

بررسی جامعه‌شناختی چالش‌های فرهنگی زنان در دستیابی به سطوح مدیریتی در ایران

اصغر مهاجری

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

ناصر اقبالی

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

فاطمه ملک محمدی

کارشناس ارشد برنامه‌ریزی امور فرهنگی و مدیر پیوست اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران

f_malekmohamadi@yahoo.com (مسئول مکاتبات)

چکیده

«نظام فرهنگی جامعه» بر اساس ساختار و عناصر تشکیل دهنده‌اش، نحوه اشتغال و میزان دستیابی زنان به سطوح مدیریتی را تعیین می‌کند. نظام فرهنگی جامعه را باورهای عمیق و قالبی، فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ خرد اجتماعی تشکیل می‌دهند. از آنجایی که هر کدام از عوامل مزبور از ترکیب دو متغیر ساخته شدند در مجموع شش متغیر مستقل از طریق مؤلفه‌ها و شاخص‌های خود، مسئله پژوهش را در جامعه آماری شهرداری تهران توصیف، تبیین و تحلیل می‌کنند. با کشف واقعیت بر اساس یافته علمی پژوهش حاضر، می‌توان برنامه‌ریزی فرهنگی کرد تا زنان شرایط مشارکت پویا در فرایند توسعه کشور را کسب و سهم شایسته‌ی خود را در تحقق آن ایفا نمایند و این موضوع به‌عنوان دغدغه‌ی جامعه، از ضرورت‌ها و اهداف پژوهش حاضر هم است. از ترکیب نظریه‌های فرهنگی توسعه، فرهنگ و شبکه‌ی سازمانی با نظریه‌های روان‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی خرد مرتبط با ساختار شخصیتی و مهارت‌های فردی و اجتماعی، چهارچوب نظری ساخته شده است که موضوع و مسئله پژوهش را پشتیبانی نظری و مفهومی می‌نماید.

فرضیه‌های برآمده از دل چهارچوب نظری پژوهش حاضر با گزینش ۳۰۰ نمونه از جامعه آماری ۴۳۴۷ نفری شهرداری تهران و با بهره‌مندی از روش‌ها و تکنیک‌های کارآمد پژوهش، بررسی و آزمون شدند. نتایج یافته‌های پژوهشی در قالب، توصیف بافت جمعیت نمونه پژوهش، تشریح فرضیه‌های توصیفی، تبیین فرضیه‌های مقایسه‌ای - ترجیحی، فرضیه‌های ترجیحی - جنسیتی، فرضیه‌های ترجیحی دو وجهی و بالاخره تبیین فرضیه‌ی اصلی پژوهش، گزارش و تأیید می‌گردد. نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ، شبکه و ساختار سازمانی از اولویت بیشتری در دستیابی زنان ایرانی به سطوح مدیریتی برخوردار است. همچنین باور و ایمان فرهنگی زنان و مردان در مورد موانع و چالش‌های فرهنگی مرتبط با مسئله پژوهش متفاوت است.

واژگان کلیدی: باورهای قالبی، فرهنگ‌سازمانی، چالش‌های مدیریتی، زنان، مدیریت شهری، نظام فرهنگی

مقدمه

مردسالاری در طول تاریخ اجتماعی ایران، فرهنگ مسلط و بلامنزاع و بستر ساز ساختارهای سیاسی - اقتصادی، قانونی و اجتماعی در آن است. ساختارهای مرد محور، سازوکارهایی را تدوین و طراحی نموده که در فرایند تولید و باز تولید خود، فرهنگ فرادستی مردان و فرودستی زنان را توجیه و طبیعی جلوه می‌دهند. فرهنگی که برحسب تقسیم‌کار جنسیتی، نقش سنتی زنان را نقش خانگی و محدود با حوزه خصوصی (بچه‌داری، خانه‌داری، شوهرداری) و حوزه عمومی را مختص به مردان تفسیر و در نهایت نقش و سهم زنان را در فرایند توسعه کم اهمیت می‌شمارد.

یکی از مهم‌ترین معیارها برای سنجش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارند (سفیری ۱۳۸۰، ۲۷). هرچه حضور زنان در اجتماع فعال تر و مؤثرتر باشد کشور پیشرفته‌تر و توسعه‌یافته‌تر خواهد شد، لکن میزان نقش و مشارکت زنان در هر جامعه به‌ویژه در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تا حد زیادی به نگرش آن جامعه به زن بستگی دارد. نظام فرهنگی جامعه عامل و یا مانع حضور و مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف جامعه و به‌ویژه سطوح مدیریتی آن است و میزان موفقیت زنان در فرایند توسعه را معین می‌کند.

یکی از شاخص‌های مهم و معیار در توسعه‌ی جنسیتی و توانمندسازی زنان، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی کشور و حضور آنان در نقش‌های مدیریتی است. حضور زنان در پست‌های مدیریتی هنوز چشم‌گیر نیست و زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی، با مسائل و مشکلات زیادی مواجه‌اند. این موضوع در ایران و سازمان‌های مدیریت شهری شرایط قابل توجه دارد و ضرورت پژوهش در مورد آن را مهم‌تر می‌کند.

مسئله و موضوع پژوهش

مسئله اشتغال و مدیریت زنان همواره توجه جامعه‌شناسان را به خود جلب نموده و هر یک تلاش کرده‌اند تا به گونه‌ای این مسئله را ریشه‌یابی نمایند. دلایل و شواهدی اندک برای این دیدگاه وجود دارد که مردان یا زنان مدیران برتری هستند، یا این که زنان یا مردان از لحاظ مدیریت و رهبری با یکدیگر متفاوت‌اند. بنابراین، بهتر است گفته شود که شیوه‌های مدیریتی بسیار خوب، متوسط و ضعیف را می‌توان در میان زنان و مردان یافت و درباره‌ی این موضوع نمی‌توان به طور کلی، قاطعانه و جانب‌دارانه داوری کرد.

موانعی چون؛ فرهنگ بازدارنده سازمانی، باورهای کلیشه‌ای تاریخی و اجتماعی، قالبی دینی و کم بود فرصت شکوفایی تجربه و مهارت شغلی و مدیریتی، در موفقیت زنان در جهان کار، اشتغال و مدیریت موثر هستند، همه این‌ها در قالب فضا و سپهری به نام «نظام فرهنگی» جامعه، میزان دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی را تعیین می‌نماید.

پرسش بنیادی در بیان مسئله پژوهش حاضر، عوامل و موانع فرهنگی دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی است که چالش‌های را برای آنان ایجاد می‌کند؛ به عبارت دیگر پرسش اساسی این است که فرهنگ چگونه در قالب عوامل و متغیرهای متنوع و متعدد و به‌ویژه در بافت و ساخت فرهنگ تاریخی، اجتماعی، دینی و در شکل باورهای عمیق و قالبی به فرهنگ‌سازمانی جنسیتی تبدیل شده و دست‌یابی یا عدم دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی در یک سازمان را موجب می‌شود و یا چالش‌هایی را برای زنان ایجاد می‌کند.

