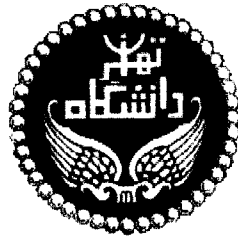


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وزارت اطلاعات و امور مطبوعاتی
تعمیرات



۱۳۸۱ / ۹ / ۲۵

دانشگاه تهران

دانشکده مدیریت

برای اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت مالی
بررسی موانع حضور زنان در پستهای مدیریتی قوه مجریه
(وزارتخانه های مستقر در تهران)

استاد راهنما:

دکتر علی اکبر فرهنگی

استاد مشاور:

دکتر محمد سعید تسلیمی

استاد ناظر:

دکتر محمود صالحی

دانشجو:

محمد رحیم اسفیدانی

۴۲۵۸۹

تابستان ۱۳۸۱

۸۱۰۴۱۸
۱۳۸۱/۹/۲۵



تقدیم ہے:

پروفیسر ڈاکٹر عزیز م.

تقدیر و تشکر

در اینجا بر خود لازم می‌دانم تا از زحمات اساتید محترم آقایان دکتر علی اکبر فرهنگ‌گی (استاد راهنما)، دکتر محمد سعید تسلیمی (استاد مشاور) و دکتر محمود صالحی (استاد ناظر) تشکر نمایم که نه تنها در نوشتن پایان‌نامه بلکه در تمام دوران تحصیلی اینجانب حق استادی برگردن بنده داشته‌اند.

همچنین از زحمات مرکز تحقیقات زنان به‌ویژه خانم دکتر شادی طلب و خانم تبدلات تشکر می‌نمایم که با حمایت‌های مالی و علمی زمینه‌ساعدی برای انجام این تحقیق فراهم نمودند.

در پایان از تمام دوستان گرانقدری (آقایان احمدزاده، شیری، خانم پیمان و سایرین) که به‌خوبی در این پایان‌نامه نقش داشته‌اند تشکر می‌نمایم.

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
iv	چکیده
۱-۱۱	فصل اول - کلیات
۱	مقدمه
۲	مسأله اصلی تحقیق
۳	تشریح و بیان موضوع
۵	اهمیت موضوع
۶	مسائل تحقیق
۶	فرضیات تحقیق
۷	روش تحقیق
۷	روش گردآوری اطلاعات
۷	نکویی برازش داده‌ها
۸	قلمرو تحقیق
۸	جامعه آماری
۸	نمونه آماری
۹	روشهای نمونه‌گیری
۹	روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۰	تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تخصصی
۱۳-۸۰	فصل دوم - ادبیات تحقیق
۱۳	چشم انداز تحولات جهانی
۱۴	۱- عصر ماقبل صنعتی

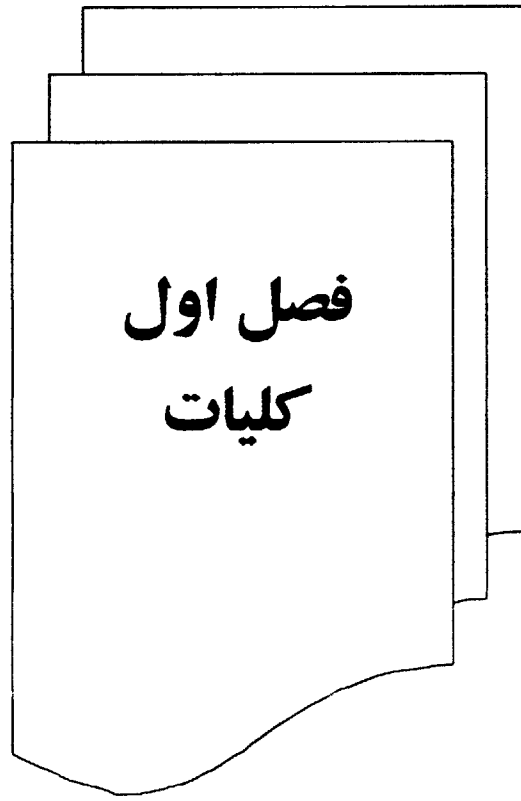
۱۵	۲- عصر صنعتی
۱۶	۳- عصر اطلاعات
۳۱	جایگاه و نقش زنان در گذشته و حال
۳۵	تأثیر عصر صنعتی بر جایگاه و نقش زنان
۳۹	بررسی نقش و جایگاه زنان در جهان
۴۰	۱- مشارکت نیروی کار
۴۲	۲- پراکندگی شغلی
۴۵	۳- شکاف درآمدی بین زنان و مردان
۴۷	۴- نرخ بیکاری
۴۷	وضعیت زنان در قبل و بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران
۵۶	سهم زنان ایرانی در فرآیندهای تصمیم‌گیری
۶۰	علل عدم پیشرفت زنان در مدیریت
۶۴	۱- دیدگاه شخص‌گرا
۶۵	۲- فرآیند اجتماعی شدن فرهنگی
۶۶	نقش جنسیت در رفتارهای مدیریتی
۶۶	الف) جامعه‌پذیری متفاوت
۶۷	ب) سقف شیشه‌ای
۶۷	زنان در سازمانها
۷۲	ساختارهای زن‌سالار
۷۶	تأثیر سبک رهبری بر جایگاه زنان در سازمانها
۸۲-۹۲	فصل سوم - متدولوژی تحقیق

