

بررسی موقعیت زنان در عرصه‌های اشتغال و مدیریت در دانشگاه‌های تهران با توجه به پیشرفت‌های تحصیلی آنان^(۱)

دکتر ناهیدالملوک محمودی*

تاریخ دریافت: ۸۶/۴/۲

تاریخ پذیرش: ۸۷/۷/۱۴

چکیده

در ایران، دستگاه‌های دولتی، طبق آمار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، بخش زیادی از زنان را در مشاغل گوناگون جذب نموده‌اند و زنان ایرانی نسبت به اشتغال در سازمان‌های دولتی تمایل بیشتری دارند و آن را به اشتغال در بنگاه‌ها و شرکت‌های خصوصی ترجیح می‌دهند. در نتیجه، تعداد زنان استخدام شده در بخش عمومی، افزایش یافته است. با وجود این، مقایسه سهم مدیران زن با سهم زنان در نیروی کار سازمان‌های دولتی، نشان می‌دهد که زنان تا نیل به سهم مطلوب، راه زیادی در پیش دارند.

۱- این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری در رشته جامعه‌شناسی (مطالعات زنان) در دانشگاه پونا است.

*- عضو هیأت علمی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

وضعیت تحصیلی زنان، نقش مهمی در اشتغال و بهبود موقعیت اجتماعی و شغلی آنان نیز ایفا می‌کند. در سال‌های اخیر سهم اشتغال زنان دارای تحصیلات عالی در ایران، روبه افزایش بوده است، در این مورد، نکته قابل بررسی در این است که آیا با افزایش تحصیلات، کیفیت اشتغال و نوع آن بهبود خواهد یافت یا خیر؟ از سوی دیگر، پیشرفت شغلی زنان، تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد؛ چراکه به رغم افزایش مشارکت اجتماعی و شغلی زنان در سال‌های اخیر، زنان شاغل هنوز نتوانسته‌اند سهم مناسبی از پست‌های مدیریتی را در سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی به دست آورند. هدف این مقاله، بررسی و تبیین موقعیت شغلی زنان شاغل است. در این راستا، مطالعه ابعاد نابرابری بین مردان و زنان شاغل در کسب موقعیت‌های شغلی و مدیریتی، هسته اصلی بررسی حاضر را تشکیل داده است. به منظور تدقیق مطالعه، دو پرسش اساسی زیر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

چرا زنان در ایران، هنوز نتوانسته‌اند سهم مناسبی از پست‌های مدیریتی را به دست آورند؟

آیا مرد سالاری، مانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی می‌شود؟

با توجه به تحقیق میدانی انجام شده در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و دانشگاه‌های تهران در سال ۱۳۸۲ که با استفاده از روش‌های آماری، شامل روش همبستگی جزیی و روش رگرسیون چند متغیره صورت گرفته است، در این مقاله، سه فرضیه "کسب پست‌های مدیریتی زنان شاغل با موقعیت مطلوب شغلی آنان رابطه مثبت دارند"، "بین مردسالاری و موقعیت مطلوب شغلی زنان رابطه منفی وجود دارد" و "موقعیت‌های شغلی بین زنان و مردان شاغل در شرایط یکسان، به طور برابر توزیع نشده است"، تجزیه و تحلیل شده و با نمونه تصادفی مطالعه شده، رد نشده‌اند.

واژه‌های کلیدی: پست‌های مدیریتی زنان، موقعیت مطلوب شغلی، مردسالاری،

نابرابری در موقعیت شغلی زنان

مقدمه

در روند تغییرات اجتماعی که به طور معمول، جریانی بسیار کند و بطئی دارد، توانایی‌های

انسان، به تدریج شناخته می‌شوند. آمار و اطلاعات منتشره در کشورها، پیرامون وضعیت و موقعیت زنان - که اصولاً تفکیک آنان از مردان، منشا خطاهای بزرگ اجتماعی و فرهنگی است - همین حقیقت را مورد تأیید قرار می‌دهد. در ایران، دستگاه‌های دولتی، طبق آمار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، بخش زیادی از زنان را در مشاغل گوناگون، جذب نموده‌اند. شاید تأثیرپذیری فرهنگ عمومی و محدودیت‌های موجود در جامعه باشد که موجب شده است زنان ایرانی نسبت به اشتغال در سازمان‌های دولتی تمایل بیشتری داشته باشند و آن را به اشتغال در بنگاهها و شرکت‌های خصوصی ترجیح دهند. در نتیجه تعداد زنان استخدام شده در بخش عمومی، چه آنانی که تابع قانون استخدام کشوری و چه آنانی که تابع قوانین خاص خود هستند افزایش یافته است. با وجود این، مقایسه سهم مدیران زن با سهم زنان در نیروی کار سازمان‌های دولتی نشان می‌دهد که زنان تا نایل به سهم مطلوب، راه بسیار طولانی در پیش دارند.

طبق آمار سال ۱۳۷۶، از مجموع ۲ میلیون و ۳۶۰ هزار نفر کارکنان بخش دولتی، ۶۹۸ هزار زن بوده‌اند که یک رقم ۳۰ درصدی را نسبت به تمام شاغلان این بخش نشان می‌دهد؛ در حالی که سهم زنان از مدیریت سازمان‌های دولتی، بسیار اندک بوده است.^(۱)

وضعیت تحصیلی زنان، نقش مهمی در اشتغال و بهبود موقعیت اجتماعی و شغلی آنان ایفا می‌کند. سهم اشتغال زنانی که در ایران دارای تحصیلات عالی هستند، در سالیان اخیر، نسبت به تحصیلات ابتدایی و متوسطه، افزایش نشان می‌دهد. ولی نکته قابل بررسی این است که آیا با افزایش تحصیلات، کیفیت اشتغال و نوع آن بهبود خواهد یافت یا خیر؟ آیا از ظرفیت فکری و پتانسیل علمی زنان تحصیل کرده در تصمیم‌گیریها و تدوین سیاستها بهره‌برداری صحیح به عمل می‌آید؟ آیا برای زنان در شرایط مساوی، نسبت به مردان، فرصت‌های یکسان وجود دارد؟ آیا در جامعه دانشگاهی، از ابتکار و تدبیر مدیریتی زنان در شرایط مساوی نسبت به مردان استفاده می‌شود؟ چرا زنان در ایران، هنوز نتوانسته‌اند سهم مناسبی از پست‌های مدیریتی را به دست آورند؟ آیا مرد سالاری مانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی می‌شود؟ در این مقاله، با استفاده از تحقیق میدانی انجام شده به ترسیم موقعیت شغلی زنان در

دانشگاه‌ها و بررسی ابعاد و علل عدم دستیابی آنان به پست‌های مدیریتی می‌پردازیم.

بیان مسأله

از جمله شاخص‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، تعالی و مشارکت زنان در پیشبرد امور گوناگون هر کشور است. امروزه چگونگی رفتار با زنان و حقوق اجتماعی و فردی آنان، به عنوان یکی از معیارهای توسعه یافتگی تلقی می‌شود. در ایران به رغم مطالعاتی که در سال‌های اخیر صورت گرفته است، هنوز موضوع مشارکت زنان، جای بررسی گسترده‌تر و دقیق‌تری دارد. در این مقاله، موضوع مشارکت زنان در دانشگاه‌ها به عنوان یکی از بخش‌های مهم فرهنگی و زیربنایی و در عین حال، زیرمجموعه‌ای از سازمان‌های دولتی برگزیده شده است. از سوی دیگر، همان‌گونه که مطرح شد، در سال‌های اخیر، سطح مدارج تحصیلی زنان افزایش نشان داده است؛ ولی به رغم بالا رفتن سطح تحصیلات، سهم اشتغال آنان طی چهار دهه اخیر افزایش چندانی نداشته است و باید در کنار افزایش کمی اشتغال زنان، از توانمندی‌های مدیریتی آنان نیز در سطوح مختلف استفاده شود (خبرنامه زنان، ۱۳۸۴: ۱۲). بنابراین، باید بررسی شود که به رغم مشارکت اجتماعی بیشتر و بالا رفتن سطح تحصیلات و آموزش عالی زنان شاغل، ارائه پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی و دانشگاه‌های ایران بر چه اساسی صورت می‌گیرد. طبق بررسی‌های انجام شده در مورد گزینش افراد در پست‌ها و مسئولیت‌های شغلی، آن چه بیش از شایستگی و توانمندی مورد نگرش قرار می‌گیرد، جنسیت است (جعفرنژاد، ۱۳۸۴: ۷۹).

نوشتار حاضر بر آن است تا با بررسی الگوی اجتماعی نقش‌پذیری زنان که همان پیشروی جامعه زنان تا سطوح ممتاز مراتب دانشگاهی است، نشان دهد که زنان ایرانی، به رغم انرژی‌ها و پتانسیل‌های بسیار زیاد هنوز از به دست آوردن نقش‌های مدیریتی نسبت به مردان، از سهم بسیار کمتری برخوردارند.

به عبارت دیگر، پاره‌ای عوامل اجتماعی و شغلی حاکم بر بازار کار و نیروی انسانی، موانع عمده‌ای در بروز استعدادها بالقوه زنان ایجاد می‌کنند؛ به طوری که زنان شاغل تا رسیدن به وضعیت مطلوب خود، راه درازی را باید طی کنند.

بنابراین، مسأله مورد بررسی پیرامون موارد زیر است:

- مطالعه ابعاد نابرابری، بین مردان و زنان شاغل، در کسب موقعیت‌های شغلی و مدیریتی
 - بررسی چگونگی پیشرفت شغلی زنان شاغل و موانع آن‌ها
 - بررسی و تجزیه و تحلیل تجربیات شغلی و مسائل و مشکلات زنان ایران
- بر این اساس، پرسش‌های اصلی پژوهش چنین است:
- چرا در کشور ما زنان تاکنون نتوانسته‌اند موقعیت شغلی خود را بهبود بخشند؟
 - عوامل موثر در نابرابری زنان و مردان شاغل در سازمان‌های دولتی چیست؟
 - به رغم پیشرفت‌های محسوس زنان در زمینه تحصیلات و مشارکت اجتماعی، چرا آنان نتوانسته‌اند سهم شایسته‌ای از پست‌های مدیریتی را کسب کنند؟

چارچوب نظری

نیروی انسانی در بازار کار، با پیچیدگی‌های بسیاری رو به رو است. مبادله خدمات کار، تفاوت کیفیت و نوع خدمات، مشاغل در سطوح مختلف به دلیل گوناگونی سرمایه‌های انسانی و نیز مشاغل تکراری و فاقد پیشرفت، از جمله مسائل قابل بررسی در این زمینه‌اند. در پژوهش‌های اقتصادی معمولاً ناهمگنی دستمزدها در بازار کار، مورد توجه بوده و هست؛ ولی در پژوهش‌های اجتماعی - فرهنگی، به عوامل دیگری توجه می‌شود. کارفرمایان در انتخاب و گزینش نیروی کار، به عواملی چون مهارت و توانایی انجام شغل، دوام و استمرار عرضه کار، یا احتمال کناره‌گیری و ترک شغل، دقت و توجه دارند و به ویژه برای مشاغلی که نیازمند آموزش‌های حرفه‌ای و کاربردی و یا سطح تخصص و مهارت بالایی هستند، موضوع استمرار شغل بیشتر مد نظر است. از سوی دیگر، نیروی کار به لحاظ جنسیتی نیز همگن نیست و نیروی کار زن و مرد، تفاوت‌هایی با یکدیگر دارند. اگر به کلیشه‌هایی که در ذهن خیلی از افراد در مورد زنان به لحاظ تاریخی و اجتماعی شکل گرفته و تصور می‌کنند توانایی جسمی زنان اندک و ناچیز است یا اصولاً زنان نمی‌توانند از عهده بخشی از مشاغل برآیند، دقت کنیم در می‌یابیم که این کلیشه‌ها به هر حال مشاغل زنان را نسبت به مردان، محدودتر و به طریق اولی در محیط کار هم موانعی برای پیشرفت و ترقی زنان ایجاد می‌کند.

برای بررسی وضعیت زنان در بازار کار طبق نظریهٔ نئوکلاسیک پیرامون عوامل موثر در تفاوت‌های جنسیتی زنان و مردان، می‌توان به عوامل مسئولیت‌های خانوادگی، آموزش

عمومی، آموزش فنی، ساعات کار، تغییر شغل و خلاصه هر عاملی که بهره‌وری نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهد، پی برد. از سوی دیگر، اقتصاددانان جدید عقیده دارند که بین افراد خانواده، منابع اقتصادی به روش عقلایی توزیع می‌شود و این امر سبب خواهد شد که زنان در سنین پایین، سرمایه مادی و انسانی کمتری دریافت کنند و همین امر، عامل بسیار تعیین کننده‌ای در قبول مشاغل فرودست و فاقد پیشرفت در سال‌های اشتغال زنان است و یا این که زنان به دلایلی از بازار کار دور می‌مانند و مجبور می‌شوند که در منزل خدمات گوناگون مردان و کودکان را به عهده بگیرند. بنابراین یکی از موانع احراز پست‌های مدیریتی و فرادست توسط زنان شاغل، پایین بودن سطح آموزش و بهره‌وری آنان تلقی شده است. همچنین، استدلال می‌شود که به دلیل ترک شغل و عدم بهره‌برداری کارفرما از خدمات زنان شاغل به طور شایسته، اغلب زنان، در مشاغل ساده که نیاز به آموزش ندارند مشغول فعالیت می‌شوند و مردان، شغل‌های تخصصی را که نیازمند آموزش‌های حرفه‌ای هستند اشغال می‌کنند. نتیجه چنین فرایندی، عقب ماندگی شغلی و فرسایش استعداد و توان مندی زنان خواهد بود.

نظریه اشاره شده، بر این فرض بنا نهاده شده است که به طور طبیعی، تخصیص مناسب نیروی انسانی به مشاغل فرادست و فرودست، ایجاب می‌کند که مشاغل نیازمند مهارت بیشتر و هزینه آموزشی بالاتر، به مردان و مشاغل فرودست به زنان تخصیص داده شود. بنابراین برای کسب مهارت‌های شغلی زنان، منع طبیعی یا بیولوژیکی وجود ندارد. همچنین، نباید تصور کرد که در جوامع امروزی، زنان و مردان در استفاده از فرصت‌های شغلی، برابرند و بر مبنای واحدی در بازار کار رقابت می‌کنند. این تصور نادرست، تقسیم بازار کار بر مبنای جنسیت را نادیده می‌گیرد. در این مورد باید بررسی نمود که با تحقق کدام تغییر اجتماعی، مقدار تفکیک شغلی زنان در مشاغل فرودست، کاهش خواهد یافت. در این مورد، نظریه‌های تفکیک بازار کار، قابل استفاده‌اند. یکی از معروف‌ترین نظریه‌های تفکیک بازار کار، نظریه بازار کار دوگانه است که بین دو نوع شغل، تمایز قائل می‌شود. ویژگی مشاغل بخش اول، با پرداخت مزد بیشتر امنیت شغلی بیشتر و فرصت‌های پیشرفت و ویژگی مشاغل بخش دوم، مزد کم، امنیت شغلی کمتر و محدودیت امکان پیشرفت است. مشاغل بخش اول، مشاغلی هستند که در آن‌ها نیروی کار، دارای مهارت خاص است و دورنمای بهتری از پیشرفت دارند. در مشاغل این بخش، ثبات کار برای کارفرما اهمیت دارد و جابه‌جایی بیشتر زنان به این معناست که احتمال جذب آن‌ها

در مشاغل بخش دوم زیادتر است. از این رو، حتی اگر کیفیت خدمات زنان و مردان قبل از ورود به شغل، برابر باشد، احتمال به کارگماردن مردان در مشاغل اول، بیشتر بوده و امکان پیشرفت در آن به لحاظ مزد، آموزش حرفه‌ای و ترفیع، بیش از زنان است (Dickens, 1987). این نظریه حاکی از آن است که موقعیت شغلی بین زنان و مردان شاغل حتی در شرایط یکسان، به طور برابر نیست.

نظریه‌های تفکیک بازار کار، اطلاعاتی درباره نابرابری جنسیتی ارائه می‌کنند، ولی توضیح نمی‌دهند که چرا جنسیت، عامل تقسیم‌بندی بازار کار شده است. گروهی اعتقاد دارند که علت اصلی به احتمال زیاد در قلمرو اقتصاد قرار ندارد و عامل اصلی تبعیض مستقیم و غیرمستقیم را باید در برخورد متعصبانه با رسوم اجتماعی که در فرایند اجتماعی شدن و آموزش و پرورش روی می‌دهد جستجو نمود (Booth and Amato, 1994: 865-877).

نظریه دیگر در تبیین وضع نامساعد زنان در بازار کار، نظریه جنسیتی بازار کار است که کارهای بدون مزد و سطح پایین زنان را به جای توانایی کمتر آنان در کسب درآمد، به موقعیت تبعی زنان در بازار کار نسبت می‌دهد و نیز این که موقعیت‌های درون خانواده و بازار، جزئی از یک نظام کلی اجتماعی است که در آن، زنان تابع مردانند (Lipman-Blumen, 1984).

برخی نظریه‌پردازان برای تشریح فرایندی که به تسلط مردان بر بازار کار می‌انجامد، به نظریه‌های تاریخی متوسل می‌شوند؛ مثلاً این که پرورش کودک، و وظیفه طبیعی زن است و کودک به توجه دایمی مادر نیاز دارد. ولی گروهی دیگر در ایجاد محدودیت فرصت‌های اشتغال برای زنان، با بررسی تأثیر انقلاب صنعتی در وضع شغلی زنان، نتیجه متفاوتی اخذ نموده‌اند. هارتمن در این باره می‌گوید: مردان با کنترل سازمان‌ها از طریق قدرت انحصارگرایی اتحادیه‌های مردانه و با محروم کردن زنان از آموزش حرفه‌ای، قدرت را حفظ می‌کنند و وجود زنان تهدیدی برای کسب شغل مردان به حساب می‌آید. از سوی دیگر مزد پایین، زنان را وابسته به مردان نگاه می‌دارد تا کارهای کوچک خانگی را برای آنان انجام دهند. این امر به نوبه خود، وضعیت زنان را در بازار کار تضعیف می‌کند و شغل‌های با ثبات تر و بهتر را برای مردان باقی می‌گذارد (Hartmann, 1976: 25).

از این نظریه می‌توان استنباط کرد که وجود مردسالاری در سازمان، موجب تضعیف موقعیت مطلوب شغلی زنان می‌شود. در نظریه‌های نئو وبری، بازار کار، تعیین کننده جایگاه

طبقاتی است و طبقه اجتماعی از امتیازات خود نسبت به گروه‌های دیگر محافظت می‌کند. خاصیت هر گروهی آن است که با سد کردن راه‌های پیشروی به روی گروه‌های پایین تر نگذارد به امتیازات آن دست یابد و در مقابل، گروه‌های زیردست می‌کوشند از این سد عبور کنند و به امکانات گروه‌های بالاتر چنگ ببندند. به نظر پارکین می‌توان گفت که مردان با بهره‌گیری از راهبرد انسداد اجتماعی، راه زنان را به سوی مشاغلی که بالاترین منزلت را دارند سد می‌کنند (Abbott, 1988: 40).

اقتصاددانان فمینیست معتقدند مشارکت زنان می‌تواند به ضعیف شدن ساختار مرد سالارانه کار منجر شود (Eisenstein, 1982: 44). در نظریه نابرابری، میشل رزالدو نیز نابرابری را همچون وضعیتی تعریف می‌کند که در آن، زنان عموماً تحت سلطه مردان هستند. در زندگی عمومی، نه تنها اقتدار عالم‌گیر برای مردان نسبت به زنان افزایش یافته است بلکه برای نقش‌های مردان در مقایسه با زنان نیز ارزش بیشتری قائل می‌شوند (فرهنگ نظریه‌های فمینیستی؛ Rosaldo, 1974: 220).

یک بررسی تاریخی در این مورد نشان می‌دهد که تا قرن بیستم، میزان اشتغال زنان در بازار کار برای تمام طبقات، بسیار پایین بود و تا سال ۱۹۱۰ در انگلستان بیش از یک سوم زنانی که اشتغال درآمدزا داشتند، مستخدمه یا خدمتکار خانگی بودند. از آن زمان تا کنون، مشارکت زنان در بازار کار، کم و بیش به طور پیوسته افزایش یافته است. یکی از عمده دلایل این امر، پدیده کمبود نیروی کار طی جنگ جهانی اول بود. در سال‌های جنگ، زنان مجبور شدند بسیاری از کارهایی را که در انحصار مردان بود انجام دهند؛ ولی پس از اتمام جنگ، مردان دوباره بیشتر آن مشاغل را به عهده گرفتند. اما دیگر آن الگوی از پیش تعیین شده، شکسته شده بود. امروزه حدود ۵۰ درصد زنان فعال در اروپا دارای مشاغل با حقوق و دستمزد هستند، در حالی که این نسبت برای مردان فعال، بیش از ۸۰ درصد است و نسبت مردان شاغل مزدبگیر در طول قرن گذشته، چندان تغییری نکرده است. گسترش سطوح اشتغال برای زنان، نه به دلیل بیرون راندن مردان از مشاغل خود توسط زنان، بلکه بر اثر افزایش کلی تعداد مشاغل در دسترس بوده است (گیدنز: ۱۸۱).

نظریه پردازان، از ابعاد دیگری نیز موضوع اشتغال زنان را مورد توجه قرار داده‌اند که یکی از آن‌ها موضوع رجحان‌گزینش مدیران مرد بر مدیران زن در نظریه جنسیتی است. با این که

مدیریت زنان در سازمان‌ها و مراکز مختلف، دستاوردهای خوبی به همراه داشته، ولی گرایش عمومی مدیران در سازمان‌ها، به گزینش مدیران مرد معطوف بوده است. در این میان، آن چه بیش از شایستگی و توانمندی، مورد نگرش قرار می‌گیرد جنسیت است. جنسیت، از راه جامعه پذیری متفاوت، بر رفتارهای مدیران تأثیر می‌گذارد (گوردون، استروبر، ۱۹۷۵: ۲۹-۳۴).

برای یافتن علل و عوامل مشکلات زنان مدیر، بررسی‌های گوناگونی انجام شده است و صاحب‌نظران، دیدگاه‌های مختلفی ارائه کرده‌اند. از دیدگاه تاریخی، زنان همواره ناگزیر بوده‌اند یا کارهای تکراری انجام دهند یا پست‌هایی در سطوح پایین داشته باشند. بیشتر آن‌ها در پست‌های ستادی، به عنوان دستیار انجام وظیفه کرده‌اند و به ندرت مسئولیت مدیران صفی را بر عهده داشته‌اند (اوت و شفریتز، ۱۳۷۹: ۸۸۸). از آن جایی که زنان در سازمان‌ها به طور عمده، در مشاغل عادی مشغول فعالیت بوده‌اند و نه در مشاغل چالشی و پیچیده، وجود چنین شغل‌هایی باعث شده‌اند که زنان بیرون از جریان فعال امور سازمان قرار گیرند. زنان نمی‌توانند از اطلاعات و حمایت‌های شبکه‌های کاری برخوردار شوند؛ و از نظر ساختار سازمانی، در پست‌هایی قرار می‌گیرند که از نظر مدیریت، احساس ضعف یا ناتوانی می‌کنند. از این رو، آن دسته از زنانی که توانسته‌اند در سازمان‌ها به قدرت برسند، تنها به سبب روابط خانوادگی بوده است که در جریان امور سازمان و دوایر اجتماعی مربوط به آن قرار گرفته‌اند و از این راه توانسته‌اند از قدرت سازمانی بالاتری برخوردار شوند (اوت و شفریتز، ۱۳۷۹: ۸۸۷).

الگوی نظری چگونگی تأثیر متغیرهای درون سازمانی بر موقعیت شغلی زنان در دانشگاه‌ها

متغیر تابع	متغیرهای مستقل	شاخص
موقعیت شغلی زنان شاغل	پست‌های مدیریتی زنان	شاخص موقعیت مطلوب شغلی
	آگاهی زنان شاغل از حقوق خود	
	اعمال نظارت بر زنان شاغل	
سازمان‌های دولتی (دانشگاه‌ها)	زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای	شاخص موقعیت نامطلوب شغلی
	نابرابری در موقعیت شغلی	
	محدودیت‌های شغلی	
	نابرابری در دریافتی‌ها	

بر اساس نظریه‌های مطرح شده، انتظار می‌رود که زنان شاغل، در مشاغل نوع دوم که مشاغل فرودست با مزد کم، امنیت شغلی نازل و امکان پیشرفت محدود هستند، متمرکز و متراکم شوند و با توجه به عرضه‌ی کار در بازار و نیز مسئولیت‌های خانوادگی، در یک نظام کلی اجتماعی که بازار، خانه و خانواده را تحت تأثیر و تسلط خود قرار داده است مجبور به اطاعت از مردان باشند.

علاوه بر عوامل یادشده، در این تحقیق با عوامل درون سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل مورد مطالعه سر و کار داریم. بنابراین لازم است به عنوان یکی از جنبه‌های درون سازمانی، با مفهوم جو سازمانی، آشنا شویم. منظور از جو سازمانی، شرایط حاکم بر سازمان است، به طوری که در یک جو باز، روابط بین اعضا و مدیریت، آزادمنشانه و همراه با بیان انتقاد و پیشنهاد است. ولی در یک جو بسته، روابط اعضا، کنترل شده و ارتباطات بین آن‌ها آمرانه و یک سویه است. جو سازمان، به ویژه در یک سازمان دولتی، بر رفتار و منش اعضا تأثیر می‌گذارد و موجب انگیزش یا ضعف آنان خواهد شد. در مقاله حاضر با استفاده از پژوهش‌های انجام شده، مفاهیم و متغیرهای اشاره شده در الگوی نظری را برگزیده ایم تا به عنوان متغیرهای مستقل و به منظور چگونگی تأثیرگذاری بر شاخص موقعیت مطلوب شغلی، مورد مطالعه قرار دهیم.