پژوهش حاضر با اعتقاد به سهم اساسی نقش فرهنگ و هنجارهای ناشی از ارزش‌های فرهنگی جامعه، بر آن است با تحلیل ساختی - کارکردی

- سازمانی و با رویکرد پذیرش سلطه و اثربخشی فرهنگ برون‌سازمانی بر درون‌سازمانی و یا رسوخ و رسوب فرهنگ مرد محور و نابرابری جنسیتی «نظام فرهنگی» جامعه بر درون سازمان‌های بزرگی چون شهرداری تهران، چالش‌ها و موانع فرهنگی دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی را به‌عنوان مسئله پژوهش بررسی و با تعیین سهم هر یک از عوامل، رتبه آنها را در مقایسه باهم دیگر مشخص و الویت (عوامل مرجح) آنها را تعیین کند.
- موانع و چالش‌های فرهنگی در چه ابعادی و بر مبنای چه مؤلفه‌هایی بر دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی تأثیر می‌گذارد؟
- آیا نقش ساخت و فرهنگ‌سازمانی در پیشرفت زنان مهم‌تر است؟
- نظام فرهنگی جامعه از طریق فرهنگ اجتماعی، دینی و تاریخی چگونه بر فرهنگ‌سازمانی نفوذ می‌کند و مانعی برای پیشرفت زنان در سطوح مدیریتی می‌شود؟
- کدام یک از باورهای قالبی تاریخی، دینی و اجتماعی در مقایسه با هم در دست‌یابی زنان به پست‌های مدیریتی تأثیرگذارتر و مرجح است؟

اهداف پژوهش

نتایج این پژوهش با شناسایی محدودیت‌ها و موانع موجود بر سر راه پذیرش زنان در سطوح مدیریتی، اطلاعات مناسبی را در اختیار سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران ارشد مدیریت شهری قرار می‌دهد تا آنها با فراهم‌سازی شرایط مناسب و استفاده بهینه از توانمندی‌های زنان، زمینه را برای مشارکت فعال و پیشرفت زنان در سطوح مدیریتی فراهم آورند و باهدف اصلاحات فرهنگی و تغییر نگرش عمومی و رفتار اجتماعی، زمینه‌ساز اجرایی اصلاحات در ساختار و فرهنگ‌سازمانی، سازمان‌های مختلف کشور از جمله سازمان بزرگی چون شهرداری تهران باشند که هدف اصلی آن، گذر از یک سازمان خدماتی به یک نهاد اجتماعی است و زنان می‌توانند با حضور در سطوح مدیریتی آن کمک شایسته‌ای به این هدف آرمانی و توسعه محور بنمایند.

پرسش‌های پژوهش

- آیا میان عوامل نظام فرهنگی جامعه در مقایسه با یکدیگر برای دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی تفاوت معناداری وجود دارد؟

ادبیات پژوهش

«آنچه به‌عنوان توسعه در اینجا مطرح است چیزی نیست جز تعالی و پیشرفت انسان‌ها. با این تعریف، توسعه به هیچ پسوندی نیاز ندارد چون در تعالی انسان‌ها همه ابعاد سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی لحاظ شده است. به طور یقین در جامعه‌ای که می‌خواهد به سوی توسعه حرکت کند به جای این که صرفاً عوامل مادی تغییر کنند باید جامعه در جهت تعالی انسان‌ها و به سوی کاهش نابرابری‌ها حرکت کند. نابرابری‌ها در همه ابعاد سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و نابرابری‌هایی که معیار آن جنسیت انسان‌هاست.» (شادی طلب ۱۳۸۱، ۳۵).

مهم‌ترین دست آورد توسعه، کاهش نابرابری‌ها در همه ابعاد برای همه اقشار اجتماعی و انسان‌هاست؛ بنابراین آنچه مورد تأکید قرار می‌گیرد بستر توسعه یعنی جامعه است که باید اول در آن تحول ایجاد شود تا خود خواستار توسعه باشد و خود درگیر آن شود و این فرآیند می‌باید در قالب نظام فرهنگی جامعه رخ دهد.

تفاوت نشان می‌دهد در کشورهای توسعه‌یافته این تفاوت‌ها، بیشتر ناشی از میزان اشتغال و دستمزدها است ولی در کشورهای توسعه‌نیافته علاوه بر تفاوت‌های مربوط به بازار کار، تفاوت در آموزش، تغذیه و مراقبت‌های بهداشتی نیز به چشم می‌خورد (ناجی‌راد ۱۳۸۲، ۴۴). از این روی در قالب چندین جدول شاخص‌های توسعه جنسیتی زنان ایران را در مقایسه با سایر کشورها بررسی می‌کنیم.

چنان که در جدول شماره ۱ دیده می‌شود زنان در ایران از نظر فعالیت‌های اقتصادی در سطح مطلوبی به سر نمی‌برند. بررسی آمارها نشان می‌دهد که نسبت درآمد زنان به مردان در ایران ۲۸/۵ درصد است؛ در حالی که این نسبت در کشوری مانند نروژ ۷۴/۱ درصد می‌باشد. هرچند در کشور نروژ نیز زنان فاصله زیادی از مردان دارند، ولی این شکاف درآمدی که بر اساس شاخص برابری قدرت خرید برآورد شده، در کشور ایران بسیار شدیدتر و حادتر است. از سوی دیگر مقایسه‌ی درآمد زنان و مردان ایران با درآمد زنان و مردان نروژ (به‌عنوان رتبه‌ی نخست شاخص‌های توسعه) نشان می‌دهد که از ابعادی دیگر نیز شکاف

با این تفاسیر مشخص می‌شود که توسعه‌یافتگی در جامعه باید در همه ابعاد و هم‌زمان با هم باشد و در این صورت همه افراد جامعه و به‌ویژه زنان می‌باید از مواهب آن بهره‌مند شوند در این میان بعد فرهنگی توسعه، مهم است و توسعه یافتگی فرهنگی و یا موانع و چالش‌های فرهنگی برای دستیابی به توسعه پایدار و متوازن مهم‌تر می‌باشد و اگر جامعه دارای توسعه یافتگی فرهنگی باشد زنان می‌توانند از فرصت‌های برابر برخوردار شوند و به پیشرفت‌هایی در همه زمینه‌ها و به‌ویژه در مدیریت جامعه دست یابند.

بررسی مقایسه‌ای شاخص‌ها توسعه‌ای با تاکید بر وضعیت اشتغال و سطوح مدیریتی زنان

در گزارش‌های توسعه سازمان ملل متحد که هر ساله منتشر می‌شود، مقایسه بین شاخص‌های توسعه انسانی، توسعه جنسی و توانمندی جنسیتی (GEM, GDI, HDI) نشان می‌دهد در هیچ کشوری شاخص‌های جنسیتی بهبود نیافته است و این بدان معناست که در هیچ کشوری در مورد زنان به طور مساوی با مردان رفتار نشده است. بررسی علل این

جدول ۱: توزیع مقایسه‌ای برخی از شاخص‌های توسعه جنسیتی در ایران و کشورهای دیگر

رتبه توسعه انسانی	کشور	شاخص GDI	امید به زندگی در تولد (سال)		نرخ سواد بزرگسالان		برآورد درآمد اکتسابی (دلار)	
			مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
۱	نروژ	۰/۹۵۵	۱	۸۱/۸	۷۵/۹	-	۳۱,۳۵۶	۴۲,۳۴۰
۲	سوئد	۰/۹۴۶	۲	۸۲/۵	۷۷/۵	-	۲۳,۷۸۱	۲۸,۷۰۰
۳	استرالیا	۰/۹۴۵	۳	۸۲/۰	۷۶/۴	-	۲۳,۶۴۳	۳۳,۲۵۹
۴	کانادا	۰/۹۴۱	۴	۸۱/۹	۷۶/۶	-	۲۲,۹۶۴	۳۶,۲۹۹
۴۴	کویت	۰/۸۲۷	۴۲	۷۸/۹	۷۴/۸	٪۸۴/۷	۷,۱۱۶	۲۰,۹۷۹
۱۰۱	ایران	۰/۷۱۳	۸۲	۷۱/۷	۶۸/۸	٪۸۳/۵	۲,۸۳۵	۰۹,۹۴۶
۱۱۱	اندونزی	۰/۶۸۵	۹۰	۶۸/۶	۶۴/۶	٪۹۲/۵	۲,۱۳۸	۴,۱۶۱
۱۲۷	هند	۰/۵۷۲	۱۰۳	۶۴/۴	۶۳/۱	٪۶۹/۰	۱,۴۴۲	۳,۸۲۰
۱۴۲	پاکستان	۰/۴۷۱	۱۲۰	۶۰/۷	۶۱/۰	٪۵۳/۴	۹۱۵	۲,۷۸۹

(منبع: توسعه انسانی، ۱۵۷)

جدول شماره ۲: توزیع حضور زنان در پست‌های سیاسی و مدیریتی

کشور	شاخص GEM		درصد زنان		نسبت درآمد زنان به مردان
	رتبه	ارزش	کرسی‌های پارلمانی	پست‌های مدیریتی	
نروژ	۱	۰/۹۰۸	۳۶/۴	۲۸	۰/۷۴
سوئد	۲	۰/۸۵۴	۴۵/۳	۳۱	۰/۸۳
استرالیا	۸	۰/۸۰۶	۲۶/۵	۳۵	۰/۷۱
کانادا	۱۰	۰/۷۸۷	۲۳/۶	۳۴	۰/۶۳
ایران	۷۲	۰/۳۱۳	۴/۱	۱۳	۰/۲۹
پاکستان	۶۴	۰/۴۱۶	۲۰/۸	۶	۰/۳۳
ترکیه	۷۳	۰/۲۹۰	۴/۴	۷	۰/۶۰
پاراگوئه	۶۳	۰/۴۱۷	۸/۸	۲۳	۰/۳۳

(منبع: توسعه انسانی، ۱۶۸)

درصد با شرایط وضعیت مطلوب فاصله دارد (صحرائیان ۱۳۷۸، ۳۶۲-۳۶۳).

نتیجه‌گیری ادبیات پژوهشی

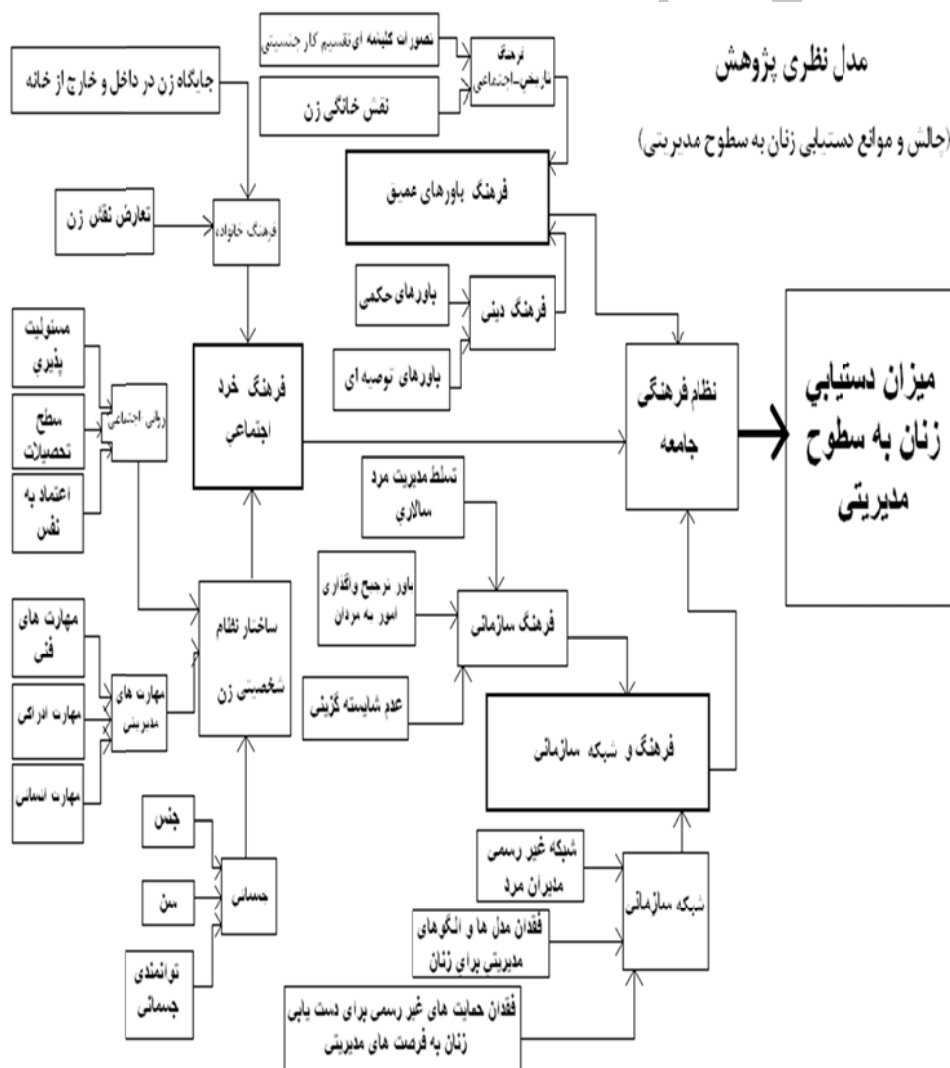
نتایج پژوهش‌ها در زمینه مشارکت زنان در مناصب مدیریتی نشان می‌دهد که این امر تحت تأثیر نگرش‌های فرهنگی اجتماعی نسبت به زنان در این جایگاه است. کلیشه‌های رایج در مورد مردان، آنها را افراد رقابت‌طلب، بسیار مستقل، بسیار فعال، غیرقابل تأثیر، رک گو، خشن، بدون توجه به احساسات دیگران، سلطه جو و... و در مقابل زنان را، افراد غیررقابتی، بسیار وابسته، بسیار منفعل، تحت تأثیر دیگران، بانزاکت، مهربان و احساساتی، مطیع و... عنوان می‌کند و طبق نتایج همین تحقیق‌ها، قضاوت و نگرش عمومی، صفت‌های کلیشه‌ای مردانه را مناسب تر برای مدیریت معرفی می‌کند (Chung 2001).

