

مقایسه خودکارآمدی و عزت نفس اجتماعی در دانشجویان دختر آلفا و غیرآلفا

دکتر مهناز علی اکبری دهکردی^۱

برزو امیر پور^۲

لیلا عبدالملکی^۳

چکیده

سوگیری‌های جنسیتی در مؤسسات، حاکی از چالش برای تمام زنانی است که خواستار مشارکت در پست‌های رهبری هستند، تبعیض و بی‌اعتمادی به توانایی زنان برای رهبری، وجود تصورات کلیشه‌ای و تعصب درباره نقش آنان در جامعه و عدم کفایت در پست‌های رهبری و تصمیم‌گیری از موضوعات مهم برای همه زنان خصوصاً زنان آلفا که از توانمندی رهبری برخوردارند، می‌باشد پژوهش حاضر با هدف مقایسه خودکارآمدی و عزت نفس اجتماعی بر روی دانشجویان دختر آلفا و غیرآلفا اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمام دانشجویان دختر دانشگاه پیام نور بود که از این جامعه ۳۰۰ نفر به صورت نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه زنان آلفای وارد، پاپسن ودی پائولو، پرسشنامه خودکارآمدی شرر و پرسشنامه عزت نفس اجتماعی لاوسون، مارشال و مک گراث بود. داده‌های به دست آمده نشان داد که میانگین نمرات دانشجویان آلفا در خودکارآمدی و عزت نفس اجتماعی به طور معناداری بالاتر از دانشجویان غیرآلفا بود، و هر سه زیرمقیاس پرسشنامه زنان آلفا (رهبری، قدرت و درونگرایی پایین) با عزت نفس اجتماعی و خودکارآمدی رابطه مثبت داشت. همچنین نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که بین خودکارآمدی و عزت نفس اجتماعی با استعداد آلفا بودن دانشجویان دختر رابطه وجود دارد ($P < 0/05$).

واژه‌های کلیدی: زنان آلفا، خودکارآمدی، عزت نفس اجتماعی

^۱ - عضو هیات علمی (استادیار) دانشگاه پیام نور، گروه روانشناسی، تهران، تهران - ایران

^۲ - عضو هیات علمی (مربی) دانشگاه پیام نور، گروه روانشناسی، کنگاور (نویسنده مسؤول)، (borzooamirpour@gmail.com)

^۳ - دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه پیام نور تهران

مقدمه

امروزه در جهانی پویا و سرتاسر رقابتی، سازمان‌ها بایستی توانمندی همه اعضای خود را به سرمایه تبدیل کنند. خصوصاً سازمان‌هایی که هنوز همه اعضای آن فرصت‌های برابر برای سهم بردن در رهبری ندارند. اگر چه تعداد زنان شاغل در موقعیت‌های مدیریتی سطح پایین در حال افزایش است، زنان به طور پیوسته با موانعی جهت تصدیق و پذیرفته شدن به عنوان رهبر مواجه هستند (ایگلی و، ۲۰۰۲؛ نقل از هوگو و لرد، ۲۰۰۷). شواهد نشان می‌دهد وقتی که زنان پست‌های رهبری و مدیریتی را عهده‌دار می‌شوند، با آنها به عنوان کسانی که خصایص مناسب رهبران موفق را ندارند کلیشه‌ای برخورد می‌شود. در موقعیت‌های شغلی در جهان واقعی سه دلیل احتمالی وجود دارد که با رهبران زن ممکن است اینگونه برخورد شود: یک دلیل این است که آنها واقعاً فاقد صفات شخصیتی مهارت‌های بین فردی و صفاتی هستند که برای نقش‌های سرپرستی ضروری است. دلیل دوم این است که افراد در ارزیابی‌های خود از زنانی که موقعیت رهبری دارند سوگیرانه عمل می‌کنند. دلیل سوم اینکه زنان مدیر و سرپرست به عنوان بخشی از شبکه پیچیده در یک شرکت قدرت کمتری نسبت به هم‌تای مرد خود دارند (هاید، ۱۳۸۷).

