

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور

بخش حسابداری اقتصاد و مدیریت

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی (گرایش تحول)

عنوان پایان نامه

شناسایی موانع ارتقاء شغلی زنان و رابطه آن با ارتقاء شغلی آنان در پست های مدیریت

در سازمان تأمین اجتماعی شهر کرمانشاه

پژوهشگر:

افسانه صفری

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر مجید ضماهنی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر محمد رضا دارائی

آبان ماه ۱۳۹۳

گواهی اصالت نشر و حقوق مادی و معنوی اثر

اینجانب افسانه صفری دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام بانقل قول مستقیم یا غیرمستقیم منیع و مأخذ آن رانیز در جای مناسب ذکر کرده ام. بدیهی است مسؤولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد برعهده خویش می دانم و جوابگوی آن خواهم بود. دانشجو تأیید می نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

نام و نام خانوادگی دانشجو تاریخ و امضاء

اینجانب افسانه صفری دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول گواهی می نمایم چنانچه براساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و... به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

نام و نام خانوادگی دانشجو تاریخ و امضاء

کلیه حقوق مادی مرتبت از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد.

مهر ماه ۱۳۹۳

تقدیم به

ای پدر از تو هر چه می گویم باز هم کم می آورم

خورشیدی شدی و از روشنایی ات جان گرفتم و در ناامیدی ها نازم کشیدی

و لبریزم کردی از شوق اکنون حاصل دستان خسته ات رمز موفقیتم شد

به خودم تبریک می گویم که تو را دارم و دنیا با همه ی بزرگی اش مثل تو را ندارد...

و تو ای مادر، ای شوق زیبایی نفس کشیدن

ای روح مهربان هستی ام

تو رنگ شادی هایم شدی و لحظه ها را با تمام وجود از من دور کردی

و عمری خستگی ها را به جان خریدی تا اکنون توانستی طعم خوش پیروزی را به من بچشانی...

سپاسگذاری:

خداوند متعال را شاکرم که مرا توفیق داد تا مرحله ای دیگر از زندگیم را در راه کسب دانش طی نمایم. وبا تشکر از زحمات بی دریغ استاد ارجمندم جناب آقای دکتر ضماهنی که در همه حال و هر وقت راهنمای کامل و جوابگوی سؤالات و مشکلات اینجانب بوده و همچنین جناب آقای دکتر دارایی که قبول زحمت مشاوره این پایان نامه را نمودند و کارکنان محترم سازمان تأمین اجتماعی شهر کرمانشاه که با اینجانب همکاری لازم را مبذول نمودند.

چکیده

در سال‌های اخیر حضور زنان در محیط کار چشمگیرتر شده است و روز به روز بر تعداد آنان افزوده می‌شود. اما میزان پیشرفت زنان در مسیر شغلی متناسب با تعدادشان در سازمان‌ها نیست. زنان در حرکت به سمت مشاغل مدیریتی با مشکلاتی مواجه می‌شوند، در حالی که چنین موانعی برای مردان وجود ندارد. تحقیق حاضر با عنوان: "شناسایی موانع ارتقاء شغلی زنان و رابطه آن با ارتقاء آنان در پست‌های مدیریتی در سازمان تأمین اجتماعی شهر کرمانشاه" می‌باشد. " بررسی برخی موانع ارتقاء شغلی زنان از نگاه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بود که با توجه به جدول مورگان، ۱۱۳ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند. داده‌های استخراج شده از پرسشنامه با استفاده از نرم افزار S P S S و آزمون-های آماری پارامتریک شامل آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های تحقیق با استفاده از آزمون‌های فوق نشان داد که متغیرهای نگرش فرهنگی جامعه، جو سازمانی، فرصت توسعه و پیشرفت شغلی و تنوع شغلی " بر عدم ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری دارند. واژگان کلیدی: سطوح مدیریتی، ارتقاء شغلی زنان، موانع ارتقاء.

