

## بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاه‌های مدیریتی

دکتر محمدباقر کجیاف  
دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان  
ملیحه‌سادات کاظمی  
دانشجوی دکتری روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

### چکیده

یکی از مشکلات کنونی دنیای کار، عدم حضور متناسب زنان در جایگاه‌های مدیریتی است. بررسی پیشینه‌ی پژوهش نشان می‌دهد که عوامل نگرشی و پیش‌داوری، مهم‌ترین عواملی اند که با جلوگیری از حضور زنان در جایگاه‌های مدیریتی، منجر به شیوه‌هایی سازمانی با عنوان سقف شیشه‌یی می‌شوند.

هدف از این پژوهش، بررسی نگرش کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان و همسران آنها به مدیریت زنان و موانع مدیریت آنان است. در این راستا، مقیاس سنجش نگرش به مدیریت زنان و مقیاس سنجش نگرش به موانع مدیریت زنان بر روی ۸۲ نفر از کارکنان اداری نواحی پنج‌گانه‌ی آموزش و پرورش شهر اصفهان، که به طور تصادفی ساده انتخاب شدند، و ۴۵ نفر از همسران آنها اجرا شد. نتایج نشان داد که مردان نسبت به مدیریت زنان نگرشی منفی دارند و عوامل فردی و شخصیتی را از موانع مدیریت آنان می‌دانند؛ در حالی که زنانی که نگرش مثبت داشتند، عوامل اجتماعی و فرهنگی را به عنوان موانع ارتقای زنان به جایگاه‌های مدیریتی بیان می‌کنند؛ همچنین نتایج نشان داد که نگرش همسران نسبت به مدیریت زنان، با نگرش کارکنان نسبت به مسائل خاص زنان و موانع اطلاعاتی رابطه دارد. این یافته‌ها با استفاده از نظریه‌ی اسناد و نیز پژوهش‌های قبلی مورد بحث قرار گرفته‌است.

### واژگان کلیدی

پیش‌داوری؛ سقف شیشه‌یی؛ مدیریت زنان؛ موانع مدیریت زنان؛ نگرش‌ها؛

صاحب‌نظران و کارشناسان امور توسعه معتقد اند که ما در مقطعی از تکامل بشری قرار گرفته‌ایم که منابع انسانی اساسی‌ترین نقش را در توسعه‌ی جوامع ایفا می‌کنند و مقدار و چه‌گونگی این منبع، تعیین‌کننده‌ی موفقیت یا عدم موفقیت کشورها در مسیر توسعه است؛ بنا بر این، می‌توان گفت یکی از مباحث اساسی در زمینه‌ی توسعه، میزان بهره‌گیری درست و منطقی از توانایی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی هر جامعه است. بر پایه‌ی این روی‌کرد و با توجه به یکی از وقایع کنونی دنیای کار، یعنی باقی ماندن زنان در سطوح شغلی پایین‌تر، که از آن به عنوان اثر سقف شیشه‌یی<sup>۱</sup> یاد می‌شود (موریسون و فون‌گلینو<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰، برگرفته از کورتیس و کاسار<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵)، توجه به موقعیت زنان، به عنوان نیمی از منابع انسانی جامعه، از اهمیتی ویژه برخوردار است.

مطالعات و منابع گوناگون از کشورهای مختلف نشان می‌دهند که افزایش زنان در جای‌گاه‌های مدیریتی، به‌ویژه در مقایسه با تعداد کل زنان شاغل، هنوز نامتعادل است (کرافورد<sup>۴</sup>، ۱۹۳۳؛ کورتیس<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳؛ کورتیس<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶؛ مک‌دونالد و هایت<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸؛ اوسالیوان و شریدان<sup>۸</sup>، ۱۹۹۹؛ فرانک<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱؛ کوپر جکسون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۱؛ کورسون و کاستن<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱؛ لیو و ویلسون<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۱؛ پینی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۲؛ تام‌کیه‌ویچ، باس، و وی‌سیز<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۳؛ هولمز و هم‌کاران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۳؛ وین<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۴؛ کورتیس و کاسار<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۵)؛ به عنوان نمونه، بر پایه‌ی آمارهای ایالات متحده‌ی آمریکا، کم‌تر از ۶ درصد مدیران عامل شرکت‌ها را زنان تشکیل می‌دهند و این آمار در طی ۲۰ سال گذشته تنها یک‌درصد افزایش یافته‌است (کاتالیست<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۱، برگرفته از وین<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۴). بر پایه‌ی گزارش مجله‌ی آمریکایی فورچن<sup>۱۸</sup>، زنان تنها ۱۰/۹ درصد از همه‌ی کرسی‌های هیئت رئیسه را در ۱۰۰۰ شرکت برتر فورچن در سال ۲۰۰۱ تشکیل می‌دادند، که افزایش کم‌تر از یک‌درصد را نسبت به سال ۱۹۹۹ نشان می‌داد و تقریباً ۴۰ درصد از ۱۰۰۰ شرکت برتر فورچن، هیچ زنی را در هیئت مدیره‌ی خود نداشتند (همان).

<sup>1</sup> Glass Ceiling Effect

<sup>2</sup> Morrison, Ann M., and Mary Ann Von Glinow

<sup>3</sup> Cortis, Rachele, and Vincent Cassar

<sup>4</sup> Crawford, Donna I.

<sup>5</sup> Kottis, Athena Petraki

<sup>6</sup> McDonald, Kimberly S., and Linda M. Hite

<sup>7</sup> O'Sullivan, Jane, and Alison Sheridan

<sup>8</sup> Frank, Ellen J.

<sup>9</sup> Cooper Jackson, Janet

<sup>10</sup> Corsun, David L., and Wanda M. Costen

<sup>11</sup> Liff, Sonia, and Kate Ward

<sup>12</sup> Liu, Jonathan, and Doirean Wilson

<sup>13</sup> Pini, Barbara

<sup>14</sup> Tomkiewicz, Joseph, Kenneth Bass, and Cheryl Vaicys

<sup>15</sup> Holmes, Janet, Louise Burns, Meredith Marra, Maria Stubbe, and Bernadette Vine

<sup>16</sup> Winn, Joan

<sup>17</sup> Catalyst

<sup>18</sup> Fortune



در ایران، زنان شاغل در مهرماه ۱۳۶۵، ۹ درصد جمعیت فعال زن و مرد را از نظر اقتصادی تشکیل می‌دادند، که این میزان در مهرماه ۱۳۷۵ به ۱۲ درصد رسیده‌است و نشان از افزایش نیروی کار زنان در بازار کار و اشتغال دارد. در میان مدیران و کارکنان عالی‌رتبه‌ی اداری در سال ۱۳۶۵ نیز، مردان ۹۶/۶ درصد و زنان ۴/۳ درصد افراد را تشکیل می‌دهند، که این میزان در مهرماه ۱۳۷۵، به ۸۷ درصد برای مردان و ۱۳ درصد برای زنان رسیده‌است. این در حالی است که مدیران و کارکنان عالی‌رتبه‌ی کل کشور در سال ۱۳۶۵ یک درصد از جمعیت کل کشور را تشکیل می‌دادند و این مقدار به ۲/۲۳ درصد در سال ۱۳۷۵ رسیده‌است (سال‌نامه‌ی آماری ۱۳۷۵، برگرفته از شهیدی ۱۳۷۸)؛ بنا بر این، با توجه به آنچه گفته شد، این سؤال مطرح می‌شود که چه دلیلی برای تعداد اندک زنان در جای‌گاه‌های مدیریتی در سازمان‌ها وجود دارد و چرا این جای‌گاه‌ها بیش‌تر متعلق به مردان است؟

به طور کلی، موانع مدیریت زنان به دو طبقه‌ی اصلی موانع درونی و موانع بیرونی تقسیم شده‌است، که درگیر بودن در شغل<sup>۱</sup> و عزت نفس مرتبط با شغل<sup>۲</sup>، به عنوان موانع درونی، و نگرش به مدیریت زنان به عنوان مانعی بیرونی در نظر گرفته می‌شود (کورتیس و کاسار ۲۰۰۵). نتایج پژوهش‌ها مشخص ساخته‌است که زنان و مردان در میزان درگیر بودن در شغل (برای نمونه، کرومی<sup>۳</sup> ۱۹۸۱؛ بورک<sup>۴</sup> ۲۰۰۲؛ کورتیس و کاسار ۲۰۰۵) و عزت نفس مرتبط با شغل (دان<sup>۵</sup> ۱۹۹۵؛ تانگ، سینگر، و رابرتز<sup>۶</sup> ۲۰۰۰؛ کورتیس و کاسار ۲۰۰۵) با هم تفاوتی ندارند و همان طور که کورتیس و کاسار (۲۰۰۵) توضیح می‌دهند، این عوامل مسئول حضور کم‌رنگ زنان در جای‌گاه‌های مدیریتی نیستند؛ در حالی که پژوهش‌های بسیاری بر نقش موانع بیرونی— که شامل موانع نگرشی<sup>۷</sup>، پیش‌داوری<sup>۸</sup>، و ساختاری<sup>۹</sup> است— صحنه می‌گذارند.

### موانع نگرشی و پیش‌داوری نسبت به مدیریت زنان

به‌رغم موفقیت‌های بسیاری که زنان تا کنون به دست آورده‌اند، نگرش‌های منفی و پیش‌داوری نسبت به توانایی‌های آنان، به عنوان مدیر و رهبر، هنوز در بسیاری از فرهنگ‌ها رواج دارد (کورتیس ۱۹۹۶؛ اوسالیوان و شریدان ۱۹۹۹؛ فرانک ۲۰۰۱؛ کوپر جکسون ۲۰۰۱؛ وین ۲۰۰۴؛ کورتیس و کاسار ۲۰۰۵) و ایران نیز از جمله‌ی آنان به شمار می‌آید (شهیدی ۱۳۷۸؛ اسفیدانی

<sup>1</sup> Job-Involvement

<sup>2</sup> Work-Based Self-Esteem

<sup>3</sup> Cromie, Stanley

<sup>4</sup> Burke, Ronald J.

<sup>5</sup> Dam, Susan

<sup>6</sup> Tang, Thomas Li-Ping, Marc G. Singer, and Sharon Roberts

<sup>7</sup> Attitudinal Barriers

<sup>8</sup> Stereotypes

<sup>9</sup> Structural Barriers

۱۳۸۱). نگرشی که الگوی رهبری موفق را شکل گرفته بر پایه‌ی صفات مردانه می‌داند (مارون‌جیو و اکهمر<sup>۱</sup>؛ اولیری و ریان<sup>۲</sup>؛ ۱۹۹۴؛ دی‌ماتئو<sup>۳</sup>؛ ۱۹۹۴؛ بورک و کالینز<sup>۴</sup>؛ ۲۰۰۱؛ کابرال-کاردوسو و فرناندس<sup>۵</sup>؛ ۲۰۰۳—همه برگرفته از کورتیس و کاسار (۲۰۰۵)، با ایجاد نگرش‌های پیش‌داورانه نسبت به زنان سرپرست، درباره‌ی خوب نبودن رهبری آن‌ها، و نیز با پدید آوردن این انگاره که دارا بودن ویژگی‌های مردانه‌ی سنتی، موفقیت را بهتر پیش‌بینی می‌کند، به تقویت باور «تفکر مدیریتی-تفکر مردانه»<sup>۶</sup> (شین<sup>۷</sup>، ۱۹۹۴، برگرفته از کورتیس و کاسار (۱۵۲:۲۰۰۵) می‌پردازد؛ بر این اساس، زنانی که جای‌گاه‌های مدیریتی کلیدی را به دست آورده‌اند، دنباله‌روهای موفقی به شمار می‌آیند که به ویژگی‌هایی کاملاً مردانه اقتدا می‌کنند (استن‌فورد، اوتس، و فلورس<sup>۸</sup>؛ ۱۹۹۵؛ کوتز<sup>۹</sup>؛ ۱۹۹۸؛ راجان و کریشنان<sup>۱۰</sup>؛ ۲۰۰۱—همه برگرفته از کورتیس و کاسار (۲۰۰۵).

کورتیس و کاسار (۲۰۰۵) با اشاره به حضور کم زنان در جای‌گاه‌های مدیریتی، بر اساس آمارهای ارائه‌شده در فرهنگ‌های متفاوت، شرح می‌دهند که به نظر می‌آید فرهنگ، تأثیری اندک بر نگرش مردان نسبت به مدیریت زنان داشته‌باشد. این امر در پژوهش کوردانو، شهرر، و اوئن<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۲) نیز، به صورت نبود تفاوت فرهنگی در پذیرش زنان به عنوان مدیر، نشان داده‌شده‌است. هرچند که این پژوهش‌ها به همراه پژوهش کورتیس (۱۹۹۶) در یونان و تعدادی از پژوهش‌های انجام‌شده در ایران (شهیدی ۱۳۷۸؛ اسفیدانی ۱۳۸۱) مشخص می‌کند که مردان سوبه‌گیری‌هایی را نسبت به مدیریت زنان نشان می‌دهند، نمی‌توان از نقش عوامل فرهنگی چشم‌پوشی کرد. اسفیدانی (۱۳۸۱) در پژوهش خود فرهنگ سازمانی را علت عدم حضور زنان در جای‌گاه‌های مدیریتی قوه‌ی مجریه برمی‌شمارد و شهیدی (۱۳۷۸) نیز بیان می‌دارد که عوامل فرهنگی بیش‌ترین تأثیر را در دست نیافتن زنان به جای‌گاه‌های مدیریتی دارند. پژوهش ولا<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۹، برگرفته از کورتیس و کاسار (۲۰۰۵) در کشور مالت<sup>۱۳</sup> نشان می‌دهد به دلیل آن که مردان، رابطه با سرپرستان زن را، به‌ویژه اگر از آن‌ها جوان‌تر باشند، مشکل می‌دانند (دیویدسون<sup>۱۴</sup>؛ ۱۹۹۶؛ ولا ۱۹۹۹—هر دو برگرفته از کورتیس و کاسار (۲۰۰۵)، زنان مدیر در سازمان‌های مردسالار با احتمال بیش‌تری در تعاملات اجتماعی با هم‌تایان مرد خود

<sup>1</sup> Marongiu, Sophia, and Bo Ekehammar

<sup>2</sup> O'Leary, Virginia E., and Maureen M. Ryan

<sup>3</sup> DeMatteo, Lori A.

<sup>4</sup> Burke, Sarah, and Karen M. Collins

<sup>5</sup> Cabral-Cardoso, Carlos, and Emilia Fernandes

<sup>6</sup> "Think manager-think male"

<sup>7</sup> Schein, Virginia E.

<sup>8</sup> Stanford, Jane H., Barbara R. Oates, and Delfina Flores

<sup>9</sup> Coates, G.

<sup>10</sup> Rajan, Sangeetha, and Venkat R. Krishnan

<sup>11</sup> Cordano, Mark, Robert F. Scherer, and Crystal L. Owen

<sup>12</sup> Vella, J.

<sup>13</sup> Malta

<sup>14</sup> Davidson, Marilyn J.



با مشکل روبه‌رو می‌شوند؛ از سوی دیگر، به‌جز چین، که زنان کار کردن برای یک مدیر مرد را ترجیح می‌دهند (فرانک ۲۰۰۱)، در بیش‌تر فرهنگ‌ها، زنان مایل‌اند برای یک رئیس زن کار کنند (دیویدسون ۱۹۹۶؛ بورگ<sup>۱</sup> ۲۰۰۱—هر دو برگرفته از کورتیس و کاسار ۲۰۰۵)؛ با این حال، همان‌طور که دیویدسون (۱۹۹۶، برگرفته از کورتیس و کاسار ۲۰۰۵) شرح می‌دهد، درصد کمی از زنان چیزی را که استینز، تراویس، و جایاراتنه<sup>۲</sup> (۱۹۷۴، برگرفته از کورتیس و کاسار ۲۰۰۵) «نشانگان ملکه‌ی زنبور عسل»<sup>۳</sup> نامیده‌اند، گزارش می‌کنند. این نشانگان به این اشاره دارد که چه‌طور زنان زیردست، سرپرستان زن خود را سلطه‌گر و پرمدها می‌دانند. چنین برجسب‌هایی، به‌ویژه به‌زنانی داده‌می‌شود که سبک مدیریتی مردسالار را پذیرفته‌اند و رفتارهایی مستقیم و پرخاش‌گرانه دارند؛ رفتارهایی که به‌عنوان ملزومات مدیریت مردان در نظر گرفته‌می‌شوند (دیویدسون و کوپر<sup>۴</sup> ۱۹۹۲، برگرفته از کورتیس و کاسار ۲۰۰۵).

پیش‌داوری‌های جنسیتی با در اقلیت قرار دادن زنان در جای‌گاه‌های مدیریتی، باعث کاهش قدرت آنان می‌شود. بنا به گفته‌ی کاتر<sup>۵</sup> (۱۹۷۷)، برگرفته از جیکوبز<sup>۶</sup> ۱۹۹۵، برگرفته از کورتیس و کاسار ۲۰۰۵، چون زنان در جای‌گاه‌های مدیریتی سازمان‌ها به‌طوری متناسب حضور نیافته و در اقلیت‌اند، در این جای‌گاه‌ها معمولاً نقشی جزئی دارند و آسیب‌پذیر‌اند؛ بدین معنا که همراهان، مربیان، و سرمشق‌های کم‌تری دارند (کوتیس ۱۹۹۳؛ مک دونالد و هایت ۱۹۹۸)؛ با این وجود، آنان بیش‌تر زیر نظر‌اند و به احتمال بیش‌تری بر اساس پیش‌داوری مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. انتظارات پیش‌داورانه باعث می‌شود که افراد به شیوه‌یی که از آن‌ها انتظار است رفتار کنند و در نتیجه، دچار پیش‌گویی خودکام‌روابخش شوند (کار-روفینو<sup>۷</sup> ۱۹۹۳، برگرفته از کورتیس و کاسار ۲۰۰۵؛ کوتیس ۱۹۹۳؛ اجاب و گونزالس کاسترو<sup>۸</sup> ۱۹۹۹، برگرفته از کورتیس و کاسار ۲۰۰۵)؛ از سوی دیگر، این نگرش‌ها منجر به تشکیل شیوه‌هایی سازمانی می‌شود که به‌عنوان عوامل مهم به‌وجودآورنده‌ی سقف شیشه‌یی مطرح‌اند. سقف شیشه‌یی مسأله‌یی مربوط به رشد حرفه‌یی<sup>۹</sup> است و یکی از مهم‌ترین دلایلی که درباره‌ی وجود آن بیان شده، این است که زنان و مردان در حرفه‌ی خود با تجاربی متفاوت روبه‌رو می‌شوند (مک‌دونالد و هایت ۱۹۹۸)، که ناشی از نگرش‌های منفی و پیش‌داوری نسبت به مدیریت زنان است.

<sup>1</sup> Borg, A.

<sup>2</sup> Staines, Graham, Carol Travis, and Toby E. Jayaratne

<sup>3</sup> The Queen Bee Syndrome

<sup>4</sup> Davidson, Marilyn J., and Cary L. Cooper

<sup>5</sup> Kanter, Rosabeth Moss

<sup>6</sup> Jacobs, Jerry A.

<sup>7</sup> Carr-Ruffino, Norma

<sup>8</sup> Echabe, Agustin Echebarria, and Jose Luis Gonzalez Castro

<sup>9</sup> Professional Development Issue

گرچه بسیاری از رفتارهای نابرابر نسبت به زنان تعدیل شده‌است، هنوز گونه‌هایی از آن دیده می‌شود (برانون<sup>۱</sup> ۲۰۰۲، برگرفته از کورتیس و کاسار ۲۰۰۵)؛ نمونه‌هایی مانند تبعیض غیرمستقیم نسبت به زنان درباره‌ی شرایط کاری، انعطاف‌ناپذیر و شرایط تغییرپذیر (دیویدسون و کوپر ۱۹۹۲، برگرفته از کورتیس و کاسار ۲۰۰۵) و نیز رفتارهای تبعیض‌آمیز کارکنان در استخدام، ترفیع، نظام‌های ارزیابی، و فرصت‌های آموزشی، به‌ویژه برای زنانی که در شغل‌هایی مشغول به کار اند که به طور سنتی مخصوص زنان نیست، از این دسته اند. در این شرایط، به دلیل آن که مدیران زن در برقراری تماس با دیگران و ایجاد پیوندهای سیاسی مهم در کار خود با مشکل روبه‌رو می‌شوند، فرصت‌های کم‌تری به آنان داده می‌شود (دیویدسون و کوپر ۱۹۹۲، برگرفته از کورتیس و کاسار ۲۰۰۵؛ کورتیس ۱۹۹۳؛ مک‌دونالد و هایت ۱۹۹۸؛ اوسالیوان و شریدان ۱۹۹۹).

با توجه به پژوهش‌های پیشین، موانع بیرونی، شامل نگرش‌ها، پیش‌داوری‌ها، و شیوه‌های سازمانی تبعیض‌آمیز، مهم‌ترین عاملی است که می‌تواند مانع از حضور زنان در جای‌گاه‌های مدیریتی باشد؛ بر همین اساس، برای دستیابی به دیدگاهی گسترده‌تر درباره‌ی وضعیت زنان در سازمان‌های ایران، هدف اصلی این پژوهش تمرکز بر عوامل نگرشی است که مانع از ارتقای زنان به جای‌گاه‌های مدیریتی می‌شود؛ افزون بر آن، با توجه به این که خانواده نقشی بسیار مهم بر نگرش‌ها و رفتارها دارد و به نظر می‌رسد پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه این نقش را نادیده گرفته‌اند (کورتیس ۱۹۹۳؛ کورتیس ۱۹۹۶؛ فرانک ۲۰۰۱؛ وین ۲۰۰۴؛ کورتیس و کاسار ۲۰۰۵)، در این پژوهش، نگرش همسران کارکنان نیز مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

جنسیت، سن، سابقه‌ی کار، ارتباط کار با رشته‌ی تخصصی، تحصیلات، جای‌گاه سازمانی، و نگرش کارکنان و همسران آن‌ها نسبت به مدیریت زنان، عوامل مورد مطالعه در این پژوهش اند و سؤال‌های کلی پژوهش نیز به صورت زیر است:

- آیا بین نگرش کارکنان و نگرش همسران آن‌ها رابطه وجود دارد؟
- چه عواملی و تا چه اندازه نگرش کارکنان آموزش و پرورش را نسبت به مدیریت زنان پیش‌بینی می‌کنند؟
- چه عواملی و تا چه اندازه نگرش کارکنان آموزش و پرورش را نسبت به موانع مدیریت زنان پیش‌بینی می‌کنند؟

<sup>1</sup> Brannon, Linda



## روش

### روش پژوهش

طرح این پژوهش هم‌بستگی از نوع پیش‌بینی و پژوهشی پس‌رویدادی است.

### جامعه آماری و نمونه

جامعه آماری این پژوهش را همه‌ی کارکنان اداری نواحی پنج‌گانه‌ی سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ تشکیل داده‌اند، که تعداد آن‌ها بر پایه‌ی آمار گرفته‌شده، به تفکیک جنسیت، به قرار زیر است:

ناحیه‌ی ۱، ۵۴ مرد و ۹ زن؛ ناحیه‌ی ۲، ۷۴ مرد و ۵ زن؛ ناحیه‌ی ۳، ۸۲ مرد و ۲۴ زن؛ ناحیه‌ی ۴، ۹۷ مرد و ۱۴ زن؛ و ناحیه‌ی ۵، ۸۹ مرد و ۹ زن؛ بر این اساس، تعداد کل کارکنان مرد نواحی پنج‌گانه، ۳۹۶ نفر و تعداد کل کارکنان زن نواحی پنج‌گانه ۶۱ نفر است.

نمونه‌ی آماری این پژوهش (۸۲ نفر)، که به روش انتخاب تصادفی کارکنان در هر یک از اداره‌های آموزش و پرورش نواحی پنج‌گانه‌ی شهر اصفهان به دست آمد، را ۱۷ نفر (۲۰/۷ درصد) از ناحیه‌ی ۱، ۱۶ نفر (۱۹/۵ درصد) از ناحیه‌ی ۲، ۲۰ نفر (۲۴/۴ درصد) از ناحیه‌ی ۳، ۱۳ نفر (۱۵/۹ درصد) از ناحیه‌ی ۴، و ۱۶ نفر (۱۹/۵ درصد) از ناحیه‌ی ۵ آموزش و پرورش تشکیل می‌دهند. ۲۴ نفر (۲۹/۳ درصد) از شرکت‌کنندگان، زن، و ۵۸ نفر (۷۰/۷ درصد) از آن‌ها مرد بودند و همسر ۱۲ نفر (۲۶/۷ درصد) از کارکنان زن و ۳۳ نفر (۷۳/۳ درصد) از کارکنان مرد نیز به پرسش‌نامه پاسخ دادند (۴۵ نفر).

میانگین سنی کارکنان، ۴۱/۶ سال و میانگین مدت سابقه‌ی کار آن‌ها ۲۰/۸ سال بود. ۷۲/۳ درصد شرکت‌کنندگان نیز تحصیلاتی در حد کارشناسی داشتند و تقریباً در ۵۴ درصد آن‌ها از لحاظ رابطه‌ی رشته‌ی تخصصی و نوع شغل، ارتباطی زیاد دیده‌شد.

### ابزارها

ابزارهای به‌کاررفته در این پژوهش عبارت‌اند از:

- ۱- مقیاس ۲۷ عبارتی «سنجش نگرش به مدیریت زنان» (شهیدی، ۱۳۷۸)، که دارای سه زیرمقیاس نگرش به مدیریت زنان، نگرش به انگیزه‌ی پیش‌رفت زنان، و نگرش به مسائل خاص زنان است.

۲- مقیاس ۲۲ عبارتی «سنجش نگرش به موانع مدیریت زنان» (فاطمی صدر ۱۳۸۰). این مقیاس دارای دو زیرمقیاس کلی موانع محیطی و موانع فردی است؛ موانع محیطی شامل موانع اجتماعی، فرهنگی، مذهبی، و سوابق تاریخی است و موانع فردی شامل موانع شخصیتی، بین فردی، و دانش و آگاهی است. مواردی که هر یک از موانع را در بر می‌گیرد در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱- انواع موانع مدیریت زنان و سؤال‌های مربوط به آن (فاطمی صدر ۱۳۸۰)

انواع موانع	سؤال‌های مربوط
موانع محیطی	<ul style="list-style-type: none"> <li>• حاکم بودن روابط به جای ضوابط</li> <li>• نابرابری در تخصیص امکانات و منابع (عدم تفویض جایگاه‌های مدیریتی یا بورسیه، اعزام به خارج، و مانند این‌ها)</li> <li>• نبودن و یا فعال نبودن تشکیلاتی منسجم برای دفاع از حقوق زنان</li> </ul>
موانع فرهنگی	<ul style="list-style-type: none"> <li>• چندمسئولیت بودن زنان (همسراری، بچه‌داری، رسیدگی به امور خانه، و مانند این‌ها)</li> <li>• حاکمیت فرهنگ مردسالاری</li> <li>• وضعیت فرهنگی، از جمله بلور نداشتن توان زنان</li> <li>• باورهای قالبی نسبت به کاستی‌های فیزیکی و جسمانی زنان</li> <li>• انحصارطلبی مردان در به دست آوردن جایگاه‌های مدیریتی</li> </ul>
موانع مذهبی	<ul style="list-style-type: none"> <li>• باورهای سنتی دینی (زن نباید با نامحرم نشست و برخاست کند، و سایر معذورات شرعی)</li> <li>• تأثیر نادرست سهوی و عمدی از شرع و مسائل شرعی</li> </ul>
سوابق تاریخی	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود مدل‌های مدیریتی برای زنان از جنس خودشان در ایران (نبود سابقه‌ی تاریخی مانند ایندیپندنتی، بی‌نظیر بوتو، مارگارت تاچر، و مادالین آلبرایت)</li> <li>• ضعف در اثبات کفایت زنان در صورت پذیرش مسئولیت (به نظر می‌رسد هر زمان که زنان به جای‌گاه مدیریت رسیده‌اند کفایت لازم را از خود نشان نداده‌اند)</li> </ul>
موانع فردی	<ul style="list-style-type: none"> <li>• پایین بودن ریسک‌پذیری زنان (پذیرش مخاطرات جای‌گاه مدیریتی)</li> <li>• بی‌علاقگی زنان به پذیرش جای‌گاه مدیریت و خود را شایسته‌ی مدیریت ندانستن</li> <li>• زنان فکر می‌کنند نمی‌توانند از عهده‌ی مدیریت برآیند (اعتماد به نفس پایین)</li> <li>• حساس بودن بیش از حد زنان (برخورد کردن احساسی به جای برخورد منطقی)</li> </ul>
موانع مربوط به روابط بین فردی	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف در پذیرش مخاطرات روابط غیرسازمانی حاکم بر گزینش مدیر (عضویت نداشتن در انجمن، گروه، گرایش‌های فکری، و هم‌سویی با گرایش فکری مدیر)</li> <li>• عدم ارتقای شغلی زنان، به دلیل تنش میان مدیران زن با سایر زنان، به‌ویژه پرسنل تحت‌نظارت خود</li> <li>• عدم همکاری بین زنان (مانند حسادت و چشم‌پوشی)</li> </ul>
دانش و آگاهی	<ul style="list-style-type: none"> <li>• پایین بودن آگاهی و معلومات زنان از نظر اجتماعی و مسائل جاری</li> <li>• پایین بودن آگاهی و معلومات زنان از نظر علمی، حرفه‌ی، تخصصی، و اجرایی</li> <li>• بالا بودن ضریب خطای حرفه‌ی زنان</li> </ul>

پایایی<sup>۱</sup> مقیاس سنجش نگرش به مدیریت زنان، با استفاده از آلفای کرون‌باخ، ۰/۶۹ و  $(n = ۱۱۵ \text{ و } \alpha = ۰/۶۹)$ ؛ و پایایی مقیاس سنجش نگرش به موانع مدیریت زنان، ۰/۸۸

<sup>1</sup> Reliability





( $n = 95$  و  $\alpha = 0,88$ ) به دست آمد. روایی<sup>۱</sup> محتوایی مقیاس سنجش نگرش به مدیریت زنان به وسیله‌ی شهیدی (۱۳۷۸) و روایی محتوایی مقیاس سنجش نگرش به موانع مدیریت زنان نیز به وسیله‌ی فاطمی صدر (۱۳۸۰) مورد تأیید قرار گرفته‌است.

### روش اجرا

پس از تحویل دو رونوشت از پرسش‌نامه (کاملاً مشابه) به هر یک از شرکت‌کنندگان، از آن‌ها درخواست شد یک نسخه از پرسش‌نامه‌ها را خود تکمیل کنند و در صورت تمایل یک نسخه را به همسر خود بدهند. جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها دو تا سه روز بعد از تاریخ ارائه‌ی پرسش‌نامه‌ها صورت گرفت و ۱۲ نفر (۴۸درصد) از کارکنان زن و ۲۳ نفر (۵۶/۹درصد) از کارکنان مرد، نسخه‌ی تکمیل‌شده به وسیله‌ی همسر خود را بازگرداندند (۴۵ نفر).

### یافته‌ها

در جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های کارکنان زن و مرد آموزش و پرورش شهر اصفهان نسبت به موانع مدیریت نشان داده شده‌است.

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد نمره‌ی کارکنان زن و مرد آموزش و پرورش شهر اصفهان

متغیر	مرد		زن	
	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین
نگرش	۵۵	۴۶/۷۷	۲۲	۵۸/۰۶
نگرش همسر	۲۹	۵۱/۸۸	۱۲	۴۵/۷۹
پیشرفت	۵۵	۴۸/۳۶	۲۳	۵۳/۹۱
مسائل خاص زنان	۵۸	۴۸/۹۵	۲۴	۵۲/۴۲
موانع اجتماعی	۵۷	۴۷/۵۹	۲۳	۵۵/۹۵
موانع فرهنگی	۵۴	۴۸/۶۳	۲۰	۵۳/۶۸
موانع مذهبی	۵۵	۴۹/۸۸	۲۴	۵۰/۲۶
موانع تاریخی	۵۵	۵۰/۷۵	۲۴	۴۸/۲۷
موانع شخصیتی	۵۷	۵۱/۸۷	۲۴	۴۵/۵۴
موانع بین‌فردی	۵۳	۵۱/۹۲	۱۹	۴۴/۶۲
موانع اطلاعاتی	۵۵	۵۱/۴۵	۲۰	۴۵/۹۸
موانع محیطی	۵۱	۴۸/۹۳	۱۹	۵۲/۸۶
موانع فردی	۵۲	۵۱/۹۹	۱۶	۴۳/۵۰

<sup>۱</sup> Validity

به منظور بررسی رابطه‌ی بین نگرش کارکنان و نگرش همسران آن‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتیجه نشان داد که بین نگرش کارکنان و نگرش همسران آن‌ها رابطه‌ی معنادار وجود ندارد ( $r = -0.19$   $p = 0.22$ ).

به منظور بررسی رابطه‌ی بین موانع مدیریت زنان، با نگرش به مدیریت زنان و نیز با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، روش آماری تحلیل برازش گام به گام به وسیله‌ی نرم‌افزار SPSS<sup>9</sup> مورد استفاده قرار گرفت، که نتایج آن جدول ۳ آورده شده‌است.

همان طور که در جدول ۲ نشان داده شده‌است، نمره‌ی کارکنان در نگرش به مدیریت زنان، به وسیله‌ی جنسیت آن‌ها پیش‌بینی می‌شود ( $\beta = -0.48$   $p = 0.004$ )؛ بدین معنا که مردان به گونه‌ی معنادار، نگرشی منفی نسبت به مدیریت زنان دارند و بدین ترتیب می‌توان گفت که مردان کمتر مدیریت زنان را می‌پذیرند.

نگرش به پیش‌رفت نیز به وسیله‌ی جنسیت پیش‌بینی می‌شود ( $\beta = -0.36$   $p = 0.004$ ) و در این مورد هم، مردان نگرشی منفی نسبت به انگیزه‌ی پیش‌رفت زنان دارند.

نگرش به مسائل خاص زنان با نگرش همسر نسبت به مدیریت زنان ( $\beta = -0.44$   $p = 0.005$ ) و تحصیلات ( $\beta = -0.42$   $p = 0.007$ ) رابطه‌ی معکوس را نشان داده‌است. موانع اجتماعی و فرهنگی به وسیله‌ی جنسیت پیش‌بینی می‌شوند؛ یعنی مردان به طوری معنادار، کمتر از زنان، موانع اجتماعی ( $\beta = 0.41$   $p = 0.002$ ) و فرهنگی ( $\beta = 0.43$   $p = 0.014$ ) را به عنوان موانع مدیریت زنان معرفی می‌کنند.

موانع تاریخی و موانع بین‌فردی با نگرش به مدیریت زنان رابطه‌ی منفی را نشان داده‌است؛ بدین ترتیب، اگر نگرش کارکنان نسبت به مدیریت زنان منفی باشد، از موانع تاریخی ( $\beta = -0.51$   $p = 0.003$ ) و بین‌فردی ( $\beta = -0.67$   $p = 0.000$ ) به عنوان موانع مدیریت زنان نام برده می‌شود.

موانع شخصیتی نیز با جنسیت رابطه‌ی معکوس را نشان داده‌است ( $\beta = 0.44$   $p = 0.01$ )؛ به این معنا که مردان، بیش‌تر از زنان به موانع شخصیتی زنان به عنوان موانع مدیریتی آن‌ها اشاره می‌کنند.

بر اساس یافته‌های جدول ۳، موانع فردی به وسیله‌ی نگرش به مدیریت زنان ( $\beta = -0.40$   $p = 0.018$ ) و نیز جنسیت ( $\beta = -0.34$   $p = 0.046$ ) پیش‌بینی می‌شوند؛ یعنی کارکنان مرد و کارکنانی که نگرشی منفی نسبت به مدیریت زنان دارند، به طوری معنادار، بیش‌تر از دیگران، موانع فردی را به عنوان موانع ارتقای زنان به جای‌گاه‌های مدیریتی نام می‌برند.



جدول ۳- نتایج تحلیل برازش گام به گام بر روی موانع مدیریت زنان و نگرش به مدیریت زنان

متغیر وابسته	متغیر پیش‌بین	SS	df	MS	R	R <sup>2</sup>	F	t	$\beta$	p
نگرش*	جنسیت	۱۴۴۶/۱۴	۱	۱۴۴۶/۱۴	۰/۴۸	۰/۲۴	۹/۹۲	۳/۱۵	۰/۴۸	۰/۰۰۴
نگرش به انگیزش پیش‌رفت**	جنسیت	۴۰/۵۸	۱	۴۰/۵۸	۰/۳۶	۰/۱۳	۴/۶۲	۲/۱۵	۰/۳۶	۰/۰۴
مسائل خاص زنان**	نگرش همسر	۳۹/۵۸	۱	۳۹/۵۸	۰/۴۱	۰/۱۷	۶/۴۶	-۳/۰۳	-۰/۴۴	۰/۰۰۵
	تحصیلات	۸۰/۱۹	۲	۴۰/۴۰	۰/۵۸	۰/۳۴	۸/۰۹	-۲/۸۷	-۰/۴۲	۰/۰۰۷
موانع اجتماعی**	جنسیت	۹۷/۸۳	۱	۹۷/۸۳	۰/۴۱	۰/۱۷	۶/۰۳	۲/۴۵	۰/۴۱	۰/۰۲
موانع فرهنگی**	جنسیت	۲۲۶/۴۶	۱	۲۲۶/۴۶	۰/۴۳	-۰/۱۹	۶/۷۶	۲/۶۰	۰/۴۳	۰/۰۱۴
موانع تاریخی**	نگرش	۶۶/۹۴	۱	۶۶/۹۴	۰/۵۱	۰/۲۶	۱۰/۳۹	-۳/۲۲	-۰/۵۱	۰/۰۰۳
موانع شخصیتی**	جنسیت	۱۵۱/۴۱	۱	۱۵۱/۴۱	۰/۴۴	۰/۱۹	۷/۵۱	-۲/۷۴	-۰/۴۴	۰/۰۱
موانع بین‌فردی**	نگرش	۳۰۲/۷۶	۱	۳۰۲/۷۶	۰/۶۷	۰/۴۵	۲۴/۲۵	-۴/۹۲	-۰/۶۷	۰/۰۰
موانع اطلاعاتی**	نگرش	۱۱۷/۲۸	۱	۱۱۷/۲۸	۰/۴۰	۰/۱۶	۵/۸۶	-۳/۴۲	-۰/۵۱	۰/۰۰۲
	ارتباط با رشته	۲۳۷/۱۲	۲	۱۱۳/۵۶	۰/۵۶	۰/۳۱	۶/۷۱	۲/۵۵	۰/۳۷	۰/۰۱۷
	نگرش همسر	۲۹۲/۷۰	۳	۹۷/۵۷	۰/۶۴	۰/۴۱	۶/۴۳	-۲/۰۸	-۰/۳۱	۰/۰۴۷
موانع فردی**	نگرش	۱۳۸/۴۳	۱	۱۳۸/۴۳	۰/۵۴	۰/۲۹	۱۲/۱۹	-۲/۵۱	-۰/۴۰	۰/۰۱۸
	جنسیت	۱۸۲۲/۰۸	۲	۹۱۱/۰۴	۰/۶۲	۰/۳۹	۸/۹۸	-۲/۰۸	-۰/۳۴	۰/۰۴۶

\*متغیرهای پیش‌بین، که در تحلیل برازش به کار رفته‌اند، عبارت است از: نگرش همسر به مدیریت زنان (نگرش همسر)، ناحیه‌ی آموزش و پرورش، جنسیت؛ سن؛ سابقه‌ی کار؛ ارتباط تحصیلات با رشته؛ تحصیلات؛ و جای‌گاه سازمانی.

\*\*متغیرهای پیش‌بین، که در تحلیل برازش به کار رفته‌اند، عبارت است از: نگرش به مدیریت زنان (نگرش)؛ نگرش همسر به مدیریت زنان (نگرش همسر)؛ ناحیه‌ی آموزش و پرورش؛ جنسیت؛ سن؛ سابقه‌ی کار؛ ارتباط تحصیلات با رشته (ارتباط با رشته)؛ تحصیلات؛ و جای‌گاه سازمانی.

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان دادند که رابطه‌ی معنادار بین نگرش کارکنان و همسران آن‌ها نسبت به مدیریت زنان وجود ندارد؛ در حالی که نگرش به مدیریت زنان، بیش‌ترین رابطه را با جنسیت نشان داده‌است؛ یعنی زنان نگرشی مثبت‌تر نسبت به مدیریت زنان دارند. این امر مشخص می‌سازد که مردان به مدیریت به عنوان یک شغل مردانه می‌نگرند و کم‌تر احتمال دارد زنان را به عنوان مدیر بپذیرند. این یافته با نتایج پژوهش کورتیس و کاسار (۲۰۰۵) در کشور مالت، کورتیس (۱۹۹۶) در یونان، تام‌کیه‌ویچ، باس، و وی‌سیز (۲۰۰۳) در آمریکا هم‌سویی دارد، اما با نتیجه‌ی پژوهش فرانک (۲۰۰۱) در چین، که بیان می‌کند کارکنان زن نیز همچون کارکنان مرد، با احتمالی کم‌تر زنان را می‌پذیرند، ناهم‌خوان است. با توجه به این یافته‌ها، سوآلی که مطرح می‌شود این است که آیا می‌توان فرهنگ را دلیلی بر وجود پیش‌داوری‌های جنسیتی در محیط کار دانست؟

با توجه به پژوهش اسفندیانی (۱۳۸۱) و فاطمی صدر (۱۳۸۰)، عوامل فرهنگی یکی از عوامل مؤثر بر وجود پیش‌داوری جنسیتی در سازمان‌ها است؛ بنا بر این، می‌توان اذعان کرد که پیش‌داوری جنسیتی، که هنوز در بین کارکنان اداری سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان رواج دارد، به چند دلیل، عمیقاً ریشه دوانیده و مهم‌ترین آن‌ها این واقعیت است که الگوی مدیر موفق، به طور سنتی، یک الگوی مردانه است (فرانک ۲۰۰۱؛ کرافورد ۱۹۹۳) و الگوهای رشد حرفه‌یی نیز، وابسته به تجارب، ارزش‌ها، و اهداف مردان است (کورنیس و کاسار ۲۰۰۵؛ کوتیس ۱۹۹۳). در این الگوها، مسائل خاص زندگی زنان مثل پرورش فرزند و تعهدهای خانوادگی نادیده گرفته می‌شود (وین ۲۰۰۴؛ اوسالیوان و شریدان ۱۹۹۹؛ لیف و وارد ۲۰۰۱)؛ در حالی که انتظار خانواده و اجتماع از زنان، در درجه‌ی اول، این است که وظایف و تعهدهای خانوادگی خود را به انجام برسانند؛ بر این اساس، رشد حرفه‌یی زنان با مشکلات بیش‌تری همراه خواهد بود.

در این پژوهش، نگرش به مسائل خاص زنان با نگرش همسر نسبت به مدیریت زنان رابطه‌یی منفی را نشان داده‌است؛ بدین معنا که هرچه نگرش همسران کارکنان نمونه‌ی مورد مطالعه، نسبت به مدیریت زنان، منفی‌تر باشد، احتمال این که مسائل خاص زنان برای کارکنان اهمیت یابد بیش‌تر است. نگرش منفی همسر نسبت به مدیریت زنان باعث تأکید بیش‌تر بر انجام درست تعهدهای خانوادگی می‌شود و این امر اهمیت مسائل خاص زنان را افزایش می‌دهد. در این جا نقش فزاینده‌ی خطاهای شناختی نیز مشخص می‌شود؛ بدین معنا که مردان، و به طور کلی کسانی که نگرشی منفی نسبت به مدیریت زنان دارند، شکست آنان را در انجام امور حرفه‌یی، به دلایل درونی نسبت می‌دهند و با تعمیم آن به همه‌ی زنان، دچار خطای بنیادی اسناد<sup>۱</sup> می‌شوند؛ بدین ترتیب، همان طور که در نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش مشخص است، مردان و یا کسانی که نگرش منفی نسبت به مدیریت زنان داشتند، بیش‌تر موانع فردی (شامل موانع شخصیتی، بین‌فردی، و اطلاعاتی) را به عنوان موانع مدیریت زنان نام بردند؛ در حالی که زنان، بیش‌تر بر موانع بیرونی (شامل موانع اجتماعی و فرهنگی) تأکید می‌کردند. موانع تاریخی نیز با این که جزئی از موانع بیرونی در نظر گرفته شده‌اند، در واقع نوعی تعمیم شکست‌های حرفه‌یی زنان به زمان‌های گذشته‌اند و بر پایه‌ی این مسأله شکل گرفته‌اند که زنان در طول تاریخ، کفایت و شایستگی خود را به اثبات نرسانده‌اند؛ بدین ترتیب، منطقی به نظر می‌رسد که موانع تاریخی و نگرش، رابطه‌یی منفی را نشان دهند؛ یعنی هرچه نگرش افراد نسبت به مدیریت زنان منفی‌تر باشد، احتمال تأکید آن‌ها بر موانع تاریخی بیش‌تر است.

<sup>1</sup> The Fundamental Attribution Error



از دیگر یافته‌های این پژوهش، رابطه‌ی منفی نگرش خود فرد و همسر او نسبت به مدیریت زنان، با انتخاب موانع اطلاعاتی، و دانش و آگاهی به عنوان موانع مدیریت زنان است. بر اساس این یافته می‌توان نتیجه گرفت هنگامی که نگرش فرد و همسر او نسبت به مدیریت زنان منفی باشد، با احتمال بیشتری بر کاستی‌های علمی و اطلاعاتی تأکید می‌شود. شرایط دیگری که با تأکید بر موانع اطلاعاتی رابطه دارد، ارتباط شغل فرد با رشته‌ی تخصصی است. این یافته بر خلاف یافته‌های قبلی نشان می‌دهد که اگرچه جنسیت و نگرش منفی نسبت به مدیریت زنان باعث تعمیم شکست‌های آن‌ها و اسناد به ویژگی‌های درونی می‌شود، به نظر می‌رسد زنان نیز، دست‌کم در شرایطی که شغل‌شان تخصص آن‌ها را لازم دارد، نتوانسته‌اند به اندازه‌ی کافی خوب عمل کنند.

همان‌طور که گفته شد، هیچ یک از پژوهش‌های قبلی، نگرش همسران را نسبت به مدیریت زنان مورد ارزیابی قرار نداده و در بهترین حالت تنها به اشاره‌هایی مقدماتی بسنده کرده‌اند؛ در حالی که بررسی نگرش همسران نسبت به مدیریت زنان یکی از نقاط قوت این پژوهش است و نقش آن در اهمیتی که افراد به مسائل خاص زنان و دانش و آگاهی آنان به عنوان موانع مدیریتی زنان می‌دهند مشخص شده است. به دلیل آن که بررسی نگرش همسران و خانواده‌های کارکنان می‌تواند به شناخت علل زمینه‌ساز نگرش منفی نسبت به مدیریت زنان، در حدی فراتر از ساختارهای سازمانی، کمک کند، پژوهش‌های پیش‌تر و کامل‌تر، به منظور بررسی دوباره‌ی این نتایج و فهم بیشتر ریشه‌ی نگرش‌های منفی پیشنهاد می‌شود. یکی از دیگر پیشنهادها پژوهش‌گر، که به بررسی کامل‌تر چه‌گونگی نگرش همسران نسبت به مدیریت زنان کمک می‌کند، این است که شغل همسر، به عنوان یکی از متغیرهای مؤثر، وارد پژوهش شود؛ زیرا به نظر منطقی است که شاغل بودن یا نبودن همسر فرد بتواند در نگرش خود فرد و نیز همسر وی در مورد مدیریت زنان تأثیر داشته باشد.

به طور کلی یافته‌های این پژوهش شواهدی را مبنی بر وجود پیش‌داوری‌های جنسیتی نسبت به زنان در اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان ارائه می‌دهد، اما با توجه به این که جامعه‌ی آماری این پژوهش را کارکنان اداری آموزش و پرورش شهر اصفهان تشکیل می‌دهند، در تعمیم نتایج باید جانب احتیاط را رعایت کرد؛ بدین منظور پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی مشابه در سازمان‌ها و نهادهای دیگر انجام شود تا به از میان برداشتن موانع کمک کند.

## منابع

- اسفیدیانی، محمدرحیم، ۱۳۸۱. «بررسی موانع عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه‌ی مجریه (وزارتخانه مستقر در تهران)». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه تهران، تهران.
- شهبیدی، لاله، ۱۳۷۸. «بررسی علل و موانع عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی در شهر تهران». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران.
- فاطمی صدر، فیروزه، ۱۳۸۰. «موانع ارتقای زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- Burke, Ronald J. 2002. "Organizational Values, Job Experiences, and Satisfaction among Managerial and Professional Women and Men: Advantage Men?" *Women in Management Review* 17(5):228-236.
- Cooper Jackson, Janet. 2001. "Women Middle Managers' Perception of the Glass Ceiling." *Women in Management Review* 16(1):30-41.
- Cordano, Mark, Robert F. Scherer, and Crystal L. Owen. 2002. "Attitudes toward Women as Managers: Sex versus Culture." *Women in Management Review* 17(2):51-60.
- Corsun, David L., and Wanda M. Costen. 2001. "Is the Glass Ceiling Unbreakable? Habitus, Fields, and the Stalling of Women and Minorities in Management." *Journal of Management Inquiry* 10(1):16-25.
- Cortis, Rachelle, and Vincent Cassar. 2005. "Perceptions of and about Women as Managers: Investigating Job Involvement, Self-Esteem, and Attitudes." *Women in Management Review* 20(3):149-164.
- Crawford, Donna I. 1993. "The Glass Ceiling in Nursing Management." *Nursing Economics* 11(6):335-341.
- Cromie, Stanley. 1981. "Women as Managers in Northern Ireland." *Journal of Occupational Psychology* 54(2):87-91.
- Dann, Susan. 1995. "Gender Differences in Self-Perceived Success." *Women in Management Review* 10(8):11-18.
- Frank, Ellen J. 2001. "Chinese Students' Perceptions of Women in Management: Will It Be Easier?" *Women in Management Review* 16(7):316-324.
- Holmes, Janet, Louise Burns, Meredith Marra, Maria Stubbe, and Bernadette Vine. 2003. "Women Managing Discourse in the Workplace." *Women in Management Review* 18(8):414-424.
- Kottis, Athena Petraki. 1993. "Women in Management: the 'Glass Ceiling' and How to Break It." *Women in Management Review* 8(4):9-15.
- . 1996. "Women in Management and the Glass Ceiling in Greece: An Empirical Investigation." *Women in Management Review* 11(2):30-38.
- Liff, Sonia, and Kate Ward. 2001. "Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions." *Gender, Work, and Organization* 8(1):19-36.
- Liu, Jonathan, and Doirean Wilson. 2001. "The Unchanging Perception of Women as Managers." *Women in Management Review* 16(4):163-173.



- McDonald, Kimberly S., and Linda M. Hite. 1998. "Exploring the Glass Ceiling: An Exploration of Gender Differences in Management-Development Experiences." *Journal of Management Education* 22(2):242-254.
- O'Sullivan, Jane, and Alison Sheridan. 1999. "Ms Representations: Women, Management, and Popular Culture." *Women in Management Review* 14(1):14-20.
- Pini, Barbara. 2002. "Constraints to Women's Involvement in Agricultural Leadership." *Women in Management Review* 17(6):276-284.
- Tang, Thomas Li-Ping, Marc G. Singer, and Sharon Roberts. 2000. "Employees' Perceived Organizational Instrumentality: An Examination of the Gender Differences." *Journal of Managerial Psychology* 15(5):378-406.
- Tomkiewicz, Joseph, Kenneth Bass, and Cheryl Vaicys. 2003. "Attitude toward Women and Managerial Ability of African Americans." *Women in Management Review* 18(3):155-158.
- Winn, Joan. 2004. "Entrepreneurship: Not an Easy Path to Top Management for Women." *Women in Management Review* 19(3):143-153.

### نویسندگان

دکتر محمدباقر کجباف،

دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان  
m.b.kaj@edu.ui.ac.ir

وی در بیست سال گذشته در دانشگاه‌های تهران، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشگاه اصفهان، و واحدهای دانشگاه آزاد به آموزش پرداخته‌است. پژوهش‌های وی در زمینه‌ی روان‌شناسی اجتماعی، روان‌شناسی شخصیت، روان‌شناسی اسلامی، و روان‌شناسی بالینی، و فعالیت‌های بالینی وی در زمینه‌ی تشخیص و درمان اختلال‌های رفتاری، اضطراب و افسردگی، مشاوره، و حل مشکلات ازدواج و خانواده است. وی چهار کتاب نگاشته و یک کتاب به فارسی برگردانده‌است. هم‌چنین بیش از ۵۰ مقاله‌ی پژوهشی از وی به چاپ رسیده‌است.

ملیحه‌سادات کاظمی،

دانشجوی دکتری روان‌شناسی دانشگاه اصفهان  
malihe\_kazemi@hotmail.com

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان. وی تا کنون در دانشگاه اصفهان و دانشکده‌ی آموزش شرکت نفت به آموزش پرداخته‌است. فعالیت‌های پژوهشی وی در زمینه‌ی روان‌شناسی کودک، روان‌شناسی مصرف‌کننده، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، و ارزش‌ها و نگرش‌ها است. فعالیت‌های بالینی وی نیز در زمینه‌ی افسردگی، اختلالات اضطرابی، کودکان، خانواده، و ازدواج است.