طی چند دهه اخیر، تعداد زنان شاغل در تمام دنیا به گونه‌ای گسترده افزایش یافته است. بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار (۲۰۰۹) سهم زنان از مشاغل دستمزدی از ۴۱/۸ درصدی در سال ۲۰۰۷ به ۴۵/۵ درصد در سال ۲۰۰۹، رسیده است و حتی در آمریکا آمار جمعیت زنان شاغل از جمعیت مردان فراتر رفته است. در ایران نیز سهم جمعیت زنان شاغل نسبت به کل اشتغال به سرعت افزایش یافته است و از ۸/۲ درصد در سال ۱۳۶۵ به ۱۶/۷ درصد در سال ۱۳۸۵ رسیده است (روستا و احمدی، ۱۳۹۰). علی‌رغم اینکه تقریباً نیمی از محیط کار را زنان بر کرده‌اند، هنوز به طور مناسبی در بخش کلان مدیریتی قرار ندارند و پیشرفت آنها در سطوح پایین مناسب، اما در رده‌های بالا ناچیز است. (بوم‌گارتنر و اشنايدر، ۲۰۱۰). در اغلب متون قدیمی مرتبط با رهبری مکرراً رهبران به عنوان افرادی که نفوذ قابل توجه بر افکار، رفتار و احساسات دیگران دارند تعریف می‌شود. از حوزه‌های پژوهش که مورد غفلت واقع شده است نقش دختران جوانی است که مهارت‌های رهبری شان رابط داده‌اند. تعهد به از بین بردن نابرابری جنسیتی از اهداف بسیاری از سازمان‌های امروزی است که این امر مستلزم ارتقای زنان

به موقعیت های رهبری است (ورهانس و مارلند، ۲۰۱۱). در این پژوهش سعی شده است که خودکارآمدی و عزت نفس اجتماعی در زنان آلفا که با توانمندی در رهبری و برونگرایی و قابلیت مدیریت در سطوح بالا مشخص می شوند با زنانی که غیرآلفا هستند مورد بررسی قرار گیرد. رهبری یکی از واژه هایی است که درباره تعریف آن توافق نظر چندانی وجود ندارد و تعاریفی که از رهبری ارائه شده است، از نظر تعداد، برابر با تعداد کسانی است که درصد ارائه تعریفی از آن برآمده اند (رضاییان ۱۳۸۲؛ نقل از رضاییان، اسمعیلی گیوی و ابراهیمی، ۱۳۸۸). در واقع موضوع رهبری به طور گسترده ای در روان شناسی و انواع رشته های دیگر (مانند مدیریت بازرگانی، مدیریت آموزشی، علوم سیاسی، علوم اجتماعی) مورد مطالعه قرار گرفته است. اغلب متون پژوهشی رهبری به وسیله مردان تألیف شده است و بر نقش رهبری مردان تأکید داشته است. با افزایش تعداد زنان در محیط های کاری و نقش های رهبری، داشتن الگوهایی برای درک تعامل جنسیت و رهبری حائز اهمیت است (چین، لات، رایس و هاگلز، ۲۰۰۷). رهبران سطوح بالا نفوذ گسترده ای بر تغییرات جهان اطراف ما دارند. با وجود این، پیامهایی در بین این نخبه ها وجود دارد که کمتر به گوش می رسد از جمله اینها زنان هستند. خود نمایی پایین آنها از کلیشه های منفی و تمایز بین زنان در حوزه رهبری نشأت می گیرد. زنان به گروه اجتماعی تعلق دارند که از لحاظ تاریخی و در حال حاضر از موقعیت های غیرمسلطی نسبت به مردان برخوردارند (هویت و سیمون، ۲۰۱۱).

محیط کار، خانه دوم برای اغلب مدیران مدیران و کارکنان است. امنیت مالی، پیوند عاطفی، عزت نفس، در یک سطح خیلی عمیق، غالب احساس ایشان از معنا و هدف را فراهم می کند. در محیط های کاری صرفاً مردان حضور ندارند بلکه زنان نیز حضور دارند. یک مؤسسه (شرکت) نمی تواند به حداکثر تولید، منفعت و عواید دست پیدا کند مگر اینکه متوجه باشد که از رده بالا تا پایین زنان و مردان را چگونه به کار گمارند (گوریان و انیس، ۲۰۰۸). در متون عمومی، افراد با موقعیت های مدیریتی غالباً به عنوان مردان یا زنان آلفا ترجمه می شوند. اصطلاح مرد آلفا اساساً از پژوهشهای مربوط به رفتار حیوانات ریشه گرفته است؛ و آن را برای تعیین حیوان مذکری که در یک دسته از هموعان خود که در رأس قرار داشته و در تولید مثل غالب است استفاده می شود. مقالات تحلیلی این اصطلاح را برای انسانها و حتی تعداد محدودتری برای زنان آلفا مورد بحث قرار داده اند. در کتابی اخیراً کنیدلی دختر آلفا را به عنوان زنی جوان که رهبر

