

## بررسی موانع ارتقاء مدیریتی زنان از دیدگاه

### مدیران زن دبیرستان‌های شهر شیراز

رضا ناصری جهرمی<sup>۱</sup>، الهام محمودی یگانه<sup>۲</sup>، هادی رحمانی<sup>۳</sup>،

دکتر مهدی محمدی<sup>۴</sup>، زینب مختاری<sup>۵</sup>

#### چکیده:

هدف اصلی این پژوهش بررسی موانع ارتقاء مدیریتی زنان از دیدگاه مدیران زن دبیرستان‌های شهر شیراز می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران زن دبیرستان‌های شهر شیراز بود که به دلیل تعداد محدود افراد جامعه (۸۱ نفر) از شیوه کل شمار استفاده گردید. دو گروه موانع اجتماعی و فرهنگی مورد بررسی قرار گرفت. در این راستا پرسش‌نامه محقق ساخته طراحی شد. اعتبار پرسش‌نامه با استفاده از روش‌های تحلیل گویه و تحلیل عامل بررسی و پایایی آن نیز به وسیله روش همسانی درونی و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ برآورد گردید. نتایج نشان داد که از نظر مدیران زن: (۱) موانع فرهنگی بیشترین میانگین تاثیر را در عدم ارتقاء مدیریتی آنان دارد. (۲) در بعد موانع اجتماعی، عامل مسئولیت‌پذیری و در بعد موانع فرهنگی، عامل فرهنگ مردسالارانه بالاترین میانگین را در عدم ارتقاء مدیریتی زنان دارد.

واژگان کلیدی: موانع ارتقاء، مدیریت، مدیر، موانع فرهنگی، موانع اجتماعی.

۱. دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه شیراز (نویسنده مسئول)، ۰۹۱۷۷۱۶۰۱۸۴، keyvan\_naseri@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز

۴. عضو هیأت علمی دانشگاه شیراز

۵. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی دانشگاه شهید بهشتی

## مقدمه

کار در زندگی و پویایی انسان، نقش بسزایی دارد، حتی می‌توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی نمود. بی‌تردید زنان به عنوان نیمی از سرمایه انسانی جامعه، تاثیر مستقیمی در این پویایی و همچنین توسعه پایدار ملی دارند (فلد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). سازمان‌ها دارای کارکردهای سه‌گانه انتظام جامعه، رفع نیاز و پشرفت جامعه می‌باشند. موفقیت سازمان‌ها در تحقق کارکردهای سه‌گانه خود، متأثر از عوامل متعددی است که از جمله این عوامل، فرهنگ جامعه و فرهنگ سازمان می‌باشد (هچ<sup>۲</sup>، ۱۳۸۷). در این میان، مؤلفه‌های مرتبط با نابرابری جنسیتی از راه مناسبات رسمی و غیر رسمی بر ساختار روانی زنان و جهت‌یابی رفتار سازمانی آنان در محیط کاری‌شان تاثیر می‌گذارد. این قبیل نابرابری‌ها در درون سازمان، پیش و پس از استخدام به اشکال گوناگون مانند وجود معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزد نابرابر برای کار یکسان، شانس بیشتر برای بیکاری، فرصت نابرابر برای آموزش‌های جانبی، دستیابی نابرابر به منابع تولیدی، مشارکت نابرابر در تصمیم‌گیری و امکان نابرابر در ارتقاء شغلی نمودار می‌شود که به نوعی متأثر از فرهنگ حاکم بر آن سازمان است (شادی‌طلب، ۱۳۷۷). طبق آمار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، دستگاه‌های دولتی بخشی از سرمایه انسانی زنان را در مشاغل گوناگون جذب نموده‌اند. از طرفی زنان ایرانی نسبت به اشتغال در سازمان‌های دولتی تمایل بیشتری دارند و آن را به اشتغال در بنگاه‌ها و شرکت‌های خصوصی ترجیح می‌دهند لذا تعداد زنان استخدام شده در بخش عمومی افزایش یافته است. با این وجود، مقایسه سهم مدیران زن با سهم زنان در نیروی کار سازمان‌های دولتی، نشان می‌دهد که زنان تا نیل به سهم مطلوب، راه زیادی در پیش دارند (بیشگاهی فرد و پولاب، ۱۳۸۸). تاریخ جهان شاهد نقش عظیم و انکارناپذیر زنان در حوادث گوناگون است. امروز که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح می‌باشد، نقش زنان در این فرآیند به شدت مورد توجه قرار گرفته است (کاتارا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). برگزاری جلسات، سمینارها کنگره‌های متعدد در خصوص جایگاه زنان و نقش آنان در توسعه، حکایت از این موضوع حیاتی دارد. با کمی دقت می‌توان دریافت که برگزاری این نوع برنامه‌ها نشان از موضوع نه چندان خوشایند دیگری نیز دارد و آن این است که تا کنون یا دست کم در سده‌های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از سرمایه انسانی جامعه نادیده گرفته شده است. این امر نشان از وجود تبعیض‌ها و نابرابری‌های جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی و اجتماعی دارد. طی دو دهه اخیر در کشورهای در

---

۱. Field

۲. Hatch

۳. Kattara

حال توسعه، زنان بیش از مردان وارد بازار کار شده‌اند. ورود به بازار کار، چه به دلخواه و چه از روی نیاز باعث شده است تا زنان در عرصه‌های اقتصادی خانوار، ملی و بین‌المللی مسئولیت بیشتری را بر عهده گیرند (نیل و ازکانلی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). توانایی زنان در تطابق و تلاش خود با نیازهای بازار کار در شرایط اجرایی سیاست‌های تعدیل، ساختاری و تامین نیروی کار ارزان قیمت برای کالاهای صادراتی، موجبات دسترسی بسیاری از کشورهای در حال توسعه را به درآمدهای ارزی بیشتر فراهم کرده است. اما افزایش مشارکت زنان در کمیّت، همپای ارتقاء آنها در کیفیت به دست نیامده است (شیمن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). موضوع مشارکت زنان در چالش‌های اجتماعی و پذیرفتن مسئولیت‌های مدیریتی از جمله مباحثی است که بیشتر در جوامع صنعتی مطرح گردیده است. پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران و شکل‌گیری ساختارهای اجتماعی پویا و فعال، نقش زنان در اجتماع و موانع ارتقاء کیفی آنان، از جمله مباحث پیش روی جامعه گردیده است (اسفیدانی، ۱۳۸۱).

