

بررسی عوامل درون‌سازمانی بر ارزیابی از وضعیت شغلی زنان (بخش غیر دولتی)

دکتر خدیجه سفیری*

دکتر احمد جعفرنژاد**

چکیده:

یکی از شاخص‌های توسعه‌ی اجتماعی و اقتصادی، کار زنان است. بررسی جنبه‌های گوناگون آن بویژه در بخش غیردولتی با ویژه‌گی‌هایش می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های آینده‌ی ایران که تأکید بر رشد بخش غیر دولتی است، کارساز باشد. در تحقیق انجام شده تأثیر عوامل درون‌سازمانی کارگاه‌ها و مؤسسات ثبت شده به صورت غیر دولتی بعنوان متغیر مستقل بر ارزیابی زنان از وضعیت شغلی خود (متغیر وابسته) مورد تجزیه و تحلیل و ارزیابی پژوهشی قرار گرفت. نتایج نشان داد که رابطه‌ی بین این دو متغیر قوی و معنادار است. ویژه‌گی‌هایی چون نابرابری، استقلال شغلی، مدیریت مشارکتی و ارتباطات، بیشترین رابطه را با متغیر وابسته نشان دادند. یعنی زنان به این عوامل از میان سایر عوامل اهمیت بیشتری قائل می‌شدند و از طریق آن‌ها ارزیابی بهتری از شغل خود داشتند. افرادی چون پزشکان، مهندسان و مدیران و دبیران ارزیابی بهتری از شغل خود داشتند. چون استقلال شغلی بیشتر و مدیریت مشارکتی را تجربه کرده بودند. کارگران رده‌های پائین به واسطه‌ی کمتر بودن استقلال شغلی و مدیریت مشارکتی و نیز وجود نابرابری، ارزیابی پائین‌تری را از شغل خود ارائه نمودند.

کلید واژه: سازمان غیر دولتی، وضعیت شغلی، عوامل درون‌سازمانی، استقلال شغلی، مدیریت مشارکتی.

* استادیار دانشگاه الزهراء(س) E-mail: M_Safiri@yahoo.com

** استادیار دانشگاه تهران E-mail: Jafarnejad@yahoo.com

مقدمه:

توسعه‌ی پایدار و فراگیر جامعه در تمامی ابعاد، از جمله توسعه‌ی اقتصادی مرهون و وابسته به شرکت تمام آحاد جامعه اعم از زن و مرد است. حضور فعال و پویای زنان، گاه به صورت مشارکت سازنده، مفید و گاه غیر مستقیم در عرصه‌ی توسعه‌ی اقتصادی است. بدین صورت که آن‌ها در فعالیتهای روزمره‌ی زنده‌گی شامل فعالیت‌های مختلف خانه مانند پرورش فرزند، اداره و تدبیر امور منزل و افزایش بازدهی نیروی انسانی (شاغل) سهم به‌سزائی دارند. به گونه‌ای که اگر مقرر شود، هزینه‌ی این فعالیت‌ها از نظر اقتصادی محاسبه شود، هزینه‌ی سرسام‌آوری را برای خانوار ایجاد می‌کند. زنان همچنین با مشارکت گسترده در بخشهای مختلف اقتصادی به عنوان نیمی از جمعیت کشور فعال محسوب می‌شوند. چرخ‌های صنعت و اقتصاد کشور را به حرکت در می‌آورند و به طور مستقیم در توسعه اقتصادی جامعه سهیم هستند. هر چند انجام توأمان نقش‌های خانواده‌گی و اجتماعی فشار مضاعفی را بر دوش آنان وارد می‌سازد که اولاً مستلزم هم‌یاری سایر اعضای خانواده در امور منزل است و ثانیاً ضروری است که برنامه‌ریزان و سیاست‌گزاران با توجه به لزوم بهره‌گیری مناسب از نیروی کار زنان، شرایط و امکانات اشتغال زنان را در مشاغلی متناسب با روحیات و مسئولیت‌های خانواده‌گی آنان (علی‌الخصوص تربیت فرزند) فراهم نموده و این نیروی عظیم را برای رشد و اعتلای شخصیت انسانی و شکوفایی استعدادهای خویش جهت دهند و با انجام پژوهش‌های علمی در خصوص انگیزه‌ها، موانع و اثرات اشتغال زنان، این نتایج و یافته‌ها را در برنامه‌ریزی‌های اقتصادی لحاظ نمایند. هر چند تا کنون مطالعات و پژوهش‌هایی در این خصوص انجام شده‌است، اما این تحقیقات عمدتاً مربوط به اشتغال در بخش‌های دولتی بوده‌است. بدین سبب، در تحقیق سعی شده تا ضمن طرح شرایط اشتغال زنان در بخش غیر دولتی، تأثیر عوامل سازمانی را بر ارزیابی زنان از وضعیت

شغلی خود مورد بررسی قرار داده و در نهایت راه کارهای علمی جهت بهبود وضعیت موجود ارائه شود.^۱

پرسش آغازین و مسئله‌ی پژوهش

یکی از شاخص‌های مهم برای سنجش توسعه‌ی هر کشور، وضعیت زنان و نوع مشارکت آنان است. توسعه‌یافته‌گی، صرفاً در ارتباط با تولید ناخالص ملی و سطح درآمد سرانه سنجیده نمی‌شود؛ که شامل بلوغ اجتماعی و سیاسی جامعه نیز می‌شود. یکی از مؤلفه‌های بلوغ اجتماعی و سیاسی، نحوه‌ی برخورد و رفتار افراد با زنان است. اصولاً در هر تحقیقی ضروری است که ابتدا مسئله‌ی پژوهش به طور دقیق بررسی شود. در اینجا نیز شناخت وضعیت اشتغال زنان بخش غیر دولتی حائز اهمیت است. به طور کلی در این پژوهش به سوالات عمده‌ی زیر پاسخ داده می‌شود:

- ۱- وضعیت اشتغال زنان در بخش غیر دولتی چگونه است؟
- ۲- ارزیابی زنان از وضعیت اشتغال خود در این بخش چیست؟
- ۳- عوامل سازمانی چه تأثیری بر ارزیابی زنان از شغل‌شان در بخش‌های غیر دولتی دارند؟

وضعیت اشتغال زنان در کل کشور

طی سرشماری سال ۱۳۷۵ تعداد شاغلین کل کشور ۱۴۵۷۱۵۷۲ نفر بوده است، که از این تعداد ۱۲۸۰۶۱۷۰ نفر مرد و ۱۷۶۵۴۰۲ نفر زن بوده‌اند. به عبارتی ۸۷/۸۸ درصد کل شاغلین را مردان و ۱۲/۱۲ درصد آنان را زنان تشکیل می‌دادند. یعنی تعداد شاغلین مرد تقریباً ۷ برابر شاغلین زن می‌باشد. (نتایج تفصیلی، سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۷۵).

۱- این مقاله از یک تحقیق پیمایشی که در سال ۱۳۸۱ اتمام یافته استخراج شده است.

