

بررسی تحلیلی عوامل موثر بر میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز

غلامرضا رحیمی^۱، نسیم بهرامی خوشه مهر^۲

^۱ دکتری تخصصی مدیریت دولتی-منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی-منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

نسیم بهرامی خوشه مهر

n.g95@yahoo.com

چکیده

مشارکت، دخالت همه‌جانبه مردم در فرآیندهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. در این راستا بانوان از نظر مشارکت نیروی انسانی عامل اساسی و تعیین‌کننده‌ای در توسعه و رشد جوامع به شمار می‌رond و بدون مشارکت بانوان، رسیدن به توسعه امکان‌پذیر نمی‌باشد. تحقیق حاضر با عنوان بررسی عوامل موثر بر میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی در ۳ گام انجام شده است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و نوع آن استنادی و پیمایشی است. واحد تحلیل براساس ماهیت مسئله، مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز است. جامعه آماری ۲۶۵ نفر از مدیران زن شاغل در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز در طول سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸ می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه می‌باشد. چارچوب نظری تحقیق، رویکرد سیستمی است. عوامل موثر که بر میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی موثر می‌باشند عبارتند از: عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. برای این منظور با استفاده از آزمون پیرسون وجود رابطه بین متغیر مستقل و وابسته ثابت شد و با آزمون رگرسیون این رابطه سنجیده شد. برای مشخص کردن روابط ابزار جمع‌آوری اطلاعات از روابطی نمادی یا صوری و برای پایایی ابزار سنجش از آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS استفاده شده. با توجه به نتایج بدست آمده ضریب همبستگی بین میزان ارتقای بانوان به پست‌های مدیریتی و عوامل فردی ۰/۰۶۷۴، عوامل سازمانی ۰/۷۸۴ و عوامل فرهنگی ۰/۸۶۱ می‌باشد. همچنین بین میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی و عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی یک ارتباط نسبتاً قوی و مستقیم برقرار است. درنهایت با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت، عوامل فرهنگی بیشترین تاثیر را در میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب سطوح مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز دارند و عوامل سازمانی و فردی به مقام‌های دوم و سوم را از لحاظ تاثیر بر میزان مشارکت بانوان ایفا می‌کنند.

وازگان کلیدی: عوامل موثر، مشارکت بانوان شاغل، کسب پست‌های مدیریتی، مدارس غیرانتفاعی تبریز.

مقدمه

در جامعه‌ای که انسان‌ها متحول نشده‌اند، تزریق سرمایه و انتقال تکنولوژی کاری عبث و بیهوده است. اندیشمندان انسان را محور توسعه می‌دانند و معتقدند درجه توسعه یافته‌گی جوامع به استفاده بهینه از تمامی توان نیروی انسانی آنها بستگی دارد. زیرینایی‌ترین ابزار دستیابی به رشد و توسعه، تامین نیروی انسانی کارآمد و شایسته است [۱]. عبور از مرحله گذار مستلزم به کارگیری نیروی ماهر و متخصص است که زنان می‌توانند نیمی از آن را تامین کنند. تلاش زنان برای کسب علم و دانش و احراز تخصص‌های گوناگون، حضور آنان را در مشاغل مدیریتی ضرورت می‌بخشد [۲]. تفکر مبتنی بر ارزیابی غیرمنصفانه از تفاوت‌های زیستی زنان و مردان و تعیین می‌انصافانه آنها به حوزه‌های کاری موجب شده است، مشارکت زنان در مشاغل مدیریتی و مواضع تصمیم‌گیری بسیار محدود شود [۱].

هدف از این تحقیق بررسی تحلیلی عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی بر میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیر انتفاعی می‌باشد. همچنین اهداف کاربردی در این تحقیق تعیین میزان مشارکت بانوان شاغل و بررسی عوامل موثر بر میزان مشارکت آنان جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیر انتفاعی، تحلیل موانع احتمالی و فراهم نمودن زمینه مناسب مشارکت بانوان در جهت توسعه و بالندگی می‌باشد. مشارکت به معنای دخالت همه‌جانبه مردم در فرآیندهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است و مهم‌ترین راهی است که مردم از طریق آن می‌توانند در قدرت و تصمیم‌گیری دخالت داشته باشند [۲].

در این راستا مشارکت بانوان عامل اساسی و تعیین‌کننده‌ای در توسعه و رشد جوامع به شمار می‌رود. هر برنامه‌ای که بانوان در مراحلی از آن مشارکت نداشته یا از همکاری با آن سر باز زنند، در نهایت نمی‌تواند کاملاً موفق باشد و نباید انتظار داشت که نتایج خواسته شده را به بار آورد [۳]. بانوان به عنوان عاملی مؤثر در فعالیت‌های مختلف، از نظر مشارکت نیروی انسانی در جامعه، سهم عمده و بسزایی دارند به گونه‌ای که بدون مشارکت آنان، رسیدن به توسعه امری ناممکن می‌نماید از طرفی نگرش حاکم و مسلط بر جامعه همواره از توانایی‌های زنان چشم پوشی کرده و آن را نادیده گرفته است. در حالی که رشد اجتماعی بانوان در ابعاد تحصیلی و شغلی بیانگر توانایی‌های بالقوه و بالفعل آنان محسوب می‌شود [۱]. با توجه به اینکه جامعه به نیروهای کاری مناسب و شایسته در مقوله‌های مختلف نیازمند است و هدف اصلی جامعه نیز بقا و توسعه در جهت رشد و پیشرفت اجتماعی و اقتصادی است تا از این طریق رفاه و آسایش برای اقشار مختلف جامعه ایجاد گردد، بعلاوه تا زمانی که نتوان تصمیم‌گیری‌های صحیح در مورد نحوه استفاده از امکانات موجود برای رسیدن به وضعیت مطلوب را انجام داد، نمی‌توانیم ادعا کنیم که در جهت توسعه و پیشرفت گام برداشته‌ایم [۲].