۸۲	مدل تحقیق
۸۴	روش تحقیق
۸۶	روش نمونه گیری
۸۷	روش جمع آوری اطلاعات
۸۸	آزمون های آماری
۸۸	❖ آزمون χ^2 - من - ویتنی
۸۹	❖ آزمون دوجمله ای
۹۰	نکویی برازش داده ها
۹۴-۱۰۳	فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها
۹۴	مقدمه
۹۴	الف. موانع فردی
۹۴	ب. موانع سازمانی
۹۶	آزمون فرضیات
۱۰۵-۱۰۹	فصل پنجم - خلاصه و نتیجه گیری
۱۰۵	خلاصه
۱۰۷	پیشنهاداتی برای تحقیقات آتی:
۱۰۷	بحث و نظر
۱۱۱	منابع و ماخذ
۱۱۵	پیوستها

چکیده:

با وجود اینکه مدیریت زنان در سازمانها و مراکز مختلف دستاوردهای خوبی به همراه داشته است، ولی در سازمانها تمایل عمومی به برگزیدن مدیران مرد معطوف است. در این میان آنچه بیش از شایستگی و توانمندی مورد توجه قرار می گیرد، جنسیت است. برای دستیابی به علل و عوامل این گرایش، بررسی های مختلفی انجام شده است و صاحب نظران عقاید مختلفی ارائه کرده اند. در این تحقیق محقق به دنبال پاسخ به این سؤال است که چرا با وجود اینکه در سالهای اخیر پیشرفتهای محسوسی در زمینه تحصیلات و مشارکتهای اجتماعی زنان حاصل شده است، ولی تاکنون زنان نتوانسته اند مسیرهای شغلی خود را به درستی طرحریزی و پیاده نمایند؟ به ویژه در کشور ما، چرا زنان نتوانسته اند سهم شایسته ای از پست های مدیریتی قوه مجریه را به خود اختصاص دهند؟

به منظور پاسخ به سوال تحقیق، عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی، نگرش مدیران مرد نسبت به زنان و مهارتهای مدیریتی زنان مورد بررسی قرار گرفته اند. به منظور آزمون فرضیات تحقیق از روشهای آماری توزیع دو جمله ای و U-من-ویتنی استفاده شده است. فرضیه هادر سطح $\alpha = 0.05$ مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحلیل های آماری نشان می دهد که فرهنگ سازمانی ($p\text{-value} = 0.00$) باعث عدم حضور زنان در پستهای مدیریتی قوه مجریه شده است؛ همچنین مدیران مرد نسبت به تواناییهای مدیریتی زنان نگرش مثبتی ندارند ($p\text{-value} = 0.012$)؛ همچنین آماره U-من-ویتنی نشان میدهد که بین مهارت های ادراکی مدیران زن و مرد ($\text{Asymp. sig} = 0.675$) اختلاف معناداری وجود ندارد، در حالیکه بین مهارت های انسانی مدیران زن و مرد ($\text{Asymp. sig} = 0.036$) اختلاف معناداری وجود دارد. بنابراین در مجموع می توان گفت که بین مهارت های مدیریتی مدیران زن و مرد ($\text{Asymp. sig} = 0.279$) اختلاف معناداری وجود ندارد.



فصل اول
کلیات

مقدمه

با وجود این که مدیریت زنان در سازمان‌ها و مراکز مختلف دستاوردهای خوبی به همراه داشته است، ولی تمایل عمومی مدیران در سازمان‌ها به برگزیدن مدیران مرد معطوف بوده است. در این میان آنچه بیش از شایستگی و توانمندی مورد توجه قرار می‌گیرد، جنسیت است. برای دستیابی به علل و عوامل این گرایش و مشکلات زنان مدیر، بررسی‌های مختلفی انجام شده است و صاحب‌نظران عقاید مختلفی ارائه کرده‌اند.

علل و عوامل تفاوت‌های موجود میان زنان و مردان را می‌توان به جنگ، شرایط اقتصادی، توارث و عوامل محیطی مربوط دانست. جامعه‌شناسان محیط را عامل اصلی تفاوت‌های موجود میان زن و مرد می‌دانند و روان‌شناسان هر دو عامل توارث و محیط را لازم و ملزوم یکدیگر برمی‌شمارند. اما نتایج بررسی‌ها، روان‌شناسان را به این باور رسانده است که اهمیت نسبی هریک از این عوامل در ارتباط با شکل‌گیری ابعاد مختلف شخصیت آدمی یکسان نیست. برای مثال اهمیت نسبی توارث در هوش، بیش از محیط و اهمیت نسبی محیط در خلق و خوی بیش از وراثت است^۱، که مسأله توارث به علم ژنتیک ارتباط دارد و اگر مطالعه ژنتیک با نیروهای محیطی آمیخته شود می‌توان به‌طور ثمربخش‌تری مفاهیم زن و مرد را مورد بررسی قرار داد.

جای تردید نیست که اجتماع و آثار رفتار دیگران می‌تواند تفاوت‌های موجود میان زنان و مردان را تضعیف و یا تشدید نماید. به‌طور کلی می‌توان گفت که میان زن و مرد تفاوت‌هایی وجود دارد که این تفاوت‌ها اساسی است و آداب و رسوم، ارزشها، آموزش و پرورش و انتظارات جامعه می‌تواند این

۱ - محمود ساعتچی، جایگاه مدیریت، شایستگی یا جنسیت؟، مجله حقوق زنان، شماره ۶، ۱۳۷۷، صص ۴۴-۴۳

تفاوت‌ها را تشدید یا تعدیل نماید. بنابراین تفاوت‌های موجود میان زنان و مردان تحت تأثیر شرایط فرهنگی، سیاسی و ... نیز قرار می‌گیرد که بسته به شرایط، نوع تأثیر آنها نیز متفاوت است.^۱

بررسی‌ها نشان داده‌است که زنان مسن پس از آنکه مسئولیت خانوادگی آنها کمتر شد و فرزندان آنها به رشد رسیدند، به کار در کارخانه‌ها و ادارات رغبت بیشتری نشان می‌دهند. شمار زنان شاغل در کارخانه‌های آمریکا و اروپا، در سال ۱۹۵۷ حدود ۵۰ درصد بیش‌تر از جنگ جهانی دوم بود و نیز پیش‌بینی شده که تا سال ۱۹۷۵ این‌شمار به ۹۰ میلیون برسد.

پیش از جنگ جهانی دوم، صاحبان صنایع در غرب، استخدام زنان کارگر را خوش‌بین نمی‌دانستند و حتی برای مشاغلی که در محدوده تخصص زنان بود از کارگران مرد استفاده می‌شد. اما وقوع جنگ جهانی به زنان فرصت داد که به‌جراگه حقوق‌بگیران درآیند و حتی مسئولیت کارهای سنگین را نیز پذیرا شوند. در این شرایط کارفرمایان نیز ناگزیر شدند مشاغلی را که لازمه تصدی آن، تجربه و مهارت کافی بود به آنان واگذار کنند.

در چند دهه اخیر، علاقه زنان در غرب نسبت به کسب استقلال و هجوم آنان به بازار کار باعث شد که توجه روان‌شناسان و جامعه‌شناسان معطوف این پدیده و دگرگونی اجتماعی گردد این مسأله به‌نوبه خود باعث افزایش ناهنجاری‌های اجتماعی و جرم و جنایت در خیابان‌ها شد.^۲

مسأله اصلی تحقیق

باس (B. M. Bass) در تحلیل جامع خود با توجه خاص نسبت به ابعاد گوناگون مدیریت زنان، به این نتیجه رسیده است که با توجه به مشکلاتی که به دلیل نوع اجتماعی شدن، تصورات قالبی

