

شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء زنان در سمت‌های مدیریتی (در سطوح میانی و عالی) آموزش و پرورش شهر تهران

نازنین بنی‌اسدی^۱، اعظم فتاحی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء زنان در سمت‌های مدیریتی در آموزش و پرورش شهر تهران انجام گرفت. در این تحقیق از روش پژوهش آمیخته اکتشافی استفاده شد. در مرحله‌ی نخست به روش پدیدارشناسی عوامل مؤثر در ارتقاء زنان به سمت‌های مدیریتی شناسایی شد و سپس به روش تحلیل سلسله مراتبی، شاخص‌های شناسایی شده، اولویت‌بندی شدند. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران زن در سطوح مدیریتی میانی و عالی مناطق آموزش و پرورش شهر تهران تشکیل می‌دهد که در پژوهش حاضر نمونه شامل ۱۶ نفر از این مدیران است که به روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. نتایج نشان داد که دو عامل فردی و سازمانی در این ارتقاء نقش دارند. نتایج تحلیل سلسله مراتبی نشان داد که از بین عوامل فردی، عامل مسئولیت‌پذیری و از بین عوامل سازمانی، عامل توسعه حرفه‌ای زنان بالاترین اولویت را دارند. با توجه به این نتایج می‌توان انتظار داشت در صورتی که زنان از توانایی‌های لازم فردی و حرفه‌ای برخوردار باشند و سازمان نیز تمهیدات لازم را برای رشد آنان مهیا نماید، رشد و ارتقاء آنان در سمت‌های مدیریتی بیش از پیش نمایان شود.

کلمات کلیدی: آموزش و پرورش شهر تهران، ارتقاء زنان، سمت‌های مدیریتی، عوامل مؤثر



^۱. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ایران، نویسنده مسئول
nazaninbaniasadi@gmail.com

^۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال
z-fattahi-39@yahoo.com

مباحث "توسعه"، غالباً در ارتباط با مسائلی قرار می‌گیرد که بشر از ابتدای زندگی اجتماعی خود با آن روبه‌رو بوده است، اینکه جامعه‌ی ایده‌آل چه جامعه‌ایست و چگونه می‌توان الگویی مناسب برای ابعاد مختلف زندگی در جوامع-گوناگون، ارائه نمود (بنی‌اسدی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۸). در میان شاخصهای توسعه یافتگی جوامع، درصد اشتغال اقتصادی زنان در بخش‌های غیرکشاورزی، درصد عضویت زنان در مجالس قانونگذاری، درصد با سوادی و اشتغال به تحصیل زنان در موسسات عالی و دانشگاهها مورد توجه قرار گرفته‌اند (سازمان ملل متحد، ۱۹۹۵، ۱۹۹۱) و حضور فعال و موثر زنان در جامعه، از شاخصهای توسعه یافتگی به شمار می‌آید (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۷؛ مقتدایی و سیادت، ۱۳۹۷: ۲۹۱). افزایش حضور زنان در سیمت‌های مدیریتی سازمان‌ها می‌تواند نتایجی مرتبط با توسعه یافتگی جوامع نشان دهد (مصدق‌راد و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۱). یکی از مباحث اساسی در زمینه‌ی توسعه، میزان بهره‌گیری درست و عادلانه از توانایی‌ها و استعدادها و کاربرد صحیح منابع انسانی است (ژائو و دو، ۲۰۱۹: ۱۷۹). زیرا نابرابری در فراهم نمودن فرصتهای پیشرفت، جامعه را از برخورداربودن از نیمی از قابلیت‌هایش محروم می‌کند. منابع انسانی کارآمد و توانا اثربخش‌ترین عامل پیشرفت سازمان‌ها به‌شمار می‌رود (سلیمان‌پور و شیرازی، ۱۳۹۶: ۱۰۹؛ علوی و فدائی، ۱۳۹۸: ۱) و زنان بخش مهمی از تأمین سرمایه‌ی انسانی در بحث توسعه‌اند (کاظمی و دهقانپور، ۱۳۹۲: ۲۰۹). از سوی دیگر علاوه بر نقش تربیتی مادرانه‌ی زنان در نهاد خانواده، امروزه زنان نقش چشمگیری در سازمانهای عهده‌دار آموزش و پرورش نسل آینده در کشور برعهده دارند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۵، خالق‌خواه و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۸۵). نقش کلیدی نهاد آموزش و پرورش در رشد و توسعه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه غیرقابل انکار است (خلیلی و مدانلو، ۱۳۹۷: ۴۷) از این روی شناسایی عوامل مؤثر در مدیریت زنان در آن و مسائل مرتبط با این زمینه، اهمیت بسیار دارد. ارتقای شغلی زنان و حضور بیشتر آن‌ها در مشاغل مدیریتی هم زمینه را برای بهبود ارتباطات سازمانی و تسهیل نوآوری فراهم می‌سازد هم به رشد توانمندی‌های فردی آن‌ها منجر می‌شود (شیرزادملاباشی و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۷) و برداشتن گامی بلند به‌سوی ساختن و بهره‌وری یک کشور است (سانتوز، ۲۰۱۶: ۶۰). در جامعه‌ی رو به رشد ما با توجه به اینکه توانایی زنان در انجام امور اجرایی و مدیریتی بیش از پیش روشن شده (کاشی، ۱۳۹۹: ۱۱۸)، یافتن راه‌کارهایی برای موفقیت شغلی زنان در راستای پیشرفت کشور اهمیت دارد (عزیزیان و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱۳).

از این روی پژوهش حاضر، در صدد شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء زنان در سیمت‌های مدیریتی در آموزش و پرورش شهر تهران است. گرچه نقش زنان در بازار کار و تجارت به‌طور چشم‌گیری افزایش پیدا کرده است، اما هنوز هم سهم زنان از رده‌های بالاسازمانی نسبت به هم‌تایان مرد آن‌ها در سراسر دنیا بسیار کم است (نیری، ۱۳۹۸: ۱۵۱). یکی از شاخص‌های مهمی که به

عنوان معیار توسعه‌ی جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌های کلان کشور و همچنین حضور آنان در سیمت‌های مدیریتی است (حاجی‌زاده و حافظیان، ۱۳۹۸: ۴۵). عدم حضور زنان در سطوح مدیریتی سازمان موجب می‌شود که نیازهای کارکنان زن کمتر مورد توجه مدیران قرار گیرد، از اولویت پایین‌تری برخوردار شوند و در نتیجه برخی تبعیضهای جنسیتی در سازمان‌ها به وجود آید (مصدق‌راد و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۱).

