

صلاة الاضلاع



دانشگاه پیام نور
بخش حسابداری و مدیریت

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد
رشته مدیریت دولتی (گرایش تشکیلات و روش‌ها)

عنوان پایان نامه:

شناسایی مشکلات و موانع موجود در مسیر ارتقای شغلی زنان به
سطوح مدیریتی در سازمان مدیریت صنعتی

سونا رستمی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر حسن درویش

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر سید علی اکبر احمدی

خرداد ۱۳۹۳

"تقدیم به عزیزانی که با حمایت‌های بی‌دریغشان مسیر
پرتلاطم رشد و پیشرفت را برایم هموار کردند".

پژوهش حاضر به سر منزل مقصود نمی‌رسید مگر به لطف
رهنمودهای اساتید بزرگوار و گرانقدرم، جناب آقای دکتر حسن
درویش که از ابتدای راه و در طی انجام این تحقیق، راهنما و یاری‌گرم
بودند و جناب آقای دکتر سید علی‌اکبر احمدی استاد محترم مشاور که
بر خود واجب می‌دانم از آنها نهایت سپاس و تشکر را به عمل آورم.

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 مشکلات و موانع موجود در مسیر ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی در سازمان مدیریت صنعتی" بررسی برخی موانع ارتقاء شغلی زنان از نگاه کارکنان سازمان مدیریت صنعتی بود که با توجه به فرمول کوکران، ۱۹۶ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند. داده‌های استخراج شده از پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون‌های آماری پارامتریک شامل آزمون میانگین یک جامعه، آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف، آزمون فریدمن، آزمون F یا تحلیل واریانس یکطرفه، آزمون مقایسه میانگین دو جامعه و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های تحقیق با استفاده از آزمون‌های فوق نشان داد که متغیرهای "عوامل فرهنگی، عوامل سازمانی، مهارت‌های شغلی، تفکیک جنسیتی کار و سیاست‌های حاکم بر جامعه" بر عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری و متغیر "عوامل فردی" بر عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی تأثیر منفی و معنادار داشت.

واژگان کلیدی: سطوح مدیریتی، ارتقای شغلی زنان، سقف شیشه‌ای، فرهنگ سازمانی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول: کلیات تحقیق	
۲	۱-۱) مقدمه
۳	۲-۱) بیان مسئله
۵	۳-۱) اهمیت و ضرورت پژوهش
۶	۴-۱) اهداف پژوهش
۷	۵-۱) سؤالات و فرضیه‌های تحقیق
۷	۱-۵-۱) سؤالات
۷	۲-۵-۱) فرضیه‌ها
۷	۶-۱) روش تحقیق
۸	۱-۶-۱) ابزار جمع آوری اطلاعات
۸	۲-۶-۱) واحد تحلیل
۸	۳-۶-۱) جامعه آماری و حجم نمونه
۸	۴-۶-۱) اعتبار
۸	۵-۶-۱) آزمون قابلیت اعتماد (پایایی)
۸	۶-۶-۱) روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۹	۷-۱) تعریف متغیرها و اصطلاحات
۹	۱-۷-۱) ارتقاء شغلی به سطوح مدیریت
۹	۲-۷-۱) عوامل فردی
۹	۱-۲-۷-۱) جنس و جنسیت
۱۰	۲-۲-۷-۱) میزان تحصیلات
۱۰	۳-۲-۷-۱) وضعیت تأهل
۱۰	۴-۲-۷-۱) مسئولیت‌های خانوادگی
۱۰	۵-۲-۷-۱) تضاد نقش
۱۰	۶-۲-۷-۱) ویژگی‌های جسمی زنان

۱۰	۷-۲-۷-۱) ویژگی‌های روانی زنان
۱۱	۳-۷-۱) عوامل فرهنگی
۱۱	۱-۳-۷-۱) کلیشه‌های جنسیتی
۱۱	۲-۳-۷-۱) نگرش‌های جنس‌گرایانه
۱۲	۳-۳-۷-۱) تصورات قالبی
۱۲	۴-۳-۷-۱) موقعیت تابعی زنان
۱۲	۵-۳-۷-۱) تقسیم کار بر حسب جنسیت
۱۳	۴-۷-۱) عوامل سازمانی
۱۳	۱-۴-۷-۱) فرهنگ سازمانی
۱۳	۲-۴-۷-۱) شغل‌های کلیدی
۱۳	۳-۴-۷-۱) شبکه ارتباطی
۱۴	۴-۴-۷-۱) سبک مدیریت
۱۴	۵-۷-۱) مهارت‌های شغلی
۱۴	۶-۷-۱) سیاست‌های حاکمیتی

فصل دوم: ادبیات تحقیق و مبانی نظری

۱۶	۱-۲) مقدمه
۱۷	۲-۲) تاریخچه اشتغال زنان در ایران
۲۰	۳-۲) جایگاه توانمندی جنسیتی در ایران
۲۴	۴-۲) مشارکت زنان در ایران و جهان
۲۶	۵-۲) وضعیت مدیران زن در ایران
۳۰	۶-۲) موانع اشتغال زنان
۳۰	۱-۶-۲) موانع اجتماعی و فرهنگی
۳۲	۲-۶-۲) موانع خانوادگی
۳۳	۳-۶-۲) موانع فردی
۳۴	۴-۶-۲) موانع سیاسی
۳۴	۵-۶-۲) موانع سازمانی

۳۵	۷-۲) مبانی نظری تحقیق
۳۵	۱-۷-۲) نظریه‌های مدیریتی
۳۶	۱-۱-۷-۲) نظریه‌های کلاسیک
۳۶	۱-۱-۱-۷-۲) فردریک وینسلو تیلور
۳۷	۲-۱-۱-۷-۲) هنری فایول
۳۸	۳-۱-۱-۷-۲) ماکس وبر
۳۹	۲-۱-۷-۲) نظریه روابط انسانی
۳۹	۱-۲-۱-۷-۲) التون مایو
۴۰	۳-۱-۷-۲) نظریه سیستم‌ها
۴۱	۲-۷-۲) نظریه‌های فمینیستی
۴۳	۱-۲-۷-۲) فمینیسم لیبرال
۴۴	۲-۲-۷-۲) فمینیسم مارکسیستی
۴۵	۳-۲-۷-۲) فمینیسم رادیکال
۴۵	۴-۲-۷-۲) فمینیسم سوسیالیست
۴۶	۵-۲-۷-۲) فمینیسم اسلامی
۴۶	۳-۷-۲) نظریه نابرابری جنسیتی در بازار کار
۴۶	۱-۳-۷-۲) نظریه نئوکلاسیک‌ها
۴۸	۲-۳-۷-۲) تقسیم کار جنسیتی
۵۰	۳-۳-۷-۲) نظریه تجزیه شدن بازار کار
۵۱	۴-۳-۷-۲) نظریه‌های جنسیتی
۵۳	۵-۳-۷-۲) جامعه پذیری جنسیتی
۵۵	۶-۳-۷-۲) تعارض نقش
۵۶	۷-۳-۷-۲) دیدگاه کارکردگرایی
۵۶	۴-۷-۲) نظریه سقف شیشه‌ای
۵۸	۱-۴-۷-۲) سطوح سقف شیشه‌ای
۵۸	۱-۱-۴-۷-۲) سطح کارآموزی
۵۹	۲-۱-۴-۷-۲) سطح قبل از مدیریت عالی
۵۹	۳-۱-۴-۷-۲) آلیس در سرزمین عجایب

۵۹	عوامل پدیدآورنده سقف شیشه ای (۲-۴-۷-۲)
۵۹	کلیشه ها (۱-۲-۴-۷-۲)
۶۰	شبکه های ارتباطی (۲-۲-۴-۷-۲)
۶۱	ارزشگذاری به کار زنان (۳-۲-۴-۷-۲)
۶۱	تضاد کار- خانواده (۴-۲-۴-۷-۲)
۶۱	سبک مدیریت (۵-۲-۴-۷-۲)
۶۲	مسئولیت های صفی و ستادی (۳-۴-۷-۲)
۶۳	تأثیر سبک رهبری بر جایگاه زنان در سازمان ها (۴-۴-۷-۲)
۶۶	مروری بر پژوهش های صورت گرفته در ایران (۸-۲)
۷۱	مروری بر پژوهش های صورت گرفته در خارج (۹-۲)
۷۵	معرفی جامعه آماری (۱۰-۲)

فصل سوم: روش پژوهش

۷۹	روش تحقیق (۱-۳)
۸۰	ابزار جمع آوری اطلاعات (۲-۳)
۸۰	واحد تحلیل (۳-۳)
۸۰	جامعه آماری (۴-۳)
۸۰	تعیین حجم نمونه (۵-۳)
۸۱	روش نمونه گیری (۶-۳)
۸۲	اعتبار (۷-۳)
۸۲	آزمون قابلیت اعتماد (پایایی) (۸-۳)
۸۳	روش تجزیه و تحلیل داده ها (۹-۳)

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۸۶	مقدمه (۱-۴)
۸۶	تحلیل های توصیفی (۲-۴)
۸۸	سن (۱-۲-۴)

۸۹	جنسیت (۲-۲-۴)
۹۰	وضعیت تأهل (۳-۲-۴)
۹۱	تعداد فرزندان (۴-۲-۴)
۹۲	تحصیلات (۵-۲-۴)
۹۳	رشته تحصیلی (۶-۲-۴)
۹۴	سابقه کاری (۷-۲-۴)
۹۵	تحلیل استنباطی (۳-۴)
۹۵	بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها (۱-۳-۴)
۹۶	فرضیه اول تحقیق (۲-۳-۴)
۹۷	فرضیه دوم تحقیق (۳-۳-۴)
۹۸	فرضیه سوم تحقیق (۴-۳-۴)
۹۹	فرضیه چهارم تحقیق (۵-۳-۴)
۱۰۰	فرضیه پنجم تحقیق (۶-۳-۴)
۱۰۱	فرضیه ششم تحقیق (۷-۳-۴)
۱۰۲	یافته‌های جانبی تحقیق (۴-۴)

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۱۰۷	مقدمه (۱-۵)
۱۰۷	یافته‌های توصیفی (۲-۵)
۱۰۷	اظهار نظر پاسخگویان در خصوص گویه‌ها (۱-۲-۵)
۱۱۴	یافته‌های تبیینی (۳-۵)
۱۱۴	فرضیه اول تحقیق (۱-۳-۵)
۱۱۵	فرضیه دوم تحقیق (۲-۳-۵)
۱۱۶	فرضیه سوم تحقیق (۳-۳-۵)
۱۱۷	فرضیه چهارم تحقیق (۴-۳-۵)
۱۱۸	فرضیه پنجم تحقیق (۵-۳-۵)
۱۱۹	فرضیه ششم تحقیق (۶-۳-۵)
۱۲۰	یافته‌های جانبی تحقیق (۴-۵)

۱۲۲	۵-۵) مقایسه نتایج تحقیق با تحقیقات پیشین
۱۲۴	۶-۵) پیشنهادات
۱۲۴	۵-۶-۱) پیشنهادات سطح فردی
۱۲۵	۵-۶-۲) پیشنهادات سطح سازمانی
۱۲۷	۵-۶-۳) پیشنهادات سطح اجتماعی
۱۲۸	۵-۷) پیشنهادات پژوهشی
۱۲۸	۵-۸) موانع تحقیق

منابع و مأخذ

۱۳۰	منابع فارسی
۱۳۷	منابع غیرفارسی

پیوست ها

۱۴۰	پرسشنامه
۱۴۶	جداول آماری

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۲۲	جدول ۱-۲- جایگاه ایران در شاخص توسعه انسانی (HDI) در سال ۲۰۱۰
۲۲	جدول ۲-۲- جایگاه ایران در شاخص توسعه مرتبط با جنسیت (GDI) در سال ۲۰۱۰
۲۲	جدول ۳-۲- جایگاه ایران در شاخص توانمندی جنسیتی (GEM) در سال ۲۰۱۰
۲۳	جدول ۴-۲- جایگاه ایران در مؤلفه های شاخص توانمندی جنسیتی در سال ۲۰۱۰
۲۳	جدول ۵-۲- مقایسه ی ایران، استرالیا و نیجر نسبت به شاخص GDI
۲۴	جدول ۶-۲- میزان فعالیت زنان (نرخ مشارکت) در مقاطع ده ساله در ایران
۲۷	جدول ۷-۲- توزیع نسبی شاغلان بر حسب میزان تحصیلات به تفکیک جنس در سال ۱۳۸۵
۲۷	جدول ۸-۲- درصد شاغلان با تحصیلات عالی طی سالهای ۱۳۸۵-۱۳۴۵
۲۸	جدول ۹-۲- درصد زنان فعال در هر گروه شغلی به کل شاغلان آن گروه
۲۹	جدول ۱۰-۲- درصد زنان فعال در هر گروه شغلی به کل شاغلان آن گروه در سال ۱۳۶۵
۸۳	جدول ۱-۳- اندازه گیری آلفای کرونباخ
۸۷	جدول ۱-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیرهای جمعیت شناختی
۸۸	جدول ۲-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر سن
۸۹	جدول ۳-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر جنسیت
۹۰	جدول ۴-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر وضعیت تأهل
۹۱	جدول ۵-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر تعداد فرزندان
۹۲	جدول ۶-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر تحصیلات
۹۳	جدول ۷-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر رشته تحصیلی
۹۴	جدول ۸-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر سابقه کاری
۹۵	جدول ۹-۴- آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق
۹۶	جدول ۱۰-۴- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه اول
۹۷	جدول ۱۱-۴- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه دوم
۹۸	جدول ۱۲-۴- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه سوم

- ۹۹ جدول ۴-۱۳- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه چهارم
- ۱۰۰ جدول ۴-۱۴- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه پنجم
- ۱۰۱ جدول ۴-۱۵- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه ششم
- ۱۰۲ جدول ۴-۱۶- رتبه بندی عوامل موثر در مسیر ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی
- ۱۰۳ جدول ۴-۱۷- بررسی اختلاف نظر متغیرهای تحقیق در خصوص عدم ارتقای شغلی زنان
- ۱۰۴ جدول ۴-۱۸- بررسی اختلاف نظر متغیرهای تحقیق در خصوص عدم ارتقای شغلی زنان
- ۱۰۵ جدول ۴-۱۹- بررسی رابطه بین سن و عوامل موثر بر عدم ارتقای شغلی زنان
- ۱۰۸ جدول ۵-۲-۱-۱- توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب گویه های عوامل فردی
- ۱۰۹ جدول ۵-۲-۱-۲- توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب گویه های عوامل فرهنگی
- ۱۱۰ جدول ۵-۲-۱-۳- توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب گویه های عوامل سازمانی
- ۱۱۱ جدول ۵-۲-۱-۴- توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب گویه های مهارت شغلی
- ۱۱۲ جدول ۵-۲-۱-۵- توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب گویه های سیاست های حاکم بر جامعه
- ۱۱۳ جدول ۵-۲-۱-۶- توزیع افراد مورد مطالعه بر حسب گویه های تفکیک جنسیتی
- ۱۱۴ جدول ۵-۳-۱- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه عوامل فردی
- ۱۱۵ جدول ۵-۳-۲- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه عوامل فرهنگی
- ۱۱۶ جدول ۵-۳-۳- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه عوامل سازمانی
- ۱۱۷ جدول ۵-۳-۴- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه مهارت های شغلی
- ۱۱۸ جدول ۵-۳-۵- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه سیاست های حاکم
- ۱۱۹ جدول ۵-۳-۶- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه تفکیک جنسیتی کار
- ۱۲۰ جدول ۵-۴-۱- رتبه بندی عوامل موثر بر عدم ارتقای زنان در پست های مدیریتی
- ۱۲۰ جدول ۵-۴-۲- بررسی اختلاف نظر متغیرهای تحقیق در خصوص عدم ارتقای شغلی زنان
- ۱۲۱ جدول ۵-۴-۳- بررسی رابطه بین سن و عوامل موثر بر عدم ارتقای شغلی زنان

فهرست اشکال و نمودارها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۴	شکل ۱-۱- سقف شیشه ای در هرم سازمان
۹	شکل ۲-۱- مدل مفهومی تحقیق
۴۷	شکل ۱-۲- مدل نظریه نئوکلاسیکها
۸۸	نمودار ۱-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر سن
۸۹	نمودار ۲-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر جنسیت
۹۰	نمودار ۳-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر وضعیت تأهل
۹۱	نمودار ۴-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر تعداد فرزندان
۹۲	نمودار ۵-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر تحصیلات
۹۳	نمودار ۶-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر رشته تحصیلی
۹۴	نمودار ۷-۴- تحلیل توصیفی به کمک متغیر سابقه کاری

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱) مقدمه

در سال‌های اخیر اشتغال زنان و مسائل مرتبط با آن به عنوان یکی از حوزه‌های تحقیقاتی در جامعه‌شناسی، روانشناسی اجتماعی، مدیریت و اقتصاد مطرح شده است. نگرش نامناسب نسبت به اشتغال زنان و توانایی‌های شغلی آنها معمولاً به عنوان مانع ورود زنان به بازار کار و نبود موفقیت آنها پس از ورود مطرح می‌شود. از سوی دیگر مسائلی نظیر میزان رضایت شغلی و امکان ارتقای شغلی به ویژه برای زنان به عنوان دو حوزه مهم در جامعه‌شناسی کار و مشاغل مطرح است. امروزه توجه به مسائل شغلی زنان چه در خانواده و چه در محیط کار به یکی از دل‌مشغولی‌های محققان در حوزه اجتماعی تبدیل شده است. در سطح بین‌المللی، سازمان‌ها، دستگاه‌های اجرایی و راهبردی در پی بررسی، تحقیق و طرح راهکارهای علمی و عملی برای توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری در همه زمینه‌ها و امور جامعه، از جمله مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری و دسترسی به قدرت برای حصول برابری، توسعه و... هستند. علیرغم ضرورت و اهمیت این امر، در بسیاری از جوامع از جمله کشور ایران شاهد موفق نشدن بسیاری از برنامه‌ریزی‌ها در خصوص مشارکت دادن فعال زنان در بازار کار و به ویژه سطوح مختلف مدیریتی هستیم. این در حالی است که قانون اساسی جمهوری اسلامی دستیابی زنان به حقوق حقه خود و کسب تمامی مشاغل (به استثنای برخی مشاغل) را برای زنان مجاز دانسته است.

علیرغم سیر نزولی نابرابری زنان و مردان در دسترسی به آموزش و کاهش تفاوت در سرمایه انسانی بین زنان و مردان، در بسیاری از کشورها از جمله ایران نرخ مشارکت زنان و مردان به شدت متفاوت است. با وجود اینکه جهان به سوی استفاده بهینه از نیروی انسانی است ولی همچنان زن به عنوان جنس دوم مطرح می‌گردد. قبل از اینکه توانایی، هوشمندی و کارایی زن مدنظر قرار گیرد جنسیت اوست که توانایی‌اش را تحت پوشش قرار می‌دهد. تبعیض شغلی در جهان به شدت مطرح است به طوری که تحقیقات گوناگونی پیرامون موانع رشد زنان صورت گرفته است. در خصوص رتبه‌های عالی شغلی، وضع اشتغال زنان ضعیف‌تر است، به طوری که درصد اشتغال در چنین مرتبه‌هایی به شدت پایین است و تفاوت فاحش بین مشاغل مدیریتی زنان و مردان وجود دارد.

با این وجود و برخلاف افزایش کمی حضور آنان در بازار کار، میزان حضورشان در رده‌های مدیریتی اعم از مدیریت کلان و خرد ناچیز است و این در حالی است که پژوهش‌های انجام شده در سطح جهان برای شناخت برتری مردان در مدیریت وجه تمایزی را برای مدیر بودن مردان در مقایسه با زنان قائل نیست. آمار بیانگر عدم استفاده از نیروی عظیم زنان در عرصه‌های مدیریتی است و کشور

ما نیز در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان از این نظر در وضع بسیار نامساعدی قرار دارد. به طور کلی تعداد مدیران زن در جامعه ما بسیار اندک بوده و مشارکت زنان در سطوح مدیریتی حالتی غیرعادی و بیمارگونه دارد.

در کشور ما با وجود ورود بیش از پیش دختران به دانشگاه و نیز با وجود رشد چشمگیر حضور زنان در محیط‌های کار، میزان پیشرفت آنها در مشاغل مدیریتی متناسب با تعداد آنها در سازمان‌ها نیست و تنها تعداد اندکی از آنها تاکنون توانسته‌اند به سطوح عالی‌تر درسی و مدیریتی دست یابند. این در حالی است که هیچ‌گونه شواهد منطقی در خصوص عدم توانایی مدیریتی زنان به چشم نمی‌خورد، بلکه آنان با مسایلی نظیر تبعیض شغلی و نگرش‌های غلط و محدود کننده در جامعه مواجهند که حرکتشان را به سمت مشاغل مدیریتی با مشکلات فراوانی مواجه می‌سازد.

۲-۱ بیان مسئله

یکی از مباحث مطرح در جامعه، میزان مشارکت فعال زنان در عرصه‌های مختلف اجتماع از جمله در تصمیم‌گیری‌های کلان جامعه است. نابرابری‌های جنسیتی به ویژه در حوزه مدیریتی سبب شده تا آن گونه که شایسته است از نیروی بالقوه زنان استفاده نشود، البته این نابرابری‌ها با توجه به سطح توسعه کشورها متفاوت است.

نگاهی به نقش زنان حتی در جوامع پیشرفته که به مرحله بهره‌مندی از نیروی زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی رسیده‌اند نشان می‌دهد که حضور زنان در کانون‌های قانونگذاری، سیاستگذاری، برنامه ریزی و مشاغل ارشد اجرایی بسیار کم است. در اکثر کشورها، زنان تنها بخش کوچکی از سیستم‌های مدیریتی را اشغال می‌کنند و تعداد کمتری نیز به بالاترین مناصب دست پیدا می‌کنند.

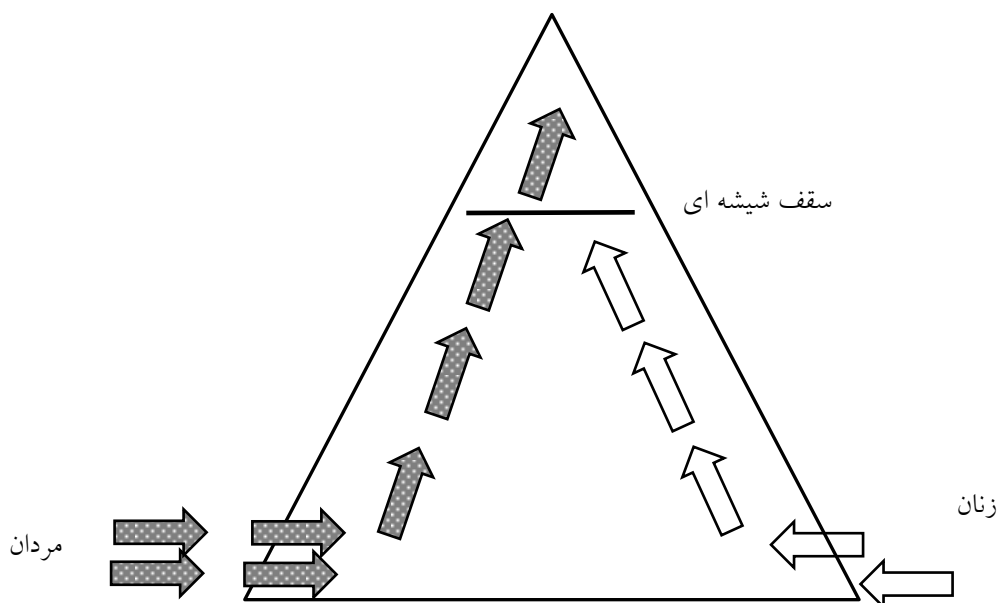
مطالعات انجام شده نشان می‌دهد زنان در رده‌های سازمانی مشاغل رسمی و غیررسمی با مانعی جهت پیشرفت و ارتقاء مواجه می‌شوند که روان‌شناسان اجتماعی آن را سقف شیشه‌ای^۱ نام نهاده‌اند. سقف شیشه‌ای، نگرش‌ها و تعصب‌های منفی است که مانع از آن می‌شود زنان و گروه‌های اقلیت ورای یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی بروند. یک مانع عمده برای زنانی که مایلند به پست‌های مدیریتی برسند، وجود محدودیت‌هایی است که از سوی جامعه، خانواده و خود زنان بر آنها تحمیل می‌شود. زنان زیر سقف شیشه‌ای نمی‌توانند به راحتی و آنطور که شایستگی دارند به

^۱ - GLASS CEILING

رده‌های بالای مدیریتی دست یابند. سقف شیشه‌ای در واقع موانع روانی فرهنگی است که به طور نامحسوسی، جلوی پیشرفت زنان را می‌گیرد. آنچه تحت عنوان سقف شیشه‌ای از آن یاد می‌شود و زنان را از پیشرفت به طرف مشاغل بالاتر باز می‌دارد، به طور عمده بر اثر باورهای غلط، نگرش‌های متعصبانه و پندارهای کلیشه‌ای نسبت به زنان ایجاد می‌شود. سقف شیشه‌ای ممکن است در هر سطحی از هرم سازمانی عمل کند و مانع حضور زنان در رده‌های مدیریتی عملیاتی، میانی و یا عالی شود. هرچه سطح مدیریت بالاتر برود، اهمیت آن در سیاست‌گذاری و تعیین خط‌مشی‌های راهبردی، بیشتر می‌شود و به تبع آن، سقف شیشه‌ای قوی‌تر و غیر قابل نفوذتر می‌گردد.

گام اول در تشخیص این معضل شناسایی آن دسته از باورها، پندارها و نگرش‌های غلط و کلیشه‌ای نسبت به جنس زن بوده و چاره در درمان این معضل تغییر این باورها، پندارها و نگرش‌های متعصبانه و محدود کننده است. مدیریت فردا بر دوش زنان و مردان خودباور است و در این میان، خودباوری، نیازی است مبرم برای زنان تا این سقف شیشه‌ای را بشکنند.

متغیر وابسته این تحقیق، ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی و متغیرهای مستقل آن عبارتند از: عوامل فردی (جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، مسئولیت‌های خانوادگی، تضاد نقش)، عوامل فرهنگی (کلیشه‌های جنسیتی، پیش‌داوری‌های اخلاقی، نگرش‌های جنس‌گرایانه، تصورات قالبی)، عوامل سازمانی (سابقه کار، پست سازمانی، شبکه‌های ارتباطی دوستانه در میان مردان)، مهارت‌های شغلی (عدم باور نسبت به توانایی زنان)، تفکیک جنسیتی کار و سیاست‌های حاکم بر جامعه می‌باشند.



شکل ۱-۱- سقف شیشه‌ای در هرم سازمان (پورعزت و دیگران، ۱۳۸۶)

۱-۳) اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه مسئله اشتغال و مدیریت زنان یکی از مهم‌ترین مسائلی است که علیرغم اهمیت فوق‌العاده آن تاکنون در عمل کمتر مورد توجه قرار گرفته و یا لاقلاً توجه کافی به آن مبذول نگردیده است. اگرچه حضور فعال زنان در جریان روزمره زندگی و نقش پر اهمیت آنان در اداره امور خانه و تربیت و پرورش کودکان حقیقتی غیرقابل انکار می‌باشد، لیکن واقعیت امر این است که نقش حساس زنان در تولید و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هنوز پنهان است. توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری در همه امور و زمینه‌ها، از جمله مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری و دسترسی به قدرت برای حصول برابری، توسعه و... ضرورت بنیادین دارد. علیرغم ضرورت و اهمیت این امر، در بسیاری از جوامع از جمله کشور ایران شاهد موفق نشدن بسیاری از برنامه‌ریزی‌ها در خصوص مشارکت دادن فعال زنان در بازار کار و به ویژه سطوح مختلف مدیریتی هستیم.

در تحقیقاتی که در مورد نسبت مدیران زن در مجموعه مدیران کشورهای مختلف به عمل آمده است، مشخص گردیده که ایران یکی از پایین‌ترین نسبت‌ها را در این زمینه داشته است و این موضوع می‌رساند که میزان حضور زنان در مدیریت کلان کشور بسیار ناچیز است. مقایسه ای بین وضعیت ایران و بعضی از کشورهای منتخب که از آمارهای توسعه انسانی دفتر عمران سازمان ملل متحد استخراج شده نشان می‌دهد که با وجود تنوع در درجه توسعه‌یافتگی، مذهب، منطقه جغرافیایی، نژاد و سیستم اقتصادی، این کشورها باز هم نسبت مشارکت زنان ایرانی در مواضع تصمیم‌گیری نسبت به سایر کشورها بسیار کم است.

همچنین مقایسه آمار فعالیت‌های شغلی، آموزشی و مدیریتی بین زنان و مردان حاکی از نابرابری شدید بین آنان است. پایین بودن درصد اشتغال زنان نسبت به مردان، عدم حضور زنان در شاخه‌های مهم فعالیت و تجمع آنها در مشاغل معلمی و پزشکی، عدم حضور زنان در ردیف مدیران عالی رتبه شاهدی بر این نابرابری است. حال آنکه درصد زنان با تحصیلات بالا در مقایسه با مردان کم نیست. با اینکه زن در بطن حیات اجتماعی ما حضوری موثر دارد و به نسبت توانسته بخشی از موانع اجتماعی برای ورود آسان‌تر به قلمروی حیات اجتماعی را بردارد، اما هنوز هم در بین بخشی از جامعه، نگاه برابری‌خواهانه‌ای نسبت به زنان وجود ندارد.

برای رسیدن به این نگاه چه باید کرد؟ در جامعه ما نیز به عنوان جامعه‌ای که بخشی از الگوهای مردانه بر نیازها و انتظارات زنان سایه افکنده است، چنین نیازی وجود دارد و در جهت دستیابی به آن

و گذر از موانع حقوقی و اجتماعی آن تلاش می‌شود. ضرورت ایجاد می‌نماید که موضوع اشتغال زنان و نوع تصدی مشاغل و کسب پست‌های مدیریتی توسط آنان در بخش‌های مختلف کشور مورد شناسائی دقیق قرار داده شود تا با شناخت علمی و منطقی، ضمن ایجاد دگرگونی در نحوه نگرش نسبت به نقش زنان در فعالیتهای اجتماعی و اقتصادی زمینه لازم برای بروز و ظهور استعدادها و قابلیت‌های زنان فراهم آید تا بتوانند عملاً در صحنه فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی حضور یابند.

۱-۴) اهداف پژوهش

این پژوهش برخی از موضوعاتی را مورد بحث قرار می‌دهد که در ارتباط با مدیریت زنان است و به بررسی عوامل تأثیرگذار بر ایجاد نگرش منفی نسبت به مدیریت زنان و عللی که باعث عدم استفاده زنان در رده‌های بالای سازمانی می‌شود، می‌پردازد. هدف اصلی این پژوهش یافتن موانع موثر بر عدم ارتقاء شغلی زنان به سطوح مدیریت می‌باشد تا با شناخت و رفع این موانع اقدامات لازم در جهت بهبود وضعیت شغلی زنان و ارتقاء آنان به سطوح مدیریت و تصمیم‌گیری صورت گیرد. یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند مورد استفاده قسمت‌های ستادی و برنامه‌ریزی وزارتخانه‌ها، ادارات کل، سازمان‌ها، دستگاه‌های اجرایی و مؤسسات آموزشی و پژوهشی جهت برنامه‌ریزی و استفاده از نیروهای کارآمد در میان زنان متخصص قرار گیرد.

با توجه به موارد ذکر شده، اهداف تحقیق به صورت زیر تبیین می‌شود:

- بررسی عوامل موثر در مسیر ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی
- بررسی تأثیر عوامل فردی در مسیر ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی
- بررسی تأثیر عوامل فرهنگی در مسیر ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی
- بررسی تأثیر عوامل سازمانی در مسیر ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی
- بررسی تأثیر مهارت‌های شغلی در مسیر ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی
- بررسی تأثیر سیاست‌های حاکم در مسیر ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی
- بررسی تأثیر تفکیک جنسیتی کار در مسیر ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی