

بررسی موانع ارتقای شغلی زنان و اثر آن بر بهره‌وری بررسی موردی: زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف

حبیب‌الله زنجانی^۱

فاطمه آبرون^۲

تاریخ پذیرش: 1392/11/17

تاریخ تصویب: 1393/01/31

چکیده

به رغم حضور مؤثر بانوان در مقاطع تحصیلی عالی و احراز شایستگی‌های عمومی، هنوز تعداد زنانی که توانسته‌اند در سطوح عالی مدیریتی منصوب شوند، بسیار اندک است. با وجود آنکه شاهد اشتیاق زنان برای حضور پر رنگ‌تر در عرصه‌های مختلف هستیم، هنوز حضور زنان در استفاده از فرصت‌های استخدامی و دستیابی به سطوح بالاتر شغلی ناچیز و تعداد زنانی که توانسته‌اند در سطوح عالی مدیریتی منصوب شوند، بسیار اندک است. این پژوهش سعی در شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد موانع ارتقای شغلی دارد. این تحقیق با اتخاذ ماهیتی توصیفی پیمایشی از طریق تحلیل همبستگی به بررسی شاخص‌های مؤثر بر شکل‌گیری موانع ارتقاء شغلی زنان، شامل موانع سازمانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی در سازمان‌ها و اثر آن بر بهره‌وری می‌پردازد. جامعه آماری از میان بانوان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف در نظر گرفته شده است، با نمونه‌گیری تصادفی و استفاده از پرسشنامه به اخذ دیدگاه‌شان اقدام شد. نتایج حاصل نشان داد که از بین متغیرهای مستقل تحقیق، موانع اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، بیولوژیکی، سازمانی و روان‌شناختی؛ موانع بیولوژیکی با ۴۸/۱ درصد بالاترین تأثیر و موانع سازمانی با ۱۱/۲ درصد کمترین تأثیر را بر نداشتن ارتقای شغلی می‌گذارد. نتایج تحلیل همچنین نشان داد که بین ارتقای شغلی با بهره‌وری همبستگی معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: ارتقای شغلی، موانع سیاسی، موانع سازمانی، موانع اقتصادی، موانع اجتماعی، موانع فرهنگی، بهره‌وری.

^۱ - عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

^۲ - دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته مطالعات زنان - زن و خانواده - دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

Email: lilyabron@yahoo.com

مقدمه

در بسیاری از موارد که زنان در خارج از خانواده به کار اشتغال دارند، همواره از شرایطی برابر با مردان برخوردار نیستند. زنان در بخش خدمات و صنایع سبک و ظریف بخش مهمی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند، اما از یک سو به ندرت به مشاغل بالای مدیریت دست می‌یابند. هنوز اصل مزد مساوی در برابر کار با ارزش مساوی در بسیاری از نقاط جهان رعایت نمی‌گردد. هر چند که اسناد بین‌المللی زیادی تصویب شده اما در عمل هنوز نابسامانی‌های بسیاری وجود دارد. در نظام سرمایه‌داری نهضت زنان متقاضی و مدافع شغل مخصوصاً برای زنان مجرد است. مسؤولیت‌های خانواده و فراهم کردن شرایط زندگی بر دوش زنان است و با رشد شهرنشینی زنان می‌توانند در صورت خواستن هزینه بیشتری صرف کنند و علی‌رغم داشتن فرزند به کار حرفه‌ای خود ادامه دهند. (الیزابت پفایل، ۱۹۶۹: ۱۴۲)

در بسیاری از کشورها شمار زیادی از زنان در بخش خدمات اجتماعی و بهداشت به کار اشتغال دارند ولی حتی در این مشاغل نیز زن‌ها در سطح پایین‌تر شاغل هستند و سطوح بالاتر در اختیار مردان است. موانعی چند بر سر راه زنان وجود دارد که گاهی مانع ارتقای شغلی آنان می‌شود. موانع اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و سازمانی از جمله این موانع هستند.

زنان توانایی و شایستگی لازم را برای انجام پست‌های کلیدی مثل مدیریت را دارند ولی ساختار اجتماعی و محیطی، نگرش مردسالاری بینش عمومی، باورهای ذهنی غلط، تعارض نقش خانوادگی و اجتماعی، مانع از ارتقای آنان به سطوح شغلی بالاتر می‌شود. (پاملا آبوت و کلر والاس^۱، ۱۳۸۰: ۵۶) منظور از ارتقای شغلی در این تحقیق دسترسی زنان در احراز پست‌های کلیدی تر و و عرصه‌های مدیریتی است. فرهنگ حاکم بر جامعه نقش مؤثر در محدود کردن فرصت‌های شغلی زنان جهت حضور در برنامه‌ریزی‌ها را دارد. برخی از فعالیت‌ها ماهیتاً به گونه‌ای هستند که زنان فکر می‌کنند که قادر به انجام آن نمی‌باشند. مشاغلی که نیاز به صرف ساعات کار بیشتر و حضور در جلسات را دارند، برای آنها مناسب نبوده و زنان امکان اشتغالشان در این گونه مشاغل محدود است. (مرکز امور مشارکت زنان، ۱۳۸۰: ۱۸) برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیضات و در نتیجه توسعه بهتر و کاملتر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت نمایند.

اما در مورد بهره‌وری نیز باید گفت که بهره‌وری مجموع کارایی و اثربخشی است و منظور از کارایی همان نسبت برونداد به دورنداد است. (غلامرضا خاکی، ۱۳۸۲: ۳۹) تأکید بر جنبه‌های بهره‌وری به معنای این است که انسان و قابلیت‌های او باید به عنوان مرکز و کانون توجهات قرار گیرد، چون کیفیت نیروی انسانی خصوصاً روحیه و انگیزه‌ی او و ویژگی‌های روانی‌اش می‌باشد که بیشترین تأثیر را در افزایش بهره‌وری خواهد داشت. بهره‌وری نیروی انسانی به وسیله شاخص‌های رضایت شغلی، تعهد سازمانی و خلاقیت مشخص می‌شود:

¹Abbott Pamela and Claire Wallace.

- رضایت شغلی یعنی میزان احساس موفقیت و خشنودی در شغل، مناسب بودن روش برخورد مدیر با کارکنان، مناسب بودن روش برخورد همکاران و زیردستان با یکدیگر... می‌باشد.

- تعهد سازمانی یعنی میزان علاقه‌مندی فرد به تلاش بیش از حد انتظار برای همیاری و کمک به موفقیت سازمان، احساس وفاداری فرد به سازمان، میزان افتخار فرد برای ماندن یا استفاده از سازمان می‌باشد.

- خلاقیت یعنی میزان تلاش فرد برای حل مسائل و مشکلات، توانایی فرد برای پیش بینی راه حل مسأله‌ها، صرف وقت برای خلق ایده‌های جدید و طرح‌های جدید می‌باشد. (هادی، ۱۳۸۵: ۱۸ و ۳۰)

در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیت‌های مختلف اعم از اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسان‌ها برقرار نگردیده است و فرآیند توسعه آن گونه که انتظار داشته‌اند موفق نبوده است. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد دوشادوش یکدیگر مسؤلیت توسعه و بهره‌وری را بر عهده بگیرند.

از سوی دیگر کسب مشاغل مدیریتی توسط زنان علاوه بر آن که زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزدهای نابرابر، فرصت‌های آموزشی حرفه‌ای نابرابر، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی و امکانات نابرابر در ارتقای شغلی توانا تر می‌کند، سبب بالا رفتن اعتماد به نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می‌شود که کل جامعه از آن منتفع خواهد شد. لذا پژوهش حاضر از یک طرف با شناسایی ابعاد دیگری از موانع ارتقای شغلی زنان که قبلاً مورد توجه قرار نگرفته می‌تواند به معرفی آنها پرداخته و از طرف دیگر با شناسایی این موانع می‌توان راه‌حلهایی را برای برطرف کردن آنها در سطح سازمان و افزایش بهره‌وری ارائه داد تا زمینه‌ای برای اقدام عملی فراهم گردد.

طبق نظریه منطقه حائله همچنانکه وجود تحرک زیاد پیرامون مرز میان کارگران یدی و غیر یدی می‌تواند مانع تحرک گسترده‌تر شود، تجمع زنان در کارهای ساده منطقه حائلی است که جلوی تحرک اجتماعی آنان را می‌گیرد و درون هر طبقه زنان سطوح پایین‌تر را اشغال می‌کنند و نقش حائل را در برابر تنزل مردان را بازی می‌کنند.

بسیاری از مدیران زنان را برای شغل‌های کم‌اهمیت با پرداخت دستمزد کمتر استخدام می‌کنند. توزیع پست‌های سازمانی به گونه‌ای است که به مردها نقش‌های کلیدی داده می‌شود و زنان بیشتر کارهای خدماتی انجام می‌دهند. تحرک شغلی به دو گونه است: تحرک عمودی (صعودی)^۴ به معنای حرکت به بالا یا پایین نردبان اجتماعی - اقتصادی که صعودی است و حرکت در جهت عکس که نزولی^۵ است. اگرچه تحرک نزولی کمتر از تحرک صعودی معمول است. اما هنوز پدیده‌ی گسترده‌ای است. بیش از ۲۰ درصد مردان در انگلستان دارای تحرک میان نسلی نزولی هستند.

^۴. Upward mobility

^۵. Downward mobility

در قشر بندی اجتماعی نه تنها باید اختلافات بین موقعیت‌های اقتصادی یا مشاغل را در نظر بگیریم بلکه باید رخدادهای مربوط به افرادی که آنها را اشغال کرده‌اند نیز مورد دقت قرار گیرد. (چاپچی، ۱۳۸۷: ۳۰) زنان پس از آنکه چند سالی را در بزرگ کردن کودکان صرف می‌کنند، بعداً به نیروی کار مزدبگیر باز می‌گردند، اما غالباً در سطحی پایین‌تر از قبل که کار خود را ترک کردند. به عنوان مثال در کارهای پاره‌وقت که دستمزد کمی دارند. این وضعیت در حال تغییر است اگرچه نه با سرعتی که بسیاری ممکن است خواهان آن باشند. (آنتونی گیدنز، ۱۳۸۷: ۲۶۴) پس طبق نظریه تحرک وارونه (موازنه منفی) می‌توان موانع اقتصادی را تبیین کرد.

نظریه سقف شیشه‌ای یکی از موانع فرضی که بر سر راه مدیران زن برای دستیابی به مقاطع عالی شغلی در بخش‌های خصوصی، دولتی و یا سیاسی در سراسر دنیا وجود دارد. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد سقف شیشه‌ای بسیاری از زنان را از بالا رفتن به سوی پست‌های مدیریت و رهبری باز می‌دارد. سقف شیشه‌ای نگرش‌ها و تعصب‌های منفی است که مانع از آن می‌شود که زنان در گروه‌های اقلیت و رای یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی بروند. یک سوم زنان شاغل در پست‌های منشی‌گری، یک چهارم دیگر در حوزه‌های مراقبت‌های بهداشتی، آموزشی، تولید مواد غذایی هستند. حتی در این شغل‌ها به طور سنتی زنانه نیز زنان پست‌های کلیدی را در ارتباط با شغلشان ندارند.

فرض اصلی در نظریه‌های جنسیتی این است که موقعیت زنان در بازار کار و خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از نظام کلی اجتماعی است که در آن، زنان تابع مردانند. یک موضوع کلیدی در تئوری‌های جنسیت، اختصاص کار خانگی (به ویژه مراقبت کودک) بر عهده زن‌هاست. مردان افرادی حقیقی و مدیرانی جنسیت خنثی هستند، اما زنان مدیرانی جنسیتی توصیف می‌شوند. به زنان این فرصت داده می‌شود که از بین کار و منزل دست به انتخاب بزنند. مخصوصاً اگر مادر باشند پس باید خود را فدای خانواده کنند. جوامع پیشرفته صنعتی همانند سایر کشورهای در حال توسعه هنوز دچار این باورند که زنان برای مدیریت عالی، بسیار احساساتی و یا غیرمنطقی بوده و برای مدیریت مناسب نیستند. (اسدی عراقی به نقل از احمدی، ۱۳۸۴: ۴۶) نظریه‌های جنسیتی فمینیستی می‌تواند موانع فرهنگی و اجتماعی را تبیین نماید.

مدیران غالباً بدنبال یافتن راه‌های کاهش بی‌تفاوتی کارکنان در سازمان‌ها و افزایش سطح مشارکت آنها در حل مشکلات سازمانی یا علت ایجاد رقابت‌های ناسالم و احساس دوگانگی بین فرد و سازمان و اصطکاک منافع می‌باشد. نظریه برابری در این مورد بحث می‌کند که افراد موقعیت خود را با سایرین در بخش‌های دیگر سازمان و یا حتی در سایر سازمان‌ها ارزیابی می‌کنند و در نتیجه ممکن است احساس برابری یا نابرابری کنند. در تحقیق حاضر، این در مورد زنان صدق می‌کند که با وجود تلاش و کوشش نمی‌توانند همسطح مردان قرار گیرند و این انگیزه را از زنان کارمند می‌گیرد. نظریه‌های انتظار - جذابیت در مورد ایجاد انگیزش در محیط کار است و اینکه رابطه بین تلاش و عملکرد فرد که احتمالاً به عملکرد مشخصی می‌انجامد. نظریه هستی - وابستگی - رشد که مربوط به سه عامل نیاز به کسب موفقیت، نیاز به کسب قدرت و اعمال آن و نیاز به تعلق است و این سه عامل انگیزشی برای افراد می‌باشد. انگیزه عبارت است از هر نوع محرک درونی یا بیرونی که مبتنی بر نیاز است. انگیزه‌ها در دو

سطح فردی و میان فردی عمل می‌کند تا انسان را به فعالیت یا رفتار خاصی هدایت کند. حدود پاسخ یا واکنش انسان را در برابر محرک یا محرکات تعیین نماید. (پالس هرسی و کنت بلانچارد، ترجمه‌ی علی علاقه بند، ۱۳۸۵: ۱۸).

اهداف تحقیق

کمک به رفع تبعیض جنسیتی زنان از نظر اشتغال
کمک به بهره‌وری بیشتر دانشگاه
شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان برای رسیدن به پست‌های مدیریتی
شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش بهره‌وری
ارائه راهکارها و پیشنهادهایی جهت افزایش بهره‌وری
ارائه راهکارهایی برای تغییر نگرش و باورها نسبت به زنان در عرصه مدیریتی

جامعه آماری در پژوهش حاضر عبارت است از کلیه زنان کارمند دانشگاه صنعتی شریف که ۳۱۴ نفر می‌باشد
در این تحقیق جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد و به علت محدود بودن حجم نمونه تعداد ۳۰۰ پرسشنامه پخش گردید.

برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.
ابتدا برای ارزیابی اعتبار ابزار اندازه‌گیری این تحقیق، پرسشنامه‌ای با تعداد سؤال‌هایی که برای هر فرضیه در نظر گرفته شده بود، تهیه شد و جهت به دست آوردن پایایی تحقیق از آزمون آلفا استفاده گردید. ضریب آلفای کرونباخ کل گویه‌ها برابر $0/86$ به دست آمد که نشان دهنده روایی پرسشنامه است و از نظر آماری معنادار محسوب می‌شود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

با استفاده از نرم افزار SPSS به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد. در این مقاله، نتایج براساس آمار استنباطی بررسی گردید.
تحلیل یافته‌ها در دو بخش انجام شد. ابتدا آمار توصیفی جهت مرتب کردن اطلاعات استفاده گردید و در بخش دوم تحلیل آماری صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهشی باتوجه به ماهیت آنها از آزمون t-test و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌های استنباطی

فرضیه اول: بین موانع اقتصادی و نداشتن ارتقای شغلی زنان رابطه وجود دارد.

بررسی موانع ارتقای شغلی زنان و اثر آن بر بهره‌وری
 بررسی موردی: زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف

جدول ۱- خلاصه تحلیل رگرسیون نداشتن ارتقای شغلی زنان از طریق موانع اقتصادی

شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری (Sig)
اثر رگرسیون	۸۷۵۰	۱	۸۷۵۰		
اثر باقیمانده	۱۸/۱۰۴	۲۰۰	۰/۰۹۱	۹۶/۶۶۴	۰/۰۰۱
جمع	۲۶/۸۵۵	۲۰۱			

جدول ۲ متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

مدل	ضریب بتا		ضریب بتای استاندارد	
	B	خطای معیار	Beta	T
مقدار ثابت	۱/۸۹۳	۰/۱۲۱		۱۵/۶۸۸
موانع اقتصادی	-۰/۳۷۲	۰/۰۳۸	-۰/۵۷۱	۹/۸۳۲

اطلاعات جدول ۱ مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=۹۶/۶۶۴$ و $df=۱$ و ۲۰۰) موانع اقتصادی در نداشتن ارتقای شغلی زنان معنادار ($p<۰/۰۰۱$) است. به این ترتیب نتایج تحلیل و همچنین میزان بتای جدول ۲ نمایانگر این نکته است که بین موانع اقتصادی با نداشتن ارتقای شغلی زنان همبستگی مثبت معناداری ($p<۰/۰۰۱$) وجود دارد. با این برآورد، فرضیه‌ی اول پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: بین موانع فرهنگی و نداشتن ارتقای شغلی زنان رابطه وجود دارد.

جدول ۳- خلاصه تحلیل رگرسیون نداشتن ارتقای شغلی زنان از طریق موانع فرهنگی

شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری (Sig)
اثر رگرسیون	۶/۴۹۵	۱	۶/۴۹۵		
اثر باقیمانده	۲۰/۳۵۹	۲۰۰	۰/۱۰۲	۶۳/۸۰۹	۰/۰۰۱
جمع	۲۶/۸۵۵	۲۰۱			

جدول ۴ متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

مدل	ضریب بتا		ضریب بتای استاندارد	
	B	خطای معیار	Beta	T
مقدار ثابت	۱/۴۴۳	۰/۲۰۴		۷/۰۸۰
موانع فرهنگی	-۰/۴۴۶	۰/۰۵۶	-۰/۴۹۲	۷/۹۸۸

اطلاعات جدول ۳ مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=۶۳/۸۰۹$ و $df=۱$ و ۲۰۰) موانع فرهنگی در نداشتن ارتقای شغلی زنان معنادار ($p<۰/۰۰۱$) است. به این ترتیب نتایج تحلیل و همچنین میزان بتای جدول ۴ نمایانگر این نکته است که بین موانع فرهنگی با نداشتن ارتقای شغلی زنان

همبستگی مثبت معناداری ($p < 0/001$) وجود دارد. با این برآورد، فرضیه‌ی دوم پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: بین موانع اجتماعی و نداشتن ارتقای شغلی زنان رابطه وجود دارد.
جدول ۵ خلاصه تحلیل رگرسیون نداشتن ارتقای شغلی زنان از طریق موانع اجتماعی

شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F میزان	سطح معنی داری (Sig)
اثر رگرسیون	۱۲/۲۰۱	۱	۱۲/۱۲۰۱		
اثر باقیمانده	۱۴/۶۵۴	۲۰۰	۰/۰۷۳	۱۶۶/۵۲۴	۰/۰۰۱
جمع	۲۶/۸۵۵	۲۰۱			