در جمع‌بندی بررسی ادبیات و پژوهش‌های انجام شده در جهان و ایران پیرامون موضوع، مشارکت زنان، وضعیت اشتغال، وضعیت مدیریتی و علل عدم دست‌یابی آنان به سطوح مدیریتی، می‌توان عمده‌ترین

میان درآمد زنان و مردان در ایران بیش‌تر و ژرف‌تر است. درآمد زنان ایرانی ۹ درصد درآمد زنان نروژی است؛ در حالی که درآمد مردان ایرانی ۲۳/۵ درصد درآمد مردان نروژی می‌باشد.

چنان چه در جدول شماره ۲ دیده می‌شود در ایران زنان تنها ۴/۱ درصد از کرسی‌های پارلمانی را در اختیاردارند، در حالی که این میزان در نروژ ۳۶/۴ درصد و در پاکستان ۲۰/۸ درصد است. از سوی دیگر درصد حضور زنان در پست‌های مدیریتی و مشاغل حرفه‌ای و فنی در ایران به ترتیب ۹ و ۲۶ درصد و در نروژ به ترتیب ۲۸ و ۴۹ درصد می‌باشد. افزون بر این که حضور زنان در پست‌های سیاسی و مدیریتی چندان زیاد نیست و فاصله‌ی زیادی با کشورهای توسعه‌یافته دارد. بر پایه‌ی بررسی‌های مؤسسه‌ی پژوهش‌های اقتصادی وزارت جهاد کشاورزی، سهم زنان روستایی در تصمیم‌گیری و اداره‌ی کارهای خانه ۳۷ درصد، در کارهای پیش از تولید ۲۸ درصد، در فرآوری محصولات ۵۴ درصد و در بازاریابی فرآورده‌ها ۲۸ درصد است که بر روی هم میانگین ۳۷/۷۵ درصدی سهم زنان روستایی در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها، هنوز ۱۲

- موانع ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی را به- صورت زیر خلاصه کرد:
 - شبکه‌ها و گروه‌های فشار مردان است؛
- عناصر و باورهای فرهنگی در نظام فرهنگی جامعه و سازمان‌های بزرگ در دستیابی زنان به سطوح مدیریتی بسیار مهم است؛
- نگرش مدیران سازمان‌ها نسبت به مهارت‌های مدیریتی زنان متأثر از فرهنگ مسلط و مرد محور جامعه منفی، توأم با قضاوت‌های ارزشی و جهت‌دار است؛
- ساختار شخصیتی و رفتارهای ویژه زنان، عاملی برای عدم پیشرفت شغلی آنها است؛
- شیوه‌های استخدامی در ایران سنتی و متأثر از نفوذ شبکه‌ها و گروه‌های فشار مردان است؛
- تعصب‌های موجود در استخدام و پیشرفت زنان زیاد است؛
- تحصیلات و آموزش کافی زنان برای دستیابی به پست‌های مدیریتی (توانمندسازی زنان) بسیار مهم است؛
- تجربه مدیریتی زنان نسبت به مردان بسیار کم است. نبود یا کمبود الگوهای مدیران موفق زن در سازمان‌ها و...



شکل ۱: مدل علی پژوهش

هر کدام از پژوهش‌های مزبور، بُعدی از موانع/عوامل و چالش‌های فراروی زنان در دست‌یابی آنان به سطوح مدیریتی را پژوهش کردند؛ اما در پژوهش حاضر تلاش شده است موانع در یک مدل هماهنگ، تنظیم و بررسی شود. این استراتژی در نوشتار باعث می‌شود برخلاف پژوهش‌های انجام شده قبلی، یک نظم ساختاری در پژوهش حاضر ایجاد شود تا با طبقه‌بندی هر یک از عوامل، اولویت تأثیرگذاری آنها مطالعه و بررسی شود.

چارچوب نظری

به تعبیر تالکوت پارسنز جامعه‌شناس شهیر آمریکایی بینش‌ها، دیدگاه‌ها و نظریه‌ها در یک ساخت و نظام، مبانی و یا چارچوب نظری را ارائه می‌کند که پژوهشگر بتواند در پرتو روشنایی آن، واقعیت‌ها را به‌درستی، اطمینان و شفافیت بیشتری بررسی و کاوش نماید. از این روی نظریه‌ها به‌ویژه نظریه‌های اجتماعی و فرهنگی، پژوهشگر و نگارنده پژوهش حاضر را توانا می‌سازد تا در حمایت نظریه‌های انتخاب شده و در نهایت در قالب چارچوب مدل نظری تهیه شده، موضوع پژوهش را با دقت تبیین کند. (کریپ ۱۳۸۶).

مسئله موضوع اشتغال و دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی یک مسئله پیچیده و موضوعی چندبُعدی و چند لایه است و برای کشف ابعاد آن نه تنها می‌بایست پژوهش‌های بین‌رشته‌ای انجام بگیرد بلکه در یک پژوهش هم می‌باید از نظریه‌های مختلفی بهره جست. در پژوهش حاضر برای رسیدن به هدف مزبور و ساختن چارچوب نظری پویا، جامع و کارآمد ابتدا بر اساس ابعاد موضوع و مسئله پژوهش نمودار و مدل علی طراحی و ابعاد مسئله مشخص شد (مدل علی شماره ۱).

پس از طراحی مدل علی و متناسب با هر یک از ابعاد آن، نظریه‌ها و دیدگاه‌ها نظری مرتبط‌ترین و

هر یک از آنها ارائه می‌شود. برای درک شفاف و روشن چارچوب نظری، قصد کردیم آن را در قالب جدول شماره ۳ تنظیم و تدوین کنیم. چارچوب مزبور بر اساس نظریه‌های جامعه‌شناسی، فرهنگ، مدیریت و روان‌شناسی اجتماعی تدوین و با مدل‌سازی مؤلفان طراحی شده است.

روش‌شناسی پژوهش

دانش از دو بنیان بنیادی بینش (نظریه) و روش شکل می‌گیرد و این دو، بال‌های پرندۀ دانش هستند که بدون هر یک از آنها و بدون هماهنگی و انسجام آن دو، دانش نمی‌تواند به سر منزل مقصد برسد. از این روی برای گذر از نظر و نظریه به عین و واقعیت و کاوش در دنیای واقعی روش‌ها، ابزارها و تکنیک‌های لازم است که چکیده آن در قالب جدول شماره ۴ ارائه می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

هدف مهم در هر پژوهش تدوین فرضیه‌ها و آزمون آنها است و پژوهشگر تمامی تلاش‌های خود در بخش ادبیات، مبانی و چارچوب نظری، روشی و تکنیکی پژوهش به‌ویژه گردآوری داده‌ها را به کار می‌گیرد تا فرضیه‌های پژوهش تدوین و آزمون گردد. در پژوهش حاضر با درک اهمیت جایگاه فرضیه‌ها، آنها را بر اساس چارچوب و مدل نظری، پژوهش‌های انجام شده، مشاهدات میدانی پژوهشگران، تدوین کردیم.

