

بررسی عوامل اجتماعی- فرهنگی موثر در دستیابی زنان به مشاغل درجه یک و تخصصی در دانشگاههای علمی کاربردی شهر تهران

دکتر طلحیه خادمیان^۱، لیلا میر طاهری^۲

چکیده

این مطالعه با هدف بررسی عوامل اجتماعی- فرهنگی موثر در دستیابی زنان به مشاغل درجه یک و تخصصی در دانشگاههای علمی کاربردی شهر تهران تدوین شده است. چارچوب نظری تحقیق شامل نظریه های نئوکلاسیکها، بازار کار دو گانه، جامعه پذیری جنسیتی و نظریه فمینیستی است. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کمی با استفاده از روش پیمایشی می باشد. جامعه آماری این مطالعه شامل دو گروه می باشد یکی اساتید و مدیران دانشگاههای علمی کاربردی شهر تهران و گروه دیگر کارمندان این دانشگاهها که طبق فرمول کوکران از هر گروه ۱۰۰ نفر انتخاب و مورد پرسشگری قرار گرفتند. یافته های تحقیق در دو بخش توصیفی و تبیینی مورد بررسی قرار گرفت و مهمترین متغیرهای تحقیق شامل مسئولیتهای خانوادگی، سطح آموزش و تخصص، ثبات شغلی، تربیت جنسیتی، مرد سالاری، سطح تحصیلات است که تفاوت معناداری میان دو گروه بر حسب تمامی متغیرها بجز تربیت جنسیتی وجود دارد بعبارت دیگر این متغیرها در دستیابی زنان به مشاغل تخصصی و درجه یک موثر بوده اند. در این تحقیق منظور ما از مشاغل تخصصی و درجه یک، افرادی است که در مراکز علمی کاربردی تدریس کرده یا مدیریت آنها را به عهده دارند.

واژگان کلیدی: مشاغل تخصصی و درجه یک، مسئولیتهای خانوادگی، سطح آموزش و تخصص، ثبات شغلی، تربیت جنسیتی، مرد سالاری، سطح تحصیلات.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۳/۲۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۷/۲/۹

۱- استاد یار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال sonia-khademian@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد پژوهشگری علوم اجتماعی (نویسنده مسئول) u.mirtaheri@yahoo.com

مقدمه

امروزه توجه به نقش زنان به عنوان نیمی از منابع انسانی، نه تنها از موضوعات و اهداف اساسی توسعه اجتماعی و اقتصادی در هر کشور به شمار می‌رود، بلکه ابزاری مؤثر در راه تحقق دیگر اهداف توسعه نیز محسوب می‌شود.

زنان ایران در دولت و دستگاه‌های دولتی که بر اساس تعریف رسمی کشور "بخش عمومی" نامیده می‌شود از گذشته‌های دور حضور داشته‌اند ولیکن میزان و کیفیت این حضور، مدام در حال تغییر و دگرگونی بوده است. در حال حاضر با وجود پیشرفت‌های چشمگیری که زنان در امر آموزش و طی مدارج علمی داشته‌اند تنها حدود ۱۲ درصد از سهم اشتغال کشور را دارا هستند - یعنی بطور کلی تنها ۱۲ درصد از زنان کشور در سرشماری عمومی نفوس و مسکن شاغل شمرده شده‌اند - که این رقم بسیار کم و ناچیز است (زاهدی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۷).

طرح مسئله و ضرورت تحقیق

از جمله شاخص‌های توسعه یافتگی یک کشور، میزان مشارکت و نقشی است که زنان در آن کشور دارا هستند؛ مشارکت زنان در جامعه، رابطه مستقیمی با رفاه اجتماعی و افزایش درآمد سرانه دارد. به همین نسبت عدم بهره‌وری از نیروی بالقوه زنان در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، دستیابی به توسعه متوازن و پایدار را ناممکن می‌سازد. به رغم اهمیت فزاینده نقش زنان در فرایند توسعه، در اغلب کشورهای توسعه یافته و نیز در حال توسعه از جمله ایران، وضعیت اشتغال زنان با شرایط مطلوب، اختلاف قابل توجهی دارد.

لذا اگر چه امروزه همچنان نرخ مشارکت ناچیز زنان نسبت به مردان به عنوان یک مسئله اصلی و اساسی در بازار کار مطرح است و به عبارت دیگر همچنان بازار کار مردانه و تحت تسلط مردان است، اما دیگر صرف ورود زنان به عرصه کار و اجتماع، موجبات رضایت خاطر آنها را فراهم نمی‌کند، بلکه یکی از مهمترین و اساسی ترین سوالات مطروحه در ذهن زنان این است که: چرا بازار کار نیز به نحوی جنسیتی تفکیک گردیده؟ و اینهمه در حالیست که برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیضات و در نتیجه توسعه بهتر و کاملتر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت نمایند.

از آنچه که در سطور بالا ذکر شد می توان به این نتیجه رسید که در حوزه اشتغال زنان دو مبحث اصلی وجود دارد؛ اول نرخ بسیار کم اشتغال زنان؛ بطوریکه بر اساس بررسی های مختلف و آمارهای رسمی حدود ۱۲ درصد از شاغلین کشور را زنان تشکیل می دهند. دوم، اشتغال زنان در مشاغل غیر تخصصی و یا نیمه تخصصی؛ بطوریکه سهم بسیار کمی از زنان که موفق به ورود به بازار کار شده اند، نیز از مسئله دیگری رنج می برند که همانا تفکیک جنسیتی مشاغل نام دارد. یعنی زنان علاوه بر اینکه در مشاغل کم و محدودی به کار گمارده شده اند از نظر سلسله مراتب شغلی نیز در رده های پایین قرار دارند.

در همین راستا باید گفت دانشگاه جامع علمی - کاربردی با هدف ارتقاء سطح مهارت شاغلین بخشهای مختلف اقتصادی و افزایش مهارت های حرفه ای داوطلبان و شاغلان بخش صنعت و خدمات تشکیل و با بکارگیری و سازماندهی امکانات، منابع مادی و انسانی نسبت به برگزاری دوره های علمی - کاربردی در مقاطع کاردانی و کارشناسی اقدام کرده است. اما متأسفانه علیرغم گستردگی فعالیتها و پتانسیلهای اشتغال این دانشگاه در کل کشور و خاصه شهر تهران تنها ۳۰ درصد مدرسین و حدود ۱۰ درصد مدیران این دانشگاه در شهر تهران را زنان و مابقی را مردان تشکیل می دهند. بر همین اساس، آنچه که باعث می شود موضوع حاضر به عنوان یک مسئله اساسی مطرح شود پاسخ به این سوال است که چه عوامل (مثبت و منفی) اجتماعی و فرهنگی در دستیابی زنان به مشاغل درجه یک و تخصصی (مدرس و مدیر) در دانشگاههای علمی کاربردی شهر تهران موثر هستند.

منظور از مشاغل تخصصی و درجه یک از نظر سازمان ملل شامل اشتغال در مجلس، شوراهای معاونت وزارت، استانداری، شهرداری، معاونت نهادها و سازمانها، و نهایتاً اساتید و روسای دانشگاهها می باشد. اما در این تحقیق منظور ما از مشاغل تخصصی و درجه یک، افرادی است که در مراکز علمی کاربردی تدریس کرده یا مدیریت آنها به عهده دارند.

۱- با شناسایی آن دسته از عوامل اثر گذار بر اعتلای توانمندی های مدیران و مدرسین زن در دانشگاه می توان نسبت به بهبود این مولفه ها در میان سایر زنان شاغل گام برداشت و به عبارت دیگر زمینه پیشرفت و ارتقای دیگر زنان را نیز فراهم نمود.

۲- با آشنایی و آرایه برخی از موانعی که همواره به عنوان سد راه زنان در راه پیشرفت و ارتقای شغلی عمل کرده‌اند می‌توان در جهت کاهش و حتی حذف این موانع اقدام نمود، تا در نهایت راه ارتقای شغلی برای تمامی افراد جامعه اعم از زن و مرد بطور یکسان باز شود.

۳- انجام تحقیقاتی از این دست می‌تواند موجبات برانگیختن حساسیتهای مقامات مسوول گردیده تا با عزم راسخ و همت والاتری در جهت رفع مشکلات زنان شاغل گام بردارند و با ایمان آوردن به توانایی‌ها و تخصصهای زنان از تفکیک جنسیتی بازار کار خودداری نمایند.

۴- از سوی دیگر کسب مشاغل مدیریتی توسط زنان علاوه بر آن که زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزدهای نابرابر، فرصتهای آموزشی حرفه‌ای نابرابر، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی و امکانات نابرابر در ارتقای شغلی، توانا تر می‌کند، سبب بالا رفتن اعتماد به نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می‌شود که کل جامعه از آن منتفع خواهد شد.

هدف اصلی این تحقیق، بررسی عوامل اجتماعی- فرهنگی موثر در دستیابی زنان به مشاغل درجه یک و تخصصی در دانشگاههای جامع علمی کاربردی شهر تهران است.

در راه دستیابی به این هدف اصلی چندین هدف فرعی نیز بررسی خواهد شد:
- شناسایی مولفه‌ها و عوامل اجتماعی- فرهنگی که مانع از دستیابی زنان به مشاغل کلیدی و مدیریتی شده است.

- بررسی و مقایسه وضعیت تحصیلی و تخصص و مهارت دو گروه زنان در دانشگاههای علمی کاربردی.

چارچوب نظری تحقیق

تئوریهای نئوکلاسیک: تئوریهای نئوکلاسیک برای تشریح تفاوتهای جنسیتی و این که چرا درآمد حاصل از کار زنان کمتر از مردان است؟ به متغیرهایی نظیر مسئولیتهای خانوادگی، نیروی جسمی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار، غیبت از کار و جابه‌جایی در کار تاکید می‌کند که این متغیرها بهره‌وری کار و عرضه کار را تحت تاثیر قرار می‌دهد. یکی از فرضهای اساسی اقتصاددانان کلاسیک این است که در شرایط رقابتی به کارگران مزدی معادل ارزش نهایی محصول پرداخت می‌شود و در پی این فرض چنین گفته می‌شود که تفاوت مشاهده شده در

درآمد مردان و زنان یا به دلیل بهره‌وری پایین‌تر زنان و یا ناشی از نارسائیهای بازار است. یک فرض نئوکلاسیکی «اقتصاددانهای جدید خانواده» این است که خانواده‌ها منابع (وقت و پول) خود را بین افراد خانواده به نحو عقلایی تقسیم می‌کنند و این امر سبب می‌شود در سنین پایین، زنان سرمایه‌های مادی- انسانی کمتری دریافت کنند و هنگامی که سن آنها بیشتر می‌شود برای نگهداری کودکان در خانه بمانند.

بنا بر تئوری کلاسیک درآمد زنان به این علت کمتر از مردهاست که زنان از سرمایه انسانی کمتری، که عمدتاً آموزش و پرورش است، بهره‌مند می‌شوند و از این رو بهره‌وری کار پایین‌تری هم دارند. به عنوان مثال گفته می‌شود به دلیل این که بعضی از زنان برای ازدواج، حاملگی و پرورش کودک شغل خود را ترک می‌کنند کارفرمایان تمایل چندانی برای سرمایه‌گذاری در امر افزایش مهارت آنها ندارند. هم چنین انگیزه پدر و مادر و خود زنان هم برای سرمایه‌گذاری در امر آموزش و پرورش حرفه‌ای کمتر است. وجود دوره‌هایی که زنان از کار کناره‌گیری می‌کنند و از نیروی کار بیرون می‌روند و شدت فرسایش مهارت‌های آنان بیشتر است.

همانطور که در بحث این نظریه اشاره شد، موضوع اشتغال زنان از جمله موضوعاتی است که گروه‌های مختلف هر یک در خصوص آن به اظهار رأی و نظر پرداخته‌اند؛ از جمله این گروه‌ها طرفداران نظریه نئوکلاسیکها بودند. نئوکلاسیکها برای تشریح تفاوت‌های جنسیتی و این که چرا درآمد حاصل از کار زنان کمتر از مردان است؟ به متغیرهایی نظیر مسئولیتهای خانوادگی، نیروی جسمی، آموزش عمومی، آموزش فنی و ساعات کار تاکید می‌کنند که این متغیرها بهره‌وری کار و عرضه کار را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

لذا ما نیز به استناد همین تئوری متغیر مسئولیتهای خانوادگی، را در پژوهش حاضر گنجاندیم و به سنجش این فرضیه می‌پردازیم که :

-به نظر می‌رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال‌شان در مشاغل درجه یک (تخصصی) بر حسب مسئولیتهای خانوادگی وجود دارد.

از دیگر موارد مورد تأکید نئوکلاسیکها موضوع، آموزش کمتر و به تبع آن مهارت و تخصص کمتر زنان است. بنا بر تئوری کلاسیک درآمد زنان به این علت کمتر از مردهاست که زنان از سرمایه انسانی کمتری، که عمدتاً آموزش و پرورش است، بهره‌مند می‌شوند و از این رو بهره‌

وری کار پایین تری هم دارند. در درون خانواده عمدتاً پدر و مادر برای سرمایه گذاری در امر آموزش و پرورش حرفه ای دختران انگیزه کمتری دارند، زیرا آن را تلف کردن سرمایه های خانوار می دانند. همین امر در محیط کار نیز صادق است. به استناد همین تئوری دو متغیر مهم سطح تحصیلات، و آموزش و تخصص را در پژوهش فوق گنجانیدیم و به سنجش این فرضیه ها می پردازیم که :

-به نظر می رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک(تخصصی) بر حسب سطح تحصیلات وجود دارد.

-به نظر می رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک(تخصصی) بر حسب سطح آموزش و تخصص وجود دارد.

دومین نظریه ای که در تدوین چارچوب نظری تحقیق مورد استفاده قرار می گیرد نظریه بازار کار دو گانه است: پیش از این و در بحث مبانی نظری اشاره شد که: این تئوری تمایزی میان دو بازار کار قائل است: بازار اولیه (متشکل از حرفه هایی که امکان آموزش و پیشرفت در آن ها وجود دارد) و بازار ثانویه (متشکل از حرفه های غیر متخصصی کم درآمد و نامطمئن). مشاغل بخش اول از لحاظ پرداخت مزد، تامین بیشتر و فرصتهای پیشرفت وضع نسبتاً خوبی دارد و مشاغل بخش دوم با مزد کم، تامین کمتر و محدودیت امکان پیشرفت روبروست. در این تحقیق با کمک تئوری فوق به سنجش متغیر ثبات شغلی می پردازیم و این فرضیه را به آزمون می گذاریم که:

-به نظر می رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک(تخصصی) بر حسب ثبات شغلی وجود دارد.

دیگر نظریه مورد استفاده در این تحقیق نظریه جامعه پذیری جنسیتی است.

جامعه پذیری، جریان کنش متقابل اجتماعی است که از طریق آن مردم شخصیت خود را به دست می آورند و شیوه زندگی جامعه خود را می آموزند. جامعه پذیری یک نقطه اتصال ضروری بین فرد و جامعه است، نقطه اتصالی آنچنان حیاتی که فرد و جامعه بدون آن نمی تواند ادامه حیات دهد. جامعه پذیری، فرد را به آموختن هنجارها، ارزشها، زبان، مهارتها، عقاید و الگوهای فکر و عمل که همگی برای زندگی اجتماعی ضروری می باشد، قادر می سازد(رابرتسون، ۱۳۷۴، ص ۱۱۲).

جامعه پذیری، در طی دوره زندگی، یعنی در توالی اجتماعی و زیستی تولد، کودکی، بلوغ، کهنولت و مرگ تداوم می یابد. در هر مرحله از این دورانها ما دائما با شرایط جدید یا متغیری مواجه می شویم که هم جنبه شخصی و هم جنبه اجتماعی دارد و ما باید انطباق با آنها را بیاموزیم. البته مهمترین بخش جامعه پذیری، در طی دوران نوزادی و کودکی، یعنی زمانی که پایه های شخصیت بعدی گذارده می شود، تحقق می یابد(Chencey,1997: 113).

جامعه پذیری جنسیتی، فرایندی است که در آن افراد از دوران کودکی ستیزه جویی یا همنوایی با انتظارات اجتماعی برای رفتارهای زنانه یا مردانه را یاد می گیرند. آنها در طی فرایند جامعه پذیری توجیحات نقش جنسیتی را در تمام جنبه های مهم می یابند. به آنها آموزش داده می شود که چگونه هر فرد باید به عنوان یک زن و یا مرد عمل کند و ارزش های مرتبط با جنسیت را رعایت کند و این ارزش ها در لباس پوشیدن، رفتار، انتخاب شغل، روابط فردی و عامل های دیگر نمود می یابد و بر اساس تشویق های مثبت و منفی برای ضمانت این ارزش ها اعمال می شود.

این امر حتی در قلمرو کار و مشاغل نیز وجود دارد. بر اساس تحقیقاتی که در گروه های کاری انجام پذیرفته، نشان داده شده همان گونه که مردان به طور مستقل جامعه پذیر می شوند به همان نسبت از نفوذ بیشتری نسبت به زنان برخوردارند. در مقابل، زنان از اعتماد به نفس کمتری برخوردارند. این نوع جامعه پذیر کردن فرزندان بر زندگی شغلی آنان نیز اثر می گذارد. بدین معنا که گروهی از جامعه شناسان بر اساس یافته های تحقیقاتی بر این باورند که زنان در مراحل مختلف جامعه پذیری، با نابسامانی نقش های جنسیتی مواجه می شوند. آنها با دو سیستم هنجاری منزل و کار آشنا می شوند که اطلاعات داده شده در مورد این سیستم ها زنان را با تضاد نقش ها مواجه می کند. زیرا ارزش های فرهنگی که موقعیت زنان را در خانه به تصویر می کشد با ساختار شغلی که زنان را به استخدام دعوت می کند، در تضاد است. نقش های جنسیتی زنانه و مردانه و تعریف متفاوت از این نقشها بر نگرش زنان نسبت به خود، نیاز به پیشرفت و عدم اطمینان نسبت به آینده تأثیر گذار است، به طوری که امروزه آشفته گی در ذهن دختران جوان که باید در سطحی بسیار پایین تر از سطح توانایی، مهارت ها و استعداد های خود برای آینده آماده شوند، فزاینده است(Smart, 2003:82).

این نظریه بطوری که گذشت، بر نحوه تربیت جنسیتی فرزندان تأکید دارد و معتقد است که تربیت فرزندان با کلیشه‌های جنسیتی موجود بر نحوه رفتار و کارایی آنها در آینده تأثیر می‌گذارد. متغیر تربیت جنسیتی با استمداد از این تئوری در پژوهش حاضر گنجانده شد و این به سنجش این فرضیه خواهیم پرداخت:

به نظر می‌رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک (تخصصی) بر حسب تربیت جنسیتی وجود دارد.

آخرین تئوری که در تدوین چارچوب نظری مورد استفاده قرار می‌گیرد نظریه فمینیستی می‌باشد. تئوریهای فمینیستی، در تشریح نابرابریهای جنسیتی در بازار کار به آن دسته از عوامل فرهنگی و اجتماعی که زنان را هم در خانه و هم در بازار کار در موقعیت نازلتری نگاه میدارد می‌پردازد. نکته اصلی تئوریهای فمینیستی این است که موقعیت تابعی زنان در بازار کار و درخانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان هستند و آن سیستم مردسالار و پدرسالار است.

