

## رابطه بین رفتارهای تحکم‌آمیز معلمان زن و مرد مدارس ابتدائی با میزان مقبولیت آنان در ارزشیابی مدیران

حمیدرضا عریضی\*، پروین بهادران\*\*، مریم فاتحی‌زاده\*\*\*

**چکیده:** هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رفتار تحکم‌آمیز در عملکرد معلمان زن و مرد در مدارس و میزان مقبولیت و ارزشیابی عملکرد آنها توسط مدیران بود. جمعیت نمونه ۷۹ نفر معلم و ۷۹ نفر مدیر (زن و مرد) هستند و ابزارها: مقیاس صفات بین فردی ویگینز، ارزشیابی عملکرد وین‌لیدن، اعوجاج اهواز و رفتار تحکم‌آمیز بولینو و ترنلی و با شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. نمرات بدست آمده با استفاده از شیوه رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که رفتار تحکم‌آمیز برای مردان مقبولیت می‌آورد برعکس از مقبولیت زنان می‌کاهد و در مورد ارزشیابی عملکرد آنها نتایج مشابه است ( $p < 0.05$ ) و بین جنسیت معلم و رفتار تحکم‌آمیز وی رابطه معنی‌داری وجود دارد (B رگرسیون برای مردان مثبت و برای زنان منفی است). این یافته‌ها مدل تعامل رفتار و جنسیت را تأیید می‌کند. یافته‌ها همچنین با توجه به اصول نظری مدل‌های دیگر نیز مورد بحث قرار گرفته‌اند.

**واژه‌های کلیدی:** رفتار تحکم‌آمیز، مقبولیت، ارزشیابی عملکرد، مدیران زن، معلمان زن، مدیران مرد، معلمان مرد

### مقدمه و طرح مسئله

شروع جنسیت براساس تفاوت‌های مربوط به کروموزوم‌ها است. هر کروموزوم رشته‌ای از DNA است که در بردارنده اطلاعات ژنتیکی است. انسان دارای ۴۶ کروموزوم است که رشد او را برحسب نژاد، جنسیت، رنگ پوست، حالت مو، رنگ چشم، ساختمان بدن و سایر جنبه‌های جسمی مشخص می‌کند. یک جفت کروموزوم نیز جنسیت زیستی هر فرد را تعیین می‌کنند (بارون<sup>۱</sup> و برن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴ به نقل از نجاریان، ۱۳۷۷: ۳۰).

Dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir  
Bahadoran@nm.mui.ac.ir  
Fatehizadeh@edu.ui.ac.ir

1. Baron  
2. Byrne

\* استادیار گروه روانشناسی دانشگاه اصفهان  
\*\* عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان  
\*\*\* استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

«جنسیت» سازه‌ای فرهنگی است، در حالی که «جنس» تعریفی بیولوژیکی است. (بم<sup>۱</sup>، ۱۹۸۱، گیلیگان<sup>۲</sup>، ۱۹۸۲، اسپنس<sup>۳</sup> و هلمریج<sup>۴</sup>، ۱۹۷۴، ویلیامز<sup>۵</sup> و بست<sup>۶</sup>، ۱۹۹۰). در این مقاله «جنسیت» به طبقه‌بندی اجتماعی - روانشناسی مردانگی<sup>۷</sup> و زنانگی<sup>۸</sup> و «جنس» به طبقه‌بندی بیولوژیکی مرد و زن اشاره می‌کند.

دو طبقه از خصوصیات که به مردانگی و زنانگی مربوط می‌شود به ترتیب فردگرایی<sup>۹</sup> و جمع‌گرایی<sup>۱۰</sup> هستند. فردگرایی شامل جرأت‌ورزی، کنترل و تسلط داشتن، رفتار تحکم‌آمیز، پرخاشگری، بلندپروازی، سلطه‌گری، پر قدرت و محکم بودن، استقلال، متکی به خود و با اعتماد به نفس بودن، رقابت طلبی و جاه‌طلبی است. جمع‌گرایی شامل نگرانی در مورد رفاه و سعادت دیگران، مراقبت، پرورش، تربیت، ابزار عواطف، همدلی و یگانگی، مددکاری و پشتیبانی و از خودگذشتگی و نوع‌دوستی است. فردگرایی معادل رفتار فردی و متمرکز بر تکالیف است. درحالی که جمع‌گرایی معادل رفتار گروهی مشترک و اجتماعی است. بیلز<sup>۱۱</sup> (۱۹۵۰) در تحقیقی در مورد تعامل در گروه‌های کاری آزمایشگاهی کوچک و بدون رهبر که همگی مرد بودند، دو دسته فعالیت‌های مجزا از هم شناسایی کرد که عبارتند از فعالیت‌های «کاری» که به صورت نقش و مشارکت مستقیم در کار یک گروه تعریف می‌شود و فعالیت‌های «عاطفی - اجتماعی» که به صورت مشارکت مستقیم در حفظ روابط ارضاء‌کننده روحی و بین فردی مابین اعضاء گروه تعریف می‌شود. استاگدیل<sup>۱۲</sup> و همکارانش (۱۹۷۴) توانستند مدلی دو عاملی در رهبری و رفتار گروهی به وجود آورند که شامل «اجرای ساختار» (رفتار مبتنی بر کار) و «ملاحظه» (رفتار با سوگیری مردمی) می‌باشد. گروه میشیگان نظریه چهار عاملی رهبری و رفتار گروهی را عرضه کردند که دو عامل تأکید بر هدف و تسهیل کار، رفتارهای مبتنی بر کار و دو عامل دیگر حمایت و تسهیل تعامل، رفتارهایی با سوگیری مردمی بودند (باورز<sup>۱۳</sup>

- 1 . Bem
- 2 . Gilligan
- 3 . Spence
- 4 . Helmreich
- 5 . Williams
- 6 . Best
- 7 . Masculinity
- 8 . Femenity
- 9 . Agenticism
- 10 . Communalism
- 11 . Bales
- 12 . Stogdil
- 13 . Bowers

رابطه بین رفتارهای تحکم‌آمیز معلمان زن و مرد با میزان مقبولیت آنان ۶۵

و سی‌شور<sup>۱</sup>، ۱۹۶۶: ۲۴۰). و در نهایت نظریه وابستگی رهبری فیدلر<sup>۲</sup> است که تمایز اصلی بین رفتار «مبتنی بر کار» در مقابل رفتار «مبتنی بر رابطه» را معرفی می‌کند (فیدلر، ۱۹۷۸: ۲۱۴). بیلز و همکارانش مشاهده کردند که معمولاً گروه‌ها وظایف و رهبری‌های اجتماعی متفاوتی ارائه می‌کردند و پیش‌بینی کردند که مردان به عنوان رهبر کاری و زنان به عنوان رهبر اجتماعی در گروه‌هایی متشکل از هر دو جنس ظاهر می‌شوند (بیلز، ۱۹۵۰).

این نکته بازتاب هنجارها و نرم‌های فرهنگی اکثر خانواده‌ها است که در آن رهبری خانواده با مردی پرجرات و دارای رفتار تحکم‌آمیز است که فعالیت‌های کاری خانواده را اداره می‌کند و «دستیار رهبری» که زنی حامی و پشتیبان است و فعالیت‌های اجتماعی و عاطفی خانواده را اداره می‌کند. در واقع مطالعه فراتحلیل ایگلی<sup>۳</sup> و کاراو<sup>۴</sup> (۱۹۹۱: ۶۹۱) از پیدایش رهبری جنسی در گروه‌های کاری متشکل از هر دو جنس نشان داد که مردان گرایش شدیدتری دارند که دست به رفتار کاری زده و به عنوان رهبری کاری و رهبر کلی ظاهر شوند و زنان رهبری اجتماعی را به عهده می‌گیرند. عریضی (۱۳۸۶) نشان داد که از نظر فاصله اجتماعی، ایران مشابه فرهنگ شرق و از نظر فردگرایی جمع‌گرایی مشابه فرهنگ غرب است و بنابراین رفتار تحکم‌آمیز مطلوب قلمداد می‌شود. هدف تحقیق حاضر بررسی اعتبار تمیزی رفتار تحکم‌آمیز در میان دو جنس است.