جدول ۶ متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

مدل	ضریب بتا		T	معنی داری
	B	خطای معیار		
مقدار ثابت	۱/۹۹۶	۰/۰۸۵	۲۳/۵۸۲	۰/۰۰۰
موانع اجتماعی	۰/۳۶۲	۰/۰۲۸	۱۲/۹۰۴	۰/۰۰۰

اطلاعات جدول ۵ مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=166/524$ و $df=1$ و 200) موانع اجتماعی در نداشتن ارتقای شغلی زنان معنادار ($p < 0/001$) است. به این ترتیب نتایج تحلیل و همچنین میزان بتای جدول ۶ نمایانگر این نکته است که بین موانع اجتماعی با نداشتن ارتقای شغلی زنان همبستگی مثبت معناداری ($p < 0/001$) وجود دارد. با این برآورد، فرضیه‌ی سوم پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: بین موانع سیاسی و نداشتن ارتقای شغلی زنان رابطه وجود دارد.

جدول ۷ خلاصه تحلیل رگرسیون نداشتن ارتقای شغلی زنان از طریق موانع سیاسی

شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F میزان	سطح معنی داری (Sig)
اثر رگرسیون	۴/۱۴۶	۱	۴/۱۴۶		
اثر باقیمانده	۲۲/۷۰۹	۲۰۰	۰/۱۱۴	۳۶/۵۱۵	۰/۰۰۱
جمع	۲۶/۸۵۵	۲۰۱			

جدول ۸ متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

مدل	ضریب بتا		T	معنی داری
	B	خطای معیار		
مقدار ثابت	۲/۵۶۵	۰/۰۸۵	۳۰/۰۷۹	۰/۰۰۰
موانع سیاسی	۰/۲۱۰	۰/۰۳۵	۶/۰۴۳	۰/۰۰۰

اطلاعات جدول ۷ مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=36/515$ و $df=1$ و 200) موانع سیاسی در نداشتن ارتقای شغلی زنان معنادار ($p < 0/001$) است. به این ترتیب نتایج تحلیل و همچنین میزان بتای جدول ۸ نمایانگر این نکته است که بین موانع سیاسی با نداشتن ارتقای شغلی زنان

بررسی موانع ارتقای شغلی زنان و اثر آن بر بهره‌وری
 بررسی موردی: زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف

همبستگی مثبت معناداری ($p < 0.001$) وجود دارد. با این برآورد، فرضیه‌ی چهارم پژوهش تأیید می‌گردد. فرضیه پنجم: بین موانع سازمانی و نداشتن ارتقای شغلی زنان رابطه وجود دارد.

جدول ۹ خلاصه تحلیل رگرسیون نداشتن ارتقای شغلی زنان از طریق سازمانی

شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F میزان	سطح معنی‌داری (Sig)
اثر رگرسیون	۳/۰۳۱	۱	۳/۰۳۱		
اثر باقیمانده	۲۳/۸۲۳	۲۰۰	۰/۱۱۹	۲۵/۴۴۹	۰/۰۰۱
جمع	۲۶/۸۵۵	۲۰۱			

جدول ۱۰ متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

مدل	ضریب بتا		ضریب بتای استاندارد		T	معنی‌داری
	B	خطای معیار	Beta			
مقدار ثابت	۲/۴۵۷	۰/۱۲۲			۲۰/۱۲۲	۰/۰۰۰
موانع سازمانی	۰/۲۱۰	۰/۰۴۲	۰/۳۳۶		۵/۰۴۵	۰/۰۰۰

اطلاعات جدول ۹ مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده ($f = 25/449$ و $df = 1$ و 200) موانع سازمانی در نداشتن ارتقای شغلی زنان معنادار ($p < 0.001$) است. به این ترتیب نتایج تحلیل و همچنین میزان بتای جدول ۹ نمایانگر این نکته است که بین موانع سازمانی با نداشتن ارتقای شغلی زنان همبستگی مثبت معناداری ($p < 0.001$) وجود دارد. با این برآورد، فرضیه‌ی پنجم پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه ششم: بین ارتقای شغلی کارکنان زن با بهره‌وری کارکنان زن رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱ خلاصه تحلیل رگرسیون بهره‌وری کارکنان زن از طریق ارتقای شغلی کارکنان زن

شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F میزان	سطح معنی‌داری (Sig)
اثر رگرسیون	۰/۷۸۹	۱	۰/۷۸۹		
اثر باقیمانده	۴۱/۶۵۲	۲۰۰	۰/۲۰۸	۳/۷۹۸	۰/۰۵۳
جمع	۴۲/۴۴۲	۲۰۱			

جدول ۱۲ متغیری که وارد معادله‌ی رگرسیون شده است

مدل	ضریب بتا		ضریب بتای استاندارد		T	معنی‌داری
	B	خطای معیار	Beta			
مقدار ثابت	۳/۲۵۰	۰/۲۷۱			۱۱/۹۷۳	۰/۰۰۰
ارتقای شغلی	۰/۱۷۱	۰/۰۸۸	۰/۱۳۶		۱/۹۴۷	۰/۰۵۳

اطلاعات جدول ۱۱ مربوط به تحلیل واریانس مشاهده شده ($f = 3/798$ و $df = 1$ و 200) ارتقای شغلی کارکنان زن با بهره‌وری آنان معنادار ($p > 0.005$) نیست. به این ترتیب نتایج تحلیل و همچنین میزان بتای جدول ۱۲ نمایانگر این نکته است که بین ارتقای شغلی کارکنان زن با بهره‌وری کارکنان زن همبستگی معناداری ($p > 0.005$) وجود ندارد. با این برآورد، فرضیه‌ی ششم پژوهش مورد تأیید نمی‌گردد.

بحث و نتایج

نتیجه گیری

نتایجی که مورد موانع اقتصادی به دست آمده است نشان می‌دهد که عوامل اقتصادی یکی از عوامل مؤثر در نداشتن ارتقای شغلی زنان است. همچنین طبق نظریه منطقه حائل و براساس چارچوب نظری تحقیق، نیز زنان از لحاظ اقتصادی معمولاً حقوق کمتری نسبت به مردان دریافت می‌کنند. نتایجی که در مورد موانع فرهنگی به دست آمده است نشان می‌دهد عوامل فرهنگی یکی از موانع نداشتن ارتقای شغلی زنان است. همچنین طبق نظریه سقف شیشه ای و یا نظریه انسداد اجتماعی و بر اساس چارچوب نظری شرایط فرهنگی حاکم بر سازمانها و طبقه‌بندی جنسیتی در سازمان‌ها باعث ایجاد فرهنگ مرد سالارانه شده و باعث حضور نداشتن زنان در پست‌های مدیریتی می‌گردد.

نتایج به دست آمده در مورد موانع اجتماعی نشان می‌دهد که عوامل اجتماعی نیز یکی از موانع ارتقای شغلی است. طبق نظریه جنسیتی فمینیستی و انسداد اجتماعی و همچنین طبق چارچوب نظری تحقیق نیز از همان کودکی بین طرز برخورد و آموزش دختران و پسران تفاوت وجود دارد و معمولاً مردان را برای بسیاری از کارها ترجیح می‌دهند.

همچنین موانع سیاسی نیز در نداشتن ارتقای شغلی زنان مؤثر است همچنانکه که در نظریه سقف شیشه ای بیان شد و طبق چارچوب نظری تحقیق نیز با اعمال آگاهانه قوانین تبعیض‌آمیز راه زنان را برای رسیدن به بسیاری از امور بسته می‌شود.

از نتایج به دست آمده در مورد موانع سازمانی نشان می‌دهد که موانع سازمانی در نداشتن ارتقای شغلی زنان مؤثر است. و باز طبق نظریه سقف شیشه ای و همچنین طبق چارچوب نظری تحقیق نیز مردان راه زنان را برای رسیدن به پست‌های و شغل‌های کلیدی با اعمال قانون‌های تبعیض‌آمیز یا انتخاب یک مرد به جای یک زن دارای صلاحیت سد می‌کنند.

اما همچنین نتایج به دست آمده نشان داد که بین ارتقای شغلی کارکنان و بهره‌وری رابطه وجود ندارد. البته طبق چارچوب نظری و طبق نظریه روابط انسانی، کارکنان به جز پول با عوامل دیگر نیز برانگیخته می‌شوند. طبق این نظریه وجود انگیزه مناسب مثل رضایت شغلی (به علت ارتقای شغلی و دریافت پست‌های بالاتر) موجب بالا رفتن عملکرد کارکنان می‌شود.

پیشنهادهای تحقیق

۱- یافته های این پژوهش در اختیار مسؤولان و رؤسای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی قرارداد شود تا ضمن کسب اطلاع در خصوص مسائل کمی و کیفی موضوع ارتقای شغلی زنان به شکل دقیق‌تری آشنا شوند.

۲- برای بهبود وضع شغلی زنان استفاده رؤسا و مدیران مراکز آموزش و دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از مشاورین امین و لایق و همچنین تغییر در سبک رهبری می‌تواند راهگشا باشد.

پیشنهاد هایی برای تحقیقات آتی

بررسی موانع ارتقای شغلی زنان و اثر آن بر بهره‌وری
بررسی موردی: زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف

- ۱- انجام پژوهش مشابه در یکی دانشگاه‌های فنی و مهندسی (مثلا دانشگاه صنعتی امیر کبیر یا دانشگاه علم و صنعت) برای مقایسه با نتایج پژوهش حاضر.
- ۲- بررسی عوامل مؤثر بر افزایش سطح بهره‌وری زنان در محیط‌های سازمانی.
- ۳- انجام پژوهش مستقل در زمینه عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی بانوان در مراکز و سازمان‌های دولتی.
- ۴- بررسی همه‌جانبه در خصوص موانع و قوانین و مقررات دولتی در زمینه بکارگیری بانوان در مشاغل مدیریتی.

زیر نویس:

Abbott Pamela and Claire Wallace

Upward mobility

Downward mobility

Archive of SID

منابع

منابع فارسی

- ۱- اسدی عراقی، ف. (۱۳۸۴). بررسی دلایل نداشتن ارتقای زنان در مشاغل دولتی در شرکت مخابرات استان تهران (دفاتر اسنادی)، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- ۲- چایچی ملتشاهی، ل. (۱۳۸۷-۸۸). بررسی موانع ارتقای شغلی زنان برای دستیابی به سطوح مدیریت در شرکت مخابرات شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور مرکز تهران.
- ۳- خاکی، غ. (۱۳۸۲). مدیریت بهره‌وری [تجزیه و تحلیل آن در سازمان]. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ سوم.
- ۴- گیدنز، آ. (۱۳۸۷). جامعه‌شناسی. مترجم: م. صبوری. تهران: نشر نی. چاپ ۲۳.
- ۵- مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری، (۱۳۸۰). زنان، توسعه، تعدد نقش‌ها. تهران: برگ زیتون.
- ۶- والاس، ک و آبوت، پ. (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی زنان. ترجمه: م. نجم عراقی. تهران: نشر نی.
- ۷- هادی، ر. (۱۳۸۴-۸۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان زن رسمی حق الزحمه شاغل در واحدهای تهران سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۸- هرسی، پ و بلانچارد، ک. (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: ع. علاقه‌بند. انتشارات: امیرکبیر.

منابع انگلیسی

Pfeil, Elisabeth, Die Frau in Beruf, Familie und Haushalt, Die Berufstätigkeit der Mutter, 1969, pp: 141-175.