بررسی وضعیت شاخص های ارتقاء زنان به پست های مدیریتی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

طاهره فیضی[۱]، علی رضا موغلی[۲]، مجتبی رفیعی[۳]، سهیلا حسینی[۱*]

۱) گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران
۲) گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور شیراز، شیراز ، ایران
۳) گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور اراک، اراک، ایران

تاریخ دریافت: ۹۳/۹/۱۵ **تاریخ پذیرش: ۹٤/۱/۲۵**

چکیده

مقدمه: زنان به عنوان نیمی از جمعیت، تاثیر مستقیمی در پیشرفت و توسعه همه جانبه جامعه دارند و رفع موانع مشارکت فعال زنان در امور اقتصادی، سیاسی و اجتماعی می تواند راهگشای مسیر توسعه باشد.

مواد و روش ها: تحقیق از نظر هدف، بنیادی و از نظر روش توصیفی، پیمایشی است. برای گردآوری داده ها از روش دلفی و پرسش نامه و برای تحلیل داده ها از آزمون تی استفاده شده است. وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی دومین وزارت خانه دارای بیشترین تعداد زنان شاغل است جامعه آماری تحقیق می باشد.

یافته های پژوهش: یافته ها حاکی است میزان اعتماد(۰/۸۰)، موفقیت طلبی(۰/۶۷)، حمایت اطرافیان(۱/۱۶)، باور توانمندی(۰/۸۰)، حمایت سازمانی(۱/۲۶)، فرصت های برابر ارتقاء(۰/۷۱)، دسترسی به شبکه ارتباطی و اطلاعاتی(۱/۰۳)، نگرش برابر جنسیتی(۰/۷۳)، دانش مدیریتی(۰/۷۲)، رعایت شعائر دینی(۰/۸۸) و مهارت مدیریتی(۰/۹۱) در زنان کمتر از حد متوسط است.

بحث و نتیجه گیری: از مهم ترین مشکلات سازمان ها آن است که چه کسی باید مدیر باشد تا بتواند از اختیارات اداری و قدرت جلب همکاری دیگران با هم برخوردار شود و هنگامی که یک مرد و یک زن کاندیدای احراز پست مدیریت هستند این وزنه درکفه ترازوی مرد قرار می گیرد و موجب پیروزی او می شود. در نظام اسلامی، حقوق زن و مرد یکسان است. حق تحصیل، حق مالکیت، حق رای و به طور کلی در تمام جهاتی که مرد حق دارد زن هم حق دارد. با این وجود شاخص های ارتقاء زنان به پست های مدیریتی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بسیار پایین و زیر حد متوسط است.

واژه های کلیدی: ارتقاء، زنان، پست مدیریتی، وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

*نویسنده مسئول: گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

Email:Ms_hosseiny@yahoo.com

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-07]