مشارکت زنان در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی و اقتصادی باعث می‌شود تا آنان پایگاه اجتماعی بالاتری را کسب نموده و در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سرنوشت خود و نهایتاً کشورشان موثر واقع گردند (نلسون و واویر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). چنانچه زنان به عنوان نیمی از سرمایه انسانی جامعه، در تصمیم‌گیری‌ها کنار گذاشته شوند خواه ناخواه مشکلات عدیده‌ای در رابطه با این قشر موثر و دیگر اقشار جامعه پدید می‌آید (بیوبین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). عدم حضور یا حضور ناچیز زنان در سطوح مختلف برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری (خرد و کلان)، دارای پیامدهای مختلفی از جمله عدم آگاهی آنان نسبت به مسائل روز، پایین رفتن سطح ادراک و قدرت تجزیه و تحلیل آنها نسبت به مسائل، موقعیت‌ها و شرایط گوناگون می‌باشد (سیمپسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰) و در نهایت مدیریت ناکارآمد سرمایه انسانی ملی را به دنبال خواهد داشت. امروزه حضور زنان در اجتماع به لحاظ بهره‌مندی جامعه از توانمندی‌های آنان امری مسلم و پذیرفتنی است. مشارکت فعال آنان به عنوان نیمی از سرمایه انسانی ملی در راستای توسعه پایدار و معنی دار (موثر و مفید) جامعه و تحقق عدالت اجتماعی امری ضروری است (مطهری، ۱۳۶۹). لازم به ذکر است که علیرغم تلاش گسترده بعد از انقلاب در جهت رشد و اعتلای زنان و حضور آنان در جامعه، همواره وجود نوعی نگرش منفی اجتماعی و نگاه بسته فرهنگی در جامعه، مانع

---

۱. Neale & Ozkanli

۲. Schieman

۳. Nelson & Wawire

۴. Beaubien

۵. Simpson

مشارکت فراگیر زنان و ارتقاء کیفی آن شده است لذا عدم ارائه فرصت کافی به زنان جهت مشارکت گسترده در عرصه‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری، می‌تواند به عنوان یک بحران اجتماعی مطرح گردد. جامعه اسلامی ایران، همواره به دنبال ایجاد نظام عدالت محور جهانی با شعار «به سوی جهانی پر از مهر و عدالت» بوده که مستلزم درک و پذیرش تفکر پیرامون مشارکت زنان و یافتن راهبردهای اجرایی شدن آن اندیشه می‌باشد. همچنین در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، ایران در صدد کسب مقام اول در منطقه بوده است که بدون شک تحقق این مهم نیز بدون حضور فعال زنان در مسئولیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های کشور بسیار مشکل خواهد بود (احسانی، ۱۳۸۷). امید است پژوهش حاضر بتواند گامی هرچند کوچک در زمینه گسترش دانش و اطلاعات پیرامون موانع ارتقاء مدیریتی مدیران زن باشد و مسئولین نظام را جهت مدیریت هرچه اثربخش‌تر سرمایه انسانی ملی، یاری نماید.

نتیجه پژوهش استنگل و کین<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) نشان داد که محدودیت زمانی برای زنان به علت وظایف خانوادگی، نمی‌تواند تاثیری در شایستگی مدیران و مریبان زن به اندازه هم‌تایان مردشان داشته باشد همچنین ارتباط با پرسنل تحت سرپرستی از دیگر مشکلات زنان در پست‌های مدیریتی است. نتایج پژوهشی که در سازمان‌های ورزشی نروژ انجام گرفته، نشان می‌دهد با وجودی که زنان و مردان مدیر دارای شایستگی‌ها و موقعیت‌های مشابه در زندگی حرفه‌ای خود بودند اما زنان در پست‌های اجرایی سازمان‌های ورزشی وضعیتی مشابه مردان نداشته‌اند (هوودن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). راس اسمیت و هوپاتز<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی که به بررسی تاثیر جنسیت بر مدیریت پرداختند، به این نتیجه رسیدند که جنسیت تاثیری بر توانایی مدیریتی ندارد بلکه این نگرش و فرهنگ است که مانع از حضور زنان در پست‌های مدیریتی شده است. بیوبین (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «مدیران زن درآمد کمتری نسبت به مدیران مرد هم‌تای خود دارند» نتیجه گرفته است که زنان در طی دهه گذشته کمتر به موقعیت‌های مدیریتی دست یافته‌اند و هنوز درآمدشان کمتر از هم‌تایان مرد بوده است. به اعتقاد وی، فرهنگ مرد سالارانه تاثیر معنی داری بر میزان درآمد زنان داشته است.

نیل و ازکانلی (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «موانع سازمانی در برابر زنان در مدیریت ارشد: مقایسه بین دانشگاه‌های نیوزلند و ترکیه» نتیجه گرفتند که امکان رسیدن زنان به مقام‌های بالای مدیریتی مخصوصاً مقام ریاست دانشگاه به دلیل غلبه فرهنگ مرد سالار، به شدت پایین است. این پژوهش بر موانع سازمانی که در مقابل زنان برای مدیر شدن در دانشگاه‌های نیوزلند و ترکیه وجود

---

۱. Stangle & Kane

۲. Hovden

۳. Ross-Smith & Huppatz

دارد تمرکز دارد. همچنین دریافتند که رؤیسان دانشگاه و معاونان و مدیران ارشد دیگر آموزشی در حمایت آموزشی از مدیران ارشد نقش حساس و حیاتی دارند. آدوسی و ایووسی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی که به بررسی تاثیر جنسیت بر کارآمدی مدیریتی سیستم آموزش عالی کتابداران در نیجریه پرداختند، نتیجه گرفتند علیرغم اینکه تعداد کتابداران مرد از تعداد کتابداران زن بیشتر است اما زنان از شایستگی‌های بیشتری نسبت به مردان برخوردار هستند. همچنین روسای مرد کتابخانه‌ها بیش از روسای زن در موقعیت‌های تصمیم‌گیری شرکت می‌نمایند. اینس<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی که به بررسی «نقش زنان در فرآیند جهانی‌شدن» پرداخت، نشان داد که روند جهانی‌شدن با جریان‌های سرمایه‌گذاری خارجی، شرکت‌های فراملیتی، مهاجرت و افزایش قابلیت تحرک کارگران که عمدتاً شامل زنان است، همراه می‌باشد. در این مقاله به طور واضح نشان داده شده که جهانی‌شدن تاثیرات مثبت و منفی بر زنان داشته اما تاثیرات مثبت آن بر یافتن کاری که استحقاق آن را دارند، بیشتر بوده است. نتایج پژوهش نلسون و اوایر (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که تجربه، تبعیض و عدم پذیرش در گروه مردان، به عنوان موانع شغلی زنان مطرح است به علاوه تضاد بین وظایف شغلی و خانوادگی در نتیجه ساعات کاری غیر منعطف، برای زنان بیش از مردان مسأله ساز است. از سوی دیگر، بسیاری از شباهت‌ها بین مدیران زن و مرد دیده می‌شود که نشان از این امر دارد که در حقیقت زنان توانسته‌اند در تطبیق با فرهنگ و سازمان شدیداً مرد سالارانه، موفق باشند. شیمین (۲۰۰۲) نیز در پژوهشی به بررسی «موقعیت اقتصادی، اجتماعی و شرایط شغلی: تبیین خودپنداره و تاثیرهای احتمالی جنسیتی» در کانادا پرداخته است. او در پژوهش خود به این نتیجه رسید که همبستگی معنی داری بین استقلال شغلی زنان و مسئولیت‌پذیری زنان وجود دارد. همچنین با افزایش میزان تحصیلات زنان، میزان مسئولیت‌پذیری آنان نیز بالا می‌رود.

در پژوهش دیگری که با هدف بررسی علل عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی در بین کارکنان و مدیران در چند سازمان به انجام رسید مشاهده شد که اگر چه مدیران و کارکنان نمونه پژوهش، بر کارایی و قابلیت زنان در عرصه‌های مدیریتی و پست‌های بالای سازمانی واقفند اما تنها ۶ درصد از کارکنان مرد، پست‌های مدیریتی را برای زنان مناسب می‌دانند. ۳۰ درصد کارمندان مرد از این که مافوقشان زن باشد احساس خوشایندی ندارند. اگر چه همه مدیران مورد پرسش بر این باور بودند که زنان شایستگی لازم برای تصدی پست‌های بالای سازمانی را دارند اما بیش از ۸۰ درصد

---

۱. Adesoji & Oyewusi

۲. Ince

آنان مدیریت را کاری مردانه می‌دانند و بیش از ۵۰ درصد معتقدند که مردان در کارهای مدیریتی موفق‌تر از زنان هستند و خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند (نصرالهی، ۱۳۸۹).

عبدالهی (۱۳۸۱) دریافت که برای ایفای نقش یک مدیر موفق، شناخت، یادگیری و بکارگیری مهارت‌های سیاسی در سازمان لازم است و یکی از متغیرهای مهم در تصمیم‌گیری‌های سازمانی وجود ائتلاف‌ها، بازی قدرت و سیاست بازی می‌باشد ولی زنان علاقه‌ای به کاربرد مهارت سیاسی ندارند. در این پژوهش ۲۲ درصد از بانک‌داران موفق این جمله را بیان داشته‌اند که زنان مهارت سیاسی را دوست ندارند و نمی‌خواهند وارد آن شوند با این وجود توسعه مهارت سیاسی برای موفقیت در سازمان لازم است. پژوهش دیگری، فرایند اجتماعی شدن که بر اساس آن تمایل زنان به مدیریت تا اندازه زیادی کمتر از مردان است را عامل دیگری در ایجاد مانع برای ارتقاء مدیریتی زنان می‌داند (حشمتی، ۱۳۸۱).

نتایج پژوهش آقاپور، بازارگادی و آزادی احمدآبادی (۱۳۸۸) نشان داد که علیرغم رشد زنان عضو هیأت علمی، میزان مشارکت آنان در مدیریت، تصمیمات و سیاست‌های کلان دانشگاه‌ها، همایش‌ها و سمینارها به دلیل وجود فرهنگ مردسالارانه و اجرایی نشدن عدالت سازمانی در بین آنها، بسیار پایین است. یزد خواستی، میرزایی و فتحی (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «مطالعه نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان» نتیجه گرفته‌اند که موانع نامرئی و به تعبیری «سقف شیشه‌ای»، به گونه‌ای محسوس در سازمان‌های مورد مطالعه وجود دارد. همچنین پذیرش باورها و کلیشه‌های مربوط به ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان، مسئولیت‌های خانوادگی، وضعیت اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها و سپس متغیرهای سطح تحصیلات، تعداد اعضای خانوار و سن مهم‌ترین عوامل مرتبط با نگرش جامعه‌ی آماری این پژوهش نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان است. عنایت و دسترنج (۱۳۸۷) دریافتند که رابطه معنی‌داری بین عزت نفس با متغیرهای سن، سن ازدواج، میزان تحصیلات زن، درآمد زن، وضعیت اشتغال زنان، شغل زن و میزان استفاده از رسانه‌های گروهی وجود دارد. محمودی (۱۳۸۶) در پژوهش خود نتیجه گرفته است که فرهنگ مردسالارانه از موانع اصلی ارتقاء مدیریتی زنان می‌باشد و موفقیت‌های مدیریتی بین زنان و مردان به طور نابرابر توزیع شده است.

تاریخ گواه این مدعی است که هر وقت مسئولیتی به زنان واگذار شده، آنان به بهترین نحو کارهای شان را انجام داده‌اند (بیشگاهی فرد و پولاب، ۱۳۸۸). بنابراین به نظر می‌رسد که چنانچه از جمعیت فعال زنان در جامعه به نحو مطلوب و در بخش‌های مختلف حتی در سطوح مدیریتی استفاده شود، رشد جامعه را تأمین و باعث رضایتمندی بخش عمده‌ای از جامعه می‌گردد و نهایتاً رضایت کلی جامعه را به دنبال خواهد داشت. در این پژوهش محققان به دنبال شناسایی عوامل فرهنگی و

اجتماعی موثر در عدم ارتقاء مدیریتی زنان می‌باشند. ابعاد و عوامل موانع ارتقاء مدیریتی زنان، بر اساس مطالعه و استخراج و سازماندهی عوامل مرتبط از منابع و پژوهش‌های مرتبط با موضوع تدوین و ارائه گردیده است. بر این اساس موانع ارتقاء مدیریتی زنان مشتمل بر دو بعد اصلی موانع اجتماعی و موانع فرهنگی شناسایی و معرفی شده است. هر بعد خود نیز مشتمل بر شاخص‌هایی می‌باشد که در ذیل به طور موجز، به آن پرداخته شده است.

### ۱. موانع اجتماعی

الف) مسئولیت‌پذیری: مسئولیت‌پذیری عبارت است از آمادگی برای رویارویی و مبارزه کردن با مشکلات، که این امر با تصمیم‌گیری و قاطعیت ارتباط بسیار نزدیکی دارد (بایر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰). کسی که قبول مسئولیت می‌کند باید از توان لازم برای تصمیم‌گیری برخوردار باشد تا بتواند تصمیماتی در جهت منافع سازمان اتخاذ و اجرا نماید (اینس، ۲۰۱۰) به علاوه باید مسئولیت پیامدهای تصمیمات خود را نیز به عهده گیرد. به بیانی دیگر می‌توان گفت مسئولیت‌پذیری دارای سه بعد رفتاری می‌باشد: ۱- رشد پنداره مفهومی لازم برای شناخت مسئولیت‌های اجتماعی (بعد شناختی)، ۲- رشد عواطف و نگرش مثبت نسبت به پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی (بعد عاطفی) و ۳- رشد مهارت‌های لازم برای انجام مسئولیت‌های اجتماعی (بعد عملکردی) (بایر، ۱۹۹۰؛ دولنگا<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰؛ مینزر<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۰).

