

«زن و مطالعات خانواده»

سال پانزدهم - شماره پنجاه و ششم - تابستان ۱۴۰۱

ص ص: ۷۵-۵۵

ارائه مدلی برای شکستن سقف شیشه‌ای جهت ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی نظام آموزش و پرورش کشور

محمد رضایپور^۱

جعفر قهرمانی^۲

یدالله عباسزاده سهرورن^۳

چکیده

هدف از این تحقیق، ارائه مدلی برای شکستن سقف شیشه‌ای جهت ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی نظام آموزش و پرورش کشور بر اساس استراتژی داده‌بنیاد است. جامعه آماری شامل متخصصان حوزه مدیریت آموزشی با حداقل مدرک دکترای تخصصی در شمال غرب کشور به تعداد ۱۰۸ نفر و نمونه آماری بر طبق اشباع نظری با روش نمونه‌گیری هدفمند در دسترس ۲۱ نفر است. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شد و داده‌های مصاحبه‌ها به وسیله نرم‌افزار (MAXQDA.Pro2018) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای روایی و پایایی روش گردآوری داده‌ها از معیارهای دقت در نظریه‌پردازی داده بنیاد (اعتبار و تناسب) و برای محاسبه پایایی ابزار گردآوری داده‌ها (پرسش‌نامه داده‌بنیاد) از روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، استفاده شد و پایایی بین کدگذاران معادل ۰/۸۷۵ به دست آمد و قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های حاصل از پژوهش و مدل مستخرج، نشانگر توجه و تمرکز اعضای تیم خبره به مؤلفه‌های فرهنگ پذیرش و حمایت از زنان، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای حمایت از زنان، شفافیت در قوانین انتخاب و انتصاب مدیران، تقویت تشکلات و آزادی مطالبه‌گری، جامعه‌پذیری زنان در چارچوب امنیت و آزادی، حمایت‌های همه‌جانبه از زنان، مشارکت و حمایت اعضای خانواده، پرورش خودباوری و استقلال، تقویت ارتباطات سازنده، گسترش دانش فردی و مدیریتی و نهادینه کردن شایسته‌سالاری و عدالت به‌عنوان راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر است.

کلیدواژه‌ها: نظام آموزش و پرورش، مدیریت، شکستن سقف شیشه‌ای

۱ - دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند ایران

۲ - استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند ایران (نویسنده مسئول)

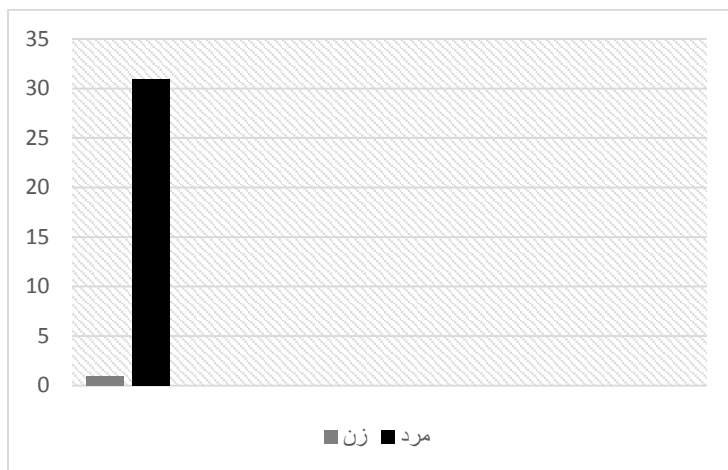
۳ - استادیار گروه مدیریت و امور اداری، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

مقدمه

علی‌رغم رشد چشمگیر زنان در محیط‌های کار، میزان پیشرفت آنان در مشاغل مدیریتی متناسب با تعداد آنها در سازمان‌ها نیست و این در حالی است که هیچ‌گونه شواهد منطقی در خصوص عدم توانایی مدیریتی زنان به چشم نمی‌خورد (11: 112) یکی از موضوعات اساسی که در حوزه مورد اشاره مورد توجه بوده؛ ارتقای زنان به سطوح بالاتر مدیریتی است که در تشریح آن از پدیده‌ای موسوم به سقف شیشه‌ای یاد می‌شود، به عبارت دیگر سقف شیشه‌ای عبارت است از موانع نامرئی پیش روی زنان و اقلیت‌ها در ارتقا به پست‌های مدیریتی بالا (10). این موضوع در نظام آموزش و پرورش ایران شدت بیشتری دارد؛ به گونه‌ای که به ندرت می‌توان یک وزیر یا مدیرکل زن در تاریخ نظام آموزش و پرورش ایران جست. پژوهش‌های صورت گرفته در ایران نشان می‌دهد مدیران زن در نظام آموزشی نیز ساختارهای فرهنگی، سیاسی و ذهنی را به منزله موانع ارتقا می‌دانند. در واقع، زنان به‌عنوان نیمی از نیروی فعال کار به حساب می‌آیند، ولی در تقسیم طبیعی نیروی انسانی این سازمان، آگاهانه یا ناآگاهانه، زنان به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود، زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار گیرند (1: 398). در تأیید این موضوع، مایکل اپل با استناد به آمارهای اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی در نظام آموزشی آمریکا می‌گوید: الگوی مردسالاری به‌طور وسیعی در تعلیم و تربیت بازتولید شده است. حتی با توجه به سال‌ها مبارزه زنان و مردان پیشرفت‌گرا، وضعیت موجود دردناک است؛ مثلاً، با اینکه اکثر قریب به اتفاق معلمان مدارس ابتدایی زنان‌اند، بسیاری از مدیران را مردان تشکیل می‌دهند (17: 51). یافته‌های پژوهشی که اخیراً اوزتورک و شیمشک (8) در نظام آموزش و پرورش ترکیه انجام داده‌اند، سقف شیشه‌ای در نظام آموزش و پرورش را ناشی از موانع شغلی مانند قضاوت‌های کلیشه‌ای ناشی از محیط، سطح تحصیلات و ویژگی‌های فرهنگی، نقش تعارض، عدم راهنمایی و عدم وجود شبکه ارتباطی، فرهنگ سازمانی، سیاست‌های سازمانی، فقدان مربیان، ناتوانی در مشارکت در شبکه‌های غیررسمی و تبعیض حرفه‌ای می‌دانند. تحقیقات متعدد در حوزه سقف شیشه‌ای در نظام آموزش و پرورش، عوامل گوناگونی از جمله عوامل خانوادگی، تحصیلات، عوامل روان‌شناختی و عوامل مذهبی (5)، تلقی عدم شایستگی در این موقعیت‌ها و عدم مطابقت با معیارهای شرح شغل (15)، ویژگی‌ها و مهارت‌های خاص مدیریتی متناسب با جنسیت (23)، شکاف جنسیتی و تفکر مردانه در سیستم آموزشی (19)، موانع شغلی مانند کلیشه‌ها، تعارض نقش، عدم راهنمایی و عدم وجود شبکه ارتباطی (3)، عوامل ساختاری در آموزش و پرورش (21)، ایجاد فرصت‌های رهبری به نفع مردان در سیستم‌های آموزشی (18): 13؛ 26) و غیره را در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای در نظام آموزشی کشور دخیل می‌دانند. بر اساس آمار منتشره سال ۱۳۹۸ معاونت ریاست جمهوری در امور زنان، در ایران هنوز در پست‌های مدیریتی، زنان سهمی که شایسته باشد را به دست نیاورده‌اند و طبق گزارش مدیرکل امور بین‌الملل معاونت امور زنان

ریاست جمهوری (۱۳۹۸)، در حال حاضر میزان مشارکت رسمی زنان ایرانی در بازار کار ۱۷/۹ درصد است. آمار منتشره از تعداد مدیران در ۱۲ وزارتخانه در سال ۱۳۹۸ مبین این واقعیت هست که نه تنها حضور زنان کم‌رنگ‌تر است بلکه در بعضی از وزارتخانه‌ها روند نزولی و در کل حرکت لاک‌پستی دارد. بررسی‌های انجام‌شده نشانگر این است که در سال ۱۳۹۸ از بین ۲۷۱۲ پست مدیریتی (معاون وزیر، مشاور وزیر، مدیرکل و معاون مدیرکل) در این ۱۲ وزارتخانه، سهم زنان ۱۷۱ پست هست، یعنی ۶/۳ درصد از کل و سهم مردان ۹۳/۷ درصد از کل. درحالی‌که میانگین جهانی ۳۴ درصد است. حضور زنان در آموزش و پرورش را تنها به دلیل توجه به جنسیت و زنان نمی‌توان توجیه کرد بلکه افزایش جمعیت زنان در جامعه شاید دلیل قانع‌کننده‌ای باشد. با این حال آمار کارکنان شاغل در سیستم آموزش و پرورش، نشانگر این است که زنان بیشتر از مردان در این سیستم حضور دارند و لزوم توجه به آنان در خوشبینانه‌ترین حالت باید متناسب با مردان باشد.

با بررسی نمودار سازمانی کلیه شهرهای کشور مشاهده می‌شود که تمامی معاونین وزیر جز یک نفر و تمامی مدیران کل استان‌ها به‌جز در استان چهارمحال و بختیاری، مرد می‌باشند و اگر نگاهی به آمار معاونین و روسای مدیریت‌های آموزش و پرورش شهرها و شهرستان‌های کشور بیندازیم، آمار زنان در پست‌های مذکور شهرها و شهرستان‌های هر استان به تعداد انگشتان یک دست هم نمی‌رسد و با اینکه زنان بیشترین سهم را در ساختار آموزشی کشور و در وزارتخانه آموزش و پرورش بر عهده دارند اما هنوز آن‌طور که انتظار می‌رود، فرصت مدیریت کردن به آنها داده نشده است.



نمودار شماره (۱): نمودار تعداد زنان و مردان در پست‌های مدیرکل آموزش و پرورش (سال ۹۸)

با توجه به مطالب فوق، دغدغه اصلی محقق این است که چرا با وجود زنانی با تحصیلات عالی و سوابق و مهارت‌های مدیریتی و فردی در نظام آموزش و پرورش کشور، همچنان آنان از ارتقا به پست‌های مدیریتی در این سیستم باز می‌مانند؟ حال به پیروی از اهمیت موضوع و مسئله مهم بحث شده و لزوم

توجه به توانمندی‌های زنان در جامعه ایران، سؤال اصلی تحقیق این است که چه مدلی برای شکستن سقف شیشه‌ای جهت ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی در نظام آموزشی کشور مناسب است؟

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر بر اساس الگوی پیاز پژوهش ساندرز^۱ و همکاران (۲۴) ارائه شده است. جهت‌گیری پژوهش در این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نتیجه اکتشافی است. فلسفه غالب حاکم بر این مطالعه تفسیری از نوع ساخت‌گرایی است. زیرا سه رکن هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی این تحقیق با پارادایم تفسیری همخوانی دارد. پژوهش از نظر افق زمانی جزو تحقیقات تک‌مقطعی است. به دلیل استفاده از روش کیفی در این پژوهش، این مطالعه از رویکرد استقرایی تبعیت می‌کند. استراتژی غالب در پژوهش حاضر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، شامل تمامی اساتید حوزه مدیریت آموزشی (آموزش عالی) و معلمان باسابقه (وزارت آموزش و پرورش) با حداقل مدرک دکترای تخصصی مدیریت آموزشی در شمال غرب کشور به تعداد ۱۰۸ نفر بود که بر اساس نمونه‌گیری هدفمند، با ۲۱ نفر مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته انجام گرفت و به دلیل اشباع نظری، مصاحبه‌ها در مصاحبه ۲۱ متوقف شد.

جدول شماره (۱): مشخصات نمونه آماری در بخش کیفی پژوهش

مدرک تحصیلی	توزیع برحسب جنسیت		وابستگی سازمانی خبرگان	
	مرد	زن	آموزش عالی	آموزش و پرورش
توزیع برحسب استان				
آذربایجان غربی	۵	۴	۴	۵
آذربایجان شرقی	۳	۷	۴	۶
اردبیل	۴	۲	۳	۳
زنجان	۲	۲	۲	۲
قزوین	۱	۱	۱	۱

در بخش کیفی، برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختارمند استفاده شده است. برای تأمین روایی و پایایی مطالعه از استحکام داده‌ها یا دقت علمی استفاده شده است. استحکام نظریه از طریق "انجام دقیق فرایند" به دست آمده و معیارهایی در فرایند گنجانده شده است تا روایی و پایایی تحقیق افزایش یابد.

1 Saunders, Lewis & Thornhill

جدول شماره (۲): معیارهای افزایش استحکام، اقتباس از (چیوتی و پیران، ۲۰۰۳)

دقت در GT	روش‌های عملی افزایش استحکام	مصادیق بکارگرفته شده در تحقیق
اعتبار ^۲	اجازه دهیم مصاحبه‌شونده‌ها فرایند تحقیق را به پیش ببرند.	دخالت در فرایند مصاحبه فقط به منظور فهماندن سؤال در طی گفتگو.
	بررسی سازه‌های تئوریک در برابر منظور مشارکت‌کننده از پدیده.	اعمال همزمان با تحلیل داده‌ها.
تناسب ^۳	استفاده از واژه‌های خود مشارکت‌کننده در نظریه.	استفاده در مرحله کدگذاری مقوله‌ای و نیز کدگذاری آزاد.
	تصریح دیدگاه‌های شخصی محقق در مورد پدیده.	مشخص کردن دیدگاه‌های محقق در قسمت پیش فرضها
	مشخص کردن دامنه تحقیق از نظر نمونه، مجموعه و سطح تئوری.	تعیین سطح مطالعه در قسمت قلمرو مطالعه
	تشریح اینکه چگونه ادبیات با هر مقوله ارتباط پیدا می‌کند.	بیان مبانی تئوریک هر مقوله

بر اساس رویکرد نظام‌مند، نظریه‌پردازی در سه گام اصلی انجام می‌شود: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی (انتخابی). داده‌های به‌دست‌آمده از متن مصاحبه‌ها جهت دقت هرچه بیشتر و افزایش سرعت انجام پژوهش، به‌وسیله نرم‌افزار MAXQDA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. همچنین برای محاسبه پایایی ابزار گردآوری داده‌ها (پرسش‌نامه داده‌بنیاد) با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، از یک متخصص مدیریت آموزش عالی که در مراحل انجام پژوهش حضور داشته و از آگاهی مناسبی در خصوص این پژوهش برخوردار است، درخواست شد تا به‌عنوان همکار در کدگذاری تحقیق شرکت کند. تعداد کل کدهای که به ثبت رسیده است معادل ۸۰ کد، تعداد کل توافقات بین کدها معادل ۳۵ است. همچنین، پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام‌گرفته در این پژوهش معادل ۰/۸۷۵ است؛ لذا، با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۷۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است.