تئوریهای فمینیستی همچنین تأکید می‌کند که گرایش «مشاغل زنانه» برای این است که انعکاسی از نقش خانگی زنان باشد (نظیر آموزگاری، پرستاری، نظافت، پذیرایی) و درست همان طور که در بیشتر جوامع کار خانگی زنها کم ارزش تر شده است، این مشاغل و مهارتها نیز کم ارزش می‌باشند. در واقع ممکن است مهارت مورد نیاز برای بعضی از مشاغل زنان از مشاغل مردان که مزد بیشتری برای آن پرداخت می‌شود کمتر نباشد اما این مشاغل به دلیل اینکه زنها بیشتر در آن مهارت کسب کرده اند دست کم گرفته می‌شوند. نقش عمده این تئوری نشان دادن این مطلب است که موقعیت زنان در بازار کار را می‌توان به عنوان جزئی از کل سیستم اجتماعی که در آن زنها تابع هستند، در نظر گرفت. لازم به ذکر است که تئوریهای جنسیتی خود به شاخه‌های رادیکال، مارکسیست، سوسیالیست و لیبرال تقسیم می‌شود.

اگر چه هر یک از شاخه‌های نظریه فمینیستی بر روی یک بعد خاص تأکید دارند اما همگی آنها بر روی یک مهم توافق نظر دارند که همانا عامل مردسالاری است. نکته اصلی تئوریهای فمینیستی این است که موقعیت تابعی زنان در بازار کار و درخانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان هستند و آن سیستم مردسالار

و پدر سالار است. آنها می گویند مرد سالاری یعنی نظامی که در آن مردان بر زنان سلطه دارند و از آنان بهره کشی می کنند نخستین و بنیادی ترین شکل سلطه و انقیاد است. با استمداد از این تئوری متغیر مرد سالاری در این پژوهش گنجانده شد و به سنجش این فرضیه می پردازیم که: -به نظر می رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک (تخصصی) بر حسب مرد سالاری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کمی با استفاده از روش پیمایش می باشد؛ اما در معنایی دیگر نیز می توان گفت این مطالعه از نوع مطالعات علی- مقایسه ای است و مقایسه بدین صورت است که عوامل اجتماعی- فرهنگی موثر در دستیابی زنان به مشاغل درجه یک و تخصصی با یکدیگر مقایسه می شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه زنان کارمند (به تعداد ۱۴۰۳ نفر) و زنان مدیر و استاد (به تعداد ۱۰۸۰ نفر) موجود در دانشگاههای جامع علمی کاربردی شهر تهران می باشد که بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران تعداد ۱۰۰ نفر از هر گروه به روش تصادفی چند مرحله ای انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند.

مهمترین ابزار اندازه گیری این تحقیق پرسشنامه بوده و که برای سنجش اعتبار اولا سعی شد گویه ها و سوالاتی که متغیرهای تحقیق را می سنجد از گویه ها و سوالات تحقیقات پیشین که زیر نظر اساتید مجرب استفاده و اجرا شده است انتخاب شود. از سوی دیگر برای پاره ای از سوالات که دسترسی به چنین گویه ها و سوالاتی امکانپذیر نبود، محقق رأسا اقدام نمود؛ سپس پرسشنامه تدوین شده به اساتید راهنما و مشاور و چند تن دیگر از متخصصان نشان داده شد و از نظرات آنها برای تصحیح پرسشنامه کمک گرفته شده و بالاخره پرسشنامه نهایی تهیه و تدوین گردید و همچنین جهت سنجش پایایی، آلفای کرونباخ برای هر یک از مقیاسهای سنجش پس از مرحله پیش آزمون ضرایب محاسبه شد که همه شاخصها ضرایب بیش از ۰/۷۰ را کسب کردند. یافته های تحقیق در دو سطح توصیفی و تبیینی با بهترین آماره ها مورد بررسی قرار گرفته اند.

یافته‌های تحقیق

در این بخش جهت جلوگیری از اطاله کلام مهمترین یافته‌های تحقیق ارایه خواهد شد.

جدول شماره (۱) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر سن

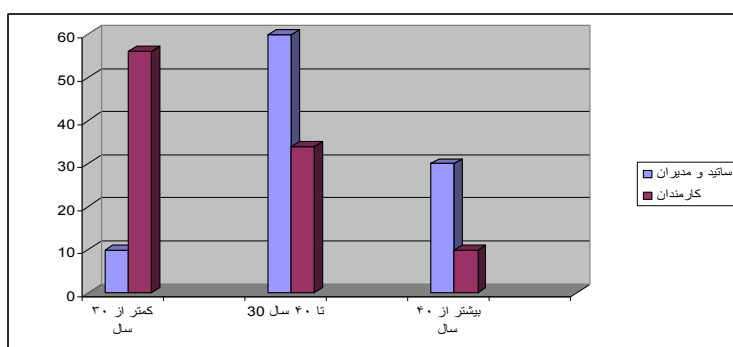
جمع	گروهها		
	کارمندان	اساتید و مدیران	
۶۶	۵۶	۱۰	کمتر از ۳۰ سال
۳۳	۵۶	۱۰	
۹۴	۳۴	۶۰	۳۰ تا ۴۰ سال
۴۷	۳۴	۶۰	بیشتر از ۴۰ سال
۴۰	۱۰	۳۰	
۲۰	۱۰	۳۰	
۲۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	

اساتید و مدیران: میانگین: ۳۵ سال انحراف معیار: ۶ سال نما: ۲

کارمندان: میانگین: ۲۹ سال انحراف معیار: ۷ سال نما: ۱

جدول فوق توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر سن را نشان می‌دهد بر همین اساس میانگین سنی اساتید و مدیران ۳۵ سال با انحراف معیار ۶ سال و سن کارمندان ۲۹ سال با انحراف معیار ۵ سال بوده است.