ضرورت تحقیق

نیاز به پیشرفت، ترقی و شکوفایی از نیازهای روانی هر انسانی، اعم از زن و مرد است [۴]. انگیزه پیشرفت و ارتقا در محیط کار نقش مهمی در رضایتمندی شغلی، خودسازی، شکوفایی استعدادها و تعالی و تکامل فردی دارد و چنانچه زمینه مشارکت زنان در سطوح تصمیم‌گیری و مدیریتی مساعد باشد، این نیروی عظیم بالقوه، در فضای سالم و سازنده جامعه‌ای شایسته سالار، با کوششی همه جانبه به ساختن خود و جامعه خواهد پرداخت. بنابراین، شناخت موانع عمدۀ دستیابی بانوان به سطوح مدیریتی اهمیت خاصی می‌یابد. با محروم ماندن بانوں نه تنها خود آنان فرصت رشد و توسعه نمی‌یابند، بلکه کل جامعه نیز از توانمندی‌های فکری، روحی و تخصصی آنان بی‌بهره می‌ماند و دچار خسaran می‌شود [۲]. میزان مشارکت زنان در اداره امور سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تاثیر بسزایی در درجه توسعه یافته‌گی کشورها دارد. این بیانگر اهمیت و اضطرار حضور بانوان در جامعه بخصوص مراکز تصمیم‌گیری می‌باشد [۱]. اگر جامعه بانوان شاغل از لحاظ تشخیص سمت‌های مدیریتی بررسی شود، مشخص می‌شود که تعداد مدیران زن در کشور ما، در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان، بسیار اندک است. در نتیجه، زنان و مردان نه تنها در استخدام فرصت مساوی ندارند، بلکه پس از شروع به کار نیز فرصت‌های مساوی برای ارتقا در اختیارشان قرار نمی‌گیرد [۲]. به طور کلی تعداد مدیران زن در بخش مشمول قانون استخدام کشوری بسیار اندک است. این نقیصه ایجاب می‌کند که بررسی همه جانبه و دقیقی درباره عوامل موثر در ارتقا نیافتند بانوان به جایگاه‌های مدیریتی صورت گیرد و راهکارهای مناسبی جهت رفع این معضل اجتماعی ارائه شود تا زمینه مساعدی برای به کارگیری بانوان شایسته در نظام مدیریتی کشور فراهم آید [۵].

سوابق تحقیق

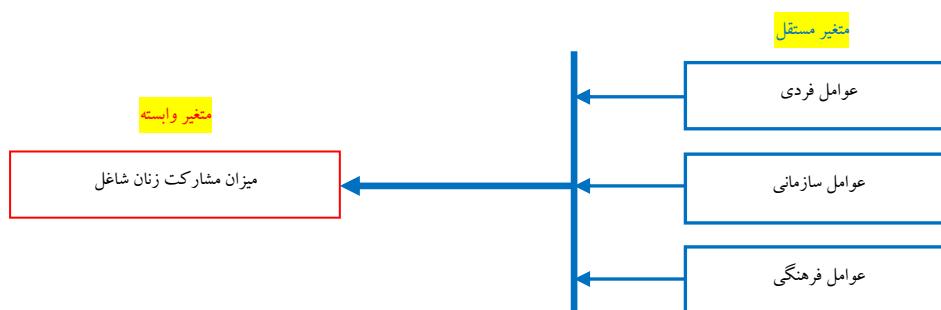
پژوهش انجام شده با عنوان بررسی موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی در قوه قضائیه (ازمنظر زنان شاغل در قوه قضائیه)، در نتیجه این تحقیق، بین عوامل سازمانی (عینی و ذهنی) و میزان ارتقای زنان رابطه وجود دارد. به این ترتیب که هرچقدر عوامل عینی سازمانی همچون شبکه ارتباطی حرفا‌ی بیشتر باشد، فرصت مشارکت هم بیشتر است و هرچه موانع حقوقی بیشتر باشد، ارتقا هم کمتر است و هرچه عوامل ذهنی سازمانی همچون کلیشه‌های منفی سازمانی بیشتر باشد، تعارض نقش، بی‌تحرکی و تفاوت در قدرت هم بیشتر

بوده و در نتیجه میزان ارتقا هم کمتر است. بین عوامل فردی (شخصیتی) و میزان ارتقای زنان وجود رابطه تایید شده است [۱]. مطالعه انجام شده با عنوان زنان در عرصه مدیریت، در نتیجه این تحقیق، تاثیر عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی را در ارتقای زنان به سطوح مدیریتی موثرند و فضای بازتری برای مدیریت زنان در جامعه به وجود آمده است و برخی از متغیرها به نفع به کارگیری زنان در سطوح مدیریتی در حال تغییر است [۲]. پژوهش انجام شده با عنوان بررسی وضعیت زنان در سطوح مدیریتی کشور، در نتیجه این تحقیق، در ایران، افزایش دسترسی زنان به آموزش و اخذ مدارک عالی دانشگاهی و نیز افزایش متخصصین زن در جامعه، منجر به ارتقای موقعیت آنان در بازار کار نشده و نرخ مشارکت زنان و مردان در این رابطه به نحو چشمگیری متفاوت است. این امر به خصوص در زمینه احراز پست‌های مدیریتی بارزتر است. آمارها نشان می‌دهد که زنان سهم ناچیزی در هرم تصمیم‌گیری کشور دارند. شاخص توانمندی بر حسب جنسیت نیز نشان می‌دهد که رتبه ایران بین ۱۰۲ کشور در سال ۱۹۹۵ و ۸۷ بوده و نشان دهنده آن است که از نیروی فکری زنان که نیمی از پیکره اجتماع را تشکیل می‌دهند استفاده چندانی نمی‌شود [۲].