فرضیه‌ها به دلیل ماهیت توصیفی - مقایسه‌ای پژوهش و بر اساس سنجش و ارزیابی نظرات و گرایش پاسخگویان (مردان و زنان کارمند و مدیر) در ترجیح و رتبه‌بندی عوامل، موانع و چالش‌های فرهنگی و اجتماعی دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی تدوین شده است و تلاش دارد تا ترجیحات و اولویت نظرات را فرض آزمایی و تبیین کند (جدول ۴ و ۶).

جدول شماره ۳: فرایند تحلیلی، تبیینی و تفسیری میزان دستیابی زنان به سطوح مدیریتی (چارچوب نظری)

سطوح و فرض‌های تبیینی		چارچوب نظری (سطح تفسیری)			رویکرد و سطوح تحلیلی		
فرضیه (تجمیع شده)	نوع فرضیه	عامل	مفاهیم اصلی نظریه	نظریه‌های مورد استفاده	نظریه پرداز	سطح	رویکرد
نظام فرهنگی جامعه و میزان دستیابی زنان به سطوح مدیریتی را تعیین می‌کند	اصلی جامع	همه عوامل	۱- فرهنگ باورهای عمیق و قالبی ۲- فرهنگ و شبکه سازمانی ۳- فرهنگ خرد اجتماعی	همه - همه نظریه‌های پژوهش حاضر	همه - همه نظریه پردازان این جدول	- سازمانی - فردی - میان گروهی - جامعه‌ای	- درون‌نگر - سازمانی - برون‌نگر - ساختی - کارکردی
رتبه عامل فرهنگ باورهای عمیق و قالبی (در درون عامل) و در مقایسه با عامل‌های نظام فرهنگی جامعه و جنسیت برای تبیین دستیابی زنان به سطوح مدیریتی متفاوت است	مقایسه‌ای - ترجیحی اول	فرهنگ باورهای عمیق و قالبی اول	۱- باورهای تاریخی- اجتماعی ۲- باورهای دینی ۳- تقسیم کار جنسیتی ۴- نقش خانگی زن	- فمینیستی - رفاه - تواناسازی - برابری - جامعه‌پذیری	- موسر	- میان گروهی - تاریخی - فردی	- برون‌نگر - ساختی - کارکردی
رتبه عامل فرهنگ و شبکه سازمانی (در درون عامل) و در مقایسه با عامل‌های نظام فرهنگی جامعه و جنسیت برای دستیابی زنان به سطوح مدیریتی متفاوت است	مقایسه‌ای و ترجیحی دوم	فرهنگ شبکه سازمانی	۱- فرهنگ سازمانی ۲- ساختار سازمانی ۳- شبکه سازمانی ۴- ساختار مدیریت ۵- سقف مردسالار شایسته‌گزینی شبکه سازمانی	- ساختار - سازمانی - فرهنگ و رفتار سازمانی - سقف مردسالار - شایسته‌گزینی شبکه سازمانی - تبعیض سازمانی - سازمان‌های زن‌سالار	- اسکات - اوت - کارنگی - کانتر - هید - روچفیلد	- سازمانی - میان گروهی	- سازمانی - درون‌نگر - ساختی - کارکردی
رتبه عامل فرهنگ اجتماعی (در درون عامل) و هم در مقایسه با عامل‌های نظام فرهنگی جامعه و جنسیت برای تبیین دستیابی زنان به سطوح مدیریتی متفاوت است	مقایسه‌ای - ترجیحی سوم	فرهنگ اجتماعی خرد	۱- فرهنگ خانوادگی ۲- ساختار نظام شخصیتی زن ۳- تعارض نقش مهارت‌های فردی و مدیریتی	- بازار و تقسیم کار مدیریتی - فمینیستی - کار	- گری بگر - آدام اسمیت - ماکس وبر - نئوکلاسیک - پارکین	- میان گروهی - فردی	- برون‌نگر - ساختی - کارکردی

جدول شماره ۴: خلاصه عملیات روشی پژوهش حاضر

نام فعالیت	توضیح و نتیجه
تعریف و تحدید جامعه کارکنان رسمی شهرداری تهران مستقر در ستاد و مناطق ۲۲ گانه به تعداد ۴۳۴۷ نفر و تعداد ۳۵۶۵ مرد و ۷۸۲ آماری	نفر زن
شیوه نمونه‌گیری	نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای، تعیین خوشه‌ها، سپس تعریف آخرین خوشه و انتخاب نمونه‌ها بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده
حجم نمونه	انتخاب ۳۰۰ نمونه بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران
روش پژوهش	۱- پیمایش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پرسش‌نامه ۲- مشاهده همراه با مشارکت برای گردآوری داده‌های میدانی ۳- اسنادی و کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌های اسنادی، به ویژه در مورد متغیر وابسته و تعداد پست‌های مدیریتی و میزان اختصاص آن به زنان/ مردان
فرضیه‌ها	۱- فرضیه اصلی ۲- فرضیه‌های توصیفی نظرات پاسخگویان ۳- فرضیه‌های ترجیحی - مقایسه‌ای عامل‌ها ۴- فرضیه‌های مقایسه‌ای - ترجیحی دو وجهی ۵- فرضیه‌های توجیهی - مقایسه‌ای و جنسیت
ابزارهای گردآوری داده‌ها	۱- پرسشنامه ۲- فیش تحقیقاتی ۳- مشاهده
شیوه گردآوری داده‌ها	۱- مراجعه به نمونه‌های پژوهش و تکمیل پرسشنامه ۲- انجام مصاحبه پژوهشگر ۳- تکمیل فیش‌های تحقیقاتی
پیش و پس آزمون	۵ درصد از کل جامعه آماری به‌صورت پیش آزمون و پس آزمون انجام شده است
آماره‌های مورد استفاده	۱- شاخص‌های متمایل به مرکز مانند نما، میانه و میانگین ۲- شاخص‌های پراکندگی مانند واریانس و انحراف استاندارد ۳- جداول و نمودارها
آزمون‌های آماری	آلفا کرونباخ، خی دو، ویل کا کسون و دلبیو کندال
شاخص سازی	پس از تعریف نظری مفاهیم و متغیرهای فرضیه‌ها و مشخص کردن شاخص‌ها (گویه‌ها) اندازه‌گیری ضریب همبستگی گویه‌ها یا آزمون کرونباخ

شاخص سازی یا تعریف عملیاتی

در پژوهش حاضر هر یک از متغیرها تعریف عملیاتی شده و شاخص‌های ساخته‌شده در قالب گویه‌ها طراحی شدند. این گویه‌ها به صورت مختلف و با استفاده از تکنیک‌های تدوین پرسش‌نامه با روش پیمایش اجتماعی و با مراجعه به نمونه‌ها سنجش شدند.