ب) شایسته‌گزینی: عبارت است از عمل منصفانه در کلیه جوانب فریند استخدام کارکنان بدون توجه به وابستگی سیاسی، نژاد، رنگ، ملیت عقیده مذهبی و جنسیت آنان (نیل و ازکانلی، ۲۰۱۰). منظور از شایسته‌گزینی، گزینش و ارتقاء کارکنان بر مبنای توانایی، تخصص و تعهد اخلاقی بدون توجه به جنسیت آنان است (آدوسی و ایووسی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر شایسته‌گزینی جزئی از مدیریت کارآمد و اثربخش سرمایه انسانی می‌باشد، و شامل طراحی، استخدام، انتخاب، آموزش، حفظ ارزیابی عملکرد و ایجاد انگیزه در کارکنان بر مبنای توانایی آنان و عدم ملاحظات جنسیتی است (انجمن مدیریت پروژه آمریکا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶).

---

۱. Boyer

۲. Dolenga

۳. Mainzer

۴. American Project Management Institute

## ۲. موانع فرهنگی

الف) نگرش به مدیریت زنان: نگرش به مدیریت زنان به میزان مقبولیت و پذیرش اجتماعی مدیریت زنان، توانایی فکر و عمل آنان، توانایی آنان در تجزیه و تحلیل حقایق و استدلال، مذاکره کردن و یافتن راه حل ها اطلاق می شود. این نوع نگاه و نگرش به مدیریت زنان، برگرفته از فرهنگ جمعی جامعه می باشد. بر این اساس می توان عنوان نمود که نگرش منفی به مدیریت زنان، متاثر از هنجارها، ارزش ها و باورهای فرهنگی رایج در جامعه است (هچ، ۱۳۸۷).

ب) خودباوری: خودباوری، تصویری است که هر فرد از خود و توانایی هایش برای رویارویی با محیط و جامعه خود در ذهن دارد (راس اسمیت و هوپاتز، ۲۰۱۰) به بیانی دیگر خودباوری، دیدگاه و برداشت فرد نسبت به توانمند بودن خود در انجام مطلوب کار، سازگاری با تغییرات و کار نمودن در موقعیت های پر تنش است (بابایی زکیلکی، ۱۳۸۴).

ج) فرهنگ مردسالارانه: فرهنگ مردسالاری نوعی نظام فکری است که مرد در آن بر کلیه ابعاد سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی حکومت می نماید (گنجی، ۱۳۷۹). فرهنگ (مردسالارانه) از طریق شکل دهی و جهت دهی ارزش های فرهنگی، هنجارهای رفتاری (فکری، نگرشی و عملکردی) جامعه را تعریف می نماید (هچ، ۱۳۸۷).

## اهداف پژوهش

هدف کلی از انجام این پژوهش بررسی موانع ارتقاء مدیریتی زنان از دیدگاه مدیران زن دبیرستان های شهر شیراز بود. در همین راستا اهداف جزئی زیر مطرح و پیگیری شده اند:

۱. اولویت بندی ابعاد اجتماعی و فرهنگی در عدم ارتقاء مدیریتی زنان

۲. بررسی میزان تاثیر بعد اجتماعی در عدم ارتقاء مدیریتی زنان

۳. بررسی میزان تاثیر بعد فرهنگی در عدم ارتقاء مدیریتی زنان



## روش

این پژوهش از نوع توصیفی بوده که به روش پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران زن دبیرستان‌های شهر شیراز بود که به دلیل تعداد محدود افراد جامعه (۸۱ نفر) از شیوه کل شمار استفاده گردید. تعداد پرسش‌نامه به علت نقص در تکمیل اطلاعات کنار گذاشته شد و در نهایت اطلاعات ۷۵ پرسش‌نامه فاقد نقص مبنای تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. برای ساخت پرسش‌نامه به کمک مبنای نظری ارائه شده و با استفاده از روش زاویه‌بندی نظری<sup>۱</sup>، پرسش‌نامه موانع ارتقاء مدیریتی زنان ساخته شده است. زاویه‌بندی نظری کاربرد نظریه‌ها و فرض‌های چند گانه در هنگام بررسی یک پدیده بوده که هدف آن، انجام پژوهش با استفاده از دیدگاه‌ها و پرسش‌های چندگانه به منظور تأیید و یا رد یافته‌ها است (دنزین<sup>۲</sup>، ۱۹۷۰). در مجموع ۴۵ گویه به عنوان مواد اولیه ساخت پرسش‌نامه مذکور در نظر گرفته شد. این گویه‌ها بر اساس ۵ مقوله: شایسته‌گزینی، مسئولیت‌پذیری، نگرش به مدیریت زنان، خودباوری و فرهنگ مردسالارانه (راس اسمیت و هوپاتز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰؛ اینس، ۲۰۱۰؛ نیل و ازکانلی، ۲۰۱۰؛ آدوسی و ایبووسی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹؛ انجمن مدیریت پروژه آمریکا، ۲۰۰۶؛ دولنگا، ۱۹۹۰؛ مینزر و همکاران، ۱۹۹۰؛ بایر، ۱۹۹۰؛ هچ، ۱۳۸۷؛ بابایی زکیلی، ۱۳۸۴ و گنجی، ۱۳۷۹) که توسط محققان طراحی شده، تنظیم گردیده‌اند. روایی پرسش‌نامه با استفاده از روش‌های تحلیل گویه و تحلیل عامل محاسبه گردید.

نتایج روش تحلیل گویه به صورت کمترین و بیشترین ضریب همبستگی گویه‌ها در هر بعد، در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱): طیف ضرایب همبستگی سئوالات با نمره کل بعد مربوطه

فرهنگ	خودباوری	نگرش به مدیریت	مسئولیت‌پذیری	شایسته	همبستگی
۰/۲۹ - ۰/۷۷	۰/۴۳ - ۰/۸۰	۰/۴۱ - ۰/۶۹	۰/۲۶ - ۰/۸۱	۰/۳۶ - ۰/۷۹	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری

نتایج روش تحلیل عامل تاییدی (روایی سازه) با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و با روش رگرسیون چند متغیره، در جدول (۲) آمده است. نتایج نشان می‌دهد که هر کدام از ابعاد از روایی مناسبی برخوردار می‌باشند.

۱. Methodological Triangulation

۲. Denzin

جدول (۲): روایی سازه پرسشنامه موانع ارتقاء مدیریتی زنان

بار عاملی	گویه‌ها	ابعاد موانع ارتقاء مدیریتی زنان
۰/۵۰	۱	شایسته‌گزینی
۰/۷۶	۲	
۰/۴۳	۳	
۰/۶۲	۴	
۰/۸۰	۵	
۰/۲۳	۶	
۰/۳۴	۷	
۰/۶۴	۸	
۰/۴۱	۹	
۰/۳۴	۱۰	
۰/۹۱	۱۱	
۰/۶۷	۱۲	
۰/۵۵	۱۳	
۰/۳۷	۱۴	
۰/۳۶	۱۵	
۰/۴۲	۱۶	
۰/۳۶	۱۷	
۰/۵۱	۱۸	
۰/۲۸	۱۹	نگرش به مدیریت زنان
۰/۹۵	۲۰	
۰/۸۶	۲۱	
۰/۳۶	۲۲	
۰/۴۹	۲۳	
۰/۵۳	۲۴	
۰/۳۷	۲۵	
۰/۳۲	۲۶	
۰/۶۳	۲۷	خودباوری
۰/۸۹	۲۸	
۰/۷۴	۲۹	
۰/۲۹	۳۰	
۰/۴۱	۳۱	
۰/۳۴	۳۲	
۰/۶۶	۳۳	
۰/۵۳	۳۴	
۰/۷۵	۳۵	
۰/۴۱	۳۶	
۰/۳۶	۳۷	فرهنگ مرد سالارانه
۰/۴۴	۳۸	
۰/۴۸	۳۹	
۰/۳۱	۴۰	
۰/۴۲	۴۱	
۰/۶۷	۴۲	
۰/۷۱	۴۳	
۰/۸۳	۴۴	
۰/۲۸	۴۵	

محاسبه پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ انجام پذیرفت که ضرایب آلفای کرونباخ نشانگر پایایی پنج بعد پرسش‌نامه بود. نتایج در جدول (۳) منعکس شده است.

جدول (۳): ضرایب آلفای کرونباخ هر یک از ابعاد و کل پرسش‌نامه

کل	فرهنگ	خودباور	نگرش به	مسئولیت	شایسته	آلفای
۰/۸۴	۰/۶۹	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۷۸	۰/۹۱	

با هماهنگی به عمل آمده با مسئولان سازمان آموزش و پرورش استان فارس در هر یک از دبیرستان‌های دخترانه حضور یافته و پس از بیان اهداف پژوهش و ارائه توضیحات لازم، پرسش‌نامه‌های موانع ارتقاء مدیریتی زنان بین مدیران زن توزیع و پس از ۲۰ دقیقه جمع‌آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار آماری SPSS، از روش آمار توصیفی استفاده شد.

## یافته‌ها

۱. اولویت موانع اجتماعی و فرهنگی ارتقاء مدیریتی زنان از دیدگاه مدیران زن کدام است؟ بر اساس جدول شماره (۴) مشخص است که از دیدگاه مدیران زن موانع فرهنگی بیشتر از موانع اجتماعی در عدم ارتقاء مدیریتی زنان تاثیر دارد. از کل مدیران زن، ۳۸/۷۶ درصد کمتر از میانگین، ۴۱/۱۷ درصد در سطح میانگین و ۲۰/۰۷ درصد بالاتر از میانگین، موانع اجتماعی را در عدم ارتقاء مدیریتی زنان موثر می‌دانند. همچنین ۲۲/۳۸ درصد کمتر از میانگین، ۳۷/۸۵ درصد در سطح میانگین و ۳۹/۷۷ درصد بالاتر از میانگین، معتقدند که عوامل فرهنگی در عدم ارتقاء مدیریتی زنان نقش دارد.

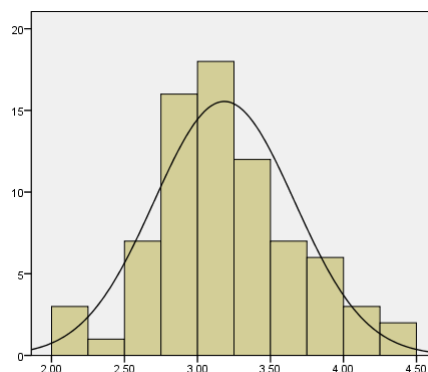
جدول (۴): میانگین، انحراف استاندارد و درصد توزیع موانع ارتقاء مدیریتی از دیدگاه مدیران زن

انواع موانع	میانگین	انحراف	پایین تر از	برابر میانگین	بالاتر از
موانع اجتماعی	۳/۱۲	۰/۴۹	۳۸/۷۶	۴۱/۱۷	۲۰/۰۷
موانع فرهنگی	۳/۲۵	۰/۲۱	۲۲/۳۸	۳۷/۸۵	۳۹/۷۷

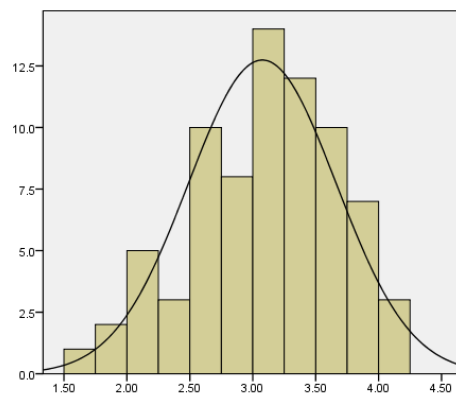
۲- تاثیر موانع اجتماعی در ارتقاء مدیریتی زنان از دیدگاه مدیران زن به چه میزان است؟ بر اساس جدول (۵) مشخص است که میانگین عامل مسئولیت پذیری (۳/۱۸) بالاتر از میانگین عامل شایسته‌گزینی (۳/۰۷) است. شکل‌های (۱) و (۲) نمودار چند ضلعی هر یک از عوامل بعد اجتماعی را به تفکیک نشان می‌دهند.