۲ - محمود ساعتچی، روان‌شناسی کاربردی مدیران در خانه، مدرسه و سازمان، چاپ سوم، ۱۳۷۶، صص ۵-۳ و ۱۶۷-۷۴

3 - Bernard. M. Bass, *Stodgill's Hand Book of Leadership*, Free Press, New York, 1990, p.737

و ... که درباره تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان وجود دارد، با گذشت زمان، زنان در این راه پیشرفتهایی داشته‌اند. هرچند که لازمه مدیریت اثربخش برخوردار بودن از ویژگی‌هایی است که با مردان مرتبط است، اما عوامل قابل کنترل دیگری برای رهبری و مدیریت شناخته شده است که روابط چندانی با جنسیت رهبران و مدیران موفق ندارد.

هرچند کار اساسی باس (Bass) خلاصه کردن ادبیات موجود در زمینه مدیریت و رهبری زنان بوده است ولی ادعان می‌کند که زنان نه تنها در کشورهای جهان سوم بلکه در کشورهای توسعه یافته و صنعتی نیز با مشکلات زیادی جهت تصدی پست‌های مدیریتی مواجه هستند. کشورهای غربی نیز نتوانسته‌اند بسیاری از موانع موجود برای ایفای نقش مدیریت و رهبری را در سازمان‌های گوناگون از پیش پای خود بردارند و حتی در این دوره از تاریخ خود و در سال‌های پایانی قرن بیستم و پس از تلاش‌های بسیار جنبش‌های زنان، هنوز برای رقابت با مردان در زمینه تصدی مشاغل مدیریتی با موانع و مشکلاتی روبرو هستند.^۴

باتوجه به مباحث فوق مسأله اصلی تحقیق به این صورت مطرح می‌شود که باوجود اینکه در سال‌های اخیر پیشرفت‌های محسوسی در زمینه تحصیلات و مشارکتهای اجتماعی زنان حاصل شده است، ولی تاکنون زنان نتوانسته‌اند مسیرهای شغلی خود را به درستی طرح ریزی و پیاده نمایند و به خصوص در کشور ما چرا زنان تاکنون نتوانسته‌اند سهم شایسته‌ای از پست‌های مدیریتی قوه مجریه را به خود اختصاص دهند؟

تشریح و بیان موضوع

براساس آمارهای ارائه شده از سوی وزارت کار آمریکا، در دهه‌های ۱۹۹۰، زنان در حدود ۴۰ درصد از مشاغل مدیریتی را به خود اختصاص داده‌اند، اما شمار اندکی از آنها توانسته‌اند مدیریت و

۴ - محمود ساعتچی، جایگاه مدیریت، شایستگی یا جنسیت؟، مجله حقوق زنان، شماره ۶، ۱۳۷۷، ص ۴۶

رهبری شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ آمریکایی را عهده‌دار شوند. براساس گزارش مجله فورچون (Fortune) از میان ۴۰۰۰ مدیر یا رئیس ۵۰۰ شرکت بزرگ تنها ۱۹ زن توانسته‌اند به این مقام دست یابند.^۵

تاکنون در مورد تفاوت‌های موجود میان سبک‌های رهبری زنان و مردان نظریه‌های گوناگونی اظهار شده است که برخی از این نظریات عبارتند از:

۱- میان سبک‌های رهبری زنان و مردان تفاوتی وجود ندارد.

زنانی که در پی حرفه غیرسستی مدیریت هستند، تصور کلیشه‌ای مربوط به زنانگی را رد می‌کنند و نیازها، ارزش‌ها و سبک‌های رهبری آنان همانند مردانی است که در پی حرفه مدیریت هستند.

۲- میان سبک‌های رهبری و مدیریت زنان و مردان تفاوت‌های مبتنی بر تصویرهای قالبی وجود دارد.

میان زنان و مردان مدیر، به همان شیوه‌ای که در تصورات قالبی به تصویر کشیده شده است، تفاوت وجود دارد و در نتیجه تجارب دوران آغازین زندگی (هنگام فرایند اجتماعی شدن) مردانگی در مردان و زنانگی در زنان تقویت می‌شود.

۳- میان سبک مدیریتی مردان و زنان تفاوت‌های غیرمرتبط با تصورات کلیشه‌ای وجود دارد. زنان و مردان مدیر به شیوه‌هایی مغایر با تصورات قالبی، مدیریت می‌کنند. چون در هنگام فرایند اجتماعی شدن، تجارب نخستین زنان با تجارب نخستین مردان متفاوت است؛ بنابراین زنان مدیر باید افراد استثنائی باشند تا بتوانند تجارب نخستین خود را جبران کنند.^۶

۵- محمود ساعتچی، همان ماخذ، ص ۴۶

۶- محمود ساعتچی، همان ماخذ، ص ۴۶

7 - Gary Powell , One More Time: Do Female and Male Managers Differ?

