

بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران

غلامرضا طالقانی^۱، علی اصغر پورعزت^۲، بهاره فرجی^{۳*}

۱. دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ایران

۲. دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ایران

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۷/۱۲/۱۷، تاریخ تصویب: ۱۳۸۸/۴/۲)

چکیده

وضعیت عمومی سازمان‌ها هنوز از باقی ماندن زنان در رده‌های پایین مدیریتی و اثر سقف شیشه‌ای حکایت دارد. منابع و مطالعات متفاوت در کشورهای گوناگون نشان می‌دهد که افزایش زنان در پست‌های مدیریتی هنوز غیر متعادل است؛ به‌ویژه هنگامی که نسبت مدیران زن در مقایسه با نسبت جمعیت زنان و مردان در سازمان بررسی می‌شود [۲۳]. در این تحقیق سعی بر آن است عوامل مؤثر بر کاهش توانمندی زنان، به‌ویژه عوامل جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری زنان بررسی گردد. این پژوهش با ماهیتی توصیفی - پیمایشی، از طریق تحلیل همبستگی به بررسی دو عامل منتج شده از سقف شیشه‌ای که اثری مستقیم بر کاهش توانمندی زنان دارد، می‌پردازد. جامعه آماری، مجموعه کارکنان شاغل در سازمان توسعه برق ایران (زیر مجموعه وزارت نیرو) است. نمونه آماری به طور تصادفی انتخاب و با استفاده از پرسشنامه مورد نظرسنجی واقع شده‌اند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که میان جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری زنان با کاهش توانمندی آنان، رابطه‌ای مستقیم وجود دارد و سقف شیشه‌ای نیز به طور غیرمستقیم و از طریق دو عامل یاد شده بر کاهش توانمندی بانوان اثر می‌گذارد.

واژه‌های کلیدی:

مقدمه

زنان، تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان و پرورش دهندگان نسل‌های آینده محسوب می‌شوند. آنها منبع انسانی بالقوه مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورند؛ از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آنها ضرورت دارد. عمده اشتغال زنان معطوف به مشاغلی با پایگاه اجتماعی نه چندان مطلوب و درآمد ناچیز است. مشاغل دیگری که نیازمند تخصص و تحصیلات هستند، در صورتی به زنان تفویض می‌شود که در شرایط برابر، مردان طالب و خواهان آن پست‌ها نباشند؛ در نتیجه در سال ۱۳۷۵ میزان فعالیت اجتماعی برای مردان ۷۴/۵ درصد و برای زنان ۹/۶ درصد بوده است [۲۰].

مسئله اصلی تحقیق

در طول تاریخ سازمان‌ها، زنان معمولاً به پست‌هایی منصوب شده‌اند که ناگزیر بوده‌اند کارهای تکراری انجام دهند و پست‌هایی در سطوح پایین داشته باشند. بیشتر آنها در پست‌های ستادی و به‌مثابه دستیار مدیران صافی انجام وظیفه کرده‌اند و به ندرت مسئولیت‌های مدیران صافی را برعهده داشته‌اند [۸]. به طوری که به نظر می‌رسد توانایی‌های آنها نادیده گرفته شده‌است؛ بنابراین، سؤال اصلی پژوهش این است که:

الف) چرا با وجود اینکه زنان نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند و به منزله پرورش دهندگان نسل آینده تأثیر بسیار شگرفی بر توسعه همه جانبه و پایدار دارند، کماکان حضور آنها در جامعه نادیده گرفته می‌شود؟

ب) چرا با توجه به اینکه آمارها نشان می‌دهد در سال‌های اخیر حضور و مشارکت زنان در حوزه‌های متفاوت افزایش یافته‌است، در بعد کیفی چندان رشدی در تصدی زنان در مسئولیت‌های سطح بالاتر مشاهده نشده‌است؟

