

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

رشته: مدیریت دولتی

گرایش: مدیریت مالی

عنوان:

بررسی موانع پیشرفت مدیران زن در نقشهای مدیریتی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

استاد راهنما:

دکتر نرجس شکری

استاد مشاور:

دکتر منوچهر جفره

پژوهشگر:

هنگامه شهنسوازی

بهار ۱۳۹۰



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Central Tehran Branch
Faculty of Management

Thesis Submitted In Partial Fulfillment of The Requirements for the Degree of Master of
Arts In public Management as an On Financial management

Subject:

**A survey on the promotion obstacles for female managers in managing
rolls at Islamic Azad University**

Advisor:

Narjes Shokri PHD

Reader:

Manochehr jofreh PHD

By:

Hengameh shahsavari

من لم یسکر المخلوق لم یسکر الخالق

چگونه می توان از زحمات کسانی که در راه کسب علم یارایم بوده‌اند با چند سطر تشکر نمود، چند سطری که شاید هیچ وقت آنرا نخوانند و نبینند. علیهذا به رسم ادب از زحمات خانم دکتر شکری به خاطر راهنماییهای بی دریغشان کمال تشکر و امتنان را دارم. همچنین جا دارد از این میان از جناب آقایان دکتر جفره که در این پژوهش مرا کمک نمودند خالصانه تشکر کنم.

تقدیم پدرم و مادرم کہ موجب آراش و آسائشند.

فهرست مطالب

فصل اول: طرح تحقیق.....	۱۰
مقدمه.....	۳
بیان مسأله:.....	۳
اهمیت تحقیق و انگیزه انتخاب آن:.....	۴
اهداف تحقیق:.....	۵
چارچوب نظري:.....	۶
مدل تحقیق:.....	۷
فرضیه های تحقیق.....	۷
تعاریف عملیاتی متغیرها :.....	۸
جامعه آماری مورد مطالعه:.....	۱۱
روش تحقیق (اعم از میدانی، پیمایش، کتابخانه ای و...).....	۱۱
ابزار گردآوری داده ها (پرسشنامه، مشاهده، مصاحبه و...).....	۱۱
فصل دوم: ادبیات تحقیق.....	۲۲
مقدمه.....	۱۴
بخش اول : تئوریهای نقش های مدیریتی.....	۱۷
۱-۱-۲- تئوریهای نابرابری شغلی.....	۱۷
۱-۱-۱-۲- تئوریهای نئوکلاسیک.....	۱۷
۱-۱-۲-۲- تئوریهای تجزیه شدن بازار کار یا جداسازی بازار کار.....	۱۷
۱-۱-۳-۲- تئوریهای جنسیت.....	۱۷
بخش دوم : عوامل پیشرفت و ارتقاء شغلی.....	۲۰
۱-۲-۲- تفاوت بین زنان و مردان.....	۲۰
۲-۲-۲- مشارکت زنان در توسعه.....	۲۱
۲-۲-۳- سهم زنان از مشاغل مدیریتی.....	۲۳
۲-۲-۴- عوامل فردی(عوامل جسمانی- فیزیکی).....	۲۴
۲-۲-۵- ابعاد و ویژگیهای جنسیتی زنان.....	۲۷
بخش سوم : موانع ارتقاء زنان در جامعه و سازمان.....	۲۹
۲-۳-۵- عوامل فرهنگی : فرهنگ مردسالاری.....	۳۵
۲-۳-۶- نوع نگرش فرهنگی واجتماعی جامعه.....	۳۶
۲-۳-۷- عوامل مذهبی.....	۳۸

۳۸	الف) نظر اندیشمندان اسلامی.....
۴۱	ب- نظر قرآن
۴۳	۸-۳-۲- جایگاه متزلزل مدیریت زنان
۴۴	بخش چهارم : پیشینه تحقیق
۴۴	۱-۴-۲- تاریخچه اشتغال زنان
۴۶	۲-۴-۲- عوامل خانوادگی
۴۸	۳-۴-۲- مطالعات درباره مدیریت زنان
۵۰	بخش پنجم: پیشینه تحقیق:
۵۰	۱-۴-۲- تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۵۴	۲-۴-۲- تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۶۹	<u>فصل سوم: روش شناسی تحقیق</u>
۶۱	۳-۱- مقدمه
۶۱	۳-۲- روش تحقیق(نوع پژوهش)
۶۱	۳-۳- جامعه آماری
۶۲	۳-۴- ابزار جمع آوری داده های تحقیق
۶۳	۳-۵- معرفی پرسشنامه
۶۴	۳-۶- روایی
۶۵	۳-۷- پایایی
۶۶	۳-۸- روش تجزیه و تحلیل داده ها
۷۷	<u>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها</u>
۶۹	۴-۱- مقدمه
۶۹	۴-۲- مشخصات و مقادیر داده ها
۷۰	۴-۳- آمار توصیفی
۷۴	۴-۴- تحلیل داده ها
۷۴	۴-۵- تحلیل ماهیت و ویژگی های متغیرهای تحقیق
۷۴	۴-۶- آزمون و تحلیل های مرتبط با فرضیه های پژوهش
۹۳	<u>فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات</u>
۸۵	۵-۲- نتایج آزمون فرضیه ها
۸۷	۶-۷- سایر یافته های تحقیق
۸۸	۵-۳- محدودیت های تحقیق

۸۸	 ۵-۴- پیشنهادها
۹۱	 ۵-۶- پیشنهاد به محققان برای تحقیقات آینده
۹۲	 نمونه پرسشنامه
۹۴	 منابع فارسی

چکیده

این پایان نامه با توجه به تئوری های مطرح در زمینه موانع ارتقا زنان در نقشهای مدیریتی عوامل محیطی و فردی که شامل عوامل فرهنگی، مذهبی، سوابق تاریخی، اجتماعی، روابط بین فردی، شخصیتی، دانش و آگاهی می شود را مورد بررسی قرار داده است و برای جامعه مورد بررسی نیز کارکنان با مدرک کارشناسی و بالاتر ستاد شماره یک و دو و دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی انتخاب شده اند. بعد از جمع آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده ها مشخص شد که بین ارتقا زنان و عوامل فردی، محیطی، مذهبی، سوابق تاریخی، اجتماعی، فرهنگی و شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد اما بین روابط فردی و دانش و آگاهی زنان و پیشرفت آنان رابطه معناداری وجود ندارد.

فصل اول

طرح تحقیق

وجود شوراهای مشورتی، گروه های مطالعاتی مدیریت تنوع و شبکه های گروه های اقلیت در داخل سازمانها، امری طبیعی است. هنگامیکه شوراها و شبکه های گروه های اقلیت به اعضا خود فشار وارد کنند تا تنوع های خود را برای يك شکل شدن با سایر کارکنان سازمان مخفی کنند، تنوع های موجود را در کانون توجه خود قرار داده، در جهت از بین بردن تعصب ها و تفکر قالبی که باعث کاهش بهره وری سازمان می شود، تلاش می کنند.

گوناگونی نیروی کار در سازمان به معنای وجود تفاوتیهای مانند سن، جنسیت، خصوصیات قومی، وضعیت جسمانی و نژاد کارکنان سازمان می باشد. بهترین مساله در رویارویی با این تفاوتها استفاده از این تنوع در جهت تامین منافع سازمان است. ورود گسترده زنان به بازار کار باعث ایجاد مسایل جدیدی شده است که يك مساله مهم ان ارتقا زنان به سطوح مدیریتی است.

بیان مسأله:

در سالهای اخیر تحول چشم گیری در راستای بهره گیری از توان منابع انسانی زن صورت گرفته است. با وجود اینکه جهان بسوی استفاده بهینه از نیروی انسانی است ولی همچنان زن بعنوان جنس دوم مطرح می گردد. قبل اینکه توانایی، هوشمندی و کارایی او مدنظر قرار گیرد جنسیت اوست که توانایی اش را تحت پوشش قرار می دهد. تبعیض شغلی در جهان بشدت مطرح است بطوریکه تحقیقات گوناگونی پیرامون موانع رشد زنان صورت گرفته است. در خصوص رتبه های عالی شغلی وضع اشتغال زنان (ضعیف تر) است، بطوریکه در صد اشتغال در چنین مرتبه هایی بشدت پایین است و تفاوت فاحش بین مشاغل مدیریتی زنان و مردان وجود دارد. آنتاتودور با گرد آوری یافته های تحقیقات جامعه شناسان در خصوص مشاغل زنان چنین نتیجه ای را بیان می دارد که، زنان در مراحل مختلف جامعه پذیری با نابسامانی نقشهای 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 نقشها مواجه می کند. زیرا ارزشهای 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. نقشهای زنانه و مردانه و تعریف متفاوت از این نقشها، بر نگرش زنان نسبت به خود، نیاز پیشرفت و عدم اطمینان نسبت به آینده تأثیر گذار است. آنچه حائز اهمیت است. اینکه فرآیند انتخاب شغل برای زن و مرد یکسان نیست. زنان در مورد اینکه در چه جایگاهی باشند خود تصمیم نمی گیرند. بنابراین هنجارهای جهانی مربوط به توانایی فکری و علمی، کمتر در انتخاب شغل آنها در مقایسه با مردان مؤثر می باشد. امروز در محافل مدیریتی و مراکز علمی جهانی روی ویژگیهای مدیر به عنوان یک انسان تأکید فراوان می شود. هرگز در این تأکید زن و مرد جدا نمی شوند. مطالعات نشان می دهد که ماهیت و ویژگیهای انسانی هیچ ارتباطی با جنسیت ندارد. درک ماهیت انسان بر پایه سازندگی اجتماعی بودن، فعالیتهای فکری، فیزیکی هرگز با جدا کردن زن و مرد در مشاغل مدیریت و رهبری به جایی نرسیده است (شادی طلب، ۹۴، ۱۳۷۷)

محقق در صدد پاسخگویی به این پرسشهاست که :

- ۱- آیا عوامل محیطی نسبت به عوامل فردی نقش بازدارنده تری در ارتقاء زنان سطوح مدیریتی دارد؟
- ۲- در بین عوامل محیطی ، کدام عامل نقش باز دارنده تری در ارتقاء زنان در سطوح مدیریت دارد؟
- ۳- در بین عوامل فردی کدام عامل نقش بازدارنده تری در ارتقاء زنان در سطوح مدیریت دارد؟