تعیین شده است تعریف و اضافه کرده است که دختر آلفا، مستعد، برخوردار از انگیزه قوی و دارای اعتماد به نفس است. در تشریح بیشتر دختر آلفا، کیندلی اظهار می کند که بایستی از پیشرفت تحصیلی بالا، جایگاه رهبری و نشان دادن انگیزه پیشرفت بالا برخوردار باشند (وارد، پاپسن و دی پائولو، ۲۰۱۰). با توجه به آنچه گفته شده می توان خاطر نشان ساخت که زنان آلفا در واقع کسانی هستند که پدیده سقف شیشه ای را شکسته اند. سقف شیشه ای به عنوان موانع ساختگی و تصنعی تعریف می شود که مانع از رسیدن افراد واجد شرایط (خصوصاً زنان) به موقعیت های عالی در سازمان شان می شود (بوم گاتر و اشنایدر ۲۰۰۷). در واقع سقف شیشه ای به این پدیده اشاره دارد که در اغلب موارد زنان در سازمان هایی که به فعالیت مشغول هستند تا جای معینی به خوبی بالا می روند و سپس به نظر می رسد که یک مانع یا سقفی نامرئی وجود دارد که مانع پیشرفت آنان می شود (هاید، ۱۳۸۷).

علی رغم وجود موانع برای رهبری زنان، به نظر می رسد زنان آلفا در مقایسه با زنان غیرآلفا خودکارآمدی رهبری را در خود یافته اند. خود کارآمدی رهبری اینگونه تعریف می شود که یک شخص اعتقاد دارد که می تواند رهبری را به شیوه ای موفقیت آمیز به انجام رسانده و مجموعه ای از دستورات را برای تیم کاری اجرا کند و با زیردستان برای دستیابی به تعهدشان جهت تغییر اهداف روابطی را برقرار سازد (ویلانوا و سانچز، ۲۰۰۷). مفهوم خودکارآمدی بیش از سی سال پیش توسط باندورا (۱۹۹۷) مطرح شد. بر اساس نظریه شناختی اجتماعی باندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی به وسیله چهار عامل تعیین می شود

الف (تجربیات گذشته،

ب (مقایسه فرد با افرادی که مشابه وی هستند،

ج (ترغیب کلامی،

د (حالات روان شناختی و عاطفی .

علاوه بر این، خودکارآمدی پیامدها را به طور غیرمستقیم از طریق تأثیر مستقیم عواملی چون، پایداری، انگیزش، اضطراب، استقامت علاقه و تلاش تحت تأثیر قرار می دهد (باندورا، ۱۹۹۸؛ نقل از فلدمن، کیم و البوت، ۲۰۱۱). خودکارآمدی به باور شخص در مورد اینکه چگونه به خوبی می تواند در تغییر موفق باشد دلالت دارد. در نظام شناختی- اجتماعی باندورا، منظور از خودکارآمدی مفهومی است که به احساسات شایستگی و

کفایت شخصی در مورد انجام اعمالی که توان آن را در خود می‌بیند اشاره دارد (جعفری، شهیدی و عابدین، ۱۳۸۸).

بر اساس نظریه شناختی اجتماعی اشتغال برون، لذت و هاکت که بر اساس کار باندورا فرمول بندی شده است، خودکارآمدی منعکس کننده انتظارات یک فرد درباره عملکرد آینده در شرایط (بافت ها) خاص است (پاتریک، کار وانیلی، ۲۰۱۰). بر اساس نظریه شناخت اجتماعی اشتغال که باور به خودکارآمدی در موارد نظیر انتخاب شغل، توسعه فعالیت‌های شغلی، قابلیت‌های حرفه‌ای و عملکرد شغلی دارد، افراد سعی می‌کنند کارهایی را انجام دهند که درباره آن احساس شایستگی و اعتماد به نفس دارند و از کارهایی که نسبت به آنها بی اعتماد هستند اجتناب می‌کنند. لذا، نتیجه مسلم باور به خودکارآمدی بیشتر در فرد، سطح اطمینان بالاتر از توانایی‌های خود، اعتماد به نفس و اراده قوی تر خواهد بود (بارانی و زرافشان، ۱۳۸۸). با وجود این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خودکارآمدی با افزایش رفتارهای مربوط به حرفه و شغل در قبل از اشتغال زمینه عملکرد شغلی موفقیت آمیز را فراهم می‌کند و سپس با کاهش استرس شغلی، رضایت از زندگی و بهزیستی بیشتری برای افراد شاغل فراهم می‌آورد. زنان شاغل با خودکارآمدی بالا، رضایت از زندگی بیشتر گزارش داده اند (احدی، نریمانی، ابوالقاسمی و آسیایی، ۱۳۸۸) کارکنانی که خودکارآمدی افزایش یافته تری دارند، احتمال بیشتری دارد که برای تولید ایده‌ها و راه حل‌های ابتکاری برانگیخته شوند (جلیلیان و همکاران، ۱۳۸۹). خودکارآمدی یک مؤلفه مهم در انتخاب شغل است (کان، ۲۰۱۰). خودکارآمدی می‌تواند انتخاب شغل را در افراد پیش بینی کند (پاتریک، کار وانیلی، ۲۰۱۰). خودکارآمدی رفتار اجتماعی را نیز پیش بینی می‌کند (رادبو، ۲۰۰۶).