ج) چرا زنان، با وجود بهره‌مندی از تحصیلات و تجربه کافی، به طور معمول از توان و تمایل کافی جهت پذیرش مسئولیت و پست‌های حساس برخوردار نیستند؟

در مطالعات و تحقیقات انجام شده تا کنون، این نتایج به دست آمده‌است: در یکی از پژوهش‌ها، در قالب فرضیه‌هایی، اسناد ناتوانی به خانم‌ها و جدی تلقی نشدن آنها به‌مثابه یکی از عوامل مؤثر بر کاهش فرصت شغلی زنان تلقی شده‌است [۱۴]. همچنین با بررسی تأثیر چهار بعد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و روانی در توانمندی زنان سرپرست

خانوار، ملاحظه شده است که عواملی چون فقر اقتصادی، نگرش منفی نسبت به نقش زنان، عدم مشارکت در امور اجتماعی، عدم مشارکت سیاسی، عدم مبارزه برای کسب حقوق برابر با مردان، نداشتن عزت نفس، خود اثر بخشی، استقلال کاری و احساس قدرت، باعث کاهش توانمندی زنان شده اند [۱۶]. همچنین ادعا شده است عدم حضور زنان در پست های مدیریتی اجرایی، به دلیل نداشتن مهارت مدیریتی نیست، بلکه ناشی از عوامل محیطی و شرایط فرهنگی یا فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان های شدیداً مرد سالار است [۱].

بنابراین اهداف اساسی پژوهش به صورت ذیل تنظیم شده اند:

- بررسی وضعیت سقف شیشه ای در سازمان.
- بررسی وضعیت جامعه پذیری ناتوانی زنان در سازمان.
- بررسی وضعیت خودناتوان انگاری زنان در سازمان.
- بررسی رابطه عوامل مؤثر بر کاهش توانمندی زنان در سازمان.

ادبیات و منابع نظری پژوهش

با توجه به مسأله اصلی پژوهش با تأکید بر اهمیت توجه به نقش زنان در نیل به توسعه پایدار، موارد ذیل مد نظر قرار می گیرند:

رسیدن به توسعه پایدار

بقا در شرایط توسعه یافتگی، هدفی است که همه کشورها برای رسیدن به آن تلاش می کنند. ارزش های اساسی توسعه پایدار بر محور ارتقای کیفیت زندگی و توانمندسازی انسان ها تعریف می شوند و تحقق عدالت اجتماعی یکی از مهم ترین لوازم پایداری توسعه است. ضمن اینکه یکی از مواردی که توسعه یافتگی را تحت تأثیر قرار می دهد، وجود فرصت های برابر برای توسعه توانمندی زنان و مردان است [۱۷].

توسعه انسانی

توسعه انسانی به ایجاد محیطی می انجامد که مردم را قادر می سازد تا استعداد های خود را به صورت کامل باور کنند. بنابراین می توان گفت که توسعه انسانی به گسترش انتخاب ها بستگی دارد و اساس گسترش انتخاب ها، ایجاد توانایی ها یا توانمندسازی انسان است [۱۸].

شاخص توانمندسازی زنان از جمله شاخص‌های مهمی است که بیانگر سطح حضور زنان در جامعه بوده و بر حسب درصد حضور زنان در پارلمان (نسبت به مردان)، در منصب‌های مدیریتی محاسبه می‌شود [۱۸]. بدین ترتیب اگر به زنان که نیمی از اعضای جامعه را تشکیل می‌دهند، فرصت اظهار توانمندی‌ها و مشارکت مؤثر اعطا نگردد، آنها درک درستی از قابلیت‌ها و توانایی‌های خود پیدا نخواهند کرد [۲۰].