اهمیت تحقیق و انگیزه انتخاب آن:

دوره ای که زنان را به علت سلطه مردان از امتیازات شهروندی محروم می کردند، یعنی زنان را بعنوان شهروند جزء جمعیت بحساب نمی آوردند. امتیازات ویژه مردان بود و تنها مرد سالاری اهمیت داشت زنان شخصیت و فردیت شان تزلزل و گاهی زندگی و جان شان حتی بی ارزش بود. در دوره قبل از آن عصر بربریت زن بطور مطلق فاقد شخصیت بود. حق حیات نداشت زنده بگور می شود و یا در نقش برده و کنیز بفروش می رسید تا اینکه، ادیان الهی پا به عرصه گذاشته و با تدوین قوانین الهی ، آلام و درد زنان تسلی بخشیده شد. با تحول روز افزون زندگی و رشد و شکوفایی تکنولوژی نیاز به زن در محافل اجتماعی بیشتر بچشم می خورد و نیاز به استفاده از نیروی انسانی بیشتر اهمیت پیدا می کند. بدین سبب زنان برای احراز مشاغل گوناگون آموزش دیدند و پله های ترقی را روز بروز پشت سر گذاشتند اما همچنان موانعی بر سر راه آنها وجود دارد که از مانع برابری آنها در تصدی مشاغل عالی در مقابل مردان می باشد. تبعیض آشکاری در موقعیت زنان و مردان دیده می شود. از جمله، بی حرمتی نسبت به زنان در بعضی جوامع، کم بودن پستهای عالی رتبه، بی توجهی به آموزش زنان در جوامع گوناگون اعم از توسعه یافته یا در حال توسعه بچشم می خورد.

تحقیقات بیشتر پیرامون وضعیت زنان می تواند در دگرگونی فرهنگ قومی و اجتماعی نادرست تاثیر گذار و زنان را به عرصه اجتماع آورد تا بیشتر از علم و توانایی آنان در جهت توسعه ملی استفاده شود و تأثیر مسئولیت دوگانه در احراز مشاغل مدیریتی سنجیده شود. بدین ترتیب با سازماندهی و نهادینه کردن فرهنگ مدیریت زنان برآستی نیمی از جمعیت کشور را به عرصه کار و خدمات اجتماعی کشانده و موره بهره برداری قرار خواهند گرفت. (بیان ، ۳۸، ۱۳۸۴)

جهان در دهه اخیر نظاره گر توجه محافل بین المللی به امور زنان و تصویب قوانینی بوده است تا ضمن پایان دادن به تبعیضات گوناگون علیه زنان، امکان مشارکت آنان را در زمینه های مختلف اجتماعی فراهم آورد، صلح، توسعه و برابری سه شعار اصلی زنان جهان در کنگره "نایروبی" بوده است و در استراتژیهای اتخاذ شده "نایروبی" ، پیگیری قاطعانه جامعه بین المللی برای برقراری (نظم نوین اقتصاد بین الملل) به صراحت بیان شده است. اما همانگونه که در اسناد اجلاس کمیسیون مقام زن که در سال ۱۹۹۵ در نیویورک برگزار گردیده، آمده است ، اهداف پیش بینی شده در استراتژی اتخاذ شده برای پیشرفت بانوان محقق نگشته است و علیرغم کوششهای دولتها، سازمانهای غیر دولتی و زنان و مردان، موانع بیشماري در ارتباط با اختیار دادن به زنان

وجود دارد. مقایسه آمار فعالیتهای شغلی آموزشی و مدیریتی بین زنان و مردان حاکی از نابرابری شدید بین آنان است (شادی طلب، ۱۳۷۷، ۹۱)

زنان از دیدگاه تاریخی همواره در پستهای از سازمان قرار گرفته اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری انجام دهند و پستهای در سطوح پایین احراز کنند. بیشتر آنان در پستهای ستادی و بعنوان دستیار مدیران صفی انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسئولیت مدیران صفی را بعهده داشته اند. از اینرو نتوانسته اند در سازمانها قدرت چندانی کسب نمایند. بنابراین در تصمیم گیریهای سازمانی نیز دخالت و نفوذ چندانی ندارند (شفوتیز و اوت، ۱۳۷۹، ۶۸). امروزه کسب مشاغل چالشی در سازمانها اهمیت فراوانی در پیشرفت کاری و بهبود سطح انگیزه کاری افراد سازمان دارد. ولی در دنیای پیشرفته صنعتی چه بسیار زنانی که سقف مرموزی که علییت ندارد ولی بصورت نامرئی برای ارتقاء زنان به مشاغل مدیریتی وجود دارد و مانع بالارفتن آنان است را شکسته اند از جمله می توان به این نامها اشاره نمود:

- "هیلاری کلینتون" کاندیدای ریاست جمهوری
- "نانسی پلوسی" رئیس مجلس نمایندگان آمریکا
- "کوندولیزا رایس" وزیر خارجه آمریکا
- "آنگلا مرکر" صدراعظم آلمان
- "مارگارت بکت" وزیر امور خارجه انگلستان
- "آلن جانسون" ریاست جمهور لیبریا
- "چاندریکا کو ماراتونگا" ریاست جمهوری سریلانکا
- "گلوریا آروی" رئیس جمهور فیلیپین

