

سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری زنان در مناصب مدیریتی

لیلا الماسی^۱، زهرا لبادی^۲، وحیده علیپور^۳

تاریخ وصول: ۹۳/۵/۳۱ تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۲/۵

چکیده

پژوهش حاضر باهدف مطالعه سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری زنان در مناصب مدیریتی در سازمان آموزش و پرورش استان البرز صورت گرفته است. روش این تحقیق از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری تحقیق، شامل ۱۸۰۶ نفر از مدیران زن و مرد، کارشناسان ارشد و مدیران ستادی شاغل در سازمان آموزش و پرورش استان البرز بود. حجم نمونه ۳۱۷ نفر بودند که از طریق فرمول کوکران به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته است که بر اساس ادبیات و پیشینه پژوهش تهیه شده و برای روایی ابزار از روایی صوری و محتوایی از دیدگاه متخصصان و برای پایایی پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ که ۰/۹۵ محاسبه شد. داده‌ها به وسیله آزمون آماری رگرسیون تک متغیره و آزمون رتبه‌بندی فریدمن بررسی شد. نتایج نشان داد عوامل سیاسی، فرهنگی، سازمانی به ترتیب اهمیت و تأثیر بیشتری بر ایجاد سقف شیشه‌ای دارند و عامل خانوادگی کمترین تأثیر را دارد.

واژگان کلیدی: سقف شیشه‌ای، جانشین‌پروری، عوامل خانوادگی، فرهنگی - اجتماعی،

سازمانی و سیاسی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات البرز (نویسنده مسئول)

(almas_leila@yahoo.com)

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، نویسنده مسئول: yahoo.com@zahra_lebadi

۳. استادیار دانشگاه پیام نور vahideh_alipour@yahoo.com

مقدمه

یکی از مهم‌ترین معیارها جهت سنجش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا هستند. اکنون نگاه جهان، بیشتر به‌سوی زنان معطوف شده است؛ زیرا امروز، برای تحقق توسعه اجتماعی، تسریع فرایند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، چنانچه به زن به‌عنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته شود، قطعاً تأثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی آن جامعه خواهد داشت. نقش زنان در توسعه، مستقیماً باهدف توسعه اجتماعی و اقتصادی بستگی داشته و از این رو در تحول همه جوامع انسانی، عاملی بنیادی محسوب می‌گردد (محمدی، ۱۳۸۷: ۵۲).

نیمی از کل جمعیت جهان را زنان تشکیل می‌دهند و دوسوم ساعات کار انجام‌شده توسط زنان صورت می‌پذیرد درحالی‌که تنها یک‌دهم درآمد جهان و فقط یک‌صدم مالکیت اموال و دارایی‌های جهان به آنان اختصاص یافته است، لذا می‌توان استدلال نمود که وجود نابرابری برای زنان در تمامی جوامع کم‌وبیش وجود دارد که در برخی از سازمان‌های جهانی در چند سال اخیر به این مسئله بیشتر توجه شده و در برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان اقتصادی و اجتماعی سازمان‌های مختلف جهانی قرار گرفته است (محمدی، ۱۳۸۷: ۵۲).

تجربیات چند دهه گذشته در کشورهای کمتر توسعه‌یافته، نشان داده است در فرآیند توسعه آمادگی فضای فرهنگی نه‌تنها برای پذیرش تغییرات برون‌زا ضروری است بلکه خود مهم‌ترین عامل برای زمینه‌سازی تغییرات درون‌زا است. شاید در برخی از تغییرات بسیار سطحی و کوتاه‌مدت، بتوان از عوامل فرهنگی چشم‌پوشی کرد ولی به‌طور یقین در چشم‌انداز بلندمدت، تحولات ریشه‌ای و همه‌جانبه در پایگاه اجتماعی، اقتصادی زنان، فضای فرهنگی حاکم بر اشتغال زنان، این نقش بسیار اساسی و زیر بنایی است (مرکز امور مشارکت زنان، ۱۳۸۰: ۱۷).

عدم تأمین شرایط و یا فرصت‌های مناسب برای ارتقاء زنان مستعد به مشاغل مدیریتی، موجب عدم استفاده حدود نیمی از ظرفیت‌ها و استعدادها در دسترس می‌شود. از طرفی

نیز زنان قابلیت‌های ویژه‌ای دارند و از مهارت‌های نرم در مدیریت منابع انسانی برخوردارند که در شرایط امروز بیش از گذشته مورد نیاز سازمان‌ها است (محمدی اصل، ۱۳۸۱: ۸۵). زنان تقریباً نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان و پرورش‌دهندگان نسل‌های آینده محسوب می‌شوند. آن‌ها منبع انسانی بالقوه مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورند، از این رو توجه به مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها ضرورت دارد و هرگونه بی‌عدالتی پذیرفته شده علیه آنان ممکن است بر بهره‌وری نیمی از نیروی کار سازمان‌ها اثر منفی داشته باشد. همچنین احراز پست‌های کلیدی برای زنان بسیار پیچیده است و متغیرهای زیادی بر آن تأثیر گذارند (کاوینگر، ۱۳۸۴: ۱۵). حضور زنان در عرصه مدیریت با چالش‌ها و مشکلاتی همراه است که نیاز به بررسی زیادی در این زمینه وجود دارد که در پژوهش‌های گذشته یا چنین چالش‌هایی مورد بررسی قرار نگرفته و یا تنها بخشی از آن‌ها بررسی شده است.

در تقسیم نیروی انسانی سازمان‌ها، زنان به حاشیه رانده می‌شوند و پیشرفت آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه‌های بالاتر، عجیب و دور از تصور انگاشته می‌شود، زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار بگیرند. مرور نوشته‌های تحقیقی درباره استعاره سقف شیشه‌ای نشان می‌دهد که این مفهوم دلالت بر وجود مانعی غیرقابل نفوذ دارد که در اکثر سازمان‌ها، بدون اعتبار قانونی و صرفاً برحسب توافقاتی ضمنی و نانوشته از ارتقای زنان در سازمان، ممانعت به عمل می‌آورد (ویرتس^۱، ۲۰۰۴). استعاره سقف شیشه‌ای زمانی به کار می‌رود که زنان صرفاً به خاطر جنسیت خویش از صعود به مراتب عالی سازمان بازنگه داشته می‌شوند (مارسیون^۲، ۱۹۸۷). هم‌چنین سلطه دیرینه مردان بر ساختارهای اداری سبب شده است که فرهنگ و زبان مردانه در سازمان گسترش یافته، نوعی مردسالاری در سازمان ظاهر شود که باعث شده زنان از رشد و ترقی بازمانده و نتوانند همپای مردان رشد یابند. بنابراین فرهنگ سازمانی مردسالار، علت اصلی عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی اجرایی است (اسفیدانی، ۱۳۸۱: ۸۰).

1. Virtus
2. Marison

پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی

امام خمینی (ره) که رهبری نهضت را بر عهده داشتند با درایت خاص خود، متوجه پتانسیل عظیم آنان گردیدند، در نتیجه نه تنها زنان را به مشارکت در انقلاب دعوت نمودند بلکه شرکت آنان را در مراسم انقلابی را واجب و لازم شمردند و حتی موافقت پدر و شوهر را نیز لازم ندانستند (طغرانگار، ۱۳۸۳: ۱۴۴-۱۴۵)

به‌رغم این که از نظر قانون به زنان و مردان یکسان نگریسته شده است و با توسعه آموزش عالی زنان در اشغال مشاغل بیرون از خانه موفقیت‌های نسبی کسب نموده‌اند، ولی هنوز در اشغال-سمتهای مدیریتی از تبعیضهای چندگانه رنج می‌برند. این مسئله به «تقسیم کار جنسیتی عمودی» برمی‌گردد که در آن، مردان به‌ویژه در سمت‌های مدیریتی موقعیت برتری کسب می‌نمایند. (کار، ۱۳۸۴: ۴۶)

آشکارا، زنان در محل کار به اندازه مردان شایسته تلقی نمی‌شوند. زنان در سازمان‌ها معمولاً دارای نقش‌ها و پست‌های پایین‌تری هستند. گزارش اخیر وزارت کار ایالات متحده حاکی از این است که زنان شاغل فشار روانی را بزرگ‌ترین مشکل روزانه خود تلقی می‌کنند. اکثر شکایات از سوی زنانی ابراز شده است که دارای مشاغل حرف‌های یا مدیریتی هستند. (قدم نژاد، ۱۳۸۱: ۲۵)

با این حال وقتی به سازمان آموزش و پرورش که زنانه‌ترین سازمان کشور است و زنان نیز علاقه بسیاری به فعالیت در این سازمان دارند، می‌نگریم علی‌رغم تمام این شایستگی‌ها، شاهد این امر هستیم که حتی در چنین سازمان‌هایی که تصمیم‌گیری‌های مختلفی با توجه به اهمیت آموزش و پرورش اتخاذ می‌شود نیز زنان جایگاه مشخصی در سطح کلان تصمیم‌گیری‌ها ندارند. در استان البرز مناصب ستادی اختصاص یافته به زنان، یک معاون آموزش ابتدائی مدیرکل، یک مدیر منطقه (ناحیه ۲ کرج) و ۸ معاونت آموزش ابتدائی در سطح مناطق (۸ منطقه‌ی: کرج ۱، کرج ۲، کرج ۳، کرج ۴، ساوجبلاغ، نظرآباد، طالقان و اشتهاارد) و البته کارشناسان امور بانوان و برخی کارشناسان دیگر که از نظر ستادی و چارت سازمانی در رده‌های پایین‌تری نسبت به معاونین قرار دارند. این در حالی است که ۷ منطقه دیگر (به جز ناحیه ۲ کرج) دارای مدیر منطقه مرد و تمام ۸ منطقه و البته اداره کل استان البرز دارای معاونت‌های آموزش متوسطه، معاونت پرورشی، معاونت پژوهش و نیروی

انسانی، معاونت مالی که همگی توسط مردان اداره می‌شود. لذا پژوهش پیش رو درصدد بررسی عوامل و موانع موجود بر سر راه پیشرفت و ارتقای بانوان شاغل و پرداختن به امر جانشین‌پروری برای رسیدن به مناصب مدیریتی ستادی است تا بتواند با شناسایی مشکلات راهکارهای مفیدی در جهت استفاده بهینه از نیروی زن شاغل در سازمان‌ها به منظور دستیابی به اهداف مدنظر ارائه نماید. البته عوامل تبعیض در دیگر پژوهش‌ها نیز بررسی شده است؛ اما در سازمان‌های اداری و به‌ویژه در مقوله جانشین‌پروری تاکنون به آن پرداخته نشده است. موضوع تحقیق فوق بهانه‌ای بود تا شاید بتوان با بررسی و بحث بیشتر گره نابرابری را در زمینه ارتقاء شغلی زنان در ایران و به‌ویژه در سیستم آموزشی کشور از هم گشود و همگام با کشورهای دیگر که رفع تبعیض نسبت به زنان را پذیرفته‌اند، در این راستا اقدام نمود. امید است بتوانیم در جهت ارتقاء وضعیت شغلی زنان و احقاق حق نیمی از جمعیت فعال کشور که در همه عرصه‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و ... ظرفیت، قابلیت و شایستگی خود را به اثبات رسانیده‌اند، گامی هرچند کوتاه برداریم. این پژوهش جهت پاسخ‌گویی به سؤالات زیر انجام شد.

- ۱) عوامل اجتماعی در ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی چه نقشی دارند؟
- ۲) عوامل فرهنگی در ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی چه نقشی دارند؟
- ۳) عوامل سیاسی در ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی چه نقشی دارند؟
- ۴) عوامل سازمانی در ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی چه نقشی دارند؟
- ۵) عوامل خانوادگی در ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی چه نقشی دارند؟

مرور مبانی نظری

این مطلب که نیروی انسانی مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی است، از بدیهیات مدیریت منابع انسانی است. اما نکته مهمی که در خصوص منابع انسانی مهم است این است که برای استفاده بهینه از این سرمایه مهم باید برنامه‌ریزی کرد، به طوری که حداکثر استفاده را از آن برد. برای عملیاتی کردن این مهم، پیرامون شاخه‌ها و ابعاد آن، کتاب‌ها و مقالات متعددی به رشته تحریر درآمده است؛ اما بعد جانشین‌پروری در این برهه از زمان پرننگ‌تر و به عبارت بهتر کمبود آن بیشتر احساس می‌شود.

آموزش کارکنان فعلی روش مؤثری برای تأمین منابع انسانی موردنیاز سازمان در مشاغل کلیدی آینده است. همیشه منابع انسانی موردنیاز در بازار کار (خارج از سازمان) وجود ندارد و راهکارهای اصلی آموزش و توسعه کارکنان است (قلی‌پور، ۱۳۹۱: ۳۲۶). در موقعیت کنونی توجه و تمرکز بر مقوله جانشین‌پروری مفیدترین کار است. برنامه‌ریزی جانشین‌پروری دربرگیرنده انتخاب مناسب‌ترین کارکنان برای احراز پست‌های بالاتر مدیریتی در شرکت‌ها از میان جمعی از کاندیدهای بامهارت است. این تعریف تنها به انتخاب افراد بامهارت اشاره دارد اما در مورد این که این افراد چگونه و به چه دلیل انتخاب می‌شوند توضیحی نمی‌دهند. در یک تعریف دیگر برنامه‌ریزی جانشین‌پروری عبارت است از برنامه‌ریزی برای جایگزین‌های بالقوه سمت‌های فعلی رهبری (کرد، ۱۳۹۲).

بررسی‌های متعدد نشان می‌دهند که زنان برای به دست آوردن مشاغل مدیریتی باید چالش‌های بیشتری را نسبت به مردان تحمل کنند. این چالش‌ها در واقع موانع ارتقای شغلی زنان به پست‌های مدیریتی تلقی می‌شوند (بابایی زکلیلی، ۱۳۸۴: ۱۱) پدیده «عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت» را در اصطلاح «سقف شیشه‌ای»^۱ می‌گویند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶، به وسیله مجله وال استریت جورنال^۲ به کار رفت. (وایر^۳، ۲۰۰۷) همچنین موریسون و همکارانش^۴ از اولین کسانی

-
1. glass ceiling
 2. Wall Street Journal
 3. Weyer
 4. Morrison, et. al

هستند که در سال ۱۹۸۷ از این اصطلاح استفاده کردند. سقف شیشه‌ای بیان می‌کند که زنان و اقلیت‌ها در دستیابی به سطوح بالای سلسله‌مراتب شکست می‌خورند. آن‌ها به پست‌های عالی در سازمان نزدیک می‌شوند، اما به‌ندرت آن را به چنگ می‌آورند. این سرخوردگی باعث می‌شود که تصور کنند یک سقف شیشه‌ای وجود دارد، یعنی موانعی تبعیض‌آمیز، در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان‌ها، مشاهده می‌کنند (میر غفوری، ۱۳۸۵).

برای شناسایی عامل‌های مؤثر بر پیدایش سقف شیشه‌ای پژوهش‌های فراوانی شده است که هر کدام از آن عامل‌های گوناگونی را دید آورنده سقف شیشه‌ای دانسته‌اند. بر پایه دیدگاه کمیسیون سقف شیشه‌ای آمریکا^۱، عامل‌های سقف شیشه‌ای به‌عنوان مهم‌ترین موانع گماشته شدن زنان در مشاغل مدیریتی چنین است (الوانی و ضرغامی فرد، ۱۳۸۰):

- ✓ شبکه‌های استخدامی سنتی
 - ✓ تعصب‌های موجود در استخدام و پیشرفت زنان
 - ✓ تقویت نشدن قانون فرصت‌های برابر
 - ✓ نداشتن تحصیلات کافی برای دست‌یابی به پست‌های مدیریتی
 - ✓ انگاشته شدن مدیریت زنان به‌سان تهدیدی مستقیم برای فرصت‌های پیشرفت مردان
- باین‌حال باوجود نقش‌های مدرنی که برای زنان تعریف شده، هنوز جایگاه مناسبی در توسعه برای آنان مشخص نشده است. ازاین‌رو با توجه به نگرش اسلام نسبت به زن و مرد و وجود تفاوت‌هایی بین آنان در عالم خلقت، منشأ حکمت و مشیت الهی بودن این تفاوت‌ها و همچنین اثرات و نتایج این تفاوت‌ها بر جامعه و فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی زنان و مردان، زنان باید در برنامه‌ریزی‌ها لحاظ شوند (شیعه زاده، ۱۳۸۷).

هرچند حضور و مشارکت کمی زنان در سال‌های اخیر افزایش یافته، اما مشارکت کیفی آنان به سطح مطلوب نرسیده است و در این زمینه پیشرفت چشم‌گیری وجود نداشته است. در این میان عوامل مختلفی وجود دارند که سبب عقب ماندن آن‌ها در زمینه بهبود کیفیت

اشتغال شده است؛ که در ذیل به شرح آن‌ها می‌پردازیم. شایان ذکر است برخی موانع هم‌پوشانی دارد.

عوامل سیاسی

از دیدگاه عدالت رویه‌ای، عدالت باید با استفاده از رویه‌های منصفانه تعریف شود یعنی تصمیمات عادلانه تصمیماتی هستند که نتیجه رویه‌های منصفانه باشد. عدالت مراوده‌ای به کیفیت رفتارهای بین فردی که یک فرد قبل و بعد از اتخاذ تصمیم در معرض آن‌ها قرار می‌گیرد اشاره دارد. متأسفانه شواهد حاکی از آن است که زنان بی‌عدالتی سازمانی را بیش از مردان حس می‌کنند، در نتیجه وقتی زنان متوجه شوند که علی‌رغم تلاش و کوشش همپای مردان، در رسیدن به پست‌های بالاتر با آن‌ها به صورت ناعادلانه برخورد می‌شود دست از تلاش و کوشش برداشته و این سبب می‌شود که سازمان به طور خاص و جامعه به طور عام نتواند از ظرفیت آنان استفاده بهینه بکند (میرکمالی و ناستایی زایی ۱۳۸۸: ۶۵).

عوامل سازمانی

در زمینه تبعیض علیه زنان در کسب مناصب رهبری در سازمان‌های کاری شواهد فراوانی وجود دارد. (ریجو ۱۳۸۳: ۳۶۲ به نقل از فن نوسترن) علاوه بر آن، زمانی که زنان به منصب مدیریت می‌رسند ممکن است با تبعیض‌های مداوم در زمینه نحوه برخورد با خود در توزیع پاداش‌ها و تشویق‌ها روبه‌رو شوند (ریجو ۱۳۸۳: ۳۶۲ به نقل از لاروود و وود، ۱۹۹۷؛ نیوا گوتگ، ۱۹۸۱).

عوامل فرهنگی

فرهنگ، در حقیقت مجموعه عناصر اساسی نگرش، بینش، عمل و اعتقاد جامعه است و در باور داشت‌های فرهنگی، هر آنچه به گونه‌ای در جامعه به عنوان هنجارها یا ناهنجارها وجود دارد، جزء عناصر فرهنگی است. از جمله موانع فرهنگی موجود می‌توان به نمودهای

ظاهری، هنجارهای جامعه، ارزش‌های حاکم بر جامعه، باورهای حاکم بر محیط اشاره نمود (شیعه زاده، ۱۳۸۷). نگرش‌های فرهنگی (طرز تلقی‌ها، باورها، نگرش‌های قالبی و تعصبات منفی نسبت به زنان یکی از مهم‌ترین موانع فراروی زنان برای کسب پست‌های مدیریتی است. موانع فرهنگی و تصورات قالبی از باورها، اعتقادات و ارزش‌های رایج نشأت می‌گیرد و میزان مشارکت زنان را تعیین می‌کند. هم از این‌رو مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان نگرش مثبتی ندارند و فرهنگ سازمانی باعث عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی دولتی می‌شود (اسفیدانی، ۱۳۸۴). فرهنگ مردسالاری از مهم‌ترین موانع بیرونی است که بر عدم ارتقا زنان در محیط کار اثر می‌گذارد. مردسالاری نامی است برای نظام و ساختاری که از راه نهادهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی خود، زنان را زیر سلطه دارد. میزان قدرت مردان نسبت به زنان در جوامع مختلف، متفاوت است. باین‌حال در تمام این جوامع مردسالار، مردان سهم بیشتری از مزایای اجتماعی همچون قدرت، ثروت و احترام دارند.

عوامل خانوادگی

یکی از مهم‌ترین دلایلی که بسیاری از پژوهشگران برای مشارکت پائین تر زنان در امور اجتماعی از جمله در فرایند توسعه پایدار ذکر می‌کنند، این است که در اصل دختر بچه‌ها از همان کودکی در خانواده‌ها و نیز در مدارس به گونه‌ای پرورش می‌یابند که خود را دور از نقش‌های اجتماعی و سیاسی متصور می‌کنند. به سخن دیگر، از کودکی به پسران آموخته می‌شود که آنان باید نقش‌های فعال اجتماعی و نیز سیاسی داشته باشند و این نقش‌ها برای آنان حالت ممنوع ندارد. در حالی که به دختران آموزش داده می‌شود که در نهایت فقط باید به امر خانه‌داری و پرورش کودکان بپردازند و امور مهمی همچون فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی را به مردان واگذار کنند. وجود این گونه کلیشه‌ها که در کتاب‌های درسی مدارس کشورهای در حال توسعه به فراوانی یافت می‌شود، موجب شده که این دختران در بزرگسالی نیز بر اساس همان ذهنیت‌های ایجاد شده، تلاش چندانی برای ورود به عرصه‌های کلان سیاسی و اجتماعی از خود نشان ندهند. دگرگون کردن محتوای کتاب‌های درسی و سازگار ساختن آن‌ها با برداشت‌های مبتنی بر برابری جنسیتی می‌تواند

در درازمدت مشکلات ناشی از جامعه‌پذیری نادرست را تا حد زیادی برطرف کند و تأثیرات ماندگاری در افزایش مشارکت زنان داشته باشد. (کولایی و حافظیان، ۱۳۸۵)



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

نظریه‌های حضور زنان در عرصه مدیریت

نظریه فمینیسم

فمینیست‌ها در مورد شیوه‌های توضیح فرودستی زنان یا راه‌های رهایی زنان هم‌عقیده نیستند. چهار نگرش کلی فمینیستی وجود دارد: لیبرال، مارکسیست، رادیکال و سوسیالیست. هر چهار نگرش به علل ستم دیدگی زنان می‌پردازد و هر کدام برای چیرگی بر آن راهبردهایی پیشنهاد می‌کند. هر چهار نگرش معتقدند که زنان در جامعه سرکوب می‌شوند اما در تبعیض علل این سرکوب و راهبردهای پیشنهادی خود برای چیرگی بر آن اختلاف نظر دارند. هدف لیبرال فمینیست بر ملا کردن شکل‌های آشکار تبعیض علیه زنان و پیکار برای اصلاحات قانونی و امثال آن به منظور رفع تبعیض است. معتقدین به فمینیست مارکسیستی بر این نظرند که اساس ستمی که بر زنان روا می‌شود ناشی از مالکیت خصوصی، تقسیم کار جنسیتی و در آخر نظام خانواده مردسالار است. از دیگر سو، نظام سرمایه‌داری را عامل اصلی بازتولید این نابرابری می‌دانند. برای رادیکال فمینیست‌ها کنترل مردان بر زنان (مردسالاری) مسئله اصلی است و معتقدند که

زنان برای رهایی خود از قید این کنترل راهی جز پیکار ندارند (پاملا و کلروالاس ، ۱۳۹۲: ۳۲).

نظریه منطقه حائل

همچنان که وجود تحرک زیاد پیرامون مرز میان کارگران یدی و غیر یدی می‌تواند مانع تحرک گسترده‌تر شود، تجمع زنان در کارهای ساده منطقه حائلی است که جلوی تحرک اجتماعی آنان را می‌گیرد و درون هر طبقه زنان سطوح پایین‌تر را اشغال می‌کنند و نقش حائل در برابر تنزل مردان را بازی می‌کنند (فاطمی صدر، ۱۳۸۰ به نقل از مشبکی واسدی فرد).

نظریه تحرک وارونه (موازنه منفی)

با تخصصی شدن کارها و سطح بوروکراسی و ورود فناوری پیشرفته، تحصیلات مسیر تحرک اجتماعی را مشخص می‌کند و ارتقا شغلی درون نسلی چندان اهمیتی ندارد، یعنی امروزه زنان با کسب صلاحیت‌های تحصیلی می‌توانند در بازار کار جابه‌جایی داشته باشند و تحرک درون نسلی را به‌طور سنتی موجب جایگزینی پسران به‌جای پدران در مشاغل مدیریتی می‌شد، از اعتبار ساقط نمایند. (همان)

نظریه انسداد اجتماعی^۱

مردان با بهره‌گیری از انسداد اجتماعی راه زنان را به‌سوی مشاغلی که دارای بالاترین منزلت است را سد می‌کنند و طبقات ممتاز شغلی را در دست خود نگه می‌دارند. (همان)

نظریه سقف شیشه‌ای

نظریه پردازان نوکلاسیک نابرابری‌های جنسیتی را ناشی از متغیرهای مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمی و جنسیتی زنان، آموزش عمومی زنان و کمتر بودن سرمایه انسانی آنان نسبت به مردان و شرایط خاص اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها می‌دانند. طرفداران نظریه تجزیه شدن بازار کار معتقدند که بازار کار به دودسته‌ی مشاغل اولیه و ثانویه تقسیم شده است و عموماً زنان در مشاغل کار ثانویه به کار گرفته می‌شوند که با

1. Social Closure

پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی

محدودیت‌هایی چون بی‌ثباتی در کار، حقوق و مزایای کمتر و امکان پیشرفت کم روبه‌رو هستند. بنابراین عامل عمده در تداوم نابرابری‌های جنسیتی همین موضوع است. نظریه‌پردازان دیدگاه جنسیتی در تبیین نابرابری‌های موجود بر اختصاص کار خانگی به زنان و در نتیجه فرصت کمتر برای حضور آنان در سایر عرصه‌های اجتماعی تأکید دارند (ردوود ۱۹۹۶: ۳۸) و همچنین معتقدند چون مشاغل زنانه (مانند آموزگاری، پرستاری و غیره) انعکاسی از نقش خانگی آنان است این مشاغل را نیز کم‌ارزش در نظر می‌گیرند. نهایت آن‌که معیارهای نظام ارزیابی شغلی برای تعیین بر ارزش کاربر کیفیات و ویژگی‌هایی متکی است که عموماً به مردان نسبت می‌دهند (کار، ۱۳۷۹: ۱۵). برخی صاحب‌نظران از جمله موریسون و فون گلینو مهم‌ترین عامل نابرابری‌های جنسیتی در سازمان‌ها و اصلی‌ترین مانع ارتقای شغلی زنان را وجود «سقف شیشه‌ای» می‌دانند (لاون: ۱۳۸۱: ۱۰۸).

کتاب‌های درسی و نظام آموزشی نیز نقش سنتی زن اندرونی و مرد بیرونی (اعزازی ۱۳۸۰: ۶۵) و انتصاب نقش‌های مبهم و حاشیه‌ای و اختصاص فعالیت‌های خانگی به زنان (کار، ۱۳۷۹: ۱۲۷) آموزش می‌دهند. همچنین ویژگی‌های زنان عمدتاً فردی و غیر پویا (محمدی اصل، ۱۳۸۱: ۱۴۸) به تصویر درمی‌آید. در رسانه‌ها نیز انواع حالت‌های عجز و فرودستی، فروپایگی شغلی زنان و تعلق آنان به خانه و خانواده به مخاطبان ارائه و نمایش داده می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۵: ۶۹) در حالی که این کلیشه‌ها دارای فقدان دقت بالایی هستند و منعکس‌کننده دقیق تفاوت‌های زنان و مردان نیز نیستند (آلن، ۱۹۹۵: ۴۸۹)؛ مجموعه این فرآیند سبب می‌شود تا وضعیت موجود کاملاً طبیعی به نظر برسد و به‌عنوان روند عادی زندگی کمتر در مورد آن سؤال شود.

روش تحقیق

از نظر روش این تحقیق پیمایشی است. حجم نمونه این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۷ نفر است که به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند.

ابزار پژوهش

در انجام این تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه نظرات کارشناسان جمع‌آوری و تحلیل و با استفاده از مطالعه پژوهش‌های پیشین با روش کتابخانه‌ای چارچوب نظری منسجمی برای انجام پژوهش گردآوری شد. بنابراین علاوه بر کتب، نشریات، منابع و نتایج تحقیقات مرتبط که برای تبیین پیشینه نظری تحقیق و استخراج مدل مفهومی تحقیق مورد بهره‌برداری قرار گرفته، در این پژوهش برای گردآوری داده‌های موردنیاز از پرسشنامه استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرون باخ استفاده گردید. اطلاعات حاصل از این روش نشان می‌دهد که ضرایب آلفای به‌دست آمده کلیه مؤلفه‌ها مطلوب و قابل قبول است. بنابراین نتایج حاکی از آن است که ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه تحقیق) از اعتبار کافی برخوردار است.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرون باخ استفاده گردید، این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند به کار می‌رود. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سؤال‌های پرسشنامه (یا زیر آزمون) و واریانس کل را محاسبه کرد. سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد.

$$r_a = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right)$$

که در آن:

j = تعداد زیرمجموعه سؤال‌های پرسشنامه یا آزمون.

S^2 = واریانس کل آزمون.

S_j^2 = واریانس زیر آزمون j ام.

مقدار صفر این ضریب نشان‌دهنده عدم قابلیت اعتماد و +۱ نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کامل است.

پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی

جدول ۱. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر یک از بخش‌های پرسشنامه

سازه	تعداد سؤالات	ردیف سؤال‌ها	آلفای کرونباخ
عوامل اقتصادی	۵	۵۶۱	٪۷۵
عوامل اجتماعی	۹	۱۴۶۶	٪۸۰
عوامل فرهنگی	۴	۱۸۶۱۵	٪۸۳
عوامل سیاسی	۴	۲۲۶۱۹	٪۸۷
عوامل بیولوژیکی - شخصی	۱۱	۳۳۶۲۳	٪۸۸
عوامل سازمانی	۱۸	۵۱۶۳۴	٪۷۹
عوامل خانوادگی	۱۳	۶۴۶۵۲	٪۸۶
عوامل نگرشی	۱۴	۷۸۶۶۵	۸۱٪
عوامل جانشین پروری	۱۰	۸۸۶۷۹	٪۷۸
عوامل مؤثر (به‌طور کلی)	۸۸	۸۸۶۱	٪۹۵

اطلاعات جدول فوق نشان می‌دهد که ضرایب آلفای به دست آمده کلیه مؤلفه‌ها مطلوب و قابل قبول است. بنابراین نتایج حاکی از آن است که ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه تحقیق) از اعتبار کافی برخوردار است.

برای اعتبار یابی پرسشنامه و انجام تحلیل عاملی، با استفاده از نرم‌افزار SPSS و در طی سه مرحله به شکل زیر تحلیل عاملی اکتشافی^۱ انجام شد.

۱) بدون در نظر گرفتن و تعیین تعداد عوامل و با مقدار ویژه: در این مرحله نتایج به صورت مجزا برای همه مؤلفه‌ها به دست آمد، که داده‌های آماری به دست آمده به ترتیب گزارش خواهد شد. شاخص اندازه کفایت نمونه‌گیری^۲ (KMO) و آزمون بارتلت برای همه عوامل محاسبه شد و سپس بر اساس ضرایب و مقدار ویژه، داده‌های آماری به دست آمد.

۲) مشخص کردن تعداد عوامل پیش فرض محقق و با مقدار و ضرایب ویژه: در این مرحله از تحلیل عاملی اکتشافی مقادیر فوق در نظر گرفته شد، ضمناً گزینه مربوط به تعداد عوامل نیز با تعداد ۹ عامل برای نرم‌افزار تعریف شد.

1. Principal Component Analysis (PCA)

2. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.

۳) استخراج بار عاملی هریک از مواد و گوی‌ها (شناسه‌ها) به منظور استخراج بار عاملی هریک از مواد و گویه‌ها (شناسه‌های) عوامل، پس از آنکه ماده‌های هریک از عوامل تفکیک شد، در محیط نرم‌افزار SPSS از روش تحلیل عامل اکتشافی - تأییدی استفاده گردید که نتایج حاصله به ترتیب در جداول زیر نشان داده می‌شود.

جدول ۲. شاخص مناسب بودن ماتریس همبستگی برای انجام تحلیل عاملی پرسشنامه جانشین پروری

KMO and Bartlett's Test

ردیف	ابعاد(عوامل)	ضریب KMO	ضریب کای اسکوتر	p
۱	عوامل اقتصادی	۰/۷۷۴	۴۸۷/۸۲۴	۰/۰۰۱
۲	عوامل اجتماعی	۰/۷۳۹	۱۰۰۶/۰۲۳	۰/۰۰۱
۳	عوامل فرهنگی	۰/۷۸۳	۴۸۴/۶۴۵	۰/۰۰۱
۴	عوامل سیاسی	۰/۸۱۵	۶۶۲/۲۲۸	۰/۰۰۱
۵	عوامل بیولوژیکی - شخصی	۰/۷۸۰	۱۹۴۰/۲۲۸	۰/۰۰۱
۶	عوامل سازمانی	۰/۷۷۴	۲۸۴۰/۷۵۰	۰/۰۰۱
۷	عوامل خانوادگی	۰/۷۰۰	۲۴۴۶/۸۶۱	۰/۰۰۱
۸	عوامل نگرشی	۰/۷۲۳	۱۸۴/۲۲۷	۰/۰۰۱
۹	عوامل جانشین پروری	۰/۶۶۷	۱۳۰۰/۱۸	۰/۰۰۱
	کل	۰/۷۴۶	۱۴۴۵/۶۴۹	۰/۰۰۱

اطلاعات جدول شماره ۱ شاخص KMO and Bartlett's Test را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج حاصله از آنجا که مقدار KMO به ترتیب برای عوامل اقتصادی برابر با ۷۷/۴٪، برای عوامل اجتماعی برابر با ۷۳/۹٪، برای عوامل فرهنگی برابر با ۷۸/۳٪، برای عوامل سیاسی برابر با ۸۱/۵٪، برای عوامل بیولوژیکی برابر با ۷۸٪، برای عوامل سازمانی برابر با ۷۷/۴٪، برای عوامل خانوادگی برابر با ۷۰٪، برای عوامل نگرشی برابر با ۷۲/۳٪، برای عوامل جانشین پروری هم برابر با ۶۶/۷٪ و برای کل سؤالات پرسشنامه نیز برابر با ۷۴/۶٪ استخراج شده است و از طرفی براساس آماره آزمون Bartlett's Test مقدار آماره آزمون کای اسکوتر در همه عوامل بزرگ‌تر از کای اسکوتر جدول بحرانی حاصل شده است که در سطح (P < ۰/۰۵) معنادار است بنابراین شواهد فوق می‌تواند به این نتیجه دست‌یافت که ماتریس همبستگی عوامل مؤثر در جانشین پروری و ارتقای زنان برای انجام تحلیل عاملی مناسب است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش مشخصات فردی افراد نمونه آماری شامل (جنس، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، تجربه کاری و جایگاه شغلی) ذکر می‌شود. توزیع فراوانی جنسیت آزمودنی‌های موردبررسی به تفکیک جنس بیانگر این امر می‌باشند که ۶۵/۹ درصد از افراد مرد و ۳۴/۱ درصد هم زن هستند و در مورد تفکیک وضعیت تأهل نشان می‌دهند که ۹۱/۵ درصد از افراد متأهل و ۸/۵ درصد هم مجرد هستند. توزیع فراوانی سن نمونه مورد بررسی بیان می‌دارند که ۴۷/۹ درصد از افراد نمونه آماری بین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۴۲ درصد هم بین ۴۶ تا ۵۵ سال و مابقی زیر ۳۵ سال سن دارند. مدرک تحصیلی بیش از ۷۵٪ از افراد نمونه آماری لیسانس است. تجربه کاری ۴۱ درصد از افراد نمونه آماری بین ۲۰ تا ۲۵ سال، ۳۳/۸ درصد بالای ۲۵ سال و مابقی کمتر از ۲۰ سال سابقه کار دارند. ۴۷ درصد از افراد مدیر مدرسه بوده‌اند، ۴۵/۷ درصد کارشناس ستادی و ۷/۳ درصد هم از مدیران حوزه ستادی بوده‌اند.

تحلیل سؤال اصلی تحقیق

«عوامل مؤثر بر سقف شیشه‌ای در ارتقا و جانشین پروری زنان کدامند؟» برای تحلیل این سؤال از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد.

جدول ۳. آزمون رتبه‌ای فریدمن عوامل مؤثر بر سقف شیشه‌ای در ارتقا و جانشین پروری زنان

رتبه میانگین	عوامل مؤثر بر سقف شیشه‌ای در ارتقا و جانشین پروری زنان
۳/۸۸	عوامل اجتماعی
۵/۴۰	عوامل فرهنگی
۵/۵۰	عوامل سیاسی
۴/۶۴	عوامل سازمانی
۳/۶۶	عوامل خانوادگی
$P < 0/001$	مجدور خی دو = ۱۸۰/۴ سطح معنی داری = ۰/۰۰۱

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که عوامل سیاسی با رتبه میانگین ۵/۵ به‌عنوان بیشترین و بالاترین عامل، عوامل فرهنگی با رتبه میانگین ۵/۴ در رتبه دوم و عوامل سازمانی

با رتبه میانگین ۴/۶ در رتبه سوم بر سقف شیشه‌ای در ارتقا و جانشین پروری زنان مؤثر هستند.

تحلیل سؤال‌های تحقیق

قبل از تجزیه و تحلیل سؤال‌های تحقیق لازم است آزمون کولموگروف اسمیرنوف انجام شود تا بتوان بر اساس نتایج آزمون و توزیع نرمال یا نرمال نبودن داده‌ها تصمیم‌گیری نمود. با توجه به نتایج آزمون سطح معناداری همه عوامل و مؤلفه‌ها از ۰/۰۵ کوچک‌تر است ($p < 0/05$) و این موضوع نشان می‌دهد داده‌های پرسشنامه از توزیع نرمال برخوردار نیستند. بنابراین برای تحلیل این داده‌ها می‌توان از آزمون‌های نا پارامتریک استفاده کرد.

سؤالات تحقیق

برای پاسخ به سؤال‌های تحقیق با توجه به ماهیت آن‌ها از آزمون رگرسیون استفاده شد. به این صورت که در هر سؤال ابتدا همبستگی متغیرها محاسبه شد تا ارتباط بین آن‌ها به دست بیاید و سپس از آزمون رگرسیون برای میزان پیش‌بینی متغیر وابسته (جانشین پروری) با توجه به متغیرهای مستقل (مؤلفه‌ها و عوامل به صورت مجزا و تک‌تک) استفاده شد.

۱) عوامل اجتماعی در ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین پروری و ارتقای زنان در

مناصب مدیریتی چه نقشی دارند؟

جدول ۴: تحلیل رگرسیون جانشین پروری زنان از طریق عوامل اجتماعی

شاخص منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری Sig.
اثر رگرسیون	۲۳/۶۸۳	۱	۲۳/۶۸۳	۸۸/۹۹۲	۰/۰۰۱
اثر باقیمانده	۸۳/۸۳۰	۳۱۵	۰/۲۶۶		
جمع	۱۰۷/۵۱۳	۳۱۶			

تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=9/88$ و $df=1$ و 315) "عوامل اجتماعی" در تبیین

جانشین پروری زنان معنادار است. ($p < 0/05$)

پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی

جدول ۵. متغیرهایی که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

شاخص متغیر	ضریب بتا		نسبت t	سطح معناداری
	B	خطای معیار		
مقدار ثابت	۲/۳۵۱	۰/۱۴۵	۱۶/۱۹۴	۰/۰۰۱
عوامل اجتماعی	۰/۳۹۸	۰/۰۴۲	۹/۳۴۳	۰/۰۰۱

یافته‌های رگرسیونی فوق حاکی از این است که بین عوامل اجتماعی و جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی رابطه معنادار وجود دارد و با توجه به نسبت‌های حاصله (میزان بتا) می‌توان نتیجه گرفت که عوامل اجتماعی بر ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی سازمان آموزش و پرورش استان البرز مؤثر بوده است و از نظر آماری نیز معنادار است. ($p < 0/05$) همچنین با توجه به ضریب رگرسیونی می‌توان گفت به ازای یک واحد تغییر در عوامل اجتماعی، ۰/۳۹۸ واحد تغییر در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی به وجود می‌آید. معادله رگرسیون نیز به صورت زیر است: $Y = 2/351 + 0/398x$ جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی

$$\bar{Y} = a + bx$$

۲) عوامل فرهنگی در ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در

مناصب مدیریتی چه نقشی دارند؟

جدول ۶. تحلیل رگرسیون جانشین‌پروری زنان از طریق عوامل فرهنگی

شاخص منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری Sig.
اثر رگرسیون	۳۲/۱۸۹	۱	۳۲/۱۸۹	۱۳۴/۶۱۳	۰/۰۰۱
اثر باقیمانده	۷۵/۳۲۴	۳۱۵	۰/۲۳۹		
جمع	۱۰۷/۵۱۳	۳۱۶			

تحلیل واریانس مشاهده شده ($f = 134/613$ و $df = 1$ و 315) "عوامل فرهنگی" در تبیین -

جانشین‌پروری زنان معنادار است. ($p < 0/05$)

جدول ۷. متغیرهایی که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

شاخص متغیر	ضریب بتا		نسبت t	سطح معناداری
	B	خطای معیار		
مقدار ثابت	۲/۳۵۴	۰/۱۱۹	۱۹/۸۵۳	۰/۰۰۱
فرهنگی	۰/۳۶۵	۰/۰۳۱	۱۱/۶۰۲	۰/۰۰۱

یافته‌های رگرسیونی فوق حاکی از این است که بین عوامل فرهنگی و جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی رابطه معنادار وجود دارد و با توجه به نسبت‌های حاصله (میزان بتا) می‌توان نتیجه گرفت که عوامل فرهنگی بر ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی سازمان آموزش و پرورش استان البرز مؤثر بوده است و از نظر آماری نیز معنادار است. ($p < 0/05$). با توجه به ضریب رگرسیونی می‌توان گفت به ازای یک واحد تغییر در عوامل فرهنگی، ۰/۳۶۵ واحد تغییر در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی به وجود می‌آید. معادله رگرسیون نیز به صورت زیر است: $\bar{Y} = a + bx_1 = 2/354 + 0/365x_1$

۳) عوامل سیاسی در ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی چه نقشی دارند؟

جدول ۸. تحلیل رگرسیون جانشین‌پروری زنان از طریق عوامل سیاسی

شاخص منبع	مجموع	درجه	میانگین	میزان F	سطح
اثر رگرسیون	۳۲/۷۳۶	۱	۳۲/۷۳۶	۱۳۷/۸۹۸	۰/۰۰۱
اثر باقیمانده	۷۴/۷۷۸	۳۱۵	۰/۲۳۷		
جمع	۱۰۷/۵۱۳	۳۱۶			

تحلیل واریانس مشاهده شده ($f = 137/8$ و $df = 1$) عوامل سیاسی "در تبیین جانشین‌پروری زنان معنادار است. ($p < 0/05$)"

پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی

جدول ۹. متغیرهایی که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

شاخص متغیر	ضریب بتا	ضریب بتای استاندارد	نسبت t		سطح معناداری
			B	Beta	
مقدار ثابت	۲/۳۸۶	۰/۱۱۵	۲۰/۸۲۵	۰/۰۰۱	
عوامل سیاسی	۰/۳۵۱	۰/۰۳۰	۱۱/۷۴۳	۰/۰۰۱	

یافته‌های رگرسیونی فوق حاکی از این است که بین عوامل سیاسی و جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی رابطه معنادار وجود دارد و با توجه به نسبت‌های حاصله (میزان بتا) می‌توان نتیجه گرفت که عوامل سیاسی بر ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی سازمان آموزش و پرورش استان البرز مؤثر بوده است و از نظر آماری نیز معنادار است. ($p < 0/05$) با توجه به ضریب رگرسیونی می‌توان گفت به ازای یک واحد تغییر در عوامل سیاسی، ۰/۳۵۱ واحد تغییر در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی به وجود می‌آید. معادله رگرسیون نیز به صورت زیر است: $\bar{Y} = a + bx_1 = 2/386 + 0/351x_1$

۴) عوامل سازمانی در ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی چه نقشی دارند؟

جدول ۱۰. تحلیل رگرسیون جانشین‌پروری زنان از طریق عوامل سازمانی

شاخص منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری Sig.
اثر رگرسیون	۵۶/۰۵۷	۱	۵۶/۰۵۷	۳۱۳/۱۵۸	۰/۰۰۱
اثر باقیمانده	۵۱/۴۵۷	۳۱۵	۰/۱۶۳		
جمع	۱۰۷/۵۱۳	۳۱۶			

تحلیل واریانس مشاهده شده ($f = 343/1$ و $df = 1$ و $df = 315$) عوامل سازمانی "در تبیین جانشین‌پروری زنان معنادار است. ($p < 0/05$)"

جدول ۱۱. متغیرهایی که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

شاخص متغیر	ضریب بتا	ضریب بتای استاندارد	نسبت t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۰/۶۹۶	۰/۱۶۳	۴/۲۵۹	۰/۰۰۱
عوامل سازمانی	۰/۸۳۵	۰/۰۴۵	۱۸/۵۲۴	۰/۰۰۱

یافته‌های رگرسیونی فوق حاکی از این است که بین عوامل سازمانی و جانشین پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی رابطه معنادار وجود دارد و با توجه به نسبت‌های حاصله (میزان بتا) می‌توان نتیجه گرفت که عوامل سازمانی بر ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی سازمان آموزش و پرورش استان البرز مؤثر بوده است و از نظر آماری نیز معنادار است. ($p < 0/05$) با توجه به ضریب رگرسیونی می‌توان گفت به ازای یک واحد تغییر در عوامل سازمانی، ۰/۲۹۳ واحد تغییر در جانشین-پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی به وجود می‌آید. معادله رگرسیون نیز به صورت زیر است: $\bar{Y} = a + bx_1 = 0/696 + 0/835x_1$

۵) عوامل خانوادگی در ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی چه نقشی دارند؟

جدول ۱۲. تحلیل رگرسیون جانشین پروری زنان از طریق عوامل خانوادگی

شاخص	مجموع	درجه	میانگین	م	سطح
منع	مجذورات	آزادی	مجذورات	یزان F	معنی داری Sig.
اثر	۳۶/۳۰۱	۱	۳۶/۳۰۱	۵	۰/۰۰۱
رگرسیون				۱۶۰/۷۶	
اثر باقیمانده	۷۱/۲۱۲	۳۱۵	۰/۲۲۶		
جمع	۱۰۷/۵۱۳	۳۱۶			

تحلیل واریانس مشاهده شده ($f = 160/5$ و $df = 1$ و 315) "عوامل خانوادگی" در تبیین-جانشین پروری زنان معنادار است. ($p < 0/05$)

جدول ۱۳. متغیرهایی که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

شاخص متغیر	ضریب بتا		نسبت t	سطح معناداری
	B	خطای معیار		
مقدار ثابت	۱/۷۸۷	۰/۱۵۳	۱۱/۷۰۵	۰/۰۰۱
خانوادگی	۰/۵۶۴	۰/۰۴۵	۱۲/۶۷۲	۰/۰۰۱

یافته‌های رگرسیونی فوق حاکی از این است که بین عوامل نگرشی و جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی رابطه معنادار وجود دارد و با توجه به نسبت‌های حاصله (میزان بتا) می‌توان نتیجه گرفت که عوامل نگرشی بر ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی سازمان آموزش و پرورش استان البرز مؤثر بوده است و از نظر آماری نیز معنادار است. ($p < ۰/۰۵$) با توجه به ضریب رگرسیونی می‌توان گفت به ازای یک واحد تغییر در عوامل نگرشی، ۰/۵۶۴ واحد تغییر در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی به وجود می‌آید. معادله رگرسیون نیز به صورت زیر است:

$$Y = 1.787 + 0.564x$$

نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق

پس از اینکه وجود رابطه معنادار میان متغیرهای مستقل عوامل اجتماعی، سیاسی، سازمانی، فرهنگی و خانوادگی با متغیر وابسته سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی و ابعاد آن به وسیله آزمون فرضیه‌های تحقیق صورت گرفت با استفاده از روش رگرسیون میزان تأثیرگذاری هر یک از متغیرهای مستقل نیز تعیین شد. بر اساس نتایج به دست آمده از این شیوه از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون رگرسیون کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ رابطه خطی میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری و ارتقای زنان وجود دارد و با توجه به ضرایب رگرسیون از بین مؤلفه‌ها و عوامل تحقیق، عوامل سیاسی با میانگین ۳/۷۲

بیشترین میزان و "عوامل خانوادگی" با میانگین ۳/۳۳ کمترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند.

علی‌رغم این باور نادرست که عدم ارتقاء و جانشین پروری زنان در جامعه به دلیل جنسیت آن‌ها برشمرده می‌شود، نتایج این پژوهش مبنی بر این امر است که عوامل سیاسی، فرهنگی و سازمانی بیشترین تأثیر را بر این امر دارد و حصول این نتایج در حالی است که اکثریت جامعه آماری را مردان تشکیل داده‌اند.

در تحلیل و تبیین نتایج حاصل‌شده از نتایج تحقیق می‌توان اشاره کرد؛ علی‌رغم تصورات موجود که زنان به دلایل وظایف خانگی قادر به پذیرش مسئولیت‌های مدیریت نیستند، رتبه موانع خانگی پایین‌ترین رتبه موانع را به خود اختصاص داده است. و این یافته‌ها در حالی به دست آمده است که دوسوم افراد نمونه پژوهش را مردان تشکیل می‌دهند و قاعدتاً وظایف اداره خانواده و مراقبت از فرزندان و تهیه غذا برای خانواده برای آنان باید در الویت اول قرار بگیرد. این مسأله دو نکته را خاطر نشان می‌سازد: اول اینکه بر اساس تغییرات حاصله از دوران گذار از سنت به مدرنیته ما شاهد نگاه تغییر یافته مردان ایرانی نسبت به موقعیت و جایگاه زنان هستیم و از نگاه مردان، زنان فقط یک خدمت‌گزار خانگی نیستند. دوم اینکه با عنایت به این مسأله که مهم‌ترین موانع ارتقای زنان در پژوهش حاضر، موانع سیاسی، موانع فرهنگی و موانع سازمانی بوده؛ نشانگر این است که تغییر قوانین به نفع زنان، تغییر نگرش سیاستمداران و مدیران نسبت به جایگاه زنان یک ضرورت است و از این دیدگاه اولین جایگاه ایجاد نگرش‌های درست نسبت به زنان در کتاب‌های درسی مدارس که بر تبلیغ نقش‌های با پایگاه‌های فروتر اجتماعی، نگرش‌ها را نسبت به زنان شکل می‌دهد و همچنین تصویر نامناسب زنان در رسانه‌های اجتماعی و مخصوصاً صداوسیما جمهوری اسلامی ایران که باید اصلاح شود. همچنین سازمان‌ها بر اساس شایسته‌سالاری مسئله جانشین پروری و ارتقای کارکنان را مدنظر قرار دهند و نه بر اساس نگاه جنسیتی.