پیشینه تحقیق

بررسی‌ها نشان می‌دهد که زنان، نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه گاهی در کشورهای توسعه یافته نیز سهم اندکی از پست‌های مدیریتی را در اختیار دارند. حال این پرسش مطرح است که آیا واقعاً مدیریت، کار مردانه‌ای است؟ در همه کشورها لزوماً مدیریت کار مردانه‌ای نیست. به طور نمونه، در استرالیا سهم زنان در کل اشتغال، ۴۱/۹ درصد و سهم آنان در کل مدیران ۴۰/۹ درصد است؛ یا در کانادا، حدود ۴۵ درصد نیروی کار به زنان شاغل تعلق دارد و ۴۰ درصد مدیران را زنان تشکیل می‌دهند. بدین ترتیب سهم زنان در اشتغال و در مدیریت تقریباً متناسب با یکدیگر است، ولی در کشورهای دیگر مانند فیلیپین در مقابل ۳۶ درصد سهم زنان در نیروی کار، ۲۷/۷ درصد از کل مدیران، زن هستند. یا در کره جنوبی ۵/۴ درصد از مدیران و در بنگلادش، فقط ۱/۴ درصد کل مدیران را زنان تشکیل می‌دهند. به هر حال، در

کشورهای توسعه یافته سهم زنان در مدیریت به نسبت سهم آنان در اشتغال، متعادل تر است؛ در حالی که در کشورهای کمتر توسعه یافته، سهم زنان در جمعیت شاغل کمتر است و فاصله زیادی با سهم آنان در کل مدیران کشور دارد (شادی طلب، ۱۳۷۹: ۳۳-۳۴).

در ایران، حضور زنان در رده‌های مدیریتی، اعم از مدیریت کلان و خرد، بسیار ناچیز است. آمار حاکی از عدم استفاده از نیروی عظیم زنان در عرصه‌های مدیریتی است (زاهدی، ۱۳۸۲: ۱۸).

پرسش مهم، در ذهن بسیاری از افراد این است که چرا زنان با وجود شایستگی، توانایی و تخصص، نمی‌توانند به سطوح بالای مدیریت صعود کنند؟ در پاسخ به این پرسش، یکی از نظریه‌پردازان بر این امر اشاره دارد که مردان با کنترل سازمان‌ها از طریق قدرت انحصارگرایی اتحادیه‌های مردانه و با محروم کردن زنان از آموزش حرفه‌ای قدرت را حفظ می‌کنند (فرهنگ نظریه‌های فمینیستی (Hartmann, 1981: 202).

در نظر سنجی انجام شده، از ۵۰۰ مدیر ارشد اجرایی برگزیده توسط مجله فورچون معلوم شد که ۷۹ درصد آنان، وجود "موانع شناسایی پذیر" در مسیر صعود زنان به سطوح عالی را پذیرفته‌اند. در این مورد سه عامل بزرگ، شامل تفکر قالبی، پیش داوری، و بی میلی در پذیرش مسئولیت، مانع ترقی زنان هستند (حسینیان، ۱۳۸۴: ۳۰).

پیرامون علل عدم پیشرفت زنان در عرصه مدیریت در ایران، مطالعه‌های دیگری نیز صورت گرفته است. در مطالعه‌ای که با عنوان شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان در سازمان‌های دولتی موجود در تهران انجام شده است، عمده‌ترین موانع ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی، موارد زیر هستند:

۱- باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان‌ها

۲- نگرش مدیران سازمان‌ها نسبت به مهارت‌های مدیریتی زنان (جعفرنژاد، ۱۳۸۴: ۹۴)
بررسی دیگری حکایت از آن دارد که در مورد عدم پیشرفت زنان در محیط کار، نگرش‌هایی وجود دارد، که می‌توان آن‌ها را به دو گروه مجزا به ترتیب زیر طبقه بندی کرد (گیوریان، ۱۳۷۹:

(۱۰۳

دیدگاه شخص‌گرا: در این دیدگاه، شناسه‌ها و رفتارهای ویژه زنان، عامل پیشرفت نکردن آنان قلمداد می‌شود. برای نمونه، چون الگوهای ارتباطی زنان و مردان متفاوت است، چنین

برداشت می‌شود که زنان، مهارت کمتری در ارتباطات دارند.

فرایند اجتماعی - فرهنگی شدن: با توجه به «فرایند اجتماعی - فرهنگی شدن»، زنان به سوی مشاغل حرفه‌ای و نه مدیریتی جهت می‌یابند، ولی بر همین پایه‌گرایش زنان به مدیریت، کمتر از مردان است. یکی از عواملی که باعث می‌شود زنان در سازمان‌ها رشد چندانی نداشته باشند این است که مدیران سازمان‌ها بیش از حد از آن‌ها حمایت می‌کنند. این مدیران، یک زن را در پست بی‌خطر می‌گمارند و به او هیچ امکانی نمی‌دهند تا شایستگی‌های خود را به اثبات رساند. (اوت و شفريتز، ۱۳۷۹: ۸۸۷) گاه، این حمایت بیش از حد، از روی حسن نیتی است که مدیر تصور می‌کند نباید زنان را در پست‌های مخاطره‌آمیز قرار دهد و تنها مردان باید با چنین شرایطی روبه‌رو شوند و گاه می‌ترسد معرفی یک زن برای پست بالاتر، اعتبار وی را خدشه دار سازد. پس به نوعی، از زن حمایت بیش از حد به عمل می‌آورند. حمایت بیش از اندازه از یک مدیر زن، درست همانند این است که نشانه‌ها و نمادهایی آشکار درباره عدم حمایت از وی داده شود که این امر موجب تضعیف یا ناتوانی او می‌گردد. اصولاً وقتی یک زن در سازمان، متصدی شغل یا مقامی می‌شود، زمانی دراز در همان پست سازمانی می‌ماند و به کندی در سطوح سلسله‌مراتب سازمانی به سوی بالا حرکت می‌کند (جعفرنژاد، ۱۳۸۴: ۹۴-۹۹)

در تعدادی از مطالعات، عوامل مؤثر بر پیشرفت زنان، شامل آموزش، تجربه گسترده، فرصت‌های شغلی و حمایت مدیر مافوق به نحو صحیح مورد تأکید است که البته در این مورد زنان باید از فرصت‌ها برای افزایش رقابت جویی و نشان دادن توانایی‌هایشان بهره‌کافی ببرند؛ ولی این اداره‌ها هستند که باید این فرصت‌ها را ایجاد کنند. در ادامه، تأکید می‌شود که زنان باید در جست و جوی فرصت‌هایی برای تجربه مدیریتی و پذیرش آن باشند و هدف‌های شغلی خود را به افراد بانفوذ در جامعه بشناسانند (حسینیان، ۱۳۸۴: ۷۴-۷۵).

یکی از شاخص‌های مهمی که به عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان کشور و نیز حضور آنان در پست‌های مدیریتی است. به رغم برنامه‌ریزی صورت گرفته در این حوزه، حضور زنان در پست‌های مدیریتی هنوز چشمگیر نیست و به نظر می‌رسد که زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات زیادی رو به رو هستند. این موضوع، نه تنها در

کشورهای در حال توسعه که در کشورهای توسعه یافته نیز هنوز در حد یک مسأله باقی مانده است و صاحب نظران نتوانسته‌اند آن گونه که باید و شاید، پاسخ شایسته‌ای به این موضوع بدهند (جعفرزاد، ۱۳۸۴: ۷۷).

به طور کلی، آمار دقیقی از سهم مشارکت اجتماعی، اقتصادی و سیاسی زنان ایران در دسترس نیست و وضعیت مشارکت آنان به دلایل مختلف، با ابهام و پیچیدگی ویژه‌ای همراه است. از مهم‌ترین عوامل این پیچیدگی می‌توان از "تعصب‌های سنتی و قومی، گوناگونی ساختار فرهنگی و اجتماعی ایران و کار پنهان زنان یا انکار شده در بخش‌های مختلف اقتصادی" یاد کرد (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۷۸: ۱۵۵).

لقمانیان در تحقیق خود پیرامون جنبه‌های اجتماعی و فرهنگی وضعیت زنان ایران، کوشش نموده تا تبعیض بین زنان و مردان را آشکار کند و نشان دهد که موقعیت زنان به همین علت، موقعیت متزلزلی است. او در بررسی مقام و موقعیت زنان پس از انقلاب اسلامی توضیح می‌دهد که با وجود توصیه‌های اسلامی در مورد کرامت زن و رفع تبعیض‌های جنسیتی، در عمل شاهد رفتارهای منفی و نادرست در این زمینه هستیم. (loghmanian, 1998: 21)

میلت استدلال می‌کند که کلیشه سازی نقش جنسی، کنترل اجتماعی بر زنان را تضمین می‌کند؛ زیرا زنان از دوران کودکی تربیت می‌شوند تا پذیرای نظامی شوند که جامعه را به حوزه‌های مردانه و زنانه تقسیم می‌کند و قدرت عمومی را به مردان وامی‌گذارد و به زنان خصایص عاطفی و به مردان، خصایص راهگشا می‌دهد. نقش‌های جنسی، شکلی از سرکوب‌اند؛ زیرا زنان را از فعالیت اجتماعی باز می‌دارند (فرهنگ نظریه‌های فمینیستی، (Millet, 1970: 401).

نتیجۀ تحقیقی در ایران به سال ۱۳۷۷، نشان می‌دهد که ۱۵ درصد خانواده‌ها هیچ توجهی به پرورش توانمندیهای مدیریتی دختران نداشته‌اند و ۴۵ درصد، در حد کم یا خیلی کم به موضوع پرورش توانمندی‌های مدیریتی دختران در خانواده اهمیت می‌داده‌اند. ۵۵ درصد خانواده‌ها نیز به مسأله موفقیت در شغل، توجه نداشته‌اند (عالی، ۱۳۷۲: ۵۱).

بی شک، رفتار یادشده، آثار خود را در محیط کار نشان خواهد داد و رفتاری که در قالب موانع آشکار یا پنهان از سوی مدیران یا همکاران ابراز می‌شود موجب آزار و رنج زنان در

سازمان اداری خواهد شد. از موانع یادشده به عنوان "سقف شیشه‌ای" نام برده‌اند. "سقف شیشه‌ای برآمده از برداشت‌های کلیشه‌ای و پیش داوری است که در مورد زنان وجود دارد و باعث می‌شود تا زنان نتوانند در سلسله مراتب سازمانی از سطوحی خاص بالاتر روند. سقف شیشه‌ای که مبتنی بر نگرش و پیش داوری‌های سازمانی است مانع پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی می‌شود" (جعفرنژاد، ۱۳۸۴: ۸۳). "سقف شیشه‌ای صرفاً مانع فردی نیست، که آحاد جامعه را به سبب ناتوانی شخصی از اداره مشاغل سطح بالا، باز دارد، بلکه سقف شیشه‌ای برای زنان، بدین معنا است که این گروه به سبب زن بودن، از ارتقا به سطوح بالا دور نگه داشته شده‌اند.

"سقف شیشه‌ای، هم در بخش خصوصی وهم در بخش دولتی وجود دارد. وزارت کار آمریکا معتقد است که موانع نگرشی و سازمانی حاکی از آن هستند که پیشرفت زنان تحت تأثیر چیزی فراتر از شایستگی و گزینه‌های شغلی است" (حسینیان، ۱۳۸۴: ۲۶). یکی از مهمترین معیارها برای سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا هستند. هر چه حضور مؤثر زنان در اداره امور اجتماع بیشتر باشد، کشور توسعه یافته‌تر است. بدیهی است که منظور از اهمیت و حضور، اهمیت واقعی نه صوری و حضور مؤثر و نه سمبلیک است (زاهدی، ۱۳۸۵: ۴).

روش تحقیق

در این مقاله با استفاده از روش‌های ترکیبی علمی، شامل روش همبستگی جزئی و روش رگرسیون چند متغیره، علاوه بر روش‌های توصیفی و جدول‌های دو بعدی، پس از تبیین مسأله و تعیین گمانه‌هایی در مورد عوامل مؤثر در ایجاد آن، تلاشی منظم برای جمع آوری داده‌ها صورت پذیرفته است. با توجه به نوع جمع آوری داده‌ها که از طریق پرسشنامه بوده می‌توان روش این پژوهش را پیمایشی دانست. بخشی از اطلاعات نیز برگرفته از مشاهدات و تجربیات محقق بوده است. در مورد منابع دست دوم باید اذعان نمود که داده‌های مرکز آمار ایران و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، اطلاعات مربوط به زنان و مردان شاغل در بخش رسمی دولتی ایران را تکمیل نموده است.

به منظور ایجاد نظم در داده‌های پراکنده و پالایش آن‌ها، جداول گوناگونی تنظیم و

اطلاعات به این ترتیب، معنی‌دار شدند. در مراحل پایانی با استفاده از روش‌های همبستگی و رگرسیون چند متغیره، در مورد فرضیه‌ها قضاوت شده است.