رحیمیان و همکاران (۱۳۹۹: ۱۰۷)، در پژوهش خود نشان دادند بین آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد، حمایت قانون، حمایت سازمان، سبک زندگی اسلامی ایرانی و پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی، زمینه‌های فردی - خانوادگی، زمینه‌های سازمانی و آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد رابطه معناداری هست. اعزامی (۱۳۹۹: ۳۳) نشان داد عوامل جنسیت، تبعیض جنسیت، حمایت مدیر، حمایت خانواده، روابط در کار، وجود سقف شیشه‌ای در ارتقاء زنان به جایگاه مدیریت تأثیر دارد؛ اما تأثیر تضاد بین کار و خانواده در ارتقاء شغلی زنان مشاهده نشد. همچنین نتایج نشان داد بین رفع کلیشه‌ی جنسیت، تبعیض جنسیت و بین رفع تضاد بین کار و خانواده و حمایت خانواده با ارتقاء زنان به مدیریت رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یاور پور و همکاران (۱۳۹۶: ۲۸۲)، هدف از پژوهش خود را طراحی مدلی برای تبیین مدیریت مسیر ارتقاء شغلی کارکنان بانک ملی ایران با استفاده از دانش خبرگان بانک و حوزه مدیریت قرار دادند. مطابق نتایج این پژوهش عوامل سازمانی، فردی و فراسازمانی، به عنوان شرایط علی مدیریت مسیر شغلی، نظام ارزشیابی عملکرد، نظام آموزش کارکنان، گستردگی بانک در کل کشور و چشم انداز سازمان به عنوان عوامل بستر و یا زمینه‌ای و همچنین شرایط حاکم بر کسب و کار، مولفه‌های خاص فردی و مولفه‌های خاص سازمانی، به عنوان عوامل مداخله‌گر از دیدگاه مشارکت کنندگان تحقیق شناسایی شدند. سلیمان‌پور و همکاران، (۱۳۹۶: ۱۰۹) در پژوهش خود نشان دادند کلیه عوامل در ارتقای زنان در سازمان نقش داشته و با شناخت و با برنامه‌ریزی می‌توان مسیر رشد زنان را در سیمت بالای مدیریتی هموارتر نمود. منظمی و همکاران (۱۳۹۶: ۱۵۵) نشان دادند که عوامل سازمانی، فرهنگی، تخصصی، خانوادگی و شخصیتی بر پیشرفت مدیریتی زنان در ورزش موثرند و مدل عوامل مؤثر بر پیشرفت مدیریتی زنان در ورزش ایران برازش مطلوبی دارد.

چنگ و همکاران (۲۰۲۰، ۱۰۵)، در تحقیق خود عنوان کردند زنان در محل کار با چالشهایی در مسیر ارتقاء روبرو هستند و شرایط لازم را برای توسعه‌ی کامل توانایی‌های خود ندارند. آن‌ها نشان دادند فرهنگ قوی مردسالارانه و نگرش رقابت جویانه و احساس مورد تهدید واقع شدن در میان مردان نسبت به پیشرفت زنان در محل کار می‌تواند بر شکاف جنسیتی در سازمان، عدم ارتقاء زنان و همچنین عملکرد کلی سازمان تأثیر بگذارد. نامبریا و انگلیبرچ (۲۰۲۰، ۱). پژوهشی با هدف تعیین عوامل حیاتی مؤثر بر پیشرفت زنان در سیمت‌های مدیریتی انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نگرش، مهارت‌های حرفه‌ای، خودسازی و آموزش، برای پیشرفت زنان در جایگاه برتر در شرکت‌ها حیاتی است. رولی ۳ و همکاران (۲۰۱۶، ۹۸) دریافتند که فرهنگ اجتماعی و انحصار تجارت در میان شبکه‌ی مردان عاملی بسیار مهم محسوب می‌گردد. آن‌ها نتیجه گرفتند که این عوامل می‌بایست نه تنها در آسیا، بلکه به طور گسترده تر در سطح جهانی در تجزیه و تحلیل مشاغل زنان مورد توجه قرار گیرد. والک و همکاران (۲۰۱۴) این نتایج دست یافتند که در ارتقای زنان هندی در مشاغل بین‌المللی سه عامل می‌تواند دخیل باشد: توجه خانواده‌ها به آموزش عالی و اشتغال دختران، تشویق ایشان برای کسب دانش و مهارت و تشویق و حمایت آنها از ایشان برای کسب شغل‌های بین‌المللی. بسیاری از مطالعات، موانع موجود برای زنان و اقلیت‌ها را در مسیر رسیدن به رده‌های بالا بررسی کرده‌اند، اما مطالعات کمی صورت گرفته است که نشان دهد چه اقداماتی می‌تواند به بهبود جایگاه زنان در رده‌های

- 1 Cheng
- 2 Nambira & Engelbrecht
- 3 Rowley
- 4 Valk

بالای سازمان کمک کند (چوپین و راست، ۱، ۲۰۲۰: ۱۵۴). از این رو پژوهش حاضر درصدد شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء زنان در سِمَت‌های مدیریتی در آموزش و پرورش شهر تهران است.

تعاریف مفهومی

سِمَت‌های مدیریتی: ۲. مشاغلی که بر کارکنان دیگر یا انجام برخی وظایف نظارت دارند و غالباً نیازمند تخصص و تجربه بالا هستند (ایندید، ۳، ۲۰۲۱)

ارتقاء: ۴. در هر کارراهه ۵، ارتقاء به معنای بالا رفتن طبقه شغلی یا سِمَت یک کارمند در یک ساختار سلسله مراتبی است (اینوستوپدیا، ۶، ۲۰۲۲)

موفقیت: موفقیت عبارت است از دستیابی به هدفی که در نظر انسان است و با رسیدن به آن هدف، برای خود موقعیت و اعتباری کسب می‌کند. موفقیت عبارت است از شیوه درست فکر کردن و زندگی کردن است (ساداتی، ۱۳۹۱).

موفقیت شغلی: موفقیت شغلی هر گونه رخ داد مثبت مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و برای افراد در قالب دستیابی به اهداف یا پیشرفت منطقی معنا پیدا می‌کند (گربنر و همکاران، ۷، ۲۰۰۸).

اهداف پژوهش

هدف اصلی

شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء در سِمَت‌های مدیریتی در آموزش و پرورش شهر تهران

اهداف جزئی

شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقاء زنان در سِمَت‌های مدیریتی در آموزش و پرورش شهر تهران

رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقاء زنان در سِمَت‌های مدیریتی در آموزش و پرورش شهر تهران

سوالات تحقیق

مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقاء زنان در سِمَت‌های مدیریتی در آموزش و پرورش شهر تهران کدامند؟

رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقاء زنان در سِمَت‌های مدیریتی در آموزش و پرورش شهر تهران چگونه است؟

-
- 1 Schoen & Rost
 - 2 Managerial positions
 - 3 Indeed
 - 4 Promotion
 - 5 carear
 - 6 Investopedia
 - 7 Grebner

روش تحقیق

این مطالعه کاربردی با رویکردی آمیخته بصورت کیفی و کمی انجام شد. بخش کیفی از روش پدیدار شناسی با استفاده از کدگذاری در سه سطح باز، محور و منتخب انجام گردید. در بخش کمی نیز از روش تحلیل سلسله مراتبی استفاده شد. جامعه آماری در مرحله کیفی عبارت بود از کلیه مدیران زن در مناطق آموزش و پرورش شهر تهران که به شیوه گلوله برفی تعداد ۱۶ نفر از مدیران زن در مناطق مختلف آموزش و پرورش شهر تهران انتخاب شدند و در بخش کمی جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران زن در سطوح مدیریتی میانی و عالی مناطق آموزش و پرورش شهر تهران مشغول به کار بودند، که در مرحله کمی با توجه به رویکرد سلسله مراتبی جهت اولویت بندی یافته‌های بخش کیفی، از همان ۱۶ نفری که مورد مصاحبه قرار گرفته بودند درخواست شد که شاخص‌های به دست آمده را اولویت بندی کنند. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی از مصاحبه استفاده شد. در مرحله دوم نیز با توجه به یافته‌های بخش کیفی، پرسشنامه مقیاس زوجی پژوهش طراحی و ساخته شد و این پرسشنامه در میان افراد نمونه توزیع شد. مصاحبه با مشارکت‌کنندگان به روش مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام گرفت و مصاحبه تا حد اشباع نظری پیش رفت. ابتدا محقق کلیه داده‌ها را پیاده‌سازی و سپس اعتباریابی نموده توصیف‌های شرکت‌کنندگان را مکرراً مطالعه کرده و بعد از مرور توصیفات شرکت‌کنندگان، مفاهیم مشترک درون دسته‌های خاص موضوعی قرار داده و جهت موثق نمودن، مطالب با توضیحات اصلی تطبیق داده شدند. در مرحله بعد، عقاید استنتاج شده به توصیفی جامع و کامل بدل گشته و در نهایت یافته‌های حاصل، به منظور اطمینان از موثق بودن آنها به شرکت‌کنندگان ارائه گردید.

در بخش کمی، روایی از طریق بررسی روایی براساس نرخ ناسازگاری مورد بررسی و تایید قرار گرفت. گفتنی است که در راستای تحلیل و تفسیر داده‌ها در این پژوهش، از نرم افزاری MAXQDA نسخه ۱۸ برای طبقه بندی داده‌ها استفاده گردید. در بخش کمی نیز تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش تحلیل سلسله مراتبی و با استفاده از نرم افزار Expert choice صورت پذیرفت.

یافته‌ها

در این پژوهش از بین ۱۶ نفر افراد مصاحبه شونده ۴ نفر دارای مدرک دکتری و بقیه افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. میانگین و انحراف معیار سن و سابقه کاری آنها بترتیب برابر $38/87 \pm 4/08$ و $16/1 \pm 4/63$ بوده است.

پژوهشگر بر مبنای روش پدیدار شناسی و با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته، پاسخ مشارکت‌کنندگان را مورد بررسی و واکاوی قرار داد. از این رو ضمن یادداشت سخنان و گفته‌های مشارکت‌کنندگان و مراجعه چند باره به آنها، رونویسی و باز نویسی محتوای مصاحبه، در مرحله پایانی نیز، به منظور ارائه گزارشی اصیل از مصاحبه، رونوشتی از متن گزارش مصاحبه در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت، تا درستی آن مورد تصدیق یا اصلاح و باز نگری قرار بگیرد. رو نوشت مصاحبه‌ها برای یافتن مضامین اصلی، مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد این مقولات به طور منظم مورد بررسی قرار گرفتند.

در جدول زیر مشخصات بخش تحلیل کیفی پژوهش نشان داده شده است و در این پژوهش ۱۶ مصاحبه تحلیل شد که از این تحلیل ۲۳۲ مضمون پایه یا استخراج شده است. مضامین پایه در کنار هم قرار گرفتند و دسته‌بندی شدند سپس

مضامین سازمان‌دهنده یا کدهای محوری از بین آن‌ها تدوین گردید تعداد کدهای محوری ۲۴ کد بود. در نهایت کدهای محوری به- دست آمده در کنار هم قرار گرفتند و کدهای گزینشی استخراج شدند که شامل ۲ کد نهایی بودند. در ادامه تحلیل کیفی، مضامین پایه (کدهای باز) در کنار هم قرار گرفته و مضامین سازمان‌دهنده (کدهای محوری) استخراج شده‌اند که نتایج مربوط به آن در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. مضامین پایه و سازمان‌دهنده حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها

منبع	مضامین سازمان‌دهنده	فراوانی	مضامین پایه	شماره (مصاحبه)
۱-۲-۳-۵-۶-	اعتماد به نفس	۱۳	اعتماد به نفس، اعتماد به توانایی‌های خود، اعتماد به نفس، خودباوری، تحسین خود، احساس توانمندی، اعتماد به توانایی خود	۱۱-۹-۷- ۱۶-۱۴
۱-۲-۴-۵-۶-	مهارت ارتباطی	۲۰	ارتباط با دیگران، اثرگذاری در ارتباطات، هوش بین فردی، مهارت‌های ارتباطی مناسب، افزایش تعاملات زنان با افراد با نفوذ سازمان، توجه به ارتباطات غیررسمی، تشکیل و پرورش شبکه‌های ارتباطی، ارتباط با مدیران بالادستی، حضور در شبکه‌های ارتباطی سازمان، فعالیت گسترده در شبکه‌های اجتماعی، ارتباطات مناسب، افزایش تعاملات با افراد با نفوذ و قدرتمند سازمان، توانمندی‌های ارتباطی، روابط در کار، شبکه‌های ارتباطی، توجه به ارتباطات غیررسمی، روابط در کار	۱۱-۹-۸- ۱۶-۱۵-۱۳
۱-۳-۷-۹-	توسعه حرفه‌ای	۸	رشد توانمندی‌ها، توسعه حرفه‌ای، تقویت مهارت-های شغلی، توسعه حرفه‌ای، فراهم‌سازی فرصت جهت بروز استعداد، پرورش توانایی‌های حرفه‌ای	۱۵-۱۱
۱-۴-۶-۷-۸-	حمایت سازمانی	۱۴	توجه به ویژگی‌های مثبت مدیریتی زنان، فرهنگ تسهیل‌گر سازمانی، فضای کاری مناسب زنان، تشویق و ترغیب زنان، حمایت از زنان، رفع موانع ارتباطی در سازمان، حمایت سازمانی، انتصاب بر اساس شایستگی‌ها، اصلاح قوانین، وجود خط‌مشی‌ها، سیاست‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی حامی ارتقای زنان، شکل‌گیری الگوهای جدید سازمانی، تجدید نظر در قوانین، استقرار فرهنگ	۱۵-۱۴-۱۰

شایسته‌گزینی، جوسازمانی		
تحصیلات دانشگاهی مرتبط، دانش تخصصی، بالندگی علمی، تحصیلات عالی، دانش در زمینه‌رهبری، مهارت‌های علمی، توانایی علمی، تحصیلات مرتبط، دانش مدیریتی، دانش تخصصی مدیریتی	۲۰	دانش تخصصی
حمایت همسر، مشوق بودن همسر، درک شدن از جانب خانواده، حمایت‌های خانواده، تشویق از جانب همسر، حمایت خانواده با ارتقاء به مدیریت	۱۱	حمایت خانواده
تفکر مثبت، سلامت روحی و روانی، نشاط کاری، غلبه بر کمرویی، امنیت داشتن	۶	آرامش روانی
آگاهی به قابلیت‌های خویش، باور به توانایی خود، خود را دست کم نگرفتن، شناخت قابلیت‌های کاری خود، شناخت توانایی‌های مدیریتی خود	۱۵	آگاهی به توانایی‌های خویش
وجود فرصت‌های آموزشی برابر، برقراری آموزش های تخصصی برابر، فراهم بودن فرصت‌های رشد فردی، دسترسی به دوره‌های آموزشی، آموزش های ضمن خدمت، برقراری فرصت‌های آموزش برابر	۸	تدارک فرصت‌های آموزشی برابر
اعتماد مدیریت، حمایت مدیران ارشد، حمایت‌های مدیران، اعتماد مدیریت به زنان، مدیریت عادلانه در سازمان، نگاه مدیریتی برابر، حمایت مدیران از زنان	۷	حمایت مدیران
باور به پتانسیل و توانمندی‌های زنان، اعتقاد به مشارکت عادلانه زنان در کارها، اصلاح نگرش‌های فرهنگی جامعه، احترام به حقوق زنان، ایجاد حس امنیت اجتماعی برای زنان، رفع کلیشه‌های جنسیتی، وجود تشکل‌ها و نهادهای حامی	۱۳	ارزش نهادن به کار زنان
انجام رفتارهای فرانقشی، توجه به نیازهای همکاران و سازمان، رعایت اصول اخلاقی، صداقت در گفتار و رفتار، اخلاق در کار، رفتار مناسب با همکاران،	۸	اخلاق کاری

اخلاق کاری، خصوصیات اخلاقی		
تفویض اختیار	۴	دادن اختیار لازم و کافی، توازن در توزیع قدرت، داشتن اختیارات کافی، استقلال کاری ۳-۱۰-۱۲-۱۴
انعطاف پذیری	۶	روحیه منعطف، سازگاری با شرایط، حل تعارضات بین کار و خانواده، انعطاف پذیری شغلی ۱-۳-۵-۸-۹-۱۱
تلاش و پشتکار	۱۶	پشتکار و حساسیت برای انجام درست کار، تلاش و پشتکار، سعی و تلاش، روحیه جنگندگی، انجام با جدیت کار، حفظ عملکرد مثبت، خطرپذیری، ریسک پذیری، به فعلیت رساندن توانایی های بالقوه، پیگیر بودن در انجام درست کار ۱-۲-۳-۵-۸-۹-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶
کمال گرایی	۸	روحیه بلندپروازانه، جاه طلبی شغلی، روحیه کمال طلبی، موفقیت طلبی ۱-۴-۵-۹-۱۱-۱۴-۱۶
تجربه	۶	توانایی های اجرایی، کفایت تجربه در شغل، مهارت در شغل، سابقه کاری بالا، تجربه تخصصی ۱-۵-۱۰-۱۱-۱۵-۱۶
مدیریت زمان	۴	مدیریت محدودیت های زمانی، برنامه ریزی در استفاده مناسب از زمان، برنامه ریزی کارهای شخصی، داشتن برنامه زمانی مناسب ۲-۷-۱۰-۱۴
باورهای معنوی	۸	ایمان، باورهای دینی مستحکم، چارچوب های اعتقادی، رعایت شعائر دینی، اعتقادات مذهبی ۲-۳-۵-۶-۷-۸-۹-۱۱
مسئولیت مداری	۸	توجه به جزئیات امور، انجام کار به بهترین وجه، مسئولیت پذیری، منظم و قاعده مند بودن، پاسخگویی ۱-۲-۳-۴-۱۱-۱۵
انگیزش	۱۴	انگیزه کسب جایگاه مدیریتی، روحیه بالا، انگیزه درونی، تقویت انگیزه، رغبت، شوق درونی، انگیزه پیشرفت، اشتیاق در رسیدن به جایگاه بالاتر، انگیزش ۱-۲-۴-۶-۷-۹-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶
عدالت سازمانی	۴	عدالت در فراهم سازی امکانات، رشد عدالت در سازمان، عدالت سازمانی درک شده، عدالت در دستیابی به سمت های سازمانی ۱-۲-۹-۱۲

اعتماد	۴	اعتماد به همکاران، ایجاد حس اعتماد، اعتماد به سازمان، اعتمادسازی در روابط	۱۵-۹-۶-۵
رفع تبعیضات جنسیتی	۷	مقابله با تبعیضات جنسیتی در سازمان، نگاه مساوی به زن و مرد، نمود کمتر فرهنگ مردسالاری، حذف نگاه جنسیتی در تفویض اختیار، رفع تبعیض، رفع نابرابری ها	۱۱-۳-۱- ۱۵-۱۳

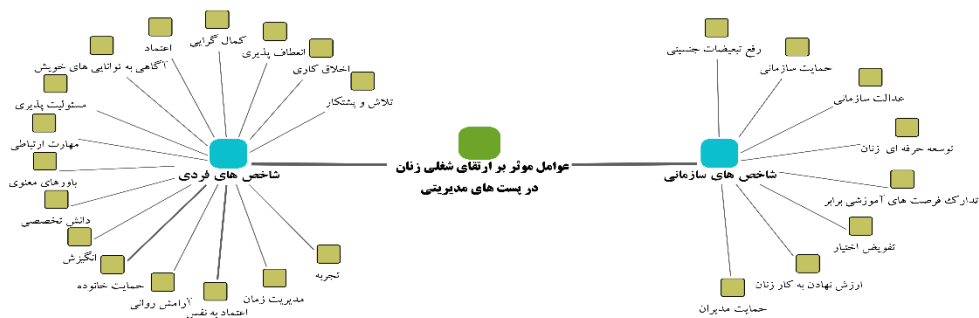
در ادامه این بخش مضامین سازمان دهنده با توجه به مضامین بدست‌آمده از تحلیل اولیه مصاحبه ارایه شده اند. در این مرحله بر اساس نتایج کدگذاری مرحله قبل و شناسایی مضامین سازمان‌دهنده، مرحله اصلی نظریه پردازی (کدگذاری گزینشی) برای بخش مصاحبه صورت گرفته است.