بر اساس پرسش‌نامه تهیه‌شده با استفاده از ۸۸ سؤال عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای در جانشین پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی مورد بررسی و سنجش قرار گرفت و ضریب همبستگی ۹۵٪ به دست آمد که نشان می‌دهد عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای

در جانشین‌پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی مورد بررسی مؤثر است. بنابراین سؤال اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

پیشنهاد‌های مبتنی بر تحقیق

پیشنهاد مبتنی بر فرضیه‌های تحقیق

- پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری مشارکتی و عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد شرایط جهت دسترسی کارکنان به اطلاعات مورد نیازشان، جهت بهبود و ارتقای عامل مدیریت جانشین‌پروری بکوشند.
- پیشنهاد می‌شود با اصلاح دیدگاه‌ها و نگرش‌های سازمانی نابرابری‌های موجود در ارتقاء زنان و مردان اصلاح شود و این امر به‌جای نگاه جنسیتی بر مبنای توانمندی و شایسته‌سالاری انجام پذیرد.
- پیشنهاد می‌شود از طریق توسعه آموزش و برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی در جهت ایجاد تغییر و اصلاح نگرش‌های کارکنان و مدیران نسبت به زنان اقدام شود تا دیدگاه و تفکر مردانه حاکم بر سازمان‌ها که از عوامل ارتقاء زنان است، اصلاح شود.
- تشویق و ترغیب مدیرانی که از زنان در سطوح بالای سازمانی استفاده می‌کنند و امکان به اثبات رسانیدن لیاقت آنان با دادن فرصت‌هایی که فراهم می‌آورند و معرفی زنان برتر و مقایسه‌ی عمل کرد آنان با مردان هم‌پایه‌ی آنان.

منابع

اسفیدانی، محمدرحیم، (۱۳۸۱). بررسی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه (وزارتخانه‌های مستقر در تهران)؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

افقهی منصوره، (۱۳۸۷). «زنان در سازمان‌ها» قابل‌دسترس در: (۱۳۹۳/۰۶/۲۵)

<http://anthropology.ir/node/3434>.

اعزازی شهلا، (۱۳۸۰). بازتاب چشم‌داشت‌های اجتماعی در تلویزیون. فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۱، دوره ۱

الوانی سید مهدی، و ضرغامی فرد مژگان، (۱۳۸۰). موفقیت زنان در کار راه‌های مدیریتی. مجله مدیریت دولتی شماره ۵۳: ۱۰۱-۹۵.

بابایی زکلیکی، م.ع. (۱۳۸۶). مطالعه نوع مشاغل مدیریتی و نیازهای شغلی مدیران زن در سازمان‌های دولتی. مطالعات زنان سال ۳، شماره ۷: ۱۱-۱۸.

پاملا آبوت، کلروالاس، (۱۳۹۲). جامعه‌شناسی زنان، (ترجمه نجم عراقی منیژه) تهران. نشر نی

جعفرنژاد احمد، و اسفیدانی محمدرحیم، (۱۳۸۴). وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت: مطالعه موردی ایران، مجله مطالعات زنان، سال ۳، شماره ۷: ۱۰۳-۷۷.

ریجو رونالد ای. (۱۳۸۳). زمینه روان‌شناسی صنعتی/سازمانی (ترجمه حسین زاده داود، لیدای زهرا، صالحی پرویز)، تهران: انتشارات مازیار

سلطانی گرد، فرامرزی مهدی (۱۳۸۵). نمایش جنسیت در سینمای ایران. فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۴، شماره ۱ و ۲ پیاپی ۱۴: ۹۱-۶۱

شیعه زاده الهه، (۱۳۸۷). تنها در حدود ۱۵٪ کل جمعیت زنان شاغل هستند. چرا؟ فصلنامه هنر مدیریت، شماره ۲: ۲۲-۲۵.

طفرانگار حسن، (۱۳۸۳). حقوق سیاسی-اجتماعی زنان، مرکز اسناد انقلاب اسلامی. فاطمی صدر فیروزه، (۱۳۸۰). موانع ارتقا زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران (به راهنمایی دکتر مشبکی) پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

قدم نژاد فاطمه، (۱۳۸۱). بررسی رابطه عامل جنسیت با ارتقاء شغلی کارکنان در ادارات کل استان گلستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد

اسلامی. واحد قائم شهر

قلی پور آرین، (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها). تهران.

انتشارات سمت

پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی

کار، مهرانگیز، (۱۳۷۹). *زنان در بازار کار ایران*. تهران: روشنگران و مطالعات زنان، چاپ دوم.

کار، مهرانگیز، (۱۳۸۴). *زنان در بازار کار و واقعیت‌های امروز*. تهران: روشنگران و مطالعات زنان

کرد، رجبعلی (۱۳۹۲)، جانشین پروری. قابل دسترس در: (۱۳۹۲/۰۴/۰۵) :
<http://tadbirgah.blogfa.com/post/87>

کولایی الهه؛ حافظیان محمدحسین، (۱۳۸۵). نقش زنان در توسعه کشورهای اسلامی.

مجله پژوهش زنان، دوره ۴، شماره ۲ و ۱: ۳۳-۴۰

لاون رابرت، (۱۳۸۱). *رفتار سازمانی*. (مترجم: حسن‌زاده و مجتبی طبری)، تهران: انتشارات ساوالان.

محمدی، اصل عباس، (۱۳۸۱). بررسی باورهای جنسیتی در محتوای کتاب‌های درسی دوره ابتدایی، جزء مقالات ارائه‌شده در همایش ملی اصلاحات در آموزش و پرورش، دبیرخانه همایش.

محمدی، فاطمه، (۱۳۸۷). *هویت زنان در پست پست مدرنیسم*. جزوه منتشر نشده، مقطع - دکتری، واحد علوم و تحقیقات

مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری، (۱۳۸۰). *زنان، مشارکت و برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار*، جلد ۱ و ۲

مرکز آمار ایران، (۱۳۸۷). *نتایج آمارگیری از نیروی کار تابستان ۱۳۸۷*، تهران: مرکز آمار ایران.

میرغفوری، سید حبیب الله، (۱۳۸۵). شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد. *مجله مطالعات زنان*، سال ۴، شماره ۱.

میرکمالی سید محمد، و ناستی زایی ناصر، (۱۳۸۸). موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریت میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش. *مجله*

پژوهش‌های مدیریت عمومی. سال دوم، شماره ۵: ۵۷-۷۸

نبوی، محمد حسن، (۱۳۹۲)، مدیریت اسلامی، قم، انتشارات بوستان کتاب قم، چاپ هفتم.

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

Kim, Y. (2006), *Measuring the value of succession planning and management: A qualitative study of U.S. affiliates of foreign multinational companies*, For PhD Degree, The Pennsylvania State University.

Morrison, Ann, Randall white and Ellen ven Velsor; *Breaking the Glass Ceiling: Can woman reach the top of Americans Corporations?* .Addison-Wesley, New York, 1987

Redwood, Rene.1996.*The glass ceiling; The Finding and Recommendation of the federal glass ceiling commission*. Retrieved 21 July 2003

Weyer, B.; Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders; *Women in Management Review*, Vol.22, No.6, pp.: 482-496, 2007.

Wirth, Linda; *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*; Geneva, ILO, 2004