یافته‌های پژوهش

به زعم بسیاری از پژوهشگران، نتایج و یافته‌های یک پژوهش به‌عنوان میوه فرآیند پژوهش بسیار مهم است. پژوهشگر با تمام تلاش می‌کوشد با طرح درست مسئله و پرسش‌های بنیادی و با بررسی ادبیات پژوهش و انتخاب جامع و کافی مبانی/ چارچوب بینشی و نظری و با به‌کارگیری کارآمد روش‌ها و تکنیک‌های پژوهشی به نتایج و یافته‌های راستین و

برای اینکه برخی مفاهیم و متغیرهایی که در فرضیه‌های پژوهش به کار برده شده است را اندازه‌گیری کنیم باید آنها در فرآیند تعریف عملیاتی و به زبان برخی از صاحب‌نظران حوزه روش‌شناسی پژوهش در فرآیند شاخص سازی، چنان آن مفاهیم و متغیرها را تعریف و شاخص سازی کنیم که بتوانیم به کمک آنها و به‌درستی، دقت و صحت بیشتر داده‌های پژوهش را گردآوری نماییم. اگر شاخص‌ها درست ساخته و به کار گرفته نشوند پژوهش دچار انحراف خواهد شد و واقعیت‌ها را به شفافیت نخواهد دید و آنها را نادرست اندازه‌گیری خواهد نمود. از این روی شاخص‌ها چشم یک پژوهش هستند و شاخص سازی تکنیک بسیار مهمی است (مهاجری ۱۳۸۹).

جدول شماره ۵: خلاصه اطلاعات مربوط به بافت جمعیت نمونه پژوهش

شماره	متغیرها	خلاصه اطلاعات
۱	جنس	۵۳ درصد زن و ۴۷ درصد مرد هستند
۲	سن	حدود ۴۷ درصد گروه سنی ۳۳-۳۴ سال قرار دارند و میانگین سابقه خدمت جمعیت نمونه حدود ۳۷ سال است
۳	تاهل	۸۱ درصد جمعیت نمونه متأهل هستند
۴	سابقه خدمت	حدود ۵۸ درصد افراد ۱۰ تا ۱۸ سال سابقه خدمت دارند و میانگین سابقه خدمت جمعیت نمونه حدود ۱۱ سال است
۵	سطح تحصیلات زمان استخدام	حدود ۴۰ درصد مدرک تخصصی دیپلم و ۴۶ درصد کارشناسی داشتند
۶	سطح تحصیلات حال حاضر	حدود ۱۴ درصد مدرک تحصیلی دیپلم و ۶۱ درصد کارشناسی دارند
۷	رشته تحصیلی زمان استخدام	حدود ۳۹ درصد علوم انسانی، ۲۰ درصد علوم ریاضی و فنی و ۳۱ درصد بی‌پاسخ
۸	رشته تحصیلی حال حاضر	حدود ۵۳ درصد علوم انسانی، ۱۷ درصد علوم ریاضی و فنی و ۲۶ درصد بی‌پاسخ

جدول شماره ۶: نتایج یافته‌های پژوهش در مورد نظرات و فرضیه‌های توصیفی عوامل

و موانع و دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی

شماره	عامل اصلی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه
۱	فرهنگ باورهای عمیق	عدم دست‌یابی به سطوح مدیریتی	زنان اولویت متغیر فرهنگ تاریخی - اجتماعی در دست‌یابی زنان	A- فرهنگ تاریخی
				B- فرهنگ دینی
				ترکیب A و B
۲	فرهنگ و شبکه سازمانی	عدم دست‌یابی به سطوح مدیریتی	زنان فرهنگ‌سازمانی بر عدم دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی	A- فرهنگ‌سازمانی
				B- شبکه سازمانی
				ترکیب A و B
۳	فرهنگ خرد اجتماعی	عدم دست‌یابی به سطوح مدیریتی	زنان متغیر ساختار شخصیتی بر دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی	A- فرهنگ خرد
				B- ساختار شخصیتی
				ترکیب A و B

اهمیت ساختار شخصیتی زنان نسبت به اولویت و اهمیت فرهنگ خانوادگی (در عامل فرهنگ خرد اجتماعی) در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی تأیید نمی‌شود.

تحلیل و تفسیر

با تأملی در جداول شماره ۶ و ۷ و با توجه به نتایج آزمون آماری فرضیه‌های پژوهش، می‌توان مدعی شد که تحلیل یافته‌های پژوهشی پژوهش‌ها و مطالعات مشابه با موضوع پژوهش حاضر که در فصل ادبیات پژوهش به آنها اشاره کردیم، مشابهت‌ها و همسانی‌های زیادی با همدیگر دارند و پژوهش حاضر در فرآیند تکمیلی پژوهش‌های مشابه قرار گرفته است. از این روی با تأیید و رد فرض‌های پژوهشی، بسیاری از بخش‌های نظری‌های موضوع پژوهش تأیید و تقویت می‌شود. به عبارت دیگر پژوهش حاضر به سهم خود در تقویت دانش نظری مرتبط و به‌ویژه در چارچوب نظری خود موفق بوده و تلاش‌هایش به ثمره و نتیجه رسیده است.

برای تأیید موارد مزبور و برای نتیجه‌گیری دقیق تر در ذیل به برخی نتایج اشاره و برخی از دستاوردهای پژوهش حاضر را عمده می‌کنیم.

۱) همان‌گونه که در بررسی ادبیات پژوهش گزارش شد یکی از مباحث محوری در ارتباط با توسعه، توسعه فرهنگی و خود آگاهی قشرهای اجتماعی و به‌ویژه زنان بود. تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که مخاطبان توسعه (در اینجا زنان) اول می‌بایست خود توسعه یابند تا با تشخیص مشکلات خود و موانع پیش رویشان، تلاش کنند بر آنها فائق آیند. در مرحله دوم محیط فرهنگی و اجتماعی مورد تعامل آنان نیز به این درجه از رشد و توسعه رسیده باشد که پذیرای تحرک و موفقیت آنها باشد. این محیط شامل فرهنگ، سازمان، خانواده و همکاران آنها در سازمان است.

مبتنی بر واقعیت دست یابد. از این روی یافته‌های پژوهش بسیار ارزشمند است و می‌تواند از یک طرف رهگشای پژوهش‌های جدید باشد و از طرف دیگر با ارائه پیشنهادها، گره‌گشای مشکلات و مسائل مرتبط با موضوع پژوهش شود.

ساختار جمعیت نمونه پژوهش در یک نگاه

برای درک واحد و یک پارچه از کلیت بافت جمعیت نمونه پژوهش و امکان مقایسه برخی از اطلاعات، تلاش کردیم در جدول شماره ۵ خلاصه‌ی از اطلاعات مربوط به جمعیت نمونه پژوهش را ارائه دهیم.