مطالعه انجام شده با عنوان بررسی عوامل انگیزشی احراز پست‌های مدیریتی در کارکنان زن ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور، در نتیجه این تحقیق، بین انگیزش احراز پست‌های مدیریتی و عوامل جو سازمانی و ساختار سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد همچنین بین انگیزش و فرهنگ سازمانی ارتباط معناداری مشاهده نشد [۳]. پژوهش انجام شده با عنوان تاثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقا شغلی (مطالعه‌ای در زنان شاغل در بانک سپه)، در نتیجه این تحقیق بین سرمایه اجتماعی و ارتقاء شغلی زنان به پست‌های مدیریتی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد [۴]. مطالعه انجام شده با عنوان عوامل موثر بر ارتقاء شغلی زنان در پست‌های مدیریتی (مطالعه موردی زنان شاغل در اداره کل تامین اجتماعی استان البرز)، در نتیجه این تحقیق، رابطه معنی داری بین عوامل فرهنگی و ارتقاء شغلی وجود دارد. همچنین رابطه معنی داری بین عوامل سازمانی و مدیریتی و ارتقاء شغلی وجود دارد [۵].

روش تحقیق

تحقیق حاضر با عنوان بررسی تحلیل عوامل موثر بر میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی (مطالعه موردي: مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز) در ۳ گام انجام شده است. لذا در گام اول با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و جست و جو در اینترنت به بیان کلیات تحقیق پرداخته شده است. در گام دوم فعالیت‌های میدانی جهت به دست آوردن داده‌های اصلی انجام شده است و با مراجعة به مدارس غیر انتفاعی شهرستان تبریز داده‌های مورد نظر جمع آوری گردید. در نهایت در گام سوم با تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مرحله اول و دوم نتیجه گیری نهایی انجام شد. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و نوع آن اسنادی و پیمایشی است. واحد تحلیل براساس ماهیت مسئله این تحقیق، مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز است. جامعه آماری تحقیق حاضر ۲۶۵ نفر از مدیران زن شاغل در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز در طول سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸ می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه آماری به صورت نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور آزمون فرضیه‌ها از پرسشنامه استفاده شده که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم شده است. پرسشنامه دارای ۲۸ سوال می‌باشد که براساس شاخص‌های موجود از مدل عملیاتی تهییه شده اند. از این تعداد ۱۰ سوال مربوط به عوامل فردی، ۱۰ سوال عوامل سازمانی و ۸ سوال عوامل فرهنگی را مورد سوال قرار داده اند. سوال ۲۸ دارای ۶ بند می‌باشد بطوریکه می‌توان گفت پرسشنامه شامل ۳۳ سوال می‌باشد. در این تحقیق برای مشخص کردن روایی ابزار جمع آوری اطلاعات از روایی نمادی یا صوری استفاده شده و برای پایایی ابزار سنجش از آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS استفاده شده است. در نمودار ۱ مدل تحلیلی تحقیق نشان داده شده است.



یافته‌ها

در این بخش به بیان مطالبی از قبیل: تعریف مشارکت، عوامل فردی، عوامل اجرایی و عوامل فرهنگی پرداخته شده است. سپس الگوی نظری تحقیق بیان شده است و به بررسی رویکرد سیستمی، عوامل محیطی و مرز سیستم پرداخته شد. در بخش آخر آزمون فرضیه‌ها برای فرضیه اول، دوم و سوم ارائه شده است. نهایتاً در بخش آخر مقاله نتیجه گیری نهایی و تفسیر اطلاعات جمع آوری شده بیان شده است.

تعاریف و اصطلاحات

الف. تعریف مشارکت

در فرهنگ عمید لغت مشارکت به معنای شرکت کردن با هم، با یکدیگر شریک شدن، سهم داشتن در کاری با چیزی و حضور پیدا کردن در گروهی برای امری است^[۱]. مشارکت، مورد مشورت قرار دادن قبل از تصمیم‌گیری است به نحوی که اظهار نظر شخصی و عوامل مراقبت در جریان اجرای این تصمیم و تحول و نتایج آن امکان داشته باشد. مشارکت عبارت است از دخالت انسان در سرنوشت خویش. میزان مشارکت و اشتغال، یکی از شاخص‌های اصلی نوسازی اقتصاد ملی و توسعه اقتصادی محسوب می‌شود. میزان و نحوه مشارکت اقشار مختلف مردم از جمله زنان در فعالیت‌های اقتصادی، یکی از عوامل و شاخص‌های امر توسعه می‌باشد^[۶].

امروزه نقش و اهمیت مشارکت‌های مردمی در عرصه‌های مختلف توسعه بر کسی پوشیده نیست. مشارکت فرآیندی است که موجب رشد توانایی‌های اصلی افراد، از جمله شأن و منزلت انسانی و باروری نیروی تصمیم‌گیری می‌شود. مشارکت چنانچه از پایه‌ای مردمی برخوردار باشد، شخصیت‌های متکی به خود و روح تعاون و همیاری را در جامعه ایجاد می‌نماید^[۳]. بنیادی ترین اندیشه زیرساز مشارکت را می‌توان اصل برابری مردمان به شمار آورد که اگر مردم در مشارکت با یکدیگر از وزن یکسانی برخوردار باشند، موجب بهره‌مندی بسیاری خواهد شد. مفهوم مشارکت می‌تواند بر سه ارزش بنیادین سهیم کردن زنان و مردان در قدرت و اختیار، اجازه دادن به زنان و مردان به نظارت بر سرنوشت خویش و گشودن راه پیشرفت به روی همه مردم اعم از زن و مرد قرار گیرد^[۸].