جدول ۲. نتایج حاصل از شناسایی مضامین فراگیر مربوط به عوامل مؤثر بر موفقیت زنان در ارتقاء به زمینه مدیریتی

عوامل مؤثر بر موفقیت زنان در ارتقاء در سمت های مدیریتی	مضامین فراگیر (کدهای گزینشی)	مضامین سازمان دهنده	فراوانی
عوامل مؤثر بر موفقیت زنان در ارتقاء در سمت های مدیریتی	شاخص‌های سازمانی (۶۵ کد)	رفع تبعیضات جنسیتی	۷
		ارزش نهادن به کار زنان	۱۳
		توسعه حرفه ای	۸
		تفویض اختیار	۴
		تدارک فرصت‌های آموزشی برابر	۸
	شاخص‌های فردی (۱۶۷ کد)	عدالت سازمانی	۴
		حمایت سازمانی	۱۴
		حمایت مدیران	۷
		کمال‌گرایی	۸
		تلاش و پشتکار	۱۶
شاخص‌های فردی (۱۶۷ کد)	اخلاق کاری	۸	
	انعطاف‌پذیری	۶	
	مسئولیت‌مداری	۸	
		تجربه	۶

۲۰	دانش تخصصی
۸	باورهای معنوی
۴	اعتماد
۴	مدیریت زمان
۶	آرامش روانی
۱۵	آگاهی به توانایی های خویش
۱۴	انگیزش
۱۳	اعتماد به نفس
۱۱	حمایت خانواده
۲۰	مهارت های ارتباطی

با توجه به نتایج جدول ۲، براساس کدهای محوری (مضامین سازمان دهنده) حاصل از بخش کدگذاری، در شکل زیر الگوی نهایی حاصل از تحلیل بخش مصاحبه در زمینه مؤلفه های مؤثر بر موفقیت زنان در ارتقاء به سمت های مدیریتی در آموزش و پرورش شهر تهران آمده است.



نمودار ۱. الگوی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در سمت های مدیریتی

برای رتبه بندی عوامل مؤثر بر عوامل مؤثر بر موفقیت زنان در ارتقاء به زمینه مدیریتی از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) استفاده شد. همان گونه که در نمودار ۱ ملاحظه می شود، ابتدا عوامل مؤثر شناسایی شده و سپس توسط روش AHP وزن دهی و تعیین اهمیت شدند. کلیه محاسبات نیز در نرم افزار ExpertChoice انجام شده است. در این بخش بر اساس عوامل شناسایی شده که شامل ۲۶ شاخص در ۲ دسته اصلی بود، آورده شده اند.

جدول ۳. شاخص ها و زیرشاخص های پژوهش

شاخص	کد شاخص	زیرشاخص	کد زیرشاخص
------	---------	---------	------------

F1	تلاش و پشتکار	F	فردی
F2	اخلاق کاری		
F3	انعطاف‌پذیری		
F4	کمال‌گرایی		
F5	اعتماد		
F6	آگاهی به توانایی‌های خویش		
F7	مسئولیت‌پذیری		
F8	مهارت ارتباطی		
F9	باورهای معنوی		
F10	دانش تخصصی		
F11	انگیزش		
F12	حمایت خانواده		
F13	آرامش روانی		
F14	اعتماد به نفس		
F15	مدیریت زمان		
F16	تجربه		
S1	رفع تبعیضات جنسی	S	سازمانی
S2	حمایت سازمانی		
S3	عدالت سازمانی		
S4	توسعه حرفه‌ای زنان		
S5	تدارک فرصت‌های آموزشی برابر		
S6	تفویض اختیار		
S7	ارزش نهادن به کار زنان		
S8	حمایت مدیران		

همچنین با نرم افزار Expert choice اوزان شاخص‌های فردی و سازمانی محاسبه گردید نتایج در جداول ۴ و ۵ نشان داده شده است.

جدول ۴. وزن و رتبه شاخص‌های فردی

نام معیار	کد	وزن	رتبه	نام معیار	کد	وزن	رتبه
مسئولیت‌پذیری	F7	.۱۱۲	۱	اعتماد به نفس	F14	.۰۵۸	۹
تلاش و پشتکار	F1	.۰۸۶	۲	انگیزش	F11	.۰۵۶	۱۰
دانش تخصصی	F10	.۰۷۹	۳	اعتماد	F5	.۰۴۷	۱۱
حمایت خانواده	F12	.۰۷۹	۴	آرامش روانی	F13	.۰۴۵	۱۲
آگاهی به توانایی‌های خویش	F6	.۰۷۷	۵	انعطاف‌پذیری	F3	.۰۴۳	۱۳
مهارت ارتباطی	F8	.۰۷۴	۶	مدیریت زمان	F15	.۰۴۰	۱۴
تجربه	F16	.۰۷۳	۷	کمال‌گرایی	F4	.۰۳۸	۱۵
اخلاق کاری	F2	.۰۶۳	۸	باورهای معنوی	F9	.۰۳۲	۱۶

با توجه به نتایج بدست آمده در بین شاخص‌های فردی، مسئولیت‌پذیری رتبه اول، تلاش و پشتکار رتبه دوم، دانش تخصصی رتبه سوم، حمایت خانواده رتبه چهارم، آگاهی به توانایی‌های خویش رتبه پنجم، مهارت ارتباطی رتبه ششم، تجربه رتبه هفتم، اخلاق کاری رتبه هشتم، اعتماد به نفس رتبه نهم، انگیزش رتبه دهم، اعتماد رتبه یازدهم، آرامش روانی رتبه دوازدهم، انعطاف‌پذیری رتبه سیزدهم، مدیریت زمان رتبه چهاردهم، کمال‌گرایی رتبه پانزدهم و باورهای معنوی رتبه شانزدهم از رتبه بندی عوامل فردی را شامل شدند.

جدول ۵. وزن و رتبه شاخص‌های سازمانی

نام معیار	کد	وزن	رتبه
توسعه حرفه‌ای زنان	S4	.۲۱۰	۱
تدارک فرصت‌های آموزشی برابر	F5	.۱۶۷	۲
حمایت سازمانی	F2	.۱۵۸	۳
تفویض اختیار	F6	.۱۱۸	۴
عدالت سازمانی	F3	.۱۱۲	۵
حمایت مدیران	F8	.۱۰۵	۶

۷	۰.۷۸	F7	ارزش نهادن به کار زنان
۸	۰.۵۲	F1	رفع تبعیضات جنسیتی

با توجه به جدول ۵، در بین شاخص‌های سازمانی، توسعه حرفه‌ای زنان بالاترین رتبه و رفع تبعیض‌های جنسیتی پایین‌ترین رتبه از رتبه بندی عوامل سازمانی را شامل شدند.

بحث و نتیجه گیری

حرکت در جهت توسعه اقتصادی و اجتماعی نیازمند مشارکت آحاد جامعه اعم از زن و مرد است چراکه امروزه موفقیت سازمان‌ها در گرو استفاده مطلوب از تخصص‌های موجود است، چه این تخصص‌ها در دست مردان و چه در اختیار زنان باشد. زنان بخش مهمی از تأمین سرمایه در بحث توسعه‌اند. بدین لحاظ، توجه به نقش آن‌ها از موضوعات اساسی توسعه و مشارکت اجتماعی و اقتصادی به شمار می‌رود و ابزار مهمی در تحقق دیگر اهداف آن محسوب می‌شود. با توجه به این مهم، پژوهش حاضر به شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت زنان در ارتقاء به سمت‌های مدیریتی در آموزش و پرورش شهر تهران پرداخته است.

