

زنان و چالش‌های پذیرش مدیریت در آموزش و پرورش

نویسنده: ایرج نیک‌پی

* عضو هیأت علمی دانشگاه لرستان

چکیده

توسعه پایدار، مشارکت همه‌جانبه نیروی انسانی را می‌طلبد. به زعم بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت، مشارکت منابع انسانی نقش بسزایی در اثربخشی و کارایی سازمان دارد. هدف این پژوهش، شناسایی آن دسته از عوامل (عوامل سازمانی و مدیریتی، اجتماعی، فرهنگی، انگیزشی و بیولوژیکی) است که پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی زنان شاغل در سازمان آموزش و پرورش استان لرستان را با مشکل و مخاطره مواجه کرده است. برای این کار از میان ۱۳۱۶۹ نفر از زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه، تعداد ۳۷۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب گردید. با انجام روش تحقیق پیمایشی و استفاده از پرسشنامه‌ای مرکب از ۳۰ سؤال باز و بسته پاسخ، داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری گردید. نتایج تحلیل نشان داد عامل سازمانی و مدیریتی، عمده‌ترین مشکل در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی است که این موضوع در بین افراد با سطوح تحصیلی بالا، بیش‌تر خود را نشان می‌دهد. عوامل اجتماعی، فرهنگی و انگیزشی به ترتیب در مرتبه‌های بعدی اولویت قرار داشته و زنان مجرد تمایل کم‌تری به پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی نشان داده‌اند. کم‌ترین مشکل مربوط به عامل جسمانی است که تنها در میان افراد با سنوات کاری بالا مطرح است. از نظر سایر متغیرهای سن، محل کار (از نظر جغرافیایی و مقطع تحصیلی) و مسئولیت یا عدم مسئولیت در مدیریت مدرسه نیز تفاوت معناداری مشاهده نگردید.

واژه‌های کلیدی: چالش، آموزش و پرورش، زنان، مدیریت

دوماهنامه علمی - پژوهشی

دانشگاه شاهد

سال دوازدهم - دوره جدید

شماره ۱۵

اسفند ۱۳۸۴

مقدمه

با پیچیده شدن جوامع امروزی، سازمان‌ها را نمی‌توان با دانش و ذهنیت دیروز اداره کرد. صاحب‌نظران بر این باورند که تحقق اهداف و ایجاد تحول در امور با مدیریت مشارکتی امکان‌پذیر است. در این شیوه مدیریتی به فرایند سهمی شدن افراد در کارها توجه می‌شود تا زمینه همکاری و همیاری برای همه ممکن

گردد. از آنجا که زنان حدود نیمی از شاغلین وزارت آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهند غیرمنصفانه است که این نیروی عظیم و بالقوه مورد بی‌مهری قرار گرفته، موجبات حاشیه‌نشینی آنان فراهم گردد. لازم است سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد اجتماعی بنیادی و اثرگذار، بیش از سایر سازمان‌های اجتماعی به اهمیت و ارزش این سرمایه اصلی خود، یعنی

مساوی به منابع با ارزش، خدمات و سایر موقعیت‌های جامعه دسترسی ندارند. این نابرابری هنگامی روی می‌دهد که افراد و گروه‌ها یکدیگر را درجه‌بندی و سپس ارزیابی کنند. اما مهم‌تر از همه این‌که نابرابری اجتماعی در رابطه با موقعیت‌های متفاوت در ساختار اجتماعی به وجود می‌آید. در بیش‌تر موارد، دلیل نابرابری اجتماعی، از تفکیک اجتماعی ناشی می‌شود؛ یعنی توانایی انسان در تفسیر پدیده‌ها و رویدادها سرانجام به ارزیابی وی به صورت «خوب»، «بد» و یا «ترجیحاً» می‌انجامد. بنابراین ممکن است ویژگی‌های فردی و موقعیت‌ها به نقش‌های متفاوت، به‌گونه‌ای نابرابر از فرادست به فرودست درجه‌بندی شوند. در این زمینه، نابرابری اجتماعی به معنای «وجهه» است [۳].

فمنیست‌ها بر این باورند که باید فرودستی زنان را فهمید و زنان را آزاد کرد، اما در مورد دلایل این فرودستی یا چگونگی رسیدن به آزادی توافق ندارند. نظریه‌های فمینیستی لیبرالی یا اصلاح‌طلب، به بحث درباره حقوق برابر برای زنان - یعنی برخوردار شدن زنان از حقوق شهروندی همانند مردان - می‌پردازد. در نظریه‌های فمینیستی رادیکال که در چارچوب نظریه مارکسیستی بسط داده شده‌اند بر فرودستی و استثمار زنان در جوامع سرمایه‌داری تأکید شده است [۴].

از مهم‌ترین پیامدهای موج دوم فمینیسم آن بود که باعث شد از نگاه زنان، یعنی تلاش کردن برای اثبات حقوق و مزایای خاص برای زنان در زندگی اجتماعی، به خانواده و جامعه نگرسته شود. از این منظر، بسیاری از مناسبات اجتماعی و نهادهای موجود در آن به ویژه خانواده، تا حدی مورد تردید قرار می‌گیرند. این تردید به ارتقای آگاهی زنان منتهی شد و آنان دریافتند که سهم نامتناسبی در خانه‌داری و پرورش کودک بر عهده دارند، به ویژه آن‌که این موضوع را از قبل نیز می‌دانستند؛ اما ارتقای خودآگاهی در زنان و سایر اقدامات فمینیست‌ها به بسیاری از افراد آموخت تا در مورد نقش خود در زندگی خانوادگی، روشی جدید اما نه ضرورتاً کاملاً مطلوب را در پیش گیرند [۵]. به‌طور

نیروهای انسانی توجه کند. نظر به اهمیت گشایش راه‌های گسترش مشارکت معلمان در سیاست‌گذاری، مدیریت، برنامه‌ریزی و فناوری، این پژوهش با هدف شناسایی برخی از چالش‌ها و موانع موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی از دیدگاه معلمان زن، به دنبال فراهم کردن بخشی از زمینه‌های همکاری و همیاری موصوف است. اکنون به بررسی برخی از پیشینه‌های مرتبط می‌پردازیم.

۱- جنسیت و نابرابری اجتماعی

مطالعات مربوط به قشربندی اجتماعی طی سال‌های متممادی، جنسیت را نادیده گرفته است؛ به‌طوری‌که گویی زنان وجود ندارند و یا به منظور تحلیل تقسیمات قدرت، ثروت و اعتبار اجتماعی، زنان اهمیتی ندارند و در خور توجه نیستند. با وجود این، جنسیت، از ژرف‌ترین نمونه‌های قشربندی است. هیچ جامعه‌ای وجود ندارد که در آن، مردان در بعضی جنبه‌های زندگی اجتماعی، ثروت و منزلت، نفوذ بیش‌تری از زنان نداشته باشند.

در جوامع سنتی و مدرن، نقش‌های اجتماعی مشخص بین این دو جنس توزیع شده و مردان به موفقیت‌های بیرون خانه علاقه دارند. در جوامع سنتی، شکار و جنگ و در جوامع مدرن کارهای قاطعانه، دشوار و رقابتی، مورد علاقه مردان است، در حالی که زنان به خانه‌داری و نگهداری از بچه‌ها و ایفای نقش‌های حساس، دلسوزانه و عاطفی می‌پردازند. موقعیت مرد، روحیات مردانه و خشن و نقش مراقبتی زن، روحیات زنانه و لطیف را تقویت می‌کند. البته این امری نسبی است؛ به این نحو که برخی مردان ممکن است رفتار ملایم داشته باشند و برخی زنان رفتار خشن و قاطع [۱]. گفتنی است نابرابری‌ها در همه انواع جامعه انسانی و حتی در ساده‌ترین فرهنگ‌ها که عملاً در ثروت و دارایی اختلاف ندارند، میان افراد از مرد و زن، و پیر و جوان وجود دارد [۲]. نابرابری اجتماعی وضعیتی است که در چارچوب آن، انسان‌ها به‌طور

ب) نگرش‌های مختلف در خصوص عدم به‌کارگیری زنان در پست‌های مدیریتی

۱. دیدگاه شخص‌گرا (person-centered): این دیدگاه، گناه محدود بودن پیشرفت شغلی زنان را در عواملی می‌داند که در درون جنس مؤنث وجود دارد؛ به این معنا که مشخصه‌ها و رفتارهای خاصی که توسط زنان انجام می‌شود باعث عدم پیشرفت آن‌ها می‌گردد. به‌عنوان مثال، ارتباط بین جنسیت‌ها می‌تواند مشکلاتی را که زنان در حین انجام کار با آن مواجه هستند افزایش دهد. زنان و مردان به‌طور شفاهی و غیرشفاهی به اشکال متفاوت ارتباط برقرار می‌کنند. در نتیجه، چنین ادراک می‌شود که زنان در ارتباطات، دارای توان کم‌تری هستند. علاوه بر مشخصه و رفتارهای زنان که ناهماهنگ با پست‌های مدیریتی ارشد سازمان هستند، مشاهده می‌شود گرایش‌هایی که زنان از لحاظ اجتماعی به سوی آن‌ها سوق پیدا می‌کنند. مانند خانواده‌های آن‌ها، مسیرهای پیشرفت شغلی، سازمان‌ها، زیردستان و نقش رهبری مدیریتی آنان، بر خلاف نیازهای پست مدیریتی رده بالای سازمان است.

۲. فرایند اجتماعی‌شدن فرهنگی (cultural socialization process): این فرایند بیانگر آن است که اجتماعی‌شدن زنان به گونه‌ای است که آن‌ها را به سمت مشاغل حرفه‌ای سوق می‌دهد، نه مشاغل مدیریتی و این نمونه‌ها وجود نقش‌های قالبی را تقویت می‌کند. در نتیجه، زنان در مقایسه با مردان در طی این فرایند، تمایل کم‌تری به مدیریت پیدا می‌کنند [۸].

۳- موانع و مشکلات زنان شاغل

ترکیب و ساختار نیروی انسانی سازمان‌ها دلالت بر تفاوت فاحش بین زنان و مردان دارد. از آن‌جا که اشاره دقیق به عواملی که باعث ایجاد مانع در زمینه استخدام و به ویژه رسیدن زنان به رتبه‌های بالاتر می‌شود دشوار است، لذا به اختصار پاره‌ای از موانع و مشکلات زنان شاغل به شرح زیر ارائه می‌گردد:

کلی، نکته اصلی نظریه فمینیستی این است که موقعیت تابعی زنان در جامعه، در خانه و خانواده به یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است که در آن، زنان تابع مردان هستند [۴].

باس (Bass.B.M) می‌گوید: زنان نه تنها در کشورهای جهان سوم، بلکه در کشورهای غربی نیز نتوانسته‌اند بسیاری از موانع موجود را از پیش پای خود بردارند و حتی در این دوره از تاریخ و پس از تلاش‌های بسیار، جنبش‌های زنان در رقابت با مردان برای تصدی پست‌های مدیریتی هنوز با موانع و مشکلات بسیار روبه‌رو هستند [۶].

۲- تأثیر جنسیت بر رفتارهای مدیریتی

الف) راه‌های تأثیر جنسیت بر رفتار مدیران

مطالعه چارچوب‌های نظری موجود نشان می‌دهد جنسیت از دو راه بر رفتار مدیران تأثیر می‌گذارد:

۱. در اجتماعی‌شدن متفاوت (differential socialization): فرایند جامعه‌پذیری، زمینه‌های گسترده‌ای را در بر می‌گیرد. در این فرایند با هر فرد از لحظه تولد به‌طور متفاوتی رفتار می‌شود: با دختران، زنان و با پسران، مردانه. نوع بازی‌ها، اسباب‌بازی‌ها، کتاب‌هایی که به پسران داده می‌شود همچنین نوع رفتاری که به خاطر آن تشویق یا تنبیه می‌شوند، سبب می‌گردد تا کودکان پسر ارزش‌ها و مهارت‌های متفاوتی را بیاموزند. کودکان پسر را پیش‌تر به خاطر رفتارهای تهاجمی، تحلیلی و رقابتی تشویق می‌کنند، در حالی که از دختر بچه‌ها انتظار می‌رود انفعالی، وابسته و دارای روابط نیکو باشند.

۲. سقف شیشه‌ای (glass ceiling): برداشت‌های کلیشه‌ای و پیش‌داوری‌هایی که در مورد ویژگی‌های احساسی و رفتاری زنان وجود دارد، سبب می‌شود تا زنان نتوانند در سلسله مراتب سازمانی از سطوح خاصی بالاتر بروند [۷].

عمل کند. بنابراین، زنان امروز در سازمان‌ها به‌عنوان افرادی متفاوت از مردان دیده می‌شوند.

۲. در مدیریت منابع انسانی، نیروی کار باید از نیروهای متعالی ذهن خود هر چه بیش‌تر استفاده کند، در حالی که در گذشته بهره‌گیری از استعدادهای فکری چندان مطرح نبود و بیش از همه بر نیروی بدنی تأکید می‌شد. زنان، بخش مهمی از این نیروها و استعدادها را تشکیل می‌دهند.

۳. در مدیریت منابع انسانی، مشارکت تمام کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها به رشد سازمان کمک می‌کند. به این ترتیب، زنان نیز می‌توانند در مدیریت سازمان نقش فعال‌تری داشته باشند و برای بهبود جایگاه خود در سازمان تلاش کنند [۱۰]. لذا طراحی شغل بر مبنای میزان مشارکت کارکنان و البته بر اساس متغیرهایی مانند توانایی، تمایل، زمان، مهارت، تحقیقات، حدود آزادی و قابلیت کارکنان نسبت به دارایی سهام صورت می‌پذیرد و میزان دانش، توانایی، تمایل در افراد متفاوت است. اغلب کارکنان در شغل‌هایی به کار گرفته می‌شوند که یا توانای‌شان فراتر از آن است و یا امکان پیشرفت برای‌شان نیست. هنگامی که کارکنان در شغل‌هایی که دوست ندارند ولی با اهدافشان متناسب است قرار می‌گیرند، عملکردشان بهتر می‌شود [۱۱]. واقعیت آن است که برخورد زنان و مردان با مسیر شغلی تا حدودی متفاوت است. برای مثال، ازدواج، اثرهای متفاوتی بر مسیر شغلی مردان و زنان دارد؛ یعنی زنان اغلب مسیرهای شغلی خود را هماهنگ با مسیرهای شغلی همسرشان برمی‌گزینند. مردان و زنان در آمادگی‌هایی که برای مسیر شغلی کسب می‌کنند، در فرصت‌هایی اجتماعی و در مسائل مربوط به نگهداری فرزندان تفاوت‌هایی دارند [۱۲].

براون (Broveman) معتقد است که زنان در انجام کارهای ساده و تکراری نسبت به مردان برتری دارند، حال آن‌که در کارهای پیچیده که نیازمند حل مسأله است مردان نسبت به زنان از توان بالاتری برخوردارند. اگر این تلقی معتبر باشد زنان برای کارهای ساده و

- فقدان امکانات فنی و حرفه‌ای به اندازه کافی برای بانوان به منظور کسب تجربه و نیز فقدان سرمایه کافی جهت ایجاد فرصت‌های شغلی (خوداشتغالی).
- فقدان مکانیزم‌های لازم جهت کاربایی بانوان به‌طور اعم و بانوان سرپرست خانواده به‌طور اخص.
- عدم هماهنگی بین رشته تحصیلی دختران با مشاغل مورد نیاز جامعه.

- فقدان روحیه تعاون و همکاری اعضای خانواده با یکدیگر جهت اداره مطلوب خانواده به منظور ایفای هر چه بهتر مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی زنان.

- عدم ارتقای سطح علمی و شغلی زنان و راهیابی به پست‌های بالاتر مدیریتی به دلیل اعمال تفکرات سلیقه‌ای.

- عدم کفایت مهدکودک‌های دولتی و کارگری و مطلوب نبودن شرایط آن‌ها از نظر کمی و کیفی.

- کمبود تحقیقات خصوصاً در زمینه بررسی جامعه‌شناختی اشتغال زنان.

- گردشی نبودن بعضی مدارس فرزندان بانوان شاغل.
- فقدان محیط‌های ورزشی مناسب و ویژه بانوان شاغل.

- عدم احتساب خانه‌داری به‌عنوان شغل و نقش آن در اقتصاد خانواده و جامعه [۹].

امروزه در مدیریت سازمان‌ها بحث منابع انسانی اهمیتی به‌دست آورده که در گذشته به چشم نمی‌خورد. توجه بیش‌تر به اهمیت منابع انسانی سبب گردیده تا اندیشمندان عنوان کنند بزرگ‌ترین ضعف تمام سازمان‌های امروزی را می‌توان در نیروی انسانی آن جستجو کرد. به همین دلیل، علم مدیریت از آموختگان و مجریان این علم می‌خواهد:

۱. در بهره‌گیری بیش‌تر از عوامل انسانی برای تحقق هدف‌های سازمانی باید به تفاوت‌های کارکنان توجه شود؛ یعنی افرادی که در یک سازمان فعالیت دارند هر یک انگیزه‌ها، ارزش‌ها و ویژگی‌های متفاوتی دارند که مدیریت موفق باید با توجه با این تفاوت‌های فردی

با بیان این مختصر، در این بخش به بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه تحقیق حاضر می‌پردازیم.

- هافستد (Hofstede) طی تحقیقی که بر روی ۱۶۰ هزار کارمند در ۶۰ کشور جهان انجام داد، نتایج زیر را ارائه می‌دهد. خصیصه مشترک جامعه مورد مطالعه وی، اشتغال کارکنان در یک شرکت چند ملیتی بود. بانک اطلاعاتی او مبین تأثیر شدید فرهنگ ملی بر ارزش‌ها و نگرش کارکنان و کارگران است. در واقع فرهنگ ملی می‌توانست بیش از مسأله سن، جنس، حرفه و تخصص یا مقام سازمانی، توجیه‌کننده تفاوت کارکنان در محیط کار باشد. نکته مهم‌تر این‌که این محقق در تحقیق خود دریافت که مدیران و کارکنان از نظر فرهنگ ملی به چهار دسته تقسیم می‌شوند:

۱. فردگرایی در برابر گروه‌گرایی.
۲. نابرابری ثروت و قدرت.
۳. داشتن اطمینان نسبی یا اجتناب از عدم اطمینان.
۴. مردسالاری در برابر زن سالاری [۱۴].

نتایج حاصل از تحقیق بهرامی در سال ۱۳۷۹ حاکی از آن است که زنان در سطوح مدیریت، مشارکت و حضور ندارند و تعداد آن‌ها در این سطوح بسیار اندک است. همچنین عامل عمده عدم مشارکت زنان در سطوح مدیریت، مسائل بیولوژیک و نقش دوگانه زنان در خانه و محل کار نیست، بلکه عوامل فرهنگی و اجتماعی مانع مشارکت مؤثر آنان در این سطوح مدیریتی شده است. بنابراین او نتیجه گرفت که به دلیل ریشه‌دار بودن عوامل فرهنگی و اجتماعی درباره نگرش‌های مردم، این عامل فراتر از عوامل فیزیولوژیک و دوگانگی نقش زنان در خانه و محل کار، مانع از حضور آنان در عرصه مدیریتی می‌شود [۱۵].