جدول شماره (۳): محاسبه پایایی ابزار گردآوری داده

ردیف	شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	کدهای مورد توافق	پایایی
۱	۵	۳۸	۱۶	۰/۸۴۲
۲	۴	۴۲	۱۹	۰/۹۰۴
جمع		۸۰	۳۵	۰/۸۷۵

1 Chiovitti & Piran

2 Credibility

3 fitness

در بخش کمی بر اساس نمونه‌گیری هدفمند، پرسش‌نامه اعتبارسنجی در دسترس ۳۱ نفر از متخصصین در حوزه امور زنان در آموزش و پرورش و آموزش عالی قرار گرفت.

جدول شماره (۴): مشخصات نمونه آماری در بخش کمی پژوهش

مدرک تحصیلی	توزیع برحسب جنسیت		وابستگی سازمانی خبرگان		توزیع برحسب استان
	مرد	زن	آموزش عالی	آموزش و پرورش	
اعضای تیم خبره دارای حداقل مدرک تحصیلی دکترا در حوزه امور زنان در نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی می‌باشند.	۵	۴	۴	۵	آذربایجان غربی
	۳	۷	۴	۶	آذربایجان شرقی
	۴	۲	۳	۳	اردبیل
	۲	۲	۲	۲	زنجان
	۱	۱	۱	۱	قزوین

پرسش‌نامه اعتبارسنجی مدل در بخش کمی، به دلیل استاندارد بودن پرسش‌نامه برای اعتبارسنجی مدل‌های داده‌بنیاد، دارای روایی و پایایی استاندارد است. در این پرسش‌نامه ۴ معیار اولیه گلیسر و استراوس^۱ و ۷ معیار استراوس و کوربین^۲ در قالب ۱۲ سؤال پیاده شده است. این چهار معیار اصلی اعتبارسنجی نظریه عبارتند از:

۱. تطبیق، ۲. قابلیت فهم، ۳. قابلیت تعمیم، ۴. کنترل

مقیاس امتیازدهی به سؤالات بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم شده است.

جدول شماره (۵): پرسش‌نامه اعتبارسنجی پژوهش

معیار	شماره سؤال	سؤال
تطبیق	۱	تا چه اندازه مفاهیم و مقوله‌ها با حوزه مورد مطالعه مطابقت دارد؟
	۲	تا چه اندازه تطبیق روشی بین مقوله‌ها وجود دارد؟
	۳	تا چه اندازه مدل پارادایمی با لایه‌های سقف شیشه‌ای و الگوی بنیادین تطابق دارد؟
فهم	۴	تا چه اندازه مفاهیم تشخیص داده شده، به شکلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند؟
	۵	تا چه اندازه پیوندهای مفهومی وجود دارد و مقوله‌ها به خوبی تدوین شده است؟
	۶	تا چه اندازه نظریه تولیدشده قابلیت فهم از مشکل و راه‌حل آن را دارد؟
	۷	تا چه اندازه نظریه تولید شده، تغییرات شرایط را مدنظر قرار داده است؟
تعمیم	۸	تا چه اندازه شرایط کلان تأثیرگذار بر پدیده تشریح شده است؟
	۹	تا چه اندازه راهبردهای نظریه برای جامعه ما قابلیت تعمیم دارد؟
کنترل	۱۰	تا چه اندازه نظریه تبیینی با مشکلات واقعی، مناسبت عملی دارد؟

1 Glaser & Strauss

2 Strauss & Corbin

تا چه اندازه نظریه به‌عنوان یک تبیین مفهومی برای فرآیند مورد مطالعه مفید است؟	۱۱
تا چه اندازه داده‌ها به‌صورت گسترده برای یک مدل مفصل، جمع‌آوری شده است؟	۱۲

سوالات پژوهش

۱. مؤلفه‌های شکستن سقف شیشه‌ای در نظام آموزشی کشور کدامند؟
۲. چه مدلی برای شکستن سقف شیشه‌ای جهت ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی در نظام آموزشی کشور مناسب است؟
۳. اعتبار مدل پیشنهادی به چه میزان است؟

یافته‌ها

سؤال اول: مؤلفه‌های شکستن سقف شیشه‌ای در نظام آموزشی کشور کدامند؟
 برای پاسخگویی به سؤال اول پژوهش اقدام به کدگذاری باز و محوری از مصاحبه با تیم خبره شده است. کدگذاری باز با عنوان مضامین اصلی (مفاهیم) و کدگذاری محوری با عنوان مضامین سازنده در جدول زیر آمده است.

جدول شماره (۶): نتایج کدگذاری باز و محوری از تیم خبره

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین اصلی (مفاهیم)
نگرش‌ها و کلیشه‌های منفی	ذهنیت عموم از نقش زنان - نگرش‌های منفی - کلیشه‌ها - انتظارت سنتی - نگرش‌های فردی
تبعیض‌های جنسیتی	تبعیض‌های فرهنگی - تقسیم‌کار جنسیتی - نقش‌های زنانه - موقیبت‌های زنان در طول تاریخ - نابرابری فرصت‌های اجتماعی
ارزش‌های فرهنگی حاکم در جامعه	فرهنگ سنتی - نوع تربیت در خانواده - ارزش‌های حاکم در خانواده - ارزش‌های اجتماعی - جایگاه اجتماعی ضعیف زنان - بالندگی اجتماعی کم
ضعف در حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی	مشارکت‌های خانوادگی ضعیف - ضعف تشکلات زنان در جامعه - ضعف در حمایت‌های اجتماعی - حمایت‌های ضعیف سازمانی - ضعف در الگوهای سازمانی
ویژگی‌های زنانه	علايق فردی - خصوصیات ذاتی - زنان ضعف در ارتباطات سازمانی
مردسالاری در جامعه	مردسالاری - بی‌عدالتی سازمانی
جامعه‌پذیری اجتماعی ضعیف	جامعه‌پذیری ضعیف دختران - امنیت اجتماعی زنان - آزادای‌های اجتماعی ضعیف زنان
ضعف در قوانین و شاخص‌های انتصاب مدیران	عدم شفافیت قانون - عدم وجود قوانین موضوعه - ضعف در شمول و اجرای قانون - عدم شفافیت شاخص‌های انتصاب مدیریت - شیوه نادرست انتخاب مدیران - عدم وجود شایسته‌سالاری
سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های نامطلوب ملی	سیاست‌های نامطلوب - حاکمیت ضعف در برنامه‌ریزی‌های ملی
سلطه سیاست و رابطه‌گرایی در انتخاب مدیران	رابطه‌گرایی - سلطه احزاب سیاسی - ارتباطات سیاسی - سیاست‌های سازمانی یک‌جانبه - نفوذ گروه‌های غیررسمی

جو و فضای سازمانی نامطلوب	فضای سازمانی نامطلوب - ضعف در انتشار دانش سازمانی - ضعف ساختار سازمان
ویژگی‌های مدیریت در سازمان	سبک‌های مدیریتی مورد انتظار سازمان - نوع مدیریت - ویژگی‌های نقش مدیریت
پارادایم فکری جامعه	عرف - محدودیت‌های دینی - آموزه‌ها
فرهنگ پذیرش و حمایت از زنان	فرهنگ‌سازی عمومی - تحول در فرهنگ سازمانی
سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای حمایت از زنان	خطمشی‌گذاری کارشناسی شده - سیاست‌های کلان - سیاست‌های حامی سازمانی
شفافیت در قوانین انتخاب و انتصاب مدیران	قوانین حامی زنان - عدالت اجتماعی - قوانین سازمانی - شفافیت سازمانی - نظارت
تقویت تشکلات و آزادی مطالبه‌گری	تقویت تشکلات زنان در جامعه - مطالبه‌گری
جامعه‌پذیری زنان در چارچوب امنیت و آزادی	امنیت اجتماعی - جامعه‌پذیری مطلوب - آزادی‌های اجتماعی
حمایت‌های همه‌جانبه از زنان	حمایت اجتماعی - حمایت سازمانی - مشارکت اجتماعی
مشارکت و حمایت اعضای خانواده	حمایت خانوادگی - مشارکت اعضا - تعادل نقش‌های خانوادگی
پرورش خودباوری و استقلال	اعتمادبه‌نفس - خودباوری - استقلال
تقویت ارتباطات سازنده	ارتباطات مثبت سازمانی - ارتباطات
گسترش دانش فردی و مدیریتی	دانش فردی - دانش سازمانی
نهادینه کردن شایسته‌سالاری و عدالت	عدالت سازمانی - شایسته‌سالاری
توسعه پایدار کشور	توسعه - توسعه پایدار - پیامدهای اقتصادی
تساوی جنسیتی	کاهش تبعیض جنسیتی - فرهنگ تساوی جنسیتی - کاهش مردسالاری در جامعه
شایسته‌سالاری و عدالت	بهبود عدالت سازمانی - استقرار شایسته‌سالاری - دموکراسی
کیفیت جامع در سازمان	بaldنگی سازمانی - کیفیت آموزشی - عملی شدن تصمیمات - لطافت سازمانی - چابکی سازمانی - بهبود مدیریت سازمان
ارتباط و مشارکت اعضا	ارتباطات سالم - مشارکت مطلوب
خودشکوفایی و بالندگی فردی	کسب تجربه مدیریتی - تقویت استقلال فردی - تقویت اعتمادبه‌نفس - افزایش امید به زندگی - خودشکوفایی
تقویت پایگاه زنان در جامعه	تقویت پایگاه اجتماعی زنان

سؤال دوم: چه مدلی برای شکستن سقف شیشه‌ای جهت ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی در نظام آموزشی کشور مناسب است؟

برای پاسخ به سؤال دوم و ارائه مدل مناسب برای شکستن سقف شیشه‌ای اقدام به کدگذاری گزینشی و پاسخگویی به ۶ سؤال فرعی در این زمینه شده است.

۱. مقوله محوری مدل شکستن سقف شیشه‌ای چیست؟

مقوله محوری، مقوله‌ای اصلی است مرتبط با سایر مقوله‌ها که به کرات در داده‌ها ظاهر می‌شود؛ مقوله محوری در تحقیق حاضر، سقف شیشه‌ای و چیستی این سقف است که دارای نمودهایی است.

جدول شماره (۷): مقوله محوری مدل شکستن شیشه‌ای و مضامین سازمان‌دهنده آن

مقوله	مضامین سازمان‌دهنده	فراوانی
محوری	نگرش‌ها و کلیشه‌های منفی	۲۲
	تبعیض‌های جنسیتی	۱۱

نمونه‌هایی از نظر اعضای تیم خبره به این صورت است که: «تمامی ما از نسلی هستیم که در خانواده‌ای پدرسالار و جامعه‌ای مردسالار و تحت قدرت مذکری رشد یافته‌ایم. همیشه دختران ما یک قدم از پسرانم عقب بوده‌اند. آنها محروم از آزادی‌های نسبی بوده‌اند. در این شرایط زنان احساس مطیع بودن می‌کنند و نمی‌توانند خودشان رو در جایگاه فرمانده و مدیر تصور کنند. تمامی این موارد فردی ضعیف و قانع به وضع موجود رشد می‌دهد که در سلسله‌مراتب اداری قناعت به شغل‌های سطح پایین می‌کنند (مصاحبه کد ۷)»؛ «در بسیاری از کشورها کرسی‌های مجلس به تفکیک جنسیت تقسیم شده و درصدی قابل قبول برحسب شاخص نرخ جنسیتی در جامعه به زنان محول می‌شود. ولی در کشور ما قوانین محکم برای حمایت‌های قانونی و تشکلی و اجتماعی از زنان وجود ندارد. زنان بدون تکیه‌گاه محکم حمایتی توانایی رقابت در جامعه‌ای مردسالار رو نخواهند داشت (مصاحبه کد ۱۲)».

۲. شرایط علی مدل شکستن سقف شیشه‌ای چیست؟

شرایط علی، شرایطی است که بر مقوله محوری اثرگذار است. نتایج حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، عوامل زیر را به‌عنوان شرایط علی شناخته است.

جدول شماره (۸): مقوله شرایط علی مدل شکستن شیشه‌ای و مضامین سازمان‌دهنده آن

مقوله	مضامین سازمان‌دهنده	فراوانی
شرایط علی	ارزش‌های فرهنگی حاکم در جامعه	۱۱
	ضعف در حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی	۱۳
	ویژگی‌های زنانه	۱۳
	مردسالاری در جامعه	۶
	جامعه‌پذیری اجتماعی ضعیف	۶

۱۰	ضعف در قوانین و شاخص‌های انتصاب مدیران
۸	سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های نامطلوب ملی
۱۰	سلطه سیاست و رابطه‌گرایی در انتخاب مدیران
۶	جو و فضای سازمانی نامطلوب
۷	ویژگی‌های مدیریت در سازمان
۶	پارادایم فکری جامعه

نمونه‌هایی از نظر اعضای تیم خبره به این صورت است که: «در جامعه ما به‌طور اهم و در بین متصدیان نظام به‌طور اخص این مشکل وجود دارد که اجازه نمی‌دهد به زنان در پست‌های بالای مدیریتی قرار بگیرند. آنها موظفند یا به تربیت بچه‌ها بپردازند یا خانه‌داری بکنند یا در نهایت در سطح‌های اجرایی سطح پایین مشغول بکار بشوند. یکی از بزرگان در این مورد گفته در کشوری که وقتی آگه نیمی از مردمش در آشپزخانه‌ها سپری شود بدبختی آن ملت قطعی است. در کشور ما متأسفانه این نگاه وجود دارد و این یک مشکل فرهنگی است که زنان بایستی فقط در منزل وجود داشته باشند این یک مانع است (مصاحبه کد ۲۰).» «در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای یکی از عوامل مهم، ضعیف بودن زنجیره ارتباطات سازمانی زنان هست. مردان به خاطر آزادی‌های زیاد در رفت‌وآمد و شرکت در محافل و مکان‌های مختلف امکان دستیابی به افراد قدرتمند سازمان و ایجاد ارتباطات سازمانی می‌کنند. در این راستا مردان وارد زنجیره‌ای از ارتباطات قدرتمند و بانفوذ می‌شوند که سکوی پرتابی می‌شود برای تصدی پست‌های مدیریتی. ولی زنان به این زنجیره کمتر دست می‌یابند (مصاحبه کد ۲).» «زنان بر طبق بررسی‌ها و تحقیقات مختلف از سبک‌های مدیریتی خاصی برخوردارند که این سبک‌ها با مدیریت در سیستمی که بیشتر با کارکنان مرد سروکار دارد تا زنان، کمی سخت هست. ما از سبک‌های حمایتی زنان در سیستم‌ها برداشت‌های غلط می‌کنیم و هنگامی هم که زنان اقدام به کاربرد سبک‌های مردانه می‌کنند نوع نگرش‌ها نسبت به آنها بدتر از اول می‌شود. کلاً سبک‌های مدیریتی زنانه زمانی موفقیت‌آمیز هستند که فرهنگ سازمانی و جامعه آماده باشد (مصاحبه کد ۱۱).» «در کشور ما غالباً تمامی مشاغل مدیریتی خصوصاً در سطوح بالا یک به‌اصطلاح جایزه سیاسی محسوب می‌شوند. یعنی افرادی که فعالیت سیاسی کرده باشند بعد با پست‌های مدیریتی بالای سیاسی ارتباط گرفته باشند نهایتاً آنها بیشتر می‌توانند در این پست‌ها قرار بگیرند. طبیعتاً در جامعه‌ای مثل جامعه ما خصوصاً در شهرستان یا یک استان حاشیه‌نشین همه زنان این توفیق رو ندارند که بتوانند در فعالیت‌های سیاسی نقش داشته باشند و از این طریق سهمی از مدیریت در رده‌های بالا را به خودشان اختصاص داده باشند (مصاحبه کد ۱۸).» «یکی از مهمترین مانع که به‌عنوان سقف عمل می‌کند نوع نگاه و تفکر به زنان است که مخرب‌ترین مانع است. در حالی که این نگاه مطابق آموزه‌های دینی و عقیدتی ما نیست و ما در قرآن کریم سوره نسا داریم که در مورد حقوق زنان و جایگاه زنان صحبت می‌کند. متأسفانه آنچه در کشور می‌بینیم مطابق با آموزه‌های ما نیست پس مهمترین مانع مشکل فکری است از نوع نگاه به زنان است (مصاحبه کد ۱۶).» «عامل دینی و محدود شدن زنان در بسیاری از ارتباطات و ملزوم بودن

خروج از خانه با اجازه مرد، سبب کاستن از ارتباطات کافی در سیستم و ضعف تکیه‌گاه سیاسی در سازمان می‌شود که این ارتباطات، خود اهرمی بسیار قدرتمند در رقابت‌های سیاسی برای تصدی پست‌های مدیریتی هست (مصاحبه کد ۵). «با مطالعه کشور خودمان و کشورهای همسایه می‌بینیم که این کشورها، در زمینه حضور زنان در اجتماع و در عرصه‌های مختلف سیاسی و اجتماعی و فرهنگی و حتی تساوی حضور نسبت زنان به مردان با مشکلات زیادی همراه هستند و جالب‌توجه اینکه در اکثریت این کشورها دین، دین اسلام است. بدون تعصب باید گفت این غیرعادی هست. ما بیشتر زنان را تحت سلطه قرار داده و سلطه واژه ناموس را افزایش داده و زنان و نگرش مردان و طرز تفکر آنان را تحت شعاع قرار داده‌ایم (مصاحبه کد ۹).»

۳. مدل شکستن سقف شیشه‌ای دارای چه زمینه‌هایی است؟

شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند، زمینه نامیده می‌شوند. با توجه به این تعریف، برای اجرای استراتژی و راهبرد، شرایطی خاص نیاز است که در سایر موضوعات، دیده نمی‌شود. به دیگر معنا طبق مدل پارادایمی تا زمینه وجود نداشته باشد، راهبردها آن‌طور که باید و شاید، به نتیجه نمی‌رسند.

جدول شماره (۹): مقوله شرایط زمینه‌ای مدل شکستن شیشه‌ای و مضامین سازمان‌دهنده آن

مقوله	مضامین سازمان‌دهنده	فراوانی
شرایط زمینه‌ای	فرهنگ پذیرش و حمایت از زنان	۱۹
	حمایت‌های همه‌جانبه از زنان	۲۰

نمونه‌هایی از نظر اعضای تیم خبره به این صورت است که: «حمایت‌های همه‌جانبه از زنان در همه جوانب هست. برای برقراری تعادل بین نقش مدیریتی و خانوادگی زنان، ضروری هست زنان تحت حمایت سازمانی و خانوادگی قرار گیرند. که این حمایت‌ها در خانواده از طریق فرهنگ‌سازی و در سازمان از طریق قانون‌های مدون انجام می‌پذیرد (مصاحبه کد ۱).» «یکی از راهبردها در شکستن سقف شیشه‌ای، مبارزه با تحقیر زنان در جامعه به‌عنوان یکی از معضلات فرهنگی هست. در بیشتر مواقع در بسیاری از تصمیم‌گیری‌ها زنان در حاشیه می‌مانند و به آنان اجازه دخالت و اظهار نظر داده نمی‌شود. این وضعیت بیشتر در خانواده‌ها حاکم هست و همین مکان کافی هست تا احساس حقارت رو در زنان و به تبع آن عدم علاقه و توانایی در کسب موفقیت‌ها رو در وجود آنان تلقین کند (مصاحبه کد ۲۰).»

۴. مدل شکستن سقف شیشه‌ای دارای چه شرایط مداخله‌گری است؟
شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای عمومی است که بر راهبردها تأثیر می‌گذارد. با توجه به تعریف فوق می‌توان استدلال کرد که شرایط مداخله‌گر در پژوهش حاضر شرایطی زمینه‌ای عمومی است که در سایر موضوعات نیز عمومیت دارند.

جدول شماره (۷): مقوله شرایط مداخله‌گری مدل شکستن شیشه‌ای و مضامین سازمان‌دهنده

مقوله	مضامین سازمان‌دهنده	فراوانی
شرایط مداخله‌گر	جامعه‌پذیری زنان در چارچوب امنیت و آزادی	۱۲
	نهادینه کردن شایسته‌سالاری و عدالت	۹

نمونه‌هایی از نظر اعضای تیم خبره به این صورت است که: «راهبرد اول جایگزینی نقش‌های سیاسی و اجتماعی سمبولیک زنان به جای نقش‌های واقعی برای آنان هست. بسیار دیده‌ایم که دولت برای قانع کردن اذهان عمومی چند نفر از معاونین سطح بالا در دولت و وزارت و سطوح مدیریتی و معاونتی چند در درون سازمان‌ها رو به زنان سپرده هست. بسیار بچگانه هست که با زنان چنین رفتاری می‌شود. زنان باید برحسب شایسته‌گزینی و توانایی‌های آنان انتخاب شوند نه بخاطر سهمیه چنددرصدی در میان مردان. همین نقش‌های سمبولیک تأثیر منفی در زنان دارد و مفهوم یکی در هزار رو به زنان تلقین می‌کند که رسیدن به پست‌های مدیریتی رو در آنان غیرممکن جلوه می‌دهد (مصاحبه کد ۵)»؛ «یکی از راهبردها می‌تواند حذف لابی‌گری‌ها در سیستم آموزش و پرورش باشد. مدیریت در ایران پستی هست که بیشتر از ضوابط به روابط و بیشتر از رزومه علمی داشتن به پارتی داشتن نیاز دارد. بنابراین تا وقتی که سایه باندبازی در سر آموزش و پرورش هست وضعیت این‌چنین خواهد بود. ما باید کنترل و حساسیت دقیقی برای انتخاب نوع افراد در پست‌های مدیریت آموزش و پرورش داشته باشیم چون تصمیم‌گیری‌های آنان در این سیستم نقش حیاتی در تربیت نسل آینده دارد (مصاحبه کد ۱۳)».

۵. راهبردهای مدل شکستن سقف شیشه‌ای چیست؟

بر اساس رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین، راهبرد، کنش‌ها و برهم‌کنش‌های خاصی است که از مقوله محوری حاصل می‌شود. این بدین معنا است که راهبردهای شکستن سقف شیشه‌ای، عملیاتی است به‌منظور دستیابی به هدف که همان ارتقا زنان در پست‌های مدیریتی سطوح بالای نظام آموزشی است به کار می‌گیرد.

جدول شماره (۱۰): مقوله راهبردهای مدل شکستن شیشه‌ای و مضامین سازمان‌دهنده آن

مقوله	مضامین سازمان‌دهنده	فراوانی
راهبردها	سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای حمایت از زنان	۲۳
	تقویت تشکلات و آزادی مطالبه‌گری	۴
	مشارکت و حمایت اعضای خانواده	۹
	پرورش خودباوری و استقلال	۱۱
	تقویت ارتباطات سازنده	۲
	گسترش دانش فردی و مدیریتی	۴

نمونه‌هایی از نظر اعضای تیم خبره به این صورت است که: «یکی از راهبردها آموزش صحیح دختران از سنین کودکی و دادن انگیزه پیشرفت به آنان است. به دلیل جامعه‌پذیری غلط دختران ما از طریق سیستم خانواده و آموزش و پرورش، انگیزه پیشرفت و اعتمادبه‌نفس در آنان بسیار ضعیف است. بنابراین با برنامه‌ریزی دقیق و تعبیر محتوا و ساختار آموزش برای رسیدن به این هدف باید دست بکار شد (مصاحبه کد ۷)»؛ «ایجاد و حمایت‌های مادی و معنوی از تشکلات و سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی زنان در شهر و روستا و برگزاری همایش ملی و منطقه‌ای با محوریت فعالیت‌ها، نقش‌ها و جایگاه زنان در ابعاد مختلف توسعه ملی (مصاحبه کد ۱۹)»؛ «راهبرد مهم اصلاح قوانین انتصاب مدیریت در سطوح کلان هست. مدیران باید بیشتر ازونی که دارای رزومه سیاسی باشند باید دارای رزومه علمی و مدیریتی کافی برای ایفای نقش مدیریتی باشند. امروزه قوانین انتصاب مدیریت در سیستم آموزش و پرورش از ضابطه مشخصی پیروی نمی‌کند و بیشتر از سوی جناح‌ها و پروسه سیاسی انجام می‌گیرد (مصاحبه کد ۱۱)»؛ «یکی دیگر از کارهایی که باعث شکسته شدن سقف شیشه‌ای می‌شود، همکاری سه عامل خانواده، مدرسه و رسانه در حذف جامعه‌پذیری جنسیتی در جامعه هست. این کار با تبلیغات گسترده در رسانه مبنی بر توانایی‌های زنان و الگوهای مدیریتی زن، با آموزش‌های مبتنی بر برابری دو جنس از لحاظ انجام وظایف مدیریتی و نقش زنان در خارج از محدوده خانه و پرورش اعتمادبه‌نفس در دختران و برنامه‌ریزی برای تحصیل و اظهار وجود از طریق خانواده انجام می‌گیرد (مصاحبه کد ۵)»؛ «راهبرد بعدی، تقویت استقلال فکری و عاطفی زنان هست. انسان تمام باورها و رفتارها رو از طریق آموزش یاد می‌گیرد. آموزش زنان در داشتن استقلال فکری و تربیت آنان برای کنترل عاطفی خود می‌تواند یکی از راه‌های شکستن سقف شیشه‌ای باشد. دختران ما باید در سیستم خانواده تربیت‌هایی مبتنی بر استقلال فکری ببینند تا در آینده نقش تابعی نداشته باشند (مصاحبه کد ۴)»

۶. پیامد مدل پارادایمی نظریه‌سازی داده بنیاد شکستن سقف شیشه‌ای چیست؟ پیامد، خروجی حاصل از به‌کارگیری راهبرد است. در واقع یعنی اگر سقف شیشه‌ای به‌درستی شکسته شود، چه نتایجی را به دنبال خواهد داشت.

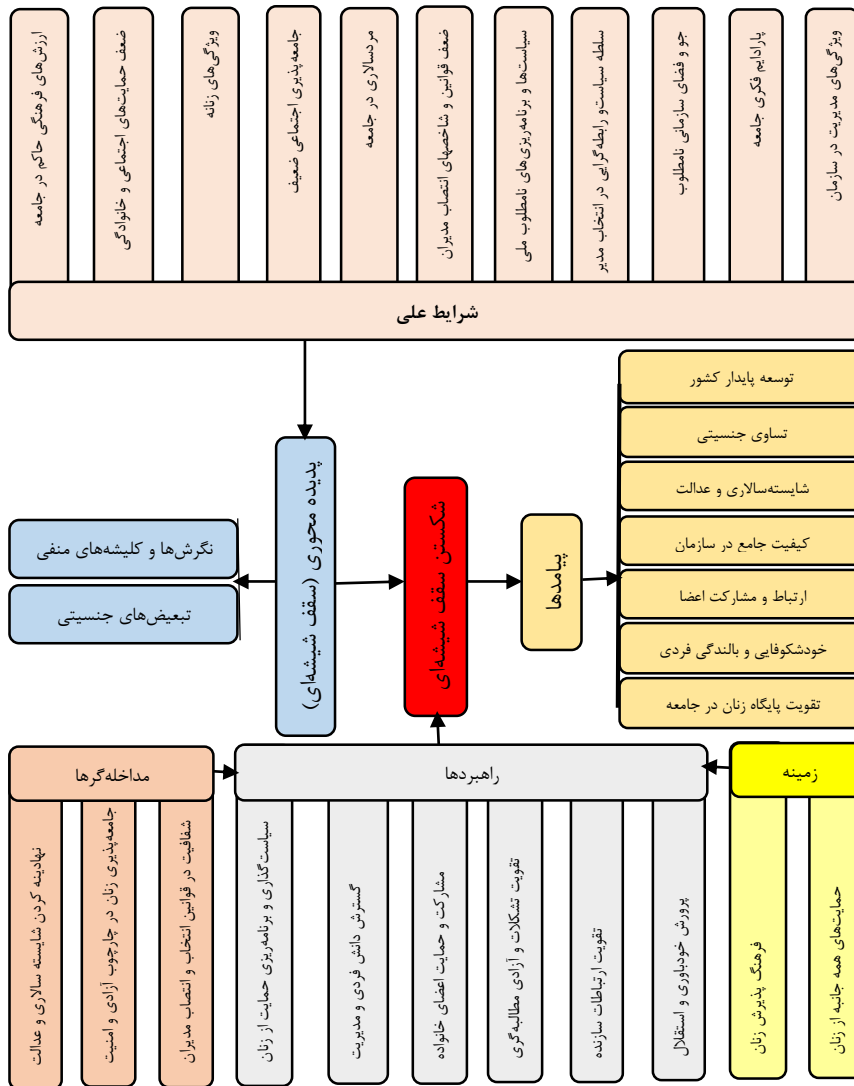
جدول شماره (۱۱): مقوله پیامدهای مدل شکستن شیشه‌ای و مضامین سازمان‌دهنده آن

مقوله	مضامین سازمان‌دهنده	فراوانی
	توسعه پایدار کشور	۱۴
	تساوی جنسیتی	۱۸
	شایسته‌سالاری و عدالت	۱۴
پیامدها	کیفیت جامع در سازمان	۳۰
	ارتباط و مشارکت اعضا	۴
	خودشکوفایی و بالندگی فردی	۱۱
	تقویت پایگاه زنان در جامعه	۱۱

نمونه‌هایی از نظر اعضای تیم خبره به این صورت است که: «زنان با سبک‌های مدیریتی منحصر به خود سایه یکرنگی و مدیریت مردانه را تا حدودی از سر سیستم آموزش و پرورش کم می‌کنند. مشارکت و حضور زنان در سطوح بالای مدیریتی موجب توازن در تقسیم‌کار جنسیتی و کاهش شکاف تبعیض جنسی در جامعه و حرکت کشور به سمت توسعه می‌شود (مصاحبه کد ۱۰).»؛ «اولین مزیت حضور زنان در سطوح مدیریتی کاهش فاصله کشور با کشورهای توسعه‌یافته از نظر شاخص توسعه انسانی هست. با حضور زنان در سطوح مدیریتی اصل شایسته‌سالاری به وقوع می‌پیوندد و در زمره کشورهای قرار می‌گیریم که دارند به حقوق زنان احترام می‌گذارند (مصاحبه کد ۱۹).»؛ «اکنون بسیاری از نمایندگان زن در مجلس شورای اسلامی و در کمیسیون‌های مختلف در مورد زنان تلاش می‌کنند و حامی حقوق زنان در جای‌جای برنامه‌های توسعه هستند. حضور زنان این پایگاه رو قویتر می‌کند و صحنه برای حضور زنان شایسته دیگر فراهم می‌شود (مصاحبه کد ۲۱).»