حال با وجود چنین زنانی در چنین مشاغل حساس آیا جای آن نیست که در کشورهای عقب مانده در حال توسعه به دنبال رفع موانع ارتقاء زنان به مشاغل بالایی مدیریتی باشیم؟

اهداف تحقیق:

- ۱- شناسایی موانع ارتقای زنان در سطوح مدیریتی.
- ۲- بررسی میزان تأثیر عوامل فردی و محیطی در عدم ارتقای زنان در سطوح مدیریت.
- ۳- مقایسه عوامل فردی و محیطی از نظر میزان بازدارندگی در ارتقای زنان در سطوح مدیریت.
- ۴- مقایسه عوامل فرهنگی، اجتماعی، مذهبی و سوابق تاریخی از نظر میزان بازدارندگی در ارتقای زنان در سطوح مدیریت.
- ۵- مقایسه عوامل شخصیتی، روابط بین فردی، دانش و آگاهی از نظر میزان بازدارندگی در ارتقای زنان در سطوح مدیریت.

چارچوب نظري:

تئوريهاي نابرابري شغلي

امروزه نابرابري شغلي بر اساس جنسيت در تمام جوامع مشاهده مي شود و اين نابرابري موجب شده كه زنان در بازار كار با مشكلات زيادي روبرو باشند. در ارتباط با اين مسئله نظرات مختلفي از سوي اقتصاددانان، روانشناسان و جامعه شناسان ارائه شده است كه به ترتيب به آرائه آنها مي پردازيم. اقتصاددانان از سه تئوري زير بهره گرفته اند:

تئوريهاي نئوكلاسيك

بر اساس اين تئوريها، تفاوتهاي جنسيتي موجب مي شود در آمد حاصل از كار زنان كمتر از مردان باشد. متغيرهائي نظير مسئوليتهاي خانوادگي، نيروي جسمي، آموزش عمومي، آموزش فني، ساعات كار و غيبت از كار بهره وري را تحت تاثير قرار مي دهد. بر طبق اين تئوريها چون زنان از آموزش كمتر بهره مند مي شوند به همين دليل در ميزان بهره وري كار آنها تاثير گذاشته و در نتيجه در آمد حاصل از كار آنها كمتر از مردان است (قطب، ۱۳۵۴، ۱۲۴).

تئوريهاي تجزيه شدن بازار كار يا جداسازي بازار كار

يكي از معروفترين تئوريهاي تجزيه شدن بازار كار، تئوري بازار كار دو گانه است. بر اساس اين تئوري، بين دو نوع از مشاغل تمايز قائل مي شوند. مشاغل بخش اول كه از لحاظ پرداخت مزد بيشتر و فرصتهاي بيشتر وضع نسبتا خوبي دارند. در اين مشاغل چون ثبات كار براي كارفرما مهم است، مردان در اين بخش فعاليت مي كنند. مشاغل بخش دوم كه با مزد كم و تامين كمتر و با محدوديت امكان پيشرفت روبرو هستند و چون جابجايي در كار بيشتر است و اين وضعيت در زنان بيشتر مشاهده مي شود، احتمال جذب آنها در اين بخش مي باشد (قائم مقام، ۱۳۷۵، ۳۸).

تئوريهاي جنسيت

بر اساس اين تئوري اختصاص كار خانگي (بويژه مراقبت از كودك) با زنان است. هم در كشورهاي صنعتي متكي به بازار و هم در جوامع صنعتي ديگر كه متكي به بازار نيستند، حتي هنگامي كه زنان در خارج از خانه كار مي كنند، باز هم كار خانگي بويژه، مراقبت از كودك به آنها اختصاص دارد. در جوامع در حال توسعه، كار خانگي و مراقبت از كودك عموماً در قلمرو مسئوليت زنان قرار دارد. تئوريهاي جنسيت همچنين تأكيد مي كنند كه گرايش به مشاغل زنانه براي اين است كه انعكاسي از نقش خانگي زنان مي باشد. (نظير آموزگاري، پرستاري، نظافت و پذيرايي) و درست همانطور كه در بيشتر جوامع كار خانگي زنان كم ارزش تر شده است، اين مشاغل و مهارتها نيز كم ارزش مي باشد.