یافته‌های تبیینی پژوهش

برای فهم سریع و شفاف، ابتدا به صورت چکیده یافته‌های فرضیه‌های توصیفی در قالب جدول شماره ۶ ارائه و سپس بررسی بیشتر می‌شود.

نتایج فرضیه‌های تبیینی مقایسه‌ای - ترجیحی و درجه

اولویت آنها و فرضیه اصلی در یک نگاه

برای درک واحد، سریع، شفاف و مقایسه‌ای فرضیه‌های تبیینی پژوهش، نتایج آنها را در قالب جدول شماره ۷ ارائه می‌دهیم. قابل توجه و تاکید است که در جدول مزبور فقط اولویت فرضیه‌های تأیید شده ارائه شده است. از این روی اگر اولویت عامل یا متغیری تأیید نشده است هم مشخص می‌شود. به عنوان مثال اگر از میان متغیرهای تشکیل دهنده فرهنگ خرد اجتماعی، اهمیت و اولویت فرهنگ خانوادگی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی در شهرداری تهران بیشتر و اول می‌باشد پس معلوم می‌شود که اهمیت ساختار شخصیتی زنان در دست‌یابی آنها به سطوح مدیریتی در شهرداری تهران، کمتر و دوم است. این نتیجه‌گیری به این معنی است که فرضیه اولویت و

جدول شماره ۷: توزیع نتایج فرضیه‌های تأیید شده مقایسه‌ای - ترجیحی پژوهش و درجه اولویت آنها

ردیف	عنوان فرضیه	نتایج		آزمون‌های آموری و میزان آن
		تأیید فرضیه اهمیت اولویت		
۱	نظام فرهنگی جامعه میزان دست‌یابی به سطوح مدیریتی را تعیین می‌کند	تأیید	-	دبلیو کندال (۰/۴۳۴) خی دو (۱۳۲/۶۰۳)
۲	اولویت عامل فرهنگ و شبکه سازمانی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی	-	اول	رتبه‌بندی (۲/۶۶)
۳	اولویت عامل فرهنگ خرد اجتماعی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی	-	دوم	رتبه‌بندی (۱/۶۷)
۴	اولویت عامل فرهنگ باورهای عمیق و قالبی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی	-	سوم	رتبه‌بندی (۱/۶۶)
۵	نظرات زنان و مردان در اهمیت عوامل دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی متفاوت است	تأیید	-	یو-من-وایت نی (۱۴۳۲/۵۰۰) دبلیو ویل کاکسون (۴۵۱۳/۵۰۰) توزیع نرمال (-۵/۵۹۰)
۶	زنان به موانع دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی بیشتر اهمیت می‌دهند	تأیید	-	رتبه‌بندی برای زنان (۹۳/۸۲) برای مردان (۵۷/۸۷)
۷	اهمیت و اولویت عامل فرهنگ و شبکه سازمانی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی از نظر زنان	-	بیشتر	رتبه‌بندی برای زنان (۲/۸۷) برای مردان (۲/۴۴)
۸	اهمیت اولویت عامل فرهنگ باورهای عمیق و قالبی برای دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی از نظر مردان	-	بیشتر	رتبه‌بندی برای مردان (۱/۹۰) برای زنان (۱/۴۴)
۹	اهمیت اولویت عامل فرهنگ خرد اجتماعی برای دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی از نظر زنان	-	بیشتر	رتبه‌بندی برای زنان (۱/۶۹) برای مردان (۱/۶۶)
۱۰	اولویت متغیرهای تشکیل‌دهنده عامل فرهنگ باورهای عمیق و قالبی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی متفاوت است	تأیید	-	دبلیو کندال (۰/۲۹۰) خی دو (۳۹/۲۰۰)
۱۱	اهمیت فرهنگ تاریخی و اجتماعی نسبت به فرهنگ دینی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی	تأیید	بیشتر	رتبه‌بندی (۷۱/۱)
۱۲	اولویت متغیرهای تشکیل‌دهنده عامل فرهنگ و شبکه سازمانی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی متفاوت است	تأیید	-	دبلیو کندال (۰/۱۲) خی دو (۲۱/۵۱۴)
۱۳	اهمیت فرهنگ سازمانی نسبت به شبکه سازمانی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی	تأیید	بیشتر	رتبه‌بندی (۱/۵۳)
۱۴	اهمیت متغیرهای تشکیل‌دهنده فرهنگ خرد اجتماعی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی متفاوت است	تأیید	-	دبلیو کندال (۰/۱۷) خی دو (۲۱/۵۴۱)
۱۵	اهمیت فرهنگ خانوادگی نسبت به ساختار شخصیتی زنان در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی	تأیید	بیشتر	رتبه‌بندی (۱/۶۷)

دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی را از پیش روی خود بر دارند.

۴) یکی از مباحث مهم در بازدارندگی زنان در مشارکت و دست‌یابی آنان به سطوح مدیریتی در جامعه ایرانی، طیف پیچیده متغیرهای اثرگذار است. از جمله این عوامل و متغیرها عدم تفکیک عرف‌ها، سنت‌های قومی، تصورات کلیشه‌ای و قالبی تاریخی و اجتماعی در مورد تقسیم‌کار جنسیتی از آموزه‌های دینی است. این موضوع در مباحث نظری و چارچوب نظری پژوهش حاضر نیز مورد توجه قرار گرفته است (فرضیه عامل فرهنگ باورهای عمیق و قالبی).

یافته‌های پژوهش و نتایج آزمون‌های آماری پژوهش حاضر، بیان‌گر این پیچیدگی و عدم تفکیک حوزه‌های مربوط است. مردان جامعه آماری پژوهش حاضر به تصورات کلیشه‌ای و قالبی سنتی، تاریخی و اجتماعی تقسیم‌کار زنان اعتقاد بیشتری دارند و با آغشته کردن آنها به باورها و احکام دینی (حکمی و توصیه‌ای)، معتقد به عدم حضور و مشارکت زنان در عرصه‌های عمومی و به‌ویژه در سطوح مدیریتی هستند. عدم برداشت ناب و شفاف از دین می‌تواند یکی از مشکلات و موانع چالش‌های فرا روی زنان در دست‌یابی به سطوح مدیریتی باشد.

۵) نگرش‌های متفاوت زنان و مردان به عوامل و موانع و چالش‌های فراروی زنان در دست‌یابی به سطوح مدیریتی یکی از یافته‌های پژوهشی است. مبانی نظری این یافته‌ها در فصل دوم و به‌ویژه در نظریه سقف شیشه‌ای و باوجود تفاوت‌های جدی در قلمرو شبکه سازمانی و عدم وجود الگوهای مدیریتی و حمایت‌های گروهی از زنان و وجود شبکه‌های حمایتی از مردان برای دست‌یابی به سطوح مدیریتی سازمان‌هاست. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد، نوع و اولویت نگاه زنان و مردان جامعه آماری پژوهش حاضر به محیط پیرامون، سازمان کاری، عوامل و موانع

از این روی می‌بایست توسعه فرهنگی رخ دهد و از طرف دیگر ساختار و روابط حاکم بر سازمان تغییر یابد. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند توسعه یافتگی فرهنگی و تعدیل موانع و چالش‌های فرهنگی برای دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی و یا هر موفقیت دیگر مهم است.

