

سنجش رابطه جنسیت، فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت در سازمان

رضوان حسین قلی زاده^۱، زهرا قاسمی^۲، ساجده ناصری صادق^۳، آرزو احمدآبادی^{۴*}

چکیده

به رغم حضور زنان در مقاطع تحصیلی عالی و احراز شایستگی‌های عمومی، تعداد کمی از بانوان در پست‌های مدیریتی و مهم منصوب شده‌اند؛ در نتیجه به علت حضور نداشتن در تصمیم‌گیری‌های سازمانی قدرت کمتری نسبت به مردان دارند. در این پژوهش، فرهنگ سازمانی و به تبع آن جنسیت به منزله مهم‌ترین عامل اثرگذار بر توزیع قدرت سازمانی مدنظر قرار گرفته است. از این رو، از روش پژوهش توصیفی-همبستگی استفاده شد. جامعه آماری مطالعه شده را کلیه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد (۱۲۵۰ نفر) تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و حجم نمونه برابر ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسش‌نامه استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت رابطه معناداری وجود دارد و همچنین فرهنگ سازمانی توزیع قدرت در سازمان را پیش‌بینی می‌کند. بین توزیع قدرت در دو گروه زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به مقادیر میانگین در دو گروه مردان و زنان می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که توزیع قدرت مردان در سازمان به‌طور معناداری بیشتر از گروه زنان است.

کلیدواژگان

توزیع قدرت، جنسیت، فرهنگ سازمانی.

۱. استادیار دانشگاه فردوسی مشهد
r.h.gholizadeh@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد
zahraghasemi80@gmail.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد
zeos3000@gmail.com

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد
ahmadiarezoo10@gmail.com

۱. استادیار دانشگاه فردوسی مشهد

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۳/۲۷، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۸/۱۰

مقدمه

جنسیت یکی از دغدغه‌های مهم و از جنبه‌های اصلی زندگی اجتماعی است، باین‌حال، در تحلیل‌های سازمان از آن غفلت شده و مطالعات بسیار کمی به دنبال تجزیه و تحلیل رابطه جنسیت با رفتار سازمانی است. مطالعات سازمانی معمولاً از دیدگاه مردگرا پیگیری می‌شود که در بهترین حالت زن و مرد را مشابه هم می‌داند و در بدترین حالت زنان در حاشیه زندگی سازمانی هستند [۳۵۱-۳۵۲]. جنسیت^۱ به الگوهای فرهنگی خاصی از رفتار زن یا مرد دلالت می‌کند. از این‌رو، بررسی ارتباط جنسیت و فرهنگ در تجزیه و تحلیل سازمان امری ضروری است [۱۷]. سازمان نیز یکی از عرصه‌هایی است که تصویر فرهنگی^۲ که از جنسیت ابداع و تولید شده، به‌طور گسترده‌ای در آن منتشر می‌شود. تئوری‌های سازمانی حال حاضر شامل برخی ملاحظات درباره زنان و جنسیت هستند، اما این بررسی‌ها معمولاً سطحی است و سلطه مردان به‌طور کامل تحلیل نشده است [۳۱، ص ۱۴۰]. این در حالی است که تسلط دیرینه مردان بر ساختارهای اداری و سیطره زبان و فرهنگ مردانه و در نتیجه آن افزایش تمرکز مردان در سازمان به افزایش تسلط آن‌ها بر ساختارهای اداری و گسترش فرهنگ و زبان مردسالار و افزایش قدرت مردان در سازمان منجر می‌شود [۵، ص ۱۱۵]. از طرف دیگر، حضور زنان در پست‌های سازمانی که ناگزیر به انجام‌دادن کارهای تکراری هستند و همچنین حضور در سطوح پایین پست‌های سازمانی و بیشتر در پست‌های ستادی و دستیار مدیران صفی باعث می‌شود تا به‌ندرت مسئولیت‌های مدیران صفی را برعهده داشته باشند. از این‌رو، به کسب قدرت درخور توجه در سازمان قادر نیستند. در نتیجه در تصمیم‌گیری‌های سازمانی نیز دخالت و نفوذ چندانی ندارند. به‌ویژه اینکه اگر سازمان‌ها به‌منزله سیستم‌های تصمیم‌گیری فرض شوند، در این صورت تصمیمات با ائتلافی از نیروهای سازمانی اخذ می‌شود و چون زنان نتوانسته‌اند جایگاه مناسبی برای خود بیابند، فاقد قدرت سازمانی‌اند [۲، ص ۶۹]. با توجه به این امر که فقط حدود ۵/۲ درصد از مدیران کشور زن‌اند و هرچه به سوی سطوح بالای مدیریتی می‌رویم این میزان کاهش می‌یابد و به ۱/۴ درصد در سطوح مدیر کل و معاون دستگاه می‌رسد [۲۸، ص ۱۱۵] و با وجود پیشرفت تحصیلی و تجربی، زنان همچنان حضوری کم‌رنگ در تصمیم‌گیری‌ها و پست‌های کلیدی مدیریتی داشته‌اند و با توجه به تحول نقش زن و اینکه افزایش مشارکت وی در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی یکی از شاخص‌های توسعه کشورهای به‌شمار می‌رود، ضروری است کشورهای در حال توسعه به توسعه منابع انسانی، به‌ویژه زنان، توجه بیشتری نشان دهند. از این‌رو، در این بررسی به این سؤال پاسخ خواهیم داد که چه عواملی در توزیع قدرت در سازمان مؤثرند. مدل نظری برای سنجش فرهنگ سازمانی الگوی رابینز با مؤلفه‌های

1. gender
2. cultural image

نوآوری و خلاقیت فردی، جهت‌دهی و هدایت، سیستم پاداش، یک‌پارچگی و وحدت، الگوهای ارتباطات، تحمل تعارض، کنترل، روابط و حمایت مدیریت، هویت و مسئولیت‌پذیری و برای سنجش توزیع قدرت از مؤلفه‌های قدرت قانونی (پست و مقام)، تصمیم‌گیری، فاصله قدرت، تخصص، پاداش، شبکه‌سازی و برقراری روابط متقابل، متنوع بودن کارها و انعطاف‌پذیری، قوانین و مقررات، قدرت مرجعیت (الگویی) استفاده می‌شود.

پیشینه تحقیق

مروری بر پژوهش‌های انجام‌گرفته حاکی از آن است که کانون تمرکز بسیاری از پژوهشگران، موضوع پایگاه‌های قدرت، توزیع قدرت در سازمان برحسب جنسیت و موانع دستیابی زنان به پست‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی و عوامل متأثر از آن است، در ادامه، به تعدادی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود.

گودرزوند چگینی (۱۳۸۹) با هدف شناسایی فرهنگ سازمانی و ابعاد، باورها و ارزش‌های نادرست، که موجب تبعیض در جذب زنان تحصیل‌کرده و علاقه‌مند در پست‌های مدیریتی شده، نتیجه گرفت که باورهای راهنما و باورهای روزمره به‌منزله مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی دارند [۲۰]. بابایی زکلیکی (۱۳۸۹) به‌طور عمده تعصب و نگرش‌های سنتی تصمیم‌گیرندگان و همچنین عوامل اجتماعی- فرهنگی بیش از عوامل فردی و سازمانی به‌منزله موانع ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی‌اند [۳]. حسن‌زاده و حشمتی (۱۳۸۱) نیز موانع سازمانی، خانوادگی و اجتماعی فرهنگی را به‌منزله موانع پذیرش زنان در پست‌های مدیریتی بیان کرده‌اند [۹]. نتایج تحقیق اسفیدانی (۱۳۸۱) نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی باعث حضورنداشتن زنان در پست‌های مدیریتی دولت شده است. همچنین، مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان نگرش مثبتی ندارند [۲]. برون^۱ (۲۰۱۰) معتقد است عوامل سازمانی به ایجاد سقف شیشه‌ای در سازمان کمک می‌کند [۳۲]. به نظر پورعزت، زهرئی، یزدانی و فرجی (۱۳۸۶) میان تسلط دیرینه مردان بر ساختار اداری، رواج فرهنگ مردسالاری در سازمان، افزایش قدرت مردان در سازمان و ایجاد سقف شیشه‌ای در آن رابطه مستقیم وجود دارد [۵]. یزدخواستی، میرزایی و فتحی (۱۳۸۸) ضمن اشاره به وجود سقف شیشه‌ای در سازمان مطالعه‌شده، معتقدند پذیرش باورها و کلیشه‌های مربوط به «ویژگی‌های جسمی و جنسیتی زنان»، «مسئولیت‌های خانوادگی»، «وضعیت اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها» و سپس متغیرهای «سطح تحصیلات»، «تعداد اعضای خانوار» و «سن» مهم‌ترین عوامل مرتبط با نگرش جامعه آماری مطالعه‌شده نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی

1. Brown

از سوی زنان است [۲۸]. الی^۱ (۱۹۹۵) می‌گوید سازمان‌هایی که زنان در بیشتر مناصب مدیریتی حضور دارند معمولاً کلیشه‌های جنسیتی مرتبط با نقش کمتر است، اما در سازمان‌هایی که زنان کمتری در مقام ارشدیت‌اند، معمولاً با ملاک‌های مردانه ارزیابی می‌شوند [۳۵]. میلز^۲ [۱۹۸۸] بیان می‌کند فرهنگ سازمانی ابتدا در قوانین سازمان، که روابط جنسیتی نیز در آن تعبیه و آشکار است، مشاهده می‌شود و سازمان‌ها باید به‌منزله چارچوبی از تجربیات انسانی مشاهده شوند که دلالت‌هایی کلیدی برای ساخت و بازتولید روابط جنسی و همچنین دلالت‌هایی برای توسعه خود سازمان دارند [۴۰]. آکر^۳ (۱۹۹۰) معتقد است ساختار سازمانی، جنسیتی و تصویر از کارگر تصویری مردانه است و زنان به حاشیه رانده شده‌اند و روابط کار بخشی از استراتژی بزرگ‌تر کنترل در جوامع سرمایه‌داری صنعتی است که حداقل، یا تا حدی، بر یک زیرساخت عمیق‌تر از تفاوت جنسیتی تعبیه شده است [۳۱]. آکر [۲۰۰۶] بیان می‌کند که فرایندها و الگوهای نابرابری در سازمان‌ها پیچیده و از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است و تغییر به سمت برابری به این دلیل مشکل است که حرکت برای تغییر نابرابری باعث می‌شود عده‌ای منافع خود را از دست بدهند و به همین دلیل از پروژه‌های سازمان برای کاهش نابرابری حمایت نمی‌کنند [۳۰]. با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان نتیجه گرفت که بین جنسیت، فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت در سازمان رابطه وجود دارد. از این‌رو، هدف اصلی در این تحقیق بررسی نسبت میان جنسیت و توزیع قدرت و همچنین فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت و رابطه‌ای است که میان این سه متغیر وجود دارد.