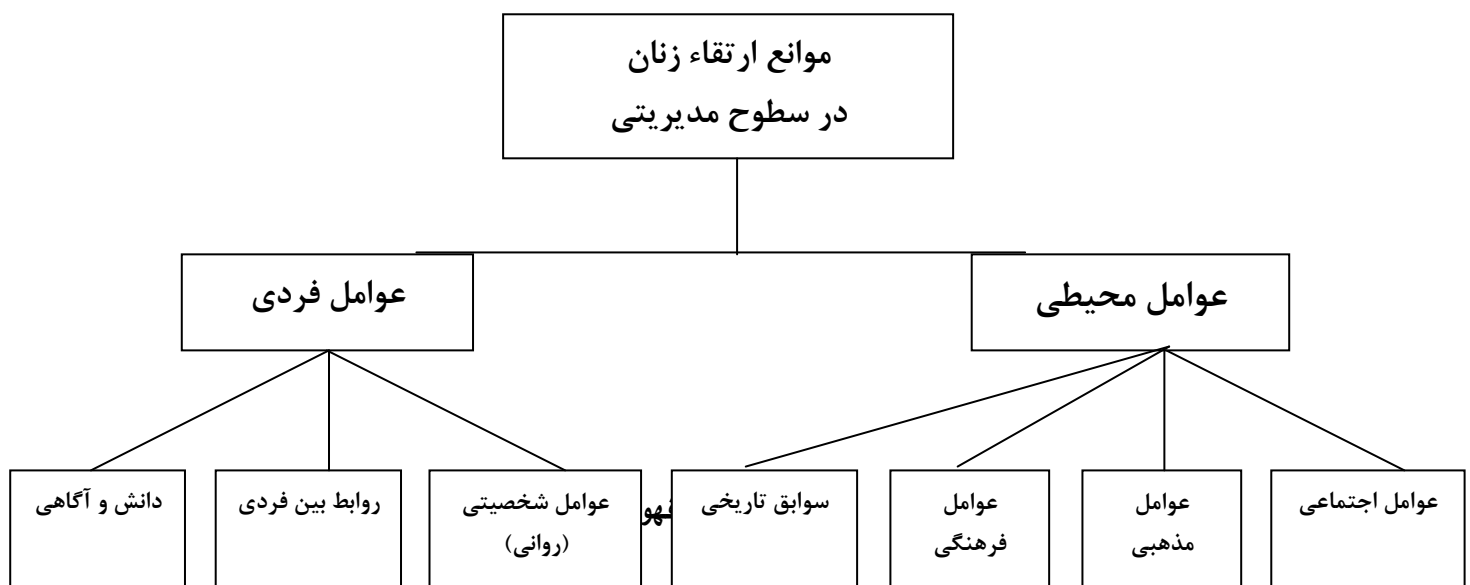
"لويد و نيمي" تعصب در رسوم اجتماعي را مسئول تبعيض مستقيم در بازار كار و نيز تبعيضي غير مستقيمي كه در فرايندهاي سوسياليزه شدن آموزش و پرورش روي مي دهد مي دانند و معتقد

هستند که عقب ماندگی زنان فقط بخاطر عوامل اقتصادی نیست و متغیرهای غیر اقتصادی نیز در این امر مؤثرند (قطب، ۱۳۵۴، ۱۱۳)

روانشناسان معمولاً دو عامل را موجب پیدایش تفاوت‌های فردی می‌دانند، توارث و محیط. و هر دو عامل را لازم و ملزوم یکدیگر می‌دانند و اگر قرار باشد به اهمیت نسبی آنها اشاره کنند، این کار را در موارد مختلف به صورتهای متفاوت بیان خواهند کرد. مثلاً در مورد هوش کفه ترازو را به طرف توارث و در مورد خلق و خوی به طرف محیط سنگین تر خواهد کرد (گنجی، ۱۳۷۹، ۵۹)

مدل تحقیق:

مدل تحقیق حاضر برگرفته از تئوری‌های مطرح شده فوق می‌باشد که در قالب زیر مطرح می‌گردد:



فرضیه‌های تحقیق

(بیان روابط بین متغیرهای مورد مطالعه):

- فرضیات تحقیق بر اساس تئوری‌ها و مدل تحقیق شکل گرفته‌اند و به صورت زیر می‌باشند:
- ۱- فرضیات اصلی تحقیق بین عوامل محیطی و ارتقاء زنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
 - ۲- بین عوامل فردی و ارتقاء زنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیات فرعی تحقیق

- ۱- بین عوامل اجتماعی و ارتقاء زنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین عوامل مذهبی و ارتقاء زنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین عوامل فرهنگی و ارتقاء زنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴- بین سوابق تاریخی و ارتقاء زنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۵- بین عوامل شخصیتی و ارتقاء زنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- ۶- بین روابط بین فردی و ارتقاء زنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۷- بین میزان دانش و آگاهی و ارتقاء زنان رابطه معنی داری وجود دارد.

تعاریف عملیاتی متغیرها :

عوامل فردی (عوامل جسمانی- فیزیکی)