فصل اول: کلیات

۲	۱-۱- مقدمه.....
2	۱-۲- بیان مسأله.....
7	۱-۳- ضرورت انجام تحقیق.....
8	۱-۴- فرضیه ها.....
8	۱-۴-۱- فرضیه اصلی.....
9	۱-۴-۲- فرضیه های فرعی.....
9	۱-۵- هدف ها.....
9	۱-۵-۱- هدف اصلی.....
9	۱-۵-۲- هدف های فرعی.....
1 0	۱-۶- کاربردهای متصور از تحقیق.....
1 0	۱-۷- سوابق و پیشینه تحقیق.....
1 3	۱-۸- چهارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق.....
1 4	۱-۹- تعریف متغیرها.....
1 5	۱-۹-۱- ارتقاء شغلی.....
1 5	۱-۹-۲- نگرش فرهنگی جامعه.....

- 1 5 ۱-۹-۳- جو سازمانی
- 1 5 ۱-۹-۴- فرصت توسعه و پیشرفت شغلی
- 1 6 ۱-۹-۵- حمایت سازمانی
- 1 6 ۱-۹-۶- تنوع شغلی
- 1 6 ۱-۱۰- قلمرو تحقیق (زمانی، مکانی، موضوعی)
- 1 7 ۱-۱۱- جامعه آماری و روش نمونه گیری
- 1 7 ۱-۱۱-۱- جامعه آماری
- 1 7 ۱-۱۱-۲- نمونه آماری و روش نمونه گیری
- 1 8 ۱-۱۲- روش انجام تحقیق
- 1 8 ۱-۱۲-۱- روش و ابزار گردآوری اطلاعات
- 1 9 ۱-۱۲-۲- روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

- 2 1 ۱-۲- مقدمه
- 2 1 ۲-۲- آفرینش زن
- 2 2 ۳-۲- اوج گیری و تکامل زن
- 2 2 ۴-۲- زن در مکتب اسلام

- 2 4 ۵-۲- اندیشه های مرن در باره ی تکامل زنان
- 2 4 ۶-۲- نگرش قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در باره زنان
- 2 6 ۷-۲- علل و انگیزه اشتغال در زنان
- 2 7 ۸-۲- جایگاه زنان در مدیریت
- 2 8 ۹-۲- آیا رهبری زنان با مردان متفاوت است؟
- 3 2 ۱۰-۲- علل عدم رشد اشتغال و مدیریت زنان
- 3 4 ۱۱-۲- موانع پیشرفت زنان در تصدی پست های مدیریتی
- 4 0 ۱۲-۲- سهم زنان در تصمیم گیری های بین المللی
- 4 3 ۱۳-۲- تاریخچه کار زنان در ایران
- 4 7 ۱۴-۲- جایگاه زنان در سازمان
- 4 8 ۱۵-۲- نقش محوری زنان در مسئولیت های مدیریتی
- 4 8 ۱-۱۵-۲- ویژگی یک مدیر زن
- 5 0 ۲-۱۵-۲- اسلام و مدیر زن
- 5 1 ۳-۱۵-۲- زن و شأن مدیریت
- 5 3 ۱۶-۲- وضعیت مدیران زن در جهان
- 5 3 ۱۷-۲- وضعیت مدیران زن در جامعه ی ایران