نمودار شماره (۱) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر سن

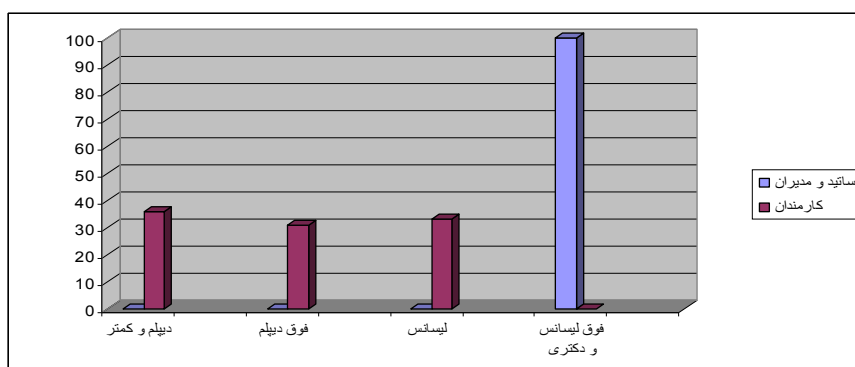


جدول شماره (۲) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر میزان تحصیلات

جمع	گروهها		
	کارمندان	اساتید و مدیران	
۳۶	۳۶	۰	دیپلم و کمتر
۱۸	۳۶	۰	
۳۱	۳۱	۰	فوق دیپلم
۱۵.۵	۳۱	۰	
۳۳	۳۳	۰	لیسانس
۱۶.۵	۳۳	۰	
۱۰۰	۰	۱۰۰	فوق لیسانس و دکتری
۵۰	۰	۱۰۰	
۲۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	

جدول فوق توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر میزان تحصیلات را نشان می دهد بر همین اساس تمامی اساتید و مدیران دارای مدرک فوق لیسانس و دکتری بودند در حالی که کارمندان دارای مدرک پایینتر بودند.

نمودار شماره (۲) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر میزان تحصیلات

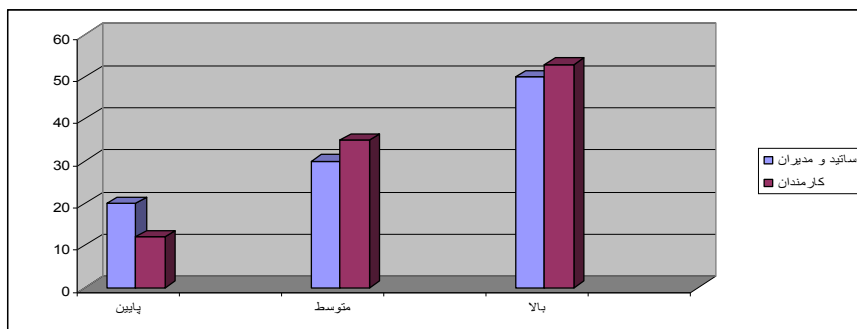


جدول شماره (۳) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر تربیت جنسیتی

جمع	گروهها		
	کارمندان	اساتید و مدیران	
۳۲	۱۲	۲۰	پایین
۱۶	۱۲	۲۰	
۶۵	۳۵	۳۰	متوسط
۳۲.۵	۳۵	۳۰	
۱۰۳	۵۳	۵۰	بالا
۵۱.۵	۵۳	۵۰	
۲۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	

جدول فوق توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر تربیت جنسیتی را نشان می‌دهد بر همین اساس ۸۰ درصد از اساتید و مدیران و ۸۸ درصد از کارمندان تربیت جنسیتشان در حد متوسط و بالا است.

نمودار شماره (۳) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر تربیت جنسیتی

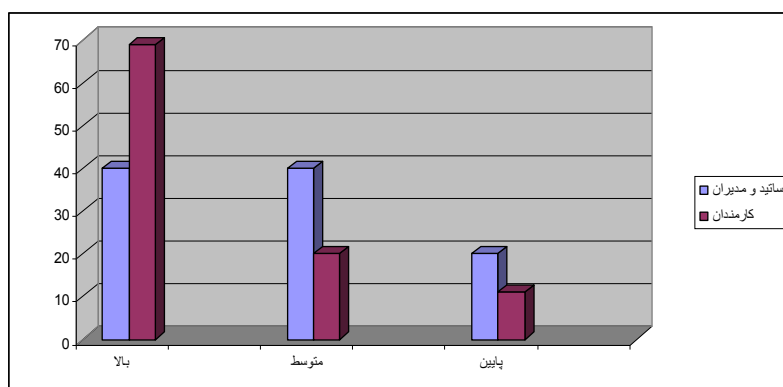


جدول شماره (۴) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر مرد سالاری

جمع	گروهها		
	کارمندان	اساتید و مدیران	
۱۰۹	۶۹	۴۰	بالا
۵۴.۵	۶۹	۴۰	
۶۰	۲۰	۴۰	متوسط
۳۰	۲۰	۴۰	
۳۱	۱۱	۲۰	پایین
۱۵.۵	۱۱	۲۰	
۲۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	

جدول فوق توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر مرد سالاری را نشان می دهد بر همین اساس ۶۰ درصد از اساتید و مدیران و ۳۱ درصد از کارمندان وضعیت پدرسالاری شان در حد متوسط و پایین است.

نمودار شماره (۴) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر مرد سالاری

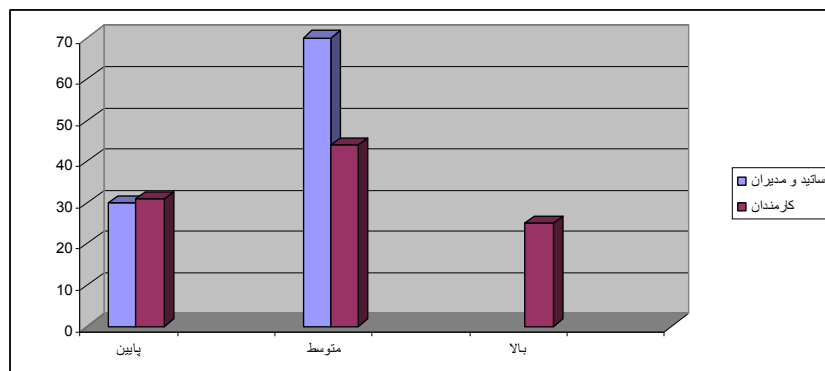


جدول شماره (۵) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر مسولیت خانوادگی

جمع	گروهها		
	کارمندان	اساتید و مدیران	
۶۱	۳۱	۳۰	پایین
۳۰.۵	۳۱	۳۰	
۱۱۴	۴۴	۷۰	متوسط
۵۷	۴۴	۷۰	
۲۵	۲۵		بالا
۱۲.۵	۲۵		
۲۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	

جدول فوق توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر مسولیت خانوادگی را نشان می‌دهد بر همین اساس ۷۰ درصد از اساتید و مدیران دارای مسولیت خانوادگی در حد متوسط و حدود ۷۰ درصد از کارمندان دارای مسولیت خانوادگی در حد متوسط و بالا هستند.