۲) در بخش نظری پژوهش حاضر و به‌ویژه در دو سطح از آنها (شبکه و فرهنگ‌سازمانی) و هم چنین نظریه‌های مربوط به فرهنگ توسعه و نظریه‌های اقتصادی - اجتماعی، عوامل مزبور مورد توجه و تأکید بودند. چارچوب نظری پژوهش حاضر، دست‌یابی زنان را در گرو نظام و ساختار شخصیتی زنان (توسعه یافتگی زنان) و ساختار، شبکه و فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان محیط تعاملی زنان در شهرداری تهران می‌داند. (مدل نظری - علی پژوهش)

با توجه به مباحث مزبور، یافته‌های پژوهشی پژوهش حاضر قابل‌تأمل و نتیجه‌گیری از آن بسیار مهم است. یافته‌ها نشان می‌دهد که عامل ساختار فرهنگ‌سازمانی در دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی در شهرداری تهران بسیار مهم بوده و اولویت آن در میان عوامل اول و از همه بیشتر است. جامعه آماری پژوهش حاضر معتقد است که مهم‌ترین موانع و بیشترین چالش مربوط به فرهنگ‌سازمانی است.

۳) بنا به یافته‌های پژوهشی پژوهش حاضر، زنان مشکلات ساختار شخصیتی و فرهنگ خانوادگی خود را بیشتر از مردان یک مانع و چالش می‌دانند. با توجه به شاخص‌های تشکیل دهنده این عامل، نتایج یافته‌های پژوهشی پژوهش‌های مشابه تأیید می‌شود که زنان از ضعف‌های ساختاری روانی - اجتماعی، عدم اعتماد به نفس، خود باوری رنج می‌برند و گرفتار کارکردهای آشکار و پنهان تعارض نقش‌شان هستند و کمتر قادرند به این مشکلات فائق آیند تا موانع

تاریخی و اجتماعی از باورهای ناب دین به‌ویژه از طرف زنان شروع شده است، ولی از نظر روانی و به‌خصوص روانی - اجتماعی و مهارت‌های مدیریتی و رفتاری آمادگی کمتری وجود دارد.

(۵) سنت‌های ایران کهن در مانایی و ماندگاری، عمیق تر از فرهنگ دینی هستند و عناصر فرهنگی خود را به صورت مختلف از جمله با آغشته کردن به رنگ دینی ماندگارتر می‌کنند.

(۶) ساخت معرفت‌شناختی جامعه آماری (شهرداری تهران) در مورد دین و باورهای سنتی تغییر کرده است و بسترهای فرهنگی مناسب برای حضور زنان در سطوح مدیریتی در حال آماده شدن است.

(۷) یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد عوامل فرهنگی مهم و نظام فرهنگی مهم‌تر است و برای رفع موانع و چالش‌های پیش روی زنان در دست‌یابی به سطوح مدیریتی و تقویت عوامل موثر مثبت اثرگذار می‌بایست به همه عناصر فرهنگی مرتبط با موضوع، ساخت و کارکردشان توجه کرد و متناسب با کلیت نظام فرهنگی جامعه برنامه‌ریزی فرهنگی کرد.

منابع و مأخذ

- (۱) شادی‌طلب، ژاله. (۱۳۸۱). توسعه و چالش‌های زنان ایران. تهران: نشر قطره.
- (۲) سفیری، خدیجه. (۱۳۸۰). موانع و مشکلات اشتغال زنان و تأثیر و پیامدهای آن. مجله کار و جامعه، شماره ۳۹.
- (۳) رقیمی، اعظم. (۱۳۸۸). بررسی جامعه‌شناختی موانع پیشرفت زنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بافت با استاد راهنمایی اصغر مهاجری.

دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی متفاوت است و آنان بر اساس نگرش جنسیتی خود و بر اساس فرهنگ قالبی و کلیشه‌ای جنسیتی و جامعه‌پذیری‌شان، واقعیت‌های پیرامون خود را تفسیر می‌کنند.

نتیجه‌گیری

نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهشی بیان گر آن است که فضای ساختاری و فرهنگ‌سازمانی با تأثیر از سلطه و رسوخ نظام فرهنگی جامعه به‌عنوان مهم‌ترین، اثرگذارترین و نزدیک‌ترین محیط تعاملی جهان کار و اشتغال زنان در دست‌یابی آنان به سطوح مدیریتی موثر است. از این روی:

(۱) برای رفع موانع و چالش‌های فراروی زنان در دست‌یابی به سطوح مدیریتی و ارتقای شغلی می‌بایست مهارت‌ها، تکنیک‌ها و بالاخره توانمندی‌های زنان با ارائه آموزش‌های تخصصی افزایش داد. آموزش‌های تخصصی و تحصیلات تکمیلی بسیار مهم است.

(۲) باید فضا و سپهر روانی - اجتماعی زنان چنان توسط دیگران و به‌ویژه خودشان مدیریت شود که ایمان، باور و اعتماد به نفس زنان برای حضور در عرصه‌های عمومی و پیشرفت در سطوح شغلی تقویت شود.

(۳) جامعه و فرهنگ عمومی با ایمان به تفاوت جنس و جنسیت می‌بایست، نقش‌های جنسیتی زنان را باز تعریف کند و بر اساس مبانی دینی و واقعیت‌های روزگار، نقش‌های خانگی زنان تغییر یابد تا تعارض نقش زنان کاهش یابد.

(۴) یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد، بسترهای فرهنگی جامعه برای تغییر شرایط مشارکت زنان و پیشرفت شغلی آنها و دست‌یابی‌شان به سطوح مدیریتی حداقل در پایتخت آماده می‌شود (نتایج فرضیه). این آمادگی از تفکیک باورهای سنتی،

- ۴) ناجی راد، محمدعلی. (۱۳۸۲). موانع مشارکت زنان. تهران: انتشارات کویر.
- ۵) صحرائیان، سید مهدی. (۱۳۷۸). اقتصاد ایران؛ تولید گرایی. تهران: انتشارات معارف.
- ۶) کریپ، یان. (۱۳۸۶). نظریه‌های اجتماعی مدرن. ترجمه‌ی عباس مخبر. تهران: انتشارات آگاه.
- ۷) مهاجری، اصغر. (۱۳۹۲). تکنیک‌های پژوهش در علوم اجتماعی، جزوه آموزشی.
- ۸) ملک محمدی، فاطمه. (۱۳۹۱). بررسی فرهنگی چالش‌ها و موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- 9) Chung. Jane (2001) The Effects of Rate Sex and Rate Sex on Managerial Performance Evaluation, Australian journal of Management, (2), 26.
- 10) Human Development Report (2000). New York: Ooxford University Press. Pp157-168.