- 5 5 ۱۸-۲- چالش های ارتقاء زنان در پست های مدیریتی
- 5 6 ۱۹-۲- رویکردهای موجود در نقش زنان در توسعه
- 5 7 ۱-۱۹-۲- رویکرد مذهبی (توسعه ی انسانی)
- 5 8 ۲-۱۹-۲- رویکرد فمینیستی
- 5 9 ۳-۱۹-۲- رویکرد عدالت جنسیتی
- 6 0 ۲۰-۲- نظریه حضور زنان در عرصه مدیریت
- 6 0 ۱-۲۰-۲- نظریه منطقه حائل
- 6 0 ۲-۲۰-۲- نظریه تحرک وارونه (موازنه منفی)
- 6 0 ۳-۲۰-۲- نظریه سقف شیشه ای
- 6 1 ۴-۲۰-۲- نظریه انسداد اجتماعی
- 6 1 ۵-۲۰-۲- نظریه جامعه پذیری نقش های جنسیتی
- 6 1 ۶-۲۰-۲- نظریه جنسیتی فمینیستی
- 6 2 ۲۱-۲- نگرش های حضور زنان در عرصه مدیریت
- 6 3 ۲۲-۲- تحقیقات خارجی موانع پیشرفت زنان
- 6 6 ۲۳-۲- تحقیقات داخلی موانع پیشرفت زنان

فصل سوم: روش تحقیق

7	3مقدمه. ۱-۳
7	3روش تحقیق. ۲-۳
7	4مراحل انجام تحقیق. ۳-۳
7	4جامعه آماری. ۴-۳
7	5برآورد حجم نمونه. ۵-۳
7	5روش و ابزار گرد آوری اطلاعات. ۶-۳
7	6پرسشنامه. ۷-۳
7	8اعتبار. ۸-۳
7	8آزمون قابلیت اعتماد(پایایی). ۹-۳
8	0روش تجزیه و تحلیل داده ها. ۱۰-۳
8	0آزمون کولموگورف-اسمیرنوف. ۱-۱۰-۳
8	0ضریب همبستگی پیرسون. ۲-۱۰-۳
8	1آزمون معنی داری رگرسیون خطی. ۳-۱۰-۳
8	1مدل خطی رگرسیون. ۴-1 0 -۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

8	3مقدمه. ۱-۴
---	---	-----------------

- 8 3 ۲-۴- تحلیل های توصیفی.....
- 8 5 ۳-۴- یافته های تحقیق.....
- 8 5 ۴-۳-۱- سن.....
- 8 6 ۴-۳-۲- جنسیت.....
- 8 8 ۴-۳-۳- وضعیت تأهل.....
- 8 9 ۴-۳-۴- تعداد فرزندان.....
- 9 0 ۴-۳-۵- تحصیلات.....
- 9 1 ۴-۳-۶- رشته تحصیلی.....
- 9 3 ۴-۳-۷- سابقه کاری.....
- 9 8 ۴-۴- تحلیل استنباطی.....
- 9 8 ۴-۴-۱- بررسی فرض نرمال بودن داده ها.....
- 1 0 0 ۴-۴-۲- آزمون فرضیه اصلی.....
- 1 0 1 ۴-۴-۳- آزمون فرضیه فرعی (۱).....
- 1 0 3 ۴-۴-۴- آزمون فرضیه فرعی (۲).....
- 1 0 4 ۴-۴-۵- آزمون فرضیه فرعی (۳).....
- 1 0 6 ۴-۴-۶- آزمون فرضیه فرعی (۴).....

1 0 7(۵) فرعی (۷-۴-۴) آزمون فرضیه

1 0 8 فرض ها (۸-۴-۴)

فصل پنجم: نتایج و پیشنهادها

1 1 6 مقدمه (۱-۵)

1 1 6 نتیجه گیری (۲-۵)

1 1 6 نتیجه گیری از فرضیه اصلی (۱-۲-۵)

1 1 7 نتیجه گیری از فرضیه اول (۲-۲-۵)

1 1 7 نتیجه گیری از فرضیه دوم (۳-۲-۵)

1 1 8 نتیجه گیری از فرضیه سوم (۴-۲-۵)

1 1 8 نتیجه گیری از فرضیه چهارم (۵-۲-۵)

1 1 9 نتیجه گیری از فرضیه پنجم (۶-۲-۵)

1 1 9 نتیجه گیری کلی (۳-۵)

1 2 0 پیشنهادها (۴-۵)

1 2 0 پیشنهادهای کاربردی (۱-۴-۵)

۱۲۳ (۲-۴-۵) پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی

1 2 4 ۵-۵- محدودیت های تحقیق.