نتایج نشان داد که دو عامل اصلی فردی و سازمانی در ارتقاء زنان به سمت مدیریتی نقش دارند. این نتایج با پژوهش‌های گوناگون همسوست، از جمله برزگر و همکاران (۱۳۹۹: ۲۴) عوامل توانمند سازی ذهنی و رفتاری، باورمندی به مدیریت زنان و تعامل‌های فرهنگ ساز، ایجاد زمینه برای نوآوری، احساس شایستگی و توسعه فرصت شغلی و آموزش را به عنوان شاخص‌های رشد شغلی زنان طرح نموده‌اند. همچنین هم راستا با این یافته‌ها، اعزامی (۱۳۹۹: ۳۳) عوامل جنسیت، تبعیض جنسیت، حمایت مدیر، حمایت خانواده، روابط در کار را در پیشرفت زنان در سمت‌های مدیریتی مؤثر گزارش کرده‌است. یافته‌های شیرزادملاباشی و همکاران (۱۳۹۶: ۳۷) عوامل مؤثر در انتصاب زنان در سمت‌های مدیریتی را شامل اعتماد به نفس، اعتقادات مذهبی، سیاست، مسئولیت‌های خانوادگی و جامعه‌پذیری جنسیتی دانسته‌اند. نامبریا و انگلبرج (۲۰۲۰: ۱)، در پژوهش خود نگرش، مهارت‌های حرفه‌ای، خودسازی و آموزش، برای پیشرفت زنان به جایگاه‌های برتر را حیاتی گزارش کرده‌اند.

با توجه به این‌که زنان در حدود نیمی از منابع انسانی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند و به خصوص در ایران با توجه به تمایل بیشتر زنان برای ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان‌های دولتی، احتمال حضور و فعالیت آن‌ها در سازمان‌ها رو به افزایش است. با این وجود هنوز جایگاه مناسبی در توسعه برای آنان در نظر گرفته نشده است و این امر موجب عدم استفاده حدود نیمی از ظرفیت‌ها و استعدادهای در دسترس می‌شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد که زنان برای به دست آوردن مشاغل مدیریت باید چالش‌های بیشتری نسبت به مردان تحمل کنند. این چالش‌ها در واقع موانع ارتقای شغلی زنان به سمت‌های مدیریتی تلقی می‌شود که به سه دسته کلی موانع فردی، موانع سازمانی و موانع فرهنگی - اجتماعی قابل طبقه‌بندی است. اگرچه هر یک از موانع می‌تواند در برخی موارد انگیزه‌ساز بوده به شکل یک فرصت منجر به ارتقاء زنان به جایگاه‌های مدیریتی بشود.

با توجه به یافته‌های به دست آمده در پژوهش حاضر از عوامل فردی مهم در ارتقاء به سمت مدیریتی، مسئولیت‌پذیری زنان در انجام شغل است. کارکنان زن موفق در رسیدن به سمت‌های مدیریتی، در برابر افراد و سازمان پاسخگو بوده و

فعالیت‌های مرتبط با شغل را با کیفیت بالا و به درستی انجام داده اند که این مورد می‌تواند در پیشرفت کاری و ارتقاء شغلی موثر باشد. عامل بعدی به تلاش و پشتکار فرد اشاره دارد و حاکی از این است که فرد در انجام کارها پیگیر می‌باشد و روحیه بالای سخت‌کوشی و خطرپذیری را دارد. شاخص بعدی به دانش تخصصی فرد مرتبط است. زمانی که زنان در رشته‌های مرتبط با مدیریت تحصیل کرده باشند و آگاهی مناسبی از زمینه کار خود داشته باشند احتمالاً در رسیدن به مراتب مدیریتی پیشرفت بالاتری دارند. عامل چهارم بحث شناخت فرد از توانایی‌های خود است. زمانی که شناخت درستی از توانایی‌های خود دارند، تلاش می‌کنند در مسیر کاری خود مسئولیت‌هایی را بپذیرند که از عهده آن به خوبی برآمده و توانایی انجام کارها را به بهترین وجه داشته باشند که این امر می‌تواند به توسعه شغلی آنها کمک کند. شاخص بعدی حمایت خانواده است. زنان زمانی می‌توانند مسئولیت‌های خود را به خوبی ایفاء کنند که آرامش روانی از جانب خانواده و بخصوص از ناحیه همسر برای آنها فراهم شده باشد. در خانواده‌هایی که مردان و اعضای خانواده از زنان در مسیر شغلی حمایت می‌کنند، موفقیت و ارتقای شغلی می‌تواند زودتر جلوه‌گر گردد. عامل بعدی به مهارت ارتباطی که لازمه مدیریت موثر است اشاره دارد. ارتباطات راه را برای شناخت افراد و شناساندن توانایی‌های آنها فراهم می‌سازد و می‌تواند ظرفیتی برای ارتقای آنها باشد. شاخص بعدی به اخلاق کاری اشاره دارد. افرادی که در انجام وظایف خود در سازمان، اخلاق کاری را رعایت می‌کنند، مورد قبول جمع و مدیران سازمانی قرار خواهند گرفت. اعتماد به نفس و انگیزش از عوامل فردی مهمی هستند که فرد را در رسیدن به هدف‌های بالای شغلی ترغیب کرده و سبب می‌شود افراد خود را لایق مراتب بالاتر بدانند. شاخص بعدی ایجاد فضای اعتماد در سازمان است. افرادی که با رفتار و فعالیت‌های خود، اعتماد سازمان و مدیران را به دست می‌آورند، شرایط مدیریتی و ارتقای شغلی آنان از جانب سازمان و مدیران تسهیل می‌شود. آرامش روانی و انعطاف‌پذیری دو عامل دیگری هستند که زمینه بروز رفتارهای مناسب و شایسته را در فرد ایجاد می‌کنند. در نهایت عامل‌های کمال‌گرایی و معنویات نیز مطرح هستند. افراد کمال‌گرا همواره در پی رشد و ارتقای خود هستند و معنویات نیز می‌تواند به این افراد آرامش داده و زمینه ارتقاء شغلی آنان را فراهم آورد. در رابطه با عوامل سازمانی نیز نتایج نشان داد که عامل توسعه حرفه‌ای زنان و در نظر گرفتن فرصت‌های آموزشی توسط سازمان برای زنان از اولویت بالایی برخوردار است. شاخص بعدی بحث حمایت سازمانی است. اگر سازمانی حامی کارکنان خود باشد، زمینه رشد همه جانبه کارکنان و به طبع برای زنان رسیدن به سمت‌های بالای سازمانی مهیا می‌شود. تفویض اختیار عاملی مهم دیگریست که لازمه آن واسپاری اختیار و مسئولیت در انجام وظایف است. بحث عدالت سازمانی موضوع مهمی است که بخصوص از جانب سازمان اگر در سازمانها در بعد جنسیتی نیز مورد توجه قرار گیرد، موجب می‌شود توانایی هر فرد به خوبی دیده شده و افراد فارغ از مسئله جنسیت براساس شایستگی‌های فردی به سمت‌های بالاتر سازمانی ارتقاء یابند. در این میان نقش مدیران سازمان قابل توجه است. مدیرانی که از کارکنان خود حمایت می‌کنند، این انگیزه و اشتیاق را در کارکنان به وجود می‌آورند که در زمینه کاری موثرتر عمل کنند. گفتنی است که زنان گاه به دلیل جنسیت خود با مشکلاتی در سازمان‌ها به خصوص در زمینه ارتقاء درگیر بوده‌اند از جمله این موارد می‌توان به کلیشه‌های جنسیتی اشاره کرد که تقریباً در تمامی فرهنگ‌ها وجود دارد و عقاید قالبی و پیش‌داوری‌هایی در زمینه مدیریت زنان در سازمان‌ها ایجاد کرده است. به عنوان مثال برخی مردان ممکن است مدیریت زنان را تهدیدی برای پیشرفت مردان بدانند. چالش دیگر بحث وظایف زنان در منزل و امور همسرمداری و مادری آنهاست که زنان گاه زمان بسیاری را بدان مصروف می‌دارند. عامل بعدی بحث شکاف جنسیتی در جامعه ایرانی و فرهنگ مردسالاری است که اصولاً زنان را کمتر در سمت‌های بالای مدیریتی می‌بینیم. به طور خلاصه نتایج حاکی از آن است که با وجود تمام دشواریهایی که زنان در انجام وظایف کاری و خانوادگی دچارند، در صورتی که از روحیه و سلامت روان در حد معمول برخوردار باشند و به خودباوری در زمینه توانایی‌هایی خود رسیده باشند و همچنین

