

نقش عوامل فردی و سازمانی بر میزان موفقیت شغلی بانوان شاغل در صنعت شهرستان اردبیل و اولویت‌بندی واحدهای سازمانی با مدل TOPSIS

رضا بیگزاده ننه کران^۱، اکبر ولیزاده اوغانی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، واحد سراب، دانشگاه آزاد اسلامی، سراب، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت و حسابداری، واحد سراب، دانشگاه آزاد اسلامی، سراب، ایران

نویسنده مسئول :

اکبر ولیزاده اوغانی

مجله علمی پژوهش در مدیریت و مطالعات اجتماعی (سال پنجم)
شماره ۱۵ / بهار ۱۳۹۸ / ص ۳۱-۴۰

چکیده

تحقیق حاضر شرایط و وضعیت بانوان شاغل در صنعت شهرستان اردبیل را ضمن شناسایی عوامل فردی و عوامل سازمانی مؤثر بر موفقیت شغلی آنان مورد بررسی قرار داده و با استفاده از روش TOPSIS به اولویت‌بندی واحدهای سازمانی بانوان بر اساس عوامل فردی و سازمانی پرداخته است. نوع تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و با روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است. عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی زنان را عواملی همچون، تحصیلات دانشگاهی، مهارت‌های ارتباطی، قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی و خودباوری و عوامل پیش برنده سازمانی را مواردی همچون، مسیر ارتقای شغلی، حقوق و مزایا، فرصت‌های آموزشی و یادگیری، دسترسی به تسهیلات و امکانات رفاهی و نیز عوامل بازدارنده سازمانی را مواردی چون، فرهنگ سازمانی، نوع جامعه‌پذیری و قوانین و مقررات دست و پاگیر تشکیل داده‌اند. جامعه تحقیق بانوان شاغل در صنایع استان اردبیل بوده که تعداد ۱۴۰ نفر نمونه به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب و با ابزار پرسشنامه و دستیابی به ضریب آلفای ۰/۸۷ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که تمامی عوامل فردی و سازمانی موجب ترغیب و موفقیت شغلی زنان شاغل بوده و هیچکدام عوامل مذکور به عنوان عامل بازدارنده محسوب نمی‌گردند. همچنین به لحاظ شاخص‌های عوامل فردی، ترتیب اولویت‌بندی واحدهای بانوان شاغل عبارتند از: واحد اداری، حسابداری، تدارکات، مالی و فروش بوده، این در حالیست که با در نظر گرفتن شاخص‌های عوامل سازمانی ترتیب اولویت‌بندی عبارتند از: واحد تدارکات، حسابداری، مالی، فروش و اداری می‌باشند.

واژگان کلیدی: سرمایه انسانی، ساختار سازمانی، موفقیت شغلی، حس تعلق، نابرابری شغلی، توسعه شغلی، غنی‌سازی شغلی

مقدمه

در این تحقیق دست به جستاری گذرا در موضوع زنان میزنیم تا در فضای میهن اسلامی بویژه در حوزه اشتغال، مدیریت و سیاست‌های اجرایی کلان در میان انبوه سخنانی که عمدتاً در قالب آرزوهای احساس برانگیز و بعضاً در قواره برنامه‌های معقول مطرح می‌شود سهم زنان معلوم گردد. سهمی که گاه «ناشناخته» می‌ماند و یا از روی غفلت «نامتوازن» مطرح می‌شود. خاصه آنکه امروز ما در برابر یک رسالت عظیم جهانی قرار داریم. در این زمان ما چه بخواهیم و چه نخواهیم، مورد توجه و تمایل مردم آزاده و معنویت جوی جهان هستیم که در گوشه و کنار دنیا، ایران اسلامی را «آرمانکده» خود می‌دانند و پیگیر این دلواپسی بزرگ هستند که سرنوشت آرمان‌های مشترک در جهان امروز چه می‌شود؟ لذا شناخت درست اسلام و آموزه‌های اسلامی و پیاده‌سازی و اجرای آن ضمن این که ما را در آن رسالت جهانی موفق می‌دارد، شاهد حاکمیت احکام الهی را در کام شهروندانش می‌چشاند و آنان را یک به یک مبلغ پیام عدالت خواهانه انقلاب می‌سازد که همین موضوع، رسالت ما را یک رسالت «تاریخی- جهانی» نموده است. رسالتی که در آن نقش بی بدیل زنان انکار ناپذیر است. به همین دلیل پرواضح است همچنانکه در اصل پذیرش و پرورش پیام انقلاب اسلامی، زنان به عنوان نخستین آحاد ایمان آورندگان نقش بی‌بدیلی را داشتند، در عرصه جهانی نیز اگر بخواهد خیری در دنیا اتفاق بیافتد و ماندگار و فراگیر شود باز باید ماجرا از زنان آغاز شود که هم قابلیت پذیرش بهتر را دارند و هم قدرت پرورش بیشتر را. به جهت همه ضرورت‌ها و قابلیت‌های برشمرده، لازم است موقعیت زنان در استراتژیهای ملی معلوم گردد تا توانها و تکلیفها، حق‌ها و حدها بدرستی شناخته و دنبال شوند. از سویی ضمن اذعان به اینکه انباشت مطالبات زنان، یا نتیجه دور افتادگی از قوانین مترقی اسلام است و یا ناشی از اجرای نادرست قوانین، امیدواریم که بعد از این، حرف‌های ابری شکل و متغیر در موضوع زنان پایان پذیرد، تا کمتر شاهد سرگردانی زنان در رسیدن به قله موفقیت‌ها باشیم و ببینیم که با یک نگاه واقع گرایانه، مسئولان درد آشنا در رفع موانع جدی‌ای که بر سر راه تعالی زنان وجود دارد سخت کوشی می‌کنند.

۲. بیان مسئله تحقیق

به منظور حفظ توان رقابت در این فرصت‌های زودگذر، سازمان‌ها بایستی از تمامی ذخایر نیروی متخصص خویش استفاده کنند. امروزه اکثریت کارفرمایان و مدیران عالی رتبه مسئولیت دارند که مطمئن شوند که از لحاظ اقتصادی، فردی، اجتماعی، اخلاقی و قانونی هیچ مانعی برای پیشرفت زنان متخصص در شرکت هایشان وجود ندارد. مارگارت مید در سال ۱۹۳۵ نوشت: «اگر ما خواهان فرهنگ غنی‌تری هستیم، بایستی که توانائی‌های بالقوه تمام گستره‌های انسانی را بشناسیم». زنان، یک ارتش ذخیره آماده به خدمت بیکار را تشکیل می‌دهند که در دوران رونق اقتصادی می‌توان آنها را بکار گرفت و در موقع بحران و کسادی مرخص کرد (وود و شرمن^۱، ۱۹۹۰). با توجه به این مطلب مهم که: "بالاترین هدف هر دولتی، تحقق توسعه پایدار است و مردم مهمترین منبع توسعه و زنان نیمی از نیروی بالقوه توسعه دهنده جوامع امروزی"، به عبارتی بهتر، از آنجائیکه زنان نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند و از طرفی عامل اصلی توسعه منابع انسانی می‌باشند و با الهام از نظریات حضرت امام خمینی (ره) و نگرش ایشان به جایگاه زن در توسعه نظام جمهوری اسلامی که منبعث از مفروضات اساسی جهان بینی، ارزشها و باورهای اسلامی ایشان می‌باشد، از برخی از فرازهای زیر قابل استنتاج است:

۱- در نظام اسلامی حقوق زن و مرد یکسان است، حق تحصیل، حق مالکیت، حق رأی دادن و رأی گرفتن، در تمامی جهاتی که مرد حق دارد، زن هم حق دارد؛ ۲- زن مظهر تحقق آمال بشر است؛ ۳- از دامن زن، مرد به معراج می‌رود؛ ۴- قرآن کریم انسان‌ساز