خودکارآمدی ظرفیت حل مسأله را در زنان افزایش می‌دهد (هافمن و اسکراو، ۲۰۰۹). خودکارآمدی با عزت نفس بالا ارتباط دارد (کاراداماس، ۲۰۰۶). با افزایش خودکارآمدی یک فرد، میزان تلاش و زمان برای صرف کردن روی یک تکلیف نیز افزایش می‌یابد، در نتیجه به عملکرد بالاتری منجر می‌شود (مورس و چانگ، ۲۰۰۹). اریکسون، بر اهمیت تعامل اجتماعی در بین نوجوانان و جوانان برای رشد بهنجار تأکید کرده است، خصوصاً اریکسون معتقد است جهت شکل گیری روابط و ارتباطات مؤثر با دیگران، جوانان بایستی که توانایی بالایی در احساس راحتی و اطمینان از ارتباط، تعامل و شکل گیری روابط با دیگران از جمله همسالان، معلمان و مربیان، سرپرست و شرکای

صمیمی کسب کنند. افراد با عزت نفس اجتماعی پایین به طور کلی نسبت به انتقاد و طرد، آسیب پذیر هستند و یا در تجارب زندگی روزانه اظهار بی کفایتی می کنند (گربت و کروچک، ۲۰۰۸).

عزت نفس اجتماعی یعنی درجه ارزیابی مثبت - منفی یک فرد که درباره عضویت خود در گروه های اجتماعی دارد و این ارزیابی مبتنی بر ارزشهای خود و درون دادهای خودش از دیگران و موقعیت های خاص است (مویدفر و همکاران، ۱۳۸۵). به نظر می رسد میزان بالای این متغیر در زنان زمینه پذیرش و ورود به موقعیت های رهبری را تسهیل کند.

با توجه به تغییرات در پارادیم های رهبری از الگوهای قدیمی به الگوهای جدید، رهبران از رأس به میانه یک شبکه (سازمان)، از خود اتکایی به اتکا بر روابط، از رقابتی بودن به مشارکت، از جدا بودن از زیر دستان به پیوند با زیر دستان، از مافوق بودن به خدمتگزاری، از دوری از احساس و هیجان به رهبری با جان و دل، از استفاده از افراد به مراقبت از افراد، از تفکر خطی به تفکر سیستمی، از خنثی بودن ارزش ها به ارزش محوری، تغییر موضع داده اند. از این رو احتمال افزایش حضور زنان در موقعیت های مدیریتی و رهبری را می توان انتظار داشت (ورهانس و مورلند، ۲۰۱۱). در نتیجه به کارگیری بیشتر زنان - بویژه زنان تحصیل کرده - در فعالیت های اقتصادی، فرهنگی و سایر زمینه های مرتبط با نظام اقتصادی و برنامه ریزی کشور و پیدا کردن راه حل هایی برای مبارزه با فقر و رسیدن به رفاه نسبی و توزیع عادلانه درآمد سرانه ضرورت دارد (توسلی، ۱۳۷۵؛ نقل از احمدی و روستا، ۱۳۹۰). پژوهش حاضر در راستای پاسخ به این سؤالات اجرا شد که آیا تفاوت معناداری بین خودکارآمدی و عزت نفس اجتماعی دانشجویان آلفا و غیرآلفا وجود دارد؟ و آیا خودکارآمدی و عزت نفس اجتماعی با آلفا بودن زنان همبستگی دارند؟.