- ضرورت پژوهش

ضرورت پژوهش اخیر از آن روست که زنان، تقریباً نصف جمعیت جهان و بیش از یک سوم نیروی کار را تشکیل می‌دهند. بنابراین، تحقیق در شرایط اجتماعی و زیستی آن‌ها یکی از اولویت‌های رشته مطالعات زنان است و لذا تحقیق حاضر تلاش خود را مصروف و معطوف به این جنبه از زندگی آنان کرده است؛ زیرا حق آنان است که از فرصت و رفتار یکسانی در محیط کاری برخوردار باشند.

- اهمیت پژوهش

در مقایسه با پژوهش‌های انجام شده در سایر حوزه‌های مدیریت، موضوع زنان در رده مدیریت، حوزه پژوهشی نسبتاً جدیدی به شمار می‌آید. مطالعات عمیق در زمینه مدیریت زنان، تاکنون اندک بوده است و این موضوع جالب، باید توجه محققان علوم اجتماعی را بیش تر به خود جلب کند. سکارن (Sekaran, 1990: 60) در مقاله‌ای پیرامون مسائل نظری و روش شناختی زنان و در پژوهش‌های مدیریتی به این نتیجه رسید که مبحث زنان در پست‌های مدیریتی، حوزه‌ای بسیار مهم برای مطالعه تحقیقی است که البته بررسی آن، به درک بهتری از چگونگی پیشرفت سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها می‌انجامد. او همچنین تأکید دارد که پژوهشگران حوزه زنان در مدیریت، مزیت منحصر به فردی بر پژوهشگران سایر حوزه‌ها دارند؛ زیرا با کاربست یافته‌های آنان در تغییرات سازمانی، تحول مهمی رخ می‌دهد.

"مشکلاتی که زنان با آن روبرو هستند برحسب عوامل گوناگون و راه‌حلهای متفاوتی که می‌طلبند، متغیر است"، این امر مورد توجه "مور" قرار داشت (Moore, 1986: 3) و علاوه بر آن، او تأکید می‌نمود که مسائل مشترکی در مورد تمام زنان وجود دارد که همه ما باید به آن‌ها اهمیت بدهیم.

سازمان بین‌المللی کار (ILO) که در صف مقدم تلاش بین‌المللی برای بالا بردن انگیزه زنان شاغل قرار دارد، خاطر نشان می‌سازد که به سه دلیل مهم زنان باید نقشی برابر در تصمیم‌گیری

ایفا کنند:

اول، با توجه به مسأله حقوق بشر، چون زنان به تقریب، نصف جمعیت جهان و بیش از یک سوم نیروی کار را تشکیل می‌دهند، حق آنان است که از فرصت و رفتار یکسانی در اشتغال برخوردار باشند.

دوم، از بعد عدالت اجتماعی، نقش زنان در تصمیم‌گیری حایز اهمیت است؛ زیرا تبعیض علیه زنان، هنگامی که به مقوله اشتغال می‌رسد، خشن‌ترین صورت خود را پیدا می‌کند. سوم، مشارکت زنان، نیازی اساسی برای تسریع و تسهیل روند توسعه است؛ چون زنان می‌توانند توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود را در آن به کار گیرند. بدین ترتیب، آنان می‌توانند برقراری توازن بهتری را در تخصیص منابع و توزیع منافع پیشرفت، تضمین کنند.

- فرضیه‌ها

برای بررسی موقعیت شغلی زنان، فرضیه‌های ذیل تنظیم شده‌اند:

- ۱- کسب پست‌های مدیریتی زنان شاغل با موقعیت مطلوب شغلی آنان در دانشگاه‌ها رابطه مثبت دارد.
- ۲- بین مردسالاری و موقعیت مطلوب شغلی زنان در دانشگاه‌ها رابطه منفی وجود دارد.
- ۳- موقعیت‌های شغلی بین زنان و مردان شاغل در شرایط یکسان به طور برابر توزیع نشده است.

- جامعه آماری و نمونه تصادفی

جامعه آماری بررسی حاضر را زنان شاغل در دانشگاه‌های تهران تشکیل می‌دهند؛ زیرا وضعیت دانشگاهی زنان، بهترین نمونه تبلور استعدادهای این قشر از جامعه است. دانشگاه در جامعه ما از اعتبار ویژه‌ای برخوردار است و می‌تواند نقش الگو را برای سایر سازمان‌های دولتی ایفا کند. مطالعه حاضر با بررسی این قشر از اعضای جامعه، تأکید دارد که نتایج برگرفته از نمونه مورد مطالعه، قابل تعمیم به سایر بخش‌های دولتی است.

برای انتخاب نمونه تصادفی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک و با تعیین وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و چهار دانشگاه در مناطق چهارگانه شمال، شرق،

غرب و مرکز شهر تهران، شامل دانشگاه علم و صنعت ایران، دانشگاه صنعتی شریف، دانشگاه الزهرا و دانشگاه علامه طباطبائی، و با توجه به تعداد زنان شاغل در هر یک از واحدها و مراکز دانشگاهی و امکانات تحقیق، اقدام لازم به صورت زیر انجام گرفت. ابتدا، با استفاده از فرمول کوکران و آمار مربوط به واحدهای جامعه آماری، مقدار آماره نرمال استاندارد شده براساس ضریب اعتماد ۹۵ درصد برابر با ۱/۹۶، مقدار اشتباه در برآورد برابر با ۰/۷۵ که به معنی فاصله برآورد تا مقدار واقعی است و محاسبه میزان پراکندگی متغیرها تعداد نمونه برابر با ۴۱۵ عضو به دست آمد که پس از سرشکن کردن بر واحدهای آموزشی در هر یک از چهار حوزه معاونت آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، پشتیبانی و امور مجلس وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۹۶ پرسشنامه و در دانشگاه‌های یاد شده، ۲۱۵ پرسشنامه بین زنان شاغل توزیع گردید. به منظور افزایش دقت تحلیل، علاوه بر نمونه آماری از زنان شاغل، در مجموع ۱۱۰ پرسشنامه بین مردان شاغل در شرایط مساوی برای کنترل با نظارت مستقیم، توزیع شد. بنابراین، در نمونه تصادفی انتخاب شده، به دلیل نقص تعداد معدودی از پرسشنامه‌ها، از ۴۱۱ زن شاغل در دانشگاه‌های تهران و وزارت مذکور و از یک گروه کنترل مشتمل بر ۱۱۰ مرد شاغل در همان سازمان‌ها استفاده نموده‌ایم.

- ابزارها و متغیرها

در این تحقیق، از پرسشنامه سنجش موقعیت شغلی زنان که توسط محقق ساخته شده، به عنوان ابزار جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها استفاده کرده‌ایم. برای متغیرهای مستقل مانند محدودیت‌های شغلی و نابرابری درآمدها، شاخص‌هایی تحت عنوان موقعیت مطلوب شغلی یا موقعیت نامطلوب شغلی معرفی شده‌اند؛ به طوری که مجموع عبارت‌ها شانزده گویه شد که با معیار درجه بندی لیکرت و طیف ۵ گزینه‌ای سنجیده شدند. روایی (Validity) این پرسشنامه با بهره‌گیری از روش محتوایی تأیید گردید. به منظور تعیین قابلیت پایایی (Reliability) پرسشنامه، مطالعه مقدماتی بین ۴۰ نفر از حجم نمونه صورت گرفت و نتایج حاصل از این تحقیق با استفاده از روش آلفای کرونباخ که روش نسبتاً بهتر و متداول‌تر است محاسبه گردید. با استفاده از برنامه نرم‌افزاری SPSS ضریب پایایی برابر با ۰/۸۸ به دست آمد. در نتیجه می‌توان اذعان نمود که این پرسشنامه از ضریب پایایی خوبی برخوردار است. پس از جمع‌آوری

پرسشنامه‌ها با استفاده از برنامه‌ی نرم‌افزاری SPSS داده‌ها در سطح تحلیلی، مورد بررسی قرار گرفت.

به طور کلی، موقعیت شغلی برای کارکنان اداری، شامل بهره‌مندی از مشاغل سطوح بالاتر و گرفتن گروه و پایه به موقع و استفاده از حقوق و مزایای بیشتر است. از جمله متغیرهای اساسی در مورد اعمال نابرابری در موقعیت شغلی، آگاهی زنان شاغل از حقوق اجتماعی و اداری آنان است. بدیهی است که هرچه درجه این آگاهی افزایش یابد، انتظار می‌رود نابرابری شغلی به تدریج کاهش یابد. علاوه بر آن از متغیرهای اعمال محدودیت‌ها یا اعطای امتیازهای شغلی مانند فرصت‌های آموزشی، تعداد تقدیرنامه‌ها و دعوت از کارکنان برای شرکت در جلسات به منظور اخذ تصمیم اداری، در بررسی چگونگی موقعیت شغلی زنان شاغل بهره گرفته‌ایم.

در روش رگرسیون، به منظور تجزیه و تحلیل موقعیت شغلی زنان در ایران، از دو نوع متغیرهای سلبی و ایجابی استفاده نموده‌ایم. برای نمونه، متغیر پست‌های مدیریتی زنان به عنوان متغیر ایجابی در نظر گرفته شده است که در جهت پیشرفت شغلی زنان قرار دارد و به آن کمک می‌کند و متغیر مردسالاری به عنوان متغیر سلبی یا متغیری محسوب شده که مانع عمده‌ای در مسیر رشد و پیشرفت شغلی زنان است.

با استفاده از ضرایب همبستگی، متغیر مردسالاری را با توجه به مؤلفه‌های تضعیف‌کننده یا تقویت‌کننده موقعیت شغلی زنان در قالب شاخص ترکیبی مرکب از متغیرهای «پست‌های مدیریتی زنان»، «آگاهی زنان شاغل از حقوق خود» و نیز متغیرهای «نابرابری در موقعیت شغلی»، «محدودیت‌های شغلی»، «نابرابری در دریافتی‌ها»، «اعمال نظارت بر زنان شاغل» و «زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای» بررسی نموده ایم و همان گونه که متعاقباً ملاحظه خواهد شد ضرایب مثبت و منفی نشان می‌دهند که متغیرهای نامبرده، با متغیر مردسالاری رابطه مثبت یا منفی دارند و در نتیجه، از آن‌ها می‌توان در بررسی چگونگی تأثیر هر متغیر در موقعیت شغلی زنان شاغل استفاده نمود. بر اساس یافته‌های آمار ریاضی، ضرایب همبستگی مثبت و نزدیک به یک، نشانگر رابطه قوی و مستقیم و ضرایب منفی و نزدیک به یک، نشان‌دهنده رابطه معکوس و قوی هستند. ضرایب نزدیک به صفر، حکایت از ضعیف بودن همبستگی بین متغیرها دارد. با استفاده از روش بالا و چگونگی پاسخ آزمودنی‌ها در نمونه تصادفی انتخابی،

موانعی که زنان در دانشگاه‌ها برای بهبود موقعیت شغلی در نظر دارند، ارزیابی خواهد شد. به منظور ارزیابی میزان تسلط کارکنان در برقراری ارتباط با محیط پیرامون و دریافت تحولات انجام شده و چگونگی آن نیز از متغیر آشنایی با رایانه در سطوح مختلف و نیز زبان خارجی استفاده شده است.

نگاهی به موقعیت زنان در نیروی کار ایران برحسب منابع اطلاع رسانی رسمی

با توجه به جایگاه زنان و لزوم برنامه‌ریزی برای توانمند سازی مدیریتی آن‌ها، دولت در برنامه چهارم توسعه به این مقوله توجه نموده است. براساس این برنامه، دولت موظف است با هدف تقویت نقش زنان در جامعه و توسعه فرصت‌ها و گسترش سطح مشارکت آن‌ها در کشور به صورت زیر اقدام نماید:

تدوین، تصویب و اجرای برنامه‌های جامع توسعه مشارکت زنان، مشتمل بر بازنگری قوانین و مقررات، تقویت مهارت‌های زنان متناسب با نیازهای جامعه و تحولات فناوری، سرمایه‌گذاری در فرصت‌های اشتغال‌زا، توجه به ترکیب جنسیتی عرضه نیروی کار، ارتقای کیفیت زندگی زنان و نیز افزایش باورهای عمومی نسبت به شایستگی آنان. ولی باید دید وضعیت و موقعیت زنان شاغل چگونه بوده که محمل قانونی به شرحی که گذشت، تصویب شده است.

در جدول ۱، که تعداد مستخدمین زن در سازمان‌های دولتی را نشان می‌دهد، در بین دستگاه‌های دولتی، دو وزارت، آموزش و پرورش و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، به ترتیب با ۴۶/۲ درصد و ۴۲ درصد، جزو مواردی هستند که اشتغال زنان را به نسبت بیشتری گسترش داده‌اند. به طور معکوس در وزارتخانه‌های جهاد سازندگی، نفت و کشاورزی^(۱) شمار زنان شاغل، در حداقل ممکن، نسبت به دستگاه‌های آموزشی و بهداشتی قرار دارند؛ به طوری که سهم آن‌ها در اشتغال زنان به ترتیب به ۲/۹، ۶/۳، و ۸/۲ درصد محدود شده است.