Academy of Management Executive, 1990, P: 69

بنابراین، همواره مسأله مدیریت زنان توجه روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب نموده است و هر یک سعی نموده‌اند تا به نحوی این مسأله را ریشه‌یابی نمایند. دلایل و شواهد اندکی برای این دیدگاه وجود دارد که مردان یا زنان مدیران برتری هستند، یا اینکه زنان یا مردان از لحاظ مدیریت و رهبری با یکدیگر متفاوت هستند. بنابراین بهتر است گفته شود که شیوه مدیریت بسیار خوب، متوسط و ضعیف را می‌توان هم در میان زنان و هم در میان مردان مشاهده نمود. بنابراین نمی‌توان در مورد این موضوع قضاوت کلی و قاطعی ارائه نمود.

اهمیت موضوع

آمارهای موجود نشان می‌دهد که علیرغم پیشرفت‌های محسوسی که در زمینه تحصیلات و مشارکت‌های اجتماعی زنان حاصل شده است، تاکنون زنان نتوانسته‌اند سهم شایسته‌ای از پست‌های مدیریتی قوه مجریه را به خود اختصاص دهند. به‌طور کلی تنها ۵/۲ درصد از پست‌های مدیریتی قوه مجریه در دست زنان می‌باشد. از این رو ضرورت دارد موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی مورد بررسی قرار گیرد.

از سویی دیگر یکی از مباحث عمده توسعه انسانی، مشارکت زنان در فرایندهای تصمیم‌گیری و مدیریتی سازمان‌ها می‌باشد. قوه مجریه به‌عنوان مهم‌ترین و اثرگذارترین مجموعه و مجری برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نقش مؤثری در اوضاع عمومی کشور دارد.

ارتقاء توانمندی‌های قوه مجریه و استفاده مؤثر از منابع موجود، می‌تواند نقش شایسته‌ای در بهبود اوضاع اقتصادی، اجتماعی و ... داشته باشد. زنان بخش عمده‌ای از نیروی انسانی شاغل در قوه مجریه را تشکیل می‌دهند و مدیریت بهینه این بخش از منابع انسانی می‌تواند نقش زیادی در بهبود عملکرد آنها داشته باشد.

مسائل تحقیق

- باتوجه به مسأله اصلی تحقیق - موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی - می‌توان جهت ارائه و تنظیم فرضیه‌ها تحقیق مسائل فرعی‌تر زیر را مطرح نمود:
- فرهنگ سازمانی چه نقشی در تصدی پست‌های مدیریتی از سوی زنان دارد؟
 - نگرش مدیران مرد نسبت به جایگاه زنان و توانایی‌های مدیریتی زنان چگونه است؟
 - آیا مهارت‌های مدیریتی زنان کمتر از مردان است؟
 - عناصر تشکیل‌دهنده این مهارت‌ها چیست؟ زنان در کدام یک از این عناصر برتری داشته و در کدام یک ضعف دارند؟

فرضیات تحقیق

- در راستای پاسخ‌گویی به مسائل تحقیق، فرضیات زیر مطرح می‌شود تا از طریق مطالعات میدانی مورد آزمون قرار گیرد و صحت و سقم آنها بررسی شود:
- ۱- مردسالار بودن فرهنگ سازمانی وزارتخانه‌های مستقر در تهران باعث عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه شده است.
 - ۲- نگرش مدیران وزا رتخانه‌های مستقر در تهران باعث عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه شده است.
 - ۳- بین مهارت‌های مدیریتی، مدیران مرد و زن در وزارتخانه‌های مستقر در تهران اختلاف معناداری وجود دارد. این فرضیه را می‌توان به دو فرضیه فرعی‌تری تقسیم کرد که عبارتند از:
 - ۳-۱- بین مهارت‌های ادراکی مدیران زن و مرد در وزارتخانه‌های قوه مجریه اختلاف معناداری وجود دارد.
 - ۳-۲- بین مهارت‌های انسانی (ارتباطی) مدیران زن و مرد در وزارتخانه‌های قوه مجریه اختلاف معناداری وجود دارد.