فرضیه های پژوهش

- میزان خودکارآمدی و عزت نفس اجتماعی در دانشجویان دختر آلفا بالاتر از دانشجویان غیرآلفا است.
- بین آلفا بودن زنان با خودکارآمدی و عزت نفس اجتماعی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

روش

با توجه به متغیرهای موجود در پژوهش و عدم دستکاری آنها، این تحقیق در زمره پژوهش توصیفی و از نوع علی-مقایسه ای قرار می گیرد که به صورت مقطعی اجرا شده است. از جامعه آماری پژوهش که مشتمل بر کلیه دانشجویان دختران دانشگاه پیام نور کنگاور که در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ در مقطع کارشناسی مشغول به تحصیل بودند، ۳۰۰ نفر به صورت نمونه گیری سهمیه ای براساس رشته تحصیلی و با توجه به جدول مورگان و کرجسی با سطح اطمینان ۰/۹۵، انتخاب شدند. جهت اندازه گیری و مشخص شدن زنان آلفا، از پرسشنامه زنان آلفای وارد، پاپسون و دی پائولو (۲۰۱۰) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۴ ماده می باشد برای هر ماده این مقیاس، ۵ پاسخ پیشنهاد شده است که از کاملاً " مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً " موافقم (نمره ۵) تعلق می گیرد. نمره بالا بیانگر زنان آلفا و نمرات پایین بیانگر زنان غیر آلفا می باشد. این پرسشنامه سه زیر مجموعه دارد که: رهبری (۶ سؤال اول)، قدرتمندی (۴ سؤال بعدی)، و درونگرایی پایین (۴ سؤال آخر) را در زنان مورد سنجش قرار می دهد. در این پرسشنامه سؤالات ۳۰، ۲۹، ۲۶، ۲۳، ۲۱، ۲۰، ۱۹، ۱۸، ۱۶، ۱۴، ۱۱، ۱۰، ۹، ۲، ۱ دارای نمره معکوس هستند.

در پژوهش وارد پاپسون و دی پائولو مقدار آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه مذکور ۰/۸۷ بوده است، و در این پژوهش ضریب پایایی ۰/۷۳ به دست آمد. ضمناً پرسشنامه زنان آلفا توسط نویسنده دوم مقاله بر روی بیش از ۸۰۰ دانشجو در حال هنجاریابی است.

پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکارانش در سال ۱۹۸۲ ساخته شد این مقیاس که برای خودکارآمدی عمومی در نظر گرفته شده است دارای ۱۷ ماده می باشد. برای هر ماده این مقیاس ۱ تا ۵ امتیاز در نظر گرفته می شد (یعنی برای کاملاً " مخالفم یک نمره و کاملاً " موافقم ۵ نمره). نمرات بالا بیانگر خودکارآمدی قوی تر و نمرات پایین بیانگر خودکارآمدی ضعیف می باشد سؤالات شماره ۲، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۷ نمرات معکوس می گیرند بدین ترتیب بالاترین نمره خودکارآمدی در این مقیاس، ۸۵ و پایین ترین نمره ۱۷ می باشد.

شرر (۱۹۸۲) اعتبار محاسبه شده از طریق آلفای کرونباخ برای خودکارآمدی عمومی را ۰/۷۶ ذکر می کند. روایی این مقیاس از طریق روایی سازه به دست آمده است.

و در این پژوهش آلفای کرونباخ برابر با ۸۳٪ به دست آمد. پرسشنامه عزت نفس اجتماعی شامل ۳۱ ماده می باشد. نمرات بالا در این پرسشنامه نشان دهنده عزت نفس اجتماعی بالا است و نمرات پایین نشان دهنده عزت نفس اجتماعی ضعیف می باشد. لاوسون، مارشال، مک گراث، این پرسشنامه را که ابتدا شامل ۷۶ سؤال بود روی ۲۶۵ نفر از دانشجویان اجرا کردند که بعد از پالایش عاملی به ۳۱ آیتم کاهش یافت. هر ماده از این پرسشنامه در یک مقیاس ۷ درجه‌ای از کاملاً "مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً" موافقم (نمره ۷) درجه‌بندی شده است. سؤالات ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۶، ۲۹، ۳۰، ۳۱ و ۳۲ نمرات معکوس می گیرند. ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ در پژوهش موید فر و همکاران ۹۳٪ به دست آمد. در پژوهش انجام شده ضریب پایایی برابر با ۸۷٪ به دست آمد.