در سال ۱۳۷۹، ۳۳/۶ درصد زنان شاغل در دستگاه‌های دولتی، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی از دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی بوده‌اند که همین رقم در سال ۱۳۶۵، به

جدول ۱ - توزیع زنان شاغل و سهم مدیران زن در برخی از دستگاه‌های دولتی (۱۳۷۶)

نام دستگاه دولتی	تعداد افراد شاغل (نفر)	سهم زنان از کل (%)	تعداد کل مدیران (نفر)	سهم مدیران زن (%)
وزارت آموزش و پرورش	۵۰۷۲۷۵	۴۶/۲	۳۷۹۹	۲/۳
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	۱۰۰۳۶۹	۴۲	۵۳۷۳	۱۶/۲
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۸۳۱۹	۲۰/۶	۳۲۹۳	۸/۲
وزارت امور اقتصادی و دارایی	۱۷۰۰۹	۹/۶	۱۰۰۱	۸/۷
وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱۸۵۸	۱۷/۷	۱۰۶۷	۴/۸
وزارت کار و امور اجتماعی	۷۱۲	۱۱/۲	۵۲۹	۵/۳
وزارت جهاد سازندگی	۲۱۹۸	۲/۹	۴۰۲۳	۰/۳
وزارت کشاورزی	۳۴۳۶	۸/۲	۲۵۲۰	۲/۳
وزارت مسکن و شهرسازی	۸۳۴	۸/۷	۱۵۴	۱۳/۰
وزارت نفت	۵۰۸۶	۶/۳	۳۹۷	۲/۵
وزارت نیرو	۲۸۷۱	۱۶/۳	۲۱۰۸	۴/۸

سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، مدیریت منابع انسانی، ۱۳۷۷

۱۹/۵ درصد محدود بوده است (گزارش دولت به مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۹). تاکید بر این نکته حایز اهمیت است که با توجه به محدودیت‌های موجود در جامعه، زنان ایرانی، بیشتر تمایل به اشتغال در سازمان‌های دولتی نشان داده‌اند و بررسی وضعیت شغلی زنان تحصیل کرده، نقش مهمی در بازار کار خواهد داشت.

در جدول ۱، سهم مدیران زن در دستگاه‌های دولتی مشاهده می‌شود. جالب توجه است که وزارت آموزش و پرورش در ردیف دومین وزارت با نسبت بالای زنان شاغل (۵۰۷۲۷۵ نفر)، فقط دارای ۲/۳ درصد مدیران زن است.

براساس گزارش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی (مدیریت منابع انسانی) و با نگاهی به چگونگی توزیع زنان شاغل در بخش دولتی، چند نکته بسیار مهم روشن می‌شود. وزارت

آموزش و پرورش و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بیش از ۶۰۰ هزار زن را در ترکیب شاغلین خود دارند و در این دو وزارتخانه، تعداد مردان شاغل با زنان تقریباً برابر است (۵۸۹ هزار از هر گروه مرد و زن، در وزارت آموزش و پرورش و ۱۳۸ هزار از هر گروه مرد و زن، در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی). ولی نکته شایان اهمیت این است که سهم مدیران زن، حتی در این دو وزارتخانه که بالاترین سهم کارکنان زن را دارند، بسیار اندک است. مقایسه وضعیت زنان شاغل در بازار کار ایران و جهان، از نظر ابعاد بین المللی، بسیار شایان اهمیت است. دریک بررسی بین المللی که در خصوص شرایط و وضعیت زنان شاغل در بازار کار و مقایسه کشورها با یکدیگر انتشار یافته، وضعیت شغلی زنان ایرانی در بین ۱۱۰ کشور، در رتبه یک صد و هشتم است (ILO, 1997).

در خبرنامه زنان که از سوی شورای فرهنگی اجتماعی زنان انتشار می‌یافت، اطلاعات زیر دیده می‌شود. "تعداد زنان شاغل در پست‌های مدیریت و سرپرستی دستگاههای دولتی در سال ۱۳۸۰، ۵۰۶۰ نفر برآورد شده که این رقم نسبت به سال ۱۳۷۸، ۶۷/۰۵ درصد افزایش داشته است". البته باید توجه داشت که رقم مطلق اشاره شده برای تعداد پست‌های مدیریت زنان در سال‌های قبل، آن قدر ناچیز بوده است که رشد آن را در سال مذکور خیلی بزرگ نشان داده است. مطلب بعدی خبرنامه مذکور در تایید همین واقعیت است. "توزیع نسبی زنان شاغل در پست‌های مدیریت و سرپرستی دستگاه‌ها نسبت به کل مدیران در سال ۱۳۸۰، ۶/۹۳ درصد برآورد شده است که این رقم نسبت به سال ۱۳۷۸، ۱/۷ درصد افزایش داشته است" (خبرنامه زنان، بهمن، ۱۳۸۴: ۱۸).

یکی از گروه‌هایی که به دلیل ارتباط قوی تر با مردم، می‌توانند خواست‌ها و نیازهای زنان را تا حدودی مطرح کنند، نمایندگان مجلس هستند. "نایب رییس فراکسیون زنان در مورد نقش آنان گفت: نیمی از جمعیت کشور را زنان تشکیل می‌دهند ولی در عمل کمتر از یک ششم جمعیت فعال اقتصادی را زنان شامل می‌شوند. ایشان، وجود اختلاف قابل توجه در نرخ مشارکت نیروی کار، سهم شاغلان بین زنان و مردان کشور را ناشی از فقدان برنامه‌ریزی عملی و نبود سرمایه‌گذاری مناسب برای اشتغال زنان اعلام کرد" (خبرنامه زنان، بهمن ۱۳۸۴: ۱۲).

بررسی وضعیت تحصیلی زنان شاغل نشان می‌دهد سهم اشتغال زنانی که دارای تحصیلات عالی هستند، بالاتر از سهم اشتغال زنانی است که تحصیلات پایین دارند. برای نمونه، در سال

۱۳۶۵، ۸/۶ درصد از کل شاغلان ایران را زنان تشکیل می‌داده‌اند که در این میان، سهم زنان بی‌سواد ۳/۹ درصد، سهم زنان دارای تحصیلات متوسطه، ۱۷ درصد و سهم زنان دارای تحصیلات عالی، ۲۴/۲ درصد است. از این رو، می‌توان چنین نتیجه گرفت که هرچه تحصیلات زنان افزایش یابد، احتمال اشتغال آنان نیز افزایش خواهد یافت. با افزایش تحصیلات زنان، کیفیت اشتغال و نوع اشتغال آنان نیز بهبود می‌یابد (جعفرنژاد، ۱۳۸۴: ۸۶). در یک پژوهش، مقایسه‌ای درباره‌ی وضعیت زنان دانشگاهی در سال‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ برای شناخت میزان واقعی مشارکت زنان در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و اجرایی انجام گرفت و فرضیه‌های آن مبنی بر: "از نیروی عظیم زنان استفاده موثر به عمل نمی‌آید" و "جنسیت به عنوان عاملی تعیین کننده در گزینشها به شمار می‌رود" تأیید شدند (زاهدی، ۱۳۸۵: ۸۱). در بررسی تجربی دیگر با تحقیق از ۱۰۰۳ نفر زن و مرد شاغل در تهران، این نتیجه به دست آمد که نسبت دستمزد زنان به مردان، ۸۰ درصد است (جعفرنژاد، ۱۳۸۴: ۸۹). بررسی معیارهای توانمند سازی زنان در ایران نیز نشان می‌دهد که حضور زنان در مشاغل کلیدی مدیریتی و نیز پست‌های سیاسی نسبت به کشورهای توسعه یافته، کم است. همچنان که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، زنان در ایران، تنها ۴/۱ درصد کرسی‌های پارلمانی را در اختیار دارند. "پایین بودن سهم زنان در مشاغل مدیریتی و همچنین در کرسی‌های مجلس شورای اسلامی نشان دهنده این است که زنان در فرآیند تصمیم‌گیری‌های سیاسی و تعیین خط مشی کلی کشور، دخالت و نفوذ چندانی ندارند.

جدول ۲- حضور زنان ایرانی در پست‌ها و مشاغل مهم و نسبت درآمد آنان به مردان (درصد)

کرسی‌های پارلمانی	پست‌های مدیریتی	مشاغل حرفه‌ای	نسبت درآمد زنان به مردان
۴/۱	۱۳	۳۳	۲۹

(گزارش توسعه انسانی، ۲۰۰۴، صفحه‌های ۲۲۱-۲۲۴)

در سطوح میانی مدیریت اجرایی کشور مانند استانداری، معاونت وزارت، معاونت نهادها و سازمان‌ها نیز زنان اصولاً حضور ندارند. عدم حضور زنان در رده‌های مدیریت کلان و میانی کشور موجب شده است تا در رده‌های بعدی مدیریت‌های اجرایی نیز زنان نتوانند به کرسی‌های تصمیم‌گیری دست یابند و سهم خود را در تصمیم‌گیری‌های سیاسی-اجرایی کشور به بیش از دو

درصد افزایش دهند" (جعفرنژاد، ۱۳۸۴: ۸۳-۸۷)

در بررسی‌های انجام یافته، میزان و درصد مدیران زن در مقایسه با مردان، بسیار کم و محدود است. در قرون اخیر، مدیران تصمیم ساز و اجرایی که اغلب آن‌ها را مردان تشکیل می‌دهند، فرصت آزمون و خطا داشته‌اند؛ ولی این فرصت در عرصه عمل و تجربه و حتی در دوره‌های آموزشی و آکادمیک، برای زنان فراهم نیامده است که آمار ارائه شده از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، تأییدی بر این مدعا است. بر اساس آخرین آمار ارائه شده از سوی سازمان مذکور، ۳۴ درصد کارکنان دولتی را زنان تشکیل می‌دهند، درحالی که تنها ۲/۹ درصد آنان در سطوح مدیریتی، مشغول به کارند. به این ترتیب باید گفت فاصله معناداری، به خصوص در تعیین حداقل یکی از شاخص‌های بین‌المللی (شاخص توانمندی) به وجود آمده است (جعفرنژاد، ۱۳۸۴: ۸۹).

بررسی نگرش زنان و مردان نسبت به نابرابری موقعیت شغلی زنان شاغل

از بخش "نگاهی به موقعیت زنان در نیروی کار ایران برحسب منابع اطلاع رسانی رسمی" می‌توان نتیجه گرفت که اشتیاق زنان ایران در سال‌های اخیر، نسبت به دو موضوع، به رغم موانع گوناگون به طور آشکار، در حال ازدیاد و گسترش است. این دو موضوع، شامل انگیزه و تمایل زنان نسبت به اشتغال در سازمان‌ها و مراکز عمومی و خصوصی از یک سو و علاقه زیاد به ادامه تحصیل تا نیل به مدارج بالا و دست کم، اخذ مدرک کارشناسی از دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی از سوی دیگر، است. ولی حضور زنان در سازمان‌های دولتی به تناسب تعداد و نسبت آن‌ها و در شرایط برابر با مردان از لحاظ داشتن مدرک تحصیلی و سایر شرایط شغلی، موجب نشده است تا حضور آنان در مشاغل کلیدی و نیز پست‌های حساس، افزایش یابد. آمار ارائه شده به خوبی نشان می‌دهد سهم زنان شاغل در سازمان‌های دولتی ایران که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بوده‌اند، افزایش داشته؛ ولی سهم آنان در پست‌های مدیریتی و کلیدی، به طور متناسب افزایش نداشته است.

