸	۲/۲۵۱	عامل اول	۱
۲۶/۳۸۹	۱۲/۷۰۴	۳/۳۰۳	۲۷/۱۴۷	۱۱/۰۶۹	۱/۵۵۰	عامل دوم	۲
۳۸/۲۷۲	۱۲/۳۷۴	۳/۲۱۷	۳۶/۸۸۶	۹/۷۳۹	۱/۳۶۳	عامل سوم	۳
۵۰/۲۷۲	۱۱/۵۰۹	۲/۹۹۲	۴۴/۸۸۰	۷/۹۹۵	۱/۱۱۹	عامل چهارم	۴
۶۰/۲۷۳	۱۰/۴۵۰	۲/۷۱۷	۵۲/۶۴۰	۷/۷۵۹	۱/۰۸۶	عامل پنجم	۵

#### ۴.۵. چرخش عامل‌ها

در پژوهش حاضر برای چرخش عاملی از روش ریماکس استفاده شده است. بعد از مرحله چرخش، متغیرهایی که به هر عامل مربوط هستند، به صورت ستونی مشخص می‌شوند. پس از پردازش متغیرها، به نام‌گذاری هر کدام از عامل‌ها اقدام شد. در جدول ۷، هر یک از

عوامل و متغیرهای مربوط به آن عامل همراه با بار عاملی و گویه‌های پوشاننده آن‌ها ذکر شده است.

#### عامل اول: موانع فردی و شخصیتی

با توجه به محتوای جدول ۷، متغیرهایی چون پایین بودن سطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان، علاقه‌مندی پایین زنان به پذیرش مدیریت روستایی، اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی، ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی) و ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به دلیل مسافرت، مأموریت، شرکت در جلسات) و اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن) در سطح روستاها در عامل اول قرار گرفته‌اند. بار عاملی این متغیرها نشان می‌دهد که این متغیرها با این عامل همبستگی مثبت و زیادی دارند. از طرفی مقدار ویژه این عامل ۲/۲۵۱ است که از بقیه عامل‌های دیگر بیشتر است و بیش از ۱۶/۰۷۸ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند؛ بنابراین می‌توان اظهار کرد که بین متغیرهای عوامل موانع فردی و شخصیتی در این گروه همبستگی قوی وجود دارد و برآیند آن در موانع مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستاها را می‌توان آشکارا ملاحظه کرد.

#### عامل دوم: موانع محیط اجتماعی و فرهنگی

متغیرهای قرارگرفته در این عامل شامل تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی)، باورهای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم) و حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر) است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، بار عاملی این متغیرها بین ۰/۷۷۴ تا ۰/۶۷۵ متغیر است و تمامی متغیرها با عامل دوم همبستگی مثبت دارند. با توجه به اهمیت متغیرهای تشکیل‌دهنده با مقدار ویژه این عامل ۱/۵۵۰ است و در مجموع ۱۱/۰۶۹ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. متغیرهای این عامل، طیفی از عوامل موانع محیط اجتماعی و فرهنگی را در بر می‌گیرد که می‌تواند نقش مؤثری در موانع مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستاییان داشته باشد.



### عامل سوم: موانع نهادی و سازمانی

در این عامل متغیرهایی مانند چند مسئولیتی بودن زنان (همسررداری، بچه‌داری، خانه‌داری)، نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی) و مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا) در این عامل جای می‌گیرند. مقدار ویژه این عامل  $۱/۳۶۳$  است و در مجموع،  $۹/۷۳۹$  درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند؛ به طوری که بین متغیر چندمسئولیتی بودن زنان (همسررداری، بچه‌داری، خانه‌داری) با دیگر متغیرها در این تحقیق رابطه منفی وجود دارد؛ بنابراین موانع نهادی و سازمانی در روستاهای مورد مطالعه نیازمند توجه ارکان‌های دولتی و نهادی‌اند تا زمینه را برای بسترسازی گروه‌های نهادی و سازمانی در روستاها فراهم کنند.

### عامل چهارم: موانع اطلاعاتی و ارتباطی

متغیرهای مربوط به عامل چهارم با مقدار ویژه  $۱/۱۱۹$  درصد است که در مجموع،  $۷/۹۹۵$  درصد از کل واریانس را تشکیل می‌دهد. متغیرهایی مانند پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا، نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات)، ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی) و پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی در روستاها عامل چهارم را می‌سازند. با دقت در این متغیرها خواهیم یافت که روستاهای محدوده مورد مطالعه، نیازمند افزایش آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای و تخصصی و اجرایی در کانون خانواده و مدیریت روستاها هستند. عمده شاخص‌های مذکور از نظر میانگین رتبه‌ای در مقایسه با سایر متغیرها از دیدگاه جامعه آماری وضعیتی نامناسب داشته‌اند، اما دارای انسجام و همبستگی بوده‌اند و بار عاملی بین  $۰/۶۸۴$  تا  $۰/۵۶۷$  را به خود اختصاص داده‌اند.

### عامل پنج: موانع اقتصادی-مالی

متغیرهای مدنظر در این عامل، استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده، اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان و پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان عامل پنجم را تشکیل می‌دهند؛ بنابراین بار عاملی این متغیرها ۰/۶۴۸ تا ۰/۵۸۷ است و تمامی متغیرهای با عامل پنجم همبستگی مثبت دارند. با توجه به اهمیت متغیرهای تشکیل‌دهنده، نام موانع اقتصادی-مالی برای این عامل انتخاب شده است. مقدار ویژه آن ۱/۰۸۶ است که در مجموعه ۷/۷۵۹ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. از طرف دیگر، از تحلیل عاملی برای بررسی دیدگاه مدیران محلی استفاده شد تا موانع مشارکت نداشتن زنان در مدیریت اجرایی روستاها مشخص شود و بتوان آن را با دیدگاه مردم محلی مقایسه کرد تا نتایج بهتر مشخص و نمایان شود؛ بنابراین از دیدگاه مدیران محلی پنج عامل مشخص و تجزیه و تحلیل شد.

### عامل اول: موانع محیط اجتماعی و فرهنگی

متغیرهای این عامل شامل تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی)، باورهای سنتی-مذهبی (معذوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم)، حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر)، نگرانی از نگرش منفی اجتماعی به اشتغال زنان در روستا است. بار عاملی این متغیرها نشان می‌دهد که این متغیرها با این عامل همبستگی مثبت و زیادی دارند. مقدار ویژه این عامل (۳/۵۵۸) که از بقیه عامل‌های دیگر بیشتر است، بیش از ۱۳/۶۸۴ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند. از مباحث مذکور می‌توان استنتاج کرد که متغیرهای عوامل موانع محیط اجتماعی و فرهنگی از دیدگاه مدیران محلی نسبت به دیدگاه مردم محلی بیشترین موانع مشارکت نداشتن زنان در مدیریت اجرایی روستاها را به دنبال داشته است.

### عامل دوم: موانع فردی و شخصیتی

این عامل حدود ۱۲/۷۰۴ درصد از کل واریانس بوده و مقدار ویژه آن ۳/۳۰۳ است. این عامل همبستگی زیادی را با شش متغیر (علاقه‌مندی کم زنان به پذیرش مدیریت روستایی، اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی، ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی

و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی)، پایین بودن سطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان و ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به دلیل مسافرت، مأموریت، شرکت در جلسات) نشان می‌دهد. طبق جدول ۹، بیشترین همبستگی این عامل به متغیر علاقه‌مندی کم زنان به پذیرش مدیریت روستایی است که برابر با ۰/۶۶۳ است و یکی از دلایل اصلی موانع فردی و شخصیتی در مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستاها در محدوده مورد مطالعه است.

#### عامل سوم: موانع نهادی و سازمانی

این عامل با مقدار ویژه ۳/۲۱۷ بوده و در مجموع ۱۲/۳۷۴ درصد از کل واریانس است. متغیرهای این عامل شامل چندمسئولیتی بودن زنان (همسررداری، بچه‌داری، خانه‌داری)، نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی) و مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا) است. بار عاملی این متغیرها بین ۰/۶۰۱ تا ۰/۵۵۰- قرار گرفته است که نشان می‌دهد بین متغیرهای چندمسئولیتی بودن زنان (همسررداری، بچه‌داری، خانه‌داری) و نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی) رابطه مثبت است، اما در متغیرهای مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا) این رابطه منفی است.

#### عامل چهارم: موانع اطلاعاتی و ارتباطی

متغیرهای این عامل شامل پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا، نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات)، ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی)، پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی است. بار عاملی این متغیرها نشان می‌دهد، همبستگی مثبت و قوی بین آنها وجود دارد. مقدار ویژه این عامل برابر با ۲/۹۹۲ است و ۱۱/۵۰۹ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند.

### عامل پنجم: موانع اقتصادی-مالی

متغیرهای استفاده‌شده در این عامل شامل استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده، اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان و پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان هستند که عامل پنجم را تشکیل می‌دهد. مقدار ویژه این عامل ۲/۷۱۷ بوده و در مجموع ۰/۴۵۰ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کند. بار عاملی این متغیرها از ۰/۷۶۴ تا ۰/۵۹۹ است و همبستگی قوی بین متغیرها در این عامل را به وجود آورده است. با مقایسه بین دو گروه، نتایج دلیل عاملی نشان داد، تفاوت زیادی بین مردم و مدیران روستایی در راه موانع نگرش زنان به مشارکت مدیریتی اجرای وجود ندارد و تقریباً موانع مشارکتی زنان به هم نزدیک‌اند.

جدول ۷. متغیرهای هر یک از عوامل و میزان بارهای عاملی به دست آمده از ماتریس چرخش یافته از دیدگاه

مردم و مدیران محلی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۶

عامل ها	متغیرها	دیدگاه مردم	دیدگاه مدیران
روشن بینی و شخصیتی	پایین بودن سطح ریسک‌پذیری مدیریتی زنان	۰/۶۹۴	۰/۷۵۶
	علاقه مندی کم زنان به پذیرش مدیریت روستایی	۰/۶۳۰	۰/۵۴۳
	اعتقاد به جنسیتی بودن (مردانه بودن) مدیریت روستایی	۰/۶۵۷	۰/۵۱۰
	ضعف‌ها و محدودیت‌های فیزیکی و فیزیولوژیک زنان (قدرت و استقامت جسمی)	۰/۵۸۷	۰/۶۶۳
	ترس از بازماندگی انجام مسئولیت‌های خانواده (به دلیل مسافرت، مأموریت، شرکت در جلسات)	۰/۵۷۸	۰/۶۵۳
	اعتقاد به تفکیک جنسیتی رفتار (توانایی نداشتن در مواجهه با مردان غریبه، خجالتی بودن)	۰/۵۷۷	۰/۵۸۰
	تنش‌های درون‌گروهی زنان (مانند حسادت و چشم و هم‌چشمی)	۰/۷۷۴	۰/۵۱۴
باورهای سنتی و مذهبی	باورهای سنتی-مذهبی (معدوریت‌های شرعی، دورگزینی اجتماعی از نامحرم)	۰/۶۷۸	۰/۵۷۰
	حاکمیت فرهنگ مردسالاری (مخالفت والدین و همسر)	۰/۶۷۵	۰/۵۶۷
	چندمسئولیتی بودن زنان (همسرداری، بچه‌داری، خانه‌داری)	-۰/۶۹۶	۰/۵۷۴
سازمانی و نهادی	نداشتن تشکل‌های اجتماعی و نهادی قوی و منسجم (ایجاد شبکه‌های دوستان کاری قوی)	۰/۵۴۱	۰/۶۰۱

عامل ها	متغیرها	دیدگاه مردم	دیدگاه مدیران
موانع اطلاعاتی و ارتباطی	مردگرایی ساختارهای مدیریتی بالادست (نگرش سنتی مدیران میانی و بالایی به مدیریت زنان در روستا)	۰/۵۶۸	-۰/۵۵۰
	پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری روستا	۰/۶۸۴	۰/۵۱۱
	نداشتن مهارت‌های ارتباط شغلی (بحث و مذاکره، رفع تعارض، اداره جلسات)	۰/۵۶۷	۰/۷۱۴
	ضعف در پذیرش چالش‌های روابط فراساختاری شرایط مدیریتی (مانند نداشتن وابستگی‌های سیاسی، گرایش فکری، انجمن‌های اجتماعی)	۰/۶۵۴	۰/۵۱۲
موانع اقتصادی	پایین بودن سطح آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ای، تخصصی و اجرایی	۰/۵۶۸	۰/۵۱۳
	استقلال مالی و اقتصادی نداشتن زنان در خانواده	۰/۵۸۷	۰/۷۶۴
	اعتقاد به وظیفه نان‌آوری مردان	۰/۶۴۸	۰/۵۹۹
	پایین بودن سطح ریسک‌پذیری اقتصادی زنان	۰/۶۱۴	۰/۷۸۴

#### ۵.۵. مقایسه دیدگاه زنان و مردان درباره موانع گرایش زنان به مدیریت اجرایی

برای بررسی مقایسه دیدگاه زنان و مردان در رابطه با موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستاها از آزمون تی دو نمونه مستقل استفاده شد. نتایج آزمون تی با دو گروه مستقل در ارتباط با تفاوت دیدگاه زنان و مردان از نظر موانع مشارکتی ارائه شده است (جدول ۸). با توجه به این جدول، سطح معناداری آزمون لون در مواردی که **Sig**  $> 0.05$  باشد، آزمون تی با فرض برابری واریانس‌ها و در سایر موارد آزمون تی با فرض نبود برابری واریانس انجام می‌گیرد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، در مورد معیارهای نهادی و سازمانی و اقتصادی-مالی فرض نبود برابری واریانس در نظر گرفته شده و برای بقیه معیارهای فردی و شخصیتی، موانع اجتماعی و فرهنگی، اطلاعاتی و ارتباطی فرض برابری واریانس در نظر گرفته شده است.

## جدول ۸. نتایج مقایسه میانگین دیدگاه زنان و مردان در رابطه با موانع مشارکتی در مدیریتی اجرایی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۶

معیارها	جنسیت	میانگین	آزمون لون		آزمون تی برای برابری میانگین‌ها	
			آماره f	سطح معناداری	آماره t	درجه آزادی
موانع فردی و شخصیتی	مرد	۳/۴۶	۰/۷۹۹	۱,۷۳۲	۲۴	۰/۰۹۶
	زن	۳/۱۸				
موانع محیط اجتماعی و فرهنگی	مرد	۲/۹۵	۰/۰۹۵	-۱/۷۶۷	۲۴	۰/۰۹۰
	زن	۳/۲۷				
موانع نهادی و سازمانی	مرد	۳/۲۹	۰/۲۴۷	۱/۳۴۲	۱۶/۱۳۷	۰/۱۹۸
	زن	۳/۱۲				
موانع اطلاعاتی و ارتباطی	مرد	۳/۵۳	۰/۴۹۲	۲/۴۷۲	۲۴	۰/۰۲۱
	زن	۳/۰۳				
موانع اقتصادی-مالی	مرد	۳/۱۴	۰/۰۲۵	۰/۱۷۹	۱۴/۵۶۸	۰/۸۶۰
	زن	۳/۱۲				

## ۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

توجه به مشارکت زنان به‌عنوان نیمی از منابع انسانی، نه تنها از موضوعات و اهداف اساسی توسعه اجتماعی و اقتصادی در هر کشور به شمار می‌رود، بلکه ابزاری مؤثر در تحقق اهداف توسعه پایدار و مدیریت روستایی نیز محسوب می‌شود؛ از این رو یکی از شاخص‌های درجه توسعه مدیریت روستایی یک کشور، میزان تنوع مشارکت و نقشی است که زنان در آن کشور دارند. از آنجاکه هدف این پژوهش، موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستا در روستاهای محدوده مورد مطالعه بود، برای بررسی این موضوع از آزمون‌های ناپارامتری (فریدمن، تحلیل عاملی و t دونمونه‌ای مستقل) استفاده شد؛ بنابراین برای بررسی این موضوع، دو سطح مردم و مدیران محلی سنجش و ارزیابی شدند تا مشخص شود که کدامیک از متغیرها موجب موانع گرایش زنان روستایی به مشارکت در مدیریت اجرایی روستایی در محدوده مورد مطالعه شده است.

نتایج آزمون فریدمن نشان داد، موانع مشارکت زنان در مدیریت اجرایی روستایی را می‌توان به پنج گروه (موانع محیط اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی-مالی، فردی و شخصیتی، نهادی و سازمانی و اطلاعاتی و ارتباطی) دسته‌بندی کرد؛ به طوری که از دیدگاه مردم محلی موانع نهادی و سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۳/۳۲ و موانع اقتصادی-مالی با میانگین رتبه‌ای ۲/۷۲، بیشترین و کمترین علل را به خود اختصاص دادند. از طرف دیگر، دیدگاه مدیران محلی نشان داد، موانع شاخص‌های نهادی و سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۳/۴۷ و موانع شاخص‌های اطلاعاتی و ارتباطی با میانگین رتبه‌ای ۲/۵۷، بیشترین و کمترین علل را به خود اختصاص دادند.

نتایج آزمون تحلیل عاملی نشان داد، از دیدگاه مردم محلی، عامل‌های موانع فردی و شخصیتی مقدار ویژه ۲/۲۵۱، موانع محیط اجتماعی و فرهنگی مقدار ویژه ۱/۵۵۰، موانع نهادی و سازمانی مقدار ویژه ۱/۳۶۳، موانع اطلاعاتی و ارتباطی مقدار ویژه ۱/۱۱۹ و موانع اقتصادی-مالی مقدار ویژه ۱/۰۸۶ را به خود اختصاص دادند. از دیدگاه مدیران محلی، موانع محیط اجتماعی و فرهنگی مقدار ویژه ۳/۵۵۸، موانع فردی و شخصیتی مقدار ویژه ۳/۳۰۳، موانع نهادی و سازمانی ۲/۲۱۷، موانع اطلاعاتی و ارتباطی مقدار ویژه ۲/۹۹۲ و موانع اقتصادی-مالی مقدار ویژه ۲/۷۱۷ را به خود اختصاص دادند.

برای مقایسه بین دو گروه مردان و زنان آزمون t دو نمونه‌ای مستقل نشان داد، برای موانع اجتماعی و فرهنگی، نهادی و سازمانی و همچنین اقتصادی-مالی فرض نبود برابری واریانس در نظر گرفته شد و برای معیارهای فردی و شخصیتی، اطلاعاتی و ارتباطی فرض برابری واریانس در نظر گرفته شد که نشان می‌دهد، میانگین مردان بیشتر از میانگین زنان است و موانع مشارکت از سوی مردان بیشتر از زنان است؛ براین اساس می‌توان پیشنهادی نهایی حاصل از مطالعه حاضر را در روستاهای محدوده مورد مطالعه به صورت زیر ارائه کرد:

۱. توجه مردم محلی به نقش زنان و فراهم کردن بسترسازی در راستای مشارکت آنها در مدیریت اجرایی؛

۲. تلاش در جهت برداشتن موانع مشارکتی زنان از سوی مردان که بیشترین میانگین‌ها را به خود اختصاص دادند؛

۳. از بین بردن موانع فردی و شخصیتی و موانع محیط اجتماعی و فرهنگی که بیشتر موانع را از سوی دو گروه مردم و مدیران به خود اختصاص دادند.

#### کتابنامه

۱. احمدی کهنعلی، ر.، بهبودی، م. ر.، و جام‌جور، ط. (۱۳۹۲). موانع دستیابی زنان به پست های مدیریتی از دیدگاه مدیران زن، مطالعه‌ای کیفی در شهر بندرعباس. نشریه زن در توسعه و سیاست، ۱۱(۳)، ۴۹-۳۳.
۲. اشرف حامدی، ع. (۱۳۸۵). چگونگی مشارکت زنان در تشکلهای اقتصادی اجتماعی روستایی استان گلستان. ماهنامه جهاد، ۲۷۵۲۶(۲۷۵)، ۱۲۵-۱۰۱.
۳. آگهی، ح. (۱۳۸۴). نقش تعاونی‌ها در بهبود موفقیت زنان در فرایند توسعه. در مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون، اشتغال و توسعه (صص. ۵-۶۴)، یزد: دانشگاه یزد.
۴. آندره می‌کجیا، م. ب.، کاظمی، م. س. (۱۳۷۸). بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جای گاه های مدیریتی. مجله مطالعات زنان، ۶(۳)، ۱۴۷-۱۳۳.
۵. خانی، ف.، و چوبچیان، ش. (۱۳۸۹). مناسبات جنسیتی در فضاهای روستایی و تأثیر آن بر مشارکت زنان، مطالعه مقایسه ای دهستان مریدان شهرستان لنگرود و دهستان هولی شهرستان پاوه. پژوهش‌های روستایی، ۳(۱)، ۱۶۲-۱۳۷.
۶. خسروی پور، ب.، و فروشانی، ن. (۱۳۹۰). مشارکت زنان و توسعه پایدار روستایی. ماهنامه اجتماعی کار و جامعه، ۶۱، ۵۵-۱۳۳.
۷. خواجه نوری، ب. (۱۳۷۶). بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر بیگانگی زنان (مطالعه موردی زنان شهر شیراز). پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشگاه شیراز.
۸. دادور، ف.، و سوری، ف. (۱۳۹۱). رویکرد جنسیتی در تحلیل رضایتمندی روستاییان از عملکرد مدیران محلی (مطالعه موردی بخش کونانی شهرستان کوهدشت). "انجمن جغرافیایی ایران"، ۱۰(۳۲)، ۱۰۱-۱۲۶.
۹. رسولپور عربی، ح. (۱۳۷۶). بررسی نقش زنان در فعالیتهای اقتصادی مناطق روستایی شهرستان رامسر. پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشکده ادبیات، دانشگاه شهید باهنر کرمان.



۱۰. روشن نیا، د.، خادمی، ر.، کردی، ل.، و صلحی فام اصل، ژ. (۱۳۹۴). بررسی نقش زنان روستایی در توسعه و موانع و محدودیت های آنان، مطالعات اجتماعی، اقتصادی، مجله کار و جامعه، ۱۲، ۱۹۰-۹۷.
۱۱. رومیانی، ا.، مرادی، س.، رومیانی، م.، و تیموری، ا. (۱۳۹۱). نقش مدیریت در توسعه پایدار شهری. دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار و عمران شهری، موسسه آموزش عالی دانش پژوهان. اصفهان، ۹-۱.
۱۲. رئیس مبارکه، س. (۱۳۷۶). تحولات فرایند مشارکت زنان روستایی در گذر به جامعه صنعتی، گردهمایی زنان، مشارکت، کشاورزی ۱۴۰۰. گزارش چهارم تهران، وزارت کشاورزی.
۱۳. ساعتی چی، م. (۱۳۷۶). بهداشت روانی در محیط کار. مجله کار و جامعه، ۴۲، ۳۵-۳۲.
۱۴. سجاسی قیداری، ح. ا.، و عروجی، ع. (۱۳۹۳). اولویت بندی نیازهای توسعه ای زنان روستایی. در اولین همایش ملی زن و توسعه پایدار روستایی (صص. ۱۵-۱۰). مشهد: دانشگاه فروسی مشهد.
۱۵. سفیری، خ.، و ایمانیان، س. (۱۳۸۸). جامعه شناسی جنسیت. کتاب ماه علوم اجتماعی، ۲۱، ۲۹-۲۶.
۱۶. شادی طلب، ژ.، و خانجانی نژاد، ل. (۱۳۹۱). نگرش روستاییان به توانایی های زنان در مدیریت اجرایی روستا، مطالعه موردی، روستاهای پلتکله و بالاپایکیاده شهرستان لنگرود. پژوهش های روستایی، ۳(۴)، ۱۶۰-۱۳۵.
۱۷. صادقلو، ط.، خوب، ش.، و صاحبی، ش. (۱۳۹۹). بررسی تاثیرات تبعیض جنسیتی بر میزان مشارکت پذیری زنان روستایی (منطقه مورد مطالعه: دهستان های گلکان و رادکان شهرستان چناران)، زن توسعه و سیاست، ۱۸(۱)، ۵۳-۲۳.
۱۸. صفری شالی، ر. (۱۳۸۰). نقش توانمندسازی اقتصادی و اجتماعی زنان در توسعه پایدار روستایی. همایش اعتبارات خرد زنان روستایی و عشایر، معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد کشاورزی.
۱۹. صفری شالی، ر. (۱۳۸۷). عوامل فرهنگی و اجتماعی مرتبط با میزان مشارکت زنان روستایی در امور و مسائل خانوادگی و اجتماعی (مطالعه موردی زنان روستایی استان زنجان). مجله زن در توسعه و سیاست، ۶(۱)، ۱۵۹-۱۳۷.
۲۰. علی بیگی، ا.، و بنی عامریان، ل. (۱۳۸۷). تحلیل مشارکت زنان روستایی شهرستان سنقر و کلیایی در برنامه های آموزشی ترویجی (راهبردی در توسعه پایدار روستایی). در مجموعه مقالات اولین همایش ملی مدیریت و توسعه کشاورزی پایدار در ایران (صص. ۳۵۴ - ۳۴۱). اهواز: دانشگاه اهواز.

۲۱. عنبری، م.، و حسنونند، ا. (۱۳۸۹). رابطه فرهنگ پدر سالاری و مشارکت سازمان یافته زنان در مدیریت روستایی، مطالعه موردی زنان روستایی دهستان فیروزآباد در استان لرستان. فصلنامه روستا و توسعه، ۱۳(۱)، ۱۵۳-۱۳۱.
۲۲. غفاری، غ. (۱۳۸۰). تبیین عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر مشارکت اجتماعی- اقتصادی سازمان یافته روستاییان به عنوان مکانیزمی برای توسعه روستایی در ایران: مطالعه موردی روستاهای شهرکاشان (رساله دکتری جامعه‌شناسی منتشر نشده). دانشگاه تهران، تهران.
۲۳. فال‌سلیمان، م.، صادقی، ح.، مرادی، م.، و کاووسی، غ. (۱۳۹۱). بررسی و ارزیابی عملکرد مدیران محلی در فرایند مدیریت و توسعه روستایی. مجله پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی، ۱(۱)، ۹۵-۷۳.
۲۴. کتابی، م.، یزدخواستی، ب.، و فرخی راستابی، ز. (۱۳۸۲). توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه. فصلنامه پژوهش زنان، ۱(۳)، ۳۰-۵.
۲۵. کوشکی، ف.، ایروانی، ه.، و کلانتری، خ. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر بهبود مشارکت زنان در صندوق های اعتبارات خرد روستایی، مطالعه موردی استان کرمانشاه. فصلنامه روستا و توسعه، ۱۴(۱)، ۲۳-۱۵.
۲۶. لهسایی‌زاده، ع.، جهانگیری، ج.، و خواجه نوری، ب. (۱۳۸۴). بررسی مشارکت اقتصادی زنان روستایی (مطالعه موردی استان فارس). جامعه‌شناسی ایران، ۶(۳)، ۱۴۵-۱۲۴.
۲۷. مالکی، ر.، و شوکتی آملانی، م. (۱۳۹۰). زنان در عرصه مدیریت روستایی ایران، فرصتها و تهدیدها. همایش ملی جغرافیا و برنامه‌ریزی توسعه روستایی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۲۸. میرزایی، م.، و شهیدی، ک. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر حضور زنان روستائی در فعالیت‌های آموزشی و ترویجی کشاورزی، مطالعه موردی: شهرستان های بافت و زرند استان کرمان. نشریه توسعه و بهره‌وری، ۲(۳ و ۴)، ۱۱-۱.
۲۹. میرک‌زاده، ع. ا.، علی‌آبادی، و.، و شمس، ع. (۱۳۸۹). واکاوری موانع مشارکت زنان روستایی در برنامه های آموزشی و ترویجی. فصلنامه روستا و توسعه، ۱۳(۲)، ۱۶۵-۱۴۷.
۳۰. نوروزی، ل. (۱۳۸۰). تأثیر تحصیلات عالی بر نرخ مشارکت و عرضه نیروی کار زنان (چاپ اول). تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

31. Agarwal, B. (2010). ssss sss ''' -- rrrrr oodl strength affect their participation? governing local forests in South Asia. *World Development*, 38(1), 98-112.

32. Black, R. E., Allen, L. H., Bhutta, Z. A., Caulfield, L. E., De Onis, M., Ezzati, M., ..., & Rivera, J. (2008). Maternal and child undernutrition: Global and regional exposures and health consequences. *The Lancet*, 371(9608), 243-260.
33. Bock, B. B., & Derkzen, P. (2007). Barriers to women's participation in rural policy making. *Citizen Participation and Rural Restructuring*, 13, 263-281.
34. Ces, A. V., & Salgado, C. A. (2014). Legal analysis of the discrimination against women in relation to shared ownership in the farms. Comparison between the Royal Decree 297/2009 and the Law 35/2011. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 161, 136-141.
35. Cornwall, A. (2003). Participatory development. *World Development*, 31(8), 1325-1342.
36. Cortis, R., & Cassar, V. (2005). Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem, and attitudes. *Women in Management Review*, 20(3), 149-164.
37. Ercan, S. A., & Hendriks, C. M. (2013). The democratic challenges and potential of localism: insights from deliberative democracy. *Policy Studies*, 34(4), 422-440.
38. Hoque, M., & Itohara, Y. (2008). Participation and decision-making role of rural women in economic activities: A comparative study for members of the micro-credit organizations in Bangladesh. *Journal of Social Sciences*, 4(3), 299-236.
39. Maravanyika, M., David, E., Cephas Asare, J. M., & Asiedu, G. A. (2016). Anlo Beach fishing community, Ghana. *Water Resources and Rural Development*, 10, 1-18.
40. OECD. (2012). *Tackling the root causes of gender inequalities in the post-2015 development agenda*. Paris: OECD Publishing.
41. Oxman-Martinez, J., Marinescu, V., & Bohard, I. (2009, July). Shades of violence: The media role. *In Women's Studies International Forum*, 3(4), 296-304.
42. TTTT dddd ddd ,, gggggggggg. ,, & ,, ,, ,, ,, .. (2000). Inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(5), 399-414
43. Tanwir, M., & Safdar, T. (2013). The rural woman's constraints to participation in rural organizations. *Journal of International Women's Studies*, 14(3), 210-229.
44. Trzcinski, E., & Holst, E. (2012). Gender differences in subjective well-being in and out of management positions. *Social indicators research*, 107, 449-463.
45. Wargent, M. (2017). *Democratic participation and agonism: citizen perspectives of participatory spaces created under the Localism Act* (Doctoral dissertation). University of Sheffield.