تعریف مفاهیم و ادبیات نظری

قدرت

قدرت اغلب به این صورت تعریف می‌شود: توانایی بالقوه یک نفر (یا دایره‌ای از سازمان) در اعمال نفوذ بر دیگران (یا سایر دوایر سازمانی) برای اجرای دستورها یا انجام دادن چیزهایی که اگر چنین قدرتی وجود نداشت، آن کارها انجام نمی‌شد یا توانایی یک نفر یا دایره‌ای از سازمان در اعمال نفوذ بر دیگران برای رسیدن به نتیجه‌های مورد نظر و آن توانایی بالقوه‌ای است برای اعمال نفوذ بر دیگران در درون سازمان، ولی با هدف رسیدن به نتایجی که مورد نظر صاحبان قدرت است [۱۱]. در واقع، قدرت از طریق تقسیم کار، بخش‌بندی سازمان و تفکیک وظایف به وجود می‌آید [۱۲] و تفاوت یا فاصله قدرت در سازمان (به‌منزله یک سیستم) به‌ویژه در مورد دسترسی به پایگاه‌های قدرت وجود دارد و این واقعیت انکارناپذیر است که کسانی که

1. Ely
2. Mills
3. Acker

پایگاه‌های قدرت دارند نفوذ بسیار زیادی نیز دارند. قدرت در صحنه‌ای گسترده‌تر از آنچه در قالب بحث پایگاه قدرت می‌گنجد، توزیع می‌شود و در سازمان آن دسته از افراد و واحدهایی که مسئولیت انجام‌دادن کارهای مهم را برعهده دارند، به صورت طبیعی اعمال قدرت بیشتری دارند [۷۸۰، ص ۱۴]. از این رو، توزیع قدرت در سازمان‌ها سلسله‌مراتبی [۱۸] و تا حد زیادی تابعی از محیط سازمان، شکل سازمانی و ویژگی‌های شخصی افراد است [۳۹، ص ۵۲]. تئوری‌هایی که به توزیع قدرت در سازمان می‌پردازند اغلب ساختاری‌اند [۳۶؛ ۴۱؛ ۴۲]. جفری و ففر، ساختار سازمانی را به منزله تصویر افرادی می‌بینند که بر منابع حساس سازمان تسلط داشته و تعیین‌کننده فعالیت‌های درون سازمان‌اند. ساختار سازمانی و سلسله‌مراتب اختیار، موجب ارائه مجوزی برای برقرار کردن ارتباط رسمی بین افراد، دسترسی به شبکه‌های اطلاعاتی و تبادل اطلاعات می‌شود. اغلب منبع قدرت در آن پست سازمانی وجود دارد که صاحب منابع کمیاب یا ارزشمند است و سایر دوایر سازمانی، از این جهت، به آن وابسته‌اند [۲۷، ص ۴۵۴].

ماهیت منابع قدرت تا حد زیادی به وسیله تعدادی از نویسندگان، به‌طور خاص امرسون [۱۹۶۲] و فرنچ و ریون^۱ [۱۹۵۹]، روشن شده است. امرسون به روابط بین قدرت و وابستگی توجه داشت: «قدرت A بر B برابر است با و بر مبنای وابستگی B بر A...» همچنین، فرنچ و ریون [۱۹۵۹] موضوع «پایگاه قدرت» را با توجه به ادبیات روان‌شناسی اجتماعی توسعه دادند. از نظر آن‌ها، منابع قدرت A بر B از روابط بین A و B نشئت می‌گیرد [۳۸، ص ۱۰]. آن‌ها با توجه به اهمیتی که یک منبع برای دستیابی به اهداف دارد پنج پایگاه ۱. قدرت مبتنی بر پاداش، ۲. قدرت مبتنی بر زور، ۳. قدرت مبتنی بر تخصص، ۴. قدرت قانونی و ۵. قدرت مرجعیت را مطرح کردند [۳۷، ص ۵]. رابینز مسیرهای دستیابی به قدرت را از سه طریق امکان‌پذیر می‌داند: ۱. اختیار سلسله‌مراتبی: اختیار رسمی یکی از منابع قدرت است. ۲. کنترل منابع: منبع باید هم کمیاب باشد و هم اهمیت وافری داشته باشد. ۳. در مرکز شبکه بودن: واقع شدن در جای درست و مناسب، درون سازمان خود می‌تواند یک منبع قدرت باشد [۱۳، ص ۲۱۸]. برخورداری و دسترسی به هریک از منابع یادشده تعیین‌کننده میزان قدرت اعضای سازمان است.

نسبت میان جنسیت و فرهنگ سازمانی با توزیع قدرت در سازمان

مطالعات اخیر از قدرت درون سازمان بر مبنای مدل تبدیلی^۲ از قدرت است که توصیفات ثابتی از روابط قدرت ارائه داده و فهم اندکی از فرایندهای تاریخی که تعیین‌کننده توزیع قدرت‌اند

1. French & Raven

۲. قدرت تبدیلی وادار کردن دیگری به انجام‌دادن کار مورد نظر با استفاده از چیزی که برای طرف مقابل ارزشمند است (داگان ۲۰۰۳).

دربردارد. رویکردهای پدیدارشناسی اخیر نیز به طور مشابه به توصیف اعضا، ادراکات، ارزش‌ها و انگیزه‌ها محدود شده‌اند. رویکرد جایگزین دیگر برای مطالعه قدرت به‌منزله فرایندی سیاسی از نظریه انتقادی نشئت گرفته است [۳۳، ص ۱۳۹]. تئوری انتقادی مدعی است جهان پدیدۀ پیچیده‌ای است که از طریق ساختارهای آشکار و پنهان قدرت سامان یافته است. صاحبان قدرت واقعیات را می‌سازند و گروه‌های اقلیت نقشی در ساخت این واقعیات ندارند [۱۰، ص ۹۳]. در این رویکرد، فرض می‌شود که توزیع قدرتی که ما مشاهده می‌کنیم نتیجه دیالکتیک بین تغییرات تاریخی ساختارهای قدرت و فهم جمعی، ارزش‌ها و انگیزه‌هاست و تغییرات اساسی در روابط قدرت به‌منزله نتیجه ناخواسته پیامدهای اقدام سیاسی رخ می‌دهد [۳۳، ص ۱۳۹]. در قالب دیدگاه‌های انتقادی، دست‌کم دو حوزه جامعه‌شناختی تضاد و مطالعات فمینیستی جای می‌گیرند که اولی، به نقد مناسبات قدرت و روابط طبقات حاکم بر ساختار اجتماعی می‌پردازد و دیگری با حمله به روابط مردسالارانه حاکم بر جامعه، جامعه‌شناسی کلاسیک را به عنوان دانشی که توجیه‌کننده نابرابری است، مورد نقد قرار می‌دهد [۱۶، ص ۱۰۵].

یکی از کاربردهای اصلی تئوری فمینیست، تحلیل ساخت جنسیت و روابط جنسیت در سازمان‌ها بوده است. درک سیاست‌های جنسیت مستلزم مطالعه راه‌هایی است که از آن طریق رفتار و زبان، فهم‌های فرهنگی غالب از زنان و مردان را ابراز و حفظ می‌کند و بدان طریق روابط قدرت در جامعه را به‌طور اعم و در سازمان‌ها را به‌طور اخص سروسامان می‌دهد [۲۷، ص ۴۷۰]. در گذشته، این اشتباه رایج بود که جنسیت معادل زنان فرض می‌شد. اما امروزه جنسیت به‌منزله مفهومی تئوریکی فهمیده می‌شود که روابط اجتماعی، به‌خصوص آن روابطی که بر تفاوت‌های میان دو جنس مبتنی است، براساس آن فهمیده می‌شود. به عبارت دیگر، جنسیت به‌منزله یک اجبار اجتماعی تشخیص داده می‌شود که برای فهم عدم تساوی‌های ساختی باید به آن توجه کرد و شاید بتوان گفت ابزار اصلی برای نهادینه کردن قدرت و مناسبات مربوط به آن است [۱۵، ص ۱۹۱-۲۰۸]. تسلط مردان نیز از طریق سیستمی از ایده‌آل‌هایی که بازتاب ارزیابی‌های فرهنگی نامتقارن از زن و مرد است گسترش یافته‌اند. سازمان‌ها در همه‌جا هستند. نه تنها به‌منزله اشکال فرهنگی، بلکه به‌منزله مظاهر ارزش‌های اجتماعی آنچه دهنه‌ت^۱ [۱۹۸۱] آن را اخلاق سازمانی می‌نامد، درواقع سازمان‌ها ترانسفورماتور^۲ و ژنراتور^۳ پدیده‌های فرهنگی‌اند. نقد فمینیستی از تجزیه و تحلیل سازمانی نخستین گام مهم و برجسته در تجزیه و تحلیل مطالعات سازمان نسبت به مشکلات جنسی^۴ و مواردی است که از مسائل جنسی چشم‌پوشی می‌کنند^۵ [۴۰، ص ۳۵۲].

1. Denhardt
2. transformers
3. generators
4. sexist
5. gender-blind

جنسیت و قدرت در سازمان

فمینیست‌ها با اتکا به تئوری انتقادی مارکسیست، استدلال می‌کنند که قدرت برای به «حاشیه‌راندن» افراد بی‌قدرت استفاده می‌شود. در آثار فمینیست‌ها و نگاه‌های پست‌مدرن، قدرت به وضعیت‌های استیلا و تسلیم اشاره دارد، اما در مورد کنش عمدی (ارادی) (مثلاً هر نوع فعالیت خلاقانه‌ای) نیز کاربرد دارد [۲۷، ص ۴۶۸]. در واقع، با اینکه بسیاری از مناسبات اجتماعی و روابط میان زن و مرد براساس مفهوم «قدرت» و نابرابری در قدرت فهمیده می‌شود و به‌رغم تأکید بیش از حد فمینیسم بر این امر، هیچ طرح مستقل و بدیعی در نظریه‌پردازی‌های فمینیستی برای توزیع عادلانه قدرت و مشارکت اجتماعی زنان دیده نمی‌شود و صرفاً به بازگویی مطالب درمکتب‌های رایج نظیر لیبرالیسم و رادیکال پرداخته می‌شود [۱۵، ص ۲۰۸]. ویژگی بارز فمینیسم این است که به تقسیمات جنسیتی رایج در جامعه توجه و آن‌ها را بررسی می‌کند و چنین تقسیماتی را سیاسی می‌پندارد نه طبیعی. در نتیجه، تقسیمات جنسیتی بازتاب رابطه قدرت‌مدارانه زن و مرد تلقی می‌شود و خواستار تغییر مناسبات نابرابر میان زنان و مردان هستند. بدین ترتیب، محور تفکر و رفتار فمینیسم، جنسیت و هدف فمینیسم محو هرگونه نابرابری بر پایه تفاوت‌های جسمی و فیزیکی است [۴۳-۴۴].