منابع و مأخذ

۱۲۶ منابع فارسی.

۱۳۳ منابع لاتین.

فهرست شکل ها

۱۴ شکل ۱-۲- مدل مفهومی تحقیق.

فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱- درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال سن ۸۶
- نمودار ۴-۲- درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال جنسیت ۸۷
- نمودار ۴-۳- درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال وضعیت تأهل ۸۸
- نمودار ۴-۴- درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال تعداد فرزندان ۸۹
- نمودار ۴-۵- درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال تحصیلات ۹۱
- نمودار ۴-۶- درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال رشته تحصیلی ۹۲
- نمودار ۴-۷- درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال سابقه کاری ۹۴

فهرست جداول و پیوست ها

- جدول شماره ۲-۱- موانع راه یابی زنان به رده های بالای مدیریت ۴۱
- جدول شماره ۳-۱- اندازه گیری آلفای کرونباخ ۸۳
- جدول شماره ۴-۱- تحلیل توصیفی به کمک متغیر های جمعیت شناختی ۸۴
- جدول شماره ۴-۲- تحلیل توصیفی به کمک متغیره سن ۸۵
- جدول شماره ۴-۳- ویژگی های نمونه مورد بررسی بر حسب جنسیت ۸۷
- جدول شماره ۴-۴- تحلیل توصیفی به کمک وضعیت تأهل ۸۸
- جدول شماره ۴-۵- تحلیل توصیفی به کمک متغیر تعداد فرزندان ۹۰
- جدول شماره ۴-۶- ویژگی های نمونه مورد بررسی بر حسب تحصیلات ۹۰
- جدول شماره ۴-۷- تحلیل توصیفی به کمک متغیر رشته تحصیلی ۹۲
- جدول شماره ۴-۸- تحلیل توصیفی به کمک متغیر سابقه کاری ۹۳
- جدول شماره ۴-۹- آمار توصیفی سؤالات قسمت ب) پرسشنامه ۹۵
- جدول شماره ۴-۱۰- آمار توصیفی سؤالات قسمت ج) پرسشنامه ۹۸

- جدول شماره ۴-۱۱- آزمون فرض نرمال بودن شیوه های تحقیق..... ۹۹
- جدول شماره ۴-۱۲- ضریب همبستگی موانع ارتقاء شغلی و ارتقاء..... ۱۰۱
- جدول شماره ۴-۱۳- ضریب همبستگی ارتقاء شغلی و نگرش فرهنگی..... ۱۰۲
- جدول شماره ۴-۱۴- ضریب همبستگی جو سازمانی و ارتقاء شغلی..... ۱۰۳
- جدول شماره ۴-۱۵- ضریب همبستگی ارتقاء شغلی و فرصت توسعه..... ۱۰۵
- جدول شماره ۴-۱۶- ضریب همبستگی حمایت سازمانی و ارتقاء شغلی..... ۱۰۶
- جدول شماره ۴-۱۷- ضریب همبستگی تنوع شغلی و ارتقاء شغلی..... ۱۰۷
- جدول شماره ۴-۱۸- متغیرهای وارد شده..... ۱۰۹
- جدول شماره ۴-۱۹- خلاصه مدل..... ۱۱۰
- جدول شماره ۴-۲۰- آنالیز واریانس^q..... ۱۱۱
- جدول شماره ۴-۲۱- جدول ضرایب^q..... ۱۱۳
- پیوست اول: پرسشنامه..... ۱۳۷
- پیوست دوم: خروجی های آماری..... ۱۴۲