وضعیت اشتغال به تفکیک نوع شغل (دولتی و غیردولتی)

همان طور که سرشماری سال ۱۳۷۵ کل کشور نشان می‌دهد، ۲۹/۲۲ درصد از کل شاغلین زن در سطح کشور در بخش دولتی و ۶۷/۲۱ درصد در بخش خصوصی و ۰/۳۹ درصد در بخش تعاونی به کار اشتغال دارند. به عبارتی ۶۷/۶۰ درصد در بخش غیر دولتی و ۲۹/۲۲ درصد در بخش دولتی هستند. یعنی از ۱۴۵۷۱۵۷۲ نفر کل جمعیت شاغل در کشور، تعداد ۴۲۵۷۹۶۷ نفر در بخش دولتی و ۹۸۵۰۸۸۳ نفر در بخش غیر دولتی شاغل هستند. بنابراین کارکنان بخش غیر دولتی بیش از دو برابر کارکنان بخش دولتی می‌باشند و بیشترین تمرکز نیروی انسانی در بخش غیر دولتی است. از ۱۲۸۰۶۱۷۰ نفر جمعیت کل شاغلین مرد کشور تعداد ۳۵۵۹۶۹۱ نفر در بخش دولتی و ۸۸۶۲۵۳۳ نفر در بخش غیر دولتی مشغول به کار هستند. یعنی ۲۷/۸۰ درصد در بخش دولتی و ۶۹/۲۱ درصد در بخش غیر دولتی مشغول می‌باشند و این در حالی است که از ۱۷۶۵۴۰۲ نفر جمعیت کل شاغلین زن کشور تعداد ۶۹۸۲۷۶ نفر در بخش دولتی و ۹۸۸۳۵۰ نفر در بخش غیر دولتی مشغول فعالیت هستند، به عبارتی ۳۹/۵۵ درصد در بخش دولتی و ۵۵/۹۹ درصد در بخش غیر دولتی شاغل هستند.

مقایسه‌ی آمارهای بین زنان و مردان نشان می‌دهد که زنان و مردان بیشتر جذب بخش غیر دولتی می‌شوند، یعنی زنان حدود ۱/۵ برابر نسبت به بخش دولتی و مردان بیش از دو برابر در بخش غیر دولتی به کار مشغول اند.

بنابراین همان گونه که مشاهده می‌شود در کل کشور حضور شاغلین زن و مرد در بخش خصوصی بیشتر است. جدول شماره ۱ بیان‌گر این مسئله است.

نیروی انسانی

سال‌نامه‌ی آماری کشور - ۱۳۸۰

جدول شماره ۱- شاغلان ۱۰ ساله و بیشتر برحسب وضع شغلی و جنس در نقاط

شهری و روستایی (هزار نفر)

اظهار نشده	مزد و حقوق بگیران بخش تعاونی	مزد و حقوق بگیران بخش عمومی	بخش خصوصی				جمع کل	شرح	
			کارکنان فامیلی بدون مزد	مزد و حقوق بگیران	کارکنان مستقل	کار فرمایان			
۱۱۳	(۱)-	۴۵۱	۵۹۴	۲۲۴۶	۲۴۳۵	۶۹	۵۳۴۴	۵۹۰۸	آبان ۱۳۳۵ ...
۴۷	(۱)-	۶۶۳	۷۰۱	۲۶۳۶	۲۶۵۹	۱۵۳	۶۱۴۸	۷۱۱۶	آبان ۱۳۴۵ ...
۴۱	(۱)-	۱۶۷۳	۱۰۲۱	۳۰۷۲	۲۸۱۰	۱۸۲	۷۰۸۶	۸۷۹۹	آبان ۱۳۵۵ ...
۴۵۸	(۱)-	۳۴۵۳	۴۸۴	۱۸۷۵	۴۳۹۰	۳۴۱	۷۰۹۰	۱۱۰۰۲	مهر ۱۳۶۵ ...
۲۱۷	(۱)-	۴۳۴۶	۳۳۷	۲۳۴۸	۵۴۵۳	۳۹۶	۸۵۳۴	۱۳۰۹۷	مهر ۱۳۷۰ ...
۴۶۳	۵۷	۴۲۵۸	۷۹۷	۳۲۷۰	۵۱۹۹	۵۲۸	۹۷۹۴	۱۴۵۷۲	آبان ۱۳۷۵ ...
۳۸۴	۴۸	۳۵۶۰	۴۳۱	۳۰۲۱	۴۸۵۲	۵۱۱	۸۸۱۴	۱۲۸۰۶	مرد
۷۹	۹	۶۹۸	۳۶۷	۲۵۰	۳۴۷	۱۶	۹۸۰	۱۷۶۵	زن
									نقاط شهری
۲۴۸	۳۳	۲۷۲۵	۶۹	۱۹۴۹	۲۴۰۹	۳۷۶	۴۸۰۲	۷۸۰۸	مرد
۵۲	۴	۶۲۷	۴۴	۱۳۰	۱۲۶	۹	۳۰۹	۹۹۱	زن
									نقاط روستایی
۱۳۵	۱۵	۸۳۴	۳۵۰	۱۰۶۸	۲۴۰۸	۱۳۵	۳۹۶۱	۴۹۴۵	مرد
۲۷	۵	۷۱	۳۱۷	۱۱۹	۲۱۹	۷	۶۶۲	۷۶۶	زن

مأخذ - وزارت کشور. اداره کل آمار عمومی. (ر. پ).

مرکز آمار ایران. (ر. پ)

مبانی نظری تحقیق:

در تحقیق انجام شده از تئوریهای نابرابری، تئوریهای مدیریتی، تئوریهای انگیزش شغلی و جو سازمانی و نیز عوامل مؤثر بر آن استفاده شده است که به طور خلاصه به برخی از آنها اشاره می شود:

چشم انداز تاریخی نابرابری در کار

برای اکثریت عظیمی از جمعیت در جوامع ماقبل صنعتی (و بسیاری از مردم در جوامع جهان سوم امروز)، فعالیت های تولیدی و خانه گی از یکدیگر جدا نبودند. تولید در خانه و یا در نزدیکی آن انجام می شد. در اروپای سده های میانه، همه ی اعضای خانواده یا در کار بر روی زمین و یا در صنایع دستی مشارکت داشتند. در شهرها، کارگاه ها معمولاً در خانه بودند و اعضای خانواده به جنبه های مختلف فرآیند تولید کمک می کردند. زنان در نتیجه ی نقش مهمی که در فرآیندهای اقتصادی داشتند، اغلب دارای نفوذ قابل ملاحظه ای در درون خانواده بودند، اگر چه از قلمروهای مردانه ی سیاست و جنگ بیرون نگاه داشته می شدند. زنان پیشه وران غالباً حساب های کسب و کار را نگاه می داشتند، هم چنان که زنان کشاورزان نیز همین کار را انجام می دادند و بیه زنها به طور معمول صاحب و اداره کننده ی کسب و کار بودند.

با جدایی کارگاه از خانه که در اثر توسعه ی صنایع امروزی است، این وضع تا اندازه ی زیادی تغییر کرد. انتقال تولید به کارخانه های ماشینی، احتمالاً مهم ترین عاملی بود که به این امر کمک کرد. افرادی که مخصوصاً برای وظایف مورد نظر استخدام شده بودند با سرعت ماشین به کار مشغول بودند. بنابراین از آن به بعد کارفرمایان با کارگران قراردادهای فردی می بستند نه خانواده گی. میزان اشتغال زنان در بیرون از خانه، برای تمام طبقات، تا قرن بیستم بسیار پایین بود. حتی تا سال ۱۹۱۰، در انگلستان، بیش

از یک سوم زنانی را که اشتغال درآمدزا داشتند، مستخدمه‌ها یا خدمت‌کاران خانه‌گی تشکیل می‌دادند.

نیروی کار زنان، شامل زنان جوان مجرد نیز بود که دستمزدشان، هنگامی که در کارخانه‌ها یا ادارت کار می‌کردند، اغلب توسط کارفرمایان مستقیماً برای پدر و مادرشان فرستاده می‌شد. این زنان هنگامی که ازدواج می‌کردند از کار کناره می‌گرفتند. از آن زمان تا کنون، مشارکت زنان در نیروی کار مزدبگیر، کم و بیش و به طور پیوسته افزایش یافته‌است. یکی از دلایل عمده‌ی این امر کمبود نیروی کار بود که طی جنگ جهانی اول پدید آمد.