تمایز میان جنس و جنسیت تمایزی اساسی است ؛ زیرا بسیاری از تفاوت‌های اساسی مردان و زنان دارای منشأ زیست شناختی نیستند. در حالیکه جنس به تفاوت‌های فیزیکی اشاره می‌کند، جنسیت به تفاوت‌های روانشناختی ، اجتماعی و فرهنگی بین زنان و مردان مربوط می‌شود. هر چند که بعضی معتقدند تفاوت‌های رفتار میان زن و مرد بطور ژنتیکی تعیین می‌شود. اما هیچ مدرک قاطعی برای اثبات این موضوع وجود ندارد. بعبارتی اجتماعی شدن جنسی که به محض تولد کودک آغاز می‌شود. در طی سال‌های بعد با تأثیرات فرهنگی دیگر تقویت و تحکیم می‌شود. جامعه‌شناسان جنسیت را به عنوان یکی از ژرفترین نمونه‌های قشر بندی می‌دانند و اعتراف می‌کنند که هیچ جامعه‌ای وجود ندارد که در آن مردان در بعضی جنبه‌های زندگی اجتماعی ، ثروت ، منزلت و نفوذ بیشتری از زنان نداشته باشند. در عمل شاهدیم که نوعاً اختلاف بیولوژیکی زنان و مردان منجر به قشر بندی جنسیتی در سطوح گسترده‌ای می‌شود و این امر استثناء بردار نیست. در نتیجه می‌بینیم که برابری زنان و مردان در جوامع امروزی بیشتر جنبه حقوقی بخود می‌گیرد تا جنبه واقعی - جامعه‌شناسان بر مبنای این دیدگاه زن را اسیر چهار ساختار تولید، تولید مثل ، جنسیت و پرورش اجتماعی کودک می‌دانند و رهایی زنان را از وضع فعلی تنها در صورتی محقق می‌دانند که هر چهار ساختاری که زن در آنها ادغام شده دگرگون شود. یک دیدگاه معتقد است که زنان بواسطه نقشی که بعنوان مادر و مراقبت کننده طفل دارند ، اساساً در فعالیتهای خانگی جذب می‌شوند و همان چیزی می‌شوند که "سیمون دوبوار" از آن به عنوان جنس دوم یاد می‌کند، زیرا از فعالیتهای عمومی تری که مردان می‌توانند و آزادند به آنها بپردازند کنار گذاشته می‌شوند و در نهایت "انی" دیدگاه زن را اسیر سخت بیولوژیکی خود می‌داند و او را اسیر جسم و نهایتاً جنسیت خود می‌داند و معتقد است که محدودیتهای فیزیکی زن ، زاینده‌گی و مادری او با انجام فعالیتهای اساسی اجتماعی تباین دارد یعنی دیدگاه باید "زن بود و مادر" یا با درهم شکستن قیود ، انسانی فعال در کلیه عرصه‌ها بود. اما در مقابل دیدگاهی وجود دارد که نخست زن را حاکم بر سرنوشت خود می‌داند و بر این باور است که زن ، ضمن زن بودن ، مادر بودن و مولد بودن می‌تواند مراحل تکامل را طی کند. "دورکهایم" با دیدی جامعه‌شناسانه در مقایسه زن و مرد می‌گوید: «مرد تقریباً به طور کامل محصول جامعه است حال آنکه زن به میزان بیشتر محصول طبیعت است . سلیقه‌ها و آرزوها و خلق و خوی مرد تا حد زیادی منشأ جمعی دارد در حالیکه در مورد زن اینها به گونه‌ای مستقیم‌تر تحت تأثیر ارگانیسم‌وی هستند. بنابراین نیازهای مرد کاملاً متفاوت با نیازهای زن است . بعبارت دیگر زنان و مردان هویت ، سلیقه و تمایلات متفاوتی دارند، زیرا زنان کمتر از مردان اجتماعی شده‌اند و بیشتر از مردان به طبیعت نزدیک هستند. (کدیور ۱۶۷، ۱۳۷۵)

"فروید" تحول هویت جنسی را از دوتا پنج سالگی میداند. طی این سالها پسران و دختران با والدین همجنس خود برای جلب توجه والدین جنس مخالف رقابت کرده و هر دو تا حدودی به واسطه

همانندسازی با جنس موافق یعنی دختر با مادر و پسر با پدر این تعارضات را برطرف می سازند .
 بهر حال کیفیت تحول هویت جنسی در زنان و مردان یکسان نیست. پس از فروید شماری از نظریه پردازان از تفاوت در تحول هویت جنسی جنس مذکر و مونث برای تبیین رفتار متفاوت پسران و دختران استفاده کرده اند . "نانسی چودرو" معتقد است که گرایش دختر در سازش با مادر ، بیانگر این حقیقت است که آنان بر خلاف مردان بیش از هر گونه رقابت و یا فعالیت‌های اجتماعی به برقراری روابط عاطفی و ابراز احساسات تمایل دارند. ظاهراً دختران نوجوان در مقایسه با پسران بیشتر برای عقاید همسالان ارزش قائل هستند و از تصویر ذهنی بدن خود آگاه‌ترند.
 از سوی دیگر دختران نیاز به زندگی در میان خانواده و دوستان را دارند و تائید آنها را به پیشرفت فردیشان ترجیح می‌دهند. آنها به لحاظ عاطفی به والدین و پس از ازدواج به همسر خود وابسته بوده و توقع حمایت و احترام متقابل از سوی آنها را دارند. همانندسازی با مادر در تحول هویت زنانه دختر نقش مهمی را ایفا می کند .

عوامل خانوادگی

سیر تحول جوامع به اعتراف تاریخ از مادر سالاری به سمت پدر سالاری بوده است. (نادری، ۱۳۷۷، ۱۱۵)

موقعیت زن در طول تاریخ در طی سه دوره قابل بررسی است :

۱- بربریت

۲- تمدن بابل

۳- معاصر

الف- دوره اول: این دوره که دوره وحشیگری است، زن را فاقد شخصیت می دانستند او بعنوان یک شیء قابل تملک بود.