در میان فمینیست‌هایی که به برابری جنسیتی تأکید دارند، دو گرایش عمده وجود دارد که هر یک از آن‌ها به نحوی به مقوله برابری جنسیتی تأکید خاص دارند. یکی از این جریان‌های فمینیستی، فمینیسم لیبرال است و دیگری فمینیسم رادیکال. فمینیست‌های رادیکال بر این باورند که زنان باید در قدرت مطلق (قدرت نابرابر و برتر نسبت به مردان) قرار گیرند و فمینیست‌های لیبرال نیز معتقدند که دولت باید برابری جنسیتی بین مردان و زنان را تضمین کند [۲۴، ص ۵۳]. فمینیست‌های رادیکال با محوریت موضوع جنسیت، میان جنس زیست‌شناختی و ساخت اجتماعی جنسیت، تفاوت قائل‌اند و بر این باورند که جنسیت و به دنبال آن سیطره مردان بر زنان، یک مفروض اجتماعی و فرهنگی است و نه امری طبیعی. بنابراین، باید از بین برود [۷، ص ۱۲]. فمینیست‌های لیبرال نیز معتقدند تفاوت‌های میان دو جنس ذاتی نیستند؛ بلکه نتیجه اجتماعی‌شدن و شرطی‌سازی نقش جنسی‌اند. آن‌ها ریشه ستم بر زنان را در فقدان حقوق مدنی و فرصت‌های برابر آموزشی و نیز باورهای غلط مردسالار در فرهنگ و روابط اجتماعی می‌دانند و تلاش می‌کنند با اصلاحاتی، موقعیت زنان را ارتقا بخشند؛ بدون آنکه به بنیادهای اجتماعی و سیاسی نظام موجود دست بزنند [۸، ص ۳۵-۳۶]. فمینیست‌های لیبرال قدرت را منبعی فرض می‌کردند که به‌طور نابرابر و ناعادلانه بین زنان و مردان توزیع شده، از این‌رو یکی از اهداف فمینیست بازتوزیع این منابع به روش‌های عادلانه بود؛ به‌طوری‌که زنان

مساوی با مردان قدرت داشته باشند [۲۹]. در ارتباط با این دیدگاه، کانتر^۱ [۱۹۷۷] در «زنان و مردان شرکت»، که یکی از نخستین بررسی‌ها درباره زنان در محیط‌های بوروکراتیک بود، به تحقیق درباره موقعیت زنان در شرکت‌ها پرداخت و شیوه‌های حذف‌شدن آن‌ها از فرایند کسب قدرت را تحلیل کرد. کانون توجه او «اتحاد مردانه» در سازمان‌ها بود. در روش حفظ موفقیت‌آمیز قدرت در محافل بسته مردان، که فقط به کسانی که بخشی از همان «درون گروه» بودند اجازه دسترسی به قدرت را می‌داد، زنان و اقلیت‌های قومی از فرصت‌های پیشرفت دور می‌ماندند و راهی به درون شبکه‌های اجتماعی و مناسبات شخصی، که برای ارتقای شغلی ضرورت دارد، پیدا نمی‌کردند. هرچند کانتر به این عدم توازن‌های جنسیتی در شرکت‌های مدرن انتقاد می‌کرد، درباره آینده کاملاً مایوس و بدبین نبود. از دید او، این مسئله به قدرت مربوط می‌شد نه جنسیت. اگر زنان در موقعیت بی‌بهره از قدرت و امتیاز بودند، نه به دلیل زن‌بودن، بلکه نداشتن قدرت کافی در سازمان است. از این‌رو، همراه با افزایش شمار زنانی که نقش‌های قدرتمندی در سازمان برعهده می‌گیرند، این نابرابری‌ها و عدم توازن از بین می‌رود [۱۹]. در واقع، او با تکیه به ارزش‌های لیبرالی، که مقتضای تساوی زن و مرد در ساختارهای سیاسی و اقتصادی است، بر ایدئولوژی برابری تأکید می‌ورزید و درصدد تحقق آن از طریق حضور در ساختارهای سیاسی جامعه بود. از نظر فمینیست‌های لیبرال، با وجود نقاط اشتراک فراوانی که بین زن و مرد وجود دارد، ساختارهای سیاسی و اجتماعی موجود تفاوت‌های جنسیتی را بسط داده‌اند. در نتیجه آن‌ها وضعیت موجود را حفظ می‌کنند، ولی برای رسیدن به برابری، زنان را در جایگاه مردان می‌نشانند. درحقیقت، ساختارهای مردسالار تغییر نمی‌کند، بلکه این زنان هستند که لباس مردانه بر تن می‌کنند [۱]. برخلاف فمینیست‌های لیبرال، که قدرت را به‌منزله یک منبع مثبت اجتماعی که باید به‌طور عادلانه توزیع شود، در نظر می‌گیرند، فمینیست‌های رادیکال تمایل دارند قدرت را در روابط دوتایی سلطه/فرمان‌برداری و اغلب در قیاس با رابطه بین ارباب و برده ملاحظه کنند. از نظر آن‌ها، مشکل در این نیست که تفاوت‌ها ارزشمند نیستند، بلکه مشکل در این است که این تفاوت‌ها به‌منزله مبنایی برای تعریف قدرت در نظر گرفته می‌شود. تفاوت‌های جنسیتی^۲ به‌طور اجتماعی ساختاربندی و به‌وسیله روابط قدرت شکل گرفته است و برتری مردان واقعیتی است که هیچ زنی نمی‌تواند از آن فرار کند، زیرا او در درون یک ساختار اجتماعی جنسی قرار دارد [۲۹]. از این‌رو، فرگوسن^۳ [۱۹۸۴] در کتابش به نام *د/خو/است فمینیستی* علیه بوروکراسی بیان می‌کند که نابرابری جنسیتی در سازمان‌ها چیزی نیست که با ارتقا و دسترسی زنان بیشتر به مقام‌های قدرت حل و فصل شود. از دید فرگوسن، سازمان‌های مدرن از بیخ و بن با ارزش‌ها و الگوهای سلطه مردان تباه شده‌اند.

1. Kanter
2. gender
3. Fergosen

بنا به استدلال او، در چنین ساختارهایی، زنان همیشه محکوم به نقش‌های فرودست‌اند. تنها راه حل واقعی برای زنان این است که برای خود سازمان‌هایی بنا کنند که اصولی بسیار متفاوت با اصول سازمان‌های مردان دارند [۱۹]. از این رو، در فمینیسم رادیکال بر این نکته تأکید می‌شود که زنان به خودی خود فرودست نبوده‌اند بلکه این فرودستی، حاصل فرایند ساخت قدرت بوده است [۲۱، ص ۲۲۹].

مدل مفهومی پژوهش

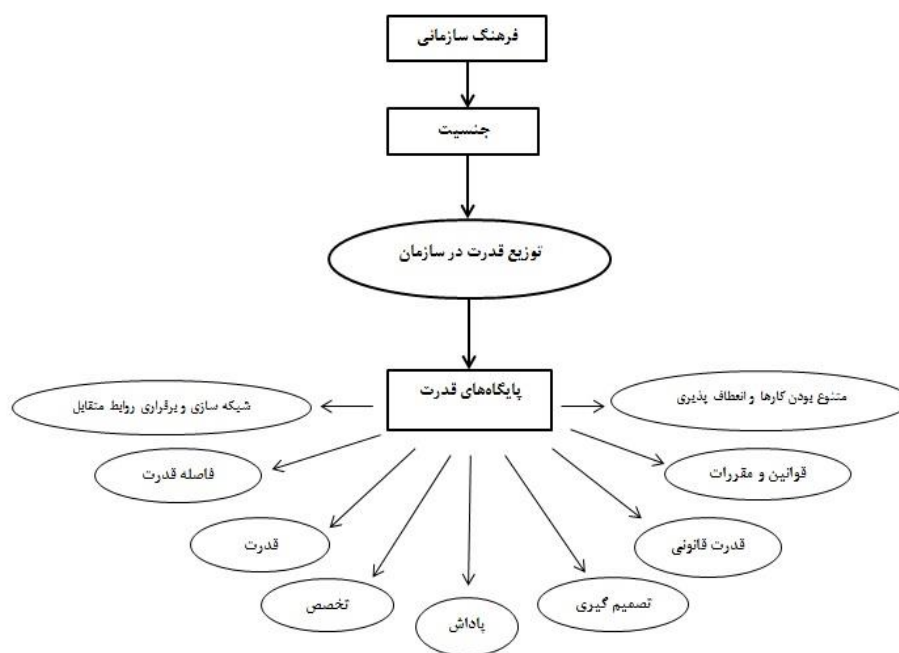
مدل مفهومی این پژوهش بر اساس ادعاهای دو رویکرد فمینیستی لیبرال و رادیکال در خصوص نسبت میان جنسیت و فرهنگ با توزیع قدرت در سازمان شکل گرفته است. نمایندگان رویکرد لیبرال، نظیر کانتر، مدعی‌اند که با افزایش شمار زنان در سازمان و دسترسی آنان به پست‌های ارشد از نابرابری و عدم توازن در توزیع قدرت در سازمان کاسته می‌شود. ولی نمایندگان رادیکال، نظیر فرگوسن، معتقدند که توزیع قدرت در سازمان تحت‌تأثیر فرهنگ سازمانی و کلیشه‌های جنسیتی است و تنها راه حل این است که زنان خود سازمان‌هایی متفاوت با اصول مردانه ایجاد کنند.

مرور ادبیات پژوهش حاکی از تنوع مدل‌هایی است که به معرفی پایگاه‌های قدرت پرداختند؛ مثلاً، می‌توان به مدل فرنچ و ریون (۱۹۵۹) اشاره کرد که پایگاه‌های قدرت را شامل پنج پایگاه پاداش، زور، مرجعیت، تخصص و قانونی می‌داند [۳۷]. مورگان^۱ چهارده منبع قدرت سازمانی را برمی‌شمرد: ۱. اختیارات رسمی، ۲. کنترل منابع کمیاب، ۳. استفاده از ساختار سازمانی، قوانین و مقررات، ۴. کنترل فرایندهای تصمیم‌گیری، ۵. کنترل دانش و اطلاعات، ۶. کنترل مرزها، ۷. توانایی تطبیق با عدم اطمینان، ۸. کنترل تکنولوژی، ۹. توافق‌های بین شخصی، شبکه‌ها و کنترل سازمان غیررسمی، ۱۰. کنترل گروه‌های مخالف سازمانی، ۱۱. سمبل‌گرایی و مدیریت معانی، ۱۲. جنسیت و مدیریت روابط جنسیت، ۱۳. عوامل ساختاری و محدودکننده عمل و ۱۴. استفاده از قدرت برای کسب قدرت [۲۳]. طبق نظر مینتزبرگ، مبانی پنج‌گانه احتمالی قدرت عبارت‌اند از: ۱. کنترل نوعی منابع، ۲. در اختیار داشتن مهارت فنی، ۳. داشتن نوعی دانش، ۴. داشتن امتیاز یا حقوق ویژه قانونی و ۵. قدرت دسترسی به کسانی که قدرت آن‌ها بر مبنای چهارگانه پیشین استوار است [۲۶]. دفت (۱۳۸۷) منابع قدرت مدیران رده‌عالی را شامل: ۱. پست یا مقام رسمی، ۲. منابع، ۳. شیوه کنترل اطلاعات، ۴. تعیین محدوده تصمیم‌گیری و ۵. قرار گرفتن در کانون شبکه؛ منابع قدرت مدیران رده‌میانی را شامل: ۱. مقررات، ۲. متنوع بودن کارها و انعطاف‌پذیری، ۳. پاداش و ۴. گرفتن تأیید برای

1. Morgan

تصمیم‌گیری در خصوص نوآوری در کارها ۵. روابط متقابل و ارتباط میان فعالیت‌ها (تعامل در شبکه کاری) و منابع قدرت مدیران رده‌پایین را شامل منابع قدرت شخصی (تخصص، تلاش، تلقین، دستکاری در حساب‌ها و اطلاعات) و قدرتی که در پست سازمانی وجود دارد (محل فیزیکی یا جغرافیایی، جریان اطلاعات، دسترسی به منابع است) می‌داند [۱۱].

