

بازنمایی ماهیت قدرت در میان مدیران آموزشی زن: تدوین چارچوبی نظری

خلیل غلامی^{*۱}، ناصر شیربگی^۲، دلسوز حسینی^۳

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال واکاوی ماهیت قدرت و تدوین چارچوبی نظری در میان مدیران زن مدارس بود. پارادایم معرفت‌شناسی انتقادی با رویکرد کیفی و راهبرد نظریه داده‌بنیاد مورد استفاده قرار گرفت. براساس نمونه‌گیری نظری و هدفمند، مصاحبه نیمه‌ساختارمند با مدیران زن، مدیران مرد و همچنین مردانی که همسر شاغل داشتند، انجام شد. پس از پیاده کردن و کدگذاری سه‌مرحله‌ای متن مصاحبه‌ها، تبعیض نهادی به‌منزله هسته اصلی و مرکزی تحقیق شکل گرفت. زمینه‌ها و شرایط علی و مداخله‌گر عبارت بودند از: ساختارهای سیاسی-قانونی، فرهنگی و ذهنی. همچنین، مسئولیت‌های خانوادگی و اداری و بسترهای آموزشی و رسانه‌ای به‌منزله عوامل واسطه‌ای در تقویت مردسالاری مورد نظر بودند. زنان برای مقابله با این وضعیت هژمونیک از یک طرف و توانمندسازی خود از طرف دیگر، نوعی امیدواری معرفتی را در فلسفه شخصی خود تقویت کرده بودند.

کلیدواژگان

توانمندسازی، روابط قدرت، مدیریت آموزشی، مطالعات زنان.

۱. استادیار علوم تربیتی دانشگاه کردستان

۲. دانشیار علوم تربیتی دانشگاه کردستان

۳. کارشناسی ارشد دانشگاه کردستان

۱. استادیار علوم تربیتی دانشگاه کردستان

۲. دانشیار علوم تربیتی دانشگاه کردستان

۳. کارشناسی ارشد دانشگاه کردستان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۹/۱۰، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۲/۷

مقدمه

نگاه جنسیتی به مدیریت می‌تواند در چارچوب نظریه روابط قدرت مطالعه شود. اگرچه تفاوت‌های درخور ملاحظه‌ای در نقش‌های زنان و مردان در فرهنگ‌های مختلف وجود دارد، هیچ مورد شناخته‌شده‌ای از جامعه‌ای که در آن زنان قدرتمندتر از مردان باشند وجود ندارد. زنان در همه‌جا با پرورش کودکان و اداره خانه سروکار داشته‌اند، درحالی‌که فعالیت‌های سیاسی و نظامی در همه‌جا آشکارا مردانه است و در هیچ‌جای دنیا مردان مسئولیت اساسی برای پرورش کودکان ندارند [۱۶]. در سال‌های اخیر، تعداد زنان ارتقایافته به مشاغل مدیریتی افزایش یافته است، ولی آنان هنوز سهم اندکی از کل مشاغل مدیریتی دارند [۵]. در مقایسه با توانمندی‌های زنان، همچنان فاصله درخور توجهی وجود دارد و در حال حاضر در کشور ما شمار مدیران مرد حدود ۳۵ برابر مدیران زن است [۱۱]. این موضوع فقط مختص ایران نیست. بررسی‌ها نشان می‌دهد که در کشورهای مختلف افزایش زنان در جایگاه‌های مدیریتی، به‌ویژه در مقایسه با تعداد کل زنان شاغل، هنوز نامتعادل است. برای نمونه، بر پایه آمارها در امریکا، کمتر از شش درصد مدیران عامل شرکت‌ها را زنان تشکیل می‌دهند و این آمار در بیست سال گذشته فقط یک درصد افزایش یافته است [۱۵].

پیشینه و مبانی نظری

رهبری مفهومی جنسیتی به‌شمار می‌آید؛ به‌طوری‌که حتی اگر زنان نقش‌ها را رهبرانه و مسئولانه به پیش ببرند، این گرایش عمومی وجود دارد که رهبران مرد بهتر عمل می‌کنند [۱۹]. نتیجه مطالعات نشان می‌دهد که تفاوت‌های مهمی بین زنان و مردان به‌منزله هدف شغلی در مورد مدیریت وجود دارد. به‌طوری‌که در قرن نوزدهم عمده مدیران از جنس مرد بودند [۱۸]. اگرچه در سال‌های پس از جنگ جهانی دوم نقش زنان مراقبت از خانواده و نقش مردان فراهم‌کننده عمده درآمد خانواده بود، تغییرات در حیطه آموزش و پرورش و قانون و مقررات جدید فرصت‌هایی را برای زنان در توسعه تخصص‌های بازرگانی ایجاد کرد و هنجارهای خانواده و جامعه هم‌زمان با آن تغییر یافت. افزایش زوج‌های شاغل و متعاقب آن مشارکت‌های بیشتر پدران در مراقبت از فرزندان موجب پذیرش بیشتر و راحت‌تر نقش‌های زنان در کارهای تجاری و اجتماعی شد [۲۷].

برخلاف محدودیت‌هایی که برای زنان در عرصه دستیابی به قدرت و مدیریت در سطح دنیا وجود دارد، اشتغال آنان در نهادهای آموزشی به‌عنوان مدیر سازوکارهای متفاوتی دارد. اگرچه در دهه‌های گذشته بعضی مدرسه‌ها نگرانی‌هایی در مورد ظرفیت‌شناختی و کنترل کلاس معلمان زن داشتند، زنان برای کارهای تخصصی‌تر بیشتر وارد مدرسه شدند و حتی

آنان خود را به عنوان بهترین آموزش‌دهنده برای نوجوانان نشان دادند [۱۸]. مطالعات در زمینه مدیریت زنان در نهادهای آموزشی درخور توجه است. مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد سطوحی بالاتر از نشانگان سبک رهبری مردم‌سالارانه و مشارکت‌جویانه دارند [۸]. ایگلی و جانسون زنان را دموکراتیک‌تر، مشارکت‌جویانه‌تر، اصلاح‌گراتر و رابطه‌مدارتر از مردان معرفی می‌کنند [۲۲]. برخی محققان به شناسایی عوامل موفقیت زنانی اقدام کردند که رهبری را در آموزش عالی تجربه کرده بودند. یافته‌ها از هفت عامل اصلی همچون ویژگی‌های شخصیتی، نگرش شخصی، نگرش جامعه و عوامل خانوادگی حکایت داشت. زنان توانسته بودند مهارت‌های مدیریت و رهبری را در آموزش عالی ترویج دهند و موقعیت خود را به عنوان یک مدیر موفق تثبیت کنند [۲۶].

شیک شافت^۱ ویژگی‌های مثبت زنان در سازمان‌های آموزشی را، که موجب افزایش کارایی می‌شود، این‌گونه برمی‌شمارد: زنان وقت بیشتری را با مراجعان صرف می‌کنند، بیشتر ارتباط برقرار می‌کنند، بیشتر مراقب اختلافات فردی هستند، بیشتر با معلمان و دانش‌آموزان حاشیه‌نشین ارتباط برقرار می‌کنند و انگیزش بیشتری ایجاد می‌کنند؛ دانش بیشتری در مورد فنون تدریس از خود نشان می‌دهند و به معلمان تازه‌وارد نیز بیشتر کمک می‌کنند؛ روش‌های مشارکت آزادمنشانه‌تری از خود نشان می‌دهند؛ خود را بیشتر با کارمندان و دانش‌آموزان درگیر می‌کنند و بیشتر از مردان در تنهایی و در میان جمع یکسان رفتار می‌کنند [۳].