ب- دوره دوم: در دوره بعد تا حدودی وضع زنان به سبب آمدن ادیان توحیدی متحول گردید. که می توان تمدن "بابل" "مصر" و "ایران" را به این دوره مربوط دانست.

پ- دوره معاصر : امروزه همه کشورها عضو سازمان ملل متحد با امضاء اعلامیه جهانی حقوق بشر بر تساوی دوجنس زن و مرد بطور شفاهی صحت گذاشته اند. (مجتبوی دلویی، ۱۳۷۵، ۴۸)

در ماده اولیه این اعلامیه آمده تمام افراد بشر آزاد بدنیا می آیند و از حیث حقوق با هم برابرند و هیچ تمایزی از نظر نژاد و جنس و رنگ و زبان و مذهب و عقیده سیاسی یا عقیده دیگر ندارد و یابد از تمام حقوق و کلیه آزادی‌هایی که در اعلامیه جهانی ذکر شده بهرمنند شوند.

در کتاب‌های تاریخی آمده : با برتری‌هایی که زن در مسائل اقتصادی ، خانوادگی و پرورشی و اجتماعی و سیاسی بدست آورد ، دوره ای از زندگی بشر آغاز شد به نام عصر مادر سالاری ، این دوره دوره ای است که زن و مرد از طبیعت بطور یکسان بهره می برند. در این دوره واحد خانواده به طایفه مادر تعلق داشت. شوهر وارد خانواده زن می شد و در صورت ناتوانی زن می توانست او را طرد کند. پس از دوره ای تساوی قدرت عصر، مردم سالاری آغاز شد. (کدیور، ۱۳۷۵، ۱۹۸)

اختلاف بین زن و مرد امروز ها چندان قابل مشاهده نبود و این اختلاف بیشتر به لحاظ شرایط زندگی و محیط پیدا شد و از حیث عمق و نظری بودن چندان قابل توجه نیست . مرد به زن به مثابه

بک موجود نیرومند که ساعتهای درازی کارهای دشواری انجام میدهد می نگریست که هنگام ضرورت در راه فرزندان و عشیره خود تا حد مرگ می جنگیده است.

درمورد پایان دوره زن سالاری باید گفت : هنگامیکه صنعت و زارعت پیشرفت کرد و موجب بدست آمدن عایدی بیشتر گردید جنس قویتر به تدریج استیلای خود را بر آن وسعت داد حق مادری در مقابل حق پدری سرتسلیم فرود آورد و خانواده پدر شاهی که بزرگترین مرد خانواده ریاست آنرا بر عهده داشت در اجتماع به منزله واحد اقتصادی و سیاسی و قانونی و اخلاقی شناخته شد.

آزادی زن بموجب قانون ۱۸۸۲ بدست آمد که بموجب آن زنان اروپایی توانستند پولی را که بدست می آورند برای خود نگاه دارند . که این قانون توسط کارخانه داران مجلس عوام برای کشاندن زنان به کارخانه ها وضع نمودند. ویل دورانت علت این امر را دستمزد پایین و ارزان زنان می داند. (دورانت، ۱۱۸، ۱۳۶۵، ۱۲۰)

"روزنبرگ" در سال ۱۹۹۲ در زمینه اشتغال زنان تحقیقی انجام داده و به این نتیجه رسیده که طی قرن بیستم تا دهه های اخیر زنان بعنوان نیروی کار ذخیره مدنظر بودند و در شرایط بحرانی مانند جنگ از نیروی کار آنها بهره گرفته می شد. "آلیس هامیلتون" می گوید : مردان در زمینه هایی به زنان اجازه عرض اندام می دهند که خوشایند خودشان باشد و مشاغل مهم تجاری سیاسی را برای خود نگه می دارند. در سال ۱۹۰۰ کل نیروی کار زنان ۲۱/۲ درصد بود که ۴۰ درصد آنرا زنان ازدواج کرده بالای ۱۴ سال تشکیل می دادند. بر پایه مدارک موجود ، در ادوار گذشته زن صاحب قدرت بوده و توانائی او در عرصه وسیع اندیشه ، عواطف ، الهیات ، اقتصاد و هنر اثر گذار بوده است. قدیمی ترین اثر هنری که از ایران بدست آمده پیکرکهای زنانه است و اگر بپذیریم که هنرمند سخنگوی روح زمان خود است، وجود این پیکرکها مبین محوریت نقش زنان در جهان بینی انسان باستان ایرانی است. برتر بودن وضعیت زنان موردتأیید کسانی است که در این زمینه تحقیق کرده اند. و نشان میدهد که زن در جامعه ایرانی گذشته وضع ممتازی داشته . استعداد ، قدرت و هوش زن در انجام کارهای مفید و مهرورزی و عطوفت او را صاحب نفوذ و اعتبار کرد و برتر از مرد قرار داد. در ایران بطور خاص تا پایان عهد قاجار از زن و حقوق و آزادی و او به کنایه صحبتی نیست. گرچه در دو مقطع جنبش تنباکو و مشروطیت حضور فعال دارد. اما این جرعه ای زودگذر است. و زمینه ساز پیامدی مثبت در ورود آنان به تحولات می باشد. در عصر پهلوی هر چند شعار آزادی زنان محور قرار گرفت اما در عمل زن در حاشیه قرار داشت. در این دوران حضور کیفی زنان محترم نبود بلکه حضور کمی او مورد توجه بوده است و زن در اجتماع از نقش های کلیدی بی بهره است. با چنین پیشینه ای زنان طی انقلاب اسلامی به صحنه آمدند و به عبارتی این حضور فعال در تحولات ۱۳ ماهه انقلاب را باید اعتراض زن ایرانی و مسلمان به اندیشه نفی زن به عنوان انسان شیء و گونگی و مبنا قرار دادن جنس زن دانست. (کدیور، ۱۱۱، ۱۳۷۵-۱۲۲)