نکته درخور ملاحظه در انتخاب هریک از این رویکردها، توجه به مفروضه‌های زیربنایی این مدل‌هاست که به رویکردهای مختلف درباب ماهیت قدرت در سازمان و تفاسیر گوناگون آن‌ها وابسته است. بنابراین، از آنجا که هیچ‌یک از الگوها به‌تنهایی ویژگی‌های موردنظر و متناسب با سازمان‌های آموزشی را نداشتند و امکان‌گزینه‌های یکی از آن‌ها به‌منزله یک الگوی نظری مشخص دشوار بود، در این پژوهش تلاش شد با در نظر گرفتن مؤلفه‌های مشترک مدل‌های شناسایی‌شده، الگوی جدیدی طراحی شود. بر این اساس، مهم‌ترین مؤلفه‌های توزیع قدرت عبارت‌اند از: قدرت قانونی (پست و مقام)، تصمیم‌گیری، فاصله قدرت، تخصص، پاداش، شبکه‌سازی و برقراری روابط متقابل، متنوع‌بودن کارها و انعطاف‌پذیری، قوانین و مقررات، قدرت مرجعیت (الگویی). شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

فرضیه‌های تحقیق

- هدف اصلی این پژوهش سنجش رابطه جنسیت، فرهنگ سازمانی و قدرت با تأکید بر دو رویکرد فمینیستی لیبرال و رادیکال است. فرضیه‌های تحقیق بر این اساس عبارت‌اند از:
- بین فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت رابطه معناداری وجود دارد؛
 - بین توزیع قدرت در دو گروه زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد؛
 - فرهنگ سازمانی، توزیع قدرت در سازمان را پیش‌بینی می‌کند.

روش‌شناسی تحقیق

به منظور بررسی نسبت میان جنسیت، فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت در سازمان، از روش پژوهش توصیفی-همبستگی استفاده شد. جامعه آماری مطالعه‌شده را کلیه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد (۱۲۵۰ نفر) تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده انتخاب و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. حجم نمونه نیز برابر ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های موردنیاز از پرسش‌نامه توزیع قدرت محقق‌ساخته استفاده شد که حاوی ۴۷ گویه است که روایی آن را جمعی از متخصصان و صاحب‌نظران تأیید کردند. ضریب پایایی این پرسش‌نامه برابر ۰/۷۲ به‌دست آمد. به منظور سنجش فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه عباسی [۱۳۷۷] استفاده شد. این پرسش‌نامه حاوی ۴۷ گویه است. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ معادل ۰/۷۸ به‌دست آمد. رستمیان [۱۳۸۰] نیز پایایی این پرسش‌نامه را روی گروه ۲۰ نفری از جامعه آماری از روش آزمون-آزمون مجدد و با فاصله زمانی یک هفته اجرا کرد که ضریب پایایی برابر با ۰/۸۳ به‌دست آمد. همچنین، برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است (جدول‌های ۱، ۲، ۳، ۴).

مقدار کایزر-مایر-الکین (KMO) برابر با ۰/۸۱۸ است که از ۰/۶ بیشتر است. بنابراین، حجم نمونه انتخاب‌شده در این پژوهش برای تحلیلی عاملی اکتشافی مناسب است. همچنین، ارزش آزمون کرویت بارتلت معنادار است، زیرا سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب‌اند. در این قسمت، به استخراج و شناسایی تعداد عامل‌ها با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PCA) و از روش ارزش ویژه (Value Eigen) استفاده شده است. تعداد ۹ عامل با ۴۷ گویه استخراج شد که در مجموع ۵۶/۷۳ درصد از واریانس متغیرها را تبیین کردند.

جدول ۱. نتایج آزمون KMO و کرویت بارتلت پرسش‌نامه قدرت

آماره کایزر-مایر-الکین	آماره کی دو مربوط به آزمون بارتلت	درجه آزادی	سطح معناداری
۰/۸۱۸	۳۳۷۸/۴۳۲	۱۰۸۱	۰/۰۰۰

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی متغیرهای قدرت

سوالات پرسش‌نامه توزیع قدرت	
۰.۶۴۵	۱ در این دانشگاه، مانعی نامرئی، برای ارتقای زنان در سلسله‌مراتب مدیریتی وجود دارد.
۰.۶۳۶	۹ در این دانشگاه، زنان توانایی بیشتری برای خدمت در پست‌های بالای سازمانی دارند.
۰.۵۹۶	۲۳ در این سازمان، ملاک جنسیت برای انتخاب مدیران خیلی مهم است.
۰.۵۳۶	۲۸ داشتن سوابق درخشان از لحاظ عملکرد شغلی، مبنای ارتقای کارمندان زن است.
۱۰.۷۸	Eigenvalue
۲۲.۹۳	درصد واریانس پیش‌بینی‌شدهٔ تجمعی
۰.۵۴۰	۳۱ در این دانشگاه، امکان مشارکت در تصمیم‌گیری برای زنان فراهم است.
۰.۶۲۰	۳۴ در طول جلسات، مدیران زن و مرد فرصت‌های برابری برای بحث دارند.
۰.۵۸۳	۴۰ برای اخذ تصمیمات سازمانی، به زنان نمی‌توان اتکا کرد، زیرا آن‌ها بسیار عاطفی‌اند.
۰.۵۹۳	۴۳ مدیران، پس از اتخاذ تصمیم، به زنان اجازهٔ اظهار نظر در مورد آن را نمی‌دهند.
۳.۴۵	Eigenvalue
۳۰.۲۶	درصد واریانس پیش‌بینی‌شدهٔ تجمعی
۰.۴۵۷	۱۴ مدیران مرد به کارکنان زن اطمینان دارند و بعضی کارها و پژوهش‌ها را به آنان واگذار می‌کنند.
۰.۴۴۰	۲۵ مدیران مرد وظایف مهم را به کارکنان زن تفویض نمی‌کنند.
۰.۷۰۹	۲۹ مدیران مرد به پیشنهادها کارکنان زن توجه نمی‌کنند.
۰.۶۳۹	۳۷ مدیران مرد هنگام برخورد با کارکنان زن بر قدرت و اختیار خود تأکید می‌کنند.
۲.۳۹	Eigenvalue
۳۵.۳۴	درصد واریانس پیش‌بینی‌شدهٔ تجمعی
۰.۴۳۵	۵ در این دانشگاه، فرصت‌های مناسب آموزشی برای پیشرفت زنان وجود دارد.
۰.۴۷۱	۱۲ در این دانشگاه، صرف‌نظر از جنسیت، شایستگی افراد ملاک ارزیابی آنان در سازمان است.
۰.۷۸۳	۱۹ در این دانشگاه، فرصت‌های آموزشی مناسب برای ارتقای زنان به پست‌های بالاتر فراهم است.
۰.۵۱۳	۲۱ در این دانشگاه، فقط مردان از فرصت‌های آموزشی برخوردارند.
۰.۷۳۷	۳۳ در این دانشگاه، فرصت‌هایی فراهم شده که اجازه می‌دهد زنان مهارت‌هایشان (از قبیل مهارت‌های مدیریتی) را جهت ارتقا به جایگاه بالاتر گسترش دهند.
۲.۱۴	Eigenvalue
۳۹.۹۰	درصد واریانس پیش‌بینی‌شدهٔ تجمعی

قدرت قانونی

تصمیم‌گیری

فاصلهٔ قدرت

تخصص

سنجش رابطه جنسیت، فرهنگ سازمانی و... ۲۷۵

سوالات پرسش‌نامه توزیع قدرت	
۰.۵۵۲	۱۶ در سیستم حقوق و دستمزد دانشگاه، زنان مزایای شغلی مشابه مردان دارند.
۰.۷۹۷	۱۷ در این دانشگاه، زنان و مردان برای ارتقا در شغل خود با موانع مشابه مواجه می‌شوند.
۰.۶۶۸	۲۶ در سیستم پاداش دانشگاه، برای عملکرد خوب کارکنان زن و مرد، پاداش‌های مشابهی در نظر گرفته می‌شود.
۰.۶۸۲	۳۸ مدیران به کارکنان زن به دلیل عملکرد خوبشان در انجام دادن وظایف شغلی، پاداش مناسب می‌دهند.
۰.۶۸۳	۳۹ برای عملکرد نوآورانه و چشمگیر زنان، پاداش در نظر گرفته می‌شود.
۰.۴۰۷	۴۱ تسهیلات خاص سازمانی برای زنان (مانند ساعت‌های کار انعطافی، مهدکودک، مرخصی زایمان و...) وجود دارد.
۲.۰۷	Eigenvalue
۴۴.۲۹	درصد واریانس پیش‌بینی شدهٔ تجمعی
۰.۴۰۱	۲۷ در این دانشگاه، زنان به شبکهٔ اجتماعی (تشکیل گروه‌های غیررسمی و دوستی با همکاران خود) دسترسی دارند.
۰.۵۴۸	۳۰ در این دانشگاه، زنان به شبکهٔ شغلی (مانند انجمن‌ها، کنفرانس‌ها، نمایشگاه‌ها) دسترسی دارند.
۰.۵۸۵	۳۲ در این دانشگاه، کارکنان زن با مدیران مافوق خود روابط خوبی دارند.
۰.۴۹۰	۳۵ در این دانشگاه، زنان به شبکهٔ دولتی (مدیران و هم‌تایان خود در سازمان‌های دولتی دیگر) دسترسی دارند.
۰.۶۶۴	۴۲ در این دانشگاه، روابط مردانه، فرصت‌های زنان را برای ارتقا به سمت پست‌های بالا محدود می‌کند.
۰.۴۰۳	۴۵ در این دانشگاه، زنان به شبکهٔ سازمانی (ارتباط با واحدهای دیگر سازمان خود) دسترسی دارند.
۱.۶۴	Eigenvalue
۴۷.۷۸	درصد واریانس پیش‌بینی شدهٔ تجمعی
۰.۶۲۴	۱۰ در این دانشگاه، به‌ندرت پست‌های چالشی به زنان داده می‌شود.
۰.۵۶۲	۱۵ در این دانشگاه، زنان در انجام دادن وظایف خود آزادی کامل دارند تا روش‌های کاری را با ویژگی‌های شخصی خود منطبق کنند.
۰.۵۸۱	۱۸ به زنان فرصت ابتکار عمل و خلاقیت در کار خود داده می‌شود.
۰.۷۱۵	۲۰ در این دانشگاه، فرصت‌هایی برای آگاهی از وظایف پست‌های بالاتر برای زنان وجود دارد.
۰.۴۸۴	۲۴ رویه‌های استاندارد برای زنان و مردان به‌طور مساوی در هنگام کار در نظر گرفته می‌شود.
۱.۲۶	Eigenvalue
۵۱.۱۰	درصد واریانس پیش‌بینی شدهٔ تجمعی