خانواده و سازمان حامی آنها باشد، می‌توان انتظار داشت، زنان نیز به خوبی در نقش‌های مدیریتی ظاهر شده و مدیران لایقی برای جامعه و سازمان آموزش و پرورش باشند.

پیشنهادها

با توجه به این‌که نتایج این پژوهش نشان داد از بین عوامل سازمانی آموزش و پرورش، عامل توسعه حرفه‌ای زنان بالاترین اولویت را دارد، پیشنهاد می‌شود در مراحل جذب، پرورش و ارتقاء شغلی، به استعداد‌های مدیریتی و رهبری زنان توجه ویژه‌ای شود و فارغ از کلیشه‌های جنسیتی و با حمایت مدیران سازمان، دوره‌های آموزشی و تخصصی برای زنان برگزار شده، زمینه شایسته‌سالاری در سازمان و رعایت عدالت بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. از بین عوامل فردی، عامل مسئولیت‌پذیری، بالاترین اولویت را داشته، از این رو پیشنهاد می‌شود با طراحی و برگزاری دوره‌های توانمندسازی، زنان را در بهبود مهارت و دانش خود به دور از کلیشه‌های جنسیتی، پرورش اعتماد به نفس و خودباوری و در جهت رسیدن به سمت‌های بالاتر سازمانی مهارت‌های مدیریتی یاری دهند. در پژوهش‌های آتی علاوه بر عوامل موفقیت زنان، به شناسایی موانع و چالش‌های زنان در زمینه ارتقاء به سمت‌های مدیریتی و همچنین بهبود عملکرد شغلی در زنان پرداخته شود و در پژوهشی دیدگاه‌های مدیران سازمان در زمینه مدیریت زنان (نقاط قوت و ضعف) بررسی و شناسایی شوند. در نهایت پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به مشکلات زندگی کاری زنان و کلیشه‌های جنسیتی محیط کاری آنان از بُعد عوامل مرتبط با فرهنگ ملی و فرهنگ سازمانی با توجه به ریشه‌های فرهنگ استبدادی و سبک فرزندپروری در خانواده نیز پرداخته شود.

محدودیت‌های پژوهش

پاسخگویی به پرسش‌های مصاحبه به قضاوت و تجارب زیسته افراد بستگی دارد و احتمال دارد عقائد آن‌ها در کنار برخی محدودیت‌های ایشان در بیان نظرهایشان (مصالح فردی و سازمانی، محدودیت‌های فرهنگی، سنت‌ها، نظام ارزشی و سایر عوامل مؤثر در یک جامعه که همواره در کنش متقابل با یکدیگر قرار دارند)، بر نتایج تحقیق اثر گذاشته باشد. از این روی در تعمیم نتایج این پژوهش می‌بایست جانب احتیاط در نظر گرفته شود. هر سازمانی دارای قوانین و مسیر شغلی ویژه خود می‌باشد و بنابراین یافته‌های این پژوهش برای سازمان‌های دیگر از قابلیت تعمیم کافی برخوردار نیست. روش تحقیق کیفی دارای محدودیت‌ها و در عین حال مزایای خاص خود است که باید در تفسیر نتایج تحقیق، به محدودیت‌های خاص روش‌های تحقیق کیفی نیز توجه نمود.

منابع

- اعزامی، نسیمه (۱۳۹۹). بررسی موانع پیشرفت زنان و ارتباط عوامل اجتماعی با ارتقاء آنها به جایگاه مدیریت در سازمان، جامعه شناسی و مدیریت سبک زندگی، ۶ (۱۵)، ۳۳-۵۸.
- برزگر، کلثوم؛ صفاریان همدانی، سعید؛ یوسفی سعدآبادی، رضا (۱۳۹۹). ارائه مدل توانمندسازی مهارت مدیریتی مدیران زن مدارس آموزش و پرورش استان مازندران بر اساس نظریه داده بنیاد، جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱۳، ۲۴-۱۲.
- بنی اسدی، نازنین، بازرگان، زهرا؛ صادقی، ناهید (۱۳۹۹). آموزش و یادگیری مفاهیم توسعه پایدار در پایه چهارم مقطع ابتدایی: پژوهشی آزمایشی، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۴ (۱۴۴)، ۲۷-۵۰.
- حاجی زاده، اکرم؛ حافظیان، مریم (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن در آموزش و پرورش و ارائه الگوی مناسب. فصلنامه زن و جامعه، ۱۰ (۱): ۴۵-۷۲.
- خالق خواه، علی؛ رضایی، علی؛ شیخ‌الاسلامی، علی؛ پیرقلی، معصومه (۱۳۹۸). رابطه بین هوش اجتماعی و خودکارآمدی با سبک حل مسأله‌ی خلاق دانش‌آموزان، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹ (۱)، ۲۱۰-۱۸۵.
- خلیلی، جمیله؛ مدانلو، یاسمن (۱۳۹۷). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی در بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس، فصلنامه خانواده و پژوهش، ۴۳، ۴۷-۶۵.
- رحیمیان، طاهره؛ میانداری، کمال؛ علی احمدی، علیرضا (۱۳۹۹). طراحی و تبیین الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان در سازمان‌های دولتی با تأکید بر سبک زندگی اسلامی-ایرانی، مدیریت اسلامی، ۲۸ (۲)، ۱۵۰-۱۰۷.
- ساداتی، سهیلا (۱۳۹۱). مطالعه رابطه بین عوامل فردی و موفقیت زنان کارآفرین (مطالعه موردی: تعاونی‌های زنان در شهر شیراز). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت کارآفرینی، دانشکده اقتصاد، دانشگاه سمنان.
- سلیمان‌پور عمران، محبوبه؛ شیرازی، زهره (۱۳۹۶). شناسایی عوامل موثر بر ارتقاء شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمان، زن و فرهنگ، ۹ (۳۳)، ۱۰۹-۱۲۴.
- سلیمان‌پور، محبوبه؛ شیرازی، زهره (۱۳۹۶). شناسایی عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی، فصلنامه زن و فرهنگ، ۹ (۳۳)، ۱۰۹-۱۲۴.
- شیرزادملاباشی، شیرین؛ فراهانی، ابوالفضل؛ اسد، محمدرضا (۱۳۹۶). عوامل موثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی وزارت ورزش و جوانان، دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، ۶ (۱)، ۳۷-۵۲.
- عابدینی، میمنت؛ منصور، سیروس (۱۳۹۷). شناسایی و سطح‌بندی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزش و پرورش مبتنی بر مدل‌سازی ساختاری تفسیری، فصلنامه زن در توسعه و سیاست، ۱۶ (۳)، ۳۹۷-۴۱۴.
- عزیزیان، مجتبی؛ پذیرش، جواد؛ نادری، فرشاد (۱۳۹۹). پیش‌بینی موفقیت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس عزت نفس، استرس و نقش میانجی چاپلوسی، مجله علمی علوم حرکتی و رفتاری، ۳، ۱۱۳-۱۲۲.
- علوی، رضوان؛ فدائی، رضا (۱۳۹۸). بررسی رابطه پدیده سقف شیشه‌ای بر عدالت سازمانی، مجله نخبگان علوم و مهندسی، ۴ (۴)، ۱-۱۲.
- کاشی، حدیث (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین قدرت مدیرعامل و خطر سقوط قیمت سهام با تأکید بر نقش تعدیل‌گر ساختار مالکیت و مدیران زن در هیئت مدیره. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری؛ ۴ (۳۲): ۱۱۸-۱۳۹.
- کاظمی، عالیه؛ دهقانپور، افسانه (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت‌بندی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی در صنعت نفت، نشریه زن در توسعه و سیاست، ۱۱ (۲)، ۲۰۹-۲۲۱.
- محمدی، اعظم؛ نیازآذری، کیومرث؛ تقوایی، مریم (۱۳۹۶). تأثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸ (۳)، ۵۵-۷۸.

