

## عوامل اجتماعی موثر بر ارتقای نقش سازمانی (مورد مطالعه: زنان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران)

معصومه عبدالوهابی<sup>۱</sup>، علی روشنائی<sup>۲\*</sup>، امید علی احمدی<sup>۳</sup>، حسین جمالی آشتیانی<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۹/۲۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۵/۱۷

DOI: 10.30495/jisds.2022.19722

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل اجتماعی موثر بر ارتقای نقش سازمانی زنان شاغل می‌باشد. چهارچوب نظری پژوهش، با تلفیقی از نظریه‌های ساختاربندی گیدنز، مبادله اجتماعی، نظریه‌های فمینیستی و تعارض نقش، مدلی برای تبیین دگرگونی در سازمان، انگیزه‌های ارتقای نقش، و جایگاه زنان در هرم نقش سازمانی ارائه نموده است. روش پژوهش تبیینی و جامعه آماری دربرگیرنده زنان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است. حجم نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی براساس فرمول کوکران ۱۵۰ محاسبه شد. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری و به کمک نرم افزار پردازش گردید. یافته‌ها نشان داد زنان در سطوح بالای سازمان حضور ندارند و به رغم فراهم شدن فرصت حضور آنها در سطوح میانی در طول خدمت این رشد کمتر از ۵ درصد است. آزمون همبستگی پیرسون نشان داد از میان متغیرهای مختلف، تعداد الگوهای زنان موفق، حمایت سازمان، سرایت نقش به ترتیب دارای قوی‌ترین همبستگی با متغیر تابع هستند. در تحلیل رگرسیون چندمتغیره، متغیرهای رضایت شغلی، حمایت سازمان، تعداد الگوهای زنان موفق، سرایت نقش و شرایط استخدامی معنادار هستند و اثر خالص متغیر رضایت شغلی بر ارتقای رتبه زنان شاغل بیش از دیگر متغیرهای مستقل می‌باشد. رگرسیون چند متغیره توانست در مجموع ۴۱ درصد از واریانس ارتقای شغلی زنان را تبیین نماید. بنابراین، یافته‌ها چارچوب نظری را تایید نموده و با آن متناسب می‌باشند.

**واژگان کلیدی:** عوامل اجتماعی، نقش سازمانی، زنان شاغل، ارتقای شغلی، تعارض نقش، فشار نقش

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری تخصصی رشته جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران  
(Email: mabdolvahaby@yahoo.com)

<sup>۲</sup> استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران. (نویسنده مسئول)  
(Email: a.roshanaei@yahoo.com)

<sup>۳</sup> استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران  
(Email: omidaliahmadi@gmail.com)

<sup>۴</sup> استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران  
(Email: hjamali51@yahoo.com)

## ۱- مقدمه

مطالعه عوامل مرتبط با "تغییرات نقش‌های سازمانی زنان شاغل" یکی از موضوع‌های مهم و مورد توجه جامعه‌شناسان در حوزه مطالعات روابط جنسیتی کار و مطالعات تاثیرات متقابل کار و خانواده می‌باشد. این مطالعه به مباحثی همچون قدرت در محیط کار، نابرابری جنسیتی، رضایت یا عدم رضایت زنان از نقش‌های سازمانی، ارتقای شغلی زنان، شیوه‌های سازگاری بین نقش‌های خانوادگی و شغلی زنان دامن می‌زند. این مباحث از آن جهت ضرورت یافته است که با ورود مظاهر مدرنیته و جریان صنعتی شدن، بخش مهم از مسئولیت‌های خدماتی و تولیدی خانه و خانواده به سازمان‌های دیگر انتقال یافته است. در نتیجه‌ی این پدیده، ساختار سنتی خانواده دچار تحول و اقتدار حاکم بر آن سست شده است. یکی از علل مهم افت اقتدار خانواده، دگرگونی‌های اجتماعی و تحول در الگوهای زندگی جوامع شهری و ورود زنان به اجتماع (همانند ورود به دانشگاه، بازار کار و...) است که موجب تغییر و تحول در نگرش افراد در توزیع نقشها در خانواده و محیط کار و اشتغال شده است. با ورود زنان به محیط‌های کاری بیرون از خانه و پذیرش نقش‌های سازمانی، "جنسیت" به یکی از متغیرهای مهم در این حوزه تبدیل شده است.

ضرورت پرداختن به جایگاه زنان در هرم نقش سازمانی ریشه در آن دارد که به رغم غنای کمی مطالب موجود، در حوزه نظری و پژوهش‌های میدانی و پیمایشی، بازنگری مطالب موجود ضروری است. در حوزه نظری، این نظریه‌ها بیشتر متناسب با شرایط کشورهای صنعتی ارایه شده است و شرایط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جوامع دیگر از جمله کشور ما اقصا می‌کند جهت بهره‌گیری از آنها به عنوان پشتوانه نظری، پژوهش‌های میدانی و پیمایشی، جرح و تعدیل‌های نظری و کاربردی در آنها صورت گیرد. از طرف دیگر فراتحلیل پژوهش‌های به‌عمل آمده در باب اشتغال زنان در دهه‌های اخیر کشور نشان می‌دهد سیر کلی پژوهش‌های صورت پذیرفته از یک نگاه ثابت و بدون تغییر در مسئله اشتغال زنان متأثر بوده و تغییر محتوایی و ساختاری مهمی در این حوزه شکل نگرفته است (صادقی فسایی، ۱۳۹۴: ۲۴۳-۲۵۶).

از منظر دیگری، پژوهش‌های انجام یافته در فضای تاریخی خاصی انجام یافته است که با فضا و شرایط امروزی کشور بسیار متفاوت است. و همین مساله لزوم تحقیقات جدیدتر را به ما یادآور می‌شود. چراکه در دهه نود، کشور ما تغییرات گسترده‌ای را سپری کرده است که مهمترین آن گسترش شبکه‌های اجتماعی و نفوذ پیام‌رسانهای فضای مجازی در زندگی روزمره مردم است. تشکیک عمومی و تسری این دست شک‌ها و تردیدها به میان مردم و تبدیل آن به گفت‌وگو عمومی، پدیده جدیدی است که در دهه ۹۰ و پس از استیلای شبکه‌های اجتماعی در زندگی روزمره مردم رسوخ کرده است. بر این اساس می‌توان گفت که «عصر بازاندیشی ایرانیان» آغاز شده است. در این معنا دیگر تفکر سنتی غالب، اندیشه روزمره جمعیت قابل توجهی از مردم ایران را هدایت نمی‌کند. از ابعاد مهم این تفکر سنتی ایدئولوژی مردانگی و مردمحوری است که به مدد گفت‌وگو عمومی حاصل از فضای مجازی به چالش کشیده شده است. با در نظر گرفتن این خلاء مهم تحقیقاتی، در این پژوهش سعی شده است نگاهی نو و جدید در تبیین اشتغال زنان و پذیرش نقشهای جدید شغلی و صعود شغلی آنها به کار گرفته شود.

مفاهیم مورد مطالعه در این پژوهش حول محوریت "اشتغال" قرار دارند. اشتغال ترتیبی است قراردادی به منظور کار کردن برای دیگری، کارفرما یا استخدام کننده و از لحاظ مکانی از خانه جدا و زمان انجام دادن آن در اوقات مشخص است که از فعالیت‌های دیگر متمایز است و به عنوان منبع درآمد هویت و پایگاه اجتماعی را در داخل جامعه مشخص می‌کند (تقوی، ۱۳۸۸: ۱۱۵). بر این اساس شاغل کسی است که شغلی را داراست و به این شغل به عنوان حرفه و تخصص آگاهی دارد. عبارت "اشتغال زنان" نیز نشان دهنده ورود متغیر جنسیت به مقوله اشتغال و در نظر گرفتن تاثیرات این متغیر بر کمیت و کیفیت زندگی شغلی و خانوادگی زنان است. با الهام از دو قطبی "ایستایی/پویایی" جامعه‌شناسی آگوست کنت، این پژوهش به جای تمرکز بر مفهوم "ایستایی" که در بطن خود بر مطالعه "نظم موجود در ساختارهای اجتماعی" استوار است بر "پویایی" متمرکز شده است که به بررسی "تغییرات ساختارهای اجتماعی" می‌پردازد. این مطالعه به "تغییرات نقش سازمانی" به عنوان جلوه‌ای از تغییرات اشتغال

می‌پردازد. با توجه به اینکه "نقش"، میانجی "جامعه" و "فرد" است و ایفای نقش را کاربرد موثر حقوق و تکالیف می‌توانیم تلقی کنیم (کوزر، ۱۳۸۷: ۲۹۳)، "نقش سازمانی" را می‌توان کاربرد موثر حقوق و تکالیف در نظامی هماهنگ از مجموعه‌های نقشی در نظر گرفت. در نتیجه مطالعه "تغییرات نقش سازمانی زنان شاغل" بر اساس شناسایی شیوه‌های اصلاح یا تحول حقوق و تکالیف زنان شاغل در سازمان‌ها صورت می‌گیرد. شیوه‌هایی که موجب طبقه بندی زنان بر اساس تمایز آنها با مجموعه‌ای از خصایص هنجاری شخصیتی و رفتاری می‌شود.

درباره ورود متغیر جنسیت در مطالعه "تغییرات نقش سازمانی" به دو نکته زیر می‌توان اشاره نمود:

الف- زنان بیشتر از مردان با مجموعه‌ای از نقش‌ها یا آنچه جامعه شناسان به عنوان "نقش‌های چندگانه" توصیف کرده‌اند درگیر هستند. نقش‌های چندگانه به مجموعه درهم پیچیده نقش‌های مرتبط با پایگاه اجتماعی واحد اشاره نمی‌کند؛ بلکه در آن به پایگاه‌های اجتماعی متفاوت (و اغلب در فضاهای نهادی متفاوت) توجه می‌شود که شخص خود را در آنها می‌یابد. بر این اساس بیشتر زنان شاغل در یک سازمان ممکن است همزمان درگیر نقش‌های چندگانه‌ای چون همسر و مادر نیز باشند که بر موفقیت و صعود جایگاه سازمانی آنها موثر است.

ب- با توجه به مردانه بودن سازمان‌های شغلی، زنان بیشتر از مردان با مسایل "مجموعه نقش" درگیر می‌شوند. "مجموعه نقش" به نظم‌های اجتماعی توجه دارد که بر اساس انتظاراتی مربوطه به وجود می‌آید. (کوزر، ۱۳۸۷: ۳۱۱). بر این اساس، پایگاه زن شاغل در یک سازمان فقط شامل نقش او در برابر مافوق خود نیست، بلکه شامل نقش‌های دیگری است که او را با دیگر کارکنان هم‌رده، زیردست یا مافوق خود مربوط می‌کند. نگرش‌ها و نابرابری‌های جنسیتی موفقیت زنان را در ایفای نقش موفق در "مجموعه نقش سازمانی" تحت تاثیر قرار می‌دهد.

مسایل مجموعه نقش و نقش‌های چندگانه از عوامل مهم سازمانی و اجتماعی هستند که مشخص می‌کند زنان شاغل در هرم سلسله مراتب نقشی کدام جایگاه را بپذیرند. به عبارت دیگر زنان شاغل برای ترقی شغلی لازم است سازگاری بین این نقش‌ها را افزایش داده و تنش و ستیز نقشی را به حداقل برسانند.

الگوی دگرگونی نقش‌های سازمانی زنان در جهان و به تبع آن در کشور ما و عوامل موثر بر آن می‌تواند موضوع پژوهش‌های جدی دانشگاهی قرار گیرد. مراکز آموزشی و دانشگاهی از جمله دانشگاه آزاد اسلامی نقشی کلیدی در بازتاب این دگرگونی‌ها و تشدید آن دارند. در ضرورت انجام پژوهش نخست باید به جمع و نسبت شاغلین زن در دانشگاه آزاد اسلامی در دو بخش ستادی و اساتید اشاره نمود. تحلیل آمار شاغلان بخش ستادی آموزش و پرورش و دانشگاه آزاد اسلامی در بخش اداری و اساتید نشان از مردمحوری این مراکز مهم آموزشی دارد. در دانشگاه آزاد اسلامی تنها ۲۸ درصد از شاغلان را زنان تشکیل می‌دهند. (۲۹ درصد بخش ستادی و ۲۵ درصد بخش اساتید). این نابرابری جنسیتی در این مرکز حساس آموزشی کشور به نوعی بازتابی از نابرابری‌های گسترده در دیگر سطوح و بخش‌های جامعه ایران و حتی جهان است. این احساس نابرابری جنسیتی زمانی تشدید می‌شود که فعالیتهای اشتغال بیرون از خانه زنان را چندان از انجام بخش عمده‌ای از کارکردهای خانواده معاف نمی‌دارد.

در این پژوهش ساختار جنسیتی اشتغال در دانشگاه آزاد اسلامی و عوامل موثر بر ارتقای زنان شاغل در آن مد نظر است. این انتخاب بر این محور صورت گرفته است که دانشگاه‌ها به عنوان پیشگامان دگرگونی‌های فرهنگی علاوه بر آموزش نسل جدید و انتقال ارزشهای مبتنی بر برابری جنسیتی خود نیز عامل به این ارزشها هستند. اطلاع از میزان بازتاب این ارزشهای جدید در این سازمان مهم آموزشی کشور نیازمند پژوهشی جدید بود. بر این اساس در این پژوهش قصد داریم به بررسی عوامل مرتبط با "تغییرات نقش‌های سازمانی زنان شاغل" در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات پردازیم. هدف از این پژوهش توصیف وضعیت نقش‌های سازمانی زنان در سازمان دانشگاه آزاد اسلامی و ارایه تصویری از وضعیت آنها در هرم نقشی این سازمان مهم

آموزشی است تا راهکارهای عملی برای مداخله سازمانی در جهت تحقق شایسته‌سالی، رفع موانع اجتماعی کسب موفقیت‌های شغلی و افزایش رضایت از شغل در بین زنان شاغل این سازمان ارایه شود. این اهداف اصلی از مسیر پاسخگویی به پرسش زیر قابل تحقق است که "عوامل اجتماعی موثر بر ارتقای نقش سازمانی زنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی (واحد علوم تحقیقات تهران) کدامند؟"

## ۲- پیشینه تحقیق

درباره عوامل موثر بر ارتقای زنان شاغل و موانع پیش رو پژوهش‌های مختلفی صورت گرفته است. در پژوهش‌های ویرجینیا<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)، هیلمن<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) فایرستون<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۹)، کوردانو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۲) طرحواره‌ها و ایدئولوژی جنسیتی مهمترین مانع ارتقا و پیشرفت شغلی زنان معرفی شده‌اند. در پژوهش‌های کلی و مارین (۱۹۹۸) و بارت<sup>۵</sup> (۱۹۹۳) بر موانع داخلی مثل انگیزه پیشرفت پایین زنان، اعتماد به نفس پایین، و... و موانع خارجی که ناشی از ساخت سازمانی و ساختار جامعه هستند مثل سرمایه‌گذاری کم روی آموزش نیروی کار زنان، نگرش نسبت به توانمندی شغلی زنان، محدود کردن موقعیت‌های قدرت و تصمیم‌گیری برای زنان در سازمان و ساختار شغلی عمودی مبتنی بر جنس در اکثر سازمان‌ها اشاره شده است.

در پژوهش‌های افشانی وهاتفی‌راد (۱۳۹۶)، سیدان و عباس خلیفه‌لو (۱۳۸۷)، نجاتی آجی‌بیشه و جمالی (۱۳۸۶)، میرغفوری (۱۳۸۵)، بابایی زکلیکی (۱۳۸۵)، فرهنگی و اسفیدانی (۱۳۸۳)، فاطمی صدر (۱۳۸۰)، شهیدی (۱۳۷۸) و اشرف‌العقلایی (۱۳۷۷) بر نقش عوامل سازمانی و عوامل خانوادگی در ارتقای شغلی زنان شاغل اشاره شده است. درباره پژوهش‌های انجام یافته باید به دو نکته اشاره نمود:

- تعمیم نتایج پژوهش‌های خارجی به جامعه آماری پژوهش حاضر به علت تفاوت‌های اجتماعی و فرهنگی و حتی سازمانی و شغلی عملی نیست.
- در فاصله زمانی انجام پژوهش با پژوهش‌های انجام یافته تحولات مهم فرهنگی و اجتماعی روی داده است. در دهه نود، کشور ما تغییرات گسترده‌ای را سپری کرده است که مهمترین آن گسترش شبکه‌های اجتماعی و نفوذ پیام‌رسانهای فضای مجازی در زندگی روزمره مردم است. مهمترین تاثیر این مساله روی تفکر سنتی ایدئولوژی مردانگی و مردمحوری است که به مدد گفتمان عمومی حاصل از فضای مجازی به چالش کشیده شده است.

## ۳- چارچوب نظری

چارچوب نظری پژوهش حاضر تلفیقی از نظریه‌های مختلف شامل نظریه ساختاربندی گیدنز، نظریه مبادله اجتماعی، نظریه‌های فمینیستی، و تعارض نقش است. دیدگاه‌های مذکور با وجود ظاهر ناهم‌ساز و نامرتب دارای نقاط مشترکی هستند که با تلفیق آنها می‌توان "ارتقای نقش‌های سازمانی زنان شاغل" را بهتر درک نمود. در زیر موارد کاربرد نظریه‌های مورد استفاده در تبیین ابعاد مختلف موضوع مورد مطالعه تشریح شده است:

الف- تغییر و دگرگونی سازمان‌ها: تاکید نظریه ساختاربندی بر "دیالکتیک ساختار و کنش" و بازتولید مداوم آنها بر اساس این رابطه (ریترز، ۱۳۸۳: ۶۰۱-۶۰۸)، نشان دهنده‌ی تاکید این نظریه بر عامل تغییر در سازمان‌ها است. با استدلال قیاسی بر اساس

<sup>1</sup> Virginia

<sup>2</sup> Heilman

<sup>3</sup> Firestone J.M

<sup>4</sup> Cordano

<sup>5</sup> Barnett, L. J.

دیدگاه ساختار بندی گیدنز می‌توان نشان داد "نقش سازمانی" به عنوان یکی از ویژگی‌های کنش زنان شاغل (کنشگر) در رابطه دیالکتیکی با ساخت روابط و مناسبات اجتماعی سازمان قرار دارد. در نتیجه نقش سازمانی محصولی سیال و در حال تغییر است.

ب- انگیزه‌های ایفا و ارتقای نقش: نظریه‌های ساختار بندی گیدنز، و مبادله اجتماعی به ما کمک می‌کند تا نیازها و انگیزه‌های کنشگران (شاغلان زن سازمان‌ها) را برای ایفا و ارتقای نقش شناسایی کنیم. این نظریه‌ها هر کدام بر مفهوم نیاز و انگیزه در جهت انجام کنش، یا کارکرد تاکید دارند (ریترز، ۱۳۸۳: ۶۲ و ۱۳۵؛ ۱۳۱). نظریه مبادله اجتماعی به ویژه قضایای هومنز "موفقیت"، "محرک، ارزش"، "محرومیت و اشباع"، "خشم و تاکید" به ما کمک می‌کند تا "ایفای نقش سازمانی زنان شاغل" را با در نظر گرفتن نقاط اشتراک دیگر نظریه‌ها بر اساس انگیزه‌ها و نیازها تبیین کنیم. این نظریه عناصر دیدگاه یادگیری و دیدگاه هماهنگی شناختی را ترکیب کرده و نشان می‌دهد که رفتار، بر حسب پاداش‌ها و هزینه‌هایی که به همراه می‌آورد، تغییر می‌کند (ریترز، ۱۳۸۳: ۴۰۳-۴۵۰). بر این اساس، ایفای نقش سازمانی در تبادلات اجتماعی بر حسب پاداش‌ها و هزینه‌ها قابل تبیین است. به عبارت دیگر ایفای نقش سازمانی موجب می‌شود فرد شاغل از طرف مقابل خود در سازمان و یا افراد مرتبط با آن امتیازهایی در جهت تایید، مقبولیت و محبوبیت و در عنوانی کلی تر "تأیید اجتماعی" کسب کنند. در نتیجه آنها سعی می‌کنند نقش محوله خود در سازمان را متناسب با آن انجام دهند.

نیاز مبنای کنش‌های انسانی و ایفای نقش‌های سازمانی زنان شاغل است. برطرف شدن این نیاز یا عدم آن بر "انگیزه پیشرفت شغلی" و به تبع آن بر کیفیت ایفای نقش‌های سازمانی فرد تاثیر دارد. سطح نیازهای فرد شاغل در سازمان بر کیفیت ایفای نقش‌های سازمانی فرد شاغل و انگیزه آنها برای پیشرفت و ارتقای شغلی موثر است. پس در نتیجه هر چه نیازهای سطوح انسانی توسط سازمان بیش تر پاسخ داده شود، تمایل زن شاغل به ارتقای شغلی و پذیرش نقش‌های سطوح بالاتر بیش تر خواهد بود. نوع و میزان نیازهای زنان شاغل در سازمان با ویژگی‌های شخصی و خانوادگی و اجتماعی مختلف با همدیگر متفاوت است. نیازهای زنان شاغل از مردان شاغل متفاوت است. متغیرهایی مانند سن، میزان تحصیلات، تقاضاهای ساختاری خانواده مانند وضعیت تاهل، تعداد فرزندان، وجود فرزند معلول و یا والدین سالمند نیازمند مراقبت، ناهماهنگی ساعات کاری همسر با ساعات کار زن شاغل، نگرش درباره مزایای اقتصادی- اجتماعی شغل، میزان تنش خانوادگی، و... بر سطح نیاز زنان شاغل موثر است. پس جایگاه زنان شاغل در سطوح ایفای نقش‌های سازمانی هر یک از گروه‌های سنی، تحصیلی، تاهل و... متفاوت است.

از نتایج بر طرف شدن نیازها در سازمان، افزایش رضایت شغلی در ابعاد مختلف است. با توجه به اینکه بین بر طرف شدن نیازهای فرد و کیفیت ایفای نقش سازمانی رابطه وجود دارد بر این اساس هر چه زنان شاغل رضایت شغلی بیشتری داشته باشند تمایل آنها برای پذیرش نقش‌های سطوح بالاتر و ایفای بهتر نقش‌های محوله افزایش می‌یابد.

ج- جایگاه زنان در سطوح نقش سازمانی: نظریه‌های ساختار بندی گیدنز و نظریه مبادله اجتماعی به مساله جنسیت در سازمان‌ها نمی‌پردازند و تفاوت‌های زنان و مردان شاغل در این نظریه‌ها در نظر گرفته نمی‌شود. بر این اساس لازم است برای تبیین نقش سازمانی زنان از دیگر نظریه‌ها از جمله نظریه فمینیستی و نظریه تعارض نقش‌ها بهره بگیریم.

نظریه‌های فمینیستی به موانعی می‌پردازند که باعث می‌شود زنان شاغل در سازمان‌ها در مقایسه با مردان نتوانند به ایفای موفق نقش‌های شغلی نایل شوند و انگیزه آنها برای پذیرش نقش‌های سطوح بالاتر کاهش یابد. به اعتقاد فمینیست‌های مارکسیست، با توجه به ایدئولوژی خانواده و تقسیم کار جنسی در درون خانواده کاملاً روشن است که چرا زنان در بازار کار، کم‌ترین امتیازات را دارند و سرمایه داران از ایشان آشکارا بهره‌کشی می‌کنند. تقسیم کار جنسی در عرصه خانگی که زنان را به خانه داری مکلف می‌کند با نیازهای نظام سرمایه داری به نوع مشخصی از نیروی کار یعنی نیمه وقت و کم درآمد و انعطاف پذیر همخوانی دارد. این هم خوانی سهم زنان از مشاغل در بازار کار را توجیه می‌کند (آبوت و والاس، ۱۳۸۷: ۲۰۳). در تبیینی دیگر، فمینیسم سوسیالیست نقشی را که هم مردان و هم نظام سرمایه داری در انقیاد و استثمار زنان ایفا می‌کند تشخیص می‌دهد. این نظریه راهی برای توجیه

مشارکت زنان در بازار کار ارائه می‌دهد و به مواردی که ممکن است خواست مردان و خواست نظام سرمایه داری در تضاد قرار گیرند و نیز به شیوه تسلط و کنترل مردان بر زنان در هر دو عرصه‌ی خانگی و عمومی اشاره دارد (آبوت و والاس، ۱۳۸۷: ۲۰۵). نظریه فیمینسم لیبرال بر موقعیت فروتر زنان در بازار کار به تبعیت از نظام‌های جامع اجتماعی که ناشی از موقعیت کمتر زن در خانه و فرمانبرداری وی از مرد تاکید دارد. فیمینسم لیبرال با پافشاری بر حقوق برابر، معتقد است که سرمایه انسانی و استعداد زنان ناشی از فرصت‌هایی است که برای ارتقای توانایی آنها در اختیارشان گذاشته می‌شود. در صورت وجود چنین فرصت‌هایی، جوهره‌ی وجود زنان، هم‌تراز مردان آشکار خواهد شد و همانند آنها از کار لذت خواهند برد. سازمان بوروکراسی، سازمان سلسله مراتبی، محدودکننده و غیرانسانی است که انتخاب را از انسان‌ها می‌گیرد و حتی ممکن است نتایج ناخواسته و نارضایتی به همراه آورد. بدین ترتیب قابل رها کردن است. لیبرال فمینیست‌ها منتقد کلیشه بندی جنسیتی در مشاغل هستند و معتقدند این نوع کلیشه بندی به شدت نابرابر است و اگر قرار باشد اهداف لیبرالیسم برای همه اعم از زن و مرد تحقق یابد باید برای آن چاره‌ای اندیشید (تانگ، ۱۳۸۷: ۵۴).

نظریه‌های تعارض نقش شامل نظریه‌های ناسازگاری نقش کار- خانواده گرینهاوس و بیوتل<sup>۱</sup>؛ تعارض کار- خانواده وایدانوف<sup>۲</sup>؛ تعارض کار- خانواده کارلسون و پرو؛ تعارض کار و خانواده کوک و رسو<sup>۳</sup>؛ و فشار نقش شغلی کاراسک<sup>۴</sup> نیز به ما کمک می‌کند تا موانع ناشی از ایفای همزمان نقش‌های خانوادگی و شغلی برای ارتقای شغلی و عوامل کمکی کاهش این تعارض‌ها را شناسایی کنیم. از جمله موانع شناسایی شده توسط نظریه‌های تعارض متغیرهایی چون سرایت نقش، فشار نقش، تفکیک جنسیتی نقش، تقاضاهای ساختاری خانواده می‌باشد. عوامل کمکی کاهش تعارض نقش نیز با متغیرهایی چون "شبکه حمایت خانوادگی"، "شبکه حمایت سازمانی"؛ الگوهای زنانه ارتقای شغلی مشخص می‌شود.

در نظریه گرینهاوس و بیوتل فرض اصلی آن است که وجود فشارهای هم زمان از سوی خانواده و نیز محل کار، وقوع تعارض را تشدید می‌کند و چون بروز تعارض کار- خانواده نتیجه حضور دو نقش متضاد از سوی قلمروهای کاری و خانوادگی است؛ لذا می‌بایست اثرات فشارهای کاری و خانوادگی بر تعارض کار- خانواده به طور مشترک بررسی شود (گرینهاوس و بیوتل، ۱۹۸۵: ۷۳). بر اساس نظریه تعارض کار- خانواده وایدانوف نیز عوامل خصایص نقش کاری، تقاضاهای ساختاری خانواده از دو طریق موجب تداخل کار- خانواده می‌شوند:

الف- عوامل مرتبط با زمان: از آن جا که بیش‌ترین وظایف کاری و خانوادگی در مکان‌های جداگانه انجام می‌شود، افراد عموماً در زمان یکسان به نقش‌های کاری و خانوادگی دسترسی ندارند. بنابراین، به طور هم زمان به ایفای نقش دیگر قادر نیستند (وایدانوف، ۲۰۰۴: ۸۲۵).

ب- سرایت روانی از نقش‌های کاری یا خانوادگی: این عامل می‌تواند بر فراهم بودن شرایط روانی و میزان انرژی در دسترس برای ایفای نقش دیگر تأثیر گذارد. این سرایت می‌تواند هم مثبت و هم منفی باشد. شرایط تنش‌آمیز در یک نقش و انتقال آن به نقش دیگر از انرژی لازم برای ایفای نقش دیگر می‌کاهد در حالی که رضایت از نقش می‌تواند به نقش دیگر منتقل شود (آیکان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵: ۳۳).

بر اساس نظریه کوک و رسو فرض شده است که تقاضاهای ناشی از نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌توانند به دو شیوه به فشار روانی و فشار فیزیکی منجر شوند: اول اینکه انتظارات مجاور هر یک از نقش‌ها می‌تواند زمانی که آن‌ها متضمن فشار برای تسلط بر زمان آزاد شخص هستند به تعارض بین نقشی کار- خانواده منجر شوند و در نتیجه با ایفای انتظارات پیوسته با نقش دیگر فرد

<sup>1</sup> Greenhaus & Beutell

<sup>2</sup> Voyddannoff

<sup>3</sup> Coke, R.A., & Rousea, M.D

<sup>4</sup> Karask

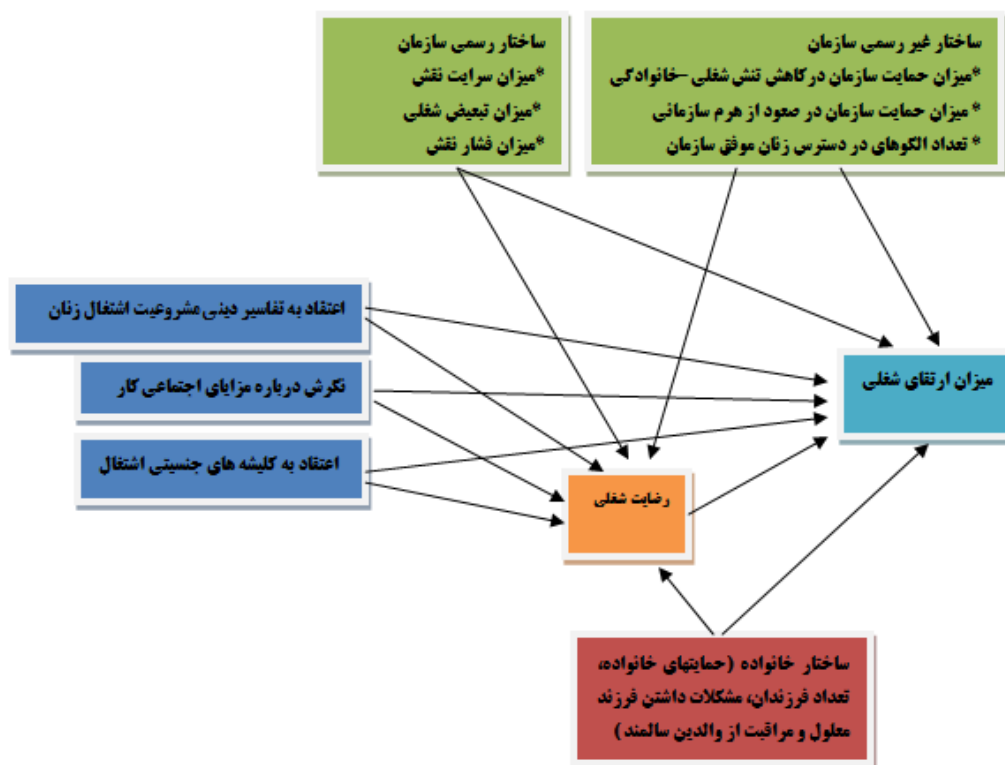
<sup>5</sup> Aycan

تداخل پیدا کنند؛ دوم اینکه ایفای نقش‌های دوگانه می‌تواند به افزایش اضافه بار کلی نقش و اضافه بار نقش در هر یک از قلمروهای نقش‌های کاری و غیر کاری منجر شوند. انتظارات نقش‌های کاری و خانوادگی با افزایش تقاضا برای بسط فعالیت‌های کاری جدا از فعالیت معمول روزانه به افراد فشار می‌آورند که زمان بیشتری به هریک از نقش‌ها اختصاص دهند (کوک و روسو، ۱۹۸۴).

در نظریه کارلسون و پرو، تأثیر حمایت اجتماعی دریافت شده از محیط کار یا خانواده بر تعارض کار- خانواده بررسی شده و حمایت اجتماعی به عنوان راهی برای کاهش تعارض مطرح شده است (صلاحیان و همکاران، ۲۰۱۳: ۲۲). نظریه فشار نقش شغلی کاراسک نیز معتقد است بین ساعات صرف شده در کار و خانواده با میزان تعارض تجربه شده رابطه مستقیمی برقرار است. هر چه اشخاص ساعات زیادتری را در نقش شغلی و خانوادگی بگذرانند، احتمال اینکه تعارض بین نقش‌ها را تجربه کنند، زیادتر خواهد شد و چون اغلب افرادی که در کار تمام وقت شاغل هستند، صرف نظر از جنس ساعاتی که به فعالیت‌های مربوط به خانواده اختصاص می‌دهند کم‌تر از مقدار زمانی است که در شغل صرف می‌کنند، بنابراین، در میان زنان و مردان احتمال تجربه تداخل شغل با خانواده از تداخل خانواده در شغل بیشتر است (امیر سالاری، ۱۳۸۸: ۳۷).

### مدل نظری تحقیق

بر اساس چارچوب نظری مدل نظری پژوهش و فرضیات منتج از آن به شرح زیر می‌باشد (نمودار ۱).



شکل (۱): مدل نظری تحقیق

### فرضیات تحقیق

- ساختار غیر رسمی سازمان محل خدمت شامل میزان حمایت سازمان در کاهش تنش شغلی- خانوادگی، میزان حمایت سازمان در صعود از هرم سازمانی و تعداد الگوهای زنان موفق سازمان بر میزان ارتقای زنان شاغل در سازمان موثر است.

- ساختار رسمی سازمان شامل میزان سرایت نقش، میزان تبعیض شغلی و میزان فشار نقش بر میزان ارتقای زنان شاغل در سازمان موثر است.
- ویژگی‌های خانواده شامل حمایت‌های خانواده، تعداد فرزندان، مشکلات داشتن فرزند معلول و مراقبت از والدین سالمند بر میزان ارتقای زنان شاغل در سازمان موثر است.
- هر چه نگرش درباره مزایای اجتماعی کار افزایش یابد میزان ارتقای زنان شاغل در سازمان افزایش می‌یابد.
- هر چه اعتقاد به کلیشه‌های جنسیتی اشتغال کاهش یابد میزان ارتقای زنان شاغل در سازمان کاهش می‌یابد.
- هر چه اعتقاد به تفاسیر دینی مبنی بر مشروعیت اشتغال زنان افزایش یابد میزان ارتقای زنان شاغل در سازمان افزایش می‌یابد.
- هر چه میزان رضایت شغلی زنان شاغل افزایش یابد میزان ارتقای شغلی آنها در سازمان افزایش می‌یابد.

#### ۴- روش شناسی تحقیق

##### نوع تحقیق

روش به کار رفته در این پژوهش روش پیمایشی از نوع تبیینی است. جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری پژوهش را شاغلان زن بخش اداری واحد علوم تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌دهند که در مجموع ۲۲۹ نفر را شامل می‌شود. شیوه نمونه‌گیری: در این تحقیق انتخاب نمونه شاغلان زن بطور تصادفی ساده، انتخاب و پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی در میان آنها توزیع گردید.

محاسبه حجم نمونه: حجم نمونه از فرمول کوکران با احتساب آماره‌های مختلف مطابق زیر ۱۴۲ نفر برآورد گردید؛ اما جهت اطمینان ۱۰ درصد بیش از حجم نمونه برآورد شده انتخاب شد که پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص و داده‌های پرت این تعداد به ۱۵۰ پرسشنامه رسید.

#### ابزار اندازه‌گیری و روایی و پایایی آن

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. این پرسشنامه که بر اساس تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش تدوین شده است دارای روایی صوری است. احراز روایی صوری با تایید متخصصان و صاحب‌نظران درباره کلیت پرسشنامه و مطلوب بودن آن در جهت پاسخگویی به سوالات تحقیق به دست آمده است. پس از اصلاحات لازم دوباره داده‌ها از طریق پرسشنامه نهایی جمع‌آوری شد و آلفای کرونباخ برای آنها محاسبه شد که در مجموع پایایی محاسبه شده برای هر کدام از پرسش‌ها بیش از ۰,۷ بوده است.

#### تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

**تغییرات رتبه سازمانی (متغیر وابسته):** تغییرات رتبه سازمانی شاغل بر اساس تغییر جایگاه فرد در سلسله مراتب عمودی تصمیم‌گیری سازمان مشخص می‌شود. در این پژوهش برای سنجش تغییرات رتبه سازمانی فرد با استناد به نظام رتبه بندی اداری دانشگاه آزاد تفاوت رتبه کنونی فرد و رتبه بدو استخدام در سازمان مد نظر قرار گرفته است.

**رضایت شغلی:** رضایت شغلی بیان احساسات فرد نسبت به شغل خود می‌باشد (ساعتچی، ۱۳۸۶: ۳۲۳). به عبارت دیگر رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و خوشایندی است که کارکنان نسبت به خود دارند و نشان از هماهنگی توقعات نوظهور کارکنان با پاداش‌هایی است که فراهم می‌آورد. این متغیر در ابعاد رضایت از کار، رضایت از مدیر، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از ارتقای شغلی بر اساس مقیاس لیکرت سنجش مورد سنجش قرار گرفت.



**شبکه حمایتی سازمان:** منظور از حمایت اجتماعی، کیفیت ارتباط با دیگران است که با فراهم آوردن منابعی در مواقع مورد نیاز باعث ایجاد احساس مراقبت، تعلق و خودارزشمندی در فرد می‌شود و فرد احساس می‌کند در بخشی از شبکه وسیع ارتباطی قرار دارد و می‌تواند به خوبی با عوامل تنش‌زا مقابله کند (وان لیون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). بر اساس نظریه کارلسون و پرو، تأثیر حمایت اجتماعی دریافت شده از محیط کار یا خانواده به عنوان راهی برای کاهش تعارض مطرح شده است (صلاحیان و همکاران، ۲۰۱۳: ۲۲). در این پژوهش متغیر "شبکه حمایت سازمانی" بر اساس نگرش به میزان حمایت مدیران ارشد و همکاران مختلف سازمان برای ارتقای شغلی و به کارگیری زنان و میزان همکاری آنها برای حل تنش‌های شغلی و خانوادگی زنان سنجش شد.

**الگوهای زنان موفق سازمان:** فرد شاغل برای پیشرفت و دستیابی به انگیزه قوی برای دستیابی به موفقیت و ارتقای شغلی نیازمند الگویی مناسب است که با همذات‌پنداری با او، انگیزه‌های روانی لازم را کسب نماید. در این پژوهش تعداد زنان موفق که فرد شاغل آنها را به عنوان الگوی شغلی خود می‌شناسد مد نظر قرار گرفته است.

**سرایت نقش:** میزان تداخل وظایف مربوط به نقش‌های مختلف با یکدیگر سرایت نقش نامیده می‌شود (بیوتل و گرینهاوس، ۱۹۸۵: ۷۷). در این تحقیق برای سنجش سرایت نقش از شاخص‌هایی چون گرفتن مرخصی‌های متعدد برای رسیدگی به وظایف مربوط به نقش‌های خانوادگی و رسیدگی به کارهای اداری در منزل استفاده شده است.

**تبعیض شغلی:** منظور از تبعیض، طرز برخورد اختلافی هماهنگ با افرادی است که متعلق به دسته یا گروه خاصی تلقی می‌گردند (گولد و کولب، ۱۳۸۴: ۲۱۲). یکی از متغیرهای مهم در تبعیض، جنسیت و یکی از محیط‌های اجتماعی اعمال تبعیض، سازمان‌های شغلی رسمی و غیر رسمی است. بستر مهم تبعیض جنسی نیز فرهنگ مردسالاری است. برای سنجش احساس تبعیض شغلی (جنسیتی)، نگرش شاغلین درباره میزان فرصت‌های آموزشی و استخدامی زنان برابر با مردان در سازمان‌ها، پذیرفته نشدن زنان از سوی مردان بسان همکار، اهمیت موفقیت‌های زنان در سازمان‌ها، و فرصت برابر زنان با مردان برای ارتقای شغلی در قالب طیف لیکرت مبتنی بر میزان موافقت با گویه‌ها مد نظر قرار گرفته است.

**فشار نقش:** به احساس فشار روانی ناشی از مشکل در اجرای انتظارات نقش، "فشار نقش" گفته می‌شود (کلاین و وایت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶: ۹۹). این متغیر با شاخص میزان احساس فشار روانی به هنگام انجام وظایف نقش‌های مختلف خانوادگی و شغلی در قالب طیف لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است.

**نگرش درباره مزایای اجتماعی کار:** بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، اشتغال زن می‌تواند با مشوق‌ها و تنش‌هایی همراه باشد. هرچه این مشوق‌ها افزایش یابد انگیزه روانی فرد برای تداوم و ارتقای شغلی افزایش می‌یابد. در این تحقیق لیستی از مزایای اجتماعی - اقتصادی اشتغال زنان تهیه شده است که میزان بهره‌مندی فرد از آنها در قالب طیف لیکرت مورد سنجش قرار گرفت.

**اعتقاد به کلیشه‌های جنسیتی اشتغال:** کلیشه‌ها در برگیرنده تصاویر، نگرش‌ها، احساسات یا اعمال ممکن است به جنبه جسمانی یک گروه انسانی (زنان یا مردان) یا به خصوصیات فکری، عاطفی و از موقعیت اجتماعی یک گروه انسانی مربوط شوند. ذهن انسان با کلیشه‌سازی به عملی دوگانه دست می‌زند: از یک سو خصوصیات و توانایی‌هایی را به زنان نسبت می‌دهد که در مردان از آنها نشانی نیست و از سوی دیگر مردان را از ویژگی‌ها و توانایی‌هایی بهره‌مند می‌سازد که زنان از آن محرومند (میشل، ۱۳۷۶: ۲۲). برای سنجش این متغیر با معرفی مشاغل از فرد خواسته می‌شود آنها را بر اساس مناسب بودن برای مردان، زنان یا هر دو جنس دسته‌بندی کند. هرچه مشاغل بیشتری با برچسب جنسی مشخص شوند، تفکر کلیشه‌ای در فرد قوی‌تر است.

**اعتقاد به تفاسیر دینی مشروعیات اشتغال زنان:** نگرش‌ها و تفاسیر دینی در ایران نسبت به زنان، متأثر از دیدگاه‌های مختلف مذهبی و عرفی است. با وجود دیدگاه کرامت‌آمیز دین اسلام به زنان (مطهری، ۱۳۷۶) تفاسیر مختلف و حتی متضادی درباره نقش

<sup>1</sup> Vanleeuwen, M. C

<sup>2</sup> Klein and White

شغلی زنان در بیرون از خانه و پذیرش مسئولیتهای اجتماعی مهم و جدی وجود دارد. نگرش زنان شاغل درباره این تفاسیر خود عامل مهم انگیزشی برای ایفای نقش‌های سازمانی و ارتقای شغلی است. در این پژوهش نگرش افراد نسبت به تفاسیر دینی نقش زنان در قالب طیف لیکرت بر اساس میزان موافقت با گویه‌های مختلف مورد سنجش قرار گرفته است.

**شبکه حمایت خانوادگی:** منظور از شبکه حمایت خانوادگی در کار عبارتست از مجموعه کمک‌ها و حمایت‌های ابزاری، عاطفی و اطلاعاتی که فرد شاغل برای ایفای همزمان و موازی نقش‌های شغلی و خانوادگی و کاهش فشار ناشی از آن از ناحیه اعضای خانواده دریافت می‌کند. موفقیت شغلی زنان بدون شبکه حمایتی خانوادگی بسیار دشوار است. حمایت اجتماعی می‌تواند با پیشگیری از وقوع موقعیت‌های پر تنش، افراد را مورد حفاظت قرار داده و به آنها کمک کند تا وقایع پر تنش را به صورتی ارزیابی کنند که جنبه تهدید کنندگی کمتری داشته باشند (ربلین و آچینو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). در این تحقیق شبکه حمایت خانوادگی در اشتغال بر اساس میزان پشتیبانی خانواده پدری و همسر از اشتغال و ارتقای شغلی زن و کاهش تنش ناشی خانوادگی و سازمانی مورد سنجش قرار گرفته است.

## ۵- تحلیل یافته‌ها و داده‌ها

یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه می‌شود.

### الف- یافته‌های توصیفی

مهمترین متغیر بخش توصیفی میزان ارتقای رتبه و جایگاه فرد در هرم سازمانی است. با توجه به اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه از تعداد ۱۵۰ نفر، ۱۵ نفر (۱۰ درصد) تاکنون رتبه ای دریافت نکرده اند. تعداد ۶۶ نفر (۴۴ درصد)، یک رتبه، تعداد ۶۰ نفر (۴۰ درصد) دو رتبه، و تعداد ۹ نفر (۶ درصد) سه رتبه در طول مدت خدمت خود، ارتقا یافته‌اند.

جدول ۱ - توزیع فراوانی میزان ارتقای رتبه اداری

ردیف	دامنه سنی	فراوانی	درصد فراوانی
۱	تاکنون رتبه‌ای نگرفته ام	۱۵	۱۰
۲	یک رتبه	۶۶	۴۴
۳	دو رتبه	۶۰	۴۰
۴	سه رتبه	۹	۶
	جمع	۱۵۰	۱۰۰

در شرایط کنونی از تعداد ۱۵۰ نفر پاسخگو، به تعداد ۶ نفر (۴ درصد) به عنوان نیروی خدماتی در پایین‌ترین سلسله مراتب هرم رتبه سازمانی قرار دارند. بالاترین رتبه حضور زنان شاغل در سلسله مراتب سازمانی، ریاست اداره است که ۶ نفر (۴ درصد) را شامل می‌شود و در درجات بالاتر از آن در هرم مدیریت سازمان، زنان حضور ندارند. بیشترین حضور زناندر جایگاه هرم سازمانی به عنوان کارشناس اداری است که بیش از ۷۵ درصد را شامل می‌شود. در بدو خدمت نیز این کارکنان جایگاه پایینی را در هرم رتبه سازمانی داشته‌اند. ۱۲ نفر (۸ درصد) پاسخگویان به عنوان نیروی خدماتی، ۲۴ نفر کاردان (۱۶ درصد)، ۹۶ نفر (۶۴ درصد) کارشناس اداری، و ۱۸ نفر (۱۲ درصد) کارشناس مسئول بوده‌اند. بررسی اختلاف درصد رتبه‌های سازمانی در بدو خدمت و شرایط فعلی نشان از رشد بیش از ۱۱ درصدی در رتبه‌های پایین سطوح میانی سازمان یعنی حضور زنان به عنوان کارشناس اداری دارد؛ اما حضور زنان در سطوح میانی بالا به عنوان کارشناس مسئول و رییس اداره، رشدی بسیار کم بین ۲-۴ درصد دارد. بر این اساس هرچند حضور زنان در سطوح پایین هرم سازمانی در طول خدمت کاهش و فرصت حضور آنها در سطوح میانی آنهم رده‌های پایین آن فراهم می‌شود اما این رشد بسیار کند و کم است (جدول ۲).

<sup>۱</sup>-Reblin & Uchino

جدول ۲- توزیع فراوانی رتبه اداری فعلی و بدو خدمت زنان شاغل دانشگاه آزاد و میزان تغییرات در طول خدمت

ردیف	سلسله مراتب اداری	فراوانی (بدو خدمت)	درصد (بدو خدمت)	فراوانی (فعلی)	درصد فراوانی (فعلی)	اختلاف درصد بدو خدمت و زمان فعلی
۱	نیروی خدماتی	۱۲	۸	۶	۴	۴ درصد کاهش
۲	کاردان (تکنسین)	۲۴	۱۶	۱۰	۶,۷	۹,۳ درصد کاهش
۳	کارشناس اداری	۹۶	۶۴	۱۱۳	۷۵,۳	۱۱,۳ درصد افزایش
۴	کارشناس مسئول	۱۸	۱۲	۱۵	۱۰	۲ درصد کاهش
۵	رئیس اداره	۰	۰	۶	۴	۴ درصد افزایش
۶	سطوح بالاتر مدیریتی	۰	۰	۰	۰	۰
	جمع	۱۵۰	۱۰۰	۱۵۰	۱۰۰	.

### ب- یافته‌های استنباطی:

هیستوگرام، چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش بررسی شد. با توجه به عدم انحراف پاسخ‌ها از توزیع نرمال، از آزمون‌های پارامتری استفاده شد.

### آماره‌های دو متغیری: بررسی روابط همبستگی

به منظور بررسی رابطه میان متغیرهای مستقل با متغیرهای وابسته (ارتقای رتبه اداری زنان شاغل) از دو آزمون عمده استفاده شد که شامل آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی است. در این بخش به بررسی ضرایب همبستگی حاصل از آزمون‌ها می‌پردازیم. این بررسی به ما کمک می‌کند تا فرضیه‌های پژوهش را آزمون کنیم.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان از تایید اکثریت فرضیه‌های مطرح شده دارد. نتایج نشان می‌دهد بیشتر متغیرهای مستقل با ارتقای رتبه اداری زنان شاغل رابطه دارند و در سطح اطمینان بالاتر از ۹۵ درصد معنی دار هستند. از میان متغیرهای مختلف متغیرهای تعداد الگوهای زنان موفق سازمان، حمایت سازمان، سرایت نقش به ترتیب دارای همبستگی قوی تری با متغیر تابع هستند (جدول ۳).

جدول ۳- ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل با ارتقای رتبه اداری زنان شاغل

سطح معناداری	میزان همبستگی با متغیر وابسته (ارتقای رتبه اداری زنان شاغل)	متغیرهای مستقل
*	*۰,۱۶۴	رضایت شغلی
*	*۰,۲۶۸	حمایت سازمان در کاهش تنش شغلی-خانوادگی
-	۰,۰۹۹	حمایت سازمان در صعود از هرم سازمانی
**	۰,۷۳۶	الگوهای زنان موفق سازمان
*	-۰,۲۱۵	سرایت نقش
*	-۰,۱۲۲	تبعیض شغلی
*	-۰,۱۱۷	فشار نقش
*	۰,۱۲۰	سن
*	-۰,۱۱۷	میزان تحصیلات
*	*۰,۱۵۵	نوع شغل (رسمیت شغلی)
*	*۰,۱۵۵	سابقه کار
**	*۰,۲۰۲	شرایط استخدامی
*	*۰,۱۳۱	نگرش درباره مزایای اجتماعی کار
*	*۰,۱۵۰	اعتقاد به کلیشه‌های جنسیتی اشتغال
*	*۰,۱۱۹	اعتقاد به تفاسیر دینی اشتغال زنان
*	*۰,۱۵۱	حمایت‌های خانواده

*	*-۰/۱۲۴*	تعداد فرزندان
**	-۰/۲۱۴**	مشکلات داشتن فرزند معلول و مراقبت از والدین سالمند

## آماره‌های چند متغیری

### تحلیل رگرسیون

هدف از انجام تحلیل رگرسیونی، تعیین سهم و تاثیر متغیرهای عمده تحقیق در تبیین و پیش بینی تغییرات متغیر وابسته (ارتقای رتبه سازمانی زنان شاغل) است. در تحلیل نهایی رگرسیون متغیر " ارتقای رتبه زنان شاغل"، به شیوه Enter از مجموع متغیرهای مختلف مستقل که وارد تحلیل شده اند، متغیرهای زیر معنی دار هستند: رضایت شغلی، حمایت سازمان در کاهش تنش‌های شغلی- خانوادگی، تعداد الگوهای زنان موفق سازمان، سرایت نقش، و شرایط استخدامی. سایر متغیرها، رابطه معناداری از خود نشان نداده اند. یافته‌های تحلیل رگرسیون حاکی از آن است که اثر خالص متغیر رضایت شغلی بر ارتقای رتبه زنان شاغل بیش از دیگر متغیرهای مستقل می‌باشد. نتایج تحلیل واریانس همچنین نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیرهای مستقل به تغییرات ناشی از عوامل غیر آن (خطا) را قابل توجه و به لحاظ آماری معنادار نشان می‌دهد. مقدار ضریب تعیین  $R^2$  به دست آمده از مدل رگرسیونی ارتقای رتبه سازمانی زنان شاغل حدود ۰۴۱ است و این مقدار بیانگر آن است که متغیرهای مستقل در مجموع ۴۱ درصد از تغییرات ارتقای رتبه سازمانی زنان شاغل را توضیح داده اند (جدول ۴).

جدول ۴- نتایج رگرسیونی ارتقای شغلی زنان شاغل بر متغیرهای مستقل به روش Enter

متغیرهای مستقل	ضرایب استاندارد رگرسیون (beta)	t	sig
مقدار ثابت	-	۰,۰۰۰	۱,۰۰۰
رضایت شغلی	۰,۴۷	۹,۶۴	
حمایت سازمان در کاهش تنش شغلی- خانوادگی	۰,۳۱	۷,۵۱	
الگوهای زنان موفق سازمان	۰,۴۹	۹,۹۱	
سرایت نقش	-۰/۲۲	-۵,۱۹	
شرایط استخدامی (رسمیت شغلی)	۰,۲۳	۶,۱۰	
نتایج تحلیل واریانس	F	۵۳,۱۱	
	Sig		۰,۰۰۰
ضریب تعیین $R^2$	۰,۴۱		
ضریب تعیین تعدیل شده	۰,۴۰		

## نتیجه گیری و بحث

در حالی که انتظار می‌رود مراکز دانشگاهی به عنوان پیشگامان دگرگونی‌های فرهنگی در انتقال ارزشهای مبتنی بر برابری جنسیتی خود نیز عامل به این ارزش‌ها بوده و این برابری در ساختار سازمانی آنها بازتاب یابد، یافته‌های پژوهش نشان داد به رغم صعود زنان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران در هرم نقش سازمانی و فراهم شدن فرصت حضور آنها در سطوح میانی آن‌هم رده‌های پایین، این رشد از نظر کمی بسیار کم است؛ به عبارت صریح تر، هنوز حضور زنان در سطوح میانی و بالای هرم نقش سازمانی جدی گرفته نشده است.

در تلاش برای شناسایی عوامل موثر، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد از میان متغیرهای مختلف، متغیرهای الگوهای زنان موفق سازمان، حمایت سازمان، سرایت نقش به ترتیب دارای قوی ترین همبستگی با متغیر تابع هستند. برخی از نتایج پژوهش همراستا با پژوهش‌های پیشین به ویژه افشانی و هاتفی (۱۳۹۶)، نجاتی آجی بیشه، و جمالی (۱۳۸۶)، کلی و مارین (۱۹۹۸) است که سال‌های پیش انجام یافته‌اند. بر این اساس الگوی جنسیتی نابرابری‌های شغلی در سازمان‌ها تغییر قابل توجهی پیدا نکرده است و همچنان نبود حمایت

سازمانی و مشکلات سرایت نقش به زنان امکان نمی دهد از موانع سنتی، فرهنگی، حقوقی و ناامنی های کار، گذر کرده، ساعت های کاری منعطف تری داشته باشند و همزمان امور خانه را بگردانند، از کودکان نگهداری کنند و نقش های جدی تری را در هرم سازمانی بپذیرند.

در تحلیل نهایی رگرسیون چندمتغیره اثر خالص متغیر رضایت شغلی بر ارتقای رتبه زنان شاغل بیش از دیگر متغیرهای مستقل می باشد. مقدار ضریب تعیین  $R^2$  به دست آمده از مدل رگرسیونی یعنی ۴۱ درصد نشان می دهد یافته ها چارچوب نظری از جمله نظریه تعارض نقش و مبادله اجتماعی را تایید نموده و با آن متناسب می باشند.

یافته های پژوهش نشان داد ساختار سازمان، از جمله مدیریت حاکم بر آن به ویژه اقدامات حمایتی در محیط کار در جهت کاهش تنش های شغلی و فشار نقش های چندگانه زنان شاغل بر انگیزه آنها برای ارتقای شغلی و میزان ارتقای شغلی موثر است. بر این اساس پیشنهاد می گردد اقدامات حمایتی عملی در جهت کاهش تنش های شغلی به ویژه تعارض های شغلی که ناشی از ایفای نقش های چندگانه شاغلان زن سازمان است به عمل آید. از جمله این اقدامات کاهش ساعات کاری، استفاده از دورکاری، تعدیل و متناسب سازی مسئولیت های اداری با روحیات زنان، استقرار اصل شایسته سالاری در انتصاب ها، برابری حقوق و مزایا برای همه ی شاغلان (بدون در نظر گرفتن جنس)، ایجاد و گسترش مهدکودک های مجهز در محل کار و همراهی سیستم آموزشی در جهت هماهنگ کردن ساعات کار مدارس با ساعات کار ادارات، همچنین تفهیم اصل برابری مسئولیت زن و مرد در حفظ و بقای کانون خانواده می باشد. با توجه به تاثیر تعداد "الگوهای زنان موفق در سازمان" بر انگیزه و میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در سازمان پیشنهاد می گردد درباره معرفی زنان موفق سازمان مورد بررسی اقدامات تبلیغاتی انجام گردد. اینکار می تواند در قالب تالیف کتاب زنان موفق سازمان و هم نصب تصاویر آنها در محوطه کاری زنان شاغل و هم دعوت از آنها برای سخنرانی و گفتگو و مشاوره با زنان شاغل آنها باشد.

## منابع

- افشانی، سیدعلیرضا و هاتفی راد، لیدا (۱۳۹۶). بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی، مجله جامعه شناسی کاربردی، مقاله ۲، دوره ۲۸، شماره ۴ - شماره پیاپی ۶۸، زمستان ۱۳۹۶، صفحه ۱-۱۸.
- امیر سالاری، یعقوب (۱۳۸۸). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده و خانواده - کار بر رضایت شغلی و سلامت روان دبیران مقطع متوسطه استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
- آبوت، پاملا، و کلر والاس (۱۳۸۰). جامعه شناسی زنان. ترجمه منیژه نجم عراقی. تهران: نشر نی.
- بابایی زکلیکی، محمد علی (۱۳۸۵). چالش های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان های دولتی، فصلنامه مدرس علوم انسانی ویژه نامه مدیریت، بهار ۱۳۸۵. صص ۴۵-۸۱.
- تانگ، روزمیری (۱۳۸۷). درآمدی جامع بر نظریه های فمینیستی، منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
- تقوی، نعمت الله. (۱۳۸۸). مبانی جمعیت شناسی. تهران: انتشارات آیدین، ویرایش سوم، چاپ نهم.
- ریتزر، جرج (۱۳۸۳). نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر، محسن ثلاثی، انتشارات علمی، تهران.
- ساعتچی (۱۳۸۶). روانشناسی بهره وری، تهران: موسسه نشر ویرایش.
- سیدان، فریبا؛ عباس خلیفه لو، سربه (۱۳۸۷) خانواده و ارتقای شغلی زنان: بررسی عوامل موثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره های دولتی شهرستان اسکو، با تأکید بر خانواده؛ مطالعات اجتماعی - روان شناختی زنان (مطالعات زنان)، پاییز ۱۳۸۷، دوره ۶، شماره ۲؛ از صفحه ۸۹-۱۱۰.
- شهیدی، لاله (۱۳۷۸). «علل و موانع عدم ارتقا زنان به مشاغل مدیریتی»؛ پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهراء، ۱۳۷۸.
- صادقی فسایی، سهیلا، خادمی، عاطفه (۱۳۹۴) فراتحلیل چهار دهه پژوهش در موضوع اشتغال زنان، زن در فرهنگ و هنر، مقاله ۷، دوره ۷، شماره ۲، صفحه ۲۴۳-۲۵۶.

- صلاحیان، افشین و دیگران (۱۳۸۹). برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار- خانواده، دوماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، سال هفدهم، شماره ۴۳، ۲۹-۲۱.
- لعقلایی، اشرف (۱۳۷۷). موانع ارتقای زنان به مشاغل مدیریتی «پایان نامه کارشناسی ارشد»؛ تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- فاطمی صدر، فیروزه (۱۳۸۰). موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌ها تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- فرهنگی، علی اکبر و اسفیدانی، رحیم (۱۳۸۳). زنان ایرانی در مدیریت استخدام، پژوهش زنان، سال اول شماره یکم، صفحات ۱۰۹-۱۱۷.
- کجباف، محمدباقر و کاظمی، ملیحه (۱۳۸۷). بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاه‌های مدیریتی، مطالعات زنان، سال ششم، شماره سوم.
- کوزر، لوئیس و روزنبرگ، برنارد (۱۳۸۷). نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناسی، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی.
- گولد، جولوس و ویلیام ل کولب (۱۳۸۴). فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه گروه مترجمان به کوشش محمد جواد زاهدی، تهران: انتشارات مازیار.
- میر غفوری، سید حبیب الله (۱۳۸۵). شناسایی و رتبه بندی عامل‌های مؤثر در گماشته شدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد، فصلنامه مطالعات زنان، سال چهارم، شماره یک.
- میشل، آ. (۱۳۷۶). پیکار با تبعیض جنسی. ترجمه: م، ج؛ پوینده. تهران: انتشارات آگاه.
- نجاتی آجی بیشه، مهران؛ جمالی، رضا (۱۳۸۶). شناسایی و رتبه بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد، مجله تحقیقات زنان (مجله مطالعات زنان): زمستان ۱۳۸۶، دوره ۱، شماره ۳؛ از صفحه ۵۶ تا صفحه ۹۱.
- Aycan, Z., (2005). Relative contribution of child care spousal and organization support in reducing work-family conflict for men and women, *journal of research*, 57, 31-42.
- Barnett, L. J. (1993). Fire and ice in marital communication: hostile and distancing behaviors as predictors of marital distress. *Journal of marriage and the family*. 62, P.p: 693-707.
- Coke, R.A., & Roussea, M.D. (1984). Stress and stain from family role and work role expectation. *Journal applied psychology*, 69(2), 252-60.
- Cordano M., Scherer R., Owen C. ;( 2002). "Attitude toward women as managers: Sex versus culture"; *Women in Management Review*; Vol. 17, No. 2.
- Firestone J.M., R.J. Harris, L.C. Lambert; "Gender Role Ideology and The Gender Based Differences in Earning"; *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 29, No.2, 1999, pp: 191-201.
- Greenhouse, J. H. and Beutel, N. J. (1985) "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Heilman M.E. ;( 2001)"Description and Prescription: Gender Stereotypes Oreven Women's Ascent up The Organizational Ladder"; *Journal of Social Issues* Vol.57, No. 400, pp: 657-674.
- Kelly R.M., A.J. Marin; "Position Power and Women's Caver Advancement"; *Women in Management Review*, Vol. 13, No.2, 1998, pp: 53-66.
- Klein, David M., and James M. White. 1996. *Family Theories*. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publication.
- Reblin, M., & Uchino. B. (2008). Social and emotional support and links to physical health, *Current Opinions in Psychiatry*, 21(5), 201-205.
- Vanleeuwen, M. C., Post, W. M., Van Asbek, W. F., Vander woude, H. V., Groot, S., & Lindeman, E. (2010). Social support and life satisfaction in spinal cord injury during and up to one year after inpatient rehabilitation, *Journal of psychology*, 4, 265-271.
- Virginia V ;( 2005) "Beyond gender Schemas: Improving Advancement of Women in academia"; *Hypantia*, 198.
- Voyddannoff, W., (2004). Multiple role and Psychological distress: the intersection of the paid worker Spouse and parent roles with the role of adult child, *Journal of marriage family*, 82; 41-52.

Studying the Social Factors Effective on the Improvement of Organizational Role (A Case Study: The Employed Woman at Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran)

**Masoumeh Abdolvahabi**<sup>1</sup>

*Economic and Development Sociology Ph.D student, Faculty of Humanities, Ashtian Branch, Islamic Azad University, Ashtian, Iran*

**Ali Roshanaie**<sup>2</sup>

*Assistant Professor of Sociology Department, Faculty of Humanities, Ashtian Branch, Islamic Azad University, Ashtian, Iran (Corresponding Author)*

**Omid Ali Ahmadi**<sup>3</sup>

*Assistant Professor of Sociology Department, Faculty of Humanities, Ashtian Branch, Islamic Azad University, Ashtian, Iran*

**Hossein Jamali Ashtiani**<sup>4</sup>

*Assistant professor of Sociology Department, Faculty of Sociology, Ashtian Branch, Islamic Azad University, Ashtian, Iran*

**Abstract:** *The present research aims at the study of the social factors effective on the improvement of the organizational role of the employed women. By integrating theories of Giddens' structuration, social exchange, feministic theories and role conflict, the theoretical framework of the research offered a model to explain the transformations in an organization, motivations to role improvement, and women's position on pyramid of organizational role. Explanation method was used for the research. Statistical community includes employed women at Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran. Sample size was 150 as calculated by random sampling based on Cochran's formula. Researcher-made questionnaire was used to gather data, and data processing was done using software. Results show that women are not present at higher levels of the organization and, despite the opportunities for their presence at the middle levels, the related role improvement during the employment period is less than %5. Pearson's correlation coefficient test showed that from different variables, including the number of successful exemplary women, support by the organization, and role transition, respectively had the most powerful correlation with the dependent variable. In multivariate regression analysis, job satisfaction, support by the organization, the number of successful exemplary women, role transition, and conditions of employment are the significant variables. And, net effect of job satisfaction variable on position improvement of the employed women is more than that of the independent variables. Multivariate regression could express %41 of the variable of job improvement of women. Thus, the results confirm the theoretical framework and they fit into it.*

**Key words:** *social factors, organizational role, employed women, job improvement, job conflict, role pressure*

---

<sup>1</sup> Email: mabdolvahaby@yahoo.com

<sup>2</sup> Email: a.roshanaei@yahoo.com (Corresponding Author)

<sup>3</sup> Email: omidaliahmadi@gmail.com

<sup>4</sup> Email: hjamali51@yahoo.com