شیوه‌ای که از طریق آن نظریه‌های مختلف، تمایزهای رفتار فردگرا و جمع‌گرا را با جنسیت مربوط می‌سازند، بسته به این که گروه متشکل از چه جنسی باشد بر پیش‌بینی آنها در مورد رفتار درون گروهی و جنس فرد تأثیر می‌گذارد. به‌طور کلی تمایز بین فعالیت کاری و فعالیت عاطفی - اجتماعی به صورت رفتار فردگرا در مقابل رفتار جمع‌گرا در رابطه با مسائل جنس و جنسیت تعبیر شده است. توافق زیادی بر سر این که چگونه این تمایز و تفاوت در محیط‌های کار گروهی تبیین می‌شود وجود دارد. از جمله این که: رفتار فردگرایی کاری در گروه‌های کاری با ایجاد روابط نسبتاً سلسله‌مراتبی بین اعضاء، رهبری متمرکز، ساختارهای نفوذی، سطوح نسبتاً بالای فعالیت اجتماعی و سطوح نسبتاً پایین فعالیت کاری در گروه‌های کاری ظاهر می‌شود. (بردال<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶: ۲۳).

---

1. Seashore  
2. Fiedler  
3. Eagly  
4. Karau  
5. Berdahl

در پژوهش حاضر سعی شده یکی از رفتارهای فردگرا یعنی رفتار تحکم‌آمیز در مردان و زنان مورد بررسی قرار گرفته و تعامل بین جنسیت، بروز رفتارهای تحکم‌آمیز و مقبولیت فرد بروز دهنده این رفتار از نظر مدیر سازمان بر حسب جنسیت تعیین گردد. به این منظور ابتدا به بررسی تئوری‌های موجود در زمینه جنسیت و رفتار فردگرا و جمع‌گرا پرداخته و سپس به بررسی تحقیقات انجام گرفته پیرامون رابطه بین رفتارهای فوق و میزان مقبولیت اجتماعی می‌پردازیم.

## مبانی نظری

### نظریه‌های مرتبط با جنسیت و رفتار فردگرا و جمع‌گرا

بردال (۱۹۹۶: ۲۳) نظریه‌های موجود در زمینه رفتار مرتبط با جنسیت را در سه رویکرد و ۶ مدل مورد بررسی قرار داده است. نظریه‌های روانشناسی جنسیت معمولاً برکنش صفات و خصوصیات فردی در توجیه و توضیح رفتار تأکید می‌کردند، ولی اخیراً توجه زیادی به نقش موقعیت و بافت شده است. می‌توان نظریه‌های موجود در این زمینه را به سه رویکرد تقسیم کرد: ۱. رویکرد صفات<sup>۱</sup>، ۲. رویکرد انتظارات<sup>۲</sup>، ۳. رویکرد بین فرهنگی<sup>۳</sup>. در رویکرد صفات فرض بر آن است که خصوصیات فردی و ویژگی‌های درونی تعیین کننده رفتار است. در رویکرد انتظارات تصور می‌شود که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی برجسته و چشمگیر، انتظارات رفتاری را شکل می‌دهند و این انتظارات، رفتار درون گروهی را هدایت می‌کند. رویکرد بین فرهنگی عناصر رویکردهای صفات و انتظارات را ترکیب می‌کند، با این تصور که افراد از پیشینه‌های فرهنگی مختلف یا از مقام و منزلت اجتماعی متفاوت، بطور نظام‌مندی در معرض انتظارات و تجربیات متفاوتی در طول عمرشان قرار گرفته‌اند و در نتیجه خصلت‌ها و صفات اکتسابی متفاوت و جایگاه‌ها و مقام‌های اجتماعی مختلفی در بافت یک گروه دارند و براساس تعامل این خصلت‌ها در یک بافت فرهنگی خاص رفتار می‌کنند. نظریه‌هایی که بر پایه این رویکردهای مختلف هستند، پیش‌بینی‌های متفاوتی در مورد رفتار زنان و مردان در موقعیت‌های مختلف اجتماعی، خانوادگی، شغلی و غیره خواهند داشت.

1. Trait Approach
2. Expectations Approach
3. Multicultural Approach

رابطه بین رفتارهای تحکم‌آمیز معلمان زن و مرد با میزان مقبولیت آنان ۶۷

از رویکردهای فوق ۶ مدل در مورد رابطه جنسیت و رفتار به وجود آمده که هر یک پیش‌بینی کننده رفتار زنان و مردان در موقعیت‌های مختلف است:

۱- **مدل همانندی جنسی<sup>۱</sup> (بدون تفاوت جنسی):** طبق این مدل، بروز رفتارهای مختلف از زنان و مردان تابع جنسیت آنها نیست، بلکه تابع تفاوت‌های فردی آنها مثل توانایی، نقش کاری، انگیزه و غیره است و صفات و خصلت‌ها در این مدل مستقل و مجزا از جنس در نظر گرفته می‌شود. بنابراین بروز رفتار تحکم‌آمیز، مستقل از جنس بوده و به ویژگی‌های فردی زنان و مردان بستگی دارد و در نتیجه احتمال بروز آنها در مردان و زنان مساوی است. طبق این مدل احتمال بروز رفتار تحکم‌آمیز در مردان و زنان مساوی بوده و تفاوتی در میزان مقبولیت فرد بروز دهنده این رفتار با توجه به جنسیت‌اش وجود ندارد (برادل، ۱۹۹۶: ۲۶). این مدل مطابق با فرضیه آماری (صفر) پژوهش حاضر است که مثلاً رفتار تحکم‌آمیز معلمان زن و مرد مقبولیت یکسانی در بین مدیران و دانش‌آموزان دارد. همچنین قضاوت در مورد عملکرد معلمان زن و مرد یکسان بوده و تفاوت معنی‌داری ندارد، با این حال مدل‌های بعدی در جهت فرضیه پژوهش یعنی تفاوت قضاوت در مورد عملکرد زنان و مردان می‌باشد.

۲- **مدل تفاوت‌های جنسی کلیشه‌ای<sup>۲</sup>:** نظریه‌هایی که بر تفاوت‌های جنسی در رفتار (چه به صورت ذاتی و چه اکتسابی) تأکید دارند، در طول تاریخ روان‌شناسی همیشه رایج بوده‌اند و معمولاً تفاوت‌های سازگار و متناسب با عقاید فرهنگی را به عنوان یک اصل می‌پذیرند. مثلاً نظریه‌های زیستی - اجتماعی (به عنوان مثال باس<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۰: ۲۴؛ شیلدز<sup>۴</sup>، ۱۹۷۵: ۷۴۹؛ بلییر<sup>۵</sup>، ۱۹۸۴ و گیلی<sup>۶</sup>، ۱۹۸۷) بر این عقیده‌اند که تفاوت‌های جنسی در رفتار نتیجه تفاوت‌های جنسی بیولوژیکی هستند که از رفتار جفت‌گیری که بقاء گونه‌ها را در طول تکامل بهینه می‌سازد، نشأت می‌گیرد. نظریه روانکاوی فروید نیز بر این اصل است که تفاوت‌های جنسی روانشناسی ناشی از تجارب دوران کودکی است که این تجارب با جنس بیولوژیکی تعیین می‌شود و نتیجه آن خصلت‌های فردی متفاوتی است که در هر دو جنس شکل می‌گیرد. تئوری جدید روانکاوی چارچوبی عمومی برای مطالعه تفاوت‌های جنسی است برای نمونه گیلیگان (۱۹۸۲: ۷۵) چادورو<sup>۷</sup> (۱۹۷۴: ۵۱) که از درمانگران نظریه روابط شیء است، معتقد است که پسران و دختران تصورات متفاوتی از خود دارند، اما نمی‌توانند خود را با شباهت و وابستگی به مادرشان

- 1 . No Sex Differences
- 2 . Stereotypical Sex Differences
- 3 . Buss
- 4 . Shields
- 5 . Bleier
- 6 . Gailey
- 7 . Chadorow

توصیف کنند، چرا که پدران شان غیرقابل دسترس هستند، بنابراین پسرها در حالی رشد می کنند که نمی توانند عمیقاً با دیگران رابطه برقرار کنند و به آنها وابستگی پیدا کنند و خودپنداره‌ای دارند که با استقلال، تمایز، رقابت‌جویی و جاه‌طلبی تعریف شده و آنها را برای کار در بیرون از خانه آماده می کند. دختران خود را با شباهت به مادرشان توصیف می کنند و ارتباط نسبتاً مداوم و مستمری را با او تجربه می کنند، بنابراین ظرفیت و قابلیت بالایی برای وابسته بودن دارند و خودپنداره‌ای دارند که همراه با وابستگی و ارتباط شکل گرفته و تعریف شده و آنها را برای مادر شدن آماده می کند.

۳- مدل طرحواره جنسیتی<sup>۱</sup>: تئوری طرحواره جنسیتی بم (۱۹۸۷) از تئوری آندروژنی<sup>۲</sup> او نشأت می گیرد. این مدل بر جنس روانشناختی (یا هویت نقش جنسیتی) تأکید می ورزد و نه بر جنس بیولوژیکی (مرد یا زن بودن) و مردانگی و زنانگی را به لحاظ نظری ارتوگونال<sup>۳</sup> در نظر می گیرد. افرادی که به خود در صفات زنانگی نمره بالا و در صفات مردانگی نمره پائین می دهند، «زن» و افرادی که به خود در صفات مردانگی نمره بالا و در صفات زنانگی نمره پائین می دهند، «مرد» و کسانی که به خود در هر دو صفات مردانگی و زنانگی نمره بالا می دهند «دو جنسیتی» و کسانی که در هر دو صفت به خود نمره پائین می دهند «نامتمایز» تلقی می شوند. بم اظهار می کند که فردی که شخصیت دو جنسیتی دارد، از همه سالمتر است، چرا که در شرایط و موقعیت‌های مختلف با به کارگیری روش‌های مناسب در پاسخ دادن انعطاف‌پذیرتر از دیگران است. افراد دو جنسیتی (آندروژن) از آنجا که قادرند هم رفتارهای رقابتی و هم رفتارهای اجتماعی را انجام دهند، بنابراین هم برای جایگاه و موقعیت‌های رهبری اجتماعی و هم موقعیت رهبری کاری با هم رقابت می کنند. آنها استقلال مردانه و مهر ورزی زنانه را توأم با یکدیگر دارند. نتایج پژوهش‌های اخیر ضمن تأیید دیدگاه بم، نشان داده‌اند که افراد آندروژن عزت نفس بالاتری دارند و در بین همسالان‌شان در مقایسه با افراد دارای نقش جنسیتی سنت‌گرایانه، از محبوبیت بیشتری برخوردارند. (مبجر<sup>۴</sup>، کارینول<sup>۵</sup> و دوکس<sup>۶</sup>، ۱۹۸۱، ماساد<sup>۷</sup>، ۱۹۸۱، اسپنس<sup>۸</sup>، ۱۹۸۱، به نقل از نجاریان و خدارحیمی، ۱۳۷۷: ۳۶).

یافته‌ها آشکارا از مطلوبیت صفت آندروژنی حکایت می کند، لیکن چون شخص آندروژن تعداد زیادی از صفات زنانه

- 1 . Gender Schema
- 2 . Androgyny
- 3 . Orthogonal
- 4 . Major
- 5 . Cornevale
- 6 . Deaux
- 7 . Massad
- 8 . Spence

رابطه بین رفتارهای تحکم‌آمیز معلمان زن و مرد با میزان مقبولیت آنان ۶۹

و مردانه را دارد، این که کدام یک از مؤلفه‌های زنانه و مردانه آندروژنی در وهله اول مسئول سطح بالای عزت نفس و سازگاری ویژه این افراد است، قدری سردرگمی ایجاد می‌کند. پژوهشگران دریافته‌اند که مؤلفه مردانه آندروژنی در عزت نفس این افراد سهم بیشتری دارد و مؤلفه زنانه آن از این جهت تأثیری بسیار اندک دارد (لامک<sup>۱</sup>، وایتلی<sup>۲</sup>، ۱۹۸۲؛ به نقل از نجاریان و خدارحیمی، ۱۳۷۷: ۳۷).

۴- مدل نقش‌های جایگاهی<sup>۳</sup> (موقعیتی): نظریه‌های مارکسیستی و نظریه سوسیالیستی فمینیستی استیلیای مردان در مجموع مدل نقش‌های جایگاهی را شکل می‌دهند فردریک انگلس<sup>۴</sup> (۱۹۷۸: ۱۱۷) منشأ پیدایش برتری و استیلیای مردان را در حوزه‌های کاری زنان و مردان که نسبتاً مجزا و مکمل هم بودند پیدا کرد که این منشأ دستیابی به اموال شخصی را برای مردان برای اولین بار میسر ساخت و مردان و زنان را از هم جدا ساخته و آنها را به ترتیب به حاکمان اولیه و طبقات ستم‌دیده تقسیم کرد. به این صورت که پس از این که داشتن اموال شخصی رایج شد، قدرت و اعتبار و وجه اجتماعی و ارزش، به دستیابی و مالکیت منابع مادی وابسته بود و مردان دسترسی بیشتری به این منابع داشتند و از آنها در جهت افزایش قدرت خود استفاده می‌کردند. زنان به نقش‌های کاری در خانه محدود شده و به تدریج از ارزش نقش‌های اجتماعی و کاری آنها کاسته شد و حتی خود زنان نیز تحقیر شدند: «در خانواده شوهر مظهر بورژوازی و زن مظهر پرولتاریایی است» (انگلس، ۱۹۷۸: ۶۳).

مارکسیست‌ها و فمینیست سوسیالیست‌های مدرن معتقدند که کاری که زنان معمولاً بیرون از خانه پیدا می‌کردند، بازتابی از نقش‌های خدمتکاری آنها بوده است. مثل منشی‌گری، پرستاری، مهمانداری، و معلمی کلاس‌های ابتدایی که در تمامی این کارها زنان به بچه‌ها یا افراد بالادستی که مرد بودند کمک می‌کردند و از آنها مراقبت می‌کردند. گاتک<sup>۵</sup> و همکارانش (۱۹۸۲) نیز به این پدیده پی‌برده و آن را «سرایت نقش جنسی» نامیدند. طبق نظر آنها در هر حیطه کاری، چه به صورت عمومی و چه خصوصی، زنان در نقش‌هایی که ارزش کمتری دارند و کمتر حمایت می‌شوند و مردان در نقش‌های نفوذی‌تر و نقش‌هایی که از نظر کاری ارزشمند هستند و نقش‌های مدیریتی قرار داده می‌شوند.

- 1 . Lamke
- 2 . Whitley
- 3 . Status Roles
- 4 . Fredrick Engles
- 5 . Gutek
- 6 . Sex- role Spillover

۵- مدل تعامل رفتار و جنسیت: چون این مدل، مدل مفهومی پژوهش حاضر است با تفصیل بیشتری به آن پرداخته می‌شود. نظریه نقش‌های اجتماعی<sup>۱</sup> ایگلی<sup>۲</sup> (۱۹۸۷) و مدل تعاملی رفتار وابسته و جنسیت (داکس<sup>۳</sup> و میجر<sup>۴</sup>، ۱۹۸۷: ۳۷۳) بر نقش انتظارات رفتاری مردم در تأثیر بر رفتار خود و دیگران تأکید داشتند. این نظریه‌ها بر این باورند که جنس به خودی خود تعیین نمی‌کند که فرد قادر به انجام یا بروز چه نوع رفتارهایی است و جنس یک فرد خاص تعیین کننده انتظاراتی است که هم خود فرد و هم دیگران در گروه از رفتار او دارند. در تحقیق حاضر رفتار تحکم‌آمیز مورد بررسی قرار گرفته است. رفتار تحکم‌آمیز عبارت از عدم اجازه دادن به دیگران برای دخالت در کار خود و تعیین ملاک‌های رفتار درست که دیگران باید برطبق آن رفتار کنند و استفاده از فشار برای وادار ساختن دیگران به استفاده از حداکثر توانایی آنها می‌باشد که بخصوص در مشاغل مدیریتی اهمیت دارد (وین ولیدن، ۱۹۹۵، ویگینز، ۱۹۷۹، بولینود ترنلی، ۱۹۹۹). بر طبق مدل نقش اجتماعی پیش‌بینی می‌شود که رفتار تحکم‌آمیز از ناحیه مردان مورد پذیرش قرار گیرد، اما اگر معلمان زن این رفتار را انجام دهند نزد دانش‌آموزان و مدیران مقبولیت نداشته باشد. به هر حال این انتظارات با استنباط در مورد قابلیت و کفایت بر پایه مقام و جایگاه شکل نمی‌گیرد، بلکه با نقش‌های جنسیتی اجتماعی متفاوت شکل می‌گیرد که رفتار شخصی مردان و رفتار گروهی زنان را می‌طلبد. بنابراین جنس به صورت کلیشه‌ای بر رفتار تأثیر می‌گذارد، تا به حدی که انتظارات مشاهده‌گر و فرد خاص هماهنگ با هم و بر اساس طرحواره جنسیتی است. معمولاً انتظار این نظریه‌ها آن است که در راستای تصورات کلیشه‌ای از جنس، جنس بر جایگاه و مقام و پیدایش رهبری در آغاز تشکیل گروه‌های کاری که با هم ناآشنا هستند و از دو جنس مخالفانند؛ تأثیر بگذارد و به رهبری کاری مردان و رهبری اجتماعی زنان منجر شود (ایگلی و کاراو، ۱۹۹۱). به ویژه زنان در گروه‌هایی که اکثریت آنها مرد هستند و مردان در گروه‌هایی که اکثر آنان زن هستند، نسبت به این نکته آسیب‌پذیر و حساس هستند که همان تصورات کلیشه‌ای که در مورد رفتار آنان می‌شود را دارا باشند. لیکن به تدریج که اعضای گروه کاری کم کم با هم آشنا می‌شوند، تفاوت‌های فردی در توانایی‌ها و شخصیت اعضاء که مستقل از جنس است، جایگاه و مقام و نقش‌های آنها را در گروه تعیین می‌کند. در این مدل نیز رفتار تحکم‌آمیز متعلق به مردان دانسته می‌شود.