مصدق‌راد، علی‌محمد؛ تاجور، مریم؛ طاهری، سارا (۱۳۹۹). تصمیم‌گیری مدیران زن در سازمان‌های بهداشتی و درمانی، چالش‌ها و راه‌کارها، پژوهش‌های نوین در تصمیم‌گیری، ۵ (۱) ۹۴-۵۱.

مقتدایی، لیلا؛ سیادت، علی (۱۳۹۷). مدل‌سازی معادلات ساختاری در بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سرسختی شغلی مدیران زن در دانشگاه‌های منتخب، فصلنامه زن و جامعه، ۹ (۴)، ۳۱۵-۲۹۱.

منظمی، مریم؛ سجادی، نصرالله؛ رجبی، حسین؛ جلالی، مجید (۱۳۹۶). مدل‌سازی عوامل مؤثر بر پیشرفت مدیریتی زنان در ورزش ایران، فصلنامه مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۳۵، ۱۷۷-۱۵۵.

مهرآرا، اسداله؛ شفیعی‌پور، فاطمه؛ دیانتی، ربابه؛ زارع، علیرضا (۱۳۹۷). سقف شیشه‌ای، از چالش‌ها و راهکارها تا توانمندسازی زنانف ماهنامه شباک، ۳ (۱۰)، ۶۹-۵۷.

نیری، شهرزاد (۱۳۹۸). پیشایندهای نگرش کلیشه‌ای جنسیتی نسبت به زنان در جایگاه مدیریت، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۹ (۳)، ۱۷۲-۱۵۱.

یاورپور، هوشنگ؛ هادی پیکانی، مهربان؛ قلی‌زاده، آذر (۱۳۹۶). طراحی مدل مدیریت مسیر ارتقاء شغلی کارمندان بانک ملی ایران، رسالت مدیریت دولتی، ۸، ۲۶۳-۲۸۲.

Cheng, Yuan, Chang, Meng, Xue, Yanbo, (2020), "Understanding the promotion dilemma for females based on a computational model", Communications in Nonlinear Science and Numerical Simulation, Volume 84, May 2020. 105-117.

Grebner, S. Elfering, A. Semmer, NK. (2008). Subjective occupational success as a resource. In S. McIntyre & J. Houdmont (Eds.), Occupational health psychology: european perspectives on research, education and practice (Vol. 2). Maia, Portugal: ISMAI Publishing. 340-352.

Indeed, Editorial team (2021). Managerial Positions vs. Non-Managerial Positions: What's the Difference? Austin: Texas. Available at: <https://www.indeed.com>.

Kenton, Will (2021). What is promotion? Reviewed by Margaret James, Investopedia, Dotdash Meredith. Available at: <https://www.investopedia.com/terms/p/promotion>.

Nambira, G. Engelbrecht, A.D. (2020). Critical Factors Influencing Women Advancement To Managerial Positions In Corporate Business Industry At Standard Bank Khomas Region Namibia, International Journal of Academic Accounting, Finance & Management Research, 4(5), 1-10.

Rowley, CH. Kang, HR. Lim, HJ. (2016). Female manager career success: the importance of individual and organizational factors in South Korea. Asia Pacific Journal of Human Resources; 54: 98-122.

Santos, GG. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. Career Development International; 21(1): 60-84.

United Nations (1995). The Middle East and North Africa Statistical Yearbook, UN Publishers. The 1980 South American Handbook, UN Publishers.

United Nations (1991). The Situation of woman 1970-1990, Department of International, Economic and Social Affairs. Statistical Office of United Nations, Office of Vienna.

Valk, R.L. van Engen, M. van der Velde, M. (2014). International Careers and Career Success of Indian Women in Science and Technology: The Importance of Career Capital and Organizational Capital. *South Asian Journal of Human Resources Management*; 1 (2): 175-205.

Zhao, S., & Du, J. (2019). Thirty-two years of development of human resource management in China: Review and prospects. *Human Resource Management Review*, 22(3), 179-188.

Abstract

This study investigates affecting factors on promotion of women through managerial positions in Ministry of Education in Tehran city. Method of research was exploratory - mixed method. In the first stage, by phenomenological method, the factors affecting the women's promotion into managerial positions were identified by phenomenological method and then the identified indicators were prioritized by hierarchical analysis. The statistical population of the study consisted of all female managers in middle and high managerial positions in the Ministry of Education in Tehran City. In the present study, the sample included 16 of these managers who were selected by snowball sampling method. The results showed that both individual and organizational factors play a role in this promotion. The results of hierarchical analysis showed among individual factors, responsibility and among organizational factors, professional development of women were placed on the highest priority. According to results, if women have the necessary personal and professional abilities and the organization provides the necessary arrangements for their growth, their promotion to managerial positions would be more achievable to them.

Keywords: managerial positions, Ministry of Education, promotion, Tehran City, women.