- نتایج حاصل از تحقیق عفتی در سال ۱۳۷۳ نیز مبین آن است که ازدواج زودرس زنان، تعداد بچه زیاد، و همچنین لزوم مراقبت و نگهداری از فرزندان، موجب کناره‌گیری زنان از پذیرش مشارکت شده است [۱۶].

تکراری مناسب خواهند بود، هر چند مطالعات نشان می‌دهد که در واکنش به شرایط گوناگون، پاسخ‌های شرطی به‌طور قابل ملاحظه شبیه همدیگرند و تفاوتی بین آن‌ها مشاهده نمی‌شود [۷].

۴- آموزش و پرورش مدیران زن

مدیران زن در اغلب جوامع جهانی حتی در کشورهای توسعه یافته صنعتی مانند آمریکا، ژاپن و کشورهای اروپایی به دلیل تفاوت‌های ارزشی و فرهنگی که وجود دارد رفتارهایی متفاوت با مردان دارند. این تفاوت‌های ارزشی و فرهنگی باعث شده است تا زن و مرد در نظام‌های اجتماعی در دو قطب یک پیوستار تصور شوند در حالی که ارزش‌های دوگانه کاملاً مکمل یکدیگر بوده، لازم و ملزوم هستند.

رفتارهای خاصی که معمولاً مدیران زن، در صحنه‌ای که مردان بر آن تسلط دارند از خودشان بروز می‌دهند نیازهای آموزشی خاصی را برای مدیران زن مطرح می‌سازد که این موارد برای مدیران مرد چندان مورد نیاز نیست. از جمله موضوعات مورد تأکید عبارتند از:

۱. توسعه مهارت‌های شغلی در حد ایجاد اعتماد به نفس در آن‌ها.
۲. توسعه مهارت‌های مدیریت در زمینه روابط بین کارکنان (inter personal relation).
۳. دستیابی به استراتژی‌هایی که بتواند باعث تغییر فرهنگ سازمانی گردد.
۴. بررسی این‌که هدف از اشتغال مدیران زن چیست؟
۵. تمام ملاحظات آموزشی مدیریت به مدیران زن باید بر حفظ هویت زن تأکید داشته باشد.

از نظر میرسپاسی لازم است در سازمان‌هایی که آموزش‌های مدیریت ارائه می‌کنند دوره‌های خاصی برای مدیران زن طراحی و اجرا گردد و به تدریج مدیران زن کشور، جایگاه مدیریتی خود را با دیدن آموزش‌های لازم محکم‌تر کنند [۱۳].

تکراری را ناشی از اجتماعی شدن زنان بیان کرده که این امر در انتخاب مسیر شغلی ایشان تأثیرگذار است. براساس تحقیقات مورد اشاره، در جامعه ما عواملی از قبیل ازدواج، بچه‌داری، شوهرداری، قوانین و مقررات می‌تواند مانع حضور زنان در مناصب مدیریتی گردد. لذا به جای انداختن گناه عدم پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی به گردن جنس زن، بهتر است از درون و برون، سازمان را نگریست که این نگرش، هدف مقاله حاضر را تشکیل داده است.

۵- بیان مسأله

سرمایه در سازمان‌ها، دارای دو مفهوم انسانی و مالی است. بسیج هر دو سرمایه، اهداف توسعه و بهبود سازمان را محقق می‌سازد. حدود ۷۰ درصد از منابع سرمایه سازمان‌ها را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد [۲۱]. توسعه هر جامعه در گرو توانمندی‌ها و مشارکت اعضای آن جامعه است و به این منظور باید فرصت‌های لازم را فراهم کرد تا آحاد جامعه اعم از زن و مرد بتوانند در سطوح مختلف محلی، منطقه‌ای و ملی با فرایند توسعه مرتبط گردند. تردید نیست که در این میان، نقش زنان به‌عنوان نیمی از پیکره جامعه، محور خانواده و مربی نسل آینده، حساس و کارساز است؛ لکن این نقش همیشه و بنا به دلایل گوناگون مورد غفلت واقع شده و هرگاه دولت‌ها سعی در توسعه منابع انسانی کشور از این طریق داشته‌اند، به دلیل مشکلات اقتصادی از توجه جدی به این مقوله بازمانده‌اند [۲۲].

از سوی دیگر، تصمیم‌گیری از جمله وظایف کلیه کارکنان و به‌ویژه مدیران سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. این تصمیم‌گیری می‌تواند از ساده‌ترین و متداول‌ترین امور تا پیچیده‌ترین آن‌ها را شامل شود. هر نوع تصمیم‌گیری در نزد هر کس، اهمیت خاص خود را دارد و به حق می‌توان گفت: تصمیم‌گیری از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت است و هیچ کارکرد دیگری را نمی‌توان با آن برابر دانست [۲۳]. هرگونه خطا یا اشتباه در تصمیم‌گیری‌های اداری و آموزشی در سازمان آموزش

نتایج به‌دست آمده از تحقیق مجتبوی دلویی در سال ۱۳۷۵ بر این نکته تأکید دارد که نگرش منفی مدیران نسبت به مهارت‌های فنی - اداری و انسانی، تعهد، و بخصوص جنسیت زنان موجب عدم ارتقای آنان به سطوح مدیریت شده است. عوامل فرهنگی و اجتماعی، بیش‌ترین تأثیر منفی را بر نگرش مدیران برای ارتقای شغلی زنان داشته است [۱۷].

سلطانی‌راد در سال ۱۳۷۵ می‌گوید: با توجه به مشکلات زنان در باب رسیدگی به کارهای منزل و کودکان و وضعیت جسمانی آنان، مشاغل مدیریتی از جاذبه کم‌تری برای‌شان برخوردار است [۱۸].

عباسی در سال ۱۳۸۰ از نتایج تحقیق خود چنین استنباط می‌کند که هیچ شاهد منطقی وجود ندارد که نشان دهد زنان توانایی مدیریت ندارند [۱۹].

سرانجام نتایج تحقیق حسن‌زاده و حشمتی در سال ۱۳۸۱ حاکی از آن است که از بین موانع مختلف سازمانی، خانوادگی، و اجتماعی - فرهنگی در پذیرش زنان برای تصدی پست‌های مدیریتی، مانع سازمانی، عمده‌ترین مانع پذیرش زنان در پست‌های مدیریتی محسوب شده است [۲۰].

گفتنی است نابرابری جنسیتی در همه جوامع انسانی (سنتی و مدرن) وجود دارد، به‌طوری که هر اجتماع نقش‌های جداگانه‌ای برای زنان و مردان تعیین کرده است. زنان حتی در کشورهای پیشرفته غربی نیز نتوانسته‌اند موانع اجتماعی پیش پای خود را برای تصدی پست‌های مدیریتی بردارند. ظهور نهضت‌های فمینیستی دلیلی برای مقابله با این موانع و مشکلات است. براساس دیدگاه‌های بیان شده، مشکلات زنان برای تصدی پست‌های مدیریتی ممکن است نتیجه نوع جامعه‌پذیری دختران و پسران و یا حاصل برداشت‌های کلیشه‌ای جامعه باشد.

به‌طور مثال، دیدگاه شخص‌گرا عدم پیشرفت شغلی زنان را ناشی از عواملی می‌داند که در درون جنس مؤنث وجود دارد؛ اما دیدگاه فرایند اجتماعی شدن فرهنگی، گرایش زنان به سمت مشاغل حرفه‌ای، ساده و

قادر نخواهند بود پاسخگویی مسئولیت‌های فزاینده خویش باشند. کسب اطلاعات کافی و لازم در زمینه توان و استعدادها بالقوه سازمان و به کارگیری مناسب از این داده‌ها می‌تواند مدیران و سیاست‌گذاران عرصه آموزش و پرورش را در تصمیم‌گیری‌های ملی و منطقه‌ای موفق کند.

به دنبال تصمیمات اخیر وزارت آموزش و پرورش در مورد استقرار مدیریت مدرسه محور و محول کردن امور به سازمان‌های تابعه در استان‌ها (تمرکززدایی) از یک سو و احساس خلأ مشارکت زنان در اداره امور سازمان در جامعه مورد مطالعه و نیاز به شناسایی مشکلات و موانع موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان شاغل از طرف شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان لرستان از سوی دیگر، به نظر رسید که انجام این پژوهش، ضروری است.

هدف غایی این پژوهش کسب اطلاع دقیق از میزان مشکلات موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی از دیدگاه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه است.

هدف کاربردی تحقیق، ارائه پیشنهاد علمی و عملی به مسئولین است، به منظور مرتفع کردن برخی از چالش‌های موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه، البته در مواردی که به حوزه کاری آن‌ها مرتبط است.