طبق آمار سال ۱۳۸۲-۱۳۸۳، مرکز امور مشارکت زنان، جمعیت زنان ایرانی را حدود ۳۲ میلیون نفر و آمار اشتغال زنان ایرانی در منصب‌های مدیریتی نیز ۱۳ درصد برآورد شده است؛ در حالی که سهم مدیریت مردان ۸۷ درصد گزارش شده است [۲۰]. گزارش سازمان ملل در سال ۱۹۹۸ نشان می‌دهد که ایران با داشتن ۳/۵ درصد، مدیر زن (در مجموعه مدیران کشور)، جایگاه هشتم و هفتم را در کل کشورهای جهان کسب کرده است. آماری که بسیار غیرعادلانه به نظر می‌رسد.

توانمندسازی زنان

در مواجهه با تداوم فقر و تبعیض جنسیتی علیه زنان، ضرورت توانمندسازی آنان در ادبیات توسعه و جنسیت مدنظر قرار می‌گیرد [۱۶]؛ توانمندی کارکنان مزایای گوناگونی را نیز برای شرکت‌های تولیدی و خدماتی به همراه دارد [۶]؛ به‌ویژه توانمندسازی زنان که در توسعه پایدار نقشی اساسی دارد؛ در واقع ارزش‌های اصلی توسعه پایدار را باید در ارتقای کیفیت زندگی، یعنی توانمندسازی زنان و مردان در تأمین نیازهای اساسی، تلاش در جهت رفع اختلافات طبقاتی در جامعه، رشد آگاهی عمومی، اعتماد به نفس و اعتقاد عامه مردم به اهداف توسعه و حفظ امنیت و آزادی جستجو کرد [۱۲].

در واقع توانمندی فراگردی است که به وسیله آن، زنان می‌توانند با اعتماد به نفس کافی، از حقوق خود برای انتخاب مستقل و کنترل بر منابع، دفاع کنند [۲۵]؛ در طی این فراگرد زنان از نیازها و خواسته‌های درونی خود آگاه می‌شوند و از توانایی لازم برای عملی ساختن خواسته‌های خود برخوردار می‌شوند [۱۹].

باورها و کلیشه‌های جنسیتی

والتر لیپمن نخستین کسی است اصطلاح تفکر قالبی را به معنای تصویر ثابت و محدود در ذهن به کار برده است [۲۲]. بر این مبنا تفکر قالبی شامل باورها، اندیشه‌ها و قالب‌های

ساخته و پرداخته ذهنی است که به ادراکات شخص از محیط پیرامون خود رنگ و هیأت خاصی می‌بخشد و به صورت میراث اجتماعی از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شوند [۱۵].

کلیشه‌های جنسیتی، تصویر ذهنی یکنواخت و قالب‌بندی شده‌ای از رفتارهای خاص مربوط به زنان و مردان را بدون آنکه مورد بررسی و آزمون قرار گرفته باشند، ارائه می‌دهند. این کلیشه‌ها از طریق سیستم غالب در فرهنگ، استعاره‌ها، کنایه‌ها، داستانهای اساطیری و نظایر آن، به افراد جامعه القا می‌شود [۲۷] و معمولاً زنان و مردان، برای اجتناب از طرد از جامعه در چارچوب هنجارهای اجتماعی مبتنی بر کلیشه‌های جنسیتی خود رفتار می‌کنند و شیوه بیان احساسات، حالات روانی و حتی علایق خود را در این چارچوب قرار می‌دهند [۴۳].

یکی از دلایل این نوع رفتارها، ممکن است این ذهنیت باشد که الگوی یک مدیر موفق، به طور سنتی، مردانه است. بنابراین افراد کمتر تمایل دارند که از زنان در منزلت مدیر اطاعت کنند [۲۳].

یکی از موانع دست نیافتن زنان به مناصب مدیریتی و رده‌های بالای شغلی، تفکراتی است که زنان در فراگرد جامعه‌پذیری خود کسب می‌کنند و بر اساس آنها، قابلیت‌های خود را برای ایفای نقش‌های اجرایی سطح بالا مناسب نمی‌دانند [۹].

جامعه‌پذیری

جامعه‌پذیری؛ فراگردی است که از طریق آن، احترام به قوانین اجتماعی، ممنوعیت‌ها و تکالیفی که زندگی اجتماعی بدون آن ناممکن است، در وجود انسان نقش می‌بندد [۵]. در واقع جامعه‌پذیری روندی است که فرد را برای زندگی گروهی آماده می‌کند و نقشی اساسی را در شکل‌گیری شخصیت، نگرش و رفتار فرد ایفا می‌کند [۲۴] فراگردی که در آن عناصر اجتماعی و فرهنگی، درونی می‌شوند [۷].

جامعه‌پذیری جنسیتی

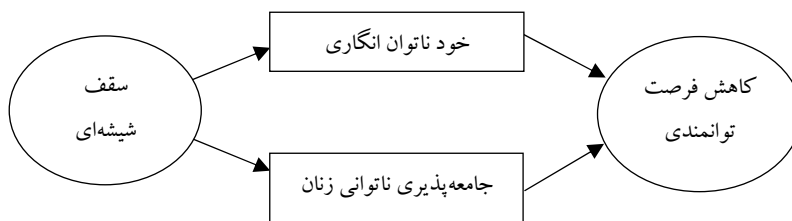
مطالعات نشان می‌دهد که تقریباً در اکثر جوامع امروزی، با تکیه بر ارجح دانستن جنس مذکر، جامعه‌پذیری بر اساس جنس افراد شکل می‌گیرد [۷]. فراگرد جامعه‌پذیری جنسیتی از خانواده‌ها آغاز می‌شود [۲۶]. در این محیط است که به کودک، دنیا و استثنائات جنسیتی معرفی می‌شود و پدر و مادر به‌منزله عوامل اصلی جامعه‌پذیری جنسیتی کودک عمل می‌کنند [۲۸]. نحوه نگرش نسبت به مسائل زنان و مردان و چگونگی ورود آنها به اجتماع و

انتخاب شغل و مسئولیت، به، نوعی ریشه در فرهنگی دارد که شخص در خردسالی از محیط خانواده کسب نموده است [۱۰]. برای مثال نحوه برخورد والدین با فرزندان باعث می شود که ویژگی هایی همچون پرخاشگری، موفقیت، رقابت، اتکای به نفس، استقلال و ایستادگی برای احقاق حق خود، بیشتر از پسرها مورد انتظار باشد. در عوض معمولاً از دختران انتظار دارند که سازش کنند، صلح جو باشند، اختلافات را نه با جنگ و جدال، بلکه با صحبت حل و فصل کنند و مهربان و مراقبت کننده باشند [۱۱].

از دیگر عوامل مؤثر در جامعه پذیری افراد، محیط های کاری هستند [۲۴]. جامعه شناسی تأیید گرا نشان می دهد که زنان گاهی به گونه ای جامعه پذیر می شوند که خودشان را از چشم مردان ببینند. تجربه زنان در مورد یادگیری ایفای نقش، تحت تأثیر این واقعیت شکل می گیرد که آنها بر خلاف مردان، باید ایفای نقش جنس دیگر را به مثابه نقش اصیل یاد بگیرند. بنابراین مفهوم "دیگری" برای زنان یک مرد و یک هویت بیگانه است. اما "دیگری" برای مردان، در درجه اول مردان دیگری است که تا اندازه ای مانند خودشان هستند [۱۳]. بدین ترتیب مردها با هدف توسعه مهارت ها و استعداد های اقتصادی و رقابتی شان در محل کار تربیت می شوند و می آموزند که در مقابل سلطه جویی دیگران مقاومت کنند [۲۱].

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری پژوهش می توان فرض کرد که مهم ترین عوامل در کاهش توانمندی زنان، کلیشه های جنسیتی یا به عبارتی، جامعه پذیری ناتوانی زنان در اذهان عمومی و خودناتوان انگاری آنان است. این روابط در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱. مدل نظری پژوهش

بنابراین فرضیه‌های اصلی پژوهش عبارتند از:

۱. میان ادراک زنان و مردان از وجود سقف شیشه‌ای در سازمان، تفاوت معنی دار وجود دارد.
۲. سقف شیشه‌ای موجب جامعه‌پذیری ناتوانی زنان می‌شود.
۳. سقف شیشه‌ای موجب خودناتوان‌انگاری زنان می‌شود.
۴. جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری زنان موجب کاهش توانمندی آنان می‌شود.

روش تحقیق و ابزار گردآوری اطلاعات

این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی - همبستگی بوده، در جریان آن برای بررسی فرضیه‌ها از روش مطالعات میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده شده است و بر اساس داده‌های حاصل از مطالعات میدانی، فرضیه‌های تحقیق در معرض آزمون قرار گرفته‌اند. جامعه آماری در این بررسی شامل تمامی کارکنان شاغل در سازمان توسعه برق ایران که بر طبق اطلاعات موجود در سال ۱۳۸۶، $N=107$ برای خانمها و $N=300$ برای آقایان بوده و با توجه به محدودیت جامعه، از رابطه ذیل برای تعیین اندازه نمونه استفاده شده است.

$$n = \frac{N \times Z \alpha^2 / 2 \times P(1 - P)}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z \alpha^2 / 2 \times P(1 - P)}$$

مقدار P برابر با 0.5 در نظر گرفته شده است. زیرا اگر $P = 0.5$ باشد، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند. این امر سبب می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد [۴].
بنابراین اندازه نمونه مورد نیاز برای خانمها:

$$n = \frac{107 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (107 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5)^2} \approx 84$$

و اندازه نمونه مورد نیاز برای آقایان:

$$n = \frac{300 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (300 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5)^2} \approx 235$$

نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت تصادفی انجام شده و جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه صورت پذیرفته است.

سؤال‌های پرسشنامه شامل ۲ قسمت است. سؤالات عمومی که اطلاعات کلی مطرح و موقعیت شغلی-سازمانی کارکنان را بررسی می‌کند و سؤالات تخصصی که شامل ۹۰ سؤال برای خانمها و ۵۰ سؤال برای آقایان بوده است.

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری به کار می‌رود. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سؤال‌های پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه، سپس با استفاده از رابطه ذیل مقدار ضریب آلفا را محاسبه نمود.

$$r_{\alpha} = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^n S_j^2}{S^2} \right)$$

بدین ترتیب با استفاده از نرم‌افزار Spss نسخه ۱۵ یک نمونه اولیه شامل ۳۸ پرسشنامه برای خانمها و ۳۰ پرسشنامه برای آقایان، پیش‌آزمون گردید و میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که در نمونه ۳۸ تایی زنان برای کل سؤالات پرسشنامه عدد ۷۴.۴ درصد به دست آمد و برای سه بخش جامعه‌پذیری ناتوانی، توانمندسازی و سقف شیشه‌ای به ترتیب اعداد ۸۸.۷ درصد، ۸۵.۳ درصد و ۸۵.۸ درصد و در نمونه ۳۰ تایی آقایان برای جامعه‌پذیری ناتوانی و سقف شیشه‌ای به ترتیب ۹۵.۶ درصد و ۸۷.۸ درصد به دست آمد. این اعداد نشان دهنده آنند که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم و مناسب برخوردار است.

نتایج پژوهش

۱. نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری حاکی از آنند که متغیرهای جامعه‌پذیری ناتوانی، خودناتوان‌انگاری و کاهش توانمندی در سازمان وجود داشته و متغیر سقف شیشه‌ای در حد متعارفی است.