ب. تعریف عوامل فردی

منتظر از عوامل فردی تمامی عواملی است که هر فرد جداگانه برای خود دارد. بعضی از این عوامل ذاتی و فطری اند و برخی اکتسابی و آموختنی و فرد، طی فرایند اجتماعی شدن، آنها را احراز می‌کند^[۷]. در این تحقیق عوامل فردی با مؤلفه‌های زیر مورد سنجش قرار گرفت: ۱. نقش‌های خانوادگی، ۲. خواست فردی، ۳. مهارت‌های فردی.

ج. تعریف عوامل سازمانی

عواملی است که در سازمان وجود دارد و بر روابط شغلی، نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌ها اثر می‌گذارد. در این پژوهش، منظور از عوامل سازمانی مجموعه عواملی است که در سازمان مانع ارتقای زنان به سطوح مدیریتی می‌شود^[۹]. در این تحقیق عوامل سازمانی با مؤلفه‌های زیر مورد سنجش قرار گرفت: ۱. سیاست‌های منابع انسانی، ۲. قوانین و مقررات، ۳. روش‌ها و روش‌ها، ۴. شرایط احراز مشاغل مدیریتی، ۵. در اقلیت بودن زنان، ۶. سبک‌ها و ترجیحات مدیریت، ۷. موانع ارتباطی و ۸. جو و فضای سازمانی.

د. تعریف عوامل فرهنگی

عواملی که در آداب، رسوم، شعائر و معتقدات و باورهای جامعه رخنه کرده و همچون چتری بر تمامی ارتباطات و روابط آحاد جامعه سایه افکنده است. مفهوم مشترکی که اکثربت مردم بر مبنای آن واقعیت‌های موجود را تعبیر، تفسیر و ادراک می‌کنند. این عوامل در نمودهای ظاهری، هنگارها، ارزش‌ها، باورها و رفتارها تجلی می‌شود و بر هر آنچه که در محیط است تاثیر می‌گذارد^[۶]. در این تحقیق عوامل فرهنگی با مؤلفه‌های زیر مورد سنجش قرار گرفت: ۱. هنگارها، ۲. ارزش‌ها، ۳. باورها.

ه. تعریف نوخ اشتغال زنان

در راستای پیشرفت جوامع، پیشرفت مردان در جامعه نمی‌تواند تضمین کننده ترقی کل ساختار جامعه باشد ولیکن آینده سرزمینی که زنان در آن شانس پیشرفت داشته باشند، بسیار روشن‌تر است. ۱۲/۴ درصد زنان ده ساله و بیشتر، در جمهوری اسلامی ایران، فعال قلمداد شده‌اند؛ این در حالی است که در جمعیت زنان فعال، زنان خانه‌دار که جمعیت ۵۴/۶ درصدی زنان را تشکیل می‌دهند در نظر

گرفته نشده‌اند، لکن درصد زنان شاغل به کل جمعیت زنان ده ساله و بیشتر تنها ۹/۵ درصد است [۲]. این در حالیست که جمعیت فال مردان ۶۵/۶ درصد و نرخ اشتغال آنان ۸۹ درصد می‌باشد [۵]. نرخ اشتغال زنان طی دهه گذشته ۱۱/۵۳ درصد و طی سه دهه گذشته ۸/۳۴ درصد کاهش داشته است [۱]. نرخ بیکاری زنان نیز در سال ۱۳۸۵ ۲۲/۳۵ درصد برآورده شده است که این رقم نسبت به سال ۱۳۷۵ ۷۴/۲۵ درصد و نسبت به سه دهه گذشته ۴۲/۳۸ درصد افزایش داشته است [۶].

همچنین، ۳۱/۶ درصد زنان شاغل در بخش کشاورزی، ۳۱/۸ درصد در بخش صنعت و ۳۶/۶ درصد در بخش خدمات مشغول به کار هستند [۳]. از نظر گروههای عمده فعالیت، ۲۴ درصد زنان شاغل در فعالیت‌های آموزشی، ۲۳/۴ درصد در فعالیت‌های صنعتی، ۱۴/۴ درصد در فعالیت‌های کشاورزی، ۸/۸ درصد در فعالیت‌های بهداشتی، ۶/۵ درصد در اداره امور عمومی و بقیه در سایر گروههای عمده فعالیت مشغول به کار هستند [۷]. از نظر گروههای عمده شغلی به ترتیب ۲۹/۶ درصد زنان شاغل در گروه متخصصان، ۲۰/۱۲ درصد در گروه صنعتگران، ۱۱/۶ درصد در گروه کشاورزان، ۸/۶ درصد در گروه کارکنان امور اداری و دفتری، ۸/۴ درصد در گروه کارکنان خدماتی و فروشنده‌گان، ۷/۶ درصد در گروه تکنسین‌ها و بقیه در سایر گروههای عمده شغلی قرار دارند [۴]. ۵۹/۷ درصد زنان شاغل در بخش خصوصی و ۳۷/۳ درصد زنان شاغل در بخش دولتی مشغول به کار هستند. ۸۷/۷ درصد زنان شاغل، باسواند و ۱۲/۳ درصد زنان شاغل، بی‌سواد هستند [۱].