عوامل فرهنگی :

بر مبنای تحقیقات بعمل آمده در جوامعی که برابری بیشتری وجود دارد و در تقسیم نقشهای جنسها انعطاف بیشتری به چشم می خورد والگوی خانوادگی اصولاً انعطاف پذیری بیشتری نشان می دهد. نهاد خانواده بعنوان اصلی ترین هسته حیاتی و واحد فعالیت زیستی در ایران از آغاز ظهور

ایرانیان در تاریخ، صورتی منسجم و مقدس داشته است. از ویژگی‌های خانواده بعد از ورود آریائیها به ایران اقتدار مسلم مرد در فیصله امور خانوادگی است. (شعبانی، ۱۰۲، ۱۳۶۹) خانواده به عنوان اولین واحد اجتماعی مبتنی بر روابط متعادل و عادلانه بین زن و مرد نبوده و عمدتاً زمینه اصلی پدر سالاری در خانواده مبتنی بر برداشتی است که زن را حقیر، کوتاه بین، احساساتی، بی وفا و نادان و... می داند.

و در نتیجه این برتر دیدن مرد و حقیر دیدن زن، مرد در راس خانواده قرار می گیرد. در مقایسه سریع و تطبیقی اشعار و امثال و حکم فارسی می توان دریافت که درحالیکه مردان به خوش قولی، پایان نگری، داشتن فضل و هنر، معنی پرست بودن، امید به آینده، صداقت و خوش عهدي، نگهداری اسرار، سخنوری، تمسک به عمل و به حرف و... شهره اندزنان به جهل، نقص عهد، ناقص عقلي، نازک دلي، سست رایي، خوردن و خفتن، مکاری، بدفهمی، ناتوانی در رایزنی شباهت با مار و اژدها، بد اختري، افشاي اسرار، بی صلاحیتی برای مشورت، بی ظرفیتی برای تغییر و... توصیف شده اند.

به این ترتیب اساس اقتدار گرایی در فرهنگ ایرانی را میتوان در روابط خانوادگی میان زن و مرد جستجو کرد. تاریخ ایران مملو از کشمکشها بر سر قدرت بوده است (کدیور، ۱۴، ۱۳۷۵-۱۹). برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز در زمینه ادبیات و پیشینه تحقیق از مطالعه کتابخانه و اطلاعات ثانوی استفاده شده است. برای این منظور از مطالعه فیزیکی کتابها، نشریه ها، پایان نامه ها و تحقیقات و کتابخانه دیجیتالی استفاده شده است.

جامعه آماری مورد مطالعه:

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان با مدرک کارشناسی و بالاتر شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی در دانشکده مدیریت و ستاد مرکزی تشکیل می دهند.

روش تحقیق (اعم از میدانی، پیمایش، کتابخانه ای و...)

توصیفی-پیمایشی است زیرا پژوهشگر بدون دخالت و دستکاری متغیرهای وضع موجود زنان را در سطوح مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی ترسیم و به هیچ وجه در این مورد به علت و معلول نپرداخته است. در ضمن این تحقیق از نوع کاربردی است زیرا در یک نوع از دانشگاههای کشور به مطالعه پرداخته و معضلات زنان در آنجا را بررسی می نماید.

ابزار گردآوری داده ها (پرسشنامه، مشاهده، مصاحبه و...)

به طور معمول، چهار ابزار عمده برای جمع آوری داده ها وجود دارد. داده هایی که در تحقیق به کار برده می شوند ممکن است اولیه یا ثانوی باشد. داده های ثانوی از منابع دیگر به صورت داده های موجود در اسناد تحقیقات گذشته، آمارهای رسمی، آمارهای غیر رسمی و مدارك و اسناد

سازماني بدست مي آيد. داده هاي اوليه را محقق به صورت دست اول و بيشتر از طريق مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه بدست مي آورد. (خاكي، ۱۳۸۲: ۲۳۹)

با توجه به ماهيت تحقيق كه پيمائشي است، اطلاعات آماري تحقيق را داده هاي اوليه تشكيل مي دهد كه براي گردآوري آن از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه تحقيق اطلاعات لازم را در زمينه عوامل محيطي شامل چهار عامل:

(۱) فرهنگي

(۲) اجتماعي

(۳) مذهبي

(۴) سابقه تاريخي

و عوامل فردي شامل سه عامل:

(۱) ويژگي هاي شخصيتي و فردي

(۲) روابط بين فردي

(۳) دانش و آگاهي

گردآوري مي نمايد.