۲. بررسی مقایسه دیدگاه مردان و زنان در مورد جامعه‌پذیری ناتوانی و سقف شیشه‌ای نشان می‌دهد که:

طبق نتایج به دست آمده از آزمون میانگین دو جامعه مستقل و با توجه به بزرگتر بودن عدد معناداری آماره F از ۰.۰۵، فرض تساوی واریانس‌ها قابل قبول است. همچنین با توجه

به کوچکتر بودن عدد معناداری آماره t-test از ۰.۰۵ و همچنین منفی بودن دو علامت حد پایین و بالا، فرض برابری میانگین‌ها قابل قبول نیست؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین دو دیدگاه مردان و زنان در مورد جامعه‌پذیری ناتوانی، تفاوت معناداری وجود دارد؛ قابل تأمل است که در این باره مردان بیش از زنان، به جامعه‌پذیری ناتوانی زنان اعتقاد دارند.

همچنین با توجه به بزرگتر بودن عدد معناداری آماره F از ۰.۰۵، فرض تساوی واریانس‌ها پذیرفته می‌شود؛ ضمن اینکه با توجه به کوچکتر بودن عدد معناداری آماره t-test از ۰.۰۵ و همچنین منفی بودن دو علامت حد پایین و بالا، فرض برابری میانگین‌ها پذیرفته نشده و با ۹۵ درصد فاصله اطمینان می‌توان گفت که بین دو دیدگاه مردان و زنان در مورد سقف شیشه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد و بدین ترتیب مردان کمتر از زنان به سقف شیشه‌ای اعتقاد دارند.

۳. آزمون همبستگی حاکی از آن است که:

بین متغیرهای درون‌زا مدل یعنی جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری با توانمندسازی، به ترتیب در حدود ۰.۸۲- و ۰.۷۹ همبستگی وجود دارد که معنی دار است.

طبق نتایج به دست آمده از تحقیق همبستگی میان متغیرهای جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری با متغیر توانمندسازی به ترتیب حدود ۰.۸۲- و ۰.۷۹ بر آورد گردیده است؛ به عبارتی میان جامعه‌پذیری ناتوانی و توانمندسازی همبستگی منفی و معکوس و میان خودناتوان‌انگاری و توانمندسازی همبستگی مثبت و مستقیم وجود دارد؛ بنابراین هر چه جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری افزایش یابد، توانمندی بانوان کاهش می‌یابد.

۴. نتایج مدل تحلیل مسیر تحقیق، با در نظر گرفتن نتایج مدل تخمین استاندارد، حاکی از آنند که سقف شیشه‌ای بر روی جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری اثر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین افزایش هر واحد به تصور سقف شیشه‌ای، معادل ۰.۵۹ درصد بر جامعه‌پذیری ناتوانی و معادل ۰.۶۹ بر خودناتوان‌انگاری اثر گذاشته با این تفاوت که سقف شیشه‌ای اثر بیشتری بر خودناتوان‌انگاری دارد تا بر جامعه‌پذیری و در نهایت موجب کاهش توانمندی زنان در سازمان می‌شود.

همچنین جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری بر روی توانمندسازی اثر منفی و معناداری دارند. بنابراین، افزایش جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری به میزان یک واحد، به ترتیب معادل ۰.۶۱ و ۰.۳۶ درصد موجب کاهش توانمندی زنان می‌شود. با این

تفاوت که جامعه‌پذیری ناتوانی نسبت به خودناتوان‌انگاری اثر بیشتری بر کاهش توانمندی بانوان دارد. ضمن اینکه با توجه به نتایج به دست آمده، سقف شیشه‌ای فقط به طور غیرمستقیم و از طریق متغیرهای جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری می‌تواند بر کاهش توانمندی زنان اثر بگذارد.