- 1 . Social Roles
- 2 . Eagly
- 3 . Deaux
- 4 . Major



رابطه بین رفتارهای تحکم‌آمیز معلمان زن و مرد با میزان مقبولیت آنان ۷۱

۶- مدل جنسیت به مثابه فرهنگ<sup>۱</sup>: نظریه جنسیت به مثابه فرهنگ، به جای این که تفاوت‌های جنسی را به عنوان تفاوت‌های شخصیتی افراد در نظر بگیرد، پیشنهاد می‌کند که به تفاوت‌های جنسی به دید تفاوت‌های «فرهنگی» نگاه کنیم. این نظریه معتقد است که در شخصیت و رفتار اجتماعی برخی تفاوت‌های جنسی ثابت وجود دارد. این تفاوت‌ها بطور نظام‌مندی از دستیابی متفاوت به نقش‌های رفتاری براساس جنس نشأت می‌گیرد که مربوط به تفاوت‌های جنسی از نظر قدرت اقتصادی و اجتماعی در جامعه است. تفاوت‌های جایگاهی و موقعیتی به نفوذ و تفاوت‌های شخصیتی مابین دو جنس در گروه تبدیل می‌شود. این رویکرد نسبت به رویکرد صفات، تنوع رفتاری و شخصیتی بیشتری را در محدوده جنسیت فراهم می‌کند و تیپ‌سازی بیشتری را برای مردان و زنان ایجاد کرده و فضایی را برای سایر تأثیرات جایگاهی و فرهنگی بر تجربه و رفتار مثل نژاد و طبقه اجتماعی فراهم می‌کند. (بردال، ۱۹۹۶: ۳۲).

این مدل بیان‌کننده فردی‌تر بودن فرهنگ مردان نسبت به خرده فرهنگ زنان است که بیشتر جمعی است. بهر حال زنان باید در هر دو فرهنگ فعالیت کنند، بنابراین قادرند که هم به شیوه شخصی و هم جمعی و گروهی رفتار کنند. از طرف دیگر مردان تنها، یا حداقل در ابتدا، باید در فرهنگ فردی عمل کنند و توانایی‌شان برای فعالیت در فرهنگ جمعی با هنجارهای جمعی و گروهی محدود است. بنابراین در هر گروهی که از هر دو جنس تشکیل شده است، زنان هم به‌طور فردی و شخصی و هم به‌طور جمعی یا گروهی رفتار می‌کنند. از طرف دیگر مردان معمولاً به رفتار شخصی، رقابتی، تحکم‌آمیز یا رفتار با جهت‌گیری کاری محدود می‌شوند. در نتیجه زنان نقش‌های اجتماعی و همدلانه را به عهده گرفته، درحالی که مردان تمایلی برای به عهده گرفتن این نقش‌ها در گروه از خود نشان نمی‌دهند. (بردال، ۱۹۹۶: ۳۳).

مطابق با این مدل رفتار تحکم‌آمیز جزء رفتارهای اختصاصی مردان و از سوی دیگر جزء رفتارهای مشترک زنان است. یعنی زنان بسته به موقعیت گاه از رفتار اختصاصی خود که جمع‌گرایی است استفاده می‌کنند و گاه از رفتارهای فردگرا و تحکم‌آمیز.

ضمیمه شماره ۱ به مقایسه ۶ مدل فوق در بررسی تفاوت‌های جنسی در رفتار، دلیل تفاوت‌ها و نشانه و نمود تفاوت‌ها می‌پردازد.

در این پژوهش مدل تعامل رفتار و جنسیت ترجیح داده شده است. مفهوم تعاملی در اینجا به معنی آن است که رابطه ارزشیابی عملکرد با جنسیت با توجه به نوع رفتار شرکت‌کنندگان در تحقیق تقویت می‌شود که متفاوت از همبستگی ساده است (دارلینگتون، ۱۹۹۰). مدل‌های تعاملی در قالب متغیر سوم (تعدیل‌کننده یا میانجی) درک بهتری از نقش متغیر سوم که در اینجا نوع رفتار است در رابطه بین جنسیت و عملکرد فراهم ساخته است. بررسی مفهوم تعاملی نیاز به رگرسیون سلسله مراتبی دارد (سرمد، ۱۳۷۸، بارون و کنی، ۱۹۸۶). با بررسی این مدل خودبخود، مدل همانندی جنسی رد می‌شود. این پژوهش طرحواره آندروژن را مورد بررسی قرار نداده است که نیازمند پژوهش مستقل دیگری است. مدل تفاوت‌های جنسی کلیشه‌ای چون تفاوت‌ها را به جنبه‌های زیست‌شناختی باز می‌گرداند از درک نقش تعاملی متغیرهای روان‌شناختی ناتوان است. می‌توان پس از این پژوهش، یافته‌های بین فرهنگی در جوامع دیگر را جمع‌آوری کرده نقش جنسیت به مثابه فرهنگ را مورد مطالعه قرار داد. مدل تعاملی نشان می‌دهد که زنان ناگزیر به انجام رفتارهای خاصی هستند تا مقبول باشند و در صورتی که رفتارهایی از قبیل رفتار تحکم‌آمیز را انجام دهند از مقبولیت آنها کاسته می‌شود. درک این موضوع نشان می‌دهد که هم‌رنگی و متابعت نه در ذات جنسیت بلکه به دلیل انتظاری است که در جامعه از زنان وجود دارد. ترجیح این مدل بر مدل‌های دیگر عدم توجه به عوامل ایستا (از قبیل زیست‌شناسی در مدل دوم و نقش تاریخی در مدل چهارم و نقش فرهنگی در مدل ششم) بر عامل انتظار جامعه از رفتارهای مقبول زنان تأکید می‌کند که با آموزش قابل تغییر است.

### فرضیه‌های پژوهش

- ۱- معلمین زنی که از رفتارهای تحکم‌آمیز استفاده می‌کنند نسبت به مردان مقبولیت کمتری نزد مدیران دارند.
  - ۲- معلمین زنی که از رفتارهای تحکم‌آمیز استفاده می‌کنند نسبت به مردان در ارزشیابی عملکرد توسط مدیران نمره کمتری دریافت می‌کنند.
  - ۳- تعامل رفتار تحکم‌آمیز و جنسیت معلم مقبولیت را پیش‌بینی می‌کند.
  - ۴- تعامل رفتار تحکم‌آمیز و جنسیت معلم ارزشیابی عملکرد را پیش‌بینی می‌کند.
- فرضیه ۳ و ۴ در جهت مدل آزمائی با جهت‌گیری مدل تعاملی رفتار و جنسیت (مدل نقش‌های اجتماعی) است.

رابطه بین رفتارهای تحکمی معلمان زن و مرد با میزان مقبولیت آنان ۷۳

## روش تحقیق

نوع پژوهش: پژوهش حاضر از نوع تحقیقات رابطه‌ای (بورگ و گال، ۱۳۸۲) است.