مقدمه

زنان برای دستیابی به مشاغل رده های بالای سازمانی با مشکلاتی رو به رو هستند برخی معتقدند که زنان به قدر کافی تلاش نمی کنند یا مشتاقانه حاضرند برای تشکیل خانواده از موقعیت شغلی خود چشم پوشی کنند یا آموزش و تجربه لازم برای رهبری یک سازمان را ندارند اما بررسی ها این مطالب را تایید نمی کنند(۱). مسئله نابرابری بین زن و مرد در تصدی مشاغل مدیریتی دارای ریشه های تاریخی است. افلاطون معتقد است زنان از مردان چه در نیروهای جسمی چه در نیروهای روحی و دماغی ناتوان ترند یعنی به تفاوت زن و مرد از نظر «کمی» اعتراف دارد هر چند مخالف تفاوت کیفی آن ها از لحاظ استعدادها است(۲). با وجود عیان شدن برخی موانع رشد و ارتقای زنان در دستیابی به مناصب مدیریتی هم چنان عدم تعادل در انتصاب زنان در سطوح بالای مدیریتی به چشم می خورد. این در حالی است که حضور اندک زنان در جایگاه های اجتماعی نشانگر قابلیت ها و توان بالای آن ها است. رفعت جاه و قربانی(۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان«تاثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای شغلی زنان» بر روی زنان اداره های بانک سپه در تهران به این نتایج دست یافتند که شانس ارتقای شغلی زنان دارای پایگاه اجتماعی اقتصادی بالا بیشتر از سایر زنان بوده و زنان مدیر به طور کلی از پایگاه اجتماعی اقتصادی بالا و از خانواده هایی با ساختار دموکراتیک و مشارکتی برخاسته اند در حالی که زنان غیر مدیر در بیشتر موارد در خانواده هایی با ساختار تساهل گرا یا اقتدارگرا تربیت شده اند(۳). نتایج تحقیق میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۸) در بررسی موانع ارتقای زنان به پست های مدیریت میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش نشان داد که موانع خانوادگی، سازمانی، فرهنگی و اجتماعی در عدم ارتقای زنان به پست های مدیریت میانی و عالی آموزش و پرورش نقش دارند و موانع روانی و ارتباطی بی تاثیر هستند(۴). احسانی و همکاران(۱۳۸۷) در پژوهشی به منظور بررسی عوامل بازدارنده ارتقای زنان به پست های مدیریتی در هیئت های ورزشی استان خوزستان به این نتیجه رسیدند که از بین مولفه های بازدارنده ارتقای مدیریتی زنان، مدیران مرد عوامل فردی و محیطی را بازدارنده ارتقای مدیریتی زنان می دانستند در حالی که زنان فقط عوامل محیطی را بازدارنده ارتقای مدیریتی خود تشخیص دادند(۵). نتایج تحقیق درخشان(۱۳۸۷) نشان داد که نگرش مدیران به ویژگی ها و مهارت های مدیریتی زنان مثبت بوده است، اما بین شانس مدیر شدن و مهارت های مدیریتی زنان رابطه معنی داری وجود نداشته است(۶). نتایج تحقیق عباس خلیفه لو(۱۳۸۶) نشان داد که عوامل خانوادگی بیش از سایر عوامل در عدم ارتقای شغلی زنان موثر است. میزان ارتقای شغلی زنان پاسخ گو، از کیفیت نقش، فشار نقش، تقسیم جنسیتی کار در خانه، تقاضاهای ساختاری خانواده، اضطراب و ویژگی های مدیریتی به طور مستقیم و از متغیرهای افسردگی، استرس، خستگی شغلی، تهی سازی انرژی فرد، سرایت شرایط تنش آمیز یک نقش به نقش دیگر و محرک های تنش زای خانوادگی به طور غیرمستقیم و از طریق فشار نقش تاثیر می پذیرد. عوامل سازمانی در این میان نقشی نداشتند(۷).

از مهم ترین مسایلی که سازمان ها مرتباً با آن درگیر هستند، آن است که چه کسی باید وظایف مدیریت را به عهده بگیرد تا بتواند از اختیارات اداری و قدرت جلب همکاری دیگران با هم برخوردار شود و همیشه هنگامی که یک مرد و یک زن کاندیدای احراز پست مدیریت هستند این وزنه در کفه ترازوی مرد قرار می گیرد و موجب پیروزی او می شود(۸). دیدگاه های بسیاری در باب زنان و نابرابری های جنسیتی در جامعه مطرح است که با وجود برخی هم پوشانی ها و قوت و ضعف ها می توان در تبیین وضعیت زنان در جامعه از آن ها سود جست. هر یک از رویکردها دلایلی برای چرایی کم رنگ بودن حضور زنان در عرصه کار و جامعه بیان کرده اند که در ادامه به آن پرداخته شده است اما برای تبیین و توضیح روابط بین متغیرهای این تحقیق تلفیقی از رویکردهای نابرابری جنسیتی در بازار کار، رویکرد جنسیتی، رویکرد انگیزه پیشرفت، رویکرد خودپنداره، سقف شیشه‌ای و رویکرد اسلام بهره گرفته شده است.

با وجود موانع مشهود و نامشهود موجود، زنان خواهان ایفای نقش فعال در تحقق توسعه انسانی،

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-07]

اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی اند. بر این اساس مسئله اصلی در این تحقیق، ارزیابی وضعیت شاخص های ارتقاء جایگاه زنان در سطوح مدیریت ستاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است.

مواد و روش ها

روش تحقیق از نظر هدف، یک تحقیق بنیادی و از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی، همبستگی از نوع تحلیل ماتریس کوواریانس یا همبستگی به روش تحلیل عاملی است. جامعه آماری این تحقیق، ۸۸۰ نفر از زنان دارای مدرک فوق دیپلم و بالاتر شاغل در ستاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است که تعداد ۴۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسش نامه برای گردآوری داده ها استفاده شده است. برای تحلیل داده ها از آزمون تی، و نرم افزار SPSS استفاده شده است. به منظور شناسایی اولیه شاخص های ارتقای جایگاه زنان در سطوح مدیریت و مدل مفهومی تحقیق علاوه بر بررسی متون، مصاحبه های عمیق، مشاهده مشارکتی از روش دلفی نیز بهره گرفته شده است. به این ترتیب که اعضای پانل دلفی یا گروه خبرگان به صورت نمونه گیری غیراحتمالی و ترکیبی از روش های هدف دار یا قضاوتی برگزیده شدند. ابتدا دو فهرست جداگانه یکی شامل افرادی که در بخش دولتی صاحب منصب مدیریتی بودند(جدول شماره ۱) و افرادی متخصص و آگاه در حوزه مدیریت و مطالعات زنان که دارای رتبه علمی دانشگاهی بودند(جدول شماره ۲) تهیه شد. سپس از بین هر گروه ۱۵ نفر از افرادی که در زمینه مورد نظر دانش و تجربه بیشتری داشتند، انتخاب شدند. بدین ترتیب روی هم ۳۰ نفر به عنوان گروه خبرگان برگزیده شدند.

جدول شماره ۱ . تعداد اعضای پانل خبرگان به تفکیک نوع کار و جنس

نوع کار	تعداد افراد		جمع
	زن	مرد	
عضو هیئت علمی دانشگاه/ پژوهشکده در زمینه مدیریت و مطالعات زنان	۱۲	۲	۱۴
مدیر در بخش دولتی	۷	۴	۱۱
مجری مطالعات زنان	۲	۱	۳
مشاور امور زنان در بخش دولتی	۲	–	۲
جمع	۲۳	۷	۳۰

جدول شماره ۲ . تعداد اعضای پانل خبرگان به تفکیک میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	تعداد افراد		جمع
	زن	مرد	
دکترای تخصصی	۱۵	۴	۱۹
دکترای حرفه ای	۳	۲	۵
کارشناسی ارشد	۴	۱	۵
کارشناسی	۱	–	۱
جمع	۲۳	۷	۳۰

به منظور کشف و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر ارتقای جایگاه زنان به سطوح مدیریت(متغیر وابسته) هم چنین تعیین میزان تاثیر هر یک از عوامل شناسایی شده، سیزده عامل کلیدی موثر بر ارتقای جایگاه زنان در سطوح مدیریت و میزان تاثیر هر یک از آن ها در قالب پرسش نامه ای مورد نظرخواهی خبرگان قرار گرفت. هم چنین از آن ها خواسته شد چنان چه عامل یا عوامل دیگری به نظرشان می رسد که در ارتقای جایگاه زنان در سطوح مدیریت موثر است اما در پرسش نامه به آن اشاره نشده است، مطرح کنند. به

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-07]

منظور اطمینان از قابلیت اعتماد پرسش نامه، آلفای کرونباخ پرسش نامه محاسبه شد که مقدار آن ۰/۸۴ بود. بدین ترتیب بر قابلیت اعتماد پرسش نامه صحه گذاشته شد. پرسش نامه ها در دو دور متوالی و در هر دور به ترتیب به میزان ۹۷ درصد و ۱۰۰ درصد پاسخ داده شدند. پس از جمع آوری پرسش نامه های دور اول امتیازهای هر یک از متغیرهای پرسش نامه تعیین شد و میانگین و انحراف استاندارد محاسبه شد. در دور دوم میانگین پاسخ های اعضای پانل در دور پیش و پاسخ هر فرد نیز به صورت جداگانه به آگاهی پاسخگویان رسید. تعیین میزان اهمیت عوامل در قالب مقیاس لیکرت و شامل گزینه های«بسیار زیاد: ۵»، «زیاد: ۴»، «متوسط: ۳»، «کم: ۲»، «بسیار کم: ۱» و«بی اثر: ۰» صورت گرفت. انجام روش دلفی در دور دوم با دستیابی به اتفاق نظر مطلوب پایان یافت(جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳ . میانگین امتیاز و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق

متغیر	دور اول		دور دوم
	میانگین	انحراف استاندارد	
موفقیت طلبی	۴/۵۲	۰/۶۸۸	پس از ارسال پرسش نامه دوم و اعلام نتایج میانگین کل هر یک از متغیرها و پاسخ جداگانه هر یک از خبرگان، توافق نظر بر ۱۵متغیری که میانگین کل آن ها بیشتر از ۳ بود، حاصل شد
اعتماد به نفس	۴/۵۹	۰/۶۸۲	
حمایت اطرافیان	۴/۲۱	۰/۷۲۶	
باور توانمندی های زنان	۴/۶۲	۰/۶۷۷	
حمایت سازمانی	۴/۳۱	۰/۶۶۰	
برابری فرصت های سازمانی	۴/۱۴	۰/۹۱۵	
دسترسی به شبکه های ارتباطی و اطلاعاتی همکاران	۳/۵۹	۱/۱۸۱	
مهارت مدیریتی	۴/۴۵	۰/۷۳۶	
دانش مدیریتی	۳/۷۶	۰/۹۵۱	
رعایت شعائر دینی	۳/۹۳	۰/۷۶۶	
نگرش برابری جنسیتی در جامعه	۴/۲۹	۱/۰۱۳	

یافته های پژوهش

با توجه به میانگین به دست آمده(جدول شماره ۴) میزان اعتماد(۰/۸۰)، موفقیت طلبی(۰/۶۷)، حمایت اطرافیان(۱/۱۶)، باور توانمندی(۰/۸۰)، حمایت سازمانی (۱/۲۶)، فرصت های برابر ارتقاء(۰/۷۱)، دسترسی به شبکه ارتباطی و اطلاعاتی(۱/۰۳)، نگرش برابر جنسیتی(۰/۷۳)، دانش مدیریتی(۰/۷۲)، رعایت شعائر دینی(۰/۸۸)، مهارت مدیریتی(۰/۹۱) کمتر از حد متوسط است و در کل وضعیت شاخص های ارتقاء زنان به پست های مدیریتی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بسیار پایین و زیر حد متوسط است.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-07]

جدول شماره ٤. آزمون تی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد اندازه گیری
اعتماد	۴۰۰	۰/۸۷	۰/۱۱	۰/۰۰۵
موفقیت طلبی	۴۰۰	۰/۶۷	۰/۱۸	۰/۰۰۹
حمایت اطرافیان	۴۰۰	۱/۱۶	۱/۴۶	۰/۰۰۷
باور توانمندی	۴۰۰	۰/۸۰	۰/۹۶	۰/۰۴
حمایت سازمانی	۴۰۰	۱/۲۶	۲/۲۲	۰/۱۱
فرصت های برابر ارتقاء	۴۰۰	۰/۷۱	۱/۳۷	۰/۰۶
دسترسی به شبکه ارتباطی و اطلاعاتی	۴۰۰	۱/۰۳	۲/۴۱	۰/۱۲
نگرش برابر جنسیتی	۴۰۰	۰/۷۳	۱/۳۱	۰/۰۶
دانش مدیریتی	۴۰۰	۰/۷۲	۱/۴۹	۰/۰۷
رعایت شعائر دینی	۴۰۰	۰/۸۸	۰/۶۸	۰/۰۳
مهارت مدیریتی	۴۰۰	۰/۹۱	۱/۴۷	۰/۰۷
ارتقاء زنان به پست های مدیریتی	۴۰۰	۱/۰۵	۱/۳۲	۰/۰۶

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد میزان اعتماد به نفس در جامعه تحقیق کمتر از حد متوسط است. هر چه فرد از اعتماد به نفس بیشتری برخوردار باشد امکان ارتقای جایگاه او در سطوح مدیریت نیز بیشتر خواهد شد. نتایج تحقیق زاهدی(۱۳۸۰) که فقدان انگیزه پیشرفت و ارتقاء به سطوح مدیریتی را ناشی از نبود اعتماد به نفس می داند با یافته های این تحقیق همسویی دارد(۹). نتایج تحقیق بابایی زکلیکی(۱۳۸۴) و اکبری سبزواری (۱۳۸۷) بر روی موانع مشارکت زنان و ارتقای آن ها در سطوح مدیریت که نشان داد خودباوری و اعتماد به نفس یکی از عوامل ارتقاء است با نتایج این تحقیق هم راستا است(۱۰،۱۱). یکی از رویکردهایی که رابطه اعتماد به نفس و ارتقای جایگاه زنان در سطوح مدیریت را تبیین می کند رویکرد خودپنداره است. خودپنداره ارزیابی کلی ذهنی است که معمولاً از ویژگی های رفتاری خود به عمل می آوریم. اعتماد به نفس به این معنا است که شخص بر حسب ادراکی که از موقعیت شخصی خود در ذهن دارد به چه میزان خودش را در رده بالا یا پایین قرار می دهد.

هم چنین نتایج نشان داد که میزان موفقیت طلبی زنان در جامعه تحقیق کمتر از حد متوسط است. بر اساس رویکرد نیاز به موفقیت مک کللند شخص هنگامی در عمل به سطوح بالایی از بازده و کارآیی نایل می شود که انگیزه کسب موفقیت و پیشرفت در او ایجاد شده باشد. نتایج تحقیق موسوی خطیر(۱۳۸۵) که موانعی نظیر عدم حس رقابت و برتری جویی در محیط کار را علت کمی تعداد زنان مدیر نسبت به مردان می داند با نتایج این تحقیق همسویی دارد(۱۲). یافته های تحقیق استاین برگ و شاپیرو(۲۰۱۰) نیز که نشان می دهد زنان در مورد مسیر شغلی خود انتظارات کمتری از مردان دارند بر یافته های این تحقیق صحه می گذارد(۱۳).

بر طبق نتایج به دست آمده میزان حمایت اطرافیان در جامعه تحقیق کمتر از حد متوسط است. تحقیق روح بخش(۱۳۸۵) که مسئولیت های خانوادگی یکی از مهم ترین عوامل عدم دستیابی زنان به پست های مدیریتی است بر نتایج این تحقیق صحه می گذارد(۱۴). طبق رویکرد جنسیتی، موقعیت تابعی زنان در خانواده و بازار کار با یکدیگر مرتبط و جزیی از یک سیستم اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان هستند. در واقع عدم پیشرفت و ارتقای زنان در بازار کار به این دلیل است که مسئولیت های خانگی آن ها نه تنها کاهش نیافته است بلکه در جوامع شهری افزایش نیز داشته است. طبق رویکرد نئوکلاسیک نقش خانواده هموار کردن مسیر ارتقای زنان است. در این رویکرد برای تشریح تفاوت های جنسیتی و دلایل محدودیت فرصت های اشتغال زنان بر متغیرهایی نظیر مسئولیت

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-07]

های خانوادگی که در میزان بهره وری و عرضه کار تاثیر می گذارند تاکید می شود.

نتایج نشان داد که باور توانمندی زنان در جامعه تحقیق کمتر از حد متوسط است. در تبیین تاثیر باور توانمندی های زنان بر ارتقای جایگاه آن ها می توان از رویکرد سقف شیشه ای و شقوق آن هم چون دره شیشه ای بهره گرفت. چه این سقف شیشه ای در محیط کاری اتفاق افتد و چه در سیاست ها لزوماً بازتابی از بی عدالتی جنسیتی است. یک منبع اصلی تبعیض ناشی از باورهایی است که راجع به رفتارها و توانایی های زنان انجام می گیرد. پیامد عدم باور به شایستگی زنان منجر به تبعیض عمودی(مردان معمولاً مناصب تخصصی تر، با مسئولیت تر و پردرآمدتر را اشغال می کنند) و تبعیض افقی(مردان و زنان به شاخه های متفاوت شغلی و حرفه ای تقسیم می شوند و تراکم زنان در محدوده باریکی از حرفه ها است که مسئولیت کمتر و یا دستمزد پایین تری دارند) در سازمان ها می شود. تحقیق البرزی و خیر(۱۳۸۷) با نتیجه تحقیق سازگاری دارد(۱۵).

حمایت سازمانی در جامعه تحقیق کمتر از حد متوسط است. نتایج تحقیق تارنو و زامبرونو(۲۰۰۱) در مطالعه ای در استرالیا با نتایج این تحقیق همسویی دارد(۱۶). نتایج تحقیق مونی(۲۰۰۹) و نتایج تحقیق فاگو(۲۰۱۱) همگی حاکی از عدم تاثیر حمایت های سازمانی بر ارتقای جایگاه زنان در سازمان است که با یافته های این تحقیق مطابقت دارد(۱۷،۱۸). در رویکرد نئوکلاسیک برای تشریح تفاوت های جنسیتی و دلایل محدودیت فرصت های اشتغال زنان بر متغیرهایی نظیر آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار و جا به جایی در کار که در میزان بهره وری و عرضه کار تاثیر می گذارند، تاکید می شود.

نتایج نشان داد که فرصت های برابر ارتقاء زنان در جامعه تحقیق وجود ندارد. نتایج تحقیق ایلو(۲۰۰۹) و باکستر(۲۰۱۱) با نتایج این تحقیق همسویی دارد(۱۹،۲۰). رویکرد بازار کار می تواند تبعیض جنسی شغلی عمودی را به خوبی تبیین کند یعنی در یک شغل مشابه، مردان از موقعیت بالاتری نسبت به زنان بهره‌مند می شوند. در این رویکرد که بازار کار به دو بخش اولیه و ثانویه تقسیم می شود بین دو گروه از مشاغل تفاوت وجود دارد. مشاغل گروه اول که از لحاظ پرداخت مزد و تامین بیشتر فرصت های پیشرفت، به نسبت وضعیت خوبی دارند، بیشتر نصیب مردان می شود و مشاغل گروه دوم که با مزد کم، تامین کمتر و محدودیت امکان پیشرفت رو به رو هستند نصیب زنان می شود.

نتایج نشان داد که دسترسی به شبکه های اطلاعاتی و ارتباطی در جامعه تحقیق کمتر از حد متوسط است. طبق رویکرد سقف شیشه ای وقتی فرد از اطلاعات سازمانی آگاه بوده و دارای ارتباطات سازمانی بالایی با همکاران باشد، اعتماد مدیر و همکاران به قابلیت های او جلب می شود و این امر بر ارتقای جایگاه او در سطوح مدیریت نیز تاثیرگذار است. مطالعه کاتالیست(۲۰۰۴)، کاتارا(۲۰۰۵) با نتایج این تحقیق هم خوانی دارد(۲۱،۲۲).

نگرش برابری جنسیتی در جامعه نمی تواند به طور مستقیم بر ارتقای جایگاه زنان درسطوح مدیریت تاثیر بگذارد بلکه با فراهم شدن زمینه اختصاص عادلانه فرصت ها و محدودیت ها برای زنان و مردان در تمام حیطه ها امکان ارتقای زنان درسطوح مدیریت نیز فراهم می شود. بر اساس رویکرد جنسیتی موقعیت نامساعد زنان در بازار کار بازتابی از نظام پدرسالاری و موقعیت تابعی زنان در خانه و جامعه است تحقیق زونگ(۲۰۰۶) با نتیجه تحقیق هم خوانی دارد(۲۳).

نتایج نشان داد که دانش مدیریتی زنان در جامعه تحقیق کمتر از حد متوسط است. بنا بر رویکرد نئوکلاسیک درآمد زن ها به این علت کمتر از مردها است که زنان از سرمایه انسانی کمتری که به طور عمده آموزش و پرورش است بهره مند می شوند و به همین دلیل بهره وری کار پایین تری هم دارند. برای مثال به دلیل این که بعضی از زنان برای ازدواج، حاملگی و پرورش کودک شغل خود را ترک می کنند، کارفرمایان تمایل چندانی برای سرمایه گذاری در امر افزایش دانش فنی زنان ندارند.

میزان رعایت شعائر دینی و مذهبی کمتر از حد متوسط است. اما نتایج تحقیق رفعت جاه و قربانی(۱۳۸۸) که نشان داد اعتقادات مذهبی شاغلین

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-07]

بخش های مدیریتی و غیر مدیریتی تفاوت قابل اعتنا و معناداری با یکدیگر ندارد با نتایج این تحقیق همسو نیست. امام خمینی(ره) نیز در مورد برابری زن و مرد در جامعه معتقد بود که در نظام اسلامی، حقوق زن و مرد یکسان است. حق تحصیل، حق مالکیت، حق رأی و به طور کلی در تمام جهاتی که مرد حق دارد زن هم حق دارد و سعادت و شقاوت کشورها بسته به وجود زن است و اگر زن های انسان ساز از ملت ها گرفته شوند ملت ها به انحطاط و تباهی محکوم می‌شوند.

با توجه به یافته های مقاله پیشنهاد می شود از یک سو زنان، اعتماد به نفس، موفقیت طلبی، دانش و مهارت مدیریتی خود را افزایش داده و از سوی دیگر مدیران ارشد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز اهتمام جدی به باور توانمندی زنان و بهره گیری از توان مدیریتی آنان نشان دهند و با انتصاب بیشتر زنان در پست های مدیریتی به تحقق عدالت اجتماعی در این زمینه جامه عمل بپوشانند.

سپاسگزاری

در پایان لازم می دانم از زحمات و راهنمایی اساتید ارجمند طاهره فیضی، علی رضا موغلی، مجتبی رفیعی به پاس همراهی تقدیر و تشکر نمایم.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-07]

References

1.Jazni N. [The optimal management strategy for employment and women in ministry of energy]. J Res Manage Edu 2006; 3:33-47.(Persian)

2. Lopezalegria F, Poblete OQ, Lorenzi DS, Oyanedel JC. Clinical management of the first ASCUS report in Chile. Prospective single cohort study. Sao Paulo Med J2015;2:23-9.

3.Rafatjah M, Ghorbani S. [The impact of social capital on the Promoting women's employment] . J Women Dev 2011;9:117-46.(Persian)

4.Mirkamali M, Nastizaee N. [Barriers to womens promotion to middle management posts and great views of female teachers working in education] . J Manage Res2009;2:57-78.(Persian)

5.Ehsani M. [Review and ratinginhibiting factors promoting womento managerial positionsin sports bodies Khuzestan province]. J Sports Sci2008;19:171-89.(Persian)

6.Abbaskhalifehlo S. [Factors influencing career women working in government offices city ESCO With an emphasis on family]. Women Stud2007; 2:89-110.(Persian)

7.Taati A. [Study limitations facilities management activities for women in iran and india]. Dis public Manage Train Center 2000;3:20-7.(Persian)

8.Maspons R, Hernandezdaz J, Escribaaguir V, Colomer C. Promotion of mother infant health a comparative study of legislation of pregnancy protection. Aten Primaria1995 30;16:246-52.

9.Akbarisabzavari Z. [Womens participation in development strategies using the matrix swot] .Dis Econ Soc Sci2008;4:19-34.(Persian)

10.Mosawikhatir Z. [Review of barriers to career women to higher levels of management in order to provide a suitable model]. Dis Public Manage Train Center 2006;6:23-46.(Persian)

11.Romito P, Saurelcubizolles MJ. Fair law unfair practices? Benefiting from protective legislation for pregnant workers in Italy and France. Soc Sci Med1992;35:1485-95.

12.Rohbakhsh , R.[The sociological study of gender discrimination in the organizational pyramid and Broadcasting] .Dissertation. Tehran university, Faculty of Social Sciences 2006;30-40.(Persian)

13.Alborzi S. [Executive Solutions women precense planning massive countryFrom the perspective of women empowerment]. J Res women 2008;1:42-8.(Persian)

14.Tarno M, Rambrono J. Glass ceiling women in management. Int Busin Soc Sci2001;4:1-43.

15.Moony S. Children and a career yeah right barriers to women managers career progression in hotels AUT University. NZJHRM 2009; 9 : 151-61.

16. Faugoo D. The advancement of women to top management positions in the human resource management domain: a time for change? Int J Busi Soc Sci 2011; 2:195-202.

17.Baxter A. Leading ladies the power of passion a study into womens career development in corporate organisations in the australian financial services industry. Uni West Sydney J2011;22:34-42.

18.Katalist R. The Glass ceiling: domestic and international perspectives. Soc Human Manage Res Quarte 2004 ;2: 1-11.

19.Kattara H. Career challenges for female managers in Egyptian hotels. Int J Cont Hospital Manage 2005;17:238-51.

20.Zhong MS . Factors actors affecting women career advancement in the advancement in the hospitality industry. Int J Cont Hospital Manage2011;3:151-9.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-07]

The Study of the Situation of Women Promotion Indicators to Managerial Positions at the Ministry of Health and Medical Education

*Feizy T[1], Moghali A[2], Rafiee M[3], Hosseiny S[*1]*

(Received: December 6, 2014 Accepted: April 14, 2015)

Abstract

Introduction: Women as half of the population have a direct impact on the development and also removing obstacles to women's active participation in the economic, social and political affairs.

Materials & methods: Considering objective, the research is of the fundamental type and based on method it is descriptive-survey. For data collection, Delphi method and questionnaires were used. Also, T-test was used for data analysis. Ministry of Health and Medical Education Department, being the second minisery having the largest number of working women is the statistical society of the current study.

Findings: Results indicates that the level of trust(0.80), seeking success(0.67), family support(1.16), belief in women's capabilities(0.80), organizational support(1.26), equal organizational opportunities(0.71), access to information and communication networks (1.03), gender equality attitudes(0.73), managerial knowledge (0.72), observance of religious rites(0.88), managerial skills(0.91) is less than average among women.

Discussion & Conclusion: The most important issues that organizations regularly face is that who should be the manager so that she would be able to enjoy the administrative authority, and the power of attracting others contribution. And always when a man and a woman candidate for office management male gender is considered as a weight in the scaling pan and causes victory of males in the selection process. In the Islamic system, women and men are of the same rights, namely, Education and ownership, voting, and generally, in all aspects. However, Indicators of promotion of women in managerial positions in the Ministry of Health and Medical Education is very low and below average.

Keywords: Promotion, Women, Management position, Ministry of Health and Medical Education

1.Dept of public Administration, Teheran Payam-e-Noor University, Teheran,Iran
2. *Dept of public Administration, shiraz Payam-e-Noor University, shiraz,Iran*
3. *Dept of public Administration, Arak Payam-e-Noor University, Arak,Iran*
** Correspondin author Email:Ms_hosseiny@yahoo.com:*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-07]