جدول (۵): میانگین، انحراف استاندارد عوامل بعد اجتماعی

انحراف استاندارد	میانگین	ابعاد
۰/۵۹	۳/۱۸	مسئولیت پذیری
۰/۴۸	۳/۰۷	شایسته‌گزینی



شکل ۱: نمودار چند ضلعی عامل مسئولیت پذیری

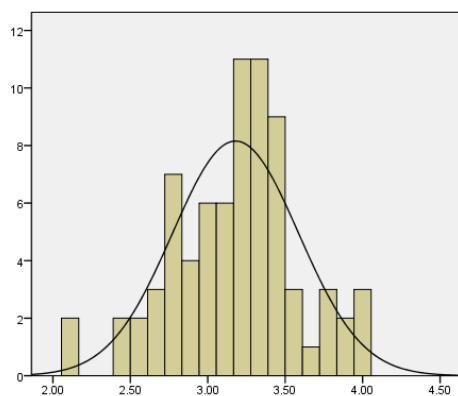


شکل ۲: نمودار چند ضلعی عامل شایسته‌گزینی

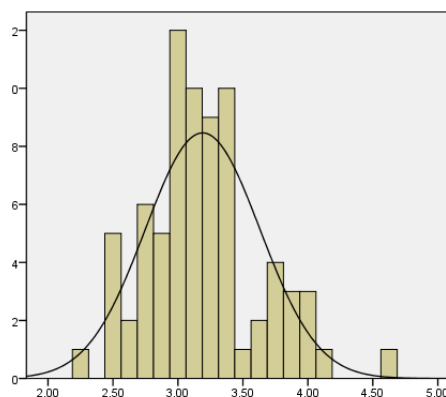
۳- تاثیر موانع فرهنگی در ارتقاء مدیریتی زنان از دیدگاه مدیران زن به چه میزان است؟ بر اساس جدول (۶) مشخص است که میانگین عامل فرهنگ مردسالارانه بیشترین میانگین (۳/۶۷) را در بین عوامل بعد فرهنگی دارا می‌باشد. شکل‌های (۳) تا (۵) نمودار چند ضلعی هر یک از عوامل بعد فرهنگی را به تفکیک نشان می‌دهند.

جدول (۶): میانگین، انحراف استاندارد عوامل بعد فرهنگی

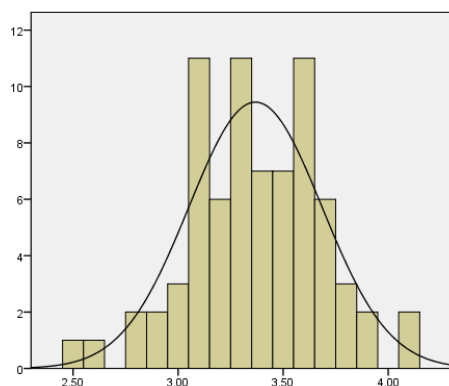
انحراف استاندارد	میانگین	ابعاد
۰/۳۲	۳/۶۷	فرهنگ مردسالارانه
۰/۴۴	۳/۳۰	نگرش به مدیریت زنان
۰/۵۶	۲/۷۸	خودباوری



شکل ۴: نمودار چند ضلعی عامل نگرش به مدیریت



شکل ۳: نمودار چند ضلعی عامل فرهنگ مردسالارانه



شکل ۵: نمودار چند ضلعی عامل خودباوری

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که مانع فرهنگی در مقایسه با مانع اجتماعی، بعد غالب در موانع ارتقاء مدیریتی زنان می‌باشد. این یافته به طور مستقیم با نتایج پژوهش راس اسمیت و هوپاتز (۲۰۱۰) و به طور غیر مستقیم با یافته‌های بیوبین (۲۰۱۰)، نیل و ازکانلی (۲۰۱۰)، آقاپور، بازارگادی و آزادی احمدآبادی (۱۳۸۸) و محمودی (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته باید عنوان نمود که به علت نظام فکری مردسالارانه حاکم بر جامعه، نگرش جمعی نسبت به مشاغل مدیریتی زنان، منفی است. از این رو از دیدگاه مدیران زن، بعد فرهنگی در مقایسه با بعد اجتماعی، بعد غالب در موانع ارتقاء مدیریتی زنان تلقی می‌گردد (توکلی والا، ۱۳۸۷). نیروی کار در دستگاه‌های دولتی کشور، به میزان زیادی معلول نظام مدیریت دولتی کشور است که هنوز نتوانسته از ظرفیت نیروی انسانی خود بهره‌ای مناسب برد و مسیر شایستگی را در ارتقاء شغلی آنان هموار سازد. افراد شایسته‌ای که بنا بر الگوهای پذیرفته شده فرهنگی در قالب جنسیت خویش گرفتار آمده‌اند، امکان پیشرفت شغلی از آنان سلب و جامعه از بهره‌مندی این سرمایه‌های انسانی کشف نشده، بی بهره می‌ماند. زنان ایرانی همزمان با بالا بردن مدارج علمی - تخصصی، در سه سال اخیر با پذیرش بیش از ۶۰ درصد از آنها در دانشگاه‌ها هنوز با سقف‌های شیشه‌ای نامرئی‌ای مواجه‌اند که مانع از دستیابی آنان به پست‌های مدیریتی می‌شود (حسن زاده و جوادیان، ۱۳۸۸). ایدئولوژی مربوط به جایگاه سنتی زنان به صورتی ناهوشیار حتی در ذهن افرادی که معتقدند آن را به دور انداخته‌اند، همچنان پابرجاست.

از دیگر یافته‌های این پژوهش آن است که در موانع اجتماعی ارتقاء مدیران زن، بعد مسئولیت - پذیری در مقایسه با بعد شایسته‌گزینی نقش بیشتری دارد. این یافته به طور غیر مستقیم با نتایج پژوهش‌های نلسون و وایر (۲۰۱۰)، شیمین (۲۰۰۲)، یزدخواستی، میرزایی و فتحی (۱۳۸۸) و حشمتی (۱۳۸۱) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان عنوان نمود که مبتنی بر نگرش منفی حاکم در جامعه پیرامون ارتقاء مدیران زن، باور عمومی جامعه نسبت به آمادگی زنان برای روبرویی و مبارزه نمودن آنان با مشکلات کمرنگ می‌باشد. در نتیجه اعتماد اجتماعی ناچیزی نسبت به حس مسئولیت - پذیری زنان در جامعه وجود دارد. همچنین مدیران زن بر این اعتقادند که مسئولیت پذیری زنان در خانواده است که مانعی بر سر راه ارتقاء مدیریتی آنان می‌باشد. بسیاری از زنان شاغل به دلیل مسئولیت‌های سنگین در خانواده (مادر بودن و همسر بودن) تمایلی به پذیرش مسئولیت‌های سنگین و ساعات کار طولانی را ندارند. بنابراین بسیاری از زنان در پذیرش مسئولیت‌ها، محدودیت‌های