نتایج

برای تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش از شاخصهای آمار توصیفی شامل: تعداد، کمینه، بیشینه، میانگین و خطای انحراف استاندارد و روشهای آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون T مستقل استفاده و به کمک نرم افزار آماری SPSS-18 داده ها پردازش و تحلیل شدند.

جدول (۱) شاخص توصیفی متغیرهای پژوهش برای تمام شرکت کنندگان در پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	حداکثر	حداقل
آلفا (کلی)	۴۸/۶۰	۸/۴۹	۷۰	۲۸
رهبری	۱۹/۸۵	۳/۸۳	۴۰	۹
قدرت	۱۵/۲۸	۲/۷۷	۲۰	۵
درونگرایی پایین	۱۳/۴۷	۴/۷۶	۲۰	۴
خودکارآمدی	۶۱/۵۷	۹/۷۶	۸۴	۳۳
عزت نفس اجتماعی	۳۰/۰۵	۱/۶۷	۲۶۹	۶۵

براساس داده های جدول (۱) از میان زیرمقیاس های زنان آلفا بالاترین میانگین مربوط به زیرمقیاس رهبری می باشد و در بین تمام متغیرهای میانگین خودکارآمدی پژوهش بالاتر است.

با توجه به سطح اندازه گیری متغیرها و مقایسه میانگین دو گروه مستقل از یکدیگر، روش آماری T مستقل جهت تجزیه و تحلیل داده ها به کارگرفته شد که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲- آزمون T مستقل جهت مقایسه میانگین نمرات زنان آلفا و غیر آلفا در متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	تفاوت میانگین دو گروه	درجه آزادی	آماره T	P-value سطح معناداری
خودکارآمدی	زنان آلفا	۵۷/۹۷	۷/۷۱	۳۹۸	۷/۴۱	۰/۰۰۱
	غیر آلفا	۶۵/۶۸				
عزت نفس اجتماعی	آلفا	۵۶/۵۷	۲۸/۵۶	۳۹۷	۹/۳۰	۰/۰۰۱
	غیر آلفا	۲۸/۰۱				

داده های به دست آمده از جدول (۲) حاکی از آن است که زنان آلفا در هر دو متغیر خود کارآمدی و عزت نفس اجتماعی میانگین نمرات شان به طور معناداری ($P < 0/05$) بالاتر است. در جدول (۳) ماتریس همبستگی میان متغیرها نمایش داده شده است.

جدول ۳- ماتریس همبستگی بین متغیرها

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	زنان آلفا	۱	-۰/۷۵	-۰/۶۵	-۰/۷۹	-۰/۵۶	-۰/۵۳
۲	رهبری	-۰/۷۵	۱	-۰/۳۸	-۰/۳۱	-۰/۴۰	-۰/۳۶
۳	توانمندی	-۰/۶۵	-۰/۳۸	۱	-۰/۲۸	-۰/۴۵	-۰/۵۱
۴	درون گرایی پایین	-۰/۷۹	-۰/۳۱	-۰/۲۸	۱	-۰/۴۲	-۰/۳۶
۵	خودکارآمدی	-۰/۵۶	-۰/۴۰	-۰/۴۵	-۰/۴۲	۱	-۰/۴۵
۶	عزت نفس اجتماعی	-۰/۵۳	-۰/۳۶	-۰/۵۱	-۰/۳۶	-۰/۴۵	۱

همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنا دار است

بحث و نتیجه گیری

جنبش زنان در دهه ۱۹۶۰ به عنوان اعتراض علیه رهبری غلبه یافته مردان در آموزش، مراقبت های بهداشتی، سیاست و تجارت آغاز شد. اساس اعتراض انتقاد اجتماعی عمیق و ریشه داری به الگوهای سلسله مراتب رهبری و تلاش برای فراهم آوردن بازنگری بود (ورهانس و مرلند، ۲۰۱۱). افرادی دارای اضطراب اجتماعی در انجام رفتارهای مناسب در موقعیت های اجتماعی احساس ناتوانی می کنند و تصور می کنند که دیگران ارزیابی منفی از آنها دارند. تلاش در راستای افزایش خودکارآمدی می تواند در کاهش اضطراب اجتماعی مؤثر باشد (خیر و همکاران، ۱۳۸۷).