در بررسی دیدگاه‌های شخص‌گرا و فرایند اجتماعی شدن فرهنگی - که در بخش پیشینه تحقیق و چارچوب نظری از نظر گذشت - مشخص شد که عوامل فردی، هرچند بی‌تأثیر در سرعت نفوذ و گسترش دامنه فعالیت زنان در نیل به مشاغل حساس و کلیدی نیستند، ولی برای

پیشرفت زنان، عوامل موثر دیگری مانند آموزش، تجربه گسترده، و فرصت‌های شغلی نیز باید در نظر گرفت. از سوی دیگر، عمده‌ترین موانع ارتقای شغلی زنان را می‌توان باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان و نگرش مدیران سازمان‌ها نسبت به مهارت‌های مدیریتی زنان دانست. ولی زنان به هر حال و به تدریج در جست و جوی فرصت‌هایی برای تجربه مدیریتی و پذیرش مسئولیت‌های آن هستند و می‌خواهند هدف‌های شغلی خود را به افراد با نفوذ در جامعه بشناسانند. واضح است که قبل از ایجاد فرصت برای تجربه مدیریتی، باید بررسی شود که چرا زنان به رغم نداشتن مسئولیت قانونی در تامین معاش، تصمیم گرفته‌اند با قبول مسئولیت شغلی، شاغل شوند. از این جهت، در پرسشنامه از زنان شاغل سوال شده بود:

به عنوان یک زن که نیازهای شما باید توسط سرپرست خانواده تامین شود، لطفاً بفرمایید که چرا تصمیم گرفتید برای قبول مسئولیت شغلی به خارج از منزل بروید؟

پاسخ زنان شاغل به شرح زیر است:

درصد	تعداد	پاسخ زنان شاغل
۶۲	۲۵۳	دلایل اقتصادی
۲۰	۸۲	آزادی و اتکا به خود
۱۱	۴۴	استفاده مفید از زمان
۷	۲۹	همه گزینه‌های بالا
۱۰۰	۴۰۸	جمع

نکته اساسی این است که با توجه به فرهنگ عمومی و رعایت سنت‌ها و ضرورت تامین معاش زنان توسط سرپرست خانواده (در مواردی که سرپرستی خانواده با مردان است)، به طور کلی چرا زنان تصمیم می‌گیرند برای اشتغال به محیط پر از جنجال و کشاکش اداره بروند؟ دلیل اساسی برای این که زنان ایرانی "شغلی" را بر می‌گزینند، چیست؟ زنان، بیش تر تحت تأثیر دلایل اقتصادی و رفع نیازهای مادی، به انتخاب شغل مبادرت می‌ورزند؛ یا دلایل اجتماعی و فرهنگی، مانند بهره‌مندی از آزادی و انتخاب روش جدید زندگی، آنان را وادار می‌کند به بیرون از خانه بروند؟ البته باید توجه داشت که گزینه‌های یاد شده در تقابل با یکدیگر قرار ندارند و

می‌توانند همراه با هم، مورد توجه زنان شاغل قرار گیرند. ولی، در نمونه تصادفی مطالعه شده، موضوع جالب توجه این است که برای انتخاب شغل، اغلب زنان شاغل (۶۲ درصد) گزینه "دلایل اقتصادی" را برگزیده‌اند. ولی برای زنان شاغل در دانشگاه‌ها، دلیل عمده دیگری نیز در برگزیدن شغل وجود دارد و آن هم این است که سهم قابل توجهی از آنان (۲۰ درصد) می‌خواهند آزاد، مستقل و خود اتکا باشند. حتی بخشی از آنان (۱۱ درصد)، آن قدر پُر انرژی و پرکار هستند که به دلیل استفاده مفید از زمان و لابد علاوه بر مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی، با قبول مسئولیت شغلی در یک دانشگاه مشغول به کار شده‌اند. سهم زنان شاغلی که پاسخ "همه گزینه‌ها" را برگزیده‌اند، ۷ درصد بوده است.

جدول ۳- وضعیت زنان شاغل به تفکیک مدرک تحصیلی، نوع شغل و تسلط بر رایانه (درصد)

مدرک تحصیلی	دیپلمه	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	جمع
درصد در نمونه تصادفی	۲۶	۱۰	۴۸/۳	۱۲/۵	۳/۲	۱۰۰
نوع شغل	کارمند	کمک کارشناس	کارشناس	مدرس	مدیر	
درصد در نمونه تصادفی	۲۹/۱	۱۱	۵۲/۸	۳/۷	۳/۴	۱۰۰
میزان تسلط زنان بر رایانه و زبان خارجی	آشنایی با رایانه	رایانه + آفیس	رایانه + بانک اطلاعاتی	رایانه + زبان خارجی	فقط زبان خارجی	
درصد در نمونه تصادفی	۴۷/۴	۲۹/۱	۵/۱	۳/۸	۱۴/۶	۱۰۰

وضعیت تحصیلی و نوع شغل زنان شاغل با نگرش اشاره شده، برای استخدام و قبول مشاغل دولتی به صورت زیر است:

همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، قسمت عمده افراد نمونه تصادفی برگزیده، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و نوع شغل آنان در دانشگاه‌ها، کارشناس است و به تقریب نیمی از آنان بین مدارک تحصیلی دیپلمه، کاردانی، کارشناسی ارشد و دکتری توزیع شده‌اند. نمونه تصادفی به تفکیک مدرک تحصیلی افراد مشمول به شرح زیر است:

جمع	مدرک تحصیلی				
	دیپلم	فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری
۴۱۱	۱۰۶	۴۱	۱۹۹	۵۲	۱۳

از نظر نوع شغل نیز کارمندان و کمک کارشناسان در نمونه تصادفی، پس از کارشناسان در رتبه بعدی قرار دارند. نتایج مربوط به میزان تسلط کارکنان در برقراری ارتباط با محیط پیرامون و آشنایی با رایانه در سطوح مختلف و نیز آشنایی با زبان خارجی در نمونه تصادفی، در سطرهای پنجم و ششم جدول یاد شده ملاحظه می‌شود. بر این اساس، فقط ۳/۸ درصد اعضای نمونه مطالعه شده، با هر دو مورد کاربرد رایانه و زبان خارجی آشنا هستند.

جدول ۴- نگرش زنان و مردان شاغل از موقعیت شغلی زنان (درصد)

کاملاً مخالف		مخالف		بی نظر		موافق		کاملاً موافق		متغیرها
زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	نابرابری در موقعیت شغلی
۷	۱۶	۱۰	۲۴	۱۸	۲۶	۳۱	۱۶	۳۴	۱۸	آگاهی زنان از حقوق خود
۲۲	۱۶	۳۵	۱۹	۲۰	۲۵	۱۲	۲۷	۱۱	۱۳	محدودیت‌های شغلی
۹	۲۰	۱۰	۲۷	۱۹	۲۰	۳۰	۲۰	۳۲	۱۳	فرصت‌های آموزشی
۱۰	۱۱	۱۷	۱۹	۱۸	۱۹	۳۱	۳۳	۲۴	۱۸	

طبق جدول ۴، در بررسی نگرش زنان و مردان شاغل در دانشگاه‌ها، پیرامون وجود نابرابری در موقعیت شغلی، ۶۵ درصد به پرسش مربوط، پاسخ موافق یا کاملاً موافق، ۱۸ درصد، پاسخ بی نظر و ۱۷ درصد، پاسخ مخالف یا کاملاً مخالف داده‌اند. در مقابل، ۳۴ درصد مردان شاغل، به عنوان گروه کنترل، با موضوع وجود نابرابری در موقعیت شغلی زنان شاغل، موافق یا کاملاً موافق، ۲۶ درصد، بی نظر و ۴۰ درصد، مخالف یا کاملاً مخالف بوده‌اند.

با توجه به متغیر موقعیت شغلی و تأثیر آگاهی زنان شاغل از حقوق اجتماعی و اداری خود، بدیهی است هر چه درجه این آگاهی افزایش یابد، انتظار می‌رود نابرابری شغلی به تدریج رو به نقصان گذارد. بررسی نمونه تصادفی انتخاب شده نشان می‌دهد که ۵۷ درصد از زنان

شاغل و ۳۵ درصد مردان شاغل با این امر که "زنان شاغل از حقوق خود آگاه هستند"، مخالفت و فقط ۲۳ درصد زنان شاغل و ۴۰ درصد مردان شاغل با آن موافقت نموده‌اند. ۲۰ درصد زنان شاغل و ۲۵ درصد مردان شاغل نیز در این مورد بی نظر بوده‌اند.

در خصوص اعمال محدودیت شغلی، نگرش زنان شباهت زیادی به پرسش پیشین دارد. در این مورد، ۶۲ درصد زنان شاغل، موافق یا کاملاً موافق، ۱۹ درصد، بی‌نظر و ۱۹ درصد، مخالف یا کاملاً مخالف بوده‌اند؛ حال آن‌که از بین مردان، ۳۳ درصد موافق، ۲۰ درصد بی‌نظر و ۴۷ درصد مخالف بوده‌اند.

از سوی دیگر، یکی از مسائل اداری در سال‌های گذشته، موضوع سطح تحصیلی نسبتاً پایین کارکنان اداری بوده که هیات دولت با گذراندن مصوبات لازم و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی با تهیه آیین نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های اداری، زمینه ارتقای کارکنان دولت را در صورت گذراندن دوره‌های آموزشی کاردانی و کارشناسی و حتی مقاطع تحصیلی بالاتر، فراهم نموده است. صرف نظر از هزینه‌های انجام شده و تخصیص اوقات اداری و با توجه به تأثیر آموزش در توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و به ویژه اثر آن در رشد و ارتقای زنان و برقراری نسبی عدالت اجتماعی در شرایط پس از جنگ، موضوع بسیار حایز اهمیت بوده است. لذا با طرح سوال در پرسشنامه در خصوص "آموزش و ارتقای اداری" یا به عبارت دیگر، اعطای فرصت تحصیلی به کارکنان اداری و تأثیر آن در سیر مراتب اداری، زنان و مردان شاغل، نگرش خود را بیان نموده‌اند. بدیهی است که از نظر مقررات اداری، موضوع ارتقا به ترتیب، شامل کارمندان، کمک کارشناسان و کارشناسان می‌شده است که تعداد زیادی از آنان از نظر سطح تحصیل، دیپلم یا فوق‌دیپلم بوده‌اند. در نمونه تصادفی مطالعه شده، با این پرسش که زنان شاغل از فرصت تحصیلی استفاده نموده‌اند، ۲۷ درصد زنان شاغل و ۳۰ درصد مردان شاغل، مخالفت نموده‌اند؛ در حالی که ۵۵ درصد زنان شاغل و ۵۱ درصد از مردان شاغل، با آن موافقت نموده‌اند. ۱۸ درصد زنان شاغل و ۱۹ درصد مردان شاغل نیز در این مورد بی‌نظر بوده‌اند.

بررسی موقعیت شغلی زنان شاغل در نمونه تصادفی

- بررسی آماری برخی متغیرها:

در بررسی موقعیت شغلی زنان شاغل، یکی از عوامل موثر، موضوع تقدیر از فعالیت‌های اداری انجام شده است. از این جهت، در پرسشنامه، سؤالی مبنی بر انجام فعالیت‌های قابل تقدیر مطرح شده بود که ۷۵/۶ درصد زنان شاغل در نمونه تصادفی اعتقاد داشتند فعالیت‌های اداری قابل تقدیر داشته‌اند. نتایج بررسی تعداد تقدیرنامه‌های زنان شاغل و مقایسه‌ی آن با مردان شاغل در جدول ۵ ملاحظه می‌شود.

براساس نتایج جدول، نسبت زنان شاغل که تقدیرنامه دریافت نکرده‌اند ۴۲ درصد بوده که از مردان شاغل، بیشتر، ولی نسبت تقدیرنامه‌های دریافتی زنان شاغل از ۱ تا ۸ تقدیرنامه، عموماً از مردان شاغل کمتر است.

جدول ۵- مقایسه تعداد تقدیرنامه‌ها و نسبت آن‌ها در بین مردان و زنان شاغل

تعداد تقدیرنامه	۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	جمع
زنان (تعداد)	۱۷۲	۸۵	۹۴	۲۰	۸	۸	۷	۱۱	۴	۴۰۹
مردان (تعداد)	۲۴	۲۹	۲۰	۸	۱۶	۵	۴	۳	۱	۱۱۰
زنان (درصد)	۴۲	۲۰/۷	۲۲/۹	۴/۸	۱/۹	۱/۹	۱/۷	۲/۶	۰/۹	۱۰۰
مردان (درصد)	۲۱/۸	۲۶/۳	۱۸/۱	۷/۲	۱۴/۴	۴/۵	۳/۶	۲/۷	۰/۹	۱۰۰

یکی دیگر از معیارهای پیشرفت شغلی که از نظر زنان شاغل، موضوع دعوت به جلسات هفتگی برای اخذ تصمیم در سطوح مختلف اداری است. در جدول ۶ نتایج این امر مشاهده می‌شود.

جدول ۶- دعوت به جلسات هفتگی برای اخذ تصمیم اداری

تعداد جلسات هفتگی	۰	۱	۲	۳	۴	جمع
زنان (تعداد)	۲۱۸	۱۲۵	۲۱	۲	۲	۳۶۸
مردان (تعداد)	۶۴	۲۵	۹	۴	۱	۱۰۳
زنان (درصد)	۵۹/۳	۳۳/۹	۵/۸	۰/۵	۰/۵	۱۰۰
مردان (درصد)	۶۲/۱	۲۴/۳	۸/۸	۳/۹	۰/۹	۱۰۰

با توجه به نتایج جدول ۶، صرف نظر از حدود ۶۰ درصد کارکنان زن و مرد که برای هیچ جلسه ای دعوت نمی‌شوند، در مورد دعوت برای یک جلسه در هفته، نسبت زنان شاغل ۳۳/۹ درصد و از گروه مردان بیشتر است؛ ولی برای مشاغل حساس تر که اقتضا دارد متصدیان آن مشاغل، در جلسات بیشتری حاضر شوند، نسبت زنان شاغل، از مردان کمتر است. اینک موقعیت شغلی زنان شاغل در دانشگاه‌ها از زاویه‌ای دیگر و با بهره‌گیری از ضریب همبستگی و همبستگی جزئی توضیح داده می‌شود.