بررسی موانع ارتقاء مدیریتی زنان از دیدگاه مدیران زن دبیرستان‌های شیراز □ ۱۰۱

خانوادگی خود را در نظر می‌گیرند (برر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). مشکلاتی از قبیل نقش و مسئولیت همسری و مادری باعث شده است که بسیاری از استعدادها و قابلیت‌های زنان به طور کامل شکوفا نشود (حشمتی، ۱۳۸۱؛ عبداللهی، ۱۳۸۱؛ حسن زاده و جوادیان، ۱۳۸۸)

آخرین یافته این پژوهش بیانگر آن است که در مانع فرهنگی ارتقاء مدیران زن، بعد فرهنگ مردسالارانه در مقایسه با سایر ابعاد نقش بیشتری دارد. این یافته به طور مستقیم با نتایج پژوهش‌های بیوبین (۲۰۱۰)، نیل و ازکانلی (۲۰۱۰)، آقاپور، بازارگادی و آزادی احمدآبادی (۱۳۸۸) و محمودی (۱۳۸۶) و به طور غیر مستقیم با نتایج تحقیقات نلسون و واویر (۲۰۱۰)، یزد خواستی، میرزایی و فتحی (۱۳۸۸) و عبداللهی (۱۳۸۱) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته باید عنوان نمود که فرهنگ جمعی از طریق شکل‌دهی و جهت‌دهی ارزش‌های اجتماعی، هنجارهای رفتاری جامعه را تعریف می‌نماید (هچ، ۱۳۸۷). به طور کلی مطالعات نشان می‌دهد که میزان دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی و کلیدی، علیرغم شایستگی‌ها و مهارت‌های پویای آنان، همچنان نسبت به مردان در رتبه پایین‌تری قرار دارد (راس اسمیت و هوپاتز، ۲۰۱۰؛ اینس، ۲۰۱۰؛ بیوبین، ۲۰۱۰؛ آدوسی و ایووسی، ۲۰۰۹؛ حشمتی، ۱۳۸۱؛ عبداللهی، ۱۳۸۱). با وجود این تفاوت‌ها و نابرابری‌ها میان زنان و مردان، زنان همواره برای بدست آوردن شرایط بهتر در راستای رشد و ارتقاء کیفی خود در سطوح بالای شغلی تلاش نموده‌اند. از طرفی افزایش مشارکت زنان در جامعه به عنوان نیمی از سرمایه انسانی، همواره به عنوان یکی از مهمترین راهبردهای دستیابی به توسعه پایدار ملی تلقی می‌گردد (توکلی والا، ۱۳۸۷). این در حالیست که ساختارهای فکری و فرهنگی موجود در جامعه موجب شده است تا فرصت‌های شغلی عمدتاً به مردان سپرده شود. همچنین بازار کار به طور سنتی تحت تسلط مردان می‌باشد و در نتیجه زنان در بازار کار با محدودیت‌هایی روبرو می‌گردند.

امر توسعه بدون مشارکت همه اعضای یک جامعه امکان پذیر نخواهد بود. از آنجا که در حال حاضر نیمی از جمعیت فعال کشور را زنان تشکیل می‌دهند، عدم استفاده از این بخش جامعه به معنی نادیده گرفتن نیمی از ظرفیت، قابلیت‌ها و امکانات بالقوه جامعه است. هیچ جامعه ای نمی‌تواند به توسعه دست یابد مگر اینکه از همه ظرفیت‌های آن به خوبی استفاده نماید. در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده، راهکارهای زیر در جهت رفع موانع ارتقاء مدیریتی مدیران زن دبیرستان‌های شهر شیراز پیشنهاد می‌شود:

• فراهم آوردن فرصت‌های لازم جهت ارتقاء مدیریتی زنان از طریق رفع موانع فرهنگی و اجتماعی.

- فرهنگ‌سازی در راستای ارتقاء کمی و کیفی باور عمومی و نگرش جمعی مثبت پیرامون افزایش اعتماد به مسئولیت‌پذیری زنان در پیشبرد توسعه ملی.
- توجه به اصل شایسته‌گزینی در فرایند گزینش و ارتقاء کارکنان بر مبنای توانایی، تخصص و تعهد اخلاقی بدون توجه به جنسیت آنان.

### کتابنامه

- آقاپور، سیدمهدی؛ بازارگادی، مهنوش و آزادی احمدآبادی، قاسم (۱۳۸۸). ارزیابی میزان انطباق وضعیت اجتماعی اساتید زن در دانشگاه‌ها به مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی. مجله زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، شماره ۲۶، ص ۷.
- احسانی، محمد (۱۳۸۷). بررسی و رتبه بندی عوامل بازدارنده ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی در هیأت‌های ورزشی استان خوزستان. فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۹، ص ۱۲-۱۶.
- اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۱). موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریت. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، چاپ نشده.
- بابایی زکلیکی، محمدعلی (۱۳۸۵). چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی، مدرس علوم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت، دوره هفتم، شماره ۲۲، ص ۴۳-۴۶.
- بیشگاهی فرد، زهرا و پولاب، ام البنی (۱۳۸۸). آینده پژوهی وضعیت اشتغال زنان در منطقه خاورمیانه با تاکید بر جایگاه ایران. مجله پژوهش زنان، دوره ۷، شماره ۳، ص ۱۰۶-۸۹.
- توکلی والا، ژاله (۱۳۸۷). بررسی موانع اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان ایران در دهه‌های اخیر. مجله علوم اجتماعی فصل نو، دوره دوم، شماره ۵۰.
- حشمتی، نرگس (۱۳۸۱). بررسی موانع پذیرش زنان پست‌های سطوح میانی مدیریت آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران متوسطه و پیش دانشگاهی دخترانه استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه مازندران، چاپ نشده.
- شادی طلب، ژاله (۱۳۷۷). مدیریت زنان؛ ضرورت تغییر رفتار در نقش مدیریت. مجموعه مقالات نخستین همایش جامعه شناسی و مدیریت (ص ۷۷-۸۱). سازمان مدیریت صنعتی، تهران، مهرماه ۱۳۷۷، سازمان مدیریت صنعتی.
- عبداللهی، مژگان (۱۳۸۱). بررسی موانع ارتقاء شغلی زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های تأمین اجتماعی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، چاپ نشده.
- عنایت، حلیمه و دسترنج، منصوره (۱۳۸۷). بررسی رابطه اشتغال زنان با عزت نفس آنان با تاکید بر عوامل جمعیتی. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۲۷، شماره اول (پیاپی، ۵۴)، ص ۲۲-۲۵.