نتیجه‌گیری

باورهای مربوط به نقش‌های جنسیتی، یکی از اساسی‌ترین عواملی است که مانع حضور زنان در جامعه می‌شود. بر اساس این باورها، نقش دست دوم زنان ترویج می‌شود و حتی خود آنان متقاعد می‌شوند که نباید وظایف اصلی و اولیه را در جامعه عهده‌دار شوند. باور عمومی از دیر باز این بوده که زنان فقط قادر به انجام برخی از وظایف سنتی خاص هستند و فاقد توانایی‌های لازم برای انجام امور دیگرند. اعتقاداتی از این دست تمام اعتماد زنان را نسبت به توانایی‌های خود از بین می‌برد (کتابی و دیگران، ۱۳۸۲). در این تحقیق نیز مانند سایر تحقیقات انجام شده (زهرئی، ۱۳۸۷؛ اسفیدانی، ۱۳۸۱؛ زاهدی، ۱۳۸۰؛ فاطمی صدر، ۱۳۸۰) ملاحظه شد که عامل فرهنگ، بیشترین تأثیر را بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی دارد.

بین دو دیدگاه مردان و زنان در مورد جامعه‌پذیری ناتوانی تفاوت معناداری وجود دارد و مردان بیش از زنان به جامعه‌پذیری ناتوانی (زنان) اعتقاد دارند؛ ضمن اینکه بین دو دیدگاه مردان و زنان در مورد سقف شیشه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد؛ به طوری که مردان کمتر از زنان به وجود سقف شیشه‌ای اعتقاد دارند.

به‌رحال سقف شیشه‌ای بر روی جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری اثر مثبت و معناداری دارد و همچنین جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری بر روی توانمندسازی، اثری منفی و معنادار دارد. یعنی افزایش سقف شیشه‌ای باعث افزایش جامعه‌پذیری ناتوانی و خودناتوان‌انگاری شده و در نهایت سبب کاهش توانمندی زنان در سازمان خواهد گردید.

بنابراین بر اساس نتایج حاصل از پژوهش بر ضرورت کاربست پیشنهادات ذیل تأکید می‌شود:

باید از طریق رسانه‌های جمعی (صدا و سیما، مطبوعات و تریبون‌های عمومی) در جهت فضاسازی برای پذیرش زنان در مشاغل مدیریتی اقدام گردد و موفقیت‌های موردی زنان مدیر در سازمان برجسته تر شود.

از طریق توسعه آموزش و برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی در جهت ایجاد تغییر و اصلاح نگرش‌های کارکنان و مدیران نسبت به زنان اقدام شود. باید به‌منظور تغییر نگرش تبعیض آمیز خانواده‌ها نسبت به پسران و دختران، به‌ویژه با تأمل بر ضرورت بازنگری در نظام آموزشی موجود در مدارس و مراکز آموزشی، تلاش گردد.

می‌توان با توسعه تشکل‌ها و انجمن‌های غیردولتی زنان در سطح کشور و افزایش ارتباطات میان آنها، به‌ویژه با ایجاد یک بانک اطلاعاتی متمرکز مشتمل بر گزارش توانایی‌ها و موفقیت‌های زنان در پست‌های مدیریتی و کارشناسی نسبت به بهبود نگرش‌ها درباره توانایی‌های آنان همت گماشت.

منابع

۱. اسفیدانی، محمد رحیم؛ (۱۳۸۱)، بررسی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی قوه مجریه (وزارت خانه های مستقر در تهران)؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۲. اعزازی، شهلا؛ (۱۳۸۰/۱)، "تحلیل ساختاری جنسیت، نگرش بر تحلیل جنسیتی در ایران"؛ گردآوری و تنظیم: نسرين جزینی؛ تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۳. اعزازی، شهلا؛ (۱۳۸۰/۲)، "بازتاب چشمداشتهای اجتماعی در تلویزیون"؛ فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۱، دوره ۱.
۴. آذر، عادل، و منصور مؤمنی؛ (۱۳۸۰)، آمار و کاربرد آن در مدیریت؛ جلد دوم، چاپ هشتم، تهران: انتشارات سمت.
۵. آرون، ریمون؛ (۱۳۷۰)، مراحل اساسی اندیشه در جامعه شناسی؛ مترجم باقر پرهام.
۶. آقاییار، سیروس؛ (۱۳۸۲)، "توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی"؛ ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۵.
۷. بیتس، دانیل و فرد پلاگ؛ (۱۳۷۵)، انسان شناسی فرهنگی؛ ترجمه محسن ثلاثی؛ تهران: نشر علمی.
۸. پورعزت، علی اصغر؛ (۱۳۸۷)، مبانی دانش اداره دولت و حکومت؛ تهران: انتشارات سمت.
۹. جزینی، نسرين؛ (۱۳۸۰)، نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران؛ تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۱۰. چراغی، فاطمه؛ (۱۳۷۹)، "بررسی ارتباط برخی عوامل فردی با احراز پست های مدیریتی توسط زنان در سازمان از دیدگاه کارکنان زن سازمان مرکزی دانشگاه تهران"؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۱۱. راس، آلن؛ (۱۳۷۳)، روان شناسی شخصیت؛ ترجمه سیاوش جمالفر؛ تهران: نشر بعثت.