پاداش

شبکه‌سازی

متنوع بودن کارها

۲۷۶ زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۳، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴

سوالات پرسش‌نامه توزیع قدرت		
۰.۶۶۵	در این دانشگاه، قوانین و مقرراتی در حمایت از عدم تبعیض جنسیتی وجود دارد.	۳
۰.۶۶۸	شرح وظایف شغلی روشن درباره پست‌هایی که زنان برعهده دارند در اختیارشان قرار نمی‌گیرد.	۸
۰.۶۶۲	در این دانشگاه، فرصت‌های برابر در قوانین استخدام برای زنان و مردان وجود دارد.	۱۱
۰.۴۸۸	در غیاب مدیران، زنان اختیار لازم برای انجام وظایف پست بالاتر را ندارند.	۲۲
۰.۶۵۲	در این دانشگاه، کلیشه‌های جنسیتی (تصورات قالبی در مورد کار زنان) نقشی در ارتقا زنان ندارد و ارتقا براساس ضوابط و مقررات اداری صورت می‌گیرد.	۴۶
۱.۰۸	Eigenvalue	
۵۴.۰۳	درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی	
۰.۵۳۳	در این دانشگاه، زنان نمی‌توانند کارهای سخت را مدیریت کنند.	۲
۰.۶۷۴	روابط زنان با مدیران مرد براساس سلسله‌مراتب سازمانی و به شکل رسمی است.	۴
۰.۵۱۶	در این دانشگاه، ویژگی‌های شخصیتی زنان مانع ارتقای ایشان به جایگاه بالاتر می‌شود.	۶
۰.۴۶۹	ساختار سازمان موجود در این دانشگاه (مانند سلسله‌مراتب، روابط رسمی و مشخص و...) موجب حفظ کارکنان زن و تمایل بیشتر آنان به ماندن در این دانشگاه می‌شود.	۷
۰.۵۱۶	در این دانشگاه، پرورش گرایش‌های مردانه در رفتار زنان (تمایلات مردانه در رفتار) سبب ارتقا آنان می‌شود.	۱۳
۰.۶۹۴	تعداد سطوح نظارتی در واحد کاری زنان زیاد است.	۳۶
۰.۴۶۴	در این دانشگاه، معرفی و ابراز قابلیت‌های شخصی (جلوه‌گر کردن توانایی‌های خود) نقش مهمی در ارتقای زنان به پست‌های بالاتر دارد.	۴۴
۰.۴۶۳	در طراحی ساختار سازمانی این دانشگاه، ویژگی‌های زنان (از قبیل ویژگی‌های شخصیتی و نقش‌های چندگانه آنان) نیز در نظر گرفته شده است.	۴۷
۱.۰۳	Eigenvalue	
۵۶.۷۳	درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی	

جدول ۳ نتایج آزمون‌های KMO و بارتلت را برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد. مقدار کایزر-مایر-الکین (KMO) برابر با ۰.۸۸۸ است که از ۰.۶ بیشتر است. بنابراین، حجم نمونه انتخاب‌شده در این پژوهش برای تحلیلی عاملی اکتشافی مناسب است. همچنین، ارزش آزمون کرویلت بارتلت معنادار است، زیرا سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ است. بنابراین، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب‌اند. در این قسمت، به استخراج و شناسایی تعداد عامل‌ها با

سنجش رابطه جنسیت، فرهنگ سازمانی و... ۲۷۷

استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PCA) و از روش ارزش ویژه^۱ استفاده شده است. در نتیجه از پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی ۱۰ عامل با ۴۷ گویه استخراج شد که در مجموع ۶۲٫۳۲ درصد از واریانس متغیرها را تبیین کردند.

جدول ۳. نتایج آزمون KMO و کرویت بارتلت پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی

آماره کایزر-مایر-الکین	آماره کی دو مربوط به آزمون بارتلت	درجه آزادی	سطح معناداری
۰٫۸۸۸	۳۹۵۲٫۱۸۵	۱۰۸۱	۰٫۰۰۰

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی متغیرهای فرهنگ سازمانی

سوالات پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی	
۰٫۶۲۶	۹ مدیران و سرپرستان از نوآوری و ابتکار عمل کارکنان در اندک‌زمانی قدردانی می‌کنند.
۰٫۵۹۹	۱۰ اغلب کارکنان آماده قبول وظایف بیشتر و مسئولیت‌های جدیدترند.
۰٫۶۵۵	۱۷ به کارکنان فرصت داده می‌شود تا ایده‌های نو و پیشنهادها را مطرح کنند.
۰٫۵۰۴	۱۸ معمولاً هر چند یک‌بار ابتکارات تازه‌ای از سوی افراد در کارشان به وجود می‌آید.
۰٫۵۴۷	۳۴ اغلب کارکنان برای قبول مسئولیت‌های تازه و بیشتر، از خود آمادگی نشان می‌دهند.
۰٫۶۲۷	۴۳ کارکنان و مدیران در امور و وظایف شغلی دیگران بی‌جهت دخالت نمی‌کنند.
۱۴٫۸۳	Eigenvalue
۳۱٫۵۵	درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی
۰٫۴۷۵	۱۲ بخش‌نامه‌ها یا دستورهایی که از سوی مدیران یا سرپرستان داده می‌شود، روشن و غیرمبهم است.
۰٫۵۲۱	۱۵ برای انجام وظایف و پاسخ به مسئولیت‌ها، اطلاعات درست و به‌موقع را در اختیار شاغلان قرار می‌دهند.
۰٫۶۲۴	۱۶ شرح وظایف کارکنان و اینکه هرکسی چه کاری باید انجام دهد، کاملاً روشن است.
۰٫۵۹۷	۴۱ وظایف و مسئولیت‌های کارکنان کاملاً مشخص است و ارجاع و سردرگمی چندانی پیش نمی‌آید.
۲٫۲۸	Eigenvalue
۳۶٫۴۰	درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی

نوآوری و خلاقیت

جهت‌دهی

1. eigen value

سؤالات پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی			
۰.۶۴۱	کسانی که با جدیت و پشتکار کارشان را انجام می‌دهند در اندک‌زمانی از طرف سرپرست یا مسئولان پاداش یا تشویق دریافت می‌کنند.	۱۹	
۰.۷۱۲	دادن مسئولیت بهتر و بالاتر به کارکنان براساس ضوابط معلوم و شایستگی آن‌ها صورت می‌گیرد نه چیز دیگر.	۲۰	
۰.۷۳۱	کارکنان در این سازمان براساس شایستگی و بازده کارشان تشویق می‌شوند یا پاداش دریافت می‌کنند.	۳۵	سیستم پاداش
۰.۶۰۴	در تشویق افراد یا دادن پاداش پارتی‌بازی نمی‌شود.	۳۶	
۰.۴۱	در دادن مسئولیت بالاتر و افزایش حقوق یا تعیین دریافتی به سابقه کار افراد توجه نمی‌شود.	۴۲	
۲.۱۳	Eigenvalue		
۴۰.۹۴	درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی		
۰.۵۶۲	در کار ما، وظیفه و مسئولیت هر قسمت در قبال قسمت‌های دیگر معلوم و مشخص است.	۴	
۰.۵۳۷	کمتر پیش می‌آید که اختلاف بین قسمت‌های مختلف پیش آید و به بالاتر ارجاع شود.	۱۳	
۰.۵۹۵	هر فرد قسمتی از وظیفه کار خود را چنان انجام می‌دهد که دیگر لازم نیست افراد یا قسمت‌های دیگر اشتباهات آن را اصلاح یا جبران کنند.	۲۱	یک‌پارچگی
۰.۶۷۶	کارها آن‌چنان مرتب و هماهنگ است که هیچ فرد یا قسمتی معطل دیگری نمی‌ماند.	۳۷	
۱.۸۶	Eigenvalue		
۴۴.۹۰	درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی		
۰.۴۴۶	روابط کارکنان و مدیران با یکدیگر دوستانه است.	۱	
۰.۵۲۵	امکان ایجاد ارتباط با همکاران و سایر افراد ذیربط جهت حل معضلات کاری کاملاً وجود دارد.	۲۵	
۰.۴۳۶	اغلب تمایل داریم روش‌ها و مقررات محیط کارمان در خارج از محل کار نیز رعایت شود.	۲۸	
۰.۵۱۰	مدیران و سرپرستان تلاش صادقانه‌ای برای برقراری ارتباط با کارکنان به‌عمل می‌آورند.	۲۹	الگوهای ارتباطات
۰.۴۶۶	برای انجام وظیفه و امور محوله، که به برقراری ارتباط با مدیران و همکاران نیاز است، معطلی و دوندگی وجود ندارد.	۴۴	
۱.۶۹	Eigenvalue		
۴۸.۵۰	درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی		
۰.۵۵۶	آرای کارکنان، هر چقدر هم متفاوت و گاهی ضد و نقیض باشد، از سوی مدیریت پذیرفته و اجرا می‌شود.	۱۱	تحمل تعارض
۰.۶۳۴	غالباً مدیران و مسئولان پذیرای انتقادات هستند و از شنیدن آن‌ها ناراحت	۳۹	

سؤالات پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی	
	نمی‌شوند.
۰,۶۸۸	به دلیل ابراز عقیده یا نظر مخالف با مدیران یا سرپرستان کسی از سمت خود برکنار نمی‌شود.
۰,۵۷۲	در این سازمان، در انتخاب افراد برای دادن مسئولیت و استخدام ضروری نیست که با مدیران شباهت فکری داشته باشید یا به اصطلاح هم‌خط آن‌ها باشید.
۱,۵۰	Eigenvalue
۵۱,۶۸	درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی
۰,۵۰۲	کارکنان سعی می‌کنند تا حد امکان خودشان کار را کنترل کنند و روش‌های بهتری را به کار ببندند.
۰,۷۰۲	وضعیت امور و پیشرفت کارها مرتباً به مدیران مافوق گزارش داده می‌شود.
۰,۴۴۱	جریان کارها از سوی واحدهای بازرسی و کنترل مرتباً بازنگری می‌شود.
۰,۶۴۱	در محل کار ما، قوانین و مقرراتی که مانع مطرح شدن عقاید و پیشنهادهای کارکنان شود وجود ندارد.
۰,۸۲۰	در محل کار ما، نظارت و کنترل مستقیم مدیریت و سرپرستان به امور چندان محسوس و مشخص نیست.
۱,۳۳	Eigenvalue
۵۴,۵۱	درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی
۰,۴۹۲	وقتی خطایی از کسی سر می‌زند، برای جبران آن می‌تواند روی حمایت مدیران مربوطه حساب کند.
۰,۴۸۷	وقتی وظیفه سنگینی به کارکنان محول می‌شود، تا اندازه‌ای هم روی کمک مسئولان مربوطه حساب می‌کنند.
۰,۴۵۲	مسئول یا سرپرست مستقیم تا حد ممکن کارکنان را در حل مشکلاتشان یاری می‌دهد.
۰,۵۲۱	امکان تماس با مدیران به منظور جلب حمایت آن‌ها برای کارکنان وجود دارد.
۰,۴۹۸	کارکنان برای رفع گرفتاری‌های شخصی خود نیز روی حمایت و کمک مدیران حساب می‌کنند.
۰,۵۶۴	کارکنان برای انجام وظایف خود تا حدودی به مدیر یا سرپرست متکی‌اند و به آنان مراجعه می‌کنند.
۱,۳۰	Eigenvalue
۵۷,۲۷	درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی

کنترل

روابط و حمایت مدیریت

سؤالات پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی

۰٫۵۲۴	۲	برای کارکنان مایه افتخار است که در این سازمان مشغول کارند.	
۰٫۸۵۴	۵	کارکنان این سازمان برای معرفی خود به جامعه ترجیح می‌دهند از عنوان محل کار خود استفاده کنند تا از رشته تخصصی که در آن فعالیت دارند.	
۰٫۸۲۴	۲۶	کارکنان این سازمان تمایل دارند برای معرفی خود از نام محل کار خود استفاده کنند تا از عنوان گروهی یا قسمتی که با آن‌ها کار می‌کنند.	هویت
۰٫۴۶۰	۲۷	اغلب تمایل داریم روش‌ها و مقررات محیط کارمان در خارج از محل کار نیز رعایت شود.	
۱٫۲۶		Eigenvalue	
۵۹٫۹۶		درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی	
۰٫۶۶۵	۸	در محیط کار ما، کارکنان بدون هیچ ترسی نتایج اشتباهات و شکست خود را با دیگران در میان می‌گذارند.	
۰٫۴۰۲	۱۴	کارکنان در کارشان نوگرایی می‌کنند؛ هرچند خطر یا ضرر و زبانی در پی داشته باشد.	
۰٫۴۵۳	۳۳	کارکنان سعی می‌کنند در کارشان تنوع و نوع‌آوری ایجاد کنند.	مسئولیت‌پذیری
۰٫۵۶۲	۳۸	به کارکنان امکان و فرصت لازم برای ابداع و نوع‌آوری داده می‌شود؛ هرچند از نتایج آن مطمئن نباشند.	
۱٫۱۱		Eigenvalue	
۶۲٫۳۲		درصد واریانس پیش‌بینی‌شده تجمعی	

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها به کار گرفته شد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون کالموگروف اسمیرنوف، می‌توان گفت که توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت نرمال اند ($p > 0/05$).

نتایج تحقیق

در این پژوهش، دو متغیر فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت بررسی شدند. در این بخش، اطلاعاتی همچون میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت و مؤلفه‌های آن‌ها در جدول‌های ۵ و ۶ ارائه می‌شود. میانگین و انحراف استاندارد متغیر فرهنگ سازمانی به ترتیب ۲/۱۶ و ۱۴۸/۰۲ و میانگین و انحراف استاندارد متغیر توزیع قدرت به ترتیب ۱۴۲/۸۸ و ۲/۱۶ است. همچنین، میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، نوآوری و خلاقیت فردی به ترتیب ۱۴۸/۰۲ و ۲۰/۸۹، جهت‌دهی و هدایت ۱۹/۰۲ و ۳/۸۸، سیستم پاداش به ترتیب ۱۴ و ۳/۶۵، یک‌پارچگی و وحدت به ترتیب ۱۳/۲۷ و ۲/۶۵، الگوهای ارتباطات به ترتیب ۱۶/۹۰ و ۳/۳۰

سنجش رابطه جنسیت، فرهنگ سازمانی و... ۲۸۱

تحمل تعارض به ترتیب ۱۱ و ۳، روابط و حمایت مدیریت به ترتیب ۱۹/۵۱ و ۲/۸۹، هویت به ترتیب ۱۴/۱۴ و ۲/۳۴ و مسئولیت پذیری به ترتیب ۱۲/۳۷ و ۲/۵۶ است.

جدول ۵. توصیف شاخص‌های آماری متغیر فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
نوآوری و خلاقیت	۱۴۸/۰۲	۲۰/۸۹	۹۸	۲۰۳
جهت‌دهی و هدایت	۱۹/۰۲	۳/۸۸	۸	۲۸
سیستم پاداش	۱۳/۲۰	۲/۶۱	۴	۱۹
یک‌پارچگی و وحدت	۱۴	۳/۶۵	۶	۲۲
الگوهای ارتباطات	۱۳/۲۷	۲/۶۵	۴	۱۹
تحمل تعارض	۱۶/۹۰	۳/۳۰	۷	۲۵
کنترل	۱۱	۳	۵	۲۰
روابط و حمایت مدیریت	۱۴/۵۶	۲/۰۳	۹	۲۰
هویت	۱۹/۵۱	۲/۸۹	۱۱	۲۶
مسئولیت‌پذیری	۱۴/۱۴	۲/۳۴	۷	۲۰
	۱۲/۳۷	۲/۵۶	۵	۱۸

میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های توزیع قدرت، قدرت قانونی (پست و مقام) به ترتیب ۱۲/۱۸ و ۲/۱۶، تصمیم‌گیری به ترتیب ۱۲/۰۴ و ۱/۸۴، فاصله قدرت به ترتیب ۱۱/۴۲ و ۲/۱۵، تخصص به ترتیب ۱۴/۹۹ و ۳/۱۳، پاداش به ترتیب ۱۹/۷۷ و ۳/۹۲، شبکه‌سازی و برقراری روابط متقابل به ترتیب ۱۹/۴۳ و ۴/۳۶، متنوع بودن کارها و انعطاف‌پذیری به ترتیب ۱۵/۹۳ و ۲/۷۴، قوانین و مقررات به ترتیب ۱۳/۷۶ و ۲/۳۷ و قدرت مرجعیت (الگویی) به ترتیب ۲۳/۰۶ و ۳/۵۴ است.

جدول ۶. توصیف شاخص‌های آماری متغیر توزیع قدرت از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد

متغیرها	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
فرهنگ سازمانی		۱۴۲/۸۸	۱۴/۳۰	۹۴	۲۰۸
	قدرت قانونی (پست و مقام)	۱۲/۱۸	۲/۱۶	۵	۱۸
	تصمیم‌گیری	۱۲/۰۴	۱/۸۴	۸	۱۹
	فاصله قدرت	۱۱/۴۲	۲/۱۵	۶	۱۸
	تخصص	۱۴/۹۹	۳/۱۳	۸	۲۲
	پاداش	۱۹/۷۷	۳/۹۲	۹	۳۰
	شبکه‌سازی و برقراری روابط متقابل	۱۹/۴۳	۴/۳۶	۱۰	۵۶
	متنوع بودن کارها و انعطاف‌پذیری	۱۵/۹۳	۲/۷۴	۹	۲۴
	قوانین و مقررات	۱۳/۷۶	۲/۳۷	۸	۲۳
	قدرت مرجعیت (الگویی)	۲۳/۰۶	۳/۵۴	۱۴	۳۳

در ادامه میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت و مؤلفه‌های آن‌ها به تفکیک جنسیت در جدول ۷ ارائه می‌شود. همان‌طور که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد فرهنگ سازمانی در مردها به ترتیب برابر با ۱۴۷٫۷۸ و ۲۱٫۶۵ و در زن‌ها به ترتیب ۱۴۸٫۲۵ و ۲۰٫۲۸ است. مؤلفه روابط و حمایت مدیریت در مردها با ۱۹٫۳۲ و ۳٫۰۴ و زن‌ها نیز با ۱۹٫۶۹ و ۲٫۷۴ بیشترین و مؤلفه تحمل تعارض در مردها با ۱۰٫۸۱ و ۳٫۰۵ و در زن‌ها با ۱۱٫۱۸ و ۲٫۹۶ کمترین تأثیر را در فرهنگ دارند. میانگین و انحراف استاندارد توزیع قدرت در مردها به ترتیب ۱۴۵٫۲۹ و ۱۷٫۳۵ و در زن‌ها به ترتیب ۱۴۰٫۶۵ و ۱۰٫۳۳ است. مؤلفه قدرت مرجعیت در مردها با ۲۳٫۳۴ و ۳٫۶۵ و زن‌ها با ۲۲٫۸۰ و ۳٫۴۴ بیشترین و مؤلفه فاصله قدرت در مردها با ۱۱٫۲۵ و ۲٫۳۳ و در زن‌ها با ۱۱٫۵۷ و ۱٫۹۷ کمترین تأثیر را در توزیع قدرت در سازمان دارند.

جدول ۷. توصیف شاخص‌های آماری فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت و مؤلفه‌های آن‌ها به تفکیک جنسیت

متغیرها	مؤلفه‌ها	مرد		زن	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
فرهنگ سازمانی		۱۴۷٫۷۸	۲۱٫۶۵	۱۴۸٫۲۵	۲۰٫۲۸
	نوآوری و خلاقیت فردی	۱۹٫۲۲	۳٫۷۷	۱۸٫۸۳	۳٫۹۸
	جهت‌دهی و هدایت سیستم پاداش	۱۳٫۰۷	۲٫۶۶	۱۳٫۳۱	۲٫۵۷
	یک‌پارچگی و وحدت	۱۳٫۳۲	۲٫۷۹	۱۳٫۲۲	۲٫۵۳
	الگوهای ارتباطات	۱۶٫۸۶	۳٫۲۹	۱۶٫۹۵	۳٫۳۲
	تحمل تعارض	۱۰٫۸۱	۳٫۰۵	۱۱٫۱۸	۲٫۹۶
	کنترل	۱۴٫۹۲	۲٫۳۵	۱۴٫۲۳	۱٫۶۳
	روابط و حمایت مدیریت	۱۹٫۳۲	۳٫۰۴	۱۹٫۶۹	۲٫۷۴
	هویت	۱۳٫۹۶	۲٫۵۵	۱۴٫۳۱	۲٫۱۲
	مسئولیت‌پذیری	۱۲٫۴۹	۲٫۵۹	۱۲٫۲۵	۲٫۵۳
توزیع قدرت		۱۴۵٫۲۹	۱۷٫۳۵	۱۴۰٫۶۵	۱۰٫۳۳
	قدرت قانونی (پست و مقام)	۱۱٫۵۴	۲٫۲۹	۱۲٫۷۸	۱٫۸۵
	تصمیم‌گیری	۱۲٫۳۴	۲٫۰۱	۱۱٫۷۶	۱٫۶۳
	فاصله قدرت	۱۱٫۲۵	۲٫۳۳	۱۱٫۵۷	۱٫۹۷
	تخصص	۱۵٫۳۴	۳٫۳۴	۱۴٫۶۷	۲٫۸۹