- بررسی با استفاده از ضریب همبستگی و همبستگی جزئی

جدول ۷- ضرایب همبستگی متغیرهای مرتبط با موقعیت شغلی زنان و مردسالاری

متغیرها	ضرایب*
نابرابری در موقعیت‌های شغلی	۰/۴۷۷
پست‌های مدیریتی زنان	-۰/۲۵۵
محدودیت‌های شغلی	۰/۵۱۱
زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای	۰/۸۱۶
نابرابری در دریافتی‌ها	۰/۴۳۲
اعمال نظارت بر زنان شاغل	۰/۶۴۶
آگاهی زنان از حقوق خود	-۰/۱۲۶

* تمام ضرایب در سطح ۹۹ درصد اعتماد هستند.

مطالعه جداول آماری به دست آمده از نمونه تصادفی و ضرایب همبستگی متغیرها و به ویژه مفاد جدول ۷ نشان می‌دهد که تعدادی از متغیرها از اهمیت بیشتری در تأثیر بر پیشرفت شغلی زنان برخوردارند. همچنین، متغیر مردسالاری، با متغیرهای نابرابری در موقعیت‌های شغلی، محدودیت‌های شغلی، زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای، نابرابری در دریافتی‌ها و اعمال نظارت بر زنان شاغل، رابطه مثبت و با متغیرهای پست‌های مدیریتی زنان و آگاهی زنان از حقوق خود، رابطه منفی دارد. به عبارت دیگر، هر چه آگاهی زنان از حقوق خود و پست‌های مدیریتی زنان، افزون تر شود، مردسالاری کم‌رنگ تر خواهد شد.

در ادامه بررسی، با استفاده از روش همبستگی جزئی و انتخاب متغیرهایی مانند «مردسالاری»، «محدودیت‌های شغلی»، «نابرابری در موقعیت‌های شغلی»، «زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای» و با استفاده از اطلاعات به دست آمده، وضعیت شغلی زنان تجزیه و تحلیل شده است. ویژگی این روش، کنترل اثر سایر متغیرها بر موقعیت مطلوب زنان شاغل، توسط ضرایب ماتریس متغیرهای موثر بر آن، به شرح جدول ۸ است.

نظر به این که همبستگی هر متغیر با خود، برابر یک و همبستگی «شاخص موقعیت مطلوب شغلی» با متغیرهای نامطلوب از نظر زنان شاغل، منفی و در صورت شدت همبستگی دو متغیر، قدرمطلق آن به عدد یک نزدیک‌تر است، جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که «نابرابری در موقعیت شغلی» با شاخص مذکور، اثر منفی قوی ($-۰/۷۶۴$) و پست‌های مدیریتی زنان بر آن اثر مثبت نسبتاً قوی ($۰/۳۹۳$) دارند. به منظور کنترل شدت اثر پست‌های مدیریتی زنان، آن را حذف و مشاهده می‌کنیم که ضریب همبستگی شاخص نابرابری در موقعیت شغلی، به $-۰/۷۲۶$ کاهش می‌یابد. در این صورت، می‌توان استنتاج نمود که در نمونه تصادفی مطالعه شده، پست‌های مدیریتی زنان برای بهبود موقعیت شغلی زنان شاغل، با اهمیت است.

جدول ۸- ضرایب ماتریس همبستگی شاخص موقعیت مطلوب شغلی و پست‌های مدیریتی

متغیرها	شاخص موقعیت مطلوب شغلی	نابرابری در موقعیت شغلی	پست‌های مدیریتی زنان
شاخص موقعیت مطلوب شغلی	۱	$-۰/۷۶۴^{**}$	$۰/۳۹۳^*$
نابرابری در موقعیت شغلی	$-۰/۷۶۴^{**}$	۱	$-۰/۴۷۵^{**}$
پست‌های مدیریتی زنان	$۰/۳۹۳^*$	$-۰/۴۷۵^{**}$	۱

* معنی دار در سطح اعتماد ۹۵ درصد

** معنی دار در سطح اعتماد ۹۹ درصد

در جدول ۹، رابطه متغیرهای «نابرابری در موقعیت شغلی» و «زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای» با شاخص موقعیت مطلوب شغلی مطالعه شده است. از آنجا که هر دو متغیر از

نظر زنان شاغل، نامطلوب محسوب می‌شوند، ضریب همبستگی شاخص «موقعیت مطلوب شغلی» با متغیر «نابرابری در موقعیت شغلی» منفی و قوی ($-0/735$) است و با حذف متغیر «زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای» ضریب همبستگی نابرابری در موقعیت شغلی و شاخص اشاره شده به $0/640$ - کاهش می‌یابد که افت شدیدی است. بدین ترتیب، می‌توان استنتاج نمود که در نمونه تصادفی مطالعه شده، متغیر زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای، متغیری با اهمیت و معنی دار است.

جدول ۹- ضرایب ماتریس همبستگی موقعیت مطلوب شغلی و مشاغل حاشیه‌ای

متغیرها	شاخص موقعیت مطلوب شغلی	نابرابری در موقعیت شغلی	زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای
شاخص موقعیت مطلوب شغلی	۱	$-0/735^{**}$	$-0/624^{**}$
نابرابری در موقعیت شغلی	$-0/735^{**}$	۱	$0/470^{**}$
زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای	$-0/624^{**}$	$0/470^{**}$	۱

* معنی‌دار در سطح اعتماد ۹۵ درصد

** معنی‌دار در سطح اعتماد ۹۹ درصد

در جدول ۱۰، رابطه متغیرهای نابرابری در موقعیت شغلی و اعمال نظارت بر زنان شاغل با شاخص موقعیت مطلوب شغلی مطالعه شده است. چون هر دو متغیر از نظر زنان شاغل، نامطلوب محسوب می‌شوند، ضریب همبستگی شاخص موقعیت مطلوب شغلی با متغیر نابرابری در موقعیت شغلی، منفی و قوی ($-0/729$) است و با حذف متغیر اعمال نظارت بر زنان شاغل، ضریب همبستگی نابرابری در موقعیت شغلی و شاخص اشاره شده به $0/720$ - کاهش می‌یابد. در این صورت می‌توان استنتاج نمود که کاهش مزبور، زیاد نیست. بنابراین در نمونه تصادفی مطالعه شده، متغیر اعمال نظارت بر زنان شاغل، یک متغیر با اهمیتی نخواهد بود.

جدول ۱۰- ضرایب ماتریس همبستگی شاخص موقعیت مطلوب شغلی و اعمال نظارت بر زنان شاغل

متغیرها	شاخص موقعیت مطلوب شغلی	نابرابری در موقعیت شغلی	اعمال نظارت بر زنان شاغل
شاخص موقعیت مطلوب شغلی	۱	۰/۷۲۹**	۰/۴۱۰**
نابرابری در موقعیت شغلی	۰/۷۲۹**	۱	۰/۲۱۱*
اعمال نظارت بر زنان شاغل	۰/۴۱۰**	۰/۲۱۱*	۱

* معنی دار در سطح اعتماد ۹۵ درصد

** معنی دار در سطح اعتماد ۹۹ درصد

- رگرسیون چند متغیره برای بررسی وضعیت زنان شاغل

نتایج رگرسیون چند متغیره، در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود. با استفاده از این روش، تأثیر چند متغیر بر متغیر «موقعیت مطلوب شغلی زنان» شاغل بررسی می‌شود. بنابراین، متغیر وابسته در این روش، موقعیت مطلوب شغلی زنان شاغل و متغیرهای توضیحی، شامل دو متغیر مردسالاری و نابرابری در موقعیت شغلی هستند. به عبارت دیگر، این روش به ما نشان خواهد داد که اولاً، کدام یک از متغیرهای توضیحی، تأثیر مستقیم (مثبت) یا غیرمستقیم (منفی) بر متغیر وابسته دارند و ثانیاً، شدت و ضعف متغیرها چگونه است. ستون آخر جدول نشان می‌دهد که تمام متغیرهای توضیحی مطالعه شده (در سطح ۹۹ درصد) معنی دار هستند و نمی‌توان تأثیر هر یک از آن‌ها را در موقعیت شغلی زنان نادیده گرفت. از سوی دیگر، با استفاده از اطلاعات یاد شده می‌توانیم فرضیه‌های ارائه شده در این مقاله را به شرح زیر بررسی نماییم.

فرضیه یکم: کسب پست‌های مدیریتی زنان شاغل، با موقعیت مطلوب شغلی آنان رابطه مثبت دارند.

این فرضیه به وسیله اطلاعات ارائه شده در سطر سوم جدول ۱۱، بررسی می‌شود. نظر به این که رابطه پست‌های مدیریتی زنان شاغل با «موقعیت مطلوب شغلی زنان» به دلیل مثبت بودن ضرایب «بی» و «بتا» (ستون‌های دوم و چهارم) مثبت است و حتی با استفاده از توزیع T

(نتایج ستون پنجم) مشاهده می‌کنیم که ضریب محاسبه شده، مثبت و معنی‌دار و نزدیک به صفر است (ستون ششم)، پس می‌توان استنتاج نمود که این فرضیه را نمی‌توانیم رد کنیم.

جدول ۱۱- رگرسیون چند متغیره برای بررسی وضعیت زنان شاغل

متغیرهای توضیحی	B	خطای استاندارد	ضریب بتا	T	ضریب‌اهمیت
جزء ثابت مدل	۳۹/۶۶	۵/۸۶	-	۶/۷۶	۰
پست‌های مدیریتی زنان	۱/۸۳	۰/۲۰	۰/۲۹	۹/۱۶	۰
مردسالاری	- ۲/۴۲	۰/۱۶	- ۰/۵۷	- ۱۵/۰۲	۰
نابرابری در موقعیت شغلی	- ۱/۰۴	۰/۱۷	- ۰/۳۰۹	- ۶/۱۳۱	۰

متغیر وابسته: موقعیت مطلوب شغلی زنان شاغل

فرضیه دوم: بین مردسالاری و موقعیت مطلوب شغلی زنان، رابطه منفی وجود دارد. این فرضیه، به وسیله اطلاعات ارائه شده در سطر چهارم جدول ۱۱، قابل بررسی است. نظر به این که رابطه بین متغیرهای «مردسالاری» و «موقعیت مطلوب شغلی زنان»، منفی است (زیرا ضرایب «بی» و «بتا» در ستون دوم و ستون چهارم منفی هستند)، پس متغیر مردسالاری، مانعی برای موقعیت مطلوب شغلی زنان خواهد بود. حتی با استفاده از توزیع T مشاهده می‌کنیم که ضریب محاسبه شده، منفی و معنی‌دار است. ضریب اهمیت یا معنی‌دار بودن رابطه دو متغیر نیز نزدیک به صفر است (نتایج ستون آخر جدول) بنابراین نمی‌توانیم تأثیر رابطه مذکور را نفی و فرضیه دوم را رد کنیم.

فرضیه سوم: موقعیت‌های شغلی بین زنان و مردان شاغل در شرایط یکسان، به طور برابر توزیع نشده است.

این فرضیه با نتایج سطر پنجم یعنی متغیر «نابرابری در موقعیت شغلی» آزمون شده است. همان‌طور که در سطر پنجم جدول مشاهده می‌شود، متغیر «نابرابری در موقعیت شغلی»، اثر منفی بر موقعیت زنان شاغل نشان می‌دهد؛ زیرا ضرایب «بی» و «بتا» در هر دو مورد منفی هستند. از سوی دیگر، نتایج بررسی توزیع T نیز منفی است بنابراین، می‌توانیم نتیجه‌گیری کنیم که فرضیه مذکور، قابل رد نیست. به عبارت دیگر، موقعیت‌های شغلی بین زنان و مردان

شاغل در شرایط یکسان، به طور برابر توزیع نشده است.

نتیجه‌گیری

تاکنون مطالعات نشان داده‌اند که پیشرفت شغلی زنان، تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند کسب مهارت‌های شغلی، نفوذ اداری، جلب حمایت مدیران و همکاران، برنامه‌ریزی شغلی، سبک مدیریت، سیاست‌ها و عملکرد سازمان قرار دارد. از سوی دیگر، با بررسی نظریه‌های اجتماعی، آشکار شد که عواملی مانند باورهای فرهنگی موجود در جامعه، شرایط تاریخی هر جامعه، سنت‌ها، آداب و رسوم و فرهنگ عمومی، محرومیت اجتماعی زنان، نگرش مدیران سازمان‌ها نسبت به مهارت‌های مدیریتی زنان و دور نگه داشتن آنان از جریان اصلی سازمان، از جمله دلایل عقب ماندگی زنان از پیشرفت شغلی و در واقع، جنبه‌های مختلف پدیده اجتماعی کنترل و ایجاد محدودیت برای زنان هستند. از این جهت، بررسی عوامل موثر در موقعیت شغلی زنان، هسته اصلی مطالعه حاضر را تشکیل داده است.

از بررسی "موقعیت زنان در نیروی کار ایران برحسب منابع اطلاع رسانی رسمی" می‌توان نتیجه گرفت که اشتیاق زنان ایران در سال‌های اخیر، نسبت به اشتغال در سازمان‌ها و مراکز عمومی و خصوصی رو به افزایش گذاشته است. ولی حضور زنان در سازمان‌های دولتی به تناسب تعداد و نسبت آن‌ها و در شرایط برابر با مردان - از لحاظ داشتن مدرک تحصیلی و سایر شرایط شغلی - موجب نشده است تا حضور آنان در مشاغل کلیدی و نیز پست‌های حساس، افزایش یابد. جداول آماری ارائه شده در این مقاله، به خوبی نشان می‌دهند که سهم زنان شاغل دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، افزایش داشته، ولی سهم آنان در پست‌های مدیریتی و کلیدی، به طور متناسب افزایش نداشته است.

از جمله عوامل عمده برای عدم پیشرفت زنان شاغل در حوزه مدیریت، ساختار و شیوه مدیریت مردسالارانه در دانشگاه‌ها است که در پرسشنامه محقق ساخته، وجود موقعیت‌های شغلی نابرابر بین زنان و مردان شاغل، مورد پرسش واقع شد. در این مورد، ۶۵ درصد زنان و ۳۴ درصد مردان شاغل، با این موضوع موافق یا کاملاً موافق بوده‌اند که "در دانشگاه‌ها موقعیت‌های شغلی نابرابر بین زنان و مردان شاغل وجود دارد" و این امر، خود مؤید وجود پدیده تبعیض و نابرابری در دانشگاه‌ها است.

دانشگاه‌ها از نظر ساختار و مدیریت، به دلیل مردسالارانه بودن، با ویژگی‌های زنان سازگار نیست. لذا، با استفاده از ضرایب همبستگی، چگونگی ارتباط متغیرهای مورد مطالعه با متغیر مردسالاری تعیین شده است. براین اساس، متغیرهای نابرابری در موقعیت شغلی، زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای، محدودیت‌های شغلی، نابرابری در دریافتی‌ها، اعمال نظارت بر زنان شاغل، با مردسالاری رابطه مثبت و متغیرهای آگاهی زنان از حقوق خود و پست‌های مدیریتی زنان، با مردسالاری رابطه منفی نشان داده‌اند.

با استفاده از روش همبستگی جزئی و انتخاب سه متغیر «پست‌های مدیریتی زنان»، «زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای» و «اعمال نظارت بر زنان شاغل»، آثار آن‌ها بر شاخص موقعیت مطلوب شغلی زنان و نابرابری در موقعیت شغلی، مطالعه شده است. با توجه به نمونه تصادفی مطالعه شده، بین شاخص موقعیت مطلوب شغلی زنان و پست‌های مدیریتی، در سطح اعتماد ۹۵ درصد، رابطه مثبت و معنی‌دار و بین شاخص نام‌برده و دو متغیر زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای و اعمال نظارت بر زنان شاغل، رابطه منفی و معنی‌دار در سطح اعتماد ۹۹ درصد وجود دارد. به عبارت دیگر، چگونگی پاسخ آزمودنی‌ها در نمونه تصادفی انتخاب شده، نشان می‌دهد که برای شاخص موقعیت مطلوب شغلی زنان در ایران، متغیرهای زنان شاغل در مشاغل حاشیه‌ای و اعمال نظارت بر زنان شاغل به عنوان مولفه‌های مردسالاری، پیشرفت شغلی زنان شاغل در دانشگاه‌ها را سد کرده‌اند؛ ولی پست‌های مدیریتی همچون مشوقی در این جهت عمل خواهند کرد.

با استفاده از رگرسیون چند متغیره، تأثیر چند متغیر به طور همزمان، بر متغیر «موقعیت مطلوب شغلی زنان» در دانشگاه‌ها بررسی شده است. متغیر وابسته در این روش، موقعیت مطلوب شغلی زنان شاغل و متغیرهای توضیحی، شامل متغیرهای پست‌های مدیریتی زنان، مردسالاری و نابرابری در موقعیت شغلی زنان شاغل در دانشگاه‌ها هستند.

در این مقاله، با بررسی انجام شده در مورد فرضیه یکم "کسب پست‌های مدیریتی زنان شاغل با موقعیت مطلوب شغلی آنان رابطه مثبت دارد" و نظر به رابطه پست‌های مدیریتی زنان شاغل با «موقعیت مطلوب شغلی زنان» و مثبت و معنی‌دار بودن آن استنتاج نمودیم که این فرضیه را نمی‌توانیم رد کنیم.

همچنین، فرضیه "بین مردسالاری و موقعیت مطلوب شغلی زنان، رابطه منفی وجود

دارد"، قابل رد نبود. در ادامه تحقیق نیز معلوم شد که فرضیه سوم "موقعیت‌های شغلی بین زنان و مردان شاغل در شرایط یکسان، به طور برابر توزیع نشده است" با روش تحقیقی این مقاله، قابل رد نیست.

بر اساس مطالعات انجام شده، جایگاه زنان شاغل در پست‌های مدیریتی، نامطلوب است و با توجه به رشد نسبی آنان در پیشرفت تحصیلی و شغلی لازم است به تدریج شاهد تغییرات محسوسی در آن باشیم. این امر، چنانچه صرفاً به دست زنان ایرانی انجام شود، مدت زمان بیشتری مورد نیاز خواهد بود تا این که با تحول در نگرش برنامه‌ریزان نظام مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، موانع قانونی و اجرایی در روند پیشرفت شغلی زنان برطرف شود و موقعیت شغلی زنان شاغل بهبود یابد.

پیشنهادها

با توجه به نقش دانشگاه‌ها در تحول فرهنگی جامعه و تأثیر و تعامل آن با تمام نظام‌های موجود و به منظور راه یابی زنان به عرصه‌های مدیریتی و مواضع تصمیم‌گیری و ضرورت پذیرش تحول اجتماعی و فرهنگی در جوی نسبتاً آرام و با یک عزم ملی و همکاری رسانه‌های همگانی و جلوگیری از اعمال نظر گروه‌های فشار، می‌توان تمهیداتی اندیشید تا برداشتهای نادرست از توانمندیهای مدیریتی زنان از بین برود و جامعه، آماده پذیرش شرایط نوین در سیر پویای تحولی خود شود. در این میان نقش اصلاحات قانونی و رفع محرومیت و تبعیض در انتصاب مدیران و اعطای امتیازها را نباید از نظر دور داشت. بنابراین می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه کرد.

- ۱) توجه و تأکید بر آمادگی زنان برای تصدی پست‌های مدیریتی در برنامه‌ریزی‌های بلندمدت به صورت یک محور اساسی در برنامه و بودجه‌های سالیانه.
- ۲) بهره‌گیری از دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت به منظور آگاهی بخشی زنان از توانمندی‌های خود، تا آنان با تصدی پست‌های مدیریتی در برنامه‌ریزی‌های کلان و یا در سطح هر دستگاه بتوانند نقش فعال‌تری ایفا نمایند.
- ۳) اهتمام رسانه‌ها به خصوص صداوسیما و سایر رسانه‌ها در جهت ارائه آموزش‌های فرهنگی به جامعه مردان برای تغییر نگرش فرهنگی نسبت به توانایی‌های زنان.

- ۴) ایجاد بانک اطلاعاتی از فعالیت و ابتکارات مدیران زن و توانمندی‌های زنان تحصیلکرده یا مجرب در سطح سازمان‌های دولتی، می‌تواند اطلاعات به هنگام در اختیار مدیران قرار دهد تا به منظور انتصاب زنان شایسته در پست‌ها، عضویت شوراها و مسئولیت مشاغل کلیدی و حساس، از آنان استفاده بهینه به عمل آید.
- ۵) برای معرفی زنان متخصص، دانشمند و زنان مدیر دربرنامه‌هایی مانند سیمای فرزنانگان و جشنواره‌های ملی مانند روز زن، اقدام شایسته به عمل آید.

منابع

- اوت، استیون، و جی ام، شفریتز. ۱۳۷۹. تئوری‌های سازمان: اسطوره‌ها. برگردان علی پارساییان. انتشارات فرزانه.
- جعفرنژاد، احمد؛ محمد رحیم اسفیدانی. ۱۳۸۴. وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت: مطالعه موردی ایران. مطالعات زنان، پژوهشکده زنان دانشگاه الزهراء. شماره ۷.
- حسینیان، سیما مهذب. ۱۳۸۴. سقف شیشه‌ای: بررسی عوامل موثر بر دستیابی زنان به پستهای کلیدی. برگردان از آدینگر، ک. کارول، انتشارات بهنام.
- خبرنگار زنان. ۱۳۸۴. شورای فرهنگی اجتماعی زنان. شماره ۴۲.
- زاهدی، شمس السادات. ۱۳۸۵. جایگاه شغلی زنان در دانشگاه. نشر پیوند نو. تهران.
- زاهدی، شمس السادات. ۱۳۸۲. ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران. دانش مدیریت. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. سال شانزدهم. شماره ۶۲.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی. گزارش سال ۱۳۷۸.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، مدیریت منابع انسانی. ۱۳۷۷. آمار کارکنان دستگاه‌های دولتی.
- شادی طلب، ژاله. ۱۳۷۹. مدیریت زنان، زن، دانشگاه، فردای بهتر. دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی شجاعی، زهرا. ۱۳۸۴. توسعه مشارکت زنان، سمینار آموزشی زنان و مدیریت، برای زنان فردا. مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات. جلد دوم. ناشر روزنو.
- عالی، شهیندخت. ۱۳۷۹. بررسی مسائل و مشکلات استادان زن در دانشگاه‌ها، زنان

فردای بهتر. دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی.

- گزارش دولت به مجلس (سال ۱۳۷۹)

- گیدنز، آنتونی. ۱۳۷۶. جامعه‌شناسی. برگردان منوچهر صبوری. نشر نی. چاپ سوم.

تهران.

- گیوریان، حسن. ۱۳۷۹. زنان در مدیریت. تدبیر. شماره ۱۱

- مرکز آمار ایران (سالنامه آماری ۱۳۷۷).

- مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی. ۱۳۷۴. مجله زن روز. شماره ۱۵۳۶

- مهاجر، فیروزه، فرخ قره داغی، نوشین احمدی خراسانی. ۱۳۸۲. فرهنگ نظریه‌های

فمینیستی. نشر نی. تهران.

- نجم عراقی، منیژه. ۱۳۸۱. جامعه‌شناسی زنان. برگردان از ابوت پاملا و کلاره والاس. نشر

نی. چاپ دوم. تهران

- کار، مهرانگیز. ۱۳۷۳. زنان در بازار کار ایران. به همراه تئوری‌های نابرابری‌های جنسیتی.

ترجمه پروین ریسی فرد. تهران: انتشارات روشنگران

- غفقی، محمد. ۱۳۷۴. "بررسی موانع موجود در زمینه اشتغال زنان در ایران". مجموعه

مقالات ارائه شده در دومین و سومین سمینار سیمای زن در جامعه. تهران: دانشگاه الزهرا

- مظفری، بهجت الملوک. ۱۳۷۴. "بررسی روند اشتغال زنان در ایران و سایر کشورها"

مجموعه مقالات ارائه شده در دومین و سومین سمینار سیمای زن در جامعه. تهران: دانشگاه

الزهرا.

- گرت، استفانی. ۱۳۸۰. جامعه‌شناسی جنسیت. ترجمه کتابیون بقایی. تهران: نشر دیگر.

- ایرجی راد، اعظم. ۱۳۷۴. "بررسی وضعیت زنان دانشگاهی در رشته‌های علوم پایه و فنی

و مهندسی": زن، علم، صنعت و توسعه، تهران: دفتر امور زنان در نهاد ریاست جمهوری.

- Abbott, Pamela, and Claire Wallace (1991) *An Introduction to Sociology,*

Feminist Perspectives, Rutledge.

- Belle. Stewart. S. (1992) *An event history analysis of the intra-organizational mobility of female employees* (Doctoral Dissertation, University of Houston).

Dissertation Abstract International, A 53/09.

- Booth, A., and P.R. Amato (1994) Parental Gender Role, Non Traditionalism and Offspring Outcomes, Journal of Marriage and the Family, No. 56.
- Dickens, W.T. (1987), A Goodness of Fit Test of Dual Labor Market Theory, National Bureau of Economics Research, Cambridge.
- Gordon, Francine, E. and Myra, H. Strober (1975) Bringing Women into Management, McGraw Hill.
- International Labour Organization , quoted in Bergenstidende, 12 July 1997.
- Loghmanian Zahra (1998) Survey on social aspect of women in Iranian culture, Azzahra University Press.
- Lipmen-Blumen, J. (1984) Gender Roles and Power, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Moore, L. (1986) Not as far as you think, Lexington, MA: D.C. Health and Company.
- Sekaran, U. (1990) Frontiers and new vistas in women in management research. Journal of Business Ethics, 9, 247-255.
- Smith, Patricia (1998) Human Relation Employee Work Attitudes, Plenum Publishing Corporation.