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

در دهه های اخیر اشتغال زنان در ایران به عنوان مهم ترین نمود اجتماعی مورد اهتمام قرار گرفته است. با افزایش سطح علم و دانش و رشد معنوی و عاطفی مردم، زنان بیش از گذشته وادار شده اند پا را از محیط خانه و زندگی فراتر گذارند. یکی از نشانه های این تحول، فزونی گرفتن درصد زنان در دوره های گوناگون دانشگاه های ایران است. اما با بررسی سه دهه گذشته در می یابیم که تعداد مدیران زن از افزایش چندانی برخوردار نبوده است به طوری که تاج زاده (۱۳۷۷) بیان می کند که "در ایران سطح اشتغال و مدیریت زنان به ترتیب ۱۳ درصد و ۲/۸ درصد است. یعنی فاصله ای برابر با ۱۰ درصد بین سهم زنان شاغل و زنان مدیر در ایران وجود دارد". همچنین داوری (۱۳۷۸) معتقد است شانس مدیر شدن زنان در مقابل مردان ۱۴ درصد است. قره یاضی (۱۳۸۳) نیز معتقد است که "از کل زنان شاغل در ایران تنها ۱۷٪ توانسته اند پست های مدیریتی را احراز کنند". پرکردن فاصله بین این اختلاف، لازمه اش توجه جدی مسئولان به مسأله ورود زنان در عرصه های مختلف اجرایی و مدیریتی است چنانچه در کشور های مختلف جهان نیز این گونه عمل شده است آن گونه که اعلامیه چهارمین کنفرانس جهانی زن در پکن می گوید "بدون شرکت فعال زنان و گنجاندن دیدگاه زنان در کلیه سطوح تصمیم گیری، اهداف برابری، توسعه و صلح قابل حصول نیست" (آرین و سعید قاضی، ۱۳۷۵: ۷).

۱-۲- بیان مسأله

سرمایه انسانی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در پیشبرد اهداف توسعه همه جانبه و پایدار محسوب می شود زنان به عنوان نیمی از افراد جامعه و نیمی از سرمایه انسانی موجود در کشور به عنوان موضوع و

هدف توسعه مطرح هستند؛ با این وجود زنان حتی نیمی از اقتدار مردان را دارا نیستند. از میان مدیران شرکت های موفق تعداد انگشت شماری مدیر زن به چشم می خورد. زنان ما باید تشویق شوند که در هر شرایطی هر چند در داخل منزل، با مطالعه، تحقیق و توجه به مسائل ملی و جهانی، افق دید خود را گسترش دهند و قدرت تحلیل رخدادهای سیاسی، اجتماعی را در وجودشان تقویت نمایند(قره یاضی، ۱۳۸۱: ۳۴).

از دیدگاه تاریخی همواره زنان در پستهایی قرار گرفته اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری انجام دهند و پستهایی در سطوح پایین احراز کنند. اغلب آنها در پستهای ستادی و به عنوان دستیار مدیران صافی انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسئولیت های مدیران صافی را برعهده داشتند. بنابراین مدیران زن کمتر درگیر وظایف صافی سازمانها بوده اند (افقهی، ۱۳۸۷: ۲۳).

باورهای غلط فرهنگی (کلیشه ها) درخصوص اشتغال زنان ،حتی در میان قشر تحصیلکرده و روشنفکر جامعه باعث می شود که زنان در عرصه رقابت ها به خصوص در سطوح مدیریتی ،نتوانند از تواناییهای خود بهره ی کافی وکامل ببرند (اعرابی، ۱۳۸۰: ۶۸).

کشور ما از نظر مقیاس مشارکت زنان در مدیریت که به نسبت درصد زنان متخصص و حرفه ای در مجموعه شاغلان کشور و به نسبت سهم درآمد تحقق یافته بیان می شود، در وضع نامساعدی قرار دارد(زاهدی، ۱۳۸۲: ۴۰).

وقتی از توسعه همه جانبه سخن گفته می شود، غیرمنطقی است که از زنان انتظار داشت تا صرفاً ایفای نقش های سنتی را بر عهده گیرند و بی توجه به توانمندسازی آنها و به کارگیری قابلیت های این سرمایه