سنجش رابطه جنسیت، فرهنگ سازمانی و ... ۲۸۳

۲,۹۴	۱۸,۶۸	۳,۵۶	۲۰,۹۴	پاداش
				شبکه‌سازی و
۳,۰۸	۱۸,۶۷	۵,۳۱	۲۰,۲۵	برقراری روابط
				متقابل
۲,۴۶	۱۵,۷۸	۳,۰۱	۱۶,۱۰	متنوع‌بودن کارها و
				انعطاف‌پذیری
۲,۰۱	۱۳,۶۴	۲,۷۲	۱۳,۸۹	قوانین و مقررات
				قدرت مرجعیت
۳,۴۴	۲۲,۸۰	۳,۶۵	۲۳,۳۴	(الگوی)

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت رابطه معناداری وجود دارد

به منظور آزمون فرضیه یادشده، با توجه به فاصله‌ای بودن نوع متغیرها و نرمال‌بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت، از آزمون آماری همبستگی پیرسون استفاده شد. براساس نتایج مندرج در جدول ۸، که از اجرای آزمون همبستگی پیرسون حاصل شده است، میزان همبستگی بین فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت در محدوده ۰/۲-۰/۰ قرار دارند که این میزان همبستگی با توجه به طبقه‌بندی‌ای که کوهن ارائه داده است، در سطح ضعیفی است و با توجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده، بین فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0.05$).

جدول ۸. بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت

متغیر	توزیع قدرت
فرهنگ سازمانی	مقادیر همبستگی
	سطح معناداری
	۰,۱۶۴
	۰,۰۳۶ *

* همبستگی در سطح ۰/۰۵ و ** همبستگی در سطح ۰/۰۱

فرضیه دوم: بین توزیع قدرت در دو گروه زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد

به منظور مقایسه میانگین توزیع قدرت در دو گروه زنان و مردان از آزمون مقایسه میانگین T-Test Independent-Sample استفاده می‌شود. با توجه به سطح معناداری آزمون T-Test ($p < 0.05$)، می‌توان گفت که میانگین توزیع قدرت در دو گروه مردان و زنان با یکدیگر تفاوت معناداری دارد. با توجه به مقادیر میانگین در دو گروه مردان و زنان، این‌گونه می‌توان نتیجه گرفت که توزیع قدرت بین مردان به‌طور معناداری بیشتر از گروه زنان است.

۲۸۴ زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۳، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴

جدول ۹. نتایج حاصل از آزمون مقایسه میانگین توزیع قدرت در دو گروه مردان و زنان					
جنسیت	میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری	
زنان	۱۴۰٫۶۵	-۲٫۰۶۲	۱۶۲	*۰٫۰۴۱	
مردان	۱۴۵٫۲۹				

* معناداری در سطح ۰٫۰۵ و ** معناداری در سطح ۰٫۰۱

فرضیه سوم: فرهنگ سازمانی، توزیع قدرت در سازمان را پیش بینی می کند

به منظور آزمون فرضیه یادشده، با توجه به فاصله ای بودن نوع متغیرها و نرمال بودن توزیع داده های مربوط به متغیرهای فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت، از آزمون آماری رگرسیون ساده استفاده می شود. براساس نتایج مندرج در جدول ۱۰، که از اجرای آزمون رگرسیون ساده حاصل شده است، و با توجه به سطح معناداری به دست آمده می توان گفت که فرهنگ سازمانی، توزیع قدرت را پیش بینی می کند ($F(1, 162) = 4,492, < p 0,05$). همچنین، نتایج نشان می دهد که مجذور ضریب همبستگی چندگانه $R_2 = 0,02$ است که مقدار مشاهده شده معنادار است. این مسئله بیانگر آن است که متغیر پیشبین فرهنگ سازمانی می تواند ۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک توزیع قدرت را تبیین کنند. نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه (جدول ۱۱) نشان می دهد که خرده مقیاس های فرهنگ سازمانی نمی توانند پیامدهای مورد انتظار پژوهشی را پیش بینی کنند ($F(10, 153) = 1,612, p > 0,05$). همچنین، نتایج نشان می دهد که مجذور ضریب همبستگی چندگانه $R_2 = 0,09$ است که مقدار به دست آمده ضعیف می باشد. نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه تأثیرات ترکیبی متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک را بررسی قرار می کند.

جدول ۱۰. نتایج حاصل از آزمون آماری رگرسیون ساده برای پیش بینی توزیع قدرت از طریق فرهنگ سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
پیش بین	۹۰۰٫۲۳۵	۱	۹۰۰٫۲۳۵	۴٫۴۹۲	*۰٫۰۳۶
باقی مانده	۳۲۴۶۸٫۵۶۴	۱۶۲	۲۰۰٫۴۲۶		
کل	۳۳۳۶۸٫۷۹۹	۱۶۳			

* معناداری در سطح ۰٫۰۵ و ** معناداری در سطح ۰٫۰۱

جدول ۱۱. نتایج حاصل از آزمون آماری رگرسیون چندگانه برای پیش بینی توزیع قدرت از طریق

مؤلفه های فرهنگ سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
پیش بین	۳۱۸۰٫۲۹۶	۱۰	۳۱۸٫۰۳۰	۱٫۶۱۲	۰٫۱۰۸
باقی مانده	۳۰۱۸۸٫۵۰۳	۱۵۳	۱۹۷٫۳۱۰		
کل	۳۳۳۶۸٫۷۹۹	۱۶۳			

* معناداری در سطح ۰٫۰۵ و ** معناداری در سطح ۰٫۰۱

در نتیجه، به منظور بررسی این مسئله که کدام یک از متغیرهای پیش‌بین نوآوری و خلاقیت فردی، جهت‌دهی و هدایت، سیستم پاداش، یک‌پارچگی و وحدت، الگوهای ارتباطات، تحمل تعارض، کنترل، روابط و حمایت مدیریت، هویت و مسئولیت‌پذیری به‌تنهایی قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک توزیع قدرت است، نتایج ضرایب رگرسیون در جدول ۱۲ گزارش می‌شود. ضرایب رگرسیون استاندارد شده نشان می‌دهند که از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، مؤلفه‌های الگوهای ارتباطات ($t = 2.19, < p 0.05$) و مسئولیت‌پذیری ($t = 2.629, < p 0.05$) می‌توانند پیش‌بین‌های خوبی برای توزیع قدرت باشند، ولی سایر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی سهم درخور توجهی در پیش‌بینی نداشت.

جدول ۱۲. ضرایب رگرسیون استاندارد شده متغیرهای پیش‌بینی توزیع قدرت از طریق مؤلفه‌های

فرهنگ سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب رگرسیون	خطای انحراف استاندارد	ضرایب رگرسیون (β)	T	سطح معناداری
عدد ثابت	۱۲۷۹۶۷	۱۳۶۸۸		۹۳۴۹	۰/۰۰۰
نوآوری و خلاقیت فردی	-۰/۴۹۵	۰/۵۴۴	-۰/۱۳۴	-۰/۹۱	۰/۳۶۴
جهت‌دهی و هدایت	۰/۲۳۱	۰/۶۰۶	۰/۰۴۲	۰/۳۸۱	۰/۷۰۳
سیستم پاداش	-۰/۰۸۵	۰/۴۹۱	-۰/۰۲۲	-۰/۱۷۳	۰/۸۶۳
یک‌پارچگی و وحدت	-۰/۰۸۹	۰/۶۲۲	-۰/۱۶۵	-۱/۴۳۲	۰/۱۵۴
الگوهای ارتباطات	۱/۳۶۸	۰/۶۷۸	۰/۳۱۶	۲/۰۱۹	۰/۰۴۵
تحمل تعارض	-۰/۰۷۳	۰/۵۷۷	-۰/۱۵۳	-۱/۲۶۵	۰/۲۰۸
کنترل	۰/۱۱۲	۰/۵۸۲	۰/۰۱۶	۰/۱۹۲	۰/۸۴۸
حمایت مدیریت	-۰/۰۸۹	۰/۵۷۶	-۰/۰۱۸	-۰/۱۵۴	۰/۸۷۸
هویت	-۰/۳۷۱	۰/۵۶۵	-۰/۰۶۱	-۰/۶۵۶	۰/۵۱۳
مسئولیت‌پذیری	۱/۹۸۴	۰/۷۵۵	۰/۳۵۵	۲/۶۲۹	۰/۰۰۹

* معناداری در سطح ۰/۰۵ و ** معناداری در سطح ۰/۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

با بررسی دیدگاه‌های فمینیست در قبال توزیع قدرت در سازمان، دو رویکرد درخور توجه است. از یک‌سو فمینیست‌های لیبرال نظیر کانتر معتقد بودند که با افزایش حضور زنان در سازمان و دستیابی به موقعیت‌های ارشد سازمانی نابرابری و عدم توازن از میان می‌رود و از سوی دیگر فمینیست‌های رادیکال، نظیر فرگوسن، این نابرابری را نتیجه کلیشه‌های جنسیتی موجود در فرهنگ سازمانی می‌دانستند. از این‌رو، با نظر به این دو دیدگاه هدف پژوهش حاضر بررسی نسبت میان فرهنگ سازمانی، جنسیت و توزیع قدرت در سازمان، در میان کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد بود.

بررسی فرضیه اول نشان داد با احتمال و قدرت پیش‌بینی بسیار کم بین فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات هافستد^۱ [۱۹۸۰] هماهنگ است. او با هدف اثبات نقش و تأثیر تفاوت‌های فرهنگی بر مدیریت و سازمان‌ها نتیجه می‌گیرد فاصله قدرت یعنی به چه میزان اعضای فرودست در سازمان‌ها در یک کشور، توزیع نابرابر قدرت را انتظار دارند و می‌پذیرند. جامعه‌ای به‌منزله دارنده فرهنگ با فاصله قدرت کم شناخته می‌شود که سعی می‌کند نابرابری‌های قدرت و ثروت را در درون خود تا حد امکان کاهش دهد و جامعه‌ای به‌منزله دارنده فرهنگ با فاصله قدرت زیاد شناخته می‌شود که اختلاف‌های زیاد ثروت و قدرت را توجیه می‌کند و برای کاهش آن نیز کوششی به عمل نمی‌آورد [۱۳]. میزان همبستگی بین فرهنگ سازمانی و توزیع قدرت در جدول ۸ نشان داده شده است.

نتایج آزمون مربوط به فرضیه دوم (جدول ۹) نشان داد که توزیع قدرت بین مردان به‌طور معناداری بیشتر از گروه زنان است. در میان تحقیقات مشابه، بابایی زکلیکی (۱۳۸۴) بیان می‌کند که زنان فرصت‌های اندکی برای دستیابی به موقعیت‌های مدیریتی در سازمان دارند. در نتیجه، امکان کمتری برای دستیابی به قدرت در سازمان دارند [۳].

نتایج آزمون فرضیه سوم (جدول ۱۰) نشان داد که فرهنگ سازمانی، توزیع قدرت را پیش‌بینی می‌کند که با نتایج گودرزوندچگینی و حقی [۱۳۸۹] و اسفیدانی [۱۳۸۱] هماهنگ است که فرهنگ سازمانی را مهم‌ترین عامل جذب زنان در پست‌های مدیریتی می‌دانند [۲]؛ ۲۰. همچنین، با نتایج تحقیق پورعزت، زهرئی، یزدانی و فرجی [۱۳۸۶] و یزدخواستی، میرزایی و فتحی [۱۳۸۸] نیز، که بیان می‌کند بین رواج فرهنگ مردسالاری در سازمان و افزایش قدرت مردان در سازمان و نیز کلیشه‌های جنسیتی در پذیرش زنان در پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد [۵؛ ۲۸]، هماهنگ است.

اما بررسی خرده‌مقیاس‌های فرهنگ سازمانی نشان داد که نمی‌توانند پیامدهای مورد انتظار پژوهشی را پیش‌بینی کنند (جدول ۱۱). در نتیجه، با بررسی این امر که کدام یک از متغیرهای پیش‌بین فرهنگ سازمانی به‌تنهایی قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک توزیع قدرت است، مؤلفه‌های الگوهای ارتباطات و مسئولیت‌پذیری پیش‌بین‌های خوبی برای توزیع قدرت‌اند (جدول ۱۲). زنان به این علت که به شبکه‌های کاری و فرایندهای غیررسمی دسترسی ندارند، نمی‌توانند اطلاعات مورد نیاز را رد و بدل کنند و به علت عدم پذیرش زیردستان و حمایت بالادستان احساس انزوای بیشتری می‌کنند. همچنین، نگرش سقف شیشه‌ای معتقد است که شرایط سازمانی (مثل ساختارها و نظام‌ها) مسئولیت پیشرفت زنان به سطوح مدیریت را بیش از

1. Hofstede

شخصیت زنان برعهده دارند و زنان به علت حضور در سطوح پایین تر نمی‌توانند ویژگی‌هایی را که با مدیران موفق مرتبطاند، ابراز و معرفی کنند [۳].

ازاین‌رو، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که توزیع قدرت در سازمان اگرچه تحت‌تأثیر جنسیت و فرهنگ سازمانی قرار دارد، با فراهم‌شدن شرایط برای دسترسی زنان به پست‌های بالاتر می‌توان تا حد زیادی از نابرابری‌ها کاست.

منابع

- [۱] آقاجانی، نصراله (۱۳۸۸). «چالش فمینیسم با عدالت جنسیتی»، *مطالعات راهبردی زنان*، ش ۴۶، ۴۸-۷.
- [۲] اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۸۱). «موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریت»، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ش ۴، ص ۸۵-۶۷.
- [۳] بابایی زکلیکی، محمدعلی (۱۳۸۵). «چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی»، *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ش ۴۶، ص ۸۲-۴۵.
- [۴] بهشتی، سعید؛ احمدی‌نیا، مریم (۱۳۸۸). «تبیین و بررسی نظریه تربیتی فمینیسم و نقد آن از منظر تعلیم و تربیت اسلامی»، *تربیت اسلامی*، ش ۳، ص ۸۸-۴۱.
- [۵] پورعزت، علی‌اصغر؛ زهره‌بی، سپیده؛ یزدانی، حمیدرضا؛ فرجی، بهاره (۱۳۸۶). «بررسی چالش‌های مربوط به مدیریت زنان (تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی)»، *مطالعات زنان*، ش ۱، ص ۱۲۰-۹۲.
- [۶] جلالی‌پور، حمیدرضا؛ محمدی، جمال (۱۳۸۷). *نظریه‌های متأخر جامعه‌شناختی*، تهران: نی.
- [۷] جمشیدی، محمدحسین؛ زنگنه، پیمان (۱۳۸۸). «بررسی مقایسه‌ای دیدگاه جریان‌های اندیشه اسلامی معاصر و فمینیسم، در مورد نقش و جایگاه زنان»، *پژوهش‌نامه علوم سیاسی*، ش ۱، ص ۳۹-۷.
- [۸] حسینی‌زاده، سیدعلی؛ شرفی‌جم، محمدرضا؛ صادق‌زاده قمصری، علیرضا؛ باقری، خسرو (۱۳۸۹). «نقد دیدگاه فمینیسم لیبرال در زمینه برابری زن و مرد از منظر قرآن و روایات»، *تربیت اسلامی*، ش ۱۱، ص ۵۸-۳۳.
- [۹] حسن‌زاده، رمضان؛ حشمتی، نرگس (۱۳۸۱). «پژوهشی پیرامون موانع پذیرش زنان در پست‌های مدیریت آموزش و پرورش»، *پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی*، ش ۵، ص ۳۴-۱۳.
- [۱۰] دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۶). «پارادایم‌های رقیب در علم سازمان و مدیریت: رویکرد تطبیقی به هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی»، *دانشور*، ش ۱، ص ۱۰۴-۸۷.

- [۱۱] دفت، ریچارد (۱۳۷۷). *تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۱۲] رابینز، اس. (۱۳۸۱). *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۱۳] _____ (۱۳۸۰). *تئوری سازمان*، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسین دانایی‌فرد، تهران: صفار/ اشراقی.
- [۱۴] شفریتز، جی. ام؛ استیون اوت جی. (۱۳۷۸). *تئوری‌های سازمان: اسطوره‌ها*، ترجمه علی پارسائیان، تهران: فرزانه.
- [۱۵] صادقی فسائی، سهیلا (۱۳۸۹). «ضرورت نظریه‌پردازی در حوزه مسائل زنان از تحقیق تا نظریه»، *مطالعات راهبردی زنان*، ش ۵۰، ص ۱۸۵-۲۲۸.
- [۱۶] صمدی‌راد، انور (۱۳۸۵). «مکانیسم ارتقای مشارکت زنان در ابعاد سیاسی و اقتصادی»، فصل‌نامه علمی پژوهشی *رفاه اجتماعی*، ش ۵، ص ۹۹-۱۲۲.
- [۱۷] محمدتقی (۱۳۸۶). «جنسیت؛ فمینیسم یا ذات‌گروی الهی»، فصل‌نامه *مطالعات راهبردی زنان*، ش ۴۶، ص ۱۵۶-۱۹۶.
- [۱۸] قلی‌پور، آرین (۱۳۸۴). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*، تهران: سمت.
- [۱۹] گیدنز، آنتونی؛ بردسال، کارن (۱۳۸۶). *جامعه‌شناسی*، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نی.
- [۲۰] گودرزوند چگینی، مهرداد؛ حقی، معصومه (۱۳۸۹). «تأثیر فرهنگ سازمانی بر جذب زنان در پست‌های مدیریتی»، *زن و جامعه*، ش ۱، ص ۹۵-۱۱۰.
- [۲۱] مردیها، مرتضی (۱۳۸۷). «مبانی فلسفی فمینیسم رادیکال»، فصل‌نامه *سیاست*، ش ۲، ص ۲۲۵-۲۴۲.
- [۲۲] معینی شهرکی، هاجر؛ ترک‌زاده، جعفر؛ محمدی، مهدی؛ خادمی، محسن (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز»، *مجله مطالعات بهبود و تحول*، ش ۶۶، ص ۱۶۵-۱۹۳.
- [۲۳] مشبکی، اصغر (۱۳۸۳). *سیمای سازمان*، تهران: دانشگاه تهران.
- [۲۴] نادری، فرح؛ مشعل‌پور، مرضیه (۱۳۹۱). «اندیشه پست‌مدرنیسم و جایگاه زن»، *زن و فرهنگ*، ش ۱۳، ص ۴۳-۵۶.
- [۲۵] نصیری‌باری، حسین؛ پیوسته، اکبر (۱۳۹۱). «بررسی اولویت‌بندی استفاده مدیران و فرماندهان از انواع قدرت به روش AHP»، فصل‌نامه علمی پژوهشی *مدیریت نظامی*، ش ۴۵، ص ۹۳-۱۲۰.
- [۲۶] هادیزاده مقدم، اکرم (۱۳۷۸). «مدل‌های دوگانه تجزیه و تحلیل قدرت و سیاست سازمانی»، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ش ۲۳ و ۲۴، ص ۱۵۹-۱۷۶.

- [۲۷] هج، ماری جو (۱۳۸۵). *تئوری سازمان: مدرن، نمادین- تفسیری و پست مدرن*، ترجمه حسن دانایی فرد، تهران: افکار.
- [۲۸] یزدخواستی، بهجت؛ میرزایی، حسینعلی؛ فتحی، لاله (۱۳۸۸). «مطالعه نگرش شاغلان سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست های مدیریتی توسط زنان»، *پژوهش زنان*، ش ۷، ص ۱۱۳-۱۳۰.
- [29] Allen, A. (2014). "Feminist Perspectives on Power," The Stanford Encyclopedia of Philosophy, Edward N. Zalta (ed.), URL:<http://plato.stanford.edu/archives/sum2014/entries/feminist-power>
- [30] Acker, J. (2006). Inequality regimes gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), pp 441-464.
- [31] Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), pp 139-158.
- [32] Brown, M. L. (2010). Examining leadership and the laminated glass ceiling: Gender and leadership traits (Doctoral dissertation, NORTHCENTRAL UNIVERSITY).
- [33] Comstock, D. E. (1982). Power in Organizations Toward a Critical Theory. *Sociological Perspectives*, 25 (2), pp 139-162.
- [34] Dugan, M. A. (2003). Coercive Power. Beyond Intractability: <http://www.beyondintractability.org/essay/exchange>
- [35] Ely, R. J. (1995). The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work. *Academy of Management journal*, 38(3), pp 589-634.
- [36] Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relations. *American sociological review*, pp 31-41.
- [37] Frazier, G. L. (1983). On the measurement of interfirm power in channels of distribution. *Journal of Marketing Research*, pp 158-166.
- [38] Gaski, J. F. (1984). The theory of power and conflict in channels of distribution. *the Journal of Marketing*, pp 9-29.
- [39] House, R. J. (1991). The distribution and exercise of power in complex organizations: A MESO theory. *The Leadership Quarterly*.
- [40] Mills, A. J. (1988). Organization, gender and culture. *Organization Studies*, 9(3), pp 351-369.
- [41] Mintzberg, H. (1984). Power and organization life cycles. *Academy of Management review*, 9(2), pp 207-224.
- [42] Mintzberg, H. (1985). Power In and Around Organizations, *American Journal of Sociology*