۶- سؤالات تحقیق

۱. آیا برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و یا انجام امور ستادی توسط زنان، در جامعه مورد مطالعه چالش وجود دارد؟
۲. به چه میزان هر یک از عوامل سازمانی و مدیریتی، فرهنگی، اجتماعی، انگیزشی و بیولوژیک (جسمانی) برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه مشکل ساز و مخاطره‌انگیز است؟

و پرورش به لحاظ گستردگی، پیچیدگی و حساسیت بیش‌تر می‌تواند آثار جبران‌ناپذیری بر جای گذارد. زنان، نیمی از افراد جامعه ما را تشکیل می‌دهند و حضور قابل توجه این قشر در وزارتخانه آموزش و پرورش ضرورت به کارگیری تمام توان و استعداد زنان را در جامعه مورد مطالعه اجتناب‌ناپذیر کرده است. بر اساس آمارنامه نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان بیش از ۹۶ درصد از پست‌های مدیریتی و ستادی این سازمان در اختیار مردان است [۲۴]. بنابراین مسأله این است: چرا زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه که بر اساس همان اطلاعات حدود ۴۳ درصد کارکنان را تشکیل می‌دهند، مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی ندارند؟ و به عبارت دیگر در تصمیمات سازمان متبوع خود مشارکت بسیار کم دارند؟ در یک بررسی، علت اصلی حضور کم زنان در عرصه‌های مدیریتی، دو عامل مهم فرهنگی و اجتماعی بیان شده است [۱۵]. در مطالعه دیگری نیز مهم‌ترین عامل مؤثر بر نگرش منفی مدیران برای ارتقای شغلی زنان، عوامل فرهنگی و اجتماعی مطرح گردیده است [۱۷]. با توجه به بافت فرهنگی جامعه مورد مطالعه، احتمال می‌رود باورها و ارزش‌های مردسالارانه شایع باشد و یا این‌که از نظر اجتماعی، جامعه مورد نظر بیش از هر چیز خواهان حضور زنان در خانواده، همسر داری و تربیت فرزندان باشد. همچنین ممکن است میزان انگیزه و اعتماد به نفس زنان در استان سطح پایینی داشته باشد. لذا در این پژوهش، محقق در جستجوی آن است که عوامل مؤثر بر عدم پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه را از حیث عوامل فرهنگی، اجتماعی، بیولوژیک، انگیزشی و حتی سازمانی و مدیریتی شناسایی کند.

سازمان‌های آموزشی به لحاظ گستردگی وظایف و تعهدی که نسبت به جامعه دارند صرفاً متعلق به یک زمان خاص (زمان حاضر) نیستند. آن‌ها به مرور پی می‌برند که در شرایط پیچیده امروزی، بدون اعمال مدیریت و رهبری مؤثر و حرکت به سوی عدم تمرکز

جامعه آماری

در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه زنان شاغل در ۲۲ ناحیه و منطقه آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان به تعداد ۱۳۱۶۹ نفر است [۲۴] که در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و دبیرستان به‌عنوان معلم، معاون و مدیر مدرسه در مدارس استان انجام وظیفه می‌کنند.

نمونه و روش نمونه‌گیری

به‌منظور برآورد دقیق‌تر پارامترهای جامعه، نمونه‌ای به حجم ۳۷۵ نفر براساس جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان [۲۵] تعیین گردید. به لحاظ ناهمگنی نسبت منابع انسانی در نواحی و مناطق مختلف جغرافیایی استان، براساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای [۲۶ و ۲۷]، ۲۲ ناحیه و منطقه آموزشی - همان‌گونه که در جدول ۲ نشان داده شده است - به ۵ منطقه تقسیم گردید. سپس با رعایت نسبت شاغلین زن در مناطق پنجگانه، تعداد ۳۷۵ نفر به‌صورت تصادفی ساده براساس لیست آدرس و اسامی جامعه مورد مطالعه [۲۴] انتخاب شد و ابزار اندازه‌گیری از طریق محقق و پرسشگران در بین پاسخگویان توزیع گردید.

ابزار تحقیق

برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه‌ای محقق ساخته استفاده شد. سؤالات اصلی این پرسشنامه شامل ۲۵ سؤال بسته پاسخ است که به‌صورت طیف ۵ درجه‌ای لیکرت [۲۷] تدوین گردید. به منظور افزایش روایی ابزار تحقیق، روایی محتوایی مورد توجه قرار گرفت و تلاش شد مصادیق متغیرهای تحقیق در پرسشنامه لحاظ شود. سرانجام پرسشنامه طراحی شده در اختیار متخصصین دانشگاهی برای بررسی و اظهار نظر قرار گرفت و روایی ابزار اندازه‌گیری از سوی خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. برای کسب اطمینان از اعتبار ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه بر روی نمونه‌ای ۴۰ نفری از جامعه مورد مطالعه اجرا و ضریب آلفای

۳. به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و دبیرستان از نظر مشکلات موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی متفاوت است؟
۴. به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در مناطق پنجگانه تحقیق از نظر مشکلات موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟
۵. به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه با رده‌های سنی مختلف از نظر مشکلات موجود برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟
۶. به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه با سوابق کاری مختلف از نظر مشکلات موجود برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟
۷. به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه با سطوح تحصیلی مختلف از نظر مشکلات موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟
۸. به چه میزان دیدگاه زنان شاغل مجرد و متأهل در جامعه مورد مطالعه از نظر مشکلات موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟
۹. به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه که در مدرسه محل اشتغال خود مسئولیت دارند، با زنان بدون مسئولیت در مدیریت مدرسه، از نظر مشکلات موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟

روش

با توجه به قصد محقق برای توصیف و بررسی شرایط و پدیده‌های موجود در جامعه مورد مطالعه، تحقیق حاضر پیرو طرحی از نوع پیمایشی است.

مانع پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی در جامعه مورد مطالعه می‌شود.

سؤال سه پژوهش: به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و دبیرستان از نظر مشکلات موجود برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که F مشاهده شده ناشی از تحلیل واریانس دو طرفه مقایسه زنان شاغل در مقاطع تحصیلی مختلف ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و دبیرستان جامعه مورد مطالعه از نظر عوامل مشکل برانگیز (سازمانی و مدیریتی، اجتماعی، فرهنگی، انگیزشی و بیولوژیک) در سطح آلفای پنج درصد معنادار نیست. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت دیدگاه زنان شاغل در مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان در جامعه مورد مطالعه از نظر عوامل مشکل برانگیز یکسان است.

سؤال چهار پژوهش: به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در مناطق پنجگانه تحقیق از نظر چالش‌های موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟

کرانباخ ۰/۷۸ به دست آمد که این مقدار بیانگر اعتبار نسبتاً بالای پرسشنامه است [۲۸].

نتایج

الف) توصیف ویژگی‌های نمونه تحقیق

در این بخش، پیش از تجزیه و تحلیل سؤالات تحقیق، با استفاده از جدول ۱ و ۲ ویژگی‌های نمونه مورد مطالعه توصیف شده است.

ب) تجزیه و تحلیل سؤالات تحقیق

سؤال‌های یک و دو پژوهش: آیا برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و یا انجام امور ستادی توسط زنان، در جامعه مورد مطالعه، مشکل (مانع) وجود دارد؟ نقش هر یک از عوامل سازمانی مدیریتی، اجتماعی، فرهنگی، انگیزشی و جسمانی چقدر است؟

با توجه به جدول ۳ عامل سازمانی و مدیریتی مهم‌ترین مانع برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی است و پس از آن، عوامل اجتماعی، فرهنگی، انگیزشی و بیولوژیک (جسمانی) از جمله عوامل دیگری هستند که

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه تحقیق برحسب درصد

سطوح تحصیلات	زیر دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری تخصصی
درصد	۱/۶	۱۱/۵	۳۹/۲	۴۶/۴	۱/۳	۰
مقطع تحصیلی محل اشتغال	ابتدایی	راهنمایی تحصیلی			دبیرستان	
درصد	۳۱/۷	۳۳/۶			۳۴/۷	
دامنه سنی (بر حسب سال)	۲۰-۳۰	۳۱-۴۰	۴۱-۵۰		۵۰ و بالاتر	
درصد	۴۳/۲	۴۱/۹	۱۴/۱		۰/۸	
وضعیت تأهل	مجرد			متاهل		
درصد	۲۸			۷۲		
سابقه کار (بر حسب سال)	۱-۵	۶-۱۰	۱۱-۱۵	۱۶-۲۰	۲۱-۲۵	۲۶-۳۰ بدون پاسخ
درصد	۲۱/۹	۲۶/۱	۲۳/۵	۸/۵	۵/۱	۵/۹
سابقه مدیریت در مدرسه	بلی		خیر			بدون پاسخ
درصد	۲۴		۷۲/۸			۳/۲

جدول ۲: فراوانی و درصد نمونه انتخابی از مناطق ۲۲ گانه جامعه مورد مطالعه در قالب ۵ منطقه

درصد	فراوانی	نام منطقه محل اشتغال
۳۶/۲	۱۳۵	یک، شامل خرم‌آباد نواحی ۱ و ۲، پاپی، چغلوندی و زاغه
۲۰/۸۱	۷۸	دو، شامل بروجرد و اشترینان
۷/۹۸	۳۰	سه، شامل الشتر و نورآباد
۱۴/۶	۵۷	چهار، شامل کوه‌دشت، رومشکان، طرهان، کوهنانی، پل دختر، ویسیان، معمولان و چگنی
۲۰/۴۱	۷۵	پنج، شامل الیگودرز، دورود، سیلاخور، جاپلق (ازنا)، ززوماهرو
۱۰۰	۳۷۵	جمع

بیولوژیک) در سطح آلفای پنج درصد معنادار نیست. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت عامل سن نتوانسته است از نظر عوامل مشکل‌ساز تأثیر گذار باشد.