## بررسی موانع ارتقاء مدیریتی زنان از دیدگاه مدیران زن دبیرستان‌های شیراز □۱۰۳

- حسن زاده، رمضان و جوادیان، مریم (۱۳۸۸). تمایل زنان به پیشرفت سازمانی. فصلنامه زن و مطالعات خانواده، دوره ۱، شماره ۴، ص ۸۱-۹۸.
- گنجی، حمزه (۱۳۷۹). روانشناسی تفاوت‌های فردی. تهران: انتشارات بعثت.
- محمودی، ناهیدالملوک (۱۳۸۶). بررسی موقعیت زنان در عرصه‌های اشتغال و مدیریت در دانشگاه‌های تهران با توجه به پیشرفت‌های تحصیلی آنان، فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، دوره ۶، شماره ۳۹، ص ۱۳۳.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۹). نظام حقوق زن در اسلام. تهران: انتشارات صدرا.
- نصرالهی، زهرا (۱۳۸۹). گسترش تجارت و فرصت‌های شغلی زنان (مطالعه موردی: صنایع تولیدی ایران). مجله زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، شماره ۳۱، ص ۱۵۹.
- هج، ماری جو (۱۳۸۷). تئوری سازمان: مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران: نشر افکار.
- یزدخواستی، بهجت؛ میرزایی، حسینعلی و فتحی، لاله (۱۳۸۸). مطالعه نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان. مجله زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، شماره ۲۵، ص ۱۱۳.
- Adesoi, A., & Oyewusi, F. (۲۰۰۹). Gender influence on managerial efficiency of academic librarians in Nigeria. *Gender & Behaviour Journal*, ۱ (۷), ۱۷-۲۳.
- American Project Management Institute. (۲۰۰۶). Project Management Professional (PMP®) Role Delineation Study, First Edition, Newtown Square (PA, USA), Project Management Institute.
- Beaubien, G. (۲۰۱۰). Female Managers Earning Less than Male. *Counterparts Public Relations Tactics*, ۱۱ (۱۷), ۶-۸.
- Berrer, S. (۲۰۱۱). Employment for women: Gender Issue in Employment Policy. *Social Development Newsletter*, ۶۴ (۳), ۴۱-۴۳.
- Boyer, E. L. (۱۹۹۰). Civic Education for Responsible citizens. *Educational Leadership*, ۴ (۸), ۵-۸.
- ***The research act in sociology: A theoretical* Denzin, N. K. (۱۹۷۰). *introduction to sociological methods*. London: Butterworth.**
- Dolenga, J. (۱۹۹۰). The Civic Achievement Award Program. *Educational Leadership*, ۴ (۸), ۱۱-۱۴.
- **Field, J. (۲۰۰۴). *Social Capital*. London and New York: Rutledge.**

- Hovden, J. (۲۰۰۹). Gender Political Consequences of male Dominance in Leadership Position in Norwegian sport. *Gender & Behaviour Journal*, ۱ (۸), ۳۱-۳۳.
- Ince, M. (۲۰۱۰). Women in the Turkish Firms in the Globalization Process/ Küresellesme Sürecinde Türk İşletmelerinde Kadın. *Business and Economics Research Journal*, ۱ (۱), ۱۴-۱۵.
- Kattara, H. (۲۰۱۱). Career challenges for female managers in Egyptian hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, ۳ (۱۷), ۲۳۸-۲۴۰.
- Mainzer, K.L., Baltxley, P, Heslin, K. (۱۹۹۰). Everybody Can Create Everybody Can Service. *Educational Leadership*, ۴ (۸), ۵-۸.
- Neale, J., & Özkanlı, O. (۲۰۱۰). Organizational barriers for women in senior management: a comparison of Turkish and New Zealand universities. *Gender and Education Journal*, ۵ (۲۲), ۵۴۷-۵۴۹.
- Nelson H.W., & Wawire, F. M. (۲۰۱۰). Factors affecting the management of women groups' micro and small enterprises in Kakamega District, Kenya. *Journal of European Industrial Training*, ۲ (۳۴), ۱۲۸-۱۳۰.
- Ross-Smith, A., & Huppatz, K. (۲۰۱۰). Management, Women and Gender Capital. *Gender Work and Organization*, ۵ (۱۷), ۳۴-۳۶.
- Schieman, S. (۲۰۰۲). Socioeconomic Status, Job Conditions, and Well- Being: Self- Concept Explanation for Gender- Contingent Effects. *Journal of Social Science*, ۴ (۷), ۶۲.
- Simpson, R. (۲۰۰۰). Gender Mix & Organization Fit: How Gender Imbalances at Different Levels of the Organization Impacts on Women Managers. *Women in Management Journal*, ۱۵ (۱), ۵-۱۹.
- Stangle, S. M., & Kane, M. J. (۱۹۹۴). Structural variables that offer explanatory power for the under representation of women coaches since title the case of humongous overproduction sociology of sport. *Journal of Social Science*, ۴ (۴۳), ۵۷-۵۹.

## تاثیر مطالعه منابع غیر درسی بر انگیزه تحصیلی دانش آموزان

دوره ابتدایی منطقه ۱۴ شهر تهران

مهديه دهقانپور<sup>۱</sup>

### چکیده:

هدف پژوهش بررسی نظرات دانش آموزان دوره ابتدایی منطقه ۱۴ شهر تهران نسبت به تاثیر مطالعه منابع غیر درسی بر انگیزه تحصیلی بود. پژوهشگر با طرح این پرسش که آیا مطالعه منابع غیر درسی بر انگیزه تحصیلی دانش آموزان تاثیرگذار است به تحلیل و تبیین موضوع پژوهش پرداخته است. جامعه آماری مشتمل بر ۲۶۷۸۱ والدین دانش آموزان پسر دوره ابتدایی منطقه ۱۴ شهر تهران اعم از دانش آموزان مدارس دولتی و غیر دولتی که در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲ مشغول به تحصیل بودند که با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه مورگان ۳۷۸ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب گردیدند. روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی بود و به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسش نامه محقق ساخته استفاده شد میزان پایایی با بهره مندی از روش آلفای کرانباخ ۰/۸۴۷ بدست آمد. اطلاعات گردآوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS با روش های آماری توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. اولین یافته تحقیق با استفاده از آزمون t گروه های مستقل دلالت بر این امر داشت که مطالعه منابع غیردرسی به میزان زیادی بر انگیزه تحصیلی موثر است. یافته های دیگر تحقیق حاکی از آن بود که مطالعه منابع غیردرسی به میزان زیادی بر انگیزه درونی و بیرونی تحصیلی موثر است و انگیزه تحصیلی دانش آموزان مدارس دولتی و غیردولتی با یکدیگر متفاوت نمی باشد.

واژگان کلیدی: منابع غیر درسی، انگیزه تحصیلی، دانش آموزان