نمودار شماره (۵) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر مسولیت خانوادگی

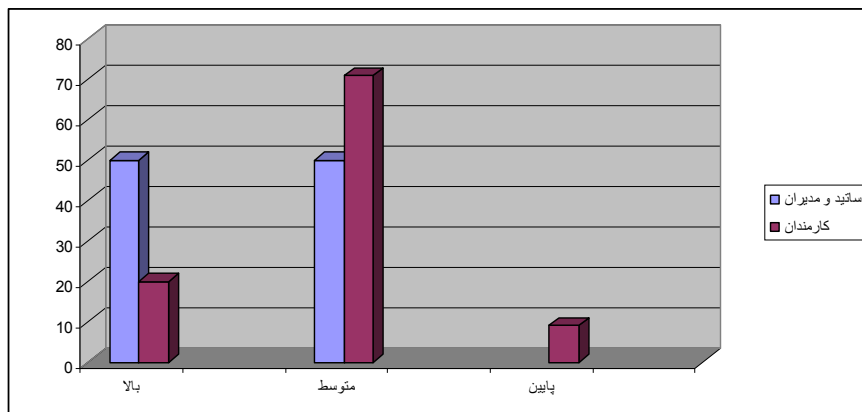


جدول شماره (۶) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر ثبات شغلی

جمع	گروهها		
	کارمندان	اساتید و مدیران	
۷۰	۲۰	۵۰	بالا
۳۵	۲۰	۵۰	
۱۲۱	۷۱	۵۰	متوسط
۶۰.۵	۷۱	۵۰	
۹	۹		پایین
۴.۵	۹		
۲۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	

جدول فوق توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر ثبات شغلی را نشان می دهد بر همین اساس ۵۰ درصد از اساتید و مدیران دارای ثبات شغلی در حد بالا بودند در حالی که این میزان برای کارمندان ۲۰ درصد است.

نمودار شماره (۶) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر ثبات شغلی

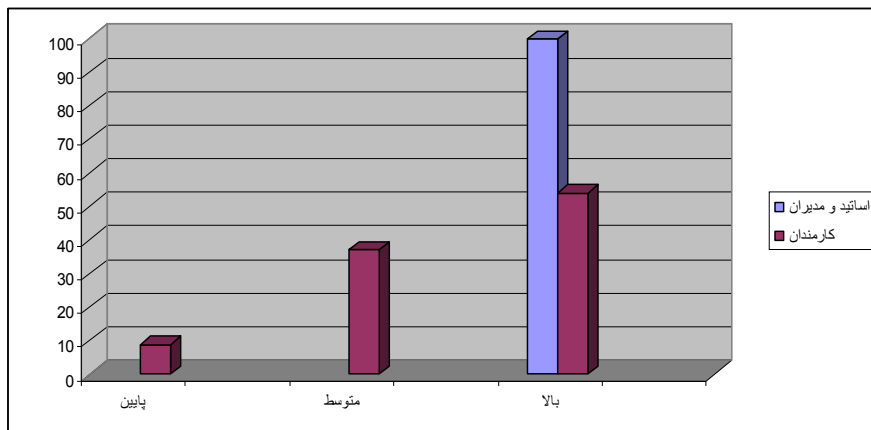


جدول شماره (۷) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر میزان آموزش و تخصص

جمع	گروهها		
	کارمندان	اساتید و مدیران	
۹	۹		پایین
۴.۵	۹		
۳۷	۳۷		متوسط
۱۸.۵	۳۷		
۱۵۴	۵۴	۱۰۰	بالا
۷۷	۵۴	۱۰۰	
۲۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	

جدول فوق توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر میزان آموزش و تخصص را نشان می‌دهد بر همین اساس ۱۰۰ درصد از اساتید و مدیران و تنها بیش از ۵۰ درصد از کارمندان دارای میزان آموزش و تخصص در حد بالا هستند.

نمودار شماره (۷) توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر متغیر میزان آموزش و تخصص



فرضیه شماره یک: به نظر می‌رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک (تخصصی) بر حسب مسئولیتهای خانوادگی وجود دارد.

جدول شماره (۸) نتایج آزمون مقایسه ای T، تفاوت میان دو گروه بر حسب مسئولیتهای خانوادگی

سطح معنی داری	ضریب آزادی	مقدار آماره	میانگین	تعداد	
**۰.۰۰۷	۲	-۲.۸	۱.۷	۱۰۰	گروه اساتید و مدیران
			۱.۹	۱۰۰	گروه کارمندان

جهت بررسی تفاوت میان دو گروه بر حسب مسئولیتهای خانوادگی، از آزمون T استفاده کردیم که نتایج آن آزمون، تفاوت معناداری را میان این دو گروه نامبرده با ۹۹ درصد اطمینان نشان داد؛ عبارت دیگر فرضیه ما در اینجا مورد پذیرش قرار می گیرد و میانگین پایینتر گروه اساتید و مدیران نیز نشان می دهد که در این گروه مسئولیتهای خانوادگی کمتر می باشد. بر همین اساس می توان نتیجه گرفت که این متغیر اثر معکوس در دستیابی زنان به مشاغل تخصصی و درجه یک دارد. همچنین این نتیجه در راستای یافته های تحقیقات گذشته بوده و با آنها نیز مطابقت دارد. **فرضیه شماره دوم:** به نظر می رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک (تخصصی) بر حسب سطح آموزش و تخصص وجود دارد.

جدول شماره (۹) نتایج آزمون مقایسه ای T، تفاوت میان دو گروه بر حسب سطح آموزش و تخصص

سطح معنی داری	ضریب آزادی	مقدار آماره	میانگین	تعداد	
**۰.۰۰۰	۲	۸.۳	۳.۱	۱۰۰	گروه اساتید و مدیران
			۲.۲	۱۰۰	گروه کارمندان

جهت بررسی تفاوت میان دو گروه بر حسب سطح آموزش و تخصص، از آزمون T استفاده کردیم که نتایج آن آزمون، تفاوت معناداری را میان این دو گروه نامبرده با ۹۹ درصد اطمینان نشان داد؛ عبارت دیگر فرضیه ما در اینجا مورد پذیرش قرار می گیرد و میانگین بالاتر گروه اساتید و مدیران نیز نشان می دهد که در این گروه دارای سطح آموزش و تخصص بالاتر می باشد. بر همین اساس می توان نتیجه گرفت که این متغیر عاملی در دستیابی زنان به مشاغل تخصصی و

درجه یک می‌باشد. همچنین این نتیجه در راستای یافته‌های تحقیقات گذشته بوده و با آنها نیز مطابقت دارد.

فرضیه شماره سوم: به نظر می‌رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک (تخصصی) بر حسب سطح تحصیلات وجود دارد.

جدول شماره (۱۰) نتایج آزمون مقایسه ای T، تفاوت میان دو گروه بر حسب سطح تحصیلات

تعداد	میانگین	مقدار آماره	ضریب آزادی	سطح معنی داری
۱۰۰	۴	۵.۳	۱۹۸	***.۰۰۰
۱۰۰	۱.۹			

جهت بررسی تفاوت میان دو گروه بر حسب سطح تحصیلات، از آزمون T استفاده کردیم که نتایج آن آزمون، تفاوت معناداری را میان این دو گروه نامبرده با ۹۹ درصد اطمینان نشان داد؛ عبارت دیگر فرضیه ما در اینجا مورد پذیرش قرار می‌گیرد و میانگین بالا گروه اساتید و مدیران نیز نشان می‌دهد که در این گروه دارای سطح تحصیلات بالاتری می‌باشد. بر همین اساس می‌توان نتیجه گرفت که این متغیر عاملی در دستیابی زنان به مشاغل تخصصی و درجه یک می‌باشد. همچنین این نتیجه در راستای یافته‌های تحقیقات گذشته بوده و با آنها نیز مطابقت دارد.

فرضیه شماره چهارم: به نظر می‌رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک (تخصصی) بر حسب ثبات شغلی وجود دارد.

جدول شماره (۱۱) نتایج آزمون مقایسه ای T، تفاوت میان دو گروه بر حسب ثبات شغلی

تعداد	میانگین	مقدار آماره	ضریب آزادی	سطح معنی داری
۱۰۰	۱.۸	-۵.۳	۱۹۸	***.۰۰۰
۱۰۰	۱.۴			

جهت بررسی تفاوت میان دو گروه بر حسب ثبات شغلی، از آزمون T استفاده کردیم که نتایج آن آزمون، تفاوت معناداری را میان این دو گروه نامبرده با ۹۹ درصد اطمینان نشان داد؛ بعبارت دیگر فرضیه ما در اینجا مورد پذیرش قرار می گیرد و میانگین پایینتر گروه اساتید و مدیران نیز نشان می دهد که در این گروه ثبات شغلی بیشتر می باشد. بر همین اساس می توان نتیجه گرفت که این متغیر اثر معکوس در دستیابی زنان به مشاغل تخصصی و درجه یک دارد. همچنین این نتیجه در راستای یافته های تحقیقات گذشته بوده و با آنها نیز مطابقت دارد.

فرضیه شماره پنجم: به نظر می رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک (تخصصی) بر حسب تربیت جنسیتی وجود دارد.

جدول شماره (۱۲) نتایج آزمون مقایسه ای T، تفاوت میان دو گروه بر حسب تربیت جنسیتی

تعداد	میانگین	مقدار آماره	ضریب آزادی	سطح معنی داری
۱۰۰	۲.۳	-۱.۳	۲	۰.۲۱۶
۱۰۰	۲.۴			

جهت بررسی تفاوت میان دو گروه بر حسب تربیت جنسیتی، از آزمون T استفاده کردیم که نتایج آن آزمون، تفاوت معناداری را میان این دو گروه نامبرده نشان نداد؛ بعبارت دیگر فرضیه ما در اینجا مورد پذیرش قرار نمی گیرد.

فرضیه شماره ششم: به نظر می رسد تفاوت معناداری میان دو گروه زنان در اشتغال شان در مشاغل درجه یک (تخصصی) بر حسب مرد سالاری وجود دارد.

جدول شماره ۱۳: نتایج آزمون مقایسه ای T، تفاوت میان دو گروه بر حسب مرد سالاری

تعداد	میانگین	مقدار آماره	ضریب آزادی	سطح معنی داری
۱۰۰	۱.۳	۳.۷	۱۹۸	**۰.۰۰۲
۱۰۰	۱.۹			

جهت بررسی تفاوت میان دو گروه بر حسب مرد سالاری، از آزمون T استفاده کردیم که نتایج آن آزمون، تفاوت معناداری را میان این دو گروه نامبرده با ۹۹ درصد اطمینان نشان داد؛ بعبارت دیگر فرضیه ما در اینجا مورد پذیرش قرار می‌گیرد و میانگین پایتیر گروه اساتید و مدیران نیز نشان می‌دهد که در این گروه مرد سالاری کمتر می‌باشد. بر همین اساس می‌توان نتیجه گرفت که این متغیر اثر معکوس در دستیابی زنان به مشاغل تخصصی و درجه یک می‌باشد. همچنین این نتیجه در راستای یافته‌های تحقیقات گذشته بوده و با آنها نیز مطابقت دارد.

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به یافته‌های تحقیق که تمامی متغیرها شامل مسئولیتهای خانوادگی، سطح آموزش و تخصص، ثبات شغلی، مرد سالاری، سطح تحصیلات بجز متغیر تربیت جنسیتی در دستیابی زنان به مشاغل تخصصی و درجه یک موثر بوده‌اند و تطابق آن با یافته‌های تحقیقات گذشته می‌توان نتیجه گرفت که هر چه میزان و سطح متغیرهایی چون سطح آموزش و تخصص، ثبات شغلی و سطح تحصیلات بیشتر و بالاتر باشد امکان دستیابی زنان به مشاغل تخصصی و درجه یک بیشتر است (بطوریکه نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق هم نشان داد که اساتید و مدیران به میزان بیشتری از این متغیرها بهره‌مند بودند) همچنین هر چه میزان و سطح متغیرهایی چون مرد سالاری و مسئولیتهای خانوادگی کمتر و پایتیر باشد امکان دستیابی زنان به مشاغل تخصصی و درجه یک بیشتر است (بطوریکه نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق هم نشان داد که اساتید و مدیران به میزان کمتری از این متغیرها بهره‌مند بودند در حالی که کارمندان سطح بالاتری را). بر همین اساس پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱- همانطور که پیش از این نیز اشاره شد بسیاری از مشکلات زنان از عامل مهم مرد سالاری و پدر سالاری ریشه می‌گیرد، مثلاً از همان دوران کودکی خانواده با تبعیض قائل شدن بین فرزندان دختر و پسر به کلیشه‌های جنسیتی دامن می‌زند، بدین معنا که همواره حس استقلال، خودباوری، اعتماد به نفس و اتکاء به خود را در دختران از بین می‌برند و آنها را موجوداتی ضعیف که برای ادامه حیات بایستی وابسته به یک مرد باشند تعریف می‌نمایند، در حالیکه پسران از روزهای آغازین تولد به داشتن روحیه اعتماد به نفس، اتکا به خود و به اصطلاح مردانگی تشویق می‌شوند؛ این نوع تربیت و برخورد والدین، بعدها توسط مدرسه، دوستان و همسالان، رسانه‌های گروهی و

در یک کلام کل اجتماع ادامه می یابد و بدین طریق بر کلیه شئون زندگی این افراد از جمله اعتماد، انسجام و مشارکت آنها اثر خواهد داشت؛ لذا در این راستا به نظر می رسد بایستی به نقش بسیار موثر ارزشها و هنجارهایی که از طرف مدرسه و رسانه های گروهی بخصوص تلویزیون ارائه می شود توجه داشت. عبارت دیگر تبعیض و نابرابری جنسیتی، از نهاد خانواده آغاز شده و از طریق ارائه تصاویر کلیشه ای تلویزیون و آموزش موجود در مدارس تقویت می شود. لذا برای کمرنگ تر نمودن این مقوله همکاری دسته جمعی نهادهای خانواده، آموزش و رسانه های گروهی لازم و ضروری به نظر می رسد تا از این طریق به سوی ایجاد جامعه ای توأم با برابری جنسیتی گام برداشت.

۲- همچنین در نهایت امر ذکر این نکته نیز لازم به نظر می رسد که: در راستای به چالش کشیدن عامل مرد سالاری و پدر سالاری، نقش نهادهای بیرون از خانواده بسیار مهم و پر رنگ است. علاوه بر اقدامات مؤثر فرهنگی که با تلاش رسانه های گروهی به خصوص تلویزیون، نهاد آموزش و سایر نهادها و ارگانها میسر است؛ نمی توان از نقش قانون در جامعه غافل شد. لذا اصلاحات آن دسته از مواد قانونی که در جهت ترویج فرهنگ مرد سالاری در جامعه عمل می نماید لازم و ضروریست.

۳- ایجاد امکانات و تسهیل امور جهت کمک به آموزشهای ضمن خدمت و کلاسهای آموزشی بیرون از موسسات و سازمانها جهت ارتقای توانمندی و تخصصهای زنان برای کمک به ورود آنها به عرصه مدیریت و مشاغل تخصصی.

۴- رفع اعمال و رفتارهای تبعیض آمیز جنسیتی در خانواده ها می تواند نقش بسیار مهمی را در کاهش و بهبود مسوولیتهای خانوادگی و تربیت جنسیتی زنان در بزرگسالی داشته باشد. با توجه به ساختاری بودن این موضوع پیشنهاد می شود از طریق آموزشهای رسمی و غیر رسمی کم کم فرهنگ عامه را در مورد اهمیت و نقش بیشتر فرزندان پسر در خانواده ها تغییر داد.

۵- کمک همه جانبه دولت به ارگانها و نهادهایی که مستقیماً با امر پژوهش سر و کار دارند و حمایت دولت از طرح هایی که بتوان با کمک آنها میزان مشارکت و ورود زنان را به عرصه مدیریت و مشاغل تخصصی ارتقا بخشید نیز توصیه ای است که محقق به مسئولین امر ارائه می دهد.

منابع

- آبوت، پاملا؛ والاس، کلا، (۱۳۸۰) "جامعه‌شناسی زنان"، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران، نشر نی.
- احمدی، حبیب، (۱۳۸۵) "نظر مدیران زن شهر شیراز درباره توانمندی مدیریتی زنان" مقاله چاپ شده در فصلنامه پژوهش زنان شماره ۱۵ پاییز ۱۳۸۵.
- اعزازی، شهلا (۱۳۸۰)، "جامعه‌شناسی خانواده"، تهران، نشر روشنگران و مطالعات زنان.
- اعزازی، شهلا (۱۳۸۳)، "نظریه‌های خانواده"، تهران، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی (پلی کپی)
- توسلی، غلامعباس، (۱۳۷۵) **جامعه‌شناسی کار و شغل**، انتشارات سمت، تهران،
- جاراللهی، عذرا (۱۳۷۱)، تاریخچه اشتغال زنان، فصلنامه علوم اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی علامه طباطبایی شماره ۷ و ۸
- جزینی، نسرین (۱۳۸۰)، بررسی موانع و مشکلات موجود در اشتغال زنان در بخشهای دولتی، به سفارش مرکز امور مشارکت زنان.
- رابرتسون، یان (۱۳۷۴)، **درآمدی بر جامعه**، ترجمه حسین بهروان، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۶)، **زن و توسعه**، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- سفیری، خدیجه (۱۳۷۷)، **جامعه‌شناسی اشتغال زنان، مدرسه فرهنگی انتشاراتی تبیان تهران.**
- سفیری، خدیجه و احمد جعفر نژاد (۱۳۸۲)، بررسی عوامل درون سازمانی بر ارزیابی از وضعیت شغلی زنان در بخش غیر دولتی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات زنان، دانشگاه الزهراء، پژوهشکده زنان، سال اول، شماره ۱، بهار ۱۳۸۲
- شادی طلب، ژاله، (۱۳۸۱)، "توسعه و چالشهای زنان ایران"، تهران: نشر قطره.
- فیلحی، نعمت، بررسی نقش زنان در فرایند توسعه، و پیش‌بینی بازار کار زنان تا پایان برنامه سوم توسعه، مجموعه مقالات زنان توسعه و تعدد نقش‌ها، نشر برگ زیتون، تهران، ۱۳۸۰.
- گرت، استفانی، (۱۳۸۲)، "جامعه‌شناسی جنسیت"، ترجمه کتابیون بقایی، تهران: نشر دیگر.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۳)، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.
- مرکز اطلاعات سازمان ملل سال ۱۹۹۷ کنفرانس جهانی سند پکن صفحات ۲ تا ۴
- نوری، سپیده، زنان در عرصه مدیریت، مجموعه مقالات زنان توسعه و تعدد نقش‌ها، نشر برگ زیتون، تهران، ۱۳۸۰.
- هام، مگی، (۱۳۸۲). "فرهنگ نظریه‌های فمینیستی"، ترجمه نوشین احمدی خراسانی و فرخ قره داغی، تهران، نشر توسعه.
- کار، مهرانگیز (۱۳۸۴)، "زنان در بازار کار ایران"، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- کاستلز، مانوئل (۱۳۸۰)، **عصر اطلاعات، قدرت هویت**، ترجمه حسن چاووشیان، تهران، نشر نو.
- Oakley, A. (1972) *SEX GENDER AND SOCIETY*. London: Maurice temple smith.
- Hartman, H. (1978) *the unhappy marriage of Marxism and feminism: toward a more progressive union, capital and class* 8: 1-3
- Carlen, pat (1985) *criminal woman*, Cambridge polity press.

Cheney –lind, m&B Bloom (1997). “feminist criminology: thinking about women and crime” . Vancouver B.C, collective press ,pp 45-55.

Frazer, Nancy(2001), justice interrupts, rout ledge: New York, London.

Smart, Carol(2003), Women, Crime and Criminology, London, Rout Ledge and Keganpaul.

Carlen,pat(2002) criminal woman, Cambridge polity press.