موانع اجتماعی مهم موجود در دستیابی زنان به موقعیت‌های مدیریتی، مسئولیت‌های خانوادگی، ملاحظات و تفکرات قالبی آنان گزارش شده است. یافته‌ها نشان داده است که بین سطح تحصیلات زنان و دستیابی آنان به موقعیت‌های مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد، اما زنان برای دستیابی و ماندگاری در این موقعیت‌ها کار دشوارتری پیش رو دارند [۱۷].

یافته‌ها نشان می‌دهد از دلایلی که زنان کمتری به پست‌های رده‌بالای مدیریت می‌رسند می‌توان به تبعیض‌های موجود در محل کار اشاره کرد [۹]. نابرابری در پاداش‌ها و ایجاد فرصت پیشرفت برای زنان و به‌کارگیری دوستان قدیمی در پست‌ها، زنان را از رسیدن به مقام‌های مدیریتی دور می‌کند. تبعیض می‌تواند به صورت ساختارها، خط‌مشی‌ها، شبکه‌های غیررسمی و فرهنگ‌های سازمانی باشد که آن قدر مردسالارند که مانعی برای زنان می‌شوند تا در سازمان ارتقا یابند.

بررسی پیشینه در ایران نشان می‌دهد که ماهیت قدرت و چالش‌های زنان در نهادهای آموزشی مطالعه نشده است. یکی از پیش‌فرض‌ها در این زمینه آن است که در نهادهای آموزشی، به‌خصوص در مدارس، زنان راحت‌تر به پست‌های مدیریتی دست پیدا می‌کنند. بنابراین، پژوهش حاضر به دنبال تحلیل ماهیت قدرت زنان نهادهای آموزشی جهت فهم عوامل

مؤثر در میزان قدرت آنهاست. بر این اساس و با توجه به راهبرد پژوهشی داده‌بنیاد، پرسش‌های پژوهشی ذیل مطرح است: هسته اصلی ماهیت قدرت زنان در نهادهای آموزشی چیست؟ قدرت در میان مدیران زن چه بستری دارد؟ چه عواملی قدرت مدیران زن را در مدارس و نهادهای آموزشی تحت‌تأثیر قرار می‌دهد؟ مدیران زن برای حل چالش‌های قدرت در نهادهای آموزشی چه راهکارهایی دارند؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش پارادایمی معرفت‌شناسی انتقادی را اتخاذ کرده است، لذا رویکردی کیفی برای پاسخ‌گویی به سؤالات پژوهشی به کار گرفته شد. مفهوم قدرت لایه‌های زیاد و عمیقی دارد و برداشت‌های مختلفی از آن نزد افراد در جامعه وجود دارد که تا حدی با راهبرد نظریه داده‌بنیاد^۱ قابل شناخت است. چارچوب مفهومی یا نظری درباره ماهیت قدرت در میان مدیران آموزشی زن در جامعه مطالعه‌شده یافت نشد. کرسول معتقد است که پژوهشگر زمانی از نظریه داده‌بنیاد استفاده می‌کند که نظریه‌های موجود نمی‌توانند مسئله پژوهش شده یا دیدگاه شرکت‌کنندگان در تحقیق را تبیین کنند [۲۱]. بنابراین، بر مبنای داده‌های گردآوری‌شده، چارچوبی مفهومی برای بازنمایی موضوع قدرت در میان مدیران آموزشی زن ارائه شد. طرح این پژوهش، ترکیبی از نظریه داده‌بنیاد نظام‌مند^۲ و نظریه داده‌بنیاد در حال شکل‌گیری^۳ است. روش تحلیل داده‌ها براساس طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد و در سه مرحله متوالی، با توجه به کدگذاری باز^۴، محوری^۵ و انتخابی^۶ انجام شد. فرایند پژوهش و طرح پرسش‌های پژوهشی براساس نظریه داده‌بنیاد در حال شکل‌گیری بود [۲۱]. پژوهشگران ایده خاصی درباره سؤالات پژوهش نداشتند؛ از این رو، نخست با چند نفر از زنان مدیر مصاحبه انجام شد تا بتوانند براساس آن‌ها به طرح پرسش‌های اصلی پژوهش بپردازد. چنین وضعیتی یکی از ویژگی‌های رویکرد کیفی در پژوهش است که فرایندی عمدتاً زیگزاگی است [۲۱]. به بیان دیگر، پژوهشگر در مرحله گردآوری و حتی تحلیل داده‌ها نسبت به طرح یا اصلاح سؤالات پژوهش و سایر عملیات میدانی اقدام می‌کند.

مشارکت‌کنندگان براساس نمونه‌گیری نظری^۷ و در چند مرحله انتخاب شدند. در نمونه‌گیری نظری، پژوهشگر گونه‌هایی از داده‌ها را که به صورت هدفمند به شکل‌گیری نظریه

1. grounded theory
2. systematic grounded theory
3. emergent grounded theory
4. open coding
5. axial coding
6. selective coding
7. theoretical sampling

او کمک می‌کنند انتخاب می‌کند و در این زمینه ممکن است بخشی از نمونه‌ها از افرادی باشند که به جامعه اصلی وابسته نباشند [۲۱]. در پژوهش حاضر، علاوه بر مدیران زن، به‌منزله مشارکت‌کنندگان اصلی، همسران مدیران زن، مدیران مرد و معلمان مرد و زن به‌منزله مشارکت‌کنندگان پژوهش انتخاب شدند. یکی از ملاک‌های اصلی انتخاب مدیران زن، داشتن تجربه بیش از پنج سال مدیریت در مدارس بود. همچنین، با همسران این مدیران، معلمانی که در مدرسه آن‌ها فعالیت داشتند و مدیران مرد از سایر مدارس مصاحبه شد. دلیل این امر آن است که در نمونه‌گیری نظری، محقق باید از منابع مختلف، که می‌توانند در شکل‌گیری نظریه مبتنی بر داده‌ها کمک کنند، داده گردآوری کند. بر این اساس، مدیران زن با تجربه به‌عنوان نمونه اصلی، مدیران مرد به‌عنوان منبع دوم داده‌ها و همسران مدیران زن به‌عنوان گروه سوم برای نمونه انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات تا مرحله اشباع نظری^۱ ادامه پیدا کرد؛ یعنی تا زمانی که پژوهشگر به این نتیجه رسید که مصاحبه‌ها محتوای تکراری دارد و اطلاعات جدیدی به دست نمی‌دهد [۴]. در مجموع، با ۲۰ نفر مصاحبه و همه مصاحبه‌ها به صورت صوتی ضبط شد. جدول ۱ مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

| کد | جنسیت | شغل | سطح تحصیلات | سوابق شغلی | نظر کلی در مورد مدیریت زنان |
|----|-------|-----|-------------|------------|---|
| ۱ | مدیر | زن | ارشد | ۲۰ | زنان توانایی دارند به هر پستی برسند و باید خود را تقویت کنند. |
| ۲ | معلم | زن | ارشد | ۵ | تبعیض نسبت زنان خیلی زیاد است. |
| ۳ | معلم | مرد | دکتری | ۱۵ | توانایی زنان و مردان باهم فرق دارد و زن شاغل مانع پیشرفت همسرش است. |
| ۴ | مدیر | زن | کاردانی | ۲۵ | توانایی برای زن و مرد در رسیدن به مناصب بالا تأثیر زیادی ندارد. |
| ۵ | مدیر | زن | کارشناسی | ۲۰ | زن و مرد در جامعه برابر است و تبعیضی وجود ندارد. |
| ۶ | مدیر | زن | کارشناسی | ۱۲ | فرهنگ نقش مهمی در بقای دید جنسیتی ایفا می‌کند. |
| ۷ | معلم | زن | ارشد | ۵ | خانواده‌ها از ابتدا دید جنسیتی میان دختر و پسر را تقویت می‌کنند. |
| ۸ | معلم | مرد | ارشد | ۵ | زنان باید خودانگاره مثبتی از خود داشته باشند و خود را باور کنند. |
| ۹ | معلم | مرد | ارشد | ۲۰ | زنان باید توانایی‌های خود را ابراز کنند. |
| ۱۰ | مدیر | زن | کارشناسی | ۲۳ | زنان به هر جایی که بخواهند می‌توانند برسند و محدودیتی وجود ندارد. |

1. theoretical saturation

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

| کد | جنسیت | شغل | سطح تحصیلات | سوابق شغلی | نظر کلی در مورد مدیریت زنان |
|----|-----------|-----|-------------|------------|--|
| ۱۱ | مدیر | زن | کارشناسی | ۱۷ | زنان مسئولیت بیشتری نسبت به مردان دارند و این مانع پیشرفت است. |
| ۱۲ | معلم | مرد | کارشناسی | ۲۰ | مدیریت زنان ضعیف است، چون خیلی رسمی و قانونی هستند. |
| ۱۳ | مدیر | زن | کارشناسی | ۲۲ | موانع سیاسی مهم‌ترین مانع پیشرفت زنان است. |
| ۱۴ | همسر مدیر | زن | کارشناسی | - | خانواده و وظایف خانه‌داری مانع پیشرفت زنان نیست. |
| ۱۵ | مدیر | زن | ارشد | ۱۸ | امروزه تبعیض کمتر شده و تفاوت چندانی بین زن و مرد نیست. |
| ۱۶ | مدیر | مرد | کارشناسی | ۲۵ | امروزه به جای مردسالاری، زن‌سالاری حاکم است. |
| ۱۷ | مدیر | مرد | کاردانی | ۲۳ | ناپرابری تا حدی وجود دارد، ولی به‌شدت در حال کمرنگ شدن است. |
| ۱۸ | معلم | مرد | ارشد | ۱۷ | زنان اول باید توانایی‌هایشان را باور کنند تا مردان آن‌ها را باور کنند. |
| ۱۹ | مدیر | زن | کارشناسی | ۱۸ | هیچ تفاوت و تبعیضی بین زنان و مردان در جامعه وجود ندارد. |
| ۲۰ | معلم | مرد | دکتری | ۵ | تبعیض و محدودیت برای زنان مانع پیشرفت آنان است. |

ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند^۱ بود. با توجه به چارچوب نظریه داده‌بنیاد نظام‌مند، سؤالات اصلی مصاحبه در پنج محور به شرح ذیل مشخص شد: ۱. زمینه‌ها و بسترهای مدیریت آموزشی زنان، ۲. عوامل مؤثر و مداخله‌گر بر مدیریت آن‌ها، ۳. هسته اصلی مسئله قدرت در مدیریت آموزشی زنان، ۴. چالش‌های مدیریت زنان و ۵. راهبردهای آن‌ها برای مقابله با این چالش‌ها. البته در طول مصاحبه، با توجه به وضعیت پاسخ‌ها، سؤالات کنکاشی^۲ مرتبط هم مطرح شد. این سؤالات برای درک عمیق‌تر و مشخص کردن جنبه‌های مختلف مسئله تحقیق مورد نظر بود.

تحلیل داده‌ها به شرح ذیل انجام شد: مرحله اول در واقع ضمن گردآوری داده‌ها شروع شد. هدف از این کار درک اولیه از داده‌های مربوط به هر مصاحبه‌شونده و نگارش جزئیاتی درباره او بود. این جزئیات شامل تم و جریان اصلی مصاحبه در راستای سؤالات پژوهش و کیفیت محتوای مصاحبه بود. این کار به‌منزله برداشت مقدماتی^۳ داده‌ها خوانده می‌شود. در مرحله دوم،

1. semi-structured interview
2. probe questions
3. initial interpretation

پس از مصاحبه، داده‌های مربوط به هر مشارکت‌کننده از فایل صوتی پیاده شد و با توجه به جزئیات استخراج‌شده در مرحله برداشت مقدماتی، برای کدگذاری و مراحل بعدی سازماندهی شد. در مرحله سوم، با پایان گرفتن کلیه مصاحبه‌ها، ۵۰ درصد از مصاحبه‌های انجام‌شده که بهترین کیفیت در ارتباط با مسئله تحقیق را داشتند، برای کدگذاری باز و محوری انتخاب شدند. هدف از این مرحله، تدوین نظام مقوله‌بندی اولیه^۱ بود. در ابتدا کدگذاری باز انجام شد. متن‌ها به صورت قطعه‌های معنادار از یک جمله تا یک پاراگراف به‌نوعی کدگذاری و برای هر قطعه یک کد یا نام انتخاب شد. در این مرحله، ۶۹ کد استخراج شد. تقریباً در سه مصاحبه آخر کد جدیدی به‌دست نیامد. بنابراین، کدگذاری باز متوقف شد. در مرحله بعدی، کدهای باز در یک جدول نوشته شدند و با مقایسه تفاوت‌ها و مشابهت‌های آن‌ها، کدهایی که محتوا و معنای یکسانی داشتند به‌منزله یک مقوله طبقه‌بندی شدند. این مرحله کدگذاری محوری بود. از مجموع ۶۹ کد، تعداد ۱۶ مقوله استخراج شد که مبنایی برای تحلیل سایر مصاحبه‌های باقی‌مانده (۵۰ درصد) بود. هدف این بود که مشخص شود آیا مقوله‌های دیگری در داده‌های باقی‌مانده وجود دارد؟ در مجموع، از ۵۰ درصد مصاحبه باقی‌مانده، ۵ مقوله دیگر اضافه شد که با ۱۵ مقوله قبلی به‌منزله مبنایی برای مراحل بعدی تحلیل شد. در مرحله آخر، مقوله‌های تدوین‌شده به پنج محور یا موضوع اصلی طبقه‌بندی و در قالب کدگذاری انتخابی یا گزینشی برای تدوین نظریه نهایی استفاده شدند. این محورها و مقوله‌ها مبنای اصلی برای گزارش داده‌ها و یافته‌های پژوهش بودند.

یافته‌ها

سؤال اصلی پژوهش آن بود که هسته اصلی قدرت در میان مدیران آموزشی زن چیست و چگونه تحت تأثیر شرایط مختلف قرار می‌گیرد؟ در این راستا، یافته‌ها نشان داد که هسته اصلی ماهیت قدرت در میان مدیران زن آموزشی با مفهوم تبعیض نهادی^۲ تبیین شده است. در این زمینه ۱. ایدئولوژی مردسالار شامل مقوله‌های ساختار سیاسی- قانونی، ساختار فرهنگی و ساختار ذهنی، ۲. بسترهای محلی شامل بسترهای اداری و خانوادگی، ۳. توانمندسازی شامل امیدواری معرفتی- روانی، راهبردهای عملی و ۴. شکل‌گیری گفتمان برابرخواهی شامل برابری اقتصادی، سازمانی و دیده‌شدن زنان سایر موضوعات اصلی بودند که به نوعی هر یک در قالبی با هسته اصلی نظریه در ارتباط بودند. چگونگی این ارتباط در قسمت بحث و نتیجه‌گیری آمده است.

۱. **تبعیض نهادی:** این مقوله به‌منزله هسته مرکزی در تحلیل مصاحبه‌ها شناسایی شد. در واقع، مفهومی است که به لحاظ ساختار روش‌شناختی نظریه داده‌بنیاد، ارتباط با سایر

1. initial categorization system
2. institutional discrimination

مقوله‌ها را برقرار می‌کند. تحلیل‌ها نشان داد که آن‌ها معتقدند ریشه دسترسی نداشتن به قدرت واقعی در پست‌های مدیریتی در نوعی از تبعیض است که به شکل‌های مختلف در متن جامعه علیه زنان نهادینه شده است. در واقع، چنین وضعیتی به‌منزله یک ایدئولوژی در لایه‌های مختلف فرهنگی-اجتماعی ریشه دارد که زمینه ظهور نوعی از جامعه‌شناسی زنان را فراهم کرده است. براساس نتایج مصاحبه‌ها، هم زنان و هم مردان به وجود تبعیض علیه زنان در جامعه معتقد بودند. جالب توجه بود که مردان به وجود این پدیده در جامعه اشاره کردند، ولی تعدادی از زنان، به‌خصوص مدیران باسابقه، این موضوع را ظاهراً انکار می‌کردند. هرچند در قسمتی دیگر از مصاحبه به صورت نهان و ناخودآگاه در سخنانشان به این موضوع اشاره می‌کردند. در توجیه این عمل می‌توان گفت که این پدیده از آغاز تاریخ تاکنون در جوامع بشری وجود داشته و همچنان به قوت خود باقی است. آن‌چنان که زنان و مردان چنان با آن انس گرفته‌اند که گویی جزئی از طبیعت و یک قانون نانوشته است. این مسئله باعث شده که حتی زنان خیلی عادی آن را بپذیرند و با آن برخورد کنند؛ به طوری که به صورت ناخودآگاهی جمعی در ذهن افراد شکل گرفته و نهادینه شده است؛ چون این زنان با این فرهنگ بزرگ شده‌اند و با همین ذهنیت برتر بودن مرد و جنس دوم بودن خود، فرزندانشان را نیز تربیت می‌کنند و این فرهنگ، نسل‌به‌نسل، از طریق خود زنان منتقل می‌شود و تداوم می‌یابد.

تبعیض نهادی براساس داده‌ها دو محور اصلی را نشان داد. محور اول تبعیض‌هایی است که در فرهنگ و خانواده ریشه دارد و زمینه‌های نابرابری را علیه زنان ایجاد می‌کند. محور دوم در محیط‌های کاری و اداری ریشه دارد؛ محیط‌هایی که زنان در آن کار می‌کنند و تبعیض در محیط کاری بر آنان اعمال می‌شود. داده‌ها نشان داد که اگر به مسئله تبعیض در خانواده‌ها نگاه کنیم، به صورت کامل می‌توان شکل‌گیری‌اش را از ابتدا به خانواده نسبت داد. وقتی خانواده‌ها از همان بدو تولد فرزندان دیدهای جنسیتی و کلیشه‌ای را در برخورد با آن‌ها لحاظ می‌کنند و کاملاً متفاوت از همه جنبه‌ها با دو جنس برخورد می‌کنند، کم‌کم این دید در فرزند (چه پسر و چه دختر) به وجود می‌آید که واقعاً پسران توانمندتر از دختران‌اند و باید جایگاه ویژه‌ای در خانواده داشته باشند. اینجاست که از همان بچگی طوری با دختران برخورد می‌شود که توانایی‌هایش را نادیده می‌گیرند، اعتماد به نفسش را سرکوب می‌کنند و او را به‌عنوان جنس دوم قلمداد می‌کنند. این دید وقتی در همه خانواده‌ها فراگیر شود و همه این دید را داشته باشند، کم‌کم به صورت یک فرهنگ در جامعه شکل می‌گیرد. مصاحبه‌شونده‌ای در این زمینه گفت:

دیدي که پدر و مادر نسبت به بچه‌های خود دارند، از قبل تولد بر روی رشد جسمی و روحی بچه تأثیرگذار است. من خودم در خانواده‌ای بزرگ شدم که مادرسالاری و مادرم مدیر بود و در خانواده خیلی ارزش داشت. پدرم احترام خاصی برایش قائل بود. من خودم هیچ‌وقت آرزوی مرد بودن را نداشته‌ام که شاید به نحوه تربیت من برمی‌گردد که این حالت را احساس نکرده‌ام (مصاحبه‌شونده شماره ۵، زن).

همچنین، مصاحبه‌شونده شماره ۸، که یک مرد بود، معتقد است که خانواده و تربیت آن‌چنان تأثیرگذار است که حتی می‌تواند به تغییر فرهنگ و قانون منجر شود. همه این موارد به تربیت خانوادگی برمی‌گردد و بچه‌ای که تازه متولد می‌شود هیچ دید جنسیتی ندارد و در خانواده و جامعه این دید را به او القا می‌کنند. خانواده مهم‌ترین عامل است. سپس مدرسه و جامعه و فرهنگ و قوانین حاکم و... که همه باهم تأثیرگذارند و درهم تنیده‌اند و نمی‌توان گفت کدامشان مؤثرترند. وقتی این موارد درست شود، قانون هم زیاد نمی‌تواند دوام بیاورد، چون هیچ نظامی ضد خود را قبول نمی‌کند و قانون هم بعد از مدتی به اجبار عوض می‌شود. در مجموع، مصداق‌های مهم تبعیض‌های خانوادگی و فرهنگی شامل موارد ذیل بود: سوگیری نسبت به توانایی‌های و قابلیت‌های دخترها و زن‌ها در خانواده، مسئولیت مضاعف زنان در خانواده مانند رسیدن به امور داخلی خانه و مواظبت از بچه‌ها و در نظر گرفتن دختر به منزله نماد آبروی اجتماعی خانواده و به این ترتیب تحمیل محدودیت‌های اجتماعی بر او.