شرکت‌کنندگان در تحقیق: شرکت‌کنندگان در تحقیق ۷۹ نفر معلم (۶۰ نفر معلم زن و ۱۹ نفر معلم مرد) و ۷۹ نفر مدیر (۵۶ نفر مدیر زن و ۲۳ نفر مدیر مرد) بوده‌اند. که به صورت نمونه تصادفی متناسب با حجم انتخاب گردیده‌اند. حجم نمونه با توجه به جداول کوهن (۱۹۸۸) و نیز فراهانی و عریضی (۱۳۸۴) محاسبه شده است. فراهانی و عریضی (۱۳۸۴) در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای هر متغیر ۱۵ نفر (در اینجا ۷۵ نفر) را پیشنهاد کرده‌اند. مبنای جداول کوهن اندازه اثر (بورگ و گال: ۱۳۸۲، جلد اول) است که با توجه به اندازه اثر متوسط حجم نمونه ۷۹ نفر بدست آمد چون از نظر دانش‌آموزان دوره راهنمایی برای اعتبار همزمان پرسشنامه‌های مدیران (اعتبار ابزار) استفاده شده آنها نیز نمونه پژوهش هستند. نمونه دانش‌آموزان شامل ۹۷ نفر بوده است.

## ابزارهای پژوهش

ابزارهای پژوهش حاضر به ترتیب عبارت از مقیاس صفات بین‌فردی ویگینز (۱۹۷۹)، ارزشیابی عملکرد وین‌لیدن (۱۹۹۵)، مقیاس اعوجاج اهواز (نجاریان و سوراتی، ۱۳۸۰) و رفتار تحکمی (بولینو و ترنلی، ۱۹۹۹) است. در مقیاس صفات بین‌فردی ویگینز (۱۹۷۹) آزمودنی‌ها باید در مورد سه صفت دوستانه، قابل قبول و خوب نظر دهند که فرد مورد نظر با این ویژگی‌ها تا چه حد به درستی توصیف می‌شود. طیف پاسخها به صورت لیکرتی پنج درجه‌ای از (۱) بسیار دقیق تا (۵) بی‌دقت در نوسان است. نمره‌گذاری به صورت معکوس انجام می‌گیرد. در مقیاس ارزشیابی عملکرد وین‌لیدن (۱۹۹۵) آزمودنی باید پاسخ دهد که تا چه اندازه با جمله‌هایی که در مورد معلم مورد نظر آورده شده است، موافق است. گزینه پاسخها بر روی طیف لیکرتی پنج درجه‌ای از الف) بسیار موافقم تا ه) بسیار مخالفم در نوسان است. ارزشیابی عملکرد در مورد مقایسه کلی وی با معلمین دیگر، مقایسه ملاک عملکرد وی بطور کلی، اثربخشی در محیط کار و نقش شغلی سؤال‌های این مقیاس را تشکیل می‌دهد. مقیاس اعوجاج مشابه مقیاس مطلوبیت اجتماعی است. این پرسشنامه‌ها توسط مدیران پر می‌شود. در مورد مقیاس بولینو و ترنلی دو شکل برای رفتارهای تحکمی به ترتیب برای معلمین راهنمایی و دبیرستان و رفتار معلم در دبستان طراحی شد. این دو شکل کاملاً معادل بوده و فقط با تغییر در عبارت مناسب محیط شده است. پایایی این ابزارها به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۴، ۰/۷۴، برای سه مقیاس اول بوده است (برحسب آلفای کرونباخ). پایایی مقیاس رفتار تحکمی در

مدارس راهنمایی و دبیرستان ۰/۷۲ و در مدارس ابتدائی ۰/۸۶ بوده است (برحسب آلفای کرونیباخ). توضیح کامل مقیاس‌ها در ضمیمه (۲) آورده شده است. مدیران مرد در مورد معلمان زن و مدیران زن در مورد معلمان مرد قضاوت نموده‌اند و قضاوت دانش‌آموزان پسر دبیرستانی در مورد معلم زن و دانش‌آموزان دختر دبیرستانی در مورد معلمان مرد بوده است. از قضاوت دانش‌آموزان در مورد مقبولیت و عملکرد معلمان برای اعتباریابی قضاوت مدیران استفاده شده که اعتبار همزمان آنها ۰/۷۳ و ۰/۶۹ معنی‌دار است. اما جملات با اندکی تغییر ارائه شده است مثلاً سؤال «وی فردی بسیار اثربخش در محیط کار است» به «تدریس وی در کلاس درس بسیار اثربخش است» تغییر یافته است.

به کلیه ابزارها فقط مدیران (و نه معلمان) پاسخ داده‌اند اما فرد آماج (هدف) که در مورد وی قضاوت شده معلمان بوده‌اند. همه مقیاس‌ها در بخش ضمیمه آورده شده‌اند و فقط پاسخ مدیران تحلیل شده است.

### روش‌های تحلیل آماری

برای بررسی فرضیه اول و دوم از رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد (فراهانی و عریضی، ۱۳۸۴، عریضی و فراهانی، ۱۳۸۶، سرمد، ۱۳۸۵) به دلیل مدل آزمائی در پژوهش حاضر از رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شده است. در رگرسیون سلسله مراتبی در هر مرحله متغیرها کنترل و تأثیر آنها به لحاظ آماری حذف می‌گردد. در پژوهش حاضر در مرحله اول نمره مقیاس اعوجاج واقعیت اهواز (ARDI) و جنسیت مدیران به عنوان متغیرهای کنترل وارد شد. در مرحله دوم متغیرهای مستقل (جنسیت معلم و رفتار تحکم‌آمیز) و بالاخره در مرحله سوم اثر تعامل به عنوان آخرین داده‌ها در مدل وارد شد.

به دلیل اینکه معلمین زن فقط در دبستان پسرانه (و نه دبیرستان و راهنمایی پسرانه) وجود دارند، از این مقطع انتخاب شده‌اند اما معلمین مرد در هر سه مقطع دخترانه وجود دارند که حضور آنها در دبیرستان‌های دخترانه بیشتر است. مسئله مهم این بوده است که جنسیت معلمین در تقابل با جنسیت دانش‌آموزان انتخاب گردد تا تأثیر آن بر قضاوت دانش‌آموزان مشخص گردد. قضاوت مدیران مدارس دخترانه (زن) در مورد معلم مرد و قضاوت مدیران مرد دبستان در مورد معلمان زن بوده است.

### یافته‌ها

در جدول (۱) میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش گزارش شده است. برای جنسیت مرد نمره (۱) و برای زن نمره (۲) در نظر گرفته شده است. به این ترتیب می‌توان میانگین و انحراف معیار جنسیت مدیران

رابطه بین رفتارهای تحکم‌آمیز معلمان زن و مرد با میزان مقبولیت آنان ۷۵

و معلمان را به صورت یک متغیر فاصله‌ای محاسبه کرده و رابطه آن با متغیرهای پژوهش را از طریق ضریب همبستگی معمولی محاسبه نمود.

جدول (۱) میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

نام مقیاس	میانگین	انحراف معیار
ARDI	۲۰/۴۲	۴/۷۳
جنسیت مدیر	۱/۷۱	-۰/۴۵
جنسیت معلم	۱/۷۵	-۰/۴۳
رفتارهای تحکم‌آمیز	۱/۶۹	-۰/۵۸
مقبولیت	۴/۲۸	-۰/۶۹
ارزشیابی عملکرد	۳/۶۶	-۰/۵۹

در جدول (۲) ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش آورده شده است. چون رابطه مقیاس اعوجاج واقعیت با متغیرهای پژوهش معنی‌دار نیست پس گزارش اندازه‌ها واقعی است. همان‌طور که دیده می‌شود رابطه جنسیت و عملکرد، و جنسیت و مقبولیت منفی است یعنی قضاوت در مورد عملکرد مقبولیت مردان مثبت‌تر و در مورد زنان منفی‌تر است.

جدول (۲) رابطه درونی متغیرهای پژوهش

نام مقیاس	ARDI	جنسیت مدیر	جنسیت معلم	رفتارهای تحکم‌آمیز	مقبولیت	ارزشیابی عملکرد
ARDI	۰/۷۴					
جنسیت مدیر	-۰/۰۶	۰/۷۶				
جنسیت معلم	-۰/۰۹	-	۰/۷۲			
رفتارهای تحکم‌آمیز	-۰/۰۲	-۰/۲۹*	-۰/۱۶	۰/۸۶		
مقبولیت	۰/۱۱	-۰/۳۳*	-۰/۰۶	۰/۲۷	۰/۷۱	
ارزشیابی عملکرد	-۰/۱۶	-۰/۳۱*	-۰/۰۹	-۰/۰۲	-۰/۵۷*	۰/۷۴

\* معنی‌دار است  $p < ۰/۰۵$

برای بررسی فرضیه اول و سوم پژوهش، تحلیل رگرسیون برای متغیر وابسته مقبولیت انجام شد. چنانکه در جدول (۳) دیده می‌شود اثر تعاملی جنسیت معلم و رفتار تحکم‌آمیز وی در سطح بالایی معنی‌دار می‌باشد. مقدار  $\beta$  به تفکیک جنسیت برای زنان منفی ( $\beta = -۰/۴۹$ ) و برای مردان مثبت ( $\beta = ۰/۳۸$ ) است. بنابراین

فرضیه ۱ تأیید می‌گردد. رفتار تحکم‌آمیز با مقبولیت بیشتر برای مردان و مقبولیت کمتر برای زنان همراه است (اثر تعاملی). بنابراین فرضیه ۳ تأیید می‌گردد. ضریب همبستگی چند گانه رفتار تحکم‌آمیز و جنسیت معلمان در جمع ( $R=0/46$ ) با مقبولیت معلمان رابطه دارد.

جدول (۳) نتایج رگرسیون برای مقبولیت

متغیرها	مرحله اول					مرحله دوم					مرحله سوم				
	t	$\beta$	F	$R^2$	R	t	$\beta$	F	$R^2$	R	t	B	F	$R^2$	R
متغیرهای کنترل ARDI جنسیت مدیران	۱/۶۵	-۰/۱۱	۱/۸۹	-۰/۱	۰/۲۸	۱/۶۹	-۰/۱۱	-	-	-	۱/۷۸	-۰/۱۷	-	-	-
متغیر مستقل: جنسیت معلم رفتار تحکم‌آمیز	-۱/۳۳	-۰/۰۶	-	-	-	-۱/۷۸	-۰/۰۸	۱/۷۶	-۰/۴	-۰/۱۷	۱/۷۷	۰/۸	-	-	-
اثر تعاملی رفتار تحکم‌آمیز جنسیت معلم	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-۱/۱۷*	-۰/۸۳*	۱/۰۸*	۰/۲۱	۰/۱۶

\* =  $p < 0/05$

برای بررسی فرضیه دوم و چهارم پژوهش، تحلیل رگرسیون برای متغیر وابسته عملکرد انجام شد. چنانکه در جدول (۴) دیده می‌شود اثر تعاملی جنسیت معلم و رفتار تحکم‌آمیز وی در سطح بالایی معنی‌دار می‌باشد. مقدار  $\beta$  به تفکیک جنسیت برای زنان  $\beta = 0/36$  منفی و برای مردان  $\beta = 0/47$  مثبت است. بنابراین فرضیه ۲ تأیید می‌گردد. رفتار تحکم‌آمیز با ارزشیابی عملکرد بیشتر برای مردان و ارزشیابی عملکرد کمتر برای زنان همراه است (اثر تعاملی). بنابراین فرضیه ۴ تأیید می‌گردد. ضریب همبستگی چندگانه تحکم‌آمیز و جنسیت معلمان در جمع ( $R=0/55$ ) با عملکرد معلمان رابطه دارد.

جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون برای متغیر وابسته ارزشیابی عملکرد

متغیرها	مرحله اول					مرحله دوم					مرحله سوم				
	t	$\beta$	F	$R^2$	R	t	$\beta$	F	$R^2$	R	t	B	F	$R^2$	R
متغیرهای کنترل ARDI جنسیت مدیران	-۱/۹۲	-۰/۱۹	۵/۶۶	-۰/۸	۰/۲۲	-۱/۹۲	-۰/۱۹	-	-	-	-۱/۸۳	-۰/۲۶	-	-	-
متغیر مستقل: جنسیت معلم رفتار تحکم‌آمیز	-۱/۷۴	-۰/۱۴	-	-	-	-۱/۸۳	-۰/۱۶	۱/۱۹	-۰/۲۱	-۰/۱۶	۱/۱۱	-۰/۱۹	-	-	-
اثر تعاملی رفتار تحکم‌آمیز جنسیت معلم	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱/۸۳*	-۰/۹۶*	۱/۶۷	۰/۲۰	۰/۵۵

\* =  $p < 0/05$

رابطه بین رفتارهای تحکم‌آمیز معلمان زن و مرد با میزان مقبولیت آنان ۷۷

## بحث و نتیجه‌گیری

زنان در کشورهای پیشرفته حدود نیمی از نیروی کار را به خود اختصاص داده‌اند. در گذشته زنان در رده‌های پائین‌تر شغلی مشغول به کار می‌شدند، اما با افزایش سطح تحصیلات و تجربه و با تغییرات اجتماعی، پست‌های زنان در حال ارتقاء به سطوح بالاتر است. در ایران هرچند زنان افزایش چشمگیری (بیش از مردان) در سطح تحصیلات داشته‌اند اما تغییرات اجتماعی در زمینه شغلی برای زنان متناسب با رشد تحصیلی آنها نیست. به نظر می‌رسد که باورهای بیولوژیکی و اجتماعی در مورد زنان یکی از عوامل مهم عدم ارتقاء آنها از نظر شغلی باشد. همانطور که در پژوهش حاضر دیده شد یک رفتار مشابه در دو جنس با قضاوت‌های مختلف روبرو می‌شود. برای زنان دستیابی و حفظ مشاغل سطح بالای مدیریتی دشوار است زیرا صفات زنانه سنتی با ویژگی‌های مشاغل مدیریتی سطح بالا همخوانی ندارد.

نتایج این پژوهش نشان داد که انجام رفتار تحکم‌آمیز در مدیریت توسط مردان و زنان باعث دو قضاوت متفاوت در بین آزمودنی‌ها می‌شود. رفتار تحکم‌آمیزی که توسط مدیر مرد اعمال می‌شود به مقبولیت اجتماعی او می‌افزاید، در حالی که بروز همین رفتار توسط مدیر زن مقبولیت او را کاهش می‌دهد. مقایسه نتایج این پژوهش با پژوهش‌های انجام گرفته در سایر کشورها، شباهت بسیار زیاد یافته‌ها را اثبات می‌کند. این یافته‌ها در تضاد با مدل همانندی جنسی (مدل ۱) در مقدمه پژوهش است (برادل، ۱۹۹۶) اما در جهت مدل طرحواره جنسیتی است زیرا رفتار تحکم‌آمیز زنان با هنجارهای جامعه ناهمخوان و بنابراین سبب کاهش مقبولیت شود (بم، ۱۹۸۲) به این دلیل اصلاح طرحواره‌های جنسیتی برای تضمین موفقیت مدیران زن در جامعه اهمیت زیادی دارد.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مردان قدرت و پایگاه اجتماعی بالاتری نسبت به زنان مخصوصاً در حکومت و مدیریت دارند (اسپینوزا<sup>۱</sup> و پراتو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱: ۲۶۵). امپل<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) در پژوهشی اثبات کرد که صاحبان پست‌های بالاتر شغلی، رفتارهای مردانه‌تری از خود نشان داده و بر اعضای گروه اعمال کنترل بیشتری می‌کنند. زنان در مشاغل سطح پائین قرار داده می‌شوند زیرا باورهای اجتماعی و فرهنگی مختلفی وجود دارد که معتقد است عملکرد و کارایی آنها پائین‌تر از مردان است (به نقل از کاپلند<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵: ۶۱).

1. Espinoza
2. Pratto
3. Ample
4. Copeland

ایگلی (۱۹۹۵: ۵۵۶) تعامل گروه‌های مختلط زنانه و مردانه را مورد ارزیابی قرار داده و دریافت که مردان نقش‌های سلطه‌گرانه و جرأت‌ورزانه بیشتری از خود نشان داده و با نفوذتر و مؤثرتر از زنان می‌باشند. زنان برای احراز مشاغل مدیریتی و کسب قدرت در سیستم‌ها باید هنجارهای اجتماعی مورد انتظار را بشکنند، که با مدل نقش‌های اجتماعی ایگلی (۱۹۸۷) و مدل تعاملی رفتار وابسته به جنسیت (داکس و میجر، ۱۹۸۷) قابل تغییر است زیرا انتظارات رفتاری مردم نقش اجتماعی یک مدیر زن با رفتار تحکم‌آمیز را نمی‌پذیرد.

کاپلند (۱۹۹۵: ۵۶) در پژوهشی دریافت که هنگامی که یک مرد و زن رفتارهای سلطه‌گرانه‌ای را با درجات مختلف از خود نشان می‌دهند، تماشاگران ارزیابی منفی‌تری از زن سلطه‌گر نسبت به مرد سلطه‌گر دارند. به نظر پژوهشگران یافته‌های پژوهش حاضر بیش از همه با مدل تعاملی رفتار وابسته و جنسیت (داکس و میجر، ۱۹۸۷) قابل تغییر است زیرا همانطور که اثر جنسیت مدیران در مرحله اول و جنسیت معلم در مرحله دوم و رفتار تحکم‌آمیز برای مقبولیت معنی‌دار نبوده است بنابراین مدل طرحواره جنسیتی و مدل نقش‌های جایگاهی در صورت صحت در همین مرحله باید تأثیر جنسیت را معنی‌دار ظاهر می‌ساختند اما اثر تعاملی نشان می‌دهد که تأثیر جنسیت (از ۰/۰۴) در مرحله دوم تا ۰/۹۳ در مرحله سوم (برای مقبولیت) و تا ۰/۹۶ (برای ارزشیابی عملکرد) افزایش می‌یابد بنابراین مدل آزمائی از طریق رگرسیون سلسله مراتبی نشان می‌دهد مدل تعاملی رفتار وابسته و جنسیت (داکس و میجر، ۱۹۸۷) بیش از بقیه مدل‌ها با یافته‌های تجربی همخوانی است. برای بررسی آخرین مدل (جنسیت به مثابه فرهنگ) نیاز به یک پژوهش بین فرهنگی است و یافته‌های تحقیق حاضر برای آن کافی نیست.

پژوهش حاضر به بررسی رفتاری پرداخت (رفتار تحکم‌آمیز) که در بسیاری از فرهنگ‌ها یک رفتار جنسیتی مردانه است (عریضی، ۱۳۸۶). به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که ویژگی‌هایی که بیشتر زنانه تلقی می‌شود (مانند ارتباطات بین فردی و یا تردید) را بررسی کنند و تأثیر مشاهده این رفتارها در میزان مقبولیت و ارزشیابی عملکرد زنان و مردان را مقایسه کنند. در صورتی که حتی در این نوع رفتارها نیز الگوی مشابهی با پژوهش حاضر دیده شود تأثیری بسیار قوی بر مدل تعاملی رفتار وابسته و جنسیت خواهد بود. هر چند پژوهش‌هایی در این زمینه در جهان گزارش شده است اما یافته‌های مشابهی در ایران دیده نشده است. با این حال به دلیل این که نقش جنسی زن و مرد در پژوهش حاضر برابر است (هر دو معلم هستند)، یافته‌های پژوهش حاضر ارتباطی با نظرات نقش‌های جایگاهی ندارند و پژوهش مفصلی در این زمینه توسط پژوهشگران مورد نیاز است که بیشتر در حیطه جامعه‌شناسی است.



رابطه بین رفتارهای تحکم‌آمیز معلمان زن و مرد با میزان مقبولیت آنان ۷۹

## منابع

- فراهانی، ح؛ عریضی، ح (۱۳۸۴) روش‌های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی، انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان.
- عریضی، ح (۱۳۸۶) فاصله اجتماعی و فردگرایی در پذیرش بازخورد در میان مدیران ایرانی، همایش شایستگی و جانشین پروری مدیران، ۱۴ و ۱۳ تیر هتل المپیک، گروه پژوهشی آریانا.
- عریضی، ح.ر؛ فراهانی، ح (۱۳۸۶) روش‌های تحقیق در روان‌شناسی بالینی، نشر دانش، تهران.
- سرمد، زهره (۱۳۸۵) آمار تک متغیری، مرکز نشر دانشگاهی، تهران.
- سرمد، ز. (۱۳۷۸) متغیرهای تعدیل‌کننده و واسطه‌ای: تمایزات مفهومی و راهبردی، مجله پژوهش‌های روان‌شناختی، دوره ۵، شماره ۳ و ۴، صص ۶۳-۸۱
- گال، م، بورگ.؛ گال، ج (۱۳۸۲) روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی، ترجمه نصر، ا.؛ عریضی، ح، ر.؛ ابوالقاسمی، م.؛ پاک سرشت، ج.؛ کیامنش، ع.؛ باقری، خ.؛ تهران: دانشگاه شهید بهشتی با همکاری سمت.
- نجاریان، ب.؛ خداریجی، س. (۱۳۷۷) دوگانگی جنسی (آندروژنی)، مجله تازه‌های روان‌درمانی، سال سوم، شماره ۹ و ۱۰، صص ۳۴-۳۰.

- Bales, R. F.** (1950) *Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups*, Reading; MA: Addison Wesley.
- Barron, R. M., Kenny. D. A.** (1986) The Moderator – Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations; *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bem, S.L.** (1987) Gender Schema Theory and the Romantic Tradition; In *Review of Personality and Social Psychology* by P. Shaver & C. Henrick (Eds.) , Vol. 7: Sex and Gender (PP. 251-271); Newbury Park, CA: Sage.
- Berdahl, J.L.** (1996) Gender And Leadership In work Groups; *Leadership Quarterly*, 7 (1), 21-40.
- Bleier, R.** (1984) *Science and Gender: A Critique of Biology and Its Theories on Women*; New York: Pergamon Press.
- Bolino, M. C. & Turnely, W.H.** (1999) Measuring Impression Management in Organization: A Scale Development Based on the Jones & Pittman taxonomy; *Organizational Research Methods*, 2, 187-206.
- Bowers, D.G.; Seashore, S.E.** (1966) Predicting Organizational Effectiveness with a Four-factor Theory of Leadership; *Administrative Science Quarterly*, 11, 238-263.
- Buss, D.M. et. al.** (1990) International Preferences in Selecting Mates, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21(1), 5-47.
- Chodorow, N.** (1974) Family Structure and Feminine Personality; In *Women, Culture, and Society* by M.Z. Rosaldo and L. Lamphere (Eds.); pp. 42-66; Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cohen, J.** (1988) *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, Second Edition; Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale.
- Copeland, C.L.; Driskell, J.E. & Salas, E.** (1995) Gender and Reactions to Dominance; *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 53-68.
- Darlington, R. B.** (1990) *Regression Analysis and Linear Models*, New York: Mc Graw Hill.

- Deaux, K.; Major, B.** (1987) Putting Gender into Context: An Interactive Model of Gender-related Behavior; *Psychological Review*; 94(3), 369-389.
- Eagly, A.H.** (1995) Gender and the Effectiveness of Leaders: A Meta-analysis; *Psychological Bulletin*, 111, 543-588.
- Eagly, A.H.; Karau, S.J.** (1991) Gender and the Emergence of Leaders: A Meta-analysis; *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (5), 685-710.
- Engels, F.** (1978 [1884]) The Origins of Family, Private Property, and the State; In *Feminist Frameworks: Alternative Theoretical Accounts of the Relations between Women and Men* by A. Jaggar & P.R. Struhl (Eds.); PP. 109-119; New York: McGraw-Hill.
- Espinoza ;Pratto, F.** (2001) Gender, Ethnicity, and Power; *Journal of Social-Issues*; 57,763-780.
- Fiedler, F.E.** (1978) The Contingency Model and the Dynamics of the Leadership Process; In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Psychology*; PP. 209-225; New York: Academic Press.
- Gailey, C.W.** (1987) Evolutionary Perspectives on Gender Hierarchy; In *Analyzing gender* by B.B. Hess & M.M. Ferree (Eds.), pp. 32-67; Newbury Park: CA: Sage.
- Gilligan, C.** (1982) *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*; Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Guttek, B.A.; Morasch, B.** (1982) Sex-ratios, Sex-role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work; *Journal of Social Issues*, 38, 55-74.
- Shields, S.A.** (1975) Functionalism, Darwinism, and the Psychology of Women: A Study in Social Myth; *American Psychologist*, (9), 739-754.
- Spence, J. T.; Helmreich, R.L.** (1974) The Personal Attributes Questionnaire: A Measure of Sex Role Stereotypes and Masculinity – Femininity; *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*; 4,43.
- Stogdill, R.M.** (1974) *Hanbook of Leadership*; New York: Free Press.
- Wayne, S.J ; Liden, R.C.** (1995) Effects of Impression Management on Performance Ratings; *Academy of Managements Journal* 38, 232-260.
- Wiggins, J. S.** (1979) A-Psychological Taxonomy of Trait Descriptive Terms; *Journal of Personality & Social Psychology* 37, 395-412.
- Williams, J.E. ; Best, D.L.** (1990) *Sex and Psyche: Gender and Self Viewed Cross-Culturally*; Cross - Cultural Research and Methodology Series, Vol.13; Newbury Park, CA: Sage.