همچنین ۳۶/۶ درصد زنان شاغل دارای تحصیلات عالیه، ۲۲/۲ درصد دارای تحصیلات متوسطه و ۹/۱ درصد دارای تحصیلات راهنمایی و ۱۱/۷ درصد دارای تحصیلات ابتدایی هستند. در جامعه‌ای که ۱۲/۹ درصد مردان شاغل دارای تحصیلات عالیه هستند [۶]. تعداد کارکنان زن مشمول و غیر مشمول استخدام کشوری در سال ۱۳۸۵ ۷۵۷۵۱۶ نفر گزارش شده است که این رقم نسبت به سال ۱۳۷۶ ۱۰/۰۴ درصد افزایش، لکن نسبت به سال ۱۳۸۴ ۳/۹۳ درصد کاهش داشته است [۲]. علاوه بر این ۵۷/۷ درصد زنان تابع استخدام کشوری در وزارت آموزش و پرورش و ۱۳/۴ درصد در وزارت بهداشت و بقیه در سایر وزارت‌خانه‌ها مشغول به کار هستند [۱]. پست‌های مدیریتی اشغال شده توسط بانوان در ایران حدود ۳٪ از کل پست‌های مدیریتی کشور است در سطوح ارشد مدیریت این عدد تا ۰/۲ درصد نیز تنزل می‌کند. تمامی آمار و شواهد مطرح شده حاکی از وجود فاصله بسیار در بین دستاوردهای دو جنس است [۴].

الگوی نظری تحقیق حاضر

یکی از دسته‌بندی‌های جامع و مورد قبول بنام رویکردهای چهارگانه است که رابینز یکی از صاحب نظران مدیریتی، گردآوری و تنظیم کرده است [۱۳]. با توجه به رویکردهای مطرح شده در بحث سازمان و مدیریت، آنچه مبنای کار ما در این تحقیق قرار گرفته رویکرد سیستمی است. در واقع با نگاه سیستم، مجموعه عوامل درون سازمانی که مانع ارتقای زنان به سطوح مدیریتی می‌شود و عوامل برون سازمانی و محیطی مورد بررسی و تحقیق قرار می‌گیرد [۱۴]. از دیدگاه رابینز، سیستم عبارت است از اجزا پیوسته و مرتبط به هم که به نحوی تنظیم گردیده اند که یک کل متشکل از تک تک اجزا است. در نظریه سیستم‌ها بر اثر پذیری محیط خارج و داخل سازمان، تاکید بر ارتباطات رسمی و غیر رسمی میان گروه‌ها و بخش‌های فرعی داخل سازمان نیز مطرح است [۹]. کلید درک سازمان به عنوان سیستم باز شناخت این موضوع است که سازمان‌ها با محیط خود در تعاملند موضوع متداولی که در تئوری سازمان وجود داشته این است که اگر سازمان خواهان بقا و افزایش اثر خود است باید خود را با محیط تطبیق دهد [۶]. محیط به عنوان ترکیبی از موسسات یا نیروهایی که بر عملکرد سازمان تاثیر گذاشته و سازمان کنترل کمی بر آنها دارد و یا اینکه اصلاً کنترلی بر آنها ندارد تعریف می‌شود [۱۵].

الف. رویکرد سیستمی

این رویکرد سازمان‌ها را متشکل از قسمت‌های فرعی مرتبط به هم میداند. بقا و اثربخشی سیستم مستلزم آگاهی و تعاملات موثر با عوامل محیطی است [۸]. در رویکرد سیستمی به عوامل درونی و بیرونی سازمان توجه می‌شود. رویکرد سیستمی بقای سیستم را در گرو تعاملات بیرونی و درونی می‌داند [۱۱]. سازمان در تعامل با عوامل بیرونی سعی در انطباق پذیری با تلاطم‌های محیطی دارد، در حالی که در تعامل با عوامل درونی، سعی سازمان در وحدت بخشی، ایجاد انسجام و یکپارچگی داخلی است [۱۰]. نظریه سیستمی توجه خود را به روابط با محیط برای حصول اطمینان از دریافت مدام داده‌ها و تولید ستاده‌های قابل قبول، انعطاف‌پذیری در پاسخ به تغییرات محیطی، کارایی سازمان در تبدیل داده‌ها به ستاده‌ها، وضوح در ارتباطات داخلی، سطح تعارض در بین گروههای سازمانی و میزان رضامندی شغلی کارکنان معطوف میدارد [۱۲].

ب.عوامل محیطی

هر سیستم، علاوه بر ارتباط با عناصر درون خود (عناصر تشکیل دهنده سیستم و روابط آنها)، با عناصر خارج از خود و مربوط به محیط نیز سروکار دارد [۹]. در واقع، محیط هر سیستم، شامل آن چیزهایی است که خارج از کنترل کامل سیستم هستند؛ ولی به گونه‌ای بر عملکرد آن تأثیر دارند. با توجه به اینکه محیط، خارج از سیستم قرار دارد، سیستم نمی‌تواند کار چندانی برای کنترل مستقیم تغییر و تحولات آن انجام دهد؛ به همین دلیل می‌توان محیط سیستم را به منزله عاملی ثابت در نظر گرفت. بدین ترتیب اگر یک عامل فرضی بر سیستم، اثر داشته باشد و تحت کنترل آن نیز باشد، عاملی سیستمی به شمار می‌آید؛ ولی اگر یک عامل مؤثر بر سیستم، خارج از کنترل آن باشد، عاملی محیطی محسوب می‌شود و چنانچه یک عامل غیر مؤثر، تحت تأثیر سیستم نباشد، نه محیطی محسوب می‌شود و نه سیستمی. سیستم‌ها معمولاً در مرز سیستم، از محیط خود جدا می‌شوند [۱۱].

ج.مرز سیستم

مجموعه‌ای از عناصر سیستم است، که عناصر درونی سیستم و محیط خارجی در تعیین رفتار آن مؤثر هستند. البته عناصر موجود در مرزهای سیستم نیز به محیط خارجی واکنش نشان می‌دهند [۱۵]. در پژوهش حاضر سعی شده است با نگاه سیستمی به موضوع نگریسته شود و ابعاد مختلف مسئله در قلمرو بررسی قرار گیرد. در این پژوهش به ابعاد فردی، سازمانی و فرهنگی توجه شده و ارتباط آنها با مسئله پژوهش تحلیل شده است. در واقع، با نگاه سیستمی هم مجموعه عوامل درون سازمانی که مانع ارتقای زنان به سطوح مدیریتی می‌شود مورد بررسی و تحقیق قرار می‌گیرد و هم عوامل برون سازمانی و محیطی. مدل مورد استفاده در این پژوهش با تحلیل روابط فوق یک مدل تلفیقی است که از مدل عمومی رایزن و مدل مورد استفاده در کتاب «زنان در عرصه مدیریت»، نوشته خانم شمس السادات زاهدی اقتباس شده است. در این تحقیق برای مشخص کردن روای ابزار جمع‌آوری اطلاعات از روای نمادی یا صوری استفاده شده و برای پایایی ابزار سنجش از آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS استفاده شده است که ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۷۷۸ برآورد شده است. در جدول ۱ آلفای کرونباخ روایی پرسشنامه نشان داده شده است.

جدول ۱- آلفای کرونباخ روایی پرسشنامه

مقدار آلفای کرونباخ	تعداد گویه سوالات	تعداد داده‌ها
۰/۷۷۸	۳۳	۲۶۵

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. با استفاده از آمار توصیفی، برخی آمارهای توصیفی از قبیل توزیع سنی و جنسیت و میزان تحصیلات و غیره به دست آمد و نمودارها و جداول لازم ترسیم شد و با بکارگیری آمار استنباطی فرضیه‌ها آزمون شدند.

فرضیات تحقیق شامل: فرضیه ۱. عوامل فردی در میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی موثر است. فرضیه ۲. عوامل سازمانی در میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی موثر است. فرضیه ۳. عوامل فرهنگی در میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی موثر است.

آزمون فرضیه‌ها

در همه فرضیه‌ها ابتدا وجود رابطه بین عوامل مورد نظر با استفاده از آزمون پیرسن بررسی شد و در صورت وجود رابطه به روش رگرسیون خطی یک مدل خطی مناسب برای آن بدست آمد. فرضیه‌های تحقیق براساس نتایج بدست آمده از بررسی سوالات، با استفاده از آمار استنباطی مورد آزمون قرار گرفتند تا رد یا تایید شوند. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی ρ پیرسن استفاده شده است. همه آزمون‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ انجام گرفته است یا به عبارتی سطح معناداری ما $\alpha=0.05$ می‌باشد. در کلیه آزمون‌ها اگر p - مقدار بدست آمده، از این مقدار کمتر باشد فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل (فرض یک) را پذیرفته‌ایم.

تحلیل در دو سطح انجام شده است: توصیفی و تبیینی. در سطح توصیفی ابتدا داده‌ها به لحاظ نرمال بودن بررسی شد. در این تحقیق جامعه مدیران در نظر گرفته شده است که تعداد آن برابر ۲۶۵ نفر می‌باشد؛ از آنجائیکه کل جامعه را در نظر گرفته‌ایم و نیز حجم داده‌ها بزرگ است می‌توان گفت که داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. در جدول ۲ آمارهای توصیفی مربوط به فرضیه‌های تحقیق نشان

داده شده است. در این جدول مشاهده می‌شود عوامل فردی در میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس ابتدائی، راهنمائی و دبیرستان‌های غیرانتفاعی شهرستان تبریز موثر است.

جدول ۲- جدول آماره‌های توصیفی مربوط به فرضیه‌های تحقیق

عوامل فرهنگی	عوامل سازمانی	عوامل فردی	عوامل
۲۵۶	۲۵۶	۲۵۶	تعداد
.	.	.	بدون پاسخ
۳/۲۹	۳/۴۱	۲/۸۰	میانگین
۳/۳۳	۳/۴۶	۲/۸۰	میانه
۳/۳۹	۳/۳۱	۲/۶۰	مد
۰/۳۳	۰/۳۶	۰/۵۳	انحراف معیار
۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۲۸	واریانس
۲/۰۹	۲/۳۸	۱/۴۰	حداقل
۴/۱۸	۴/۴۶	۴/۲۰	حداکثر

الف) فرضیه اول

عوامل فردی در میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی موثر است.

*آزمون همبستگی فرضیه اول: لازم به ذکر است که این آزمون هم در سطح معناداری $\alpha=0.05$ انجام می‌گیرد. در این آزمون فرض‌های ما بصورت ذیل خواهد بود: H_0 : بین عوامل فردی و میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی رابطه‌ای وجود ندارد. H_1 : بین عوامل فردی و میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی رابطه‌ای وجود دارد. در جدول ۳ نتایج آزمون همبستگی فرضیه اول نشان داده شده است. در جدول ۳ مقدار ضریب همبستگی پیرسن برابر با 0.674 می‌باشد و این نشان دهنده یک ارتباط نسبتاً خوب و مستقیم بین عوامل فردی و میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز می‌باشد. همچنین P -مقدار بدست آمده $(1 - 0.00001)$ نیز کوچکتر از $\alpha=0.05$ می‌باشد که نشان دهنده معناداری این ارتباط می‌باشد. به عبارتی فرض صفر رد شده و وجود رابطه بین عوامل فردی و میزان ارتقای بانوان به پست‌های مدیریتی نتیجه می‌شود.

جدول ۳- جدول آزمون همبستگی فرضیه اول

p-مقدار	ضریب پیرسن	تعداد	آماره‌ها
۰/۰۰۰۰۱	۰/۶۷۴	۲۶۵	مقدار

*آزمون t ، معناداری ضریب رگرسیونی و مقدار ضریب رگرسیونی فرضیه اول: در جدول ۴ ضرایب رگرسیونی و آماره t فرضیه اول نشان داده شده است. در این جدول مشاهده می‌شود، p -مقدار این آزمون 0.00001 بدست آمده که از سطح معناداری ما کمتر بوده در نتیجه این ضریب معنادار می‌گردد. ضریب β بدست آمده برابر با 0.997 می‌باشد.

جدول ۴- جدول ضرایب رگرسیونی و آماره t فرضیه اول

p-مقدار	T	استاندارد β	انحراف استاندارد β	آماره
۰/۰۰۰۰۱	۱۹۳/۹۲۳	۰/۹۹۷	۰/۰۰۵	۰/۹۰۳

ب) فرضیه دوم

عوامل سازمانی در میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز موثر است.

*آزمون همبستگی برای فرضیه دوم: در این آزمون فرض‌های ما بصورت ذیل خواهد بود: H_0 بین عوامل سازمانی و میزان مشارکت با نوان جهت کسب پست‌های مدیریتی رابطه‌ای وجود ندارد. H_1 بین عوامل سازمانی و میزان مشارکت با نوان جهت کسب پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد. در جدول ۵ نتایج آزمون همبستگی فرضیه دوم نشان داده شده است. در این جدول مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی پیترسن برابر با 0.784 می‌باشد. که نشان‌دهنده ارتباط نسبتاً قوی و مستقیم بین عوامل سازمانی و میزان مشارکت با نوان جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز می‌باشد. همچنین p -مقدار بدست آمده نیز کوچکتر از $\alpha=0.05$ می‌باشد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و نتیجه می‌گیریم یک رابطه معنادار بین میزان مشارکت زنان جهت کسب پست‌های مدیریتی و عوامل سازمانی برقرار است.

جدول ۵- جدول آزمون همبستگی فرضیه دوم

آماره‌ها	تعداد	ضریب پیرسن	p -مقدار
مقدار	۲۶۵	۰.۷۸۴	۰/۰۰۰۰۱

*آزمون t معناداری ضریب رگرسیونی و مقدار ضریب رگرسیونی برای فرضیه دوم: در جدول ۶ نتایج آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه دوم نشان داده شده است. در این جدول مشاهده می‌شود، p -مقدار این آزمون 0.00001 بدست آمده که از سطح معناداری ما کمتر بوده در نتیجه این ضریب معنادار می‌گردد. ضریب β بدست آمده برابر با 0.992 می‌باشد.

جدول ۶- نتایج آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه دوم

آماره	β	انحراف استاندارد	β	T	p -مقدار
مقدار بدست آمده	۰/۱۵۰	۰/۰۰۹	۰/۹۹۲	۱۲۹/۰۹۶	۰/۰۰۰۰۱

ج) فرضیه سوم

عوامل فرهنگی در میزان مشارکت با نوان شاغل جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز مؤثر است.

*آزمون همبستگی برای فرضیه سوم: در این آزمون فرض‌های ما بصورت ذیل خواهد بود: H_0 بین عوامل فرهنگی و میزان مشارکت با نوان جهت کسب پست‌های مدیریتی رابطه وجود ندارد. H_1 بین عوامل فرهنگی و میزان مشارکت با نوان جهت کسب پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد. در جدول ۷ نتایج آزمون همبستگی فرضیه سوم نشان داده شده است. در این جدول مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی پیرسن برابر با 0.861 می‌باشد. این نشان‌دهنده ارتباط قوی و مستقیم بین عوامل فرهنگی و میزان مشارکت با نوان جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز می‌باشد. همچنین p -مقدار بدست آمده نیز کوچکتر از $\alpha=0.05$ می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد و وجود یک ارتباط قوی و مستقیم بین میزان ارتقای با نوان به سطوح مدیریتی و عوامل فرهنگی نتیجه می‌گردد.

جدول ۷- آزمون همبستگی فرضیه سوم

آماره‌ها	تعداد	ضریب پیرسن	p -مقدار
مقدار	۲۶۵	۰/۸۶۱	۰/۰۰۰۰۱

*آزمون t معناداری ضریب رگرسیونی و مقدار ضریب رگرسیونی برای فرضیه سوم: در جدول ۸ نتایج آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه سوم نشان داده شده است. در این جدول مشاهده می‌شود، p -مقدار این آزمون برابر است با ۰.۰۰۰۰۱ که از سطح معناداری ما کمتر می‌باشد. ضریب β بدست آمده برابر با 0.999 می‌باشد.

جدول ۸-نتایج آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه سوم

p- مقدار	T	β - استاندارد	انحراف استاندارد	β	آماره
۰/۰۰۰۱	۳۱۱/۸۹۳	۰/۹۹۹	۰/۰۰۳	۰/۹۶۶	مقدار بدست آمده

در جدول ۹ آزمون همبستگی داده‌ها نشان داده است. در این جدول مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین میزان ارتقای بانوان به سطوح مدیریتی و عوامل فردی برابر با $0/674$ و عوامل سازمانی $0/784$ و عوامل فرهنگی $0/861$ می‌باشد. و هر سه این ضرایب نشانگر یک ارتباط قوی و مستقیم بین میزان ارتقای بانوان به سطوح مدیریتی و سه عامل ذکر شده می‌باشد. همچنان p- مقدار بدست آمده ($0/0001$) نیز کوچکتر از $\alpha=0/05$ می‌باشد و این به نوبه خود معناداری این ارتباط‌ها را نشان می‌دهد. بنابراین فرض صفر را رد کرده و نتیجه می‌گیریم که بین میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی و عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی یک ارتباط نسبتاً قوی و مستقیم برقرار است.

جدول ۹-آزمون همبستگی فرضیه‌ها

عوامل فرهنگی	عوامل سازمانی	عوامل فردی	متغیرهای مستقل آماره‌ها
۰/۸۶۱	۰/۷۸۴	۰/۶۷۴	ضریب پیرسن
۰/۰۰۰۰۱	۰/۰۰۰۰۱	۰/۰۰۰۰۱	p- مقدار

نتیجه گیری

نتایج حاصل از بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق به شرح ذیل می‌باشد:

فرضیه اول: این فرضیه توسط ۱۰ سوال عوامل فردی، پرسشنامه اندازه‌گیری شده است. توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسن که برابر با ۰/۶۷۴ می‌باشد، نشان‌دهنده یک ارتباط نسبتاً خوب و مستقیم بین عوامل فردی و میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز می‌باشد و وجود رابطه بین عوامل فردی و میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی نتیجه می‌شود.

فرضیه دوم: این فرضیه توسط ۱۰ سوال عوامل سازمانی، پرسشنامه اندازه‌گیری شده است. با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسن که برابر با ۰/۷۸۴ می‌باشد و این نشان‌دهنده یک ارتباط نسبتاً قوی و مستقیم بین عوامل سازمانی و میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز می‌باشد، نتیجه می‌گیریم یک رابطه معنادار بین میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی و عوامل سازمانی برقرار است.

فرضیه سوم: این فرضیه توسط ۸ سوال عوامل فرهنگی، پرسشنامه اندازه‌گیری شده است. با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسن که برابر با ۰/۸۶۱ می‌باشد و این نشان‌دهنده یک ارتباط قوی و مستقیم بین عوامل فرهنگی و میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی در مدارس غیرانتفاعی شهرستان تبریز می‌باشد، پس وجود ارتباط قوی و مستقیم بین میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی و عوامل فرهنگی نتیجه می‌گردد.

در مجموع نتایج حاصل از هر ۲۸ سوال پرسشنامه که ترکیبی از ۱۰ سوال عوامل فردی، ۱۰ سوال عوامل سازمانی و ۸ سوال عوامل فرهنگی می‌باشد، اندازه‌گیری شده است. با توجه به نتایج بدست آمده مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین میزان ارتقای بانوان به پست‌های مدیریتی و عوامل فردی برابر با ۰/۶۷۴ و عوامل سازمانی ۰/۷۸۴ و عوامل فرهنگی ۰/۸۶۱ می‌باشد و هر سه این ضرایب نشان‌گر یک ارتباط قوی و مستقیم بین میزان مشارکت بانوان جهت کسب پست‌های مدیریتی و سه عامل ذکر شده می‌باشد. درنهایت با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که عوامل فرهنگی بیشترین تاثیر را در میزان مشارکت بانوان شاغل جهت کسب سطوح مدیریتی دارند و عوامل سازمانی و فردی به ترتیب مقام‌های دوم و سوم را از لحاظ تاثیر بر میزان مشارکت بانوان ایفا می‌کنند. نتیجه این تحقیق، همسویی کاملی با تحقیقات انجام شده در این زمینه دهمچون شجاعی(۱۳۹۱)، آلیمو(۲۰۱۰)، اسچین(۲۰۰۸)، لیندی(۲۰۱۲)، تتن(۲۰۱۰) و بیروتون(۲۰۱۱) دارد و نقش عوامل فردی، فرهنگی و سازمانی را در میزان مشارکت بانوان در سازمان‌ها تایید می‌کند.

منابع و مراجع

- [۱] پارسائیان، ع.، ۱۳۸۸، مبانی رفتار سازمانی، چاپ نوزدهم، انتشارات فرهنگ، تهران.
- [۲] زاهدی، ش.، ۱۳۹۰، زنان در عرصه مدیریت، چاپ اول، انتشارات پیام نور، تهران.
- [۳] الونیان، م.، ۱۳۸۵، نظریه سازمان، ساختار، طراحی، کاربردها، انتشارات صفار، تهران.
- [۴] شجاعی، ز.، ۱۳۹۱، نقش کمیسیون جلب مشارکت زنان در امر توسعه، فصلنامه تحول اداری، دوره سوم، شماره ۱۷۵، ص ۱۲۳-۱۲۹.
- [۵] سلمان، ز.، ۱۳۸۹، دغدغه‌های زنان هم عصرم، چاپ اول، انتشارات رشد، مشهد.
- [۶] کار، م.، ۱۳۸۷، زنان در بازار کار ایران، به انظام تئوری‌های نابرابری جنسیتی، چاپ سوم، انتشارات آوا، تهران.
- [۷] رضائیان، ع.، ۱۳۸۶، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، چاپ اول، انتشارات سمت، تهران.
- [۸] نیکوکار، غ.، ۱۳۹۰، پروژه تدوین استراتژی، چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی، کرمان.
- [۹] عبدالهی، م.، ۱۳۹۲، سقف شیشه‌ای مانع ارتقای شغلی زنان، فصلنامه مطالعات مدیریت، دوره چهارم، شماره ۳۵، ص ۳۷-۴۲.
- [1] Wirth, L. (2012) "Breaking through the glass ceiling," Women in Management, Geneva, ILO, pp18.
- [2] Britton, D. (2011), "Gendered organizational logic, policy and practice in men's and women's prisons," Gender & Society, Vol. 11, No.6, pp13.
- [3] Tonton, M. (2010) "Developing women's presence," Tanton Women in Management, Routledge, London, pp26.
- [4] Lindy, J. (2012) "Women's Participation in Higher Education, China, Nepal, and the Philippines," Regional Cooperative Programme in Higher Education for Development in Asia and the Pacific, Bangkok, pp29.
- [5] Schein, H. (2008), "Organization Culture & Leadership," San Francisco, Jossey- Bass, Inc, pp7.
- [6] Alimo, B. (2010), "Waiting for fish to grow feet! Removing barriers to woman's entry into leadership position," Tanton Women in Management, Routledge, London, pp 20.