اگر زن ها به عنوان رهبران مشروع پذیرفته نشوند، در این صورت کارآیی آنها در همه انواع رهبری، هم رسمی و هم غیر رسمی، محدود خواهد شد (هوگو وارد، ۲۰۰۷). به خاطر نقش های جنسیتی، رفتارهای مشابه ارائه شده در زنان و مردان علی رغم شباهت رفتاری متفاوت ادراک می شود و این یکی از دلایل تفاوت در نتایج به دست آمده است (جانسون و همکاران، ۲۰۰۸). نیمی از مردان و یک چهارم زنان تمایل به قرار گرفتن در موقعیت های بالای مدیریتی را از خود نشان می دهند. با وجود این زنانی که موفق به شکستن سقف شیشه ای می شوند هنگامی که حمایت زنان موفق در مدیریت را طلب می کنند عملاً چنین حمایتی وجود ندارد. این پدیده را سندرم ملکه رنبور می نامند. به طور خاص، زمانی که زنان در رأس قرار می گیرند زنان دیگر اشتیاقی برای شکستن سقف شیشه ای راه آنها را نشان نمی دهند (بوم گارتر و اشنايدر، ۲۰۰۷). بر این اساس زنان تمایل دارند که زیر دست مردان باشند تا رهبری یک زن را تحمل کنند. براساس نظر بتتز و فیتز گرال (۱۹۹۷): نقل از ال- دارماکی، ۲۰۱۰، زنان تمایل دارند که خودکارآمدی پایین تری را احساس کنند. عواملی چون فرهنگ، خرده فرهنگ (نژاد و مذهب) و عوامل خانوادگی در این زمینه نقش دارد.

یافته های این پژوهش نشان می دهد که میانگین نمرات دانشجویان آلفا به طور معناداری بالاتر از دانشجویان غیرآلفاست (جدول ۲). همچنین همبستگی مثبت و معناداری بین آلفا بودن و زیرمقیاس های آن با خودکارآمدی و عزت نفس اجتماعی وجود دارد (جدول ۳). براین اساس پیشنهاد می شود که در تصدی رهبری مشاغل و در سازمان ها با شناسایی زنان آلفا امکان بهره گیری از توانمندی آنها را مورد ملاحظه قرارداد. افزایش سریع زنان متقاضی کار و فارغ التحصیلی تعداد کثیری از این زنان، زمینه را برای

بازنگری در الگوهای سنتی رهبری که صرفاً متمرکز بر رهبری مردان بوده است، فراهم می‌آورد. کمبود منابع و متون علمی که رهبری زنان را مورد بررسی قرار داده باشند، پژوهش در این زمینه را با محدودیت مواجه می‌کند که پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نبوده است و چشمگیربودن این محدودیت زمانی که ادبیات پژوهشی داخلی مدنظر قرار بگیرد. پژوهشگران آتی خصوصاً دانشجویان رشته‌های مدیریت، روانشناسی صنعتی و سازمانی و علاقه‌مندان به روانشناسی تفاوت فردی و اجتماعی همچنین پژوهشگران متمرکز بر مطالعات زنان می‌توانند بررسی متغیرهای مختلفی را در زنان آلفا که سقف شیشه‌ای را شکسته‌اند و در مدیریت و رهبری سازمان‌ها مشغول هستند، انجام دهند و متغیرهای مرتبط با سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی آنان را مورد بررسی قرار دهند.

منابع:

- احدی، بتول. نریمانی، محمد. ابوالقاسمی، عباس و آسیایی، مریم (۱۳۸۸)، بررسی ارتباط هوشی هیجانی، سبک اسناد و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در زنان شاغل، مطالعات روان شناسی و تربیتی دانشگاه فردوسی، دوره ۱۰، شماره ۱: ۱۲۷-۱۱۷
- احمدی، س و روستا، ل (۱۳۹۰)، بررسی مقایسه‌ای فرهنگ کار زنان و مردان ف فصلنامه‌ی زن و جامعه، سال ۲، شماره ۲: ۵۸-۳۹
- بارانی، شهرزاد. و زر افشانی، کیومرث (۱۳۸۸)، بررسی تاثیر نگرش نسبت به کارآفرینی، هنجارهای جامعه و باور به خودکارآمدی در پیش بینی نیت کار آفرینانه دانشجویان مدیریت و آبادانی روستاها در دانشگاه پیام نور کرمانشاه مجله تحقیقات و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲-۴۰، شماره ۳: ۹۹-۹۱
- جعفری، مصطفی، شهیدی، شهریار و عابدین، علیرضا (۱۳۸۸)، مقایسه اثر بخشی درمان‌های فرانتزری و شناختی- رفتاری بر بهبود خودکارآمدی پرهیز در نوجوانان پسر وابسته به مواد. تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۷، شماره ۱: ۱۲-۱
- جلیلیان، حمید.مرادی، مرتضی و کاکایی ماوایی، حسین (۱۳۸۹)، رهبری تحول گرا و خلاقیت کارکنان. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۷، شماره ۳۲: ۷۲-۵۹
- خیر، محمد. استوار، صغری. لطیفایان، مرتضی. تقوی، محمدرضا و سامانی، سیامک (۱۳۸۷)، اثر واسطه‌گی توجه متمرکز برخورد و خودکارآمدی اجتماعی بر ارتباط میان اضطراب اجتماعی و سوگیریهای داوری، مجله روانپزشکی و روان شناسی بالینی ایران، سال چهاردهم، شماره ۱: ۳۲-۲۴.
- رضاییان، علی. اسمعیلی گیوی، حمیدرضا و ابراهیمی، عباس (۱۳۸۸)، آرایه الگوی شکل گیری رهبری کاربزماتیک در سازمان از دیدگاه مدیریتی و برنامه ریزی راهبردی. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳: ۵۰-۳۵.
- مويفر، همام. آقامحمدیان شعریاف، حمیدرضا و طباطبایی، سیدمحمود (۱۳۸۶)، رابطه سبک های دلبستگی و عزت نفس اجتماعی. مطالعات روانشناختی، دوره سوم، شماره یک و دو: ۶۲-۷۱
- هاید، شیبیلی (۱۳۸۷)، روان شناسی زنان (ترجمه اکرم خسته) . چاپ دوم، تهران: انتشارات ارجمند

- Al-Darmaki, F.(2010), Relationships between Career Counseling Attitudes and Self-Esteem and Self-Efficacy among Emirate University Students. *Journal of Career Development*, 0:1-19
- Baumgartner, M. Schneider, D.(2010), Perceptions of Women in Management: A Thematic Analysis of Razing the Glass Ceiling. *Journal of Career Development*, 37(2): 559-576

-
- Can, G.(2010), Development of the elementary school counselor self-efficacy Scale. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9: 1158–1161
 - Chin, J. Lott, B. Rice, J. Hucles, J.(2007), *Women and Leadership Transforming Visions and Diverse Voices*. USA, Blackwell Publishing
 - Feldman, E. Kim, J. Elliott, S. (2011), The Effects of Accommodations on Adolescents' Self-Efficacy and Test Performance. *The Journal of Special Education*, 45(2): 77-88
 - Gorbett, K. Kruczek, Th. Family Factors Predicting Social Self-Esteem in Young Adults. *The Family Journal*.(2008); 16:58-65
 - Gurian, M. Annis, B.(2008), *Leadership and the Sexes, using gender science to create success in businesses*, published by Jossey-Bass
 - Hoffman, B. Schraw G.(2009),The influence of self-efficacy and working memory capacity on problem-solving efficiency .*Learning and Individual Differences* 19: 91–100
 - Hogue, M .Lord, R.(2007), multilevel, complexity theory approach to understanding gender bias in leadership. *The Leadership Quarterly*, 18: 370–390
 - Hoyt, C. Simon, S. (2011), Female Leaders: Injurious or Inspiring Role Models for Women? *Psychology of Women Quarterly*35, (1): 143-15
 - Johnson, S. Murphy, S. Zewdie, S. Richard, R. (2008), the strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,106:39–60
 - Karademas, V.(2006), Self-efficacy, social support and well-being the mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40:1281–1290
 - Moores, T .Chang, J. (2009), Self-efficacy, overconfidence, and the negative effect on subsequent performance: A field study. *Information & Management*, 46: 69–76

-
- Patrick, L.Care, E. Ainley, M. (2010), the Relationship between Vocational Interests, Self-Efficacy, and Achievement in the Prediction of Educational Pathways. *Journal of Career Assessment*, 19(1): 61-74
 - Rodebaugh, T.(2006), Self-efficacy and social behavior. *Behaviour Research and Therapy*, 44: 1831-1838
 - Villanueva, J.Sánchez, J. (2007), Trait Emotional Intelligence and Leadership Self-Efficacy: Their Relationship with Collective Efficacy. *The Spanish Journal of Psychology*,(10)2:349-357
 - Ward, R. Popson, H. DiPaolo, D. (2010), Defining the Alpha Female: A Female Leadership Measure. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3): 309 -320
 - WERHANE, P .Morland, M. (2011), *Leadership, Gender, and Organization*. USA, Springer Dordrecht Heidelberg