از طرف دیگر، داده‌ها نشان داد که تبعیض در نظام اداری هم به نوعی در ذهنیت مصاحبه‌شوندگان نهادینه شده بود. مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که در بیشتر ادارات پست‌های بالا به مردان تعلق دارد، تا جایی که اصلاً توانایی زنان را، به‌خصوص در پست‌های مهم، باور ندارند و حتی در بسیاری موارد نسبت به پست‌های بالا حس مالکیت دارند. آنان فقط مدیریت خودشان را قبول دارند؛ هم در محیط خانواده و هم محیط کاری. به عنوان نمونه، مصاحبه‌شونده شماره ۳، که یک مرد بود، معتقد است:

به نظرم در خانواده‌هایی که مردسالاری حاکم است، آرامش بیشتر، نظم بیشتر و حرف‌شنوی بیشتری وجود دارد.

البته این موضوع تا حدودی هم به این برمی‌گردد که مردان با توانایی زنان آشنایی ندارند و معتقدند که زنان نمی‌توانند عهده‌دار پست‌های مدیریتی باشند. مصاحبه‌شونده شماره ۵ معتقد است:

اوایل کار، همکاران مرد من برایشان سخت بود که من به‌عنوان یک زن مسئول باشم، ولی کم‌کم دیدشان فرق می‌کرد. وقتی به این نتیجه می‌رسیدند که توانایی‌ها و برخوردها فرقی ندارد، که البته این کاملاً طبیعی بود. وقتی ارباب‌رجوعی به من مراجعه می‌کند، در درجه اول تعجب می‌کرد که چرا مسئول یک خانم است، ولی به مرور عادی می‌شود.

۲. ایدئولوژی مردسالاری: تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که مردسالاری یکی از شرایط و زمینه‌های اصلی برای تبعیض علیه زنان در مناصب مدیریتی و از جمله در نهادهای آموزشی است. یکی از نشانه‌های قوی مردسالاری براساس مصاحبه‌ها، جامعه‌پذیری خاص زنان بود. بر این اساس، رفتارها، باورها و نگرش‌های خاصی در مورد زنان در جامعه وجود دارد و به‌منزله یک پدیده در نهادهای مختلف اجتماعی تأکید می‌شود. حتی در نهادی مانند خانواده به‌منزله یک رکن تربیتی و فرهنگی خانواده‌ها مورد نظر قرار می‌گیرد که زنان در مجموع «ضعیف‌تر» از مردها

هستند و بنابراین وظایف، نقش‌ها و جایگاه‌های خاصی دارند. کیفیت و کمیت این جامعه‌پذیری به گونه‌ای است که به چنین پدیده‌ای (سالاربودن مردان و ضعیف‌بودن زنان) به‌منزله مسئله‌ای غیرطبیعی نگاه نمی‌شود و به همین دلیل نیز، در بسیاری از موارد کسی در پی تغییر آن بر نمی‌آید. در این ارتباط، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ که یک مرد است، بیان می‌دارد:

بله صد درصد مردسالاری حاکم است و در همه‌جا وجود دارد؛ به طوری که زنان نیز مردانی علیه خود شده‌اند. به طوری که زنان خود این فرهنگ را قبول کرده‌اند و در بسیاری موارد خودشان سنت‌های مردسالارانه را رواج می‌دهند.

چارچوب غیرمنعطف از دیگر ویژگی‌های این ساختار ایدئولوژیک بود. به طوری که در این ایدئولوژی زنان تا حدی می‌توانند پیشرفت داشته باشند و عوامل زیادی در خانواده، عرف، فرهنگ و قانون اجازه نمی‌دهند که زنان بیشتر از یک حد خاص پیشرفت داشته باشند. در بسیاری از موارد، خود زنان آن را احساس نمی‌کنند. در این مورد نیز، مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ (مرد دارای همسر شاغل) معتقد است:

سنت‌ها و فرهنگی که از قدیم در ذهن همه ما رسوخ کرده است، اجازه پیشرفت زیاد به زنان را نمی‌دهد. دو مانع فردی و اجتماعی دارد. مانع اجتماعی خود جامعه و سنت‌ها و فرهنگ‌هایش است و مانع فردی به تک‌تک افرادی برمی‌گردد که زن با آن‌ها زندگی می‌کند. از پدر و مادر و شوهر گرفته تا حتی خانواده شوهر. البته ممکن است که به‌ندرت هم پیش بیاید که زنان پیشرفت کنند، ولی به‌طور عام این شرایط برایشان حاکم است.

علاوه بر جامعه‌پذیری خاص زنان و باورهای جنستی در مورد آن‌ها، داده‌ها نشان داد که مشارکت‌کنندگان، ساختارهای سیاسی-قانونی را یکی دیگر از ابعاد نهادینه‌شدن مردسالاری در جامعه می‌دانند. مصاحبه‌شونده زن شماره ۶ در مورد قوانین تبعیض‌آمیز می‌گوید:

به نظر من در سطح جامعه قانون‌ها این فرهنگ را درست کرده‌اند. چون همه قانون‌ها مردسالارانه است و به نفع مردان. حداقل در ظاهر این را نشان می‌دهد و ما زنان هیچ احساس خوبی به این قانون‌ها نداریم. برای مثال حضانت بچه بعد از طلاق.

۳. بسترهای محلی: از نظر مشارکت‌کنندگان، یکی دیگر از موارد مهم در تبیین مسئله قدرت زنان، بسترهای خاص محلی و مشخص در محل زندگی و کار آن‌هاست. بر این اساس، این بسترها به دو صورت می‌توانست مسئله تبعیض نهادی در زنان را (به‌منزله مسئله اصلی تبیین‌کننده قدرت زنان) تحت‌تأثیر قرار دهد. در محیط‌های خانوادگی و اداری (شغلی) که زنان بسترهای خوب و مناسبی داشتند، آن‌ها بیشتر و بهتر می‌توانستند با مسئله تبعیض نهادی برخورد کنند و در جهت توانمندسازی خود عمل کنند. مصاحبه‌شونده شماره ۵، که یک زن

ادامه جدول ۱. مشخصات مشارکت کنندگان در پژوهش

| کد | جنسیت | شغل | سطح تحصیلات | سوابق شغلی | نظر کلی در مورد مدیریت زنان |
|----|-----------|-----|-------------|------------|--|
| ۱۱ | مدیر | زن | کارشناسی | ۱۷ | زنان مسئولیت بیشتری نسبت به مردان دارند و این مانع پیشرفت است. |
| ۱۲ | معلم | مرد | کارشناسی | ۲۰ | مدیریت زنان ضعیف است، چون خیلی رسمی و قانونی هستند. |
| ۱۳ | مدیر | زن | کارشناسی | ۲۲ | موانع سیاسی مهم‌ترین مانع پیشرفت زنان است. |
| ۱۴ | همسر مدیر | زن | کارشناسی | - | خانواده و وظایف خانه‌داری مانع پیشرفت زنان نیست. |
| ۱۵ | مدیر | زن | ارشد | ۱۸ | امروزه تبعیض کمتر شده و تفاوت چندانی بین زن و مرد نیست. |
| ۱۶ | مدیر | مرد | کارشناسی | ۲۵ | امروزه به جای مردسالاری، زن‌سالاری حاکم است. |
| ۱۷ | مدیر | مرد | کاردانی | ۲۳ | نابرابری تا حدی وجود دارد، ولی به‌شدت در حال کمرنگ شدن است. |
| ۱۸ | معلم | مرد | ارشد | ۱۷ | زنان اول باید توانایی‌هایشان را باور کنند تا مردان آن‌ها را باور کنند. |
| ۱۹ | مدیر | زن | کارشناسی | ۱۸ | هیچ تفاوت و تبعیضی بین زنان و مردان در جامعه وجود ندارد. |
| ۲۰ | معلم | مرد | دکتری | ۵ | تبعیض و محدودیت برای زنان مانع پیشرفت آنان است. |

بازار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند^۱ بود. با توجه به چارچوب نظریه داده‌بنیاد نظام‌مند، سؤالات اصلی مصاحبه در پنج محور به شرح ذیل مشخص شد: ۱. زمینه‌ها و بسترهای مدیریت آموزشی زنان، ۲. عوامل مؤثر و مداخله‌گر بر مدیریت آن‌ها، ۳. هسته اصلی مسئله قدرت در مدیریت آموزشی زنان، ۴. چالش‌های مدیریت زنان و ۵. راهبردهای آن‌ها برای مقابله با این چالش‌ها. البته در طول مصاحبه، با توجه به وضعیت پاسخ‌ها، سؤالات کنکاشی^۲ مرتبط هم مطرح شد. این سؤالات برای درک عمیق‌تر و مشخص کردن جنبه‌های مختلف مسئله تحقیق مورد نظر بود.

تحلیل داده‌ها به شرح ذیل انجام شد: مرحله اول در واقع ضمن گردآوری داده‌ها شروع شد. هدف از این کار درک اولیه از داده‌های مربوط به هر مصاحبه‌شونده و نگارش جزئیاتی درباره او بود. این جزئیات شامل تم و جریان اصلی مصاحبه در راستای سؤالات پژوهش و کیفیت محتوای مصاحبه بود. این کار به‌منزله برداشت مقدماتی^۳ داده‌ها خوانده می‌شود. در مرحله دوم،

1. semi-structured interview
2. probe questions
3. initial interpretation

سخت نگیرد، چون زندگی همان چیزی است که ما در ذهن خود می‌سازیم، نه چیزی فراتر از آن. برای رسیدن به هر چیزی باید وسایل و مواد آن در اختیار باشد، تا به آن برسی و چه بهتر که جامعه و فرهنگ را بهانه نکنم و سعی کنیم که مواد و وسایل را فراهم آوریم، تا به ایده‌آل‌های خود برسیم، بدون فکر کردن به محدودیت‌ها و موانع.

همچنین، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ بر این باور بود:

تبعیض همیشه وجود داشته است، ولی من به آن فکر نمی‌کنم چون آن را یک حقیقت مطلق نمی‌دانم که نشان دهد من به‌عنوان یک زن در امور اجتماعی ناتوان باشم. من با امید و تلاش نشان خواهم داد که تفاوت‌های من با مردان نشان ضعف من نیست، بلکه فقط یک تفاوت است.

در کنار خوش‌بینی و امید معرفتی-روانی برای مقابله با تبعیض علیه زنان در رسیدن به قدرت، مصاحبه‌ها نشان داد که زنان با توجه به شرایط و فرصت‌های موجود اقدامات عملی هم دارند. چنین اقداماتی مستلزم استفاده درست و قدرتمند از موقعیت‌های مدیریتی بود که آن‌ها در جامعه به دست آورده بودند. در واقع، زنان باور داشتند که آن‌ها باید عملاً نشان دهند هرچا فرصت برابر برای مدیریت داشته باشند، توانایی‌های خود را ثابت می‌کنند. مصاحبه‌شونده شماره ۱ در این زمینه اشاره می‌کند:

سعی می‌کردم خیلی بهتر و با قدرت‌تر از آقایان کارم را انجام دهم، تا مدیریت بانوان زیر سؤال نرود، چون این وظیفه واقعاً سنگینی بود و اگر مدیر زنی توانایی داشته باشد که جایگاه خود را حفظ کند و شایستگی خود را نشان دهد، قطعاً باعث می‌شود به زنان اعتماد شود و زنان دیگر به دنبال او بیایند و اگر غیر از این باشد، ممکن است شانس خانم‌هایی که حتی ممکن است از وی خیلی تواناتر هم باشند از بین برود. به همین دلیل وضعیت یک زن وقتی به مقام مدیر می‌رسد خیلی حساس می‌شود.

در محیط مدرسه، که معلمان مرد با زنان همکار بودند، زنان سعی کردند نشان دهند زنان و مردان می‌توانند در یک محیط مشترک کارایی بیشتری داشته باشند و بر این اساس حذف کردن زنان از عرصه قدرت و امور اجتماعی می‌تواند در درازمدت مانع توسعه جامعه شود. مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ معتقد است:

در دبیرستان دخترانه چیزی که خیلی مشهود است، این است که دبیران مرد محبوب‌ترند و من به‌عنوان یک پدیده غیرطبیعی به آن نگاه نمی‌کنم. واقعیتی است که در محیط‌های مختلط پیشرفت برای دو جنس بیشتر است. حتی در محیط‌های اداری، به شرط رعایت حریم‌ها و مسائل اخلاقی، در صورت مختلط بودن پیشرفت آن قسمت بیشتر است.

۵. شکل‌گیری گفتمان برابرخواهی: تحلیل‌ها نشان داد که تلاش‌های زنان در قالب

امیدواری معرفتی و راهبردهای عملی سبب شده است که گفتمان برابرخواهی در رسیدن به قدرت و رفع تبعیض نهادی در جامعه و به خصوص محیط‌های اداری شکل بگیرد. براساس نظر مشارکت‌کنندگان، چنین گفتمانی در سه محور برابری اقتصادی، سازمانی و شنیده‌شدن صدای زنان در تصمیم‌گیری‌های مهم خود را نشان داده است. در زمینه اقتصادی، مشارکت‌کنندگان معتقدند زنانی که در جامعه شاغل‌اند و از نظر اقتصادی به کسی وابسته نیستند، نسبت به سایر زنان اعتمادبه‌نفس بیشتری دارند. اگرچه در بیشتر مجالس و رابطه‌ها برخی زنان نوعی احساس حقارت و خودکم‌بینی نسبت به جنس مرد دارند (که ناشی از همان ناخودآگاه جمعی است)، این احساس به مراتب نزد زنان شاغل کمتر است. مشارکت‌کننده شماره ۷ در این زمینه گفت:

زنان باید به لحاظ اقتصادی به جایگاه جدیدی برسند که در آن وابسته نباشند. نخستین حس من به‌عنوان زنی که در بیرون کار می‌کند، حس استقلال است و اینکه از نظر مالی به کسی محتاج نیستم و نیازهایم را خودم تأمین می‌کنم. چون به نظر من کسی که شاغل است از همه نظر مستقل‌تر از بقیه زنان است و من خودم خیلی خوشحالم که در جامعه الان فردی شاغل هستم.

همچنین مصاحبه‌شونده شماره ۸، که یک مرد بود، در این مورد معتقد است:

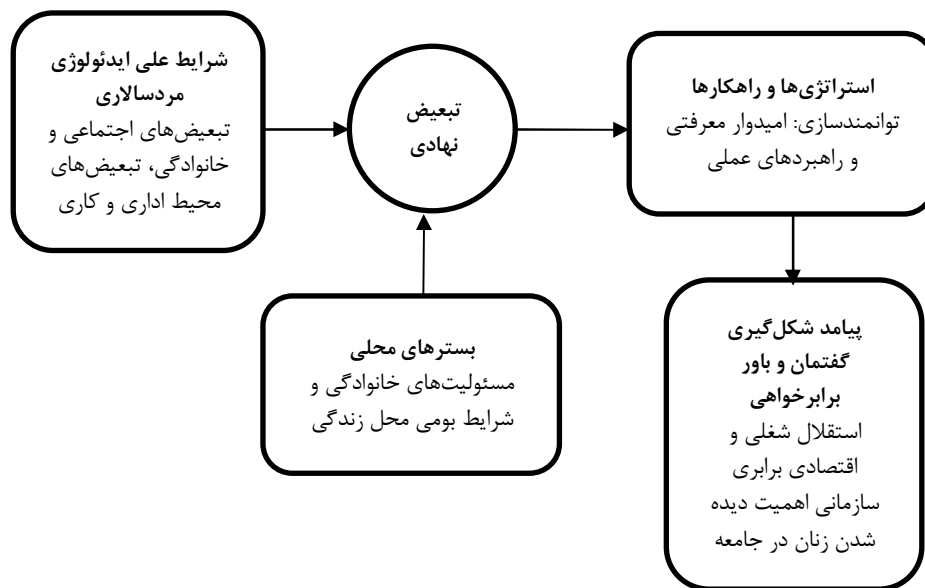
منابع اقتصادی یکی از بزرگ‌ترین منابع قدرت برای زنان محسوب می‌شود و وقتی زنان یک شغل رسمی دارند که مورد پذیرش جامعه است، قطعاً با این شغل احساس قدرتمندی می‌کنند.

از طرف دیگر، مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که در محیط شغلی و اداری، زنان باید فرصت‌های برابر برای رشد و پیشرفت داشته باشند. در تصمیم‌گیرهای باید زنان مشارکت داده شوند و این‌گونه نباشد که فقط به‌منزله ابزاری در محیط کار از زنان استفاده شود. زنان باید در قدرت تصمیم‌گیری سهیم باشند و صدای آن‌ها در جامعه و محیط کار شنیده شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بازنمایی و فهم ماهیت قدرت در میان مدیران آموزشی زن بود. داده‌ها نشان داد که از نظر مشارکت‌کنندگان ماهیت اصلی قدرت برای مدیران زن از طریق مفهوم تبعیض نهادی تبیین می‌شود. تبعیض نهادی در این پژوهش ناشی از باورهای نابرابر درباره زنان بود که ریشه در فرهنگ و سیاست در طول تاریخ داشته است. بر این اساس، مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که تبعیض علیه زنان در جامعه به شکل‌های گوناگون نهادینه شد؛ به‌طوری‌که همه بر این باورند که مردان در عرصه اجتماع باید فرصت‌های بیشتری برای کسب قدرت و تصمیم‌گیری‌های مهم داشته باشند. در این زمینه، ایدئولوژی مردسالار، بسترهای محلی،

توانمندسازی زنان و شکل‌گیری گفتمان برابرخواهی موضوعات اصلی دیگر بودند که از متن داده‌ها استخراج شدند. براساس رابطه مشاهده‌شده بین این موضوعات چارچوب نظری در نمودار ۱ پیشنهاد می‌شود. تبعیض نهادی به‌منزله هسته اصلی نظریه بوده است. ایدئولوژی مردسالاری زمینه و دلیل اصلی در به‌وجود آمدن این تبعیض بوده است و در سه قالب ساختار سیاسی- قانونی (دولت، قوانین و سازمان‌ها)، ساختار فرهنگی (خانواده، عرف و هنجار) و ساختار ذهنی (باورها و نگرش به خود) در جامعه تقویت شده است. در این چارچوب، می‌توان گفت که ایدئولوژی مردسالار نقش متغیر علی را بازی می‌کند. در کنار این عامل، بسترهای زمینه‌ای و محلی که نقش متغیر میانجی را دارند و می‌توانند کیفیت و کمیت تبعیض نهادی را تعدیل کنند. در بسترهای مثبت (مثلاً جایی که خانواده از اشتغال زنان حمایت کرده است)، زنان با توان بیشتری در مقابل تبعیض نهادی ایستادگی می‌کنند و انگیزه بیشتری برای رسیدن به قدرت و مشارکت در امور اجتماعی دارند. در بسترهای ضعیف و بازدارنده، زنان انگیزه و توان کمتری را برای رسیدن به قدرت در جامعه از خود نشان داده‌اند.



نمودار ۱. چارچوب نظری تبیین‌کننده ماهیت قدرت در میان مدیران آموزشی زن

از طرف دیگر، مدیران آموزشی زن برای کمرنگ‌کردن نقش تبعیض نهادی در جامعه با استفاده از امیدواری معرفتی و راهکارهای عملی سعی کرده‌اند که توانایی‌های خود را تقویت کنند و با استفاده از فرصت مدیریتی آن‌ها، از قدرت خود استفاده لازم را ببرند و جایگاه خود را

در جامعه و خصوصاً در نظام مدرسه‌ای تقویت کنند. پیامد چنین راهکاری، شکل‌گیری گفتمان برابری‌خواهی زنان و مردان در دستیابی به قدرت بوده است. بر این اساس، اگرچه واقعیت‌های مدرسه نشان می‌دهد که زنان مدیر هنوز شرایط کافی برای استفاده از قدرت و به‌ویژه دسترسی به پست‌های بالای مدیریتی را ندارند، در حیطه نظری و گفتمانی، آن‌ها به دنبال شنیده شدن صدایشان در فضای عمومی مدرسه و نظام آموزشی بوده‌اند.

اگرچه هدف اصلی این تحقیق رسیدن به یک چارچوب نظری براساس داده‌های این مطالعه بود، با نتایج برخی تحقیقات به نوعی همخوان بود. برای نمونه نتایج یک تحقیق بیانگر آن بود که فرهنگ بیشترین تأثیر را بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی دارد [۱۰، ص ۲]. این یافته گویای آن است که فرهنگ و ایدئولوژی مردسالاری از موانع مهم بیرونی هستند که بر ارتقایافتن زنان در محیط کار اثر می‌گذارد. اگرچه میزان قدرت مردان نسبت به زنان در جوامع مختلف متفاوت است، در بیشتر زمینه‌های اجتماعی، مردان به واسطه باورهای جنسیتی موجود، سهم بیشتری از مزایای اجتماعی همچون قدرت، ثروت و احترام دارند [۱]. این باورهای مربوط به نقش‌های جنسیتی، یکی از عوامل اساسی است که مانع حضور زنان در جامعه می‌شود. براساس 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 و فرهنگ عمومی از دیرباز این بوده است که زنان فقط به انجام‌دادن برخی از وظایف سنتی خاص قادرند و فاقد توانایی‌های لازم برای انجام‌دادن امور دیگرند. چنان‌که باورهایی از این دست همه اعتماد زنان را به توانایی‌های خود از بین می‌برد [۱۴]. در تحقیق حاضر نیز، عامل فرهنگ بیشترین تأثیر را بر دست‌نیافتن زنان به پست‌های مدیریتی و بالاخص استفاده واقعی از قدرت در حیطه آموزش داشت.

این تحقیق همچنین با نظریه‌های موجود در زمینه توانمندسازی زنان همخوانی دارد. مشارکت‌کنندگان در تحقیق اشاره کرده‌اند که تبعیض نهادی یکی از موانع اصلی برای دستیابی آن‌ها به قدرت بوده است. گیلمن^۱، از فمنیست‌های موج اول، بر این باور بود که استیلای مردان بر زنان امری طبیعی نیست، بلکه انحرافی از مسیر طبیعی تحول جوامع بشری بوده است [۶]. بر این اساس، نهضت‌های فمنیستی بر این باورند که زنان با توانمندکردن خودشان می‌توانند در تغییر این فرهنگ‌ها نقش داشته باشند، که برخوردار از حمایت و اقدامات بیرونی مناسب می‌تواند در پیشبرد و تقویت این فرایند توانمندسازی مؤثر باشد. همچنین، مراکز توسعه می‌توانند تحت شرایطی تسهیل‌گر این فرایند باشند. این مراکز می‌توانند با حمایت از سازمان‌هایی که با ارتقای مشارکت زنان در نظام سیاسی و گسترش گفت‌وگو بین منابع قدرت و سازمان‌هایی با اهداف توانمندسازی زنان به عوامل سلطه بر زنان می‌پردازند، به پیشبرد روند توانمندسازی زنان

کمک کنند [۱۳]. توانمندسازی زنان از شاخص‌های مهمی است که بیانگر سطح حضور زنان در جامعه است و برحسب درصد حضور زنان در منصب‌های مدیریتی محاسبه می‌شود [۱۲]. میزان قدرت تصمیم‌گیری زنان در خانواده از شاخص‌های توانمندسازی زنان است [۲۴]. توانمندی، گستره توانایی و فرصت‌های تصمیم‌گیری افراد در موقعیت‌های مختلف زندگی است که قبلاً از آن محروم بوده‌اند. البته زنان خود نقش مهمی در این روند توانمندسازی ایفا می‌کنند، زیرا توانمندی در اساس فرایندی است که از پایین به بالا تحقق می‌یابد و نمی‌توان آن را در قالب برنامه‌ریزی بالا به پایین شکل داد. این بدان معناست که مؤسسات توسعه نمی‌توانند مدعی توانمندسازی زنان شوند و زنان خود باید برای آن اقدام کنند [۱۳].

منابع

- [۱] آبوت، باملا؛ والاس، کلا (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی زنان*، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران، نی.
- [۲] اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۸۱). «موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی»، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱، ش ۴.
- [۳] آونز، رابرت. جی. (۱۳۸۲). *رفتار سازمانی در آموزش و پرورش*، ترجمه قربانعلی سلیمی، تهران: نقش مانا
- [۴] ایمان، محمدتقی (۱۳۸۸). *مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی*، قم: پژوهشگاه حوزه دانشگاه.
- [۵] بابایی زکلیکی، محمد علی (۱۳۸۴). «چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی»، ویژه‌نامه مدیریت، ص ۴۵-۸۱.
- [۶] باقری، خسرو (۱۳۸۲). *مبانی فلسفی فمینیسم*، تهران، سحاب.
- [۷] زمانی، پریسا؛ امینی، فضل‌الله (۱۳۷۹). «فاصله بین زنان و مردان در کارهای اجرایی و مدیریت»، تدبیر، ۱۰۹، ۴۸-۵۷.
- [۸] زین آبادی، حسن (۱۳۸۹). «رهبران تحول بخش در مدرسه: مدیران زن یا مدیران مرد؟»، زن در توسعه و سیاست، ۲، ۱۱۵-۱۴۱.
- [۹] صفری، علی؛ فروغی ابری، معین (۱۳۸۹). «سقف شیشه‌ای و راه‌های شکستن آن برای زنان در ایران»، تدبیر، ش ۲۱۷.
- [۱۰] طالقانی، غلامرضا؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ فرجی، بهار (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران»، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۲).
- [۱۱] فتحی، لاله (۱۳۸۴). «زنان در عرصه مدیریت»، روزنامه همشهری. س ۱۳، ش ۳۸۰۳.
- [۱۲] قدیمی، اکرم؛ منوچهری قشقایی، آرزیتا؛ قاسمی، مهتری (۱۳۸۶). «وضعیت زنان در دوره‌های تحصیلات تکمیلی و آثار آن بر اشتغال آنان»، *مطالعات زنان*، ۱(۳).

- [۱۳] کبیر، نایلا؛ وی، ویویان؛ شهید، فریدا (۱۳۸۹). *توانمندی زنان، نقدی بر رویکردهای رایج توسعه، ترجمه فاطمه صادقی، اعظم خاتم و دیگران، تهران: آگه.*
- [۱۴] کتابی، محمود؛ یزدخواستی، بهجت؛ فرخی راستایی، زهرا (۱۳۸۲). «توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه»، فصلنامه پژوهش زنان، ش ۷، دوره دوم.
- [۱۵] کجفاف، محمدباقر؛ کاظمی، ملیحه سادات (۱۳۸۷). «بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاه های مدیریتی»، *مجله مطالعات زنان*، ۳، ص ۱۳۳-۱۴۷.
- [۱۶] گیدنز، آنتونی (۱۳۸۶). *جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نی*
- [۱۷] هزار جریبی، جعفر؛ پيله وری، اعظم. (۱۳۹۱). «شناسایی موانع دستیابی کارکنان زن بانک ملی شهر تهران به موقعیت های مدیریتی»، *زن در توسعه و سیاست*، ش ۲، ص ۲۵-۴۲.
- [18] Bass, B. E. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*, Mahwah, New Jersey: LEA, Inc.
- [19] Coleman, M. (2003). *Leadership in education*. London: thousand oaks'
- [20] Coyne, S., Coyne, E. J., & Lee, M. (2004). *A gender neutral glass ceiling*. Routledge
- [21] Creswell, J. W. (2012). *Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*: page 433
- [22] Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, pp 233-256
- [23] Enid, K. R., Maniraj, S. A. (2013). The glass ceiling: a perspective of women working in urban. *Gender in management*. 28-42
- [24] Ghuman, S.J., Lee, K.J., Smith, H. L. (2004). Measurement of women's autonomy according to women and their husbands. Results from five Asian countries. *Psychology Research Report*. 504-556
- [25] Reid, M., Kerr, B., & Miller, W. (2003). *Glass Walls and Glass Ceilings: Women's Representation in State and Municipal Bureaucracies*. New York: Praeger Publishers.
- [26] Shahtalebi, S. Yarmohammadian, M., Ajami, S. (2011). Women's success factors from leadership in higher education. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 15, pp 3644-3647.
- [27] Sorenson, G., Burns, M. (2004). Women and business leadership. *Encyclopedia of Leadership*, 2, pp 1650-1657.