۱۲. رحیمیان، اشرف؛ (۱۳۸۶)، "طراحی مدلی برای توانمندسازی شهروندان"؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

۱۳. ریتزر، جرج؛ (۱۳۷۷)، نظریه های جامعه شناسی در دوران معاصر؛ ترجمه محسن ثلاثی؛ چاپ سوم، تهران: علمی.

۱۴. زهرئی، سپیده؛ (۱۳۸۷)، "بررسی تأثیر سلطه زبان مردانه (فرهنگ) بر ایجاد سقف شیشه ای در سازمان توسعه برق ایران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

۱۵. ستوده، هدایت اله؛ (۱۳۷۸)، روان شناسی اجتماعی؛ چاپ پنجم، تهران: آوای نور.

۱۶. شکوری، علی، و مریم رفعت جاه و معصومه جعفری؛ (۱۳۸۶)، "مؤلفه های توانمندی زنان و تبیین عوامل مؤثر بر آنها"؛ فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۱، دوره ۵.

۱۷. فروزان، ستاره و اکبر بیگلریان؛ (۱۳۸۲)، "زنان سرپرست خانوار: فرصت ها و چالش ها"؛ فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۵ دوره ۱.

۱۸. قدیمی، اکرم، و آرزیتا منوچهری قشقایی و مهری قاسمی؛ (۱۳۸۶)، "وضعیت زنان در دوره های تحصیلات تکمیلی و آثار آن بر اشتغال آنان"؛ مجله مطالعات زنان، شماره سوم، سال اول.

۱۹. کتابی، محمود، یزدخواستی، بهجت، فرخی راستابی، زهرا؛ (۱۳۸۲)، "توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه"؛ فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۷ دوره ۲.

۲۰. نجاتی آجی بیشه، مهران، و رضا جمالی؛ (۱۳۸۶)، "شناسایی و رتبه بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد"؛ مجله مطالعات زنان، شماره ۳، سال اول.

۲۱. هومین فر، الهام؛ (۱۳۸۲)، "تحول جامعه پذیری جنسیتی"؛ فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۷، سال ۲.

22. Casey, Neil [et.al]. 2002. Television studies: The key concepts. London & New York. Routledge.

23. Cortis, Rachelle and Vincent Cassar. 2005. "Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self-esteem and attitudes", *Women in Management Review*. VOL.20, NO.3, pp 149-164.
24. Elkin, F. and G. Handel .1972. *The Child and Society: The Process of Socialization*, New York: Random House.
25. Malhatra, S. R., Schuler and C. Boender .2002. *Measuring Women's Empowerment as a variable in International Development*.
26. McHale, S. M., Crouter, A. C., & Whiteman, S. D. 2003. "The family contexts of gender development in childhood and adolescence". *Social Development*, 12, 125-148.
27. Meyers, Diana Tietjens .2002. *Gender in the Mirror: Cultural Imagery and women's Agency*; USA: New York, Oxford University Press.
28. Witt, S. D. (1997). Parental influence on children's socialization to gender roles. *Adolescence*, 32, 253-260.