رابطه بین رفتارهای تحکم‌آمیز معلمان زن و مرد با میزان مقبولیت آنان ۸۱

### ضمیمه (۱)

خلاصه تمایزهای تئوری‌های شش‌گانه (به نقل از برادل، ۱۹۹۶: ۳۳)

مدل	تفاوت‌های جنسی در رفتار	دلیل	نشانه / نمود
بدون تفاوت‌های جنسی	خیر	بدون هیچ‌گونه صفت یا خصلت نهفته بین دو جنس	ندارد
تفاوت‌های جنسی کلیشه‌ای	آری	تفاوت‌های صفاتی نهفته ایجاد شده در دوران کودکی و یا تفاوت‌های مربوط به بیولوژی	مردان فردگرا و زنان اجتماعی و جمع‌گرا هستند
تئوری طرحواره جنسیتی	تفاوت‌های جنسیتی در رفتار (اغلب مربوط به جنس)	تفاوت‌های صفاتی نهفته براساس پیروی از کلیشه‌های فرهنگی مردانگی و یا زنانگی	افراد تیپ مردانه فردگرا و افراد تیپ زنانه جمع‌گرا و افراد آندروژن هم فردگرا و هم جمع‌گرا هستند
نقش‌های موقعیتی (جایگاهی)	آری	بدون وجود تفاوت‌های صفتی نهفته و یا با تفاوت‌های کم. تفاوت‌های جایگاهی بین زن و مرد در حد بالا، وقتی جنس بارز و مهم باشد، تصوراتی در مورد قابلیت‌ها و توانایی‌ها به وجود می‌آورد.	مردان مسلمانان و زنان تابعند و نابرابری‌ها در طول زمان افزایش می‌یابد.
نقش‌های اجتماعی	آری	بدون وجود تفاوت‌های صفتی نهفته و یا با تفاوت‌های کم. کلیشه‌های فرهنگی که به‌طور همزمان، انتظارات رفتاری را که براساس جنس هستند شکل می‌دهند.	مردان فردگرا بوده و زنان جمع‌گرا هستند. تفاوت‌ها در طول زمان از بین می‌رود.
تئوری جنسیت به مثابه فرهنگ	آری	برخی تفاوت‌های صفاتی نهفته مربوط به تجربیات متفاوت نظام‌مند هر دو جنس براساس جایگاه و موقعیت در جامعه	مردان فردگرا هستند و زنان بسته به موقعیت جمع‌گرا و فردگرا هستند.

### ضمیمه (۲)

معرفی ابزارهای پژوهش

#### I- مقیاس صفات بین فردی ویگینز<sup>۱</sup> (۱۹۷۹)

در مورد سه صفت دوستانه، قابلیت قبول و خوب نظر دهید که فرد مورد نظر با این ویژگی‌ها تا چه حد به درستی توصیف می‌شود. (میزان دقت این صفت در مورد فرد مورد نظر)

دوستانه:

(۱) بسیار دقیق (۲) دقیق (۳) دقت در حد متوسط (۴) کم دقت (۵) بی دقت  
قابلیت قبول (مقبول):

(۱) بسیار دقیق (۲) دقیق (۳) دقت در حد متوسط (۴) کم دقت (۵) بی دقت  
خوب:

(۱) بسیار دقیق (۲) دقیق (۳) دقت در حد متوسط (۴) کم دقت (۵) بی دقت

1 . Wiggins Interpersonal Adjective Scale

## II - مقیاس ارزشیابی عملکرد وین ولیدن<sup>۱</sup> (۱۹۹۵)

تا چه حد با جملات زیر در مورد فرد مورد نظر موافق هستید.

- (۱) وی از معلمین دیگری که با آنها کار کرده‌ام برتر است.  
 الف) بسیار زیاد (ب) زیاد (ج) تاحدی موافقم (د) مخالفم (ه) بسیار مخالفم
- (۲) عملکرد کلی وی در حد عالی است.  
 الف) بسیار موافقم (ب) موافقم (ج) تاحدی موافقم (د) مخالفم (ه) بسیار مخالفم
- (۳) وی فردی بسیار اثر بخش در محیط کار است.  
 الف) بسیار موافقم (ب) موافقم (ج) تاحدی موافقم (د) مخالفم (ه) بسیار مخالفم
- (۴) وی در ایفای نقش و مسئولیت‌های خود حداکثر تلاش را انجام می‌دهد و در این کار موفق می‌شود.  
 الف) بسیار موافقم (ب) موافقم (ج) تاحدی موافقم (د) مخالفم (ه) بسیار مخالفم

## III - مقیاس اعوجاج واقعیت اهواز<sup>۲</sup>

- ۱- پرخاشگری می‌کنم.  
 ۲- وقتی سر حال نیستم کج خلق می‌شوم.  
 ۳- دیگران از دست من آزرده می‌شوند.  
 ۴- پشت سر دیگران بدگوئی می‌کنم.  
 ۵- دورغ مصلحت‌آمیز می‌گویم.  
 ۶- عصبانی می‌شوم.  
 ۷- نسبت به دیگران حسادت می‌ورزم.  
 ۸- از وجود دیگران به نفع خود سود می‌جویم.  
 ۹- لاف‌زنی می‌کنم.  
 ۱۰- منافع خود را بر دیگران ترجیح می‌دهم.

دارای ده سؤال؛ گزینه پاسخ: اغلب، گاهی، به ندرت، هرگز.

## IV - رفتار تحکم‌آمیز: سؤالات رفتار معلم در راهنمایی و دبیرستان

- (۱) با دانش‌آموزانی که رفتارهایش از نظر او مناسب نباشند با تندی و یا خشونت رفتار می‌کند.  
 (۲) به هنگام یاد دادن مطالب به دانش‌آموزان با آنها با تحکم رفتار می‌کند (از روش من و نه روش دیگر)  
 (۳) هنگامی که تصور کند دیگران در کار او مداخله می‌کنند بسیار خشمگین می‌شود.  
 (۴) اگر دریابد که دانش‌آموزان از توانایی خود برای رسیدن به موفقیت استفاده نمی‌کنند سعی می‌کند با فشار آوردن بر آنها وادارشان سازد تا توانایی خود را به کار گیرند.  
 (۵) برای دانش‌آموزان از همان ابتدا روشن می‌کند که اگر آن‌طور که او می‌خواهد رفتار نکنند با مشکل روبرو خواهند شد.

## V - سؤالات مربوط به رفتار معلم در دبستان (رفتار تحکم‌آمیز)

- با دانش‌آموزانی که رفتارهای مناسب از نظر او را نداشته باشند کمتر مهربان است و یا به آنها کمتر توجه می‌کند.  
 برای یاد دادن مطالب به دانش‌آموزان از روش‌هایی استفاده می‌کند که دانش‌آموز آن را دوست ندارد. (مثل مشق زیاد)  
 هنگامی که فکر کند اولیاء دانش‌آموزان یا مدرسه در کار او دخالت می‌کنند بسیار خشمگین می‌شود.  
 دانش‌آموزان را وادار می‌سازد تا از حداکثر توانایی خود استفاده کنند حتی اگر این کار برای دانش‌آموزان طاقت‌فرسا باشد.  
 به دانش‌آموزان می‌گوید (یا روشن می‌سازد) که اگر آن‌طور که او می‌خواهد رفتار نکنند، او آنها را دوست نخواهد داشت.  
 این سؤالات شکل اصلاح شده مقیاس (بولینو<sup>۳</sup> و ترنلی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹) است. مقیاس آنها مربوط به همکاران در یک محیط سازمانی است.

1. Wayne, S.J. & Liden, R.C.

2. (ARDI) Ahvaz Reality Distortion Inventory

3 . Bolino

4 . Turnley