

شناسایی و سطح‌بندی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزش و پرورش مبتنی بر مدل‌سازی ساختاری تفسیری

میمنت عابدینی بلترک^{۱*}، سیروس منصوری^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی و سطح‌بندی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزش و پرورش است. روش پژوهش، مطالعه موردی است و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری برای سطح‌بندی موانع و دسته‌بندی آن‌ها استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها تشکیل می‌دهند که از بین آن‌ها ۱۳ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش به شیوه هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه خودتعاملی محقق‌ساخته بود. به منظور سنجش و ارزیابی روایی پرسش‌نامه از ملاک روایی محتوایی استفاده شد. بدین صورت که پرسش‌نامه در ابتدا از سوی متخصصان حوزه زنان بررسی و پس از اصلاحات عوامل نهایی تدوین شد. نتایج پژوهش نشان داد که ۱۰ عامل به‌عنوان موانع نهایی مؤثر بر عدم ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزش و پرورش به حساب می‌آیند. همچنین، تحلیل حاصل از داده‌ها به سطح‌بندی مدل به ۸ سطح منجر شد. سطح هشتم مدل شامل هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی‌اند. سطح هفتم شامل غلبه فرهنگ مردسالاری و نگرش کلیشه‌ای به مدیریت زنان است. تبعیض‌های جنسیتی نانوشته به‌عنوان سطح ششم مدل به حساب می‌آید. عامل‌های نپذیرفتن مدیریت زنان از سوی کارکنان و همچنین ناتوانی زنان در برخورد قهرآمیز و ریسک‌ناپذیری مشترکاً به‌منزله سطح پنجم مدل به حساب می‌آیند. نداشتن خودباوری و اعتمادبه‌نفس زنان به‌منزله سطح چهارم مدل و تعارض شغلی با وظایف خانوادگی نیز به‌منزله سطح سوم مدل به‌دست آمد. همچنین، عامل‌های نپذیرفتن مسئولیت مدیریتی از سوی زنان به‌منزله سطح دوم و عدم شایسته‌گزینی به‌منزله سطح اول است.

کلیدواژگان

ارتقای مدیریتی، زنان، مدل‌سازی ساختاری تفسیری، موانع توسعه زنان، نظام آموزش و پرورش.

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران، بابلسر (نویسنده مسئول)
Abedini.gilan@gmail.com

۲. عضو هیئت‌علمی گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردکان
Smansoori06@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۱۴، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۷/۱۰

مقدمه

بررسی وضعیت شغلی زنان و ارتقای آن‌ها در سازمان‌ها و نهادها به‌منزله یکی از بحث‌های مهم در دهه اخیر بوده است و در این زمینه پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است [۳؛ ۵؛ ۹؛ ۱۱؛ ۱۳؛ ۱۶؛ ۱۸؛ ۳۲]. امروزه، مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه‌یافته نیز از مقوله‌های مهمی است که مورد توجه صاحب‌نظران علوم مختلف قرار گرفته و در سطح جهانی نیز سازمان‌های بین‌المللی توجهی ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. از این رو، همواره مقوله زنان، و به‌ویژه مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و مشاغل سطوح عالی، مورد توجه بوده است. یکی از شاخص‌های مهمی که به‌عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان کشور و همچنین حضور آن‌ها در پست‌های مدیریتی است [۶]. با وجود این، به‌رغم برنامه‌ریزی‌هایی که در این حوزه انجام شده است، حضور زنان در پست‌های مدیریتی چشمگیر نیست و به نظر می‌رسد زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات زیادی روبه‌رو هستند. این موضوع نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه‌یافته نیز هنوز در حد یک مسئله باقی مانده است و صاحب‌نظران نتوانسته‌اند آن‌گونه که باید و شاید پاسخی برای آن بیابند [۵]. در تأیید این موضوع، مایکل اپل با استناد به آمارهای اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی در نظام آموزشی آمریکا می‌گوید: الگوی مردسالاری به‌طور وسیعی در تعلیم و تربیت بازتولید شده است. حتی با توجه به سال‌ها مبارزه زنان و مردان پیشرفت‌گرا، وضعیت موجود دردناک است؛ مثلاً، با وجود اینکه اکثریت قریب به اتفاق معلمان مدارس ابتدایی زنان‌اند (حتی برخی اوقات این موضوع برای سطوح بالاتر از مدارس ابتدایی هم صدق می‌کند)، به‌رغم این نسبت از معلمان زن، بسیاری از مدیران مدارس ابتدایی را مردان تشکیل می‌دهند. امروزه، با وجود اینکه نزدیک به ۹۰ درصد از معلمان مدارس ابتدایی زنان‌اند، فقط ۲۰ درصد از مدیران مدارس ابتدایی را زنان تصاحب کرده‌اند. این الگو ریشه‌های تاریخی قوی‌ای دارند؛ ریشه‌هایی که نمی‌توان آن را از ساختارهای طبقه اجتماعی و مردسالاری، که بیرون از مدرسه وجود دارند، تفکیک کرد [۱۸، ص ۵۱].

این موضوع در ایران شدت بیشتری دارد؛ به‌گونه‌ای که به‌ندرت می‌توان یک وزیر یا مدیر کل زن در تاریخ نظام آموزش و پرورش ایران جست. پژوهش‌های صورت‌گرفته در ایران [۱۲] نشان می‌دهد مدیران زن در نظام آموزشی نیز ساختارهای فرهنگی، سیاسی و ذهنی را به‌منزله موانع ارتقای زنان می‌دانند. در واقع، زنان به‌عنوان نیمی از نیروی فعال کار به حساب می‌آیند، ولی در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، آگاهانه یا ناآگاهانه، زنان به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود، زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار گیرند [۳۹]. معمولاً، زنان در

سازمان‌ها با محدودیت‌ها و موانع بیشتری مواجه‌اند. تبعیض علیه زنان در حوزه‌های مختلفی همچون تفکیک‌های شغلی، فاصله حقوق و دستمزد، خشونت‌های جنسی و جلوگیری از ارتقای شغلی اعمال می‌شود [۲۴؛ ۲۷؛ ۳۰؛ ۳۸]. زنانی که سودای پست‌های رهبری سازمانی را در سر می‌پرورانند، معمولاً با موانع بزرگی از داخل و خارج سازمان روبه‌رو می‌شوند که گاهی باعث دل‌سردی آنان می‌شود [۲۸؛ ۳۲]. این موانع بزرگ و نوعاً نامرئی را در ادبیات پژوهشی با عنوان سقف شیشه‌ای می‌شناسند [۲۳؛ ۳۸]. از طرفی، باورهای سنتی و هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی نیز در بسیاری از کشورها به‌منزله مانعی مهم نقش ایفا می‌کنند. باورهای فرهنگی و تاریخی، که در بیشتر مناطق جهان وجود دارند و مبتنی بر آن مردان در همه زمینه‌ها برتری ذاتی دارند، سبب شده امروزه نیز تا حدودی شاهد بی‌توجهی و انکار کارایی زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی، به‌خصوص در ارتقای پست‌های سازمانی، باشیم [۲۴؛ ۳۶]؛ مثلاً پژوهشی در زمینه موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی در دانشگاه‌های پاکستان نشان می‌دهد اصلی‌ترین مانع نگرش‌های فرهنگی و سنت‌گرایی است [۳۲].

از نظر نومارکسیست‌ها و طرفداران حقوق زنان، سلطه مردانه در نظام مردسالاری تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد کرده و فرایندهای جامعه‌پذیری باورها و نگرش‌های مربوط به تفاوت جنسیتی را تثبیت می‌کنند [۲۹]. نگاه مردسالارانه منبعت از هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی، عملاً نگاه کلیشه‌ای به مدیریت زنان را از طریق نهادهای رسمی و غیررسمی تقویت می‌کند. به گونه‌ای که این نگاه در نظام آموزشی به‌طور کلی و به‌طور خاص در کتاب‌های درسی ایران نیز خود را به‌منزله ظهور رسانده است. پژوهش مرزوقی و منصور (۱۳۹۴) مبین این مقوله است که کتاب‌های درسی دوره ابتدایی ایران عملاً زنان را عمدتاً در نقش مادری یا کارهای بدون درآمد (خانه‌داری) یا در سطح نازل ترسیم می‌کند و تقریباً همه مشاغل و سمت‌های بالای سازمانی، نقش‌های حکومت‌داری و همچنین مصلحان تاریخی در قالب مردانه به تصویر کشیده شده است. در این نگاه، موانع اصلی زنان هنجارهای کلیشه‌ای خواهد بود [۱۶].

این موضوع به ویژگی‌های شخصیتی خاصی در زنان منجر می‌شود که خود این ویژگی‌ها می‌تواند به‌منزله مانعی واسطه‌ای در ارتقای شغلی و مدیریتی زنان به حساب آید؛ از جمله این ویژگی‌ها نداشتن خودباوری، ریسک‌ناپذیری و نپذیرفتن مسئولیت‌های مدیریتی بین مدیران است. خودباوری به معنای تصویری است که فرد از خود و توانایی خود برای رویارویی با دنیای خارج و جامعه دارد. زن بودن در برخی جوامع بیش از اینکه با اعتمادبه‌نفس همراه باشد با حالت انفعالی قابل تصور است و به جای استقلال فردی با پذیرش و تسلیم همراه است. با نگاه به چنین ملاک‌هایی می‌توان گفت که وضعیت زنان در ایران، نسبت به بسیاری از کشورهای مشابه، مناسب به نظر نمی‌رسد؛ مثلاً، پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که ورود زنان در بازار کار در مالزی سه برابر ایران و در مشارکت سیاسی، که یکی از مصداق‌های آن حضور نمایندگان زن

در مجلس شورای اسلامی است، چهار برابر ایران است که رقم فاحشی به حساب می‌آید [۲]. به‌رغم پژوهش‌هایی در زمینه عوامل مؤثر بر عدم ارتقای مدیریتی زنان در ایران، هنوز پژوهشی که با رویکرد مدل‌سازی اثرگذاری و اثرپذیری این موانع را مشخص و میزان پایه‌ای بودن یا سطحی بودن این عوامل و همچنین میزان تأثیر مستقیم و غیر مستقیم این موانع را تعیین کند انجام نگرفته است. لذا این پژوهش در عین مشخص کردن موانع ارتقای مدیریتی زنان، به دنبال سطح‌بندی این موانع است.

اهداف پژوهش

- شناسایی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزشی ایران؛
- سطح‌بندی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزشی ایران.

سؤالات پژوهش

- موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزشی ایران کدام است؟
- سطح‌بندی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزشی ایران چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر رویکرد در زمره پژوهش‌های کیفی و از نظر روش‌شناسی با عنوان مدل‌سازی ساختاری تفسیری به حساب می‌آید. مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران بود که از میان آن‌ها ۱۳ نفر به صورت هدفمند از نوع موارد مطلوب انتخاب شدند. نمونه‌گیری موارد مطلوب^۱ یکی از نمونه‌گیری‌های هدفمند به حساب می‌آید و زمانی کاربرد دارد که پژوهشگر به دنبال مطلوب‌ترین نمونه برای جمع‌آوری اطلاعات باشد. مطلوبیت براساس میزان اطلاعات مربوط به موضوع پژوهش محاسبه می‌شود. معیار انتخاب مشارکت‌کنندگان تخصص در حوزه زنان، پژوهشگر حوزه زنان یا مدیران خانم متخصص در نظام آموزشی بوده است که ۷ نفر مرد و ۶ نفر خانم بودند. از لحاظ مرتبه علمی ۵ نفر استادیار، ۵ نفر دانشیار و ۳ استاد تمام از رشته‌های علوم تربیتی، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی بودند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه محقق‌ساخته خودتعاملی (ISM) است که از طریق ادبیات نظری (ارائه‌شده در جدول ۱) تدوین شده و در نهایت با اعمال نظر سه متخصص و اصلاحات نهایی به‌عنوان پرسش‌نامه نهایی استفاده شد.

1. intensity sampling

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر، از رویکرد ISM برای تجزیه و تحلیل و ارائه مدل عوامل مؤثر عدم ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزشی استفاده شد. مراحل مختلف ISM به شرح ذیل است:

۱. تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM)^۱؛ عوامل شناسایی شده وارد ماتریس خودتعاملی ساختاری می‌شوند. در این ماتریس، اگر عنصر سطر i منجر به سطر j شود، حرف V؛ اگر عنصر سطر j منجر به سطر i شود، حرف A را قرار داده و در صورتی که این رابطه دوطرفه باشد، حرف X و اگر ارتباطی نباشد، حرف O قرار داده می‌شود. از آنجا که در این پژوهش برای پر کردن پرسش‌نامه‌ها از چند خبره استفاده شده، برای تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری از روش نما براساس بیشترین فراوانی در هر درایه استفاده شده است. ۲.
- تشکیل ماتریس دستیابی اولیه (RM). ۳. تشکیل ماتریس دستیابی نهایی. ۴. تعیین سطح و اولویت متغیرها. ۵. ترسیم مدل ساختاری تفسیری براساس سطوح تعیین شده و ماتریس دستیابی نهایی. ۶. تجزیه و تحلیل قدرت نفوذ-وابستگی.

یافته‌ها

پس از بررسی منابع و ادبیات پژوهش در حوزه زنان، عوامل مختلفی به‌منزله موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزشی استخراج شد که با نظر سه متخصص و اصلاحات نهایی ۱۰ عامل به‌عنوان عوامل نهایی مطرح شدند که در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

جدول ۱. موانع نهایی مؤثر بر ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزشی

ردیف	موانع	مرجع
۱	غلبه فرهنگ مردسالار	۳؛ ۴؛ ۵؛ ۱۴؛ ۱۵؛ ۱۷؛ ۲۰؛ ۳۴
۲	عدم شایسته‌گزینی	۲۱
۳	نگرش‌های کلیشه‌ای به مدیریت زنان	۱؛ ۵؛ ۲۱
۴	نداشتن خودباوری و اعتمادبه‌نفس زنان	۵؛ ۱۳
۵	هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی	۵؛ ۱۰؛ ۱۴؛ ۳۵
۶	تعارض شغلی با وظایف خانوادگی	۵؛ ۸
۷	تبعیض‌های جنسیتی نانوشته مدیریتی (سقف شیشه‌ای)	۷؛ ۹؛ ۱۹؛ ۲۳؛ ۲۵
۸	نپذیرفتن مسئولیت‌های مدیریتی از سوی زنان	۵؛ ۸
۹	نپذیرفتن مدیریت زنان از سوی کارکنان مرد	۵؛ ۲۶
۱۰	ناتوانی در برخورد قهرآمیز و مواجهه با مخاطرات و ریسک	۵؛ ۲۲؛ ۳۱

1. Structural Self Interaction Matrix (SSIM)

نیذیرفتن مدیریت	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰
زنان از سوی	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰
کارکنان مرد	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰
ناتوانی در برخورد	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱
قهرآمیز و مواجهه با مخاطرات و	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱
ریسک‌ناپذیری	۵	۹	۵	۷	۱	۶	۶	۸	۶	۶	۶	۶
قدرت وابستگی	۵	۹	۵	۷	۱	۶	۶	۸	۶	۶	۶	۶

تعیین سطوح عوامل: در مرحله بعد، برای تعیین سطح و اولویت متغیرها، مجموعه دستیابی (دریافتنی) و مجموعه پیش‌نیاز برای هر عامل تعیین می‌شود. جدول ۳ تا ۱۰ بیانگر نتایج این مرحله است.

جدول ۳. تعیین سطح اول عوامل

موانع	مجموعه دریافتنی	مجموعه پیش‌نیاز	اشتراک	سطح
۱	۱۰-۹-۸-۷-۶-۴-۳-۲-۱	۱۰-۵-۴-۳-۱	۱۰-۳-۱	۱
۲	۲	۱۰-۹-۸-۷-۵-۴-۳-۲-۱	۲	سطح اول
۳	۱۰-۹-۷-۶-۴-۳-۲-۱	۵-۴-۳-۱	۴-۳-۱	۳
۴	۸-۷-۶-۴-۳-۲-۱	۱۰-۹-۷-۵-۴-۳-۱	۷-۴-۳-۱	۴
۵	۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۵	۵	۵
۶	۸-۶	۷-۶-۵-۴-۳-۱	۶	۶
۷	۱۰-۹-۸-۷-۶-۲	۸-۷-۵-۴-۳-۱	۸-۷	۷
۸	۸-۷-۲	۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۱	۸-۷	۸
۹	۱۰-۹-۸-۴-۲	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۱۰-۹	۹
۱۰	۱۰-۹-۸-۴-۲-۱	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۱۰-۹-۱	۱۰

همان‌گونه که نتایج حاصل از جدول ۳ نشان می‌دهد، با توجه به اینکه در عامل ۲ اشتراک مجموعه پیش‌نیاز با مجموعه دریافتنی دقیقاً با مجموعه دریافتنی یکسان است، عامل ۲ (عدم شایسته‌گزینی) به‌منزله سطح اول مدل شناخته می‌شود.

جدول ۴. تعیین سطح دوم عوامل

موانع	مجموعه دریافتی	مجموعه پیش نیاز	اشتراک	سطح
۱	۱۰-۹-۸-۷-۶-۴-۳-۱	۱۰-۵-۴-۳-۱	۱۰-۳-۱	سطح دوم
۳	۱۰-۹-۷-۶-۴-۳-۱	۵-۴-۳-۱	۴-۳-۱	
۴	۸-۷-۶-۴-۳-۱	۱۰-۹-۷-۵-۴-۳-۱	۷-۴-۳-۱	
۵	۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۱	۵	۵	
۶	۸-۶	۷-۶-۵-۴-۳-۱	۶	
۷	۱۰-۹-۸-۷-۶	۸-۷-۵-۴-۳-۱	۸-۷	
۸	۸-۷	۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۱	۸-۷	
۹	۱۰-۹-۸-۴	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۱۰-۹	
۱۰	۱۰-۹-۸-۴-۱	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۱۰-۹-۱	

همان گونه که نتایج حاصل از جدول ۴ نشان می دهد، عامل ۸ (نپذیرفتن مسئولیت از سوی زنان) به منزله سطح دوم مدل شناخته می شود. جدول ۵ نیز نشان می دهد عامل ۶ (تعارض شغلی با وظایف خانوادگی) به منزله سطح سوم مدل شناخته می شود.

جدول ۵. تعیین سطح سوم عوامل

موانع	مجموعه دریافتی	مجموعه پیش نیاز	اشتراک	سطح
۱	۱۰-۹-۷-۶-۴-۳-۱	۱۰-۵-۴-۳-۱	۱۰-۳-۱	سطح سوم
۳	۱۰-۹-۷-۶-۴-۳-۱	۵-۴-۳-۱	۴-۳-۱	
۴	۷-۶-۴-۳-۱	۱۰-۹-۷-۵-۴-۳-۱	۷-۴-۳-۱	
۵	۱۰-۹-۷-۶-۵-۴-۳-۱	۵	۵	
۶	۶	۷-۶-۵-۴-۳-۱	۶	
۷	۱۰-۹-۷-۶	۷-۵-۴-۳-۱	۷	
۹	۱۰-۹-۴	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۱۰-۹	
۱۰	۱۰-۹-۴-۱	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۱۰-۹-۱	

جدول ۶. تعیین سطح چهارم عوامل

موانع	مجموعه دریافتی	مجموعه پیش نیاز	اشتراک	سطح
۱	۱۰-۹-۷-۶-۴-۳-۱	۱۰-۵-۴-۳-۱	۱۰-۳-۱	سطح چهارم
۳	۱۰-۹-۷-۶-۴-۳-۱	۵-۴-۳-۱	۴-۳-۱	
۴	۷-۶-۴-۳-۱	۱۰-۹-۷-۵-۴-۳-۱	۷-۴-۳-۱	
۵	۱۰-۹-۷-۶-۵-۴-۳-۱	۵	۵	
۷	۱۰-۹-۷-۶	۷-۵-۴-۳-۱	۷	
۹	۱۰-۹-۴	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۱۰-۹	
۱۰	۱۰-۹-۴-۱	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۱۰-۹-۱	

همان‌گونه که نتایج حاصل از جدول ۶ نشان می‌دهد، عامل ۴ (نداشتن خودباوری و اعتماد به نفس زنان) به‌منزله سطح سوم مدل شناخته می‌شود. طبق نتایج جدول ۷، عامل ۹ (نپذیرفتن مدیریت زنان از سوی کارکنان مرد) و ۱۰ (ناتوانی در برخورد قهرآمیز و مواجهه با خطر) به‌منزله سطح سوم مدل شناخته می‌شوند. همان‌گونه که نتایج حاصل از جدول ۸ نشان می‌دهد، عامل ۷ (تبعیض‌های جنسیتی نانوشته) به‌منزله سطح ششم مدل شناخته می‌شود. طبق نتایج جدول ۹، عامل ۱ (غلبه فرهنگ مردسالار) و ۳ (نگرش کلیشه‌ای به مدیریت زنان) به‌منزله سطح ششم مدل شناخته می‌شوند. طبق جدول ۱۰، عامل ۵ (هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی) به‌منزله سطح هشتم و عمیق‌ترین سطح مدل شناخته می‌شود.

جدول ۷. تعیین سطح پنجم عوامل

موانع	مجموعه دریافتی	مجموعه پیش‌نیاز	اشتراک	سطح
۱	۱۰-۹-۷-۳-۱	۱۰-۵-۳-۱	۱۰-۳-۱	سطح پنجم
۳	۱۰-۹-۷-۳-۱	۵-۳-۱	۳-۱	سطح پنجم
۵	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۵	۵	سطح پنجم
۷	۱۰-۹-۷	۷-۵-۳-۱	۷	سطح پنجم
۹	۱۰-۹	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۱۰-۹	سطح پنجم
۱۰	۱۰-۹-۱	۱۰-۹-۷-۵-۳-۱	۱۰-۹-۱	سطح پنجم

جدول ۸. تعیین سطح ششم عوامل

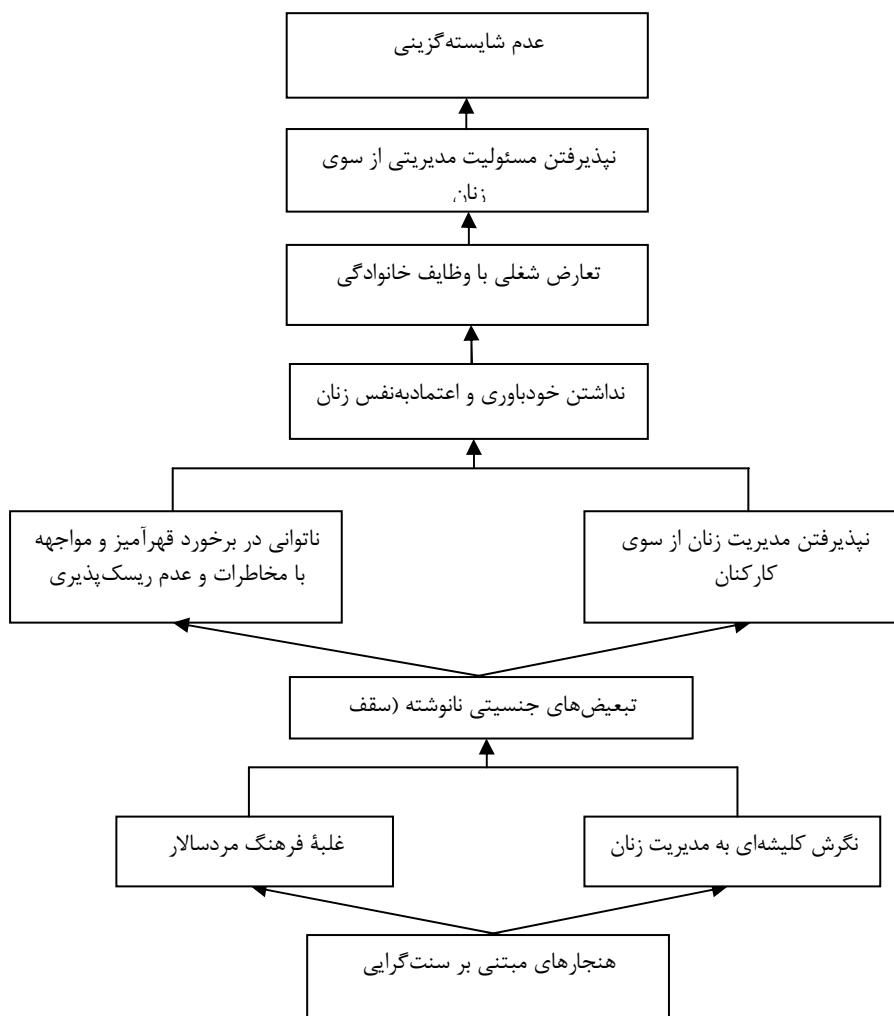
موانع	مجموعه دریافتی	مجموعه پیش‌نیاز	اشتراک	سطح
۱	۷-۳-۱	۵-۳-۱	۳-۱	سطح ششم
۳	۷-۳-۱	۵-۳-۱	۳-۱	سطح ششم
۵	۷-۵-۳-۱	۵	۵	سطح ششم
۷	۷	۷-۵-۳-۱	۷	سطح ششم

جدول ۹. تعیین سطح هفتم عوامل

موانع	مجموعه دریافتی	مجموعه پیش‌نیاز	اشتراک	سطح
۱	۳-۱	۵-۳-۱	۳-۱	سطح هفتم
۳	۳-۱	۵-۳-۱	۳-۱	سطح هفتم
۵	۵-۳-۱	۵	۵	سطح هفتم

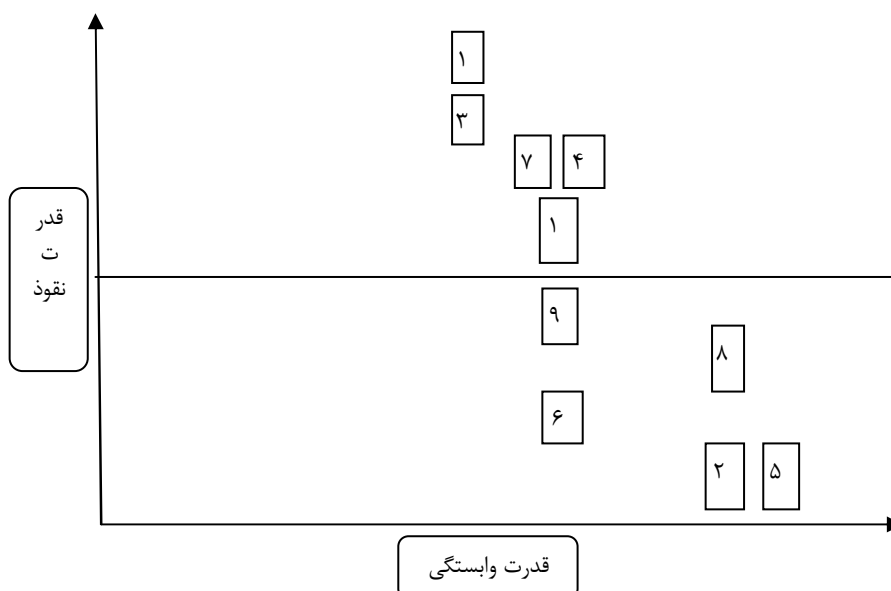
جدول ۱۰. تعیین سطح هشتم عوامل

موانع	مجموعه دریافتی	مجموعه پیش‌نیاز	اشتراک	سطح
۵	۵	۵	۵	سطح هشتم



شکل ۱. مدل نهایی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزشی

همان‌گونه که شکل ۱ نشان می‌دهد، موانع مؤثر بر ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزشی ایران هشت سطح دارد که به شکل‌های مختلف و در سطوح هشت‌گانه بر همدیگر تأثیر می‌گذارند و تأثیر می‌پذیرند که در سطوح نه‌گانه در مورد آن توضیح داده شد. در ادامه، گراف MICMAC ارائه شده است.



شکل ۲. گراف تحلیل MICMAC

همان‌گونه که شکل ۲ نشان می‌دهد، موانع شماره ۱ و ۳ به‌منزله متغیرهای مستقل کلیدی دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایین‌اند. عامل‌های ۲، ۵، ۶، ۸ و ۹ به‌منزله متغیرهای وابسته دارای قدرت وابستگی زیاد و قدرت نفوذ کمی هستند. همچنین موانع شماره ۴، ۷ و ۱۰، به‌منزله متغیرهای پیونددهنده، بیشترین قدرت نفوذ و بیشترین قدرت وابستگی را دارند. همچنین شکل ۲ نشان می‌دهد هیچ‌یک از متغیرها به‌منزله متغیر مستقل نقش ایفا نمی‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، ۱۰ عامل مؤثر در عدم ارتقای مدیریتی زنان با استفاده از ادبیات پژوهش و نظر خبرگان استخراج و با استفاده از روش ISM ارائه شد. از بین این ۱۰ عامل، هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی به‌منزله مؤثرترین عامل در عدم ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزشی به حساب می‌آید. پس از آن، نگاه کلیشه‌ای به مدیریت زنان و همچنین غلبه فرهنگ مردسالاری در اولویت بعدی قرار دارد. سپس تبعیض‌های جنسیتی نانوشته (سقف شیشه‌ای) است که نقش مهمی ایفا می‌کند. در مجموع، سه دسته عوامل اثرگذار در این مدل تعیین شدند. دسته اول شامل «متغیرهای مستقل» است که قدرت نفوذ ضعیف و همچنین وابستگی ضعیفی دارند. در پژوهش حاضر، هیچ‌یک از عوامل مورد نظر در این دسته قرار نگرفته‌اند. به عبارت دیگر، همه عوامل بر هم

کنش و واکنش قوی دارند. «متغیرهای وابسته» دومین دسته‌اند که قدرت نفوذ کم، ولی وابستگی شدیدی دارند. این متغیرها به‌طور عمده نتایجی هستند که برای ایجاد آن‌ها عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن‌ها کمتر می‌توانند زمینه‌ساز متغیرهای دیگر شوند. در پژوهش حاضر، عوامل ۲، ۵، ۶، ۸ و ۹ در این دسته قرار گرفته‌اند. سومین دسته «متغیرهای متصل (پیوندی)» هستند که قدرت نفوذ و وابستگی زیادی دارند. این عوامل غیر ایستا هستند، زیرا هر نوع تغییر در آن‌ها می‌تواند سیستم را تحت تأثیر قرار دهد و در نهایت بازخورد سیستم نیز می‌تواند این عوامل را دوباره تغییر دهد. در این پژوهش، عوامل ۴، ۷ و ۱۰ در این دسته قرار گرفته است. چهارمین دسته شامل «متغیرهای مستقل کلیدی» هستند که قدرت نفوذ قوی ولی وابستگی ضعیفی دارند. این دسته به‌منزله زیربنای مدل عمل می‌کنند و برای شروع کارکرد سیستم باید در وهله اول بر آن‌ها تأکید کرد. عامل‌های ۱ و ۳ در این دسته قرار گرفته‌اند.

این مدل هشت سطح دارد که هنجارهای سنت‌گرایی در سطح هشتم قرار دارد. بنابراین این عامل به‌منزله زیربنایی‌ترین و اثرگذارترین مانع در ارتقای مدیریتی زنان به حساب می‌آید و بر سایر عوامل بیشترین تأثیرگذاری را دارد. این امر یک به این علت است که در جوامع در حال توسعه به صورت آشکار یا ضمنی ارزش‌ها و هنجارهای سنتی بر بخش عمده‌ای از افراد در نهادها و سازمان‌ها اثر می‌گذارد. در نگاه سنت‌گرایی، بانوان به‌عنوان افرادی قلمداد می‌شوند که اصلی‌ترین کارکردشان در نقش‌های مادری و همسری تبلور می‌یابد؛ لذا طبیعی است که این عامل خود به نگاه کلیشه‌ای به مدیریت زنان و مسئولیت‌های رده‌بالایی زنان منجر شود. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش اسماعیل‌پور و تقدی (۱۳۹۱)، که الزامات فرهنگی و اجتماعی ایران را به‌منزله یکی از موانع ارتقای مدیریتی زنان عنوان کرده‌اند، هم‌راستا است [۳].

دو عامل نگاه کلیشه‌ای به مدیریت زنان و غلبه فرهنگ مردسالار به‌منزله سطح هفتم مدل به حساب می‌آیند. این عوامل بعد از هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی، بیشترین نقش را در عدم ارتقای مدیریتی زنان داشته است. در اغلب پژوهش‌های مربوط به حوزه زنان اصلی‌ترین مانع را غلبه فرهنگ مردسالاری به حساب می‌آورند. در فرهنگ‌های مردسالار، زنان فارغ از میزان توانایی‌هایشان مناصب مدیریتی مناسب را تصاحب نمی‌کنند و عمدتاً در رده‌های پایین سازمان قرار می‌گیرند. این پژوهش با پژوهش‌هایی مبتنی بر تأثیر فرهنگ مردسالاری و نگاه کلیشه‌ای به مدیریت زنان هم‌خوان است [۳؛ ۴؛ ۵؛ ۱۴؛ ۱۵؛ ۱۷؛ ۲۰؛ ۳۴]. درواقع، از نظر نئومارکسیست‌ها و طرفداران حقوق زنان، سلطه مردانه در نظام مردسالاری تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد کرده و فرایندهای جامعه‌پذیری باورها و نگرش‌های مربوط به تفاوت جنسیتی را تثبیت کرده است و لذا نابرابری موجود یک ساخت اجتماعی و پیامد فرهنگ مردسالار است [۲۹].

سطح ششم مدل را تبعیض‌های جنسیتی نانوشته تشکیل می‌دهد. این عامل نیز به‌منزله یکی

از عوامل زیربنایی به حساب می‌آید که بر بیشتر عوامل دیگر نیز اثر می‌گذارد. در بسیاری از پژوهش‌ها، به منظور به حاشیه رانده شدن زنان و اقلیت‌ها از نظریهٔ سقف شیشه‌ای استفاده می‌شود. در واقع، در بسیاری از زمینه‌ها، به‌خصوص در مشاغل و ارتقای در سازمان، قوانین نانوشته‌ای وجود دارد که به عدم ارتقای اقلیت‌ها منجر می‌شود. به عبارت دیگر، ممکن است به صورت قانون مصوب در زمینهٔ برتری جنسیتی، نژادی و زبانی در کمتر سازمانی دیده شود، با این حال، همیشه اقلیت‌های مذهبی، زنان و رنگین‌پوست‌ها در شرایط برابر ارتقای کمتری را به دست می‌آورند. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش‌هایی هم‌راستا است [۶؛ ۸؛ ۱۹؛ ۲۵]. در همین زمینه، اسماعیل‌پور و تفقیدی (۱۳۹۶) معتقدند تصمیم‌گیران کلان سازمانی معمولاً به انتخاب رهبران و مدیران ارشد سازمان از میان مردان سفیدپوست گرایش دارند و توجهی به استعدادهای بالقوهٔ موجود در گروه‌های دیگر، از جمله زنان، نشان نمی‌دهند. این قوانین نانوشته به شدت اعمال می‌شوند و در واقع مانعی جدی برای ارتقای زنان به حساب می‌آیند. نپذیرفتن مدیریت زنان از سوی کارکنان سازمان‌ها و همچنین ناتوانی زنان در برخورد قهرآمیز و مواجهه با مخاطرات و عدم ریسک‌پذیری مشترکاً به‌منزلهٔ سطح پنجم مدل هستند. در واقع، این دو عامل خود منتج از عوامل قبل هستند و بر عوامل بعدی اثر می‌گذارند و بیشترین کنش و واکنش را دارند. یکی از این عوامل، یعنی ناتوانی زنان در برخورد قهرآمیز و همچنین مواجهه با مخاطرات و عدم ریسک‌پذیری بیشتر، از ویژگی‌های شخصیتی زنان به حساب می‌آید که خود از موقعیت اجتماعی، سیاسی و فرهنگی یک جامعه منبعت می‌شود. در واقع، ویژگی‌هایی چون عدم ریسک‌پذیری و ناتوانی در برخورد قهرآمیز به تجربهٔ افراد برمی‌گردد. در جامعهٔ سنتی‌ای که عمدهٔ زنان به‌عنوان کارگزاران بالا دیده نمی‌شوند و قوانین نوشته یا نانوشته‌ای وجود دارد که در موقعیت‌های مختلف رجحان را به مرد می‌دهند و از مردان حمایت می‌شود، طبیعی است که در این فضا زنان توانایی ریسک‌پذیری نخواهند داشت. نتایج این بخش از پژوهش نیز با پژوهش‌هایی که ویژگی‌های مورد نظر را به‌منزلهٔ یکی از موانع ارتقای مدیریتی زنان قلمداد می‌کنند هم‌راستا است [۳؛ ۳۴]. همچنین، این ویژگی به سنت‌ها و عوامل قبل منجر می‌شوند که سایر کارکنان مدیریت زنان را در سازمان جدی‌نگیرند و پذیرش آن برای کارکنان مشکل باشد.

سطح چهارم مدل را نداشتن خودباوری و اعتمادبه‌نفس زنان تشکیل می‌دهد. این یکی از عواملی است که به‌منزلهٔ ویژگی‌های شخصیتی زنان به حساب می‌آید و از عوامل قبل اثر می‌پذیرد و بر عوامل بعدی اثر می‌گذارد. در واقع، خودباوری به معنای تصویری است که فرد از خود و توانایی خود برای رویارویی با دنیای خارج و جامعه دارد. در سراسر تاریخ، بیشتر فرهنگ‌ها خودباوری را در زنان به‌منزلهٔ خصیصه‌ای ارزشمند و گران‌بها در نظر نگرفته‌اند. زن بودن با حالت انفعالی نه با اعتمادبه‌نفس، با پذیرش و تسلیم نه با استقلال، با وابستگی نه خودکفایی و با از خودگذشتگی نه تجلیل نمودن خود شناخته می‌شوند. این سبک زندگی

اجتماعی در جوامع در حال توسعه و سنت‌گرا به این منجر می‌شود که خودباوری زنان کم شود. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش‌های فیضی و همکاران (۱۳۹۴) و اسماعیل‌پور و تفقدی (۱۳۹۶) هم‌راستا است [۳؛ ۱۳]. نداشتن خودباوری و اعتماد به نفس زنان به منزله یکی از موانع ارتقای مدیریتی خود به تعارض شغلی با وظایف خانوادگی به منزله سطح سوم مدل منجر می‌شود. به نظر می‌رسد نداشتن خودباوری زنان و نداشتن اعتماد به نفس در کنار سایر عوامل اساسی‌تر، همچون تصورات کلیشه‌ای به تصویر کشیده شده برای زنان و نگاه مردسالار، به این منجر می‌شود که زنان بین نقش‌های خانگی (مادری-همسری) با نقش‌های اجتماعی و مدیریتی یک تعارض ببینند. به عبارت دیگر، زنانی که تجربه زیسته‌شان در کشوری که با این نگاه‌های سنتی و بسته شکل گرفته طبیعی است که بین مادر و همسر بودن به عنوان کارکرد سنتی زنان با مدیر بودن تعارضی اساسی ببینند. پژوهش‌های مشابهی در این زمینه وجود دارد که یکی از عوامل عدم ارتقای مدیریتی را تعارض بین وظایف خانه با کار دانسته‌اند [۷؛ ۳۴]. همچنین، تعارض بین وظایف خانه و کار بین زنان به شکل‌گیری عامل دیگری با عنوان نپذیرفتن مسئولیت مدیریتی از سوی زنان منجر می‌شود که سطح دوم را در مدل تشکیل داده است. در واقع، در چنین فضای سنتی است که کارکرد زنان در خانه و خانواده تعریف می‌شود و بین کار در بیرون از خانه و مدیریت با انجام وظایف محوله به زن با نگاه سنتی در تعارض است. طبیعی است که زنان سعی می‌کنند تا حد ممکن به منظور نگاه‌داشتن زندگی و ارائه تصویر جامعه‌پسند از خود، بین انتخاب سمت‌های مدیریتی با وظایف خانوادگی، اجرای وظایف خانوادگی را انتخاب کنند. در واقع، زنانی که احساس کنند تعارض چشمگیری بین انتخاب سمت‌های مدیریتی با وظایف خانوادگی وجود دارد، ترجیح می‌دهند شغل و سمت‌های مدیریتی را در اولویت بعد قرار دهند و همین مسئله به نپذیرفتن مسئولیت مدیریتی بین زنان منجر می‌شود. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش‌های زاهدی (۱۳۸۱) و اسماعیل‌پور و تفقدی (۱۳۹۶) هم‌راستا است [۳؛ ۸].

در نهایت، سطح اول مدل را عدم شایسته‌گزینی تشکیل می‌دهد. در واقع، موانع دیگر به صورت غیر مستقیم و نپذیرفتن مسئولیت از سوی زنان خود به عدم شایسته‌گزینی منجر می‌شود. گرچه این عامل به منزله یکی از موانع ارتقای زنان به حساب می‌آید، بیشتر خود منتج شده از عوامل دیگر است و در مقابل بر عامل‌های دیگر اثر نمی‌گذارد. طبیعی است زمانی که نیمی از جمعیت فعال کشور از زنان تشکیل می‌شود، از طرف دیگر به دلیل نگاه کلیشه‌ای به زنان، نداشتن خودباوری زنان و در نهایت نپذیرفتن مسئولیت مدیریت از سوی زنان، در نتیجه نهادها و سازمان‌ها طبیعتاً نیمی از مدیران بالقوه خود را از دست می‌دهند و توانایی‌های زنان عملاً نادیده گرفته می‌شود. این نادیده گرفتن بخش عمده نیروی فعال (زنان) به عدم شایسته‌گزینی منتج می‌شود، زیرا بسیاری از زنانی که عملاً به عنوان مدیران انتخاب نشده‌اند

توانایی مدیریتی بالایی دارند. عدم شایسته‌گزینی به‌منزله یکی از موانع ارتقای مدیریتی زنان با پژوهشی هم‌راستا [۳۴].

از دیگر نتایج پژوهش تفکیک موانع به چهار گروه از عناصر مستقل، پیوندی، مستقل کلیدی و وابسته است. در پژوهش حاضر، هیچ‌یک از موانع به‌منزله عناصر مستقل به حساب نمی‌آیند. این امر طبیعی است، زیرا در سیستم ارتقای زنان همه عوامل و موانع در کنش و واکنش به همدیگر قرار دارند و عملاً همه این عوامل بر همدیگر اثر می‌گذارند یا تأثیر می‌پذیرند. همچنین موانع ۱ و ۳ (غلبه فرهنگ مردسالار و نگرش کلیشه‌ای به مدیریت زنان به‌منزله «متغیرهای مستقل کلیدی» هستند که قدرت نفوذ قوی ولی وابستگی ضعیف دارند. این دسته به‌منزله زیربنای مدل عمل می‌کنند و برای شروع کارکرد سیستم باید در وهله اول بر آن‌ها تأکید کرد. طبیعی است که فرهنگ مردسالار و همچنین نگرش کلیشه‌ای به‌منزله عواملی است که در کنه فرهنگ و درون ساختار نهادها و سنت‌های ایران وجود دارد، لذا طبیعی است که این دو عامل از عواملی به حساب آیند که خود بیشترین اثرگذاری را دارند و کمترین نفوذ را نیز می‌پذیرند. همچنین موانع ۴، ۷ و ۱۰ (نداشتن خودباوری، ناتوانی در برخورد قهرآمیز و همچنین تبعیض‌های نانوشته) به‌منزله متغیرهای متصل (پیوندی) هستند که قدرت نفوذ و وابستگی زیادی دارند. این عوامل غیرایستا هستند، زیرا هر نوع تغییر در آن‌ها می‌تواند سیستم را تحت تأثیر قرار دهد و در نهایت بازخورد سیستم نیز می‌تواند این عوامل را دوباره تغییر دهد. طبیعی است این سه عامل به‌منزله عامل‌هایی که خود از سنت‌ها، فرهنگ و همچنین فرهنگ مردسالار اثر می‌پذیرند و از طرف دیگر به‌منزله عامل‌هایی هستند که اثرگذاری جدی بر مسئولیت‌پذیری زنان دارند، لذا به‌منزله عناصر پیوندی به حساب می‌آیند. «متغیرهای وابسته» دسته دیگری هستند که قدرت نفوذ کم ولی وابستگی شدیدی دارند. این متغیرها به طور عمده نتایجی هستند که برای ایجاد آن‌ها عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن‌ها کمتر می‌توانند زمینه‌ساز متغیرهای دیگر شوند. در پژوهش حاضر، عوامل ۲، ۵، ۶، ۸ و ۹ در این دسته قرار گرفته‌اند. در واقع، عواملی همچون عدم شایسته‌گزینی، نپذیرفتن مسئولیت از سوی زنان و همچنین تعارض شغل با وظایف خانوادگی به‌منزله موانعی هستند که از سنت‌های فرهنگ، هنجار و نگاه مردم‌سالار اثر پذیرفته‌اند و در مقابل خود بر بقیه موارد اثر نمی‌گذارند.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ضروری به نظر می‌رسند:

- از آنجا که هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی به‌منزله زیربنایی‌ترین مانع در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی قلمداد شده‌اند، به نظر می‌رسد ارائه روایتی از دین، که حضور اجتماعی زنان را پررنگ‌تر نشان دهد، می‌تواند نقشی جدی‌تر در بهبود ارتقای مدیریتی زنان ایجاد کند؛
- به منظور کاهش سقف شیشه‌ای، بازنگری در نقش‌های شغلی و مدیریتی زنان در رسانه‌ها، فضاهای اجتماعی، کتاب‌های درسی ضروری به نظر می‌رسد؛

- نقش‌های جنسیتی زنان در کتاب‌های درسی دوره‌های آموزش عمومی به منظور پرورش خودباوری و مسئولیت‌پذیری مدیریتی بیشتر زنان بازتعریف شود؛
- قوانین و آیین‌نامه‌های سازمانی به منظور کاهش تبعیض بین زنان و مردان در پست‌های مدیریتی تدوین شود.

منابع

- [۱] اسفیدانی، محمدحسین (۱۳۸۱). «موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریت» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، تهران: دانشگاه تهران.
- [۲] اصغری، فیروزه؛ هنردوست، عطیه (۱۳۹۳). «مطالعه تطبیقی وضعیت و جایگاه زنان در ایران و مالزی بر اساس شاخص‌های نابرابری جنسیتی»، زن در توسعه و سیاست، س ۱۲، ش ۱، ص ۷۵-۹۲.
- [۳] اسماعیل‌پور، رضا؛ تفقیدی، حمیدرضا (۱۳۹۶). «مطالعه کیفی موانع ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان»، زن در توسعه و سیاست، س ۱۵، ش ۲، ص ۱۶۹-۱۸۵.
- [۴] آقاپور، سیدمهدی؛ بازارگادی، مهنوش؛ آزادی احمدآبادی، قاسم (۱۳۸۸). «ارزیابی میزان انطباق وضعیت اجتماعی اساتید زن در دانشگاه‌ها به مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی»، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، س ۷، ش ۳، ص ۲۶-۷.
- [۵] تقی‌زاده، هوشنگ؛ سلطانی فسقندیس، غلامرضا؛ شکری، عبدالحسین (۱۳۹۱). «شناسایی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی»، زن و مطالعات خانواده، س ۵، ش ۱۷، ص ۳۳-۵۵.
- [۶] جعفرنژاد، احمد؛ اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۸۴). «وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت (مطالعه موردی ایران)»، مطالعات زنان، س ۳، ش ۷، ص ۷۷-۱۰۳.
- [۷] جواهری، فاطمه؛ قضاتی، سرور (۱۳۸۳). «موانع کارآفرینی زنان: بررسی تأثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران»، جامعه‌شناسی ایران، س ۲، ش ۵، ص ۱۶۱-۱۷۸.
- [۸] زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۱). «تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه گذشته»، پژوهش زنان، س ۱، ش ۴، ص ۱-۱۰.
- [۹] زنجانی، حبیب‌الله؛ ابرون، فاطمه (۱۳۹۳). «بررسی موانع ارتقای شغلی زنان و اثر آن بر بهره‌وری (بررسی موردی: زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف)»، مطالعات علوم اجتماعی ایران، س ۱۰، ش ۴۲، ص ۵۰-۶۰.
- [۱۰] طالقانی، غلامرضا؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ فرجی، بهاره (۱۳۸۱). «بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران»، نشریه مدیریت دولتی، س ۱، ش ۲، ص ۸۹-۱۰۲.
- [۱۱] عابدینی بلترک، میمنت؛ لیاقتدار، محمدجواد؛ منصوری، سیروس (۱۳۹۳). «بازنمایی نقش‌های جنسیتی در کتاب‌های درسی سال ششم دوره ابتدایی ایران». جامعه‌شناسی زنان (زن و جامعه)، س ۵، ش ۲۰، ص ۱۹-۳۴.

- [۱۲] غلامی، خلیل؛ شیربیگی، ناصر؛ حسینی، دلسوز (۱۳۹۴). «بازنمایی ماهیت قدرت در میان مدیران آموزشی زن: تدوین چارچوب نظری»، زن در توسعه و سیاست، س ۱۳، ش ۴، ص ۵۰۷-۵۲۳.
- [۱۳] فیضی، طاهره؛ موغلی، علی‌رضا؛ رفیعی، مجتبی؛ حسینی، شهیلا (۱۳۹۴). «بررسی وضعیت شاخص‌های ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، س ۲۳، ش ۵، ص ۱۱۱-۱۱۹.
- [۱۴] گیوریان، حسن (۱۳۷۹). «زنان در مدیریت»، تدبیر، ش ۱۰۳، ص ۵۰-۵۲.
- [۱۵] محمودی، ناهیدالملوک (۱۳۸۶). «بررسی موقعیت زنان در عرصه‌های اشتغال و مدیریت در دانشگاه‌های تهران با توجه به پیشرفت تحصیلی آنان»، فصل‌نامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی، س ۳۸-۳۹، ص ۱۳۳-۱۷۲.
- [۱۶] مرزوقی، رحمت‌الله؛ منصوری، سیروس (۱۳۹۴). «تحلیل محتوای کتاب‌های درسی دوره ابتدایی از منظر جهت‌گیری جنسیتی»، زن در توسعه و سیاست، س ۱۳، ش ۴، ص ۴۶۹-۴۸۵.
- [۱۷] مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران: کارآفرینی دانشگاه تهران.
- [۱۸] منصوری، سیروس؛ باقری، ستار؛ شوقی لشکاجانی، سمیه (۱۳۹۵). مقدمه‌ای بر بازسازی مفهومی در مطالعات برنامه درسی، تهران: اندیشه سبز نوین.
- [۱۹] میرغفوری، سید حبیب‌الله (۱۳۸۵). «شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر بر گماشته شدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد»، مطالعات زنان، س ۴، ش ۱، ص ۱۰۱-۱۲۲.
- [۲۰] نصرالهی، زهرا (۱۳۸۹). «گسترش تجارت و فرصت‌های شغلی زنان (مطالعه موردی: صنایع تولیدی ایران)»، مجله زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، س ۸، ص ۱۵۹-۱۸۲.
- [۲۱] هج، ماری جو (۱۳۸۷). تئوری سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری و پست‌مدرن، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران: افکار.
- [22] Bao Sh, Fainshmidt S, Nair A & Vracheva V. (2014). Women in Upper Echelons of Management, Tenure and Legal Risk. *British Journal of Management*. 25(2): PP 388-405.
- [23] Bendl R, Schmidt A (2010). From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls'—Different Metaphors for Describing Discrimination. *Gender, Work & Organization*. 7(5): PP 612-634.
- [24] Bruckmüller S, Ryan M.k, Rink F & Haslam A.S (2014). Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy. *Social Issues and Policy Review*. 8(1): PP 202- 232.

- [25] Burn, S. M. (2005). *Women across Cultures: A Global Perspective*, United States of America: McGraw Hill.
- [26] Cortis, R and Cassar, V (2005). perceptions of and about women as managers: Investigating Job Involvement, Self Steem, and Attitudes. *Women in management review*. 20(3): PP 149-164.
- [27] Diehl, A B and Dzubinski L.M (2016). Making the Invisible Visible: A Cross-Sector Analysis of Gender-Based Leadership Barriers. *Human Resource Development Quarterly*. 27(2): PP 181-206.
- [28] Ellemers, N., Rink, F., Derks, B. & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, 32: PP 163-187.
- [29] Fernandez, M., Mors, M. (2008). Competing for jobs: Labor queues and gender sorting in the hiring process. *Social Science Research*, 37: PP 1061-80.
- [30] Fitzsimmons T. W. Callan V. J. (2016). Applying a capital perspective to explain continued gender inequality in the C-suite. *The Leadership Quarterly*. 27(3): PP 354-370.
- [31] Gupta, V; Hass, S. (2010). Gender and risk: women, risk taking and risk aversion, *Gender in Management: An International Journal* Vol. 25 No. 7
- [32] Jinnah, F (2016). Social factors and women's career advancement to senior management position in Pakistan Asia pacific *journal of contemporary education and communication technology*, 2(1), PP 134-145.
- [33] Lammers J and Gast A (2017). Stressing the Advantages of Female Leadership Can Place Women at a Disadvantage. *Social Psychology*. 48: PP 28-39.
- [34] Neale, J., & Özkanli, O. (2010). Organizational barriers for women in senior management: a comparison of Turkish and New Zealand universities. *Gender and Education Journal*, 5 (99), PP 567-562.
- [35] Nurmawanti s, Thoyib A, Noermijati & Irawanto D (2014). Work Family Conflict: A Review of Female Teachers in Indonesia. *International Journal of Psychological Studies*. 6(4): PP 134-142.
- [36] Rink, F., Ryan, M. K. & Stoker, J. I. (2013). "Clarifying the precariousness of the glass cliff: How social resources and gender stereotypes affect the evaluation of leaders in times of crisis", *European Journal of Social Psychology*, 43: PP 381-392.
- [37] Seierstad C (2016). Beyond the Business Case: The Need for Both Utility and Justice Rationales for Increasing the Share of Women on Boards. *Corporate Governance: An International Review*. 24(4): PP 390-405.
- [38] Welbourne, T. M., Cycyota, C. S. & Ferrante, C. J. (2007). "Wall Street reaction to women in IPOs: An examination of gender diversity in top management teams", *Group and Organization Management*, 32: PP 524-547.
- [39] Wirth, I. (2002). *breaking through the glass ceiling: women in management*". Geneva: ILO.