با توجه به یافته‌های بالا مدل بنیادی شکستن سقف‌شیشه‌ای در نظام آموزش و پرورش کشور به شرح

زیر است:



سؤال سوم: اعتبار مدل پیشنهادی به چه میزان است؟

برای اعتبارسنجی، از نظرات متخصصان حوزه موضوع مورد پژوهش استفاده شده است. در همین زمینه، پرسش‌نامه‌ای مبتنی بر خط داستان نظریه تهیه و الگوی مستخرج با سؤالاتی که در اعتبارسنجی نظریه داده‌بنیاد اصل هستند، در اختیار جامعه آماری قرار داده شد. برای پاسخگویی به سؤالات پرسش‌نامه، خبره مورد نظر باید ابتدا خط داستان ترسیم‌شده توسط پژوهشگر را مطالعه و نظر خود را در مورد مفاهیم، مقوله‌ها، مدل پارادایمی و الگوی بنیادین ارائه کنند. با

اینکه بازه ضریب چولگی و کشیدگی متغیرهای اعتبارسنجی نظریه داده‌بنیاد پژوهش نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد، باز جهت اطمینان بیشتر یک بار دیگر از آزمون آماری، نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی می‌گردد. به این منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون t تفاوت میانگین برای آزمون فرضیه (اعتبار نظریه) استفاده می‌شود.

جدول شماره (۱۲): آزمون t جهت اعتبارسنجی الگوی شکستن سقف شیشه‌ای

میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	سطح معنی‌داری t	مقدار آماره		فاصله اطمینان ۹۵٪
				حداکثر	حداقل	
۴۱/۲۹۰۳	۴/۰۷۵۸۹	۳۰	۰/۰۰	۷/۲۲۷	۳/۷۹۵۳	۶/۷۸۵۴

مقدار t تک نمونه‌ای اعتبارسنجی الگوی شکستن سقف شیشه‌ای با سطح معنی‌داری ۰/۰۰ و درجه آزادی ۳۰، برابر با ۷/۲۲۷ است. با توجه به داده‌های فوق‌الگو از اعتبار بالایی برخوردار است و فرض پژوهشگر مبتنی بر معتبر بودن داده‌های به‌دست‌آمده و الگوی مورد نظر تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با روش کیفی به دنبال مدلی برای شکستن سقف شیشه‌ای فراروی زنان در ارتقا به پست‌های مدیریتی در نظام آموزش و پرورش انجام گرفته است.

مقوله محوری در تحقیق حاضر، سقف شیشه‌ای با نمودهای نگرش‌ها و کلیشه‌های منفی و تبعیض‌های جنسیتی است. به عبارتی دلایل وجود و اذعان به وجود سقف شیشه‌ای، با نمودهای نگرش منفی به زنان در جامعه و سازمان آموزش و پرورش و عدم اطمینان از رهبری و مدیریت آنان، کلیشه‌های منفی که سالیان درازی است در فرهنگ ما نقش بسته و تبعیض‌های جنسیتی نسبت به زنان در دستیابی به فرصت‌های برابر قابل رؤیت است.

در مورد شرایط علی در این پژوهش، پارادایم فکری اعضای جامعه و ارزش‌های فرهنگی و نگرش به زن و جنسیت در جامعه و سازمان‌های ایرانی، علی‌الخصوص سیستم آموزش و پرورش، باعث شده است که ما زنان را مختص به پرورش فرزندان و کارهای خانه بدانیم. همچنین عدم حمایت از زنان در نظام آموزش و پرورش و خانواده باعث شده است که زنان احساس تنهایی با کوله‌باری از نقش‌های متعدد و زمان‌بر کنند. مردسالاری در جامعه باعث شده است که سطوح بالای سیستم آموزش و پرورش در اختیار مردان قرار گیرد و دلیل آن حضور و نفوذ بیش‌ازحد مردان در این سطوح و دستیابی به فرصت‌های زیاد است. عدم وجود قوانین انتصاب و شاخص‌های تعیین مدیر، سیاست‌های نامطلوب در فرایستیم آموزش و پرورش هم به‌نوبه خود با سیاسی‌گری در سازمان آمیخته شده است که باعث عدم دستیابی زنان به سطوح بالای سازمانی و شکل‌گیری سقف شیشه‌ای می‌شود. ویژگی‌های مدیریت مردانه در سیستم

آموزش و پرورش و عادت کردن اعضا به این نوع مدیریت باعث کمرنگ شدن حضور زنان در سطوح بالا گشته است.

در مورد راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر در این پژوهش، مدل نشانگر این موضوع است که شکستن سقف شیشه‌ای به تنهایی و توسط فرد یا یک ارگان امکان‌پذیر نیست. دولت با راهبردهای کلان از قبیل سیاست‌گذاری برای حمایت از زنان، تقویت تشکیلات زنان در جامعه به‌عنوان پشتوانه جامعه زن در کشور و انعکاس خواسته‌های آنان، نهادینه کردن شایسته‌سالاری و انتخاب از طریق دانش و توانایی‌های فردی نه رزومه سیاسی و در آخر، تقویت و ترویج فرهنگ پذیرش زنان در جامعه می‌تواند به شکستن سقف شیشه‌ای و ارتقا زنان به سطوح بالای سازمان کمک کند. در خصوص راهبردهای سازمانی، سیستم آموزش و پرورش باید با تدوین شاخص‌های انتصاب مدیریت، حمایت از زنان در سیستم، تقویت ارتباطات سازنده در سازمان و نزدیک کردن زنان به سطوح بالا و دادن فرصت‌های مدیریتی و رعایت عدالت جنسیتی به ارتقا زنان و شکستن سقف شیشه‌ای بپردازد. در خصوص راهبردهای فردی، زنان باید دانش مدیریت خود را افزایش دهند. آنان باید اعتماد به نفس و استقلال خود را پرورش دهند و از حمایت‌های خانواده در این راه بهره‌مند گردند تا بتوانند در راه شکستن سقف شیشه‌ای قدمی مؤثر بردارند.

پیامدهای مدل در این پژوهش نشان می‌دهد با ارتقا زنان در پست‌های مدیریتی، می‌توان شاهد توسعه پایدار کشور و تساوی جنسیتی شد. ارتقا زنان در پست‌های مدیریتی سیستم آموزش و پرورش باعث استقرار نظام شایسته‌سالاری و عدالت و تقویت پایگاه زنان در جامعه و در نظام‌های آموزشی می‌شود. با اوصاف، کیفیت جامع در سازمان آموزش و پرورش ایجاد شده و کیفیت خدمت‌رسانی افزایش خواهد یافت. از دیگر پیامدهای حضور زنان در پست‌های مدیریتی نظام آموزش و پرورش ارتباط و مشارکت اعضا و به سبب آن خودشکوفایی و بالندگی فردی زنان خواهد شد. یافته‌های پژوهش هم‌راستا با تحقیقات، (6)، (2)، (7)، (9)، (1)، (5)، (19)، (15)، (23)، (3)، (23)، (18)، (26)، (14)، (13)، (22)، (20) و (16) است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abedini Belterk, Meymant, Mansouri, Sirus, (1397), Identifying and Leveling Barriers to Women's Management Promotion in the Education System Based on Interpretive Structural Modeling, Quarterly Journal of Women in Development and Politics, 16, (3); 397-414.
- Atf, Zahra; Ghasemi Hamadani, Iman, Haj Alian, Mahnaz (2017), The effect of glass ceiling on non-employment of female managers in government

- organizations of Mazandaran province, *Quarterly Journal of Public Management Mission*, Volume 8 (27). 121-145.
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., and Lleras-Muney, A. (2018). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191-239.
- Chiovitti RF. Piran, N. (2003). Rigor and grounded theory research. *Journal of Advanced Nursing*. 44(4), pp427- 435.
- Ghavami, Venus; Tavakoli, Ahmad; Pouya, Alireza (2015); Identify and rank barriers to women's promotion to managerial positions using fuzzy multi-criteria decision-making methods; Master's thesis; Ferdowsi University; Faculty of Administrative and Economic Sciences.
- Ismaili, Ismail, Tavakoli, Mohadeseh, Hosseinzadeh Vahid, (2019), The study of effective barriers (glass roof) on career advancement of women in senior management in education in Mazandaran province, *Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 2) 15(
- Ismailpour, Reza; Tafghdi, Hamidreza (2017), Qualitative study of barriers to career advancement and management of women; *Women's Quarterly in Development and Politics*, Volume 15 (2); pp. 185-169.
- Ostad Hashemi, Leila; Mir Hosseini, Jafar; Khuluti, Maliha; Asefi, Mehdi (2015); Barriers to the promotion of women working in state-owned banks to the highest levels of management from the perspective of employees; *Women's Research Journal*; Institute of Humanities and Cultural Studies, Volume 6(4)
- Öztürk, İ. and Şimşek, A., H. (2019). Systematic review of glass ceiling effect in academia: The case of Turkey. *OPUS–International Journal of Society Researches*, 13(19), 481-499. DOI: 10.26466/opus.592860.
- Ranjbar, Maryam; Sardini, Zahra (2017); A review of the promotion status of women working in managerial positions in government organizations (Case study: Kerman province); *Quarterly Journal of Foresight and Development*, Year 1 (1), pp. 83-93.
- Seyed Javadin, Seyed Reza, Jalilian, Hossein, (2017), *Management Theories*, Tehran: Negah Danesh Publications
- Soleiman Pour-Omran, Mahboubeh; Shirazi, Zohreh (2017), Identifying the factors affecting women's career advancement in organizational

- management positions, *Journal of Women and Culture*, Volume 9 (33), pp. 109-124.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1965), *Awareness of Dying*. Id. (1967), *The Discovery of Grounded Theory: The Strategies for Qualitative Research*
- Glass, C., Cook, A. Ingersoll, A. (2015). Do Women Leader promote Sustainability?
- Glass, C. & Cook, A. (2016). Learning at the top: Understanding Womens Challenges above the Glass Ceiling. *The Leadership Quarterly* 27: pp 51-63
- Kay K, Shipman K (2018) The confidence gap. Available from: www.theatlantic.com/magazine/archive/2014/05/the-confidence-gap/359815/. Accessed: 24 February 2018.
- Livingstone, D.W., Pollock. K., & Raykov, M., (2014). Family Binds and Glass Ceilings: Women Managers' Promotion Limits in a 'Knowledge Economy. *Crit Sociol* January 20. (42): p145-166.
- Mansoori, Sirus; Bagheri, Sattar; Shoghi Lashkajani, Somayeh (2016), *Introduction to Conceptual Reconstruction in Curriculum Studies*, Tehran: New Green Thought.
- Maranto, R., Carroll, K., Cheng, A., & Teodoro, M. (2018). Boys will be superintendents: School leadership as a gendered profession. *Kappan*, 100(2), 12–16.
- Martinčević, Ivana; Pejić Bach, Mirjana; Klopotan, Igor (2019): Perceptions of a Glass Ceiling at Top Management Positions in Croatian Organizations. *Society for Advancing Innovation and Research in Economy*, Vol. 5, pp. 392-401
- Mohajeri. B., Mokhtar. M. & Balash. F. (2015). Challenges Encountering the Participation of Women in Senior Administrative Status in Higher Education". *International Education Studies*; 8(13): 13:9-16.
- Morrison, N. (2018). White men are still over-represented in school leadership. *Forbes*. Retrieved from <https://www.forbes.com/>.
- Patwardhan, V. Mayya, S. Joshi, H.G., (2015). Determinants of career progression for women in the Hospitality Industry: Reflections of women managers in Five Star hotels in India. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*. Vol. 4 (2).

-
- Pejić Bach, M., Aleksic, A., Merkac-Skok, M. (2018), "Examining determinants of entrepreneurial intentions in Slovenia: applying the theory of planned behaviour and an innovative cognitive style", *Economic research-Ekonomska istraživanja*, Vol. 31, No. 1, pp. 1453-1471.
- Saunders, M. Lewis, Ph. Thornhil, A. (2009). *Research method for business students*. Fifth edition, harlow, person, education.25-
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research*. Newbury Park, CT: Sage.Turner, Alison;
- Tarr, T. (2018). How these two things could close the gender gap permanently. *Forbes*. Retrieved from <http://www.forbes.com/>.
- Wilkie, Fran and Rosen, Nick (2004). Virtual but visible: developing a promotion strategy for an electronic library. *New Library World*. V (105). Number1202/1203.

Providing a model for breaking the glass ceiling to promote women in managerial positions in the country's education system

Mohammad Rezapour¹

Jafar Qahramani²

Yadollah Abbaszadeh Sohroun³

Abstract

the GT strategy. The statistical population includes specialists in the field of educational management with at least 108 specialized doctoral degrees in the northwest of the country. The statistical sample was selected based on the theoretical saturation of 21 people with the available targeted sampling method. Semi-structured interview was interviews were used to collect data. The data obtained from the text of the interviews were analyzed by the (MAXQDA.Pro2018) software. For accuracy and reliability of data collection method, accuracy criteria were used in GT theorizing (validity and appropriateness). To calculate the reliability of the data collection tool (GT Questionnaire), the method of agreement within the subject of two coders was used. Reliability between coders was 0.875 and Confidentiality of coding was confirmed. The findings of the research and the extracted model show the attention and focus of the members of the expert team on the components of the culture of acceptance and support of women, Planning to support women, transparency in the rules for selecting and appointing managers, strengthening organizations and demanding freedom, socialization of women within the framework of security and freedom, comprehensive support for women, participation and support of family members, cultivate self-confidence and independence, strengthen constructive communication, expand individual knowledge and management, institutionalizing meritocracy and justice as strategies, contextual conditions and intervention.

¹ PhD Student, Department of Educational Management, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran

² Assistant Professor of Educational Management, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand Iran (Corresponding Author)

³ Assistant Professor, Department of Management and Administrative Affairs, Khoy Branch, Islamic Azad University, Khoy, Iran

Key words: Education system, management, breaking the glass ceiling.