طی سال‌های جنگ، زنان، بسیاری از کارهایی را انجام دادند که پیش از آن به عنوان قلمروی انحصاری مردان در نظر گرفته می‌شد. مردان پس از بازگشت از جنگ، دوباره بیشتر آن مشاغل را تحویل گرفتند، اما دیگر الگوی از پیش تعیین شده شکسته شده بود. امروزه حدود ۵۰ درصد زنان شانزده تا شصت ساله، در اکثر کشورهای اروپایی، از جمله انگلستان، مشاغل دارای حقوق و دستمزد در بیرون از خانه دارند. بیشترین میزان مربوط به زنان متأهل بوده‌است. با این همه نسبت زنان در نیروی کار مزدبگیر، هنوز خیلی پایین‌تر از مردان است. بیش از ۸۰ درصد جمعیت مردان شاغل بین بیست و پنج تا شصت سال مزدبگیر هستند و نسبت مردان شاغل مزدبگیر در طول قرن گذشته چندان تغییری نکرده‌است. گسترش سطوح اشتغال برای زنان نتیجه‌ی بیرون راندن مردان از مشاغلشان توسط زنان نبوده‌است، بلکه در اثر افزایش کلی تعداد مشاغل در دسترس پدید آمده‌است. (گیدنز، ص ۱۸۸).

نا برابری جنسی در کار

«یونی بینشاپ»، در مطالعه‌ای تحت عنوان زمینه‌ی جنسی سازمانی به بررسی نابرابری جنسی و بازتولید واگرایی می‌پردازد. بحث این مطالعه بر این است که هم دوام نابرابری جنسی و هم ادراک برابری از یک زمینه‌ی جنسی بر می‌خیزد؛ یعنی از

مجموعه‌ای از فرآیند تقسیم‌بندی جنسی با زیربنای پنهان اعمال قدرت و یا از ترتیبات فردی و سازمانی ناشی می‌شود که به صورتی نظام‌دار تمایزات جنسی را باز تولید می‌کند. مطالعات اخیر نشان داده‌اند که نابرابری جنسی خود ناشی از یک بافت جنسی است که فرایندهایی پنهان به صورت نهانی و ماهرانه تمایزات جنسی را بازتولید می‌کند. (Smith, 1998)

مطالعه‌ی کانتر (Kanter) اولین مطالعه برای تجزیه و تحلیل شرایطی بود که به نابرابری جنسی در سازمان‌ها منجر می‌شوند. وی تأثیر آشکار شرایط ساختاری (فرصتها، قدرت ساختاری و توزیع متناسب) را بر روی فرصت‌های برابر برای مردان و زنان در سازمان‌ها توصیف می‌کند. مطالعات دیگر بر فرآیندهای زیر بنایی و نامرئی نابرابری جنسی تأکید می‌کند. اسمیت (Smith) برای فهم این فرآیندهای زیربنایی مفهوم زیرساخت سازمانی را معرفی می‌کند. وی روابط انتزاعی و عینی حکومت را به عنوان مجموعه‌ای دارای هم‌آهنگی درونی از سازمان‌های اداری، مدیریتی، حرفه‌ای و گفتمانی که جوامع ما را تنظیم، سازمان‌دهی و فرمان‌دهی و یا کنترل می‌کند، مورد بررسی قرار می‌دهد. اسمیت نشان می‌دهد که این روابط به عنوان روابطی انتزاعی و بی‌طرفانه ظهور می‌یابند، اما « شکل‌های عینی‌شده‌ی رویه‌های عقلانی و سازمان مفهومی انتزاعی (Abstracted conceptual organization)، نمودی از بی‌طرفی و غیرشخصی بودن را ارائه می‌دهند که پنهان‌کننده‌ی زیرساخت‌های جنسی، نژادی و طبقاتی است. (Ibid)

بسیاری از محققان به این نکته اشاره کرده‌اند که برای مطالعات مربوط به نابرابری در بازار کار بایستی تأثیر عواملی را در نظر داشته‌باشند که اثر مستقیمی بر رویه‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی و یا به عبارت دیگر بر مدیران و سرپرستان دارند. بر طبق نظر چندین اندیشمند، سازمان‌های کاری را می‌توان به عنوان صحنه‌هایی در نظر گرفت که در آن‌ها تضادهای اجتماعی بین مدیریت و نیروی کار و نیز بین گروه‌های کارکن رخ می‌دهد. داشتن چنان رویکردی به سازمان‌ها، مستلزم آن است که فکر کنیم توزیع پاداش‌ها را می‌توان به عنوان فرآیندی در نظر گرفت که در آن فرآیند، منافع، متضاد و مشهود هستند. از این رو، ساختار پاداش‌دهی تا حدودی منعکس‌کننده‌ی قدرت نسبی

گروهی متفاوت در بطن سازمان کار است. این رویکرد توسط ففر (Pfeffer) به روشنی بیان شده است. او چنین استدلال نمود که دستمزدها یک منبع است و نظیر دیگر منابع، حداقل در سطحی بر اساس قدرت منافع متنوع توزیع می شود. این منافع ممکن است در خطوط متمایزی مانند ویژه گی های جمعیت شناختی یا طبقه ی اجتماعی تعریف شود. اندیشمندان بسیاری کوشیده اند که نحوه ی تأثیر تفاوت های جنسی را در سطح اشتغال، سطح سازمانی و سطح شغل تبیین کنند. در کل نتایج نشان داده اند که دستمزدها در ساختار بازار کاری که در آن زنان بسیاری کار می کنند، پایین است. (Hultin, 1999)

نظریات مدیریتی

الف - تئوری سرمایه انسانی^۱

این تئوری بیان گر آن است که زنان پول کمتری نسبت به مردان دریافت می کنند. به این دلیل که آنها امتیازات کمتری برای عرضه در بازار کار دارند. به طور متوسط زنان سواد، تجربه و بازدهی کاری کمتری نسبت به مردان دارند و در نتیجه آنان ارزش کمتری برای استخدام دارند. برهان نظریه ی سرمایه ی انسانی بدین معناست که کارگران با سرمایه ی انسانی بیشتر، آموزش و تجربه ی بازار کار، نسبت به مستخدمین با سرمایه ی انسانی کم، بهره وری بیشتری دارند و بنابراین با دستمزد بیشتر برای بهره وری بیشتر پاداش داده خواهد شد.

بازار کار تحت فشار تقابل عرضه و تقاضا، بازاری کارآ، رقابتی و بدون سوگیری جنسیتی فرض می شود. به عبارت دیگر چنین پنداشته می شود که حقوق مطابق نظام شایسته گی معین می شود. نگرش نابرابر ساختار حقوقی بین زنان و مردان موضوعی

ناعادلانه در تئوری سرمایه انسانی نیست. نظریه تبعیض بازار کار به نابرابری‌های جنسیتها به طور نهادی اشاره دارد.

کارفرمایان بر اساس قالب‌های فکری خود برای زنان و مردان وظایف شغلی و امکان ارتقا فراهم می‌کنند و چون این قالب‌ها بر اساس متفاوت بودن زن و مرد در انجام کار به دلیل مسئولیت‌های خانه‌گی است، ناچاراً کار فرمایان دچار تبعیض میان زنان و مردان می‌شوند. (Reskin 1993 : 254)

ب) تئوری تراکم بیش از حد^۱

در این تئوری چنین بیان می‌شود که نابرابری جنسی از طریق انباشته‌شدن زنان در درون مشاغل نسبتاً اندک به وجود آمده است. طبق قانون عرضه و تقاضا، هر چه تعداد کارگران برای یک شغل بیشتر باشد، کارفرمایان مبلغ کمتری به آنان می‌پردازند.