سؤال شش پژوهش: به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه با سوابق کاری مختلف از نظر مشکلات موجود برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، F مشاهده شده ناشی از تحلیل واریانس دو طرفه مقایسه زنان شاغل با سوابق کاری متفاوت از نظر عوامل مشکل‌برانگیز (سازمانی و مدیریتی، اجتماعی، فرهنگی، انگیزشی و بیولوژیک) در سطح آلفای پنج درصد تنها در زمینه عامل بیولوژیک معنادار است. برای مقایسه این تفاوت‌ها به ناچار باید از آزمون‌های تعقیبی (follow-up test) استفاده گردد. در راستای تکمیل تحلیل واریانس از آزمون تکمیلی (تعقیبی) LSD که حساسیت بیش‌تری دارد، استفاده شده است. نتایج تکمیلی این آزمون در جدول ۸ آمده است.

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد تفاوت بین سابقه کار زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه از نظر عوامل بیولوژیک به شرح زیر است:

گروه دوم (با سابقه کاری بین ۱۰-۶ سال) با گروه سوم (با سابقه کاری ۱۱-۱۵ سال) و گروه سوم (با سابقه کاری ۱۱-۱۵ سال) با گروه‌های پنجم (با سابقه کاری ۲۱-۲۵) و ششم (با سابقه کاری ۲۶-۳۰) از نظر عامل مشکل‌برانگیز بیولوژیک (جسمانی) متفاوت است.

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار عوامل چالش‌انگیز در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان در جامعه مورد مطالعه

متغیر مورد سنجش	میانگین	انحراف معیار
عوامل سازمانی و مدیریتی	۳/۴۲۱۵	۰/۶۱۵۸
عوامل اجتماعی	۳/۱۰۱۶	۰/۵۳۱۷
عوامل فرهنگی	۲/۵۶۵۱	۰/۶۱۶۵
عوامل انگیزشی	۲/۵۹۴۸	۰/۵۸۶۰
عوامل بیولوژیک (جسمانی)	۲/۲۲۹۵	۰/۶۱۹۴

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد F مشاهده شده ناشی از تحلیل واریانس دو طرفه مقایسه زنان شاغل در مناطق مختلف (مناطق و نواحی پنجگانه تحقیق) از نظر عوامل مشکل‌برانگیز (سازمانی و مدیریتی، اجتماعی، فرهنگی، انگیزشی و بیولوژیک) در سطح آلفای پنج درصد معنادار نیست. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت دیدگاه زنان شاغل در مناطق و نواحی مختلف جامعه مورد مطالعه از نظر عوامل مشکل‌برانگیز یکسان است.

سؤال پنج پژوهش: به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه با رده‌های سنی مختلف از نظر مشکلات موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد، F مشاهده شده ناشی از تحلیل واریانس دو طرفه مقایسه زنان شاغل در رده‌های سنی مختلف از نظر عوامل مشکل‌برانگیز (سازمانی و مدیریتی، اجتماعی، فرهنگی، انگیزشی و

جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس دو طرفه مقایسه زنان شاغل در مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان جامعه مورد مطالعه از نظر عوامل مشکل برانگیز

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مشاهده شده	سطح معناداری
سازمانی و مدیریتی	۴۶/۴۹۸	۲	۲۳/۲۴۹	۲/۴۲۴	۰/۰۹۱
اجتماعی	۱۶/۳۱۹	۲	۸/۱۶۰	۱/۳۳۴	۰/۲۶۵
فرهنگی	۲۲/۴۰۱	۲	۱۱/۲۰۰	۱/۲۴۵	۰/۲۹۰
انگیزشی	۲۳/۶۷۵	۲	۱۱/۸۳۷	۱/۶۱۴	۰/۲۰۱
بیولوژیک (جسمانی)	۳/۲۵۲	۲	۱/۶۲۶	۰/۱۷۲	۰/۸۴۲

جدول ۵: نتایج تحلیل واریانس دو طرفه مقایسه زنان شاغل در مناطق مختلف (مناطق ونواحی پنجگانه تحقیق) جامعه مورد مطالعه از نظر عوامل مشکل برانگیز

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مشاهده شده	سطح معناداری
سازمانی و مدیریتی	۱۹/۱۲۶	۴	۴/۷۸۲	۰/۴۹۱	۰/۷۴۲
اجتماعی	۵۳/۲۶۰	۴	۱۳/۳۱۵	۲/۱۹۳	۰/۰۷۰
فرهنگی	۸/۵۰۰	۴	۲/۱۲۵	۰/۲۳۴	۰/۹۱۹
انگیزشی	۴۶/۳۶۷	۴	۱۱/۵۹۲	۱/۵۸۴	۰/۱۷۹
بیولوژیک (جسمانی)	۸۱/۳۶۷	۴	۲۰/۳۴۲	۲/۲۰۶	۰/۰۶۹

جدول ۶: نتایج تحلیل واریانس دو طرفه مقایسه زنان شاغل در رده‌های سنی مختلف جامعه مورد مطالعه از نظر عوامل مشکل برانگیز

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مشاهده شده	سطح معناداری
سازمانی و مدیریتی	۱۴/۷۰۹	۳	۴/۹۰۳	۰/۵۰۴	۰/۶۸۰
اجتماعی	۲۸/۹۵۶	۳	۹/۶۵۲	۱/۵۷۰	۰/۱۹۷
فرهنگی	۰/۸۲۰	۳	۰/۲۷۳	۰/۰۳۰	۰/۹۹۳
انگیزشی	۷/۸۲۴	۳	۲/۶۰۸	۰/۳۵۰	۰/۷۸۹
بیولوژیک (جسمانی)	۰/۶۸۵	۳	۰/۲۲۸	۰/۰۲۴	۰/۹۹۵

جدول ۷: نتایج تحلیل واریانس دو طرفه مقایسه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه با سوابق کاری متفاوت از نظر عوامل مشکل برانگیز

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مشاهده شده	سطح معناداری
سازمانی و مدیریتی	۲۷/۲۳۳	۵	۵/۴۴۷	۰/۵۵۱	۰/۷۳۸
اجتماعی	۱۷/۵۷۸	۵	۳/۵۱۶	۰/۵۷۸	۰/۷۱۷
فرهنگی	۴۱/۵۴۰	۵	۸/۳۰۸	۰/۹۱۵	۰/۴۷۲
انگیزشی	۱۹/۴۲۶	۵	۳/۸۸۵	۰/۵۲۷	۰/۷۵۵
بیولوژیک (جسمانی)	۱۰۰/۹۴۹	۵	۲۰/۱۹۰	۲/۲۷۳	۰/۰۴۸

جدول ۸: آزمون تعقیبی (تکمیلی) LSD برای نتایج تحلیل واریانس سؤال ۶

تفاوت‌های به دست آمده:	گروه ۶ ۲۶-۳۰	گروه ۵ ۲۱-۲۵	گروه ۴ ۱۶-۲۰	گروه ۳ ۱۱-۱۵	گروه ۲ ۶-۱۰	گروه ۱ ۱-۵
الف) گروه ۲ با ۳						
ب) گروه ۳ با گروه ۵ و ۶	$\bar{X} = 11/7222$	$\bar{X} = 11/9000$	$\bar{X} = 11/0000$	$\bar{X} = 10/6591$	$\bar{X} = 11/5851$	$\bar{X} = 11/0750$

جدول ۹: نتایج تحلیل واریانس دو طرفه مقایسه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه با سطوح تحصیلی مختلف از نظر عوامل مشکل برانگیز

متغیر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F مشاهده شده	سطح معناداری
سازمانی و مدیریتی	۱۰۱/۸۴۵	۴	۲۵/۴۶۱	۲/۶۹۷	۰/۰۳۱
اجتماعی	۵۵/۰۸۹	۴	۱۳/۷۷۲	۲/۲۸۲	۰/۰۶۱
فرهنگی	۶۱/۱۹۳	۴	۱۵/۲۹۸	۱/۷۱۹	۰/۱۴۶
انگیزشی	۶/۹۹۳	۴	۱/۷۴۸	۰/۲۳۴	۰/۹۱۹
بیولوژیک (جسمانی)	۴۱/۹۴۰	۴	۱۰/۴۸۵	۱/۱۱۵	۰/۳۵۰

جدول ۱۰: آزمون تعقیبی (تکمیلی) LSD برای نتایج تحلیل واریانس سؤال ۷

تفاوت‌های به دست آمده	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	زیر دیپلم
الف) زیر دیپلم با لیسانس	$\bar{X} = ۱۷/۰۰۰۰$	$\bar{X} = ۱۷/۵۳۵۳$	$\bar{X} = ۱۷/۰۲۸۸$	$\bar{X} = ۱۶/۳۹۰۲$	$\bar{X} = ۱۳/۲۵۰۰$
ب) فوق دیپلم با لیسانس					

دیدگاه افراد زیر دیپلم و فوق دیپلم از نظر توجه به این عامل به عنوان یک عامل مشکل برانگیز با افراد دارای تحصیلات لیسانس متفاوت است. به عبارت دیگر، هرچه از نظر سطوح تحصیلات از مقطع زیر دیپلم به مقطع لیسانس نزدیک می‌شویم این دیدگاه به چشم می‌خورد که سازمان و نحوه اداره آن برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی مشکل برانگیز است.

سؤال هشتم پژوهش: به چه میزان دیدگاه زنان شاغل مجرد و متأهل در جامعه مورد مطالعه از نظر مشکلات موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟

نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد دیدگاه زنان شاغل مجرد و متأهل تنها در زمینه عامل انگیزشی به عنوان یک عامل مشکل برانگیز با یکدیگر متفاوت است. به عبارت دیگر، چون مقدار پایین میانگین در زمینه عامل انگیزشی نشان‌دهنده سطح بالای انگیزش و برعکس میانگین بالا در همین عامل، نشان‌دهنده سطح پایین انگیزش است، دیده می‌شود که افراد مجرد برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی نسبت به افراد متأهل از انگیزه کم‌تری برخوردارند.

به عبارت دیگر، کسانی که دارای سابقه کاری ۱۵-۱۱ سال هستند کم‌تر عامل جسمانی را به عنوان یک مشکل یا مانع برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی مطرح کرده‌اند و افراد با سابقه کاری ۱۰-۶ سال و همچنین افرادی که دارای سابقه کاری ۲۵-۲۱ سال و ۳۰-۲۶ سال هستند این عامل (عامل بیولوژیک) را به عنوان یک عامل مشکل برانگیز مطرح کرده‌اند.

سؤال هفت پژوهش: به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه با سطوح تحصیلی مختلف از نظر مشکلات موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد، F مشاهده شده ناشی از تحلیل واریانس دو طرفه مقایسه زنان شاغل با سطوح تحصیلی متفاوت از نظر عوامل مشکل برانگیز (سازمانی و مدیریتی، اجتماعی، فرهنگی، انگیزشی و بیولوژیک) در سطح آلفای پنج درصد تنها در زمینه عامل سازمانی و مدیریتی معنادار است. برای مقایسه این تفاوت از آزمون تعقیبی LSD استفاده گردید. نتایج تکمیلی این آزمون در جدول ۱۰ آمده است.

نتایج جدول ۱۰ درخصوص دیدگاه زنان شاغل با سطوح تحصیلی متفاوت، از نظر عامل مشکل برانگیز سازمانی و مدیریتی به شرح زیر است:

جدول ۱۱: مقایسه دیدگاه زنان مجرد و متأهل جامعه مورد مطالعه از نظر عوامل مشکل برانگیز

متغیر	وضعیت تأهل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	t محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معناداری
سازمانی و مدیریتی	مجرد	۹۴	۱۷/۰۵۳۲	۲/۸۰۳۱	۰/۲۸۹۱	-۰/۱۰۸	۳۵۳	۰/۹۱۴
	متأهل	۲۶۱	۱۷/۰۹۲۰	۳/۰۴۶۹	۰/۱۸۸۶			
اجتماعی	مجرد	۸۷	۱۴/۹۷۷۰	۲/۶۸۴۹	۰/۲۸۷۹	-۱/۹۰۴	۳۴۷	۰/۰۵۸
	متأهل	۲۶۲	۱۵/۵۷۲۵	۲/۴۷۴۵	۰/۱۵۲۹			
فرهنگی	مجرد	۹۰	۱۲/۶۲۲۲	۲/۷۷۰۵	۰/۲۹۲۰	-۰/۹۱۹	۳۲۹	۰/۳۵۹
	متأهل	۲۴۱	۱۲/۹۵۸۵	۳/۰۳۱۵	۰/۱۹۵۳			
انگیزشی	مجرد	۷۳	۱۳/۳۰۱۴	۲/۵۲۵۹	۰/۲۹۵۶	۲/۶۳۴	۲۸۶	۰/۰۰۹
	متأهل	۲۱۵	۱۲/۳۳۹۵	۲/۷۴۹۹	۰/۱۸۷۵			
بیولوژیک (جسمانی)	مجرد	۹۴	۱۱/۲۱۲۸	۲/۹۳۶۱	۰/۳۰۲۸	۰/۲۰۸	۳۵۵	۰/۸۳۵
	متأهل	۲۶۳	۱۱/۱۳۶۹	۳/۰۷۳۶	۰/۱۸۹۵			

جدول ۱۲: مقایسه دیدگاه زنان دارای مسئولیت در مدیریت مدرسه محل اشتغال با کسانی که فاقد مسئولیت مدیریت در مدرسه هستند از نظر عوامل چالش انگیز

متغیر	دارای مسئولیت مدیریت در مدرسه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	t محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معناداری
سازمانی و مدیریتی	بلی	۸۶	۱۶/۹۷۶۷	۳/۱۳۲۳	۰/۳۳۷۸	-۰/۵۴۸	۳۸۴	۰/۵۸۴
	خیر	۲۶۴	۱۷/۱۸۱۸	۲/۹۷۲۲	۰/۱۸۲۹			
اجتماعی	بلی	۸۳	۱۵/۵۷۸۳	۲/۵۴۷۷	۰/۲۷۹۶	۰/۴۱۳	۳۴۱	۰/۶۸۰
	خیر	۲۶۰	۱۵/۴۴۲۳	۲/۶۲۹۰	۰/۱۶۳۰			
فرهنگی	بلی	۸۱	۱۲/۹۵۰۶	۳/۰۲۸۶	۰/۳۳۶۵	۰/۲۱۴	۳۲۴	۰/۸۳۰
	خیر	۲۴۵	۱۲/۸۶۹۴	۲/۹۳۳۶	۰/۱۸۷۴			
انگیزشی	بلی	۶۸	۱۲/۰۴۴۱	۲/۶۱۷۰	۰/۳۱۷۴	-۱/۸۸۲	۲۸۱	۰/۰۶۱
	خیر	۲۱۵	۱۲/۷۶۲۸	۲/۷۸۲۵	۰/۱۸۹۸			
بیولوژیک (جسمانی)	بلی	۸۶	۱۱/۳۲۵۶	۳/۳۳۴۱	۰/۳۵۹۵	۰/۶۱۷	۳۴۹	۰/۵۳۷
	خیر	۲۶۵	۱۱/۰۹۰۶	۲/۹۷۷۱	۰/۱۸۲۹			

در زمینه عوامل مشکل برانگیز با یکدیگر متفاوت نیست. بنابراین می توان گفت بین کسانی که دارای سابقه مسئولیت در مدیریت مدرسه هستند با آنهایی که صرفاً به انجام وظیفه در جریان آموزش مشغولند یکسان است.

سؤال ۱۲ پژوهش: به چه میزان دیدگاه زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه که در مدرسه محل اشتغال خود مسئولیت دارند، با زنان بدون مسئولیت در مدیریت مدرسه، از نظر مشکلات موجود در پذیرش مسئولیت های مدیریتی و ستادی متفاوت است؟
نتایج جدول ۱۲ نشان می دهد دیدگاه زنان شاغل مدیر مدرسه و غیر مدیر مدرسه در جامعه مورد مطالعه

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در بخش‌های قبلی نیز اشاره شد، هدف این پژوهش، شناسایی مشکلات و مخاطرات موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی از دیدگاه زنان شاغل در سازمان آموزش و پرورش استان لرستان است که با توجه به سؤالات تحقیق و با استناد به داده‌های به‌دست آمده در بخش به بحث و بررسی آن‌ها می‌پردازیم.

ابتدا براساس تحلیل محتوای پاسخ سؤالات تشریحی پرسشنامه می‌توان استنباط کرد که عواملی همچون مسئولیت زنان در منزل و خانواده با ۳۴/۹ درصد، تربیت فرزندان با ۲۸/۵ درصد، مخالفت همسر با ۲۱/۴ درصد و حضور کم‌تر زنان در صحنه‌های سیاسی و اجتماعی با ۱۵/۲ درصد، مانع حضور زنان در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی خواهد شد. به عبارت دیگر، بیش از هر چیز، عوامل خانوادگی، اجتماعی و فرهنگی در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان، مشکل و مخاطره ایجاد خواهد کرد.

همچنین اظهار شده که پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان می‌تواند آثار مثبتی همچون کارایی و اثربخشی بیش‌تر (۴۴ درصد)، افزایش کیفیت و ارتقای آموزشی (۳۰/۷ درصد) و افزایش تعهد سازمانی (۲۵/۳ درصد) را به همراه داشته باشد و برعکس می‌تواند موجب حاشیه‌نشینی (۶۰ درصد) و کاهش سطح مسئولیت‌پذیری و قدرت تصمیم‌گیری (۴۰ درصد) در آن‌ها گردد.

آثار مثبت پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان بر جامعه و نهاد خانواده نیز شامل تربیت فرزندان متناسب با شرایط جامعه (۳۴/۹ درصد)، تربیت فرزندان مسئولیت‌پذیر (۲۸/۳ درصد)، افزایش اعتماد به نفس در خانواده و مآلاً جامعه (۲۱/۶ درصد) و افزایش سطح اقتصادی و فرهنگی جامعه و خانواده (۱۴/۹ درصد) می‌شود و آثار منفی آن از سازمان به خانواده و جامعه سوق می‌یابد (۵۸/۷ درصد) و فرسودگی شغلی و زندگی خانوادگی (۴۱/۳ درصد) را ایجاد می‌کند.

از میان پاسخگویان در قبال این سؤال که اگر به شما مسئولیتی در سطوح مدیریتی پیشنهاد گردد چه سطحی از مدیریت را خواهید پذیرفت، ۶۶/۷ درصد به مدیریت سطح میانی، ۲۰ درصد به مدیریت سطح بالا و ۱۳/۳ درصد به مدیریت سطح پایین یا سرپرستی پاسخ مثبت داده‌اند. بنابراین، درصد بالای تمایل آن‌ها برای دستیابی به مدیریت میانی نشان‌دهنده علاقه نسبتاً خوب جامعه مورد مطالعه به مشارکت در مدیریت است.

در بخش بعدی با استفاده از آماره‌های مناسب سؤالات تحقیق، تحلیل و سرانجام نتایج زیر حاصل گردید:

سؤال شماره ۱: در جامعه مورد مطالعه، زنان برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و یا انجام امور ستادی (کارشناسی) با مشکلات و موانعی مواجه هستند. تحقیقات بهرامی [۱۵]، عفتی [۱۶]، زاهدی [۱۰]، مجتوی دلویی [۱۷]، جمشیدیان‌قلعه‌سفیدی [۲۹]، اسفیدانی [۶]، سلطانی‌راد [۱۸]، یاری‌ناصریه [۳۰] و حسن‌زاده و حشمتی [۲۰] به نوعی بیانگر وجود برخی موانع و مشکلات در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی توسط زنان شاغل در سازمان‌ها و مؤسسات مختلف به‌طور اعم و نهاد آموزش و پرورش به‌طور اخص است.

سؤال شماره ۲: در سازمان آموزش و پرورش استان لرستان، عامل سازمانی و مدیریتی به‌عنوان اولین و عمده‌ترین عامل مشکل‌برانگیز برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی (کارشناسی) از سوی زنان با میانگین ۳/۴۲۱۵ مطرح شده است. عامل سازمانی نیز براساس تحقیق حسن‌زاده و حشمتی [۲۰] به‌عنوان عمده‌ترین مانع دستیابی به پست‌های مدیریتی توسط زنان در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران مطرح گردیده است. براساس نتایج تحقیق مجتوی دلویی [۱۷] نگرش منفی مدیران نسبت به زنان، مانع پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی توسط آنان شده است. یاری‌ناصریه [۳۰] نیز ساختار نامناسب سازمانی را موجب تمایل به ترک خدمت کارکنان گزارش کرده است.

سلطانی‌راد [۱۸] نشان داده که عدم جذابیت مشاغل مدیریتی توسط زنان به خاطر مسائل جسمانی است. لذا تحقیق بهرامی [۱۵] عامل بیولوژیک را عامل مهمی برای پذیرش سطوح مدیریت ندانسته است. براساس تحقیق حاضر، عامل بیولوژیک در پایین‌ترین مرتبه و جزء عوامل مشکل‌برانگیز سطح پایین به حساب می‌آید. به عبارت دیگر، همان‌طوری که عباسی [۱۹] استنباط کرده است: هیچ شواهد منطقی مبتنی بر عدم توانایی زنان برای انجام مدیریت وجود ندارد و اگر مانع و مشکلی هست به سازمان، جامعه و فرهنگ بر می‌گردد.

سؤال شماره ۳: تفاوت محل اشتغال زنان از نظر مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و دبیرستان، تأثیر مشهودی بر دیدگاه آنان در زمینه عوامل مشکل‌برانگیز نداشته است. به عبارت دیگر، علی‌رغم فرض محقق مبتنی بر تفاوت دیدگاه مدرسين مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و دبیرستان، ملاحظه می‌شود که زنان شاغل در مدارس مختلف، نگرش یکسانی نسبت به عوامل مشکل‌برانگیز دارند.

سؤال شماره ۴: تفاوت محل اشتغال زنان از نظر منطقه جغرافیایی در سطح استان تأثیر چندانی بر دیدگاه آنان در زمینه عوامل مشکل‌برانگیز نداشته است. به عبارت دیگر، علی‌رغم فرض محقق مبتنی بر تأثیر محل جغرافیایی بر نگرش پاسخگویان، ملاحظه گردید که میان شاغلین زن ساکن در مرکز استان و دیگر شهرستان‌های استان تفاوت بارزی وجود ندارد.

سؤال شماره ۵: عامل سن، تأثیری بر عوامل مشکل‌برانگیز نداشته است. البته امکان دارد این عامل متأثر از دامنه سنی نسبتاً جوان افراد نمونه (دامنه سنی ۲۰-۴۰ سال) باشد.

سؤال شماره ۶: سنوات کاری، تنها در زمینه عامل جسمانی اختلاف نظر نشان می‌دهد. اگر چه نتایج تحقیق سلطانی‌راد [۱۸] دلیل عدم جذابیت مشاغل مدیریتی توسط زنان را مسائل جسمانی بیان کرده است، نتایج تحقیق حاضر گویای این است که هر چه سابقه کار

بنابراین، عواملی همچون قوانین و مقررات حاکم بر سازمان، نگرش مدیران و شیوه‌های مدیریتی ایشان، زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه را برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی با مشکل و مانع مواجه کرده است.

دومین عامل عمده مشکل‌برانگیز برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه با میانگین ۳/۱۰۱۶، عامل اجتماعی و عامل سوم با میانگین ۲/۵۶۵۱، عامل فرهنگی است. عوامل انگیزشی با میانگین ۲/۵۹۴۸ و بیولوژیک (جسمانی) با میانگین ۲/۲۲۹۵ به ترتیب به‌عنوان چهارمین و آخرین عامل مشکل‌برانگیز در این تحقیق مطرح شده است.

نتایج تحقیق حسن‌زاده و حشمتی [۲۰] پس از عامل سازمانی، موانع خانوادگی، اجتماعی و فرهنگی را مانع پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی توسط زنان در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران بر شمرده است. بهرامی [۱۵] نیز عمده‌ترین عامل عدم مشارکت زنان در سطوح مدیریت را عوامل بیولوژیک و همچنین دوگانگی شغل زنان در منزل و محل کار ندانسته، بلکه عوامل اجتماعی و فرهنگی را به‌عنوان مهم‌ترین عوامل بیان کرده است.

نتایج تحقیقات عفتی [۱۶]، زاهدی [۱۰]، مجتبیوی دلویی [۱۷]، اسفیدانی [۶]، سلطانی‌راد [۱۸] و یاری ناصریه [۳۰] به نوعی مبین وجود موانع اجتماعی و فرهنگی برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی توسط زنان است.

وجود میانگین ۲/۵۹۴۸ در مورد عامل انگیزشی، بیانگر حد متوسطی از انگیزش برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی است. چنانچه این نمره به سمت نمره ۵ تمایل داشت، بیانگر انگیزه پایین در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی محسوب می‌شد که در آن صورت به‌عنوان یک مشکل عمده قابل بحث می‌شد. بنابراین در حال حاضر صرفاً به‌عنوان یک عامل مشکل‌برانگیز «متوسط به پایین» مطرح است. البته تحقیق

پیشنهادها

الف) پیشنهادهایی برای اجرا

۱. از آن‌جا که مهم‌ترین عامل مشکل برانگیز برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه، عامل سازمانی و مدیریتی است ضرورت دارد در ساختار این سازمان بازنگری به عمل آید، به طوری که با ایجاد شرایط سازمانی مناسب، فرصت ارتقای شغلی زنان، همانند مردان فراهم گردد.
۲. به لحاظ ماهیت بوروکراتیک نظام آموزشی موجود، امکان استفاده صحیح و اصولی از شیوه اخذ تصمیم مشارکتی به مدیران آموزشی داده نمی‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در ساختار نظام آموزشی و همچنین برنامه‌های کلان آموزشی - مثلاً شورای آموزش و پرورش استان - در جهت انعطاف‌پذیرتر کردن آن برای مشارکت معلمان و سایر افراد، در تصمیم‌گیری‌ها تجدیدنظر کلی به عمل آید تا مدیران و بخصوص زنان بتوانند با انگیزه‌ای بالا در جلسات شرکت کنند.
۳. به دلیل اهمیت عامل سازمانی و مدیریتی به عنوان مهم‌ترین عامل چالش‌انگیز و همچنین استقبال نیروهای آموزشی از شیوه‌های رهبری به جای سبک‌های وظیفه‌گرای مطلق، پیشنهاد می‌گردد حتی‌الامکان شیوه‌های مدیریتی رابطه‌گرا و مشارکتی در مورد نیروهای دارای تحصیلات عالی اعمال شود.
۴. به دلیل حد وسطی از انگیزه در میان زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی پیشنهاد می‌گردد از طریق اعمال تشویق‌های مادی و معنوی، شرایط جلب مشارکت آن‌ها فراهم گردد.
۵. توسعه همه‌جانبه جامعه به‌طور اعم و سازمان آموزش و پرورش به‌طور اخص، مشارکت تمامی نیروهای انسانی را می‌طلبد. از آن‌جا که زنان حدود نیمی از جمعیت شاغل در آموزش و پرورش

شاغلین زن افزایش می‌یابد (در برخی موارد استثنایی کاهش سابقه کار)، عامل جسمانی به عنوان یک عامل مشکل برانگیز مطرح می‌شود. از سوی دیگر نتایج تحقیق بهرامی [۱۵] نشان‌دهنده اهمیت پایین عامل بیولوژیک به عنوان یک مانع برای پذیرش سطوح مدیریت توسط زنان است. بنابراین عامل بیولوژیک به عنوان یک عامل مشکل برانگیز مطرح است، اما نسبت به سایر عوامل کم اهمیت‌تر است.

سؤال شماره ۷: با افزایش سطوح تحصیلی زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه، نگرش آنان در زمینه عامل سازمانی و مدیریتی به عنوان یک عامل مشکل برانگیز قوت بیش‌تری می‌یابد. نتایج تحقیق یگانه بوژانی [۳۱] بیانگر این است که با بالا رفتن تحصیلات کارکنان، نگرش آن‌ها نسبت به کار، مثبت می‌شود و عکس آن نیز صادق است. بنابراین می‌توان استنباط کرد هرچه سطح تحصیلات کارکنان افزایش یابد نکته سنجی و دقت افراد نسبت به مسائل و مقررات سازمانی و همچنین درک آنان نسبت به شیوه‌های مدیریتی افزایش می‌یابد و لذا قوانین و مقررات موجود و شیوه‌های اعمال مدیریت جاری، جوابگوی نیازهای فزاینده آن‌ها نخواهد بود.

سؤال شماره ۸: زنان مجرد شاغل در جامعه مورد مطالعه، تمایل کم‌تری به پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی (کارشناسی) دارند. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق فرید [۳۲] مبنی بر گرایش مدیران استان لرستان به اعطای پست‌های مدیریتی به زنان متأهل، این فرصت برای زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه مهیا است.

سؤال شماره ۹: بین آن دسته از زنانی که دارای پست مدیریت در مدرسه‌اند و آن‌هایی که فاقد پست مدیریت در مدرسه هستند تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین ملاحظه می‌شود علی‌رغم فرض تفاوت میان زنان شاغل در پست‌های مدیریت در مدرسه - از جمله مدیران مدارس و معاونین آن‌ها - و زنان شاغل در پست‌های آموزشی، تفاوتی مشاهده نمی‌شود.

مردان شاغل در سازمان آموزش و پرورش استان لرستان.

۳. شناسایی مشکلات و موانع موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان شاغل در سازمان‌های غیرآموزشی (صنعتی و تولیدی و...).
۴. شناسایی مشکلات و موانع موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط مردان شاغل در سازمان‌های غیرآموزشی (صنعتی و تولیدی و...).
۵. مقایسه مشکلات و موانع موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان و مردان شاغل در سازمان‌های غیرآموزشی.
۶. شناسایی مشکلات و موانع موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط شاغلین مرد سازمان‌های آموزش و پرورش کل کشور.
۷. شناسایی مشکلات و موانع موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط شاغلین زن سازمان‌های آموزش و پرورش کل کشور.
۸. مقایسه نتایج حاصل از شناسایی مشکلات و موانع موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان و مردان شاغل در سازمان‌های آموزش و پرورش کل کشور.

منابع

۱. قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰) جامعه‌شناسی سازمان‌ها، رویکرد جامعه‌شناسی به سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.
۲. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۱) جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی، چاپ هشتم.
۳. لهسایی‌زاده، عبدالعلی (۱۳۸۰) نابرابری و قشربندی اجتماعی در ایران، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره شانزدهم، شماره دوم، ص ۲۴ - ۳.
۴. لهسایی‌زاده، عبدالعلی (۱۳۸۰) عوامل مؤثر بر نگرش مردان نسبت به نقش زنان در جامعه: مطالعه موردی شهر شیراز، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره شانزدهم، شماره دوم، صص ۱۳۰-۹۹.
۵. فاکس، الیزابت و جلووف (۱۳۸۱) زنان و آینده خانواده بررسی بنیادهای جنش فمینیستی، ترجمه اصغر افتخاری و محمد تراهی، فصلنامه کتاب زنان، شماره ۱۶ ص ۹.

استان را تشکیل می‌دهند پیشنهاد می‌شود این سازمان از طریق اعمال سیاست‌های اداری در سطح کلان، زمینه حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی میانی را فراهم آورد.

۶. به لحاظ وجود عوامل اجتماعی و فرهنگی به عنوان دیگر عوامل مشکل‌برانگیز برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان شاغل در جامعه مورد مطالعه، پیشنهاد می‌گردد کلیشه‌ها و تصورات قالبی و نگرش‌های اجتماعی منفی در مورد تصدی پست‌های مدیریتی از طرف زنان رتفع و فرهنگ و زمینه اجتماعی مناسب برای رشد زنان ایجاد گردد تا آن‌ها نیز بتوانند لیاقت‌ها و شایستگی‌های فردی و اجتماعی خود را نشان دهند. در این راستا می‌توان از طریق رسانه‌های گروهی و محتوای کتب درسی نقش و اهمیت زنان را در توسعه همه‌جانبه کشور نشان داد.
۷. چون یکی از مشکلات اجتماعی عدم حضور زنان برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی، تداخل وظایف همسراری و اشتغال آن‌ها است، توصیه می‌شود با ایجاد واحدهای خدمات اجتماعی و رفاهی، از جمله تأسیس مهدهای کودک و کودکستان در محیط کار، برای زنان آرامش و فراغت لازم فراهم آید تا احساس تعادل روحی برای آنان فراهم گردد و با جدیت در کار خود برای موفقیت تلاش کنند. در این زمینه، آموزش تشریک مساعی و ایجاد روحیه همکاری در خانواده می‌تواند نقش مؤثری داشته باشد.

ب) پیشنهادهای پژوهشی

۱. شناسایی مشکلات و موانع (چالش‌های) موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط شاغلین مرد سازمان آموزش و پرورش استان لرستان.
۲. مقایسه مشکلات و موانع موجود در پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی و ستادی توسط زنان و

۶. اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۸۱) بررسی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه- وزارتخانه‌های مستقر در تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشگاه تهران.
۷. اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۸۱) موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریت، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۱ شماره ۴، صص ۷۷ - ۶۸.
۸. گیوریان، حسن (۱۳۷۹) زنان در مدیریت، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، سال یازدهم، شماره ۱۰۳، ص ۲.
۹. محتشمی، بتول (۱۳۷۸) اشتغال زنان- بایدها و نبایدها، فصلنامه کتاب زنان، شماره ۴، صص ۲۸-۱.
۱۰. زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۱) تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۱، شماره ۴، صص ۵۶ - ۵۴.
۱۱. سیدجوادی، سیدرضا (۱۳۸۱) مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، انتشارات نگاه، چاپ اول.
۱۲. دولان، شیمون ال و شولر، رندال اس (۱۳۷۸) مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، محمدعلی طوسی و محمد صائبی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم.
۱۳. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۱) مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر، چاپ بیستم.
۱۴. رایبیز، استیفن (۱۳۷۴) مدیریت رفتار سازمانی، علی پارسائیان و محمد اعرابی، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چاپ اول.
۱۵. بهرامی، مریم (۱۳۷۹) بررسی میزان مشارکت مؤثر زنان در سطوح مدیریت و تحلیل موانع موجود، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی.
۱۶. عفتی، محمد (۱۳۷۳) موانع مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی، مجله جهاد، ش ۱۶۹، صص ۴۰-۳۴.
۱۷. مجتبی‌دلوئی، آذرمیدخت (۱۳۷۵) تأثیر نگرش مدیران در ارتقاء شغلی زنان به سطوح مدیریت- بخش آموزش عالی- دانشگاه‌های مستقر در تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۸. سلطانی‌راد، کاووس (۱۳۷۵) بررسی عوامل مؤثر در عدم جاذبه پست‌های مدیریتی در واحدهای اداری و آموزشی استان همدان، شورای تحقیقات استان همدان.
۱۹. عباسی، طیبه (۱۳۸۰) سازمان- قلمرو مشترک زنان و مردان، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، سال دوازدهم، شماره ۱۱۹.
۲۰. حسن‌زاده، رمضان و حشمتی، نرگس (۱۳۸۱) پژوهشی پیرامون موانع پذیرش زنان در پست‌های مدیریت آموزش و پرورش، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، شماره پنجم، صص ۳۳ - ۱۳.
۲۱. جهانیان، رمضان (۱۳۸۰) بررسی سطح تحصیلات کارکنان آموزش و پرورش و تعیین روش‌های مطلوب آموزش نیروی انسانی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش دوره هشتم، شماره مسلسل ۲۸.
۲۲. اخضری، فروغ (۱۳۷۹) زن امروز و تعارض نقش‌ها، روزنامه همشهری، شماره ۲۲۲۲، سه‌شنبه ۲۹ شهریور.
۲۳. سرمد، غلامعلی (۱۳۷۸) روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.
۲۴. دفتر خدمات ماشینی (۱۳۸۲) آمار نیروی انسانی آموزش و پرورش استان لرستان، حوزه معاونت برنامه‌ریزی و نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان.
۲۵. نادری، عزت‌الله و سیف‌نراقی، مریم (۱۳۸۱) روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی - با تأکید بر علوم تربیتی، تهران، انتشارات بدر، چاپ بیست و یکم.
۲۶. دلاور، علی (۱۳۷۴) مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران، انتشارات رشد، چاپ اول.
۲۷. بازرگان، عباس و سرمد، زهره و حجازی، الهه (۱۳۸۱) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگه، چاپ دوم.
۲۸. وزیری، شهرام و لطفی کاشانی، فرح و پژوهان، مهرداد و ثابت، مهرداد و طباطبایی‌یزدی، سیدعباس و نقشبندی، سیامک و نیکخو، محمدرضا (۱۳۸۳) روش تنظیم و گزارش پژوهش در روان‌شناسی، مشاوره و علوم تربیتی. تهران، نشر روان، چاپ اول.
۲۹. جمشیدیان قلعه‌سفیدی، اکرم (۱۳۸۰) مطالعه تحلیلی چالش‌ها و چشم‌اندازهای برنامه‌ریزی آموزشی استانی در آموزش و پرورش استان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه اصفهان.
۳۰. یاری‌ناصریه، محمد (۱۳۸۰) بررسی تنش‌های سازمانی با تمایل کارکنان به ترک خدمت در ادارات دولتی شهرستان رفسنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
۳۱. یگانه بوژانی، مراد (۱۳۷۷) بررسی موانع فرهنگی توسعه اقتصادی شهر ایلام، پایان کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۳۲. فرید، رویا (۱۳۸۰) بررسی دیدگاه مدیران ارشد استان لرستان نسبت به تصدی پست مدیریت زنان، گزارش تحقیق امور بانوان استانداری لرستان.