ج). تئوری بازار کار دوگانه^۲

از این نظریه برای توضیح تقسیم کار جنسی در بازار کار بهره گرفته‌اند. تئوری بازار کار دوگانه بین دو نوع از مشاغل تمایز قائل می‌شود: مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیشتر و فرصت‌های پیشرفت، وضع نسبتاً خوبی دارد. مشاغل بخش دوم با مزد کم، تأمین کمتر و محدودیت امکان پیشرفت، روبه‌رو ست. مشاغل بخش اول مشاغلی هستند که در آنها مهارت کارگران خاص بوده و متناسب با احتیاج مؤسسه‌ی مورد نظر است. در نتیجه‌ی نیاز کارفرما به ثبات، مزدهای بهتری به نیروی کار در این بخش پرداخت می‌شود و دورنمای بهتری از پیشرفت ارائه می‌شود. در مشاغل بخش اولیه ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد و جابه‌جایی بیشتر زنها به این معنا ست که احتمال جذب آنها در مشاغل ثانویه زیادت است. از اینرو حتا اگر کیفیت زنان و مردان قبل از ورود به شغل برابر باشد، احتمال به‌کارگماردن مردها (با

1- Over Crowding
2- Dual labour market

فرض داشتن ثبات شغلی) در مشاغل اولیه بیشتر بوده و امکان پیشرفت بعدی (در آن از لحاظ مزد، آموزش حرفه‌ای و ترفیع زیادتر است) بیش از زنهاست.

از جمله نکات مهم تئوری تجزیه‌شدن بازار کار عبارت‌اند از: تأکید بر اهمیت وضعیت ورود به سازمان برای تعیین امکانات آینده در کسب ترفیع، سرمایه‌ی انسانی (به شکل آموزش ضمن کار و تجربه‌ی شغلی) و رفتار با کارگران با توجه به خصوصیات شغلی آن‌ها.

از آنجا که غیبت و جابه‌جایی در مشاغل فاقد پیشرفت و سطح پایین (که زن‌ها معمولاً در آنها متراکم می‌شوند) زیادتر است از این رو می‌توانیم به جای اینکه تفاوت‌های جنسیتی را ناشی از ویژه‌گی‌های ذاتی زنان بدانیم، حداقل قسمتی از آن را با نوع مشاغل مرتبط نمائیم.

با اینکه تئوری‌های تجزیه‌شدن بازار کار در مورد نابرابری‌های جنسیتی، موجب شناخت می‌شود، روشن نیست که چرا جنسیت در چنین ابعاد مهم و پایداری عامل تقسیم‌بندی بازار کار شده‌است؟

برای افراد عقلانی است که بیشتر انرژی خود را به کار در بازار اختصاص دهند نه کار خانه‌گی. حال آنکه برای زنان عکس این موضوع مصداق دارد. هر چند تغییر شرایط بازار می‌تواند این وضعیت را تغییر دهد. به این ترتیب امکان کسب درآمد بیشتر توسط فرد یکی از علت‌های بالا رفتن میزان طلاق تلقی می‌شود، زیرا در شرایطی که امکان ایفای نقش‌های دیگر وجود دارد، انتخاب نقش سنتی کاری کمتر عقلانی می‌شود. (کرایب، ۱۳۷۸، ۹۳).

انگیزه‌ی اشتغال زنان

انگیزه‌های گوناگونی را می‌توان برای رشد اشتغال زنان برشمرد که با توجه به ارزش‌های حاکم بر آن، شبکه‌ای متمایز را تشکیل می‌دهند. در تحقیقات انجام شده، به

طور کلی این انگیزه‌ها به دو دسته انگیزه‌های اقتصادی و انگیزه‌های روانی تقسیم می‌شود:

(۱) انگیزه‌های اقتصادی: این انگیزه‌ها شامل بهبود وضعیت اقتصادی خانواده و خود است.

(۲) انگیزه‌های روانی: این انگیزه‌ها شامل حفظ استقلال فردی، احساس امنیت و گسترش روابط اجتماعی، گریز از خانه و کسالت آور بودن خانه، شکوفایی استعدادها و توانایی‌ها، علاقه، امکان ادامه‌ی تحصیل برای فرزندان است. (جزئی، ۱۳۷۸، ص ۹۵ و ساروخانی، ۱۳۷۰، ص ۱۷۰-۱۶۹).

مهم‌ترین انگیزه‌ی اشتغال در طبقات مرفه اجتماعی انگیزه‌های روانی است. در حالی که در طبقات متوسط و کم‌درآمد مهم‌ترین انگیزه‌ی اشتغال در زنان نیازهای مادی (انگیزه‌های اقتصادی) بوده است. (جزئی، ۱۳۷۸، ص ۹۵).

به طور کلی، در انگیزه‌ی اشتغال زنان امکان دخالت چندین نیاز بصورت ترکیبی وجود دارد. در کنار داشتن انگیزه‌های اقتصادی و ایمنی، نیاز به احترام و تعلق نیز مورد توجه است. همچنین در این مسیر، بر اساس نیاز خودشکوفایی، استعدادهای بالقوه خود را بالفعل در آورده و نیازهای بعدی را هم ارضا نمایند. بطور کلی زنان به دلایلی چند، اشتیاق بیشتری به کار کردن نشان می‌دهند. عوامل اقتصادی معمولاً مهم‌ترین است. زنان برای جبران کمبود درآمد خانواده و بالا بردن قدرت خرید خانواده، برای کسب نوعی آزادی فردی و استقلال و یا به عنوان ایمنی برای آینده خود یا خانواده‌شان کار می‌کنند. اگر چه عوامل دیگری نیز مؤثر است که می‌توان آن عوامل را چنین برشمرد: کار کردن به جای در خانه بودن، کسب استقلال، علاقه به کار و یا برآورد خواست‌های شخصی. به نظر می‌رسد انگیزه‌ی زنان از اشتغال بین دو بخش، انگیزه‌های مادی و غیر مادی بر حسب اهداف جامعه و موقعیت اجتماعی و اقتصادی زنان تعیین می‌شود. هر قدر اهداف جامعه متعالی باشد، انگیزه‌های غیر مادی قوی‌تر بوده و بر انگیزه‌های مادی غلبه می‌یابد. (سفیری، ۱۳۷۱، صص ۴۵-۴۳).

بررسی عوامل درون سازمانی

در این تحقیق عوامل درون سازمانی به عنوان متغیر مستقل مورد مطالعه در نظر گرفته شده، بنابراین به بررسی جنبه‌هایی از آن می‌پردازیم. یکی از عوامل مهم درون سازمان جو سازمانی است. جو سازمانی، شرایط حاکم بر سازمان است که اعضای یک سازمان در آن شرایط اشتغال دارند. جو در سازمان به دو صورت باز و بسته مطرح می‌شود. در جو باز، روابط بین اعضا و مدیریت و بین خود اعضا با یکدیگر آزادمنشانه است. در چنین جوی، آزادی بیان، ارائه‌ی پیشنهادهای و انتقادات رواج دارد. بر عکس در جو بسته، آزادی‌های اعضا محدود است و ارتباطات بین مدیریت و اعضا آمرانه است. نظر به اینکه جو سازمان در همه ابعاد سازمان جریان دارد، بنابراین، تأثیرگذاری در سلوک و حالات اعضا، رفتار سازمانی آنها را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. این تأثیرات می‌تواند موجب انگیزش و یا ضعف آن شود که در هر دو صورت در عملکردهای نیروی انسانی نقش می‌بندد. در کیفیت جو سازمانی عوامل گوناگونی تأثیر می‌گذارند که می‌توان آنها را چنین برشمرد:

۱ - محیط مادی

نظر به اینکه محیط مادی، اولین موردی است که کارمند جدیدالاستخدام با آن روبه‌رو می‌شود و آنرا می‌سنجد، در ایجاد جو مطلوب یا نا مطلوب دخالتی تام دارد. امکان دارد اکثر کارکنان به رنگ و روشنایی محیط کاری اتاق محل کار، کمتر توجه کنند. ولی عینی شدن اهمیت کار بوسیله‌ی شخصیت فرد و موقعیت کاری روشن می‌شود و کارمند را به تصور هویت فردی وامی‌دارد. ملاحظه می‌شود که محیط مادی کار، صرفاً به در و دیوار و تأسیسات و... خلاصه نمی‌شود، بلکه عامل یا عوامل برانگیزاننده روحیه‌ی کاری نیز به طریقی که ذکر شد، جزو محیط مادی کار محسوب می‌شود.

۲- ارتباطات بین اشخاص در یک سازمان

ایجاد ارتباط بین کارکنان در مطلوب ساختن جوّ سازمانی مفید است. از طریق ارتباط، بعضی از کارکنان نسبت به محیط کار، نگرشی مثبت پیدا می‌کنند. بعضی دیگر احساس بستگی به سازمان می‌کنند. میتوان مقوله‌های ارتباط بین کارکنان را که در مطلوب ساختن جوّ سازمانی مؤثر است به ترتیب زیر برشمرد:

- برانگیختن احساسات کارکنان نسبت به یکدیگر.

- جلب کمک همکاران یک واحد نسبت به یکدیگر.

- ایجاد روحیه کمک و احترام نسبت به یکدیگر.

ملاحظه می‌شود که ارتباطات بین افراد در جنبه‌ی «درک همدلانه» که یکی شدن را بین کارکنان موجب می‌شود، بیشتر می‌تواند به مطلوب ساختن جوّ سازمانی کمک کند. برای تحقق این نظر، توجه به مشترکات ارزشی نیروی انسانی که از ارتباطات غیر رسمی نشأت می‌گیرد ضروری است. راهکار این مسئله تقویت سازمان‌های غیر رسمی است.

۳- بعد اجتماعی سازمان

تشکیل گردهم‌آیی آزاد که نیروی انسانی از آن گرد هم جمع شدن، بخصوص در دوران فراغت، تهیه خبرنامه‌ی داخلی، ثبت وقایع زنده‌گی نیروی انسانی، چون سال‌روز ازدواج، تولد و مرگ عزیزان، بزرگ‌داشت چنین روزهایی از طرف همکاران سازمانی، موجبات مفید گردانیدن کیفیت جوّ سازمانی را فراهم می‌آورد.

۴- نگرش کارکنان

مطالعات هاثورن به سال ۱۹۳۳ در برگیرنده‌ی نتایج زیر بود:

الف- رضایت کارگر در محیط کاری به وضع اجتماعی غیر رسمی گروه همکاران بسته‌گی دارد. یعنی هر گاه کارگر اهمیت فردی خود را احساس کند، یعنی دریابد که

ارزش وجود او در سازمان به دور از نوع کاری است که انجام می‌دهد، در این صورت انگیزش کاری در او تقویت می‌شود. به عبارتی، سازمان را از آن خود می‌داند.

ب- هر عضو سازمانی، نسبت به سازمان خود دارای نگرش خاصی است. اگر این نگرش منفی باشد، موجب ایجاد مسئله و مشکل در سازمان می‌شود. در تحلیل این مورد می‌توان چنین گفت که به نسبت ارضای هر عضو از سازمان مربوطه، طرز تلقی خاصی بوجود می‌آید. کامروایی و ناکامروایی نیازها، موجب طرز تلقی مثبت یا منفی در عضو سازمانی است. این نکته امروزه در روان‌شناسی اجتماعی بحثی را در تکوین طرز تلقی باز کرده‌است. هر چه این طرز تلقی‌ها مثبت‌تر باشد و فرد نقش خود را در محیط اثربخش‌تر بداند راضی‌تر است و با روحیه‌ی بهتری کار می‌کند. (عسکریان، صص ۶۳-۶۱).

عوامل ایجاد ارتباط در سازمان

الف- میزان اختیار

کار مشترک که در سازمان جریان دارد، از نظر جدایی و پذیرش مسئولیت و نظارت بر انجام وظیفه، آمریت و مأموریت را در سازمان به وجود می‌آورد. این امر نشأت گرفته از میزان اختیاری است که هر فرد در حیطه‌ی مسئولیت خود دارد. در نتیجه سبب ایجاد روابط بین فرادست، فرودست و ارباب‌رجوع می‌شود. استقلال فردی در کار، نتیجه را بهتر و بارورتر می‌سازد. فرد به میزانی که استقلال در عمل داشته‌باشد راضی‌تر خواهد بود.

ب- هم‌ارزشی گروهی

انسان‌ها برای رفع نیازهای خود، محتاج به یکدیگرند. هم‌ارزشی، عامل عمده‌ای است که انسان‌های نیازمند را به همدیگر پیوند می‌دهد. در درون سازمان‌ها، به دور از سلسله مراتب، در اثر مجاورت و مشابهت کاری، انسان‌ها با ارزش‌های مشابه، یکدیگر

را پیدا می‌کنند و در ساعات فراغت و به دور از محدودیت کاری با هم، رابطه برقرار می‌کنند. این نوع روابط که جنبه‌ی بی‌ریایی و هم‌زبانی دارد، در تکوین شخصیت انسان، اهمیت خاص دارد. چرا که فرد می‌تواند به راحتی خواسته‌های خود را بیان کند، خود را بنمایاند، بخواهد و خواسته شود. هم‌زبانی بین انسان‌های سازمانی، در قالب هم‌ارزشی گروهی متجلی می‌شود که در ایجاد تغییر و تثبیت رفتار فردی مؤثر واقع می‌شود. (همان، ۷۹).

محیط سازمانی

محیط در مفهوم عام عبارت است از کلیه‌ی عوامل تأثیرگذار در رفتار فرد. بنابراین، محیط صرفاً جنبه‌ی جغرافیایی ندارد، زیرا امکان دارد عواملی بر فرد محیط باشند، ولی قادر به تأثیرگذاری در او برای ایجاد واکنش نباشند. محیط سازمانی در مفهوم خاص خود، عوامل تأثیرگذار در رفتار نیروی انسانی است. رفتاری که در مفهوم سازمان مطرح می‌شود، از جمله عوامل تأثیرگذار در رفتار سازمانی، رهبری سازمان برای راهبری و افراد تحت امر در بعد دیگر، قرار دارد که حدّ فاصل این دو بعد عوامل کمک کار رهبر قرار دارند.

رهبری در سازمان

«لیکرت» با طرح چهار سیستم رهبری در مدیریت، انواع مختلف رهبری را معرفی می‌کند:

سیستم اول) رهبری کاشف- آمرانه: این رهبری مبتنی بر حربه‌ی قدرت‌مداری است. در قلمروی این گونه از سیستم رهبری، رهبر به زیردستان اطمینان نمی‌کند، متکی بر قانون و جزا است.

سیستم دوم) رهبری خیرخواه- آمرانه: این نوع رهبری بر خلاف نوع اول، پدران است. در قلمروی این گونه رهبری، رهبر، زبردستان را به وسیله‌ی مقررات و پاداش زحمات، با توجه به برآورده شدن خواسته‌های خود هدایت می‌کند.

سیستم سوم) رهبری مشاورتی: این نوع رهبری، بر حسب موقعیت، مقررات و پاداشی را به کار می‌برد. ضمناً فرودستان را در مشاورت‌های تصمیم‌گیری شرکت می‌دهد.

سیستم چهارم) رهبری مشارکت گروهی: در این نوع رهبری، رهبر به فرودستان اطمینان کامل دارد، نظر خود را به نظرخواهی می‌گذارد. پاداش را بین گروه تقسیم می‌کند.

تأثیرات رفتاری نیروی انسانی در سازمان از عناصر ذکرشده، بدین گونه است که رهبر، الگوهای رهبری خود را با توجه به وضعیت افراد تحت امر از نظر شخصیت، آمال و خواسته‌ها تعیین می‌کند. الگوی رهبری در شئون مختلف سازمانی جاری می‌شود، در نتیجه نحوه‌ی عملکرد و انجام وظایف کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدین گونه است که رهبران مستبد و خودکامه به نوعی و رهبران دموکرات و آزادمنش به نوعی دیگر در رفتار سازمانی افراد تحت امر خود تأثیر می‌گذارند. این تأثیرگذاری که از رهبری مدیران نشأت می‌گیرد، از رأس هرم سازمانی به وسیله‌ی سلسله مراتب جریان می‌یابد. ساختار سازمانی، کلیه‌ی عوامل انسانی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. در کنار این امر، خود کارکنان در یکدیگر تأثیر می‌گذارند و به نسبت تفاوت‌های شخصیتی خود در حدی در رفتارهای یکدیگر اثر دارند. ملاحظه می‌شود که محیط سازمانی از عوامل زنده، چون مدیر یا رهبر، یاران مدیر، افراد تحت امر رهبر و از عوامل محسوس نوع رهبری سازمان، انتظارات رهبری و خواسته‌های اعضا تشکیل می‌شود.

هر کس، ایفاگر نقشی است و در رابطه با آن انتظاراتی دارد. این انتظارات در رفتار سازمانی او تأثیر می‌گذارد. پس هر سازمان که در آن امر رهبری و مدیریت بیشتر مطرح بوده و در برآوردن انتظارات اعضای خود کوشش کند، رفتار سازمانی در آن مطلوب

می‌شود. برای تشخیص انتظارات اعضا، رهبر سازمانی باید به ارزش‌یابی بپردازد تا در میزان کارآمدی، سطح خواسته‌های سازمانی و پاسخی که سازمان در رابطه با کارآمدی عضو به خواسته‌های او می‌دهد، روشن شود. با توجه به انتظارات اعضا در رابطه با کارآمدی لازم است که به موقعیت آنها در سازمان توجه شود. زیرا رفتار سازمانی نتیجه‌ای از موقعیت (شخصیت سازمانی)، انتظارات اعضا از سازمان و عملکرد سازمان با عضو است.

به نظر یک متخصص، در روابط انسانی محیط کار، عوامل زیر در ارتباطات متقابل انسان‌ها مؤثر است:

فرهنگ، آزادی، مساوات، امنیت، طبقه‌ی اجتماعی، فرصت، انگیزش، نقش، پایگاه اجتماعی شامل رده‌های سازمانی و نوع کار و مهارت و شرایط کار و حقوق ارشدیت، تحصیلات، تعادل اجتماعی و سازگاری فرد با دیگران (کیت، ص ۸۹)

چارچوب انتخاب شده

به طور کلی از مباحث نظری طرح شده می‌توان نتیجه گرفت که مباحث نابرابری، هم از نظر اجتماعی و هم از نظر سازمانی از جمله عواملی است که بر اشتغال زنان در بخش خصوصی تأثیر می‌گذارد. همان گونه که نظریات مبتنی بر جامعه‌پذیری و قبول نقش‌های سنتی زن و مرد، تقسیم کار را در بازار کار به وجود آورده و جدایی آنها را در بین مشاغل با اهمیت و کم اهمیت موجب شده است. همچنین شناخت جو سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، نوع مدیریت و رهبری در سازمان از جمله بحث‌های نظری است که در این تحقیق مورد سنجش قرار گرفته است.

از سویی آنچه در این تحقیق مورد نظر است روحیه‌ی شغلی زنان (آمیخته‌ای از نگرش به کار و انتظارات از آن و رضایت از آن) می‌باشد. کار برایشان چقدر جذابیت دارد؟ آیا وجود خود را در محیط موثر می‌بینند و به اصل خود اثربخشی در کارشان رسیده‌اند؟ آیا بین تحصیلات و توانمندی خود با کار تناسبی می‌بینند؟ اگر چنین است،

ارزیابی از شغل خودشان را در سطح بالاتری قرار می‌دهند. این شاخص‌ها ما را به جنبه‌های مختلف ارزیابی از شغل متوجه می‌سازد. از سویی عوامل درون سازمانی چه تأثیری بر این ارزیابی دارد؟

عوامل درون سازمانی هم از نظر ساختار قدرت، استقلال، شیوه‌ی اعمال مدیریتی، نوع کار و از طرفی ارتباط همکاران با یکدیگر و با مدیر مورد بررسی قرار می‌گیرد. بر اساس مدل علی طرح شده می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح کرد.

فرضیه‌ی کلی:

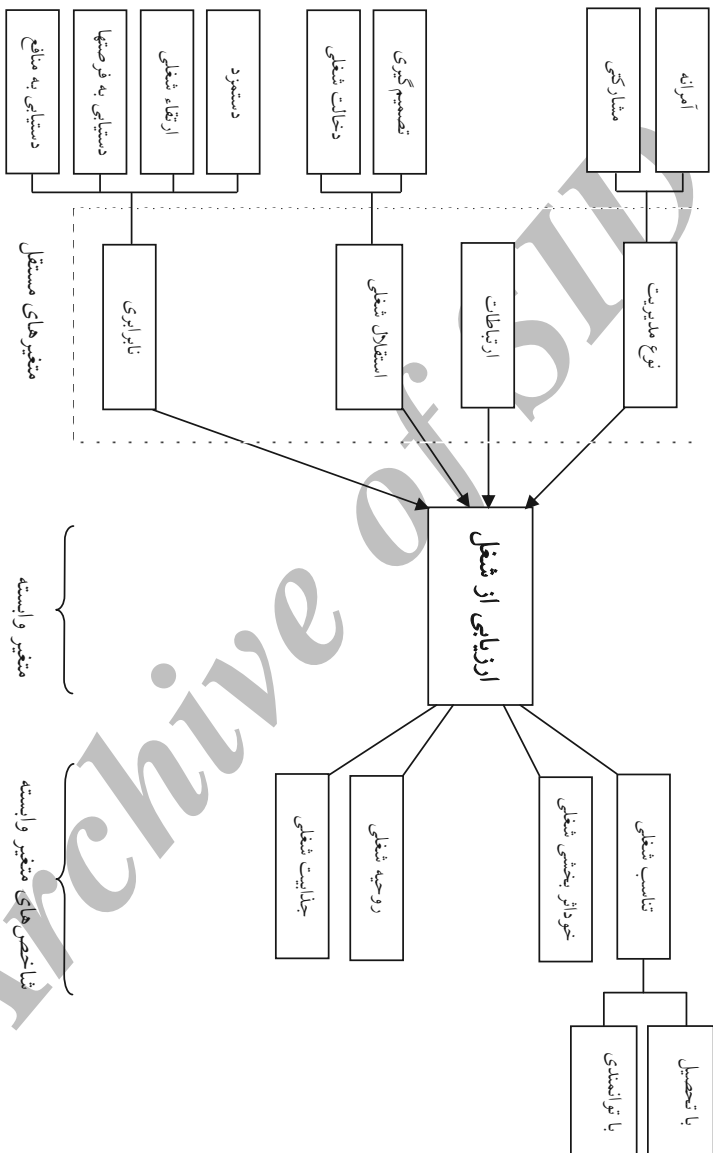
عوامل درون‌سازمانی با ارزیابی از شغل زنان در بخش خصوصی رابطه‌ی معناداری دارد.

فرضیه‌های جزئی:

- ۱- نوع مدیریت مشارکتی نسبت به مدیریت آمرانه بر ارزیابی مثبت‌تر از شغل تأثیر می‌گذارد.
- ۲- ارتباطات بیشتر و صمیمی‌تر همکاران بر ارزیابی مثبت‌تر از شغل تأثیر می‌گذارد.
- ۳- هر چه استقلال شغلی بیشتر باشد ارزیابی از شغل مثبت‌تر خواهد بود.
- ۳-۱- هر چه در تصمیم‌گیری شغلی، افراد را بیشتر دخالت دهند ارزیابی مثبت‌تری از شغل خواهند داشت.
- ۴- هر چه نابرابری در شغل بیشتر باشد ارزیابی از شغل منفی‌تر خواهد بود.
- ۵- تحصیلات بالاتر با ارزیابی مثبت از شغل رابطه‌ی معناداری دارد.
- ۶- تعداد فرزندان با ارزیابی از شغل رابطه‌ی معناداری دارد.
- ۷- سن با ارزیابی از شغل رابطه‌ی معناداری دارد.

مدل رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته

عوامل درون سازمانی



روش تحقیق

جامعه‌ی آماری این تحقیق، زنان شاغل در بخش غیر دولتی است که کلیه‌ی فعالیت‌های صنعتی، خدماتی (اعم از فرهنگی و بهداشت و درمان و غیره) را در بر می‌گیرد. از روی لیست کارگاه‌ها و مکان‌هایی که به نوعی ثبت گردیده‌بودند (به عنوان غیر دولتی) به روش تصادفی نمونه‌گیری شد. ۴۰۰ نمونه‌ی انتخاب شده (برحسب واحدهایی که از ۵ نفر به بالا زن در آن کار می‌کردند و در سطوح مختلف شغلی هم قرار داشتند) مورد پرسش واقع شدند.

پس از تعریف برای هر یک از متغیرهای مورد نظر تعدادی گویه انتخاب شد با تست اولیه، روایی گویه‌ها برای سنجش متغیر مورد نظر سنجیده‌شد و در صورت روایی پایین، برخی از گویه‌های نامربوط حذف شدند.

شاخص‌های متغیر مستقل، عوامل درون سازمانی عبارتند از:

نوع مدیریت - ارتباطات - استقلال شغلی - نابرابری

و شاخص‌های متغیر وابسته، ارزیابی از وضعیت شغلی بدین قرارند:

خوداثربخشی - روحیه‌ی شغلی - جذابیت شغلی - تناسب شغلی

توصیف یافته‌ها

در بررسی متغیرها برخی نتایج توصیفی زیر به دست آمد که حائز اهمیت است:
شاخص نابرابری: از حد متوسط به بالا زنان معتقد بودند که در سازمان همه‌ی امتیازهای مادی و معنوی به سود مردان است.

جدول ۲ - توصیف شاخص نابرابری

درصد	فراوانی	طبقات
۵	۱۵	خیلی کم
۱۶	۴۱	کم
۳۴/۸	۸۹	متوسط
۳۵/۲	۹۰	زیاد
۸/۲	۲۱	خیلی زیاد
۱۰۰	۲۵۶	جمع

جدول ۲ بیانگر میزان شاخص نابرابری در بخش‌های غیر دولتی است. ۲۱٪ از پاسخگویان نابرابری را در حد خیلی کم و کم مطرح نموده، ۳۴/۸٪ در حد متوسط و ۴۳/۴٪ در حد زیاد و خیلی زیاد مطرح نموده‌اند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان نابرابری در این گونه سازمان‌ها نسبتاً بالا است.

شاخص نوع مدیریت: در بخش‌های غیر دولتی در حد نسبتاً زیاد به نظرات کارکنان توجه می‌شود و مدیریت در این بخش به شیوه مشارکتی نسبت به شیوه آمرانه نزدیک‌تر است.

جدول ۳ - توصیف شاخص نوع مدیریت (مشارکتی)

در صد	فراوانی	طبقات
۵	۲۰	کم
۱۱/۳	۴۵	متوسط
۲۶/۸	۱۰۷	زیاد
۴۱/۸	۱۶۷	خیلی زیاد
۸۴/۸	۳۳۹	جمع

شاخص نوع ارتباطات در سازمان: جدول ۴ نشان می‌دهد که ارتباطات با همکاران خیلی خوب بوده و زنان از روابط دوستی و صمیمیت زیاد با همکاران زن برخوردارند.

جدول ۴ - توصیف شاخص ارتباطات در سازمان

در صد	فراوانی	طبقات
۱/۹	۷	خیلی کم
۸/۱	۳۰	کم
۴۱/۶	۱۵۴	متوسط
۳۵/۹	۱۳۳	زیاد
۱۲/۴	۴۶	خیلی زیاد
۱۰۰	۳۷۰	جمع

جدول ۴ نشان‌گر آنست که ۱۰٪ پاسخگویان اظهار داشته‌اند که ارتباطات در سازمان (با همکاران) در حد کم و خیلی کم، ۴۱/۶٪ در حد متوسط و ۴۸/۳٪ در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است. به طور کلی روابط همکاران در محیط سازمان در حد بالا بوده و آنان از روابط دوستی و صمیمی زیاد با یکدیگر برخوردارند.

شاخص استقلال شغلی: یکی از یافته‌های مهم آن است که در بخش غیر دولتی زنان در کار خود استقلال شغلی دارند و این امر برای زنان بسیار مهم تلقی شده است.

جدول ۵ - توصیف شاخص استقلال شغلی

در صد	فراوانی	طبقات
۱/۸	۷	خیلی کم
۱۰/۱	۳۹	کم
۳۳/۷	۱۳۰	متوسط
۳۷/۶	۱۴۵	زیاد
۱۶/۸	۶۵	خیلی زیاد
۱۰۰	۳۸۶	جمع

جدول ۵ نشان می‌دهد که ۸۸/۲٪ از پاسخگویان اظهار داشته‌اند که دارای استقلال شغلی متوسط و بالا هستند و تنها ۱۱/۹٪ استقلال شغلی در حد کم، یا خیلی کم را مطرح نموده‌اند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که استقلال شغلی در بین پاسخگویان مطالعه شده متوسط و بالا می‌باشد.

نتایج شاخص‌های ارزیابی وضعیت شغلی بدین شرح است:
 شاخص خوداثربخشی از حد متوسط به بالا: آنان در کار خود اثربخشی را احساس می‌کردند.

جذابیت شغلی در حد متوسط به بالا بوده‌است.
 روحیه‌ی شغلی از حد متوسط به بالا ارزیابی شده‌است.
 تناسب شغلی نیز در حد متوسط به بالا بوده و پاسخگویان شغل‌شان را با تحصیلات و توانمندی‌هایشان متناسب ارزیابی نموده‌اند.
 در بررسی مشکلات، عدم ثبات شغلی و اطمینان به آینده‌ی کاری و پایمال شدن حقوق زنان و عدم حمایت‌های قانونی، عدم توجه مسئولین و رسیده‌گی به مشکلات آنان را مطرح نموده‌اند.

به طور کلی مشکلات زنان در بخش غیر دولتی در سه سطح مطرح می‌شود:

۱- ساختار جامعه

۲- سازمان

۳- زنان شاغل

عدم حمایت اجتماعی و تبعیض در سازمان و عدم انگیزه در زنان جزو مشکلات طرح شده است ولی در مورد برخورد جامعه با کار زنان یا فقر فرهنگی در ارتباط با کار آنان در بخش غیر دولتی، زنان این مشکل را خیلی کم‌اهمیت می‌دانستند و این امر نشان می‌دهد پذیرش فرهنگی از سوی جامعه برای کار زنان در بخش غیر دولتی به شیوه‌ی مطلوب صورت گرفته و چنانچه به نوعی محیط‌های غیر دولتی تحت نظارت سندیکاها و اتحادیه‌ها کنترل شود، مشکلات باقی مانده به حداقل می‌رسد.

تحلیل یافته‌ها و نتیجه‌گیری:

میانگین ارزیابی از وضعیت شغلی زنان نشان‌گر آن است که در حد متوسط به بالا بوده‌است، ضریب هم‌بستگی نشان‌داد بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته روابط معنادار، مثبت و قوی وجود دارد.

جدول ۶ - رابطه بین عوامل درون سازمانی و وضعیت ارزیابی از شغل

عوامل درون سازمانی	متغیر مستقل	متغیر وابسته
$r = ۰/۶۳۰۵$ (۴۰۰) $p = ۰/۰۰۰$		ارزیابی از وضعیت شغلی

شاخصه‌های این جدول نشان می‌دهد که ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر فوق $r = ۰/۶۳۰۵$ است. یعنی بین عوامل درون سازمانی و ارزیابی از وضعیت شغلی یک رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. هر چه عوامل درون سازمانی مانند نوع مدیریت، ارتباطات، استقلال شغلی و نابرابری مناسب باشد، ارزیابی کارکنان از وضعیت شغلی‌شان مثبت‌تر و بهتر است.

بنابراین فرضیه‌ی تحقیق که در آن اظهار شده‌بود، بین عوامل درون سازمانی با ارزیابی از وضعیت شغلی رابطه مثبت وجود دارد، تأیید گردید.

در مورد سن و تعداد فرزندان و تحصیلات، سابقه‌ی کار، هزینه‌ی زندگی بعنوان متغیرهای زمینه‌ای تنها تحصیلات رابطه‌ی معناداری داشت و بقیه رابطه‌ای ضعیف داشتند.

با حذف بعضی از متغیرها در روابط چند متغیری که متغیرها به ترتیب اولویت تأثیر وارد معادله می‌شوند (روش stepwise)، نتایج بررسی چنین بود:

جدول ۷ - ضرایب رگرسیون چند متغیری برای تبیین متغیر وابسته (ارزیابی از شغل)

متغیرهای مستقل	ضرایب بتا Beta	آزمون t	سطح معناداری Sig
نابرابری	-۰/۲۹۸	۴/۸۱۸	۰/۰۰۰
استقلال شغلی	۰/۲۹۴	۵/۶۴۹	۰/۰۰۰
ارتباطات	۰/۲۱۳	۳/۸۸۵	۰/۰۰۰
مدیریت	۰/۱۵۸	۲/۴۹۶	۰/۰۱۳
R = ۰/۷۱۱		F = ۵۴/۹۰۳	
R ² = ۰/۵۰۵		Sig = ۰/۰۰۰	
Adjusted R Square = ۰/۴۹۶			
Standard Error = ۱۰/۶۹			

جدول ۷ ضرایب رگرسیونی چند متغیره را برای تبیین متغیر وابسته (ارزیابی از شغل) نشان می‌دهد. این جدول بیان‌گر آن است که متغیر نابرابری با ضریب رگرسیون -۰/۲۹۸ به عنوان اولین متغیر تبیین‌کننده وارد معادله‌ی رگرسیونی شده‌است. هر چه نابرابری شغلی بیشتر باشد ارزیابی از وضعیت شغلی پائین‌تر است. متغیر استقلال شغلی با ضریب ۰/۲۹۴ به عنوان دومین تبیین‌کننده وارد معادله شده و نشان می‌دهد هر چه استقلال شغلی بیشتر باشد ارزیابی از وضعیت شغلی نیز بالاتر است.

متغیر ارتباطات در درون سازمان (بین همکاران) به عنوان سومین متغیر با ضریب ۰/۲۱۳ وارد شده که نشان می‌دهد هر چه روابط کارکنان با همدیگر بهتر باشد ارزیابی از وضعیت شغلی نیز بالاتر خواهد بود و بالاخره متغیر مدیریت با ضریب ۰/۱۵۸ وارد معادله‌ی رگرسیونی می‌شود که نشان می‌دهد هر چه مدیریت بر اساس شرکت‌دادن اعضا در تصمیم‌گیری‌ها و توجه به نظرات کارکنان باشد ارزیابی از وضعیت شغلی نیز بالاتر خواهد بود.

مقدار R^2 برابر ۰/۵۰۵ می‌باشد که نشان می‌دهد ۵۱٪ از تغییرات در متغیر وابسته‌ی ارزیابی از شغل توسط چهار متغیر فوق توضیح داده شده است و ۴۹٪ آن بلا توضیح مانده است که توسط متغیرهای دیگر خارج از مدل قابل توضیح است.

در ارتباط با نوع شغل و متغیرهای مستقل، پزشکان و مهندسان و دبیران و مدیران بیشترین استقلال شغلی و مدیریت از نوع مشارکتی را تجربه کرده بودند و ارزیابی بالاتری از شغل خود داشتند و کارگران که کمترین استقلال شغلی و بیشترین نابرابری را داشتند، ارزیابی پایین‌تری هم از شغل خود داشتند.

در مجموع به نظر می‌رسد بخش غیر دولتی بستر خوبی برای رشد و ارتقای زنان ایجاد نموده که با رفع بعضی از نواقص آن می‌تواند میزان مشارکت زنان را افزایش داده و دولت هم باید تمهیداتی برای این بخش قائل شود. هم چنین این بخش با نهادهایی چون سندیکاها و اتحادیه‌ها باید کنترل شود. در این صورت بخش مهمی از توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی را در خلال کار زنان از این بخش می‌توان نتیجه گرفت.

پیشنهادها:

۱- با توجه به اینکه زنان به جنبه‌های استقلال شغلی و نوع مدیریت مشارکتی اهمیت زیادی می‌دهند، لذا تقویت این زمینه‌ها گرایش زنان را به کار در این بخش بیشتر می‌کند.

۲- تقویت نهادهای کنترلی می‌تواند این بخش را از بعضی آسیب‌ها حفظ نماید.

۳- بخش غیر دولتی جذابیت زیادی مخصوصاً برای مشاغل سطح بالا ایجاد نموده که با رشد تحصیلات و تخصص زنان، می‌توان این بخش را آماده‌ی کار برای زنان نمود.

۴- نابرابری میان زنان و مردان چه در بخش دولتی و چه غیر دولتی از معضلات بزرگ در سازمان‌های کاری است. دولت برای حذف آن (که گامی هم در جهت توسعه‌ی انسانی در کشور است) تمهیداتی را باید به کار بندد.

منابع:

- ۱- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۶). جامعه‌شناسی. ترجمه‌ی صبوری، منوچهر. چاپ سوم، نشرنی.
- ۲- فرجادی، سیمین (۱۳۷۱). خانواده، زن، اشتغال: پژوهشی در مورد مسائل و مشکلات زنان کارمند سازمان برنامه و بودجه. پایان‌نامه‌ی مقطع کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- ۳- کرایب، یان. (۱۳۷۸). نظریه‌ی اجتماعی مدرن (مترجم، عباس مخبر) تهران: انتشارات آگاه.
- ۴- جزنی، نسرين. (۱۳۷۸). مدیریت منابع انسانی. تهران: نشرنی.
- ۵- سفیری، خدیجه (۱۳۷۷). جامعه‌شناسی اشتغال زنان. تهران. نشر تیان.
- ۶- عسکریان، (۱۳۷۸)، مصطفی. روابط انسانی و رفتار سازمانی، انتشارات امیر کبیر.
- ۷- کیت، دیویس (۱۳۶۵) مقدمه‌ای بر روابط انسانی، (مترجم، ناصر رحیمی و محمود توتونچیان). تهران. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۸- مرکز آمار ایران - نتایج تفصیلی سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۷۵.
- ۹- سال‌نامه‌ی آماری کشور، ۱۳۸۰.

1- Smith, Patricia. (1998), Human Relation Employee Work attitudes, Plenum Publishing Corporation, <http://www.findarticles.com>

2- Hultin, M. (1999), Wage and Access to Organizational Power, Cornell University, <http://www.findartiele.com>

3- Reskin, Barbara. (1993), Sex segregation in the workplace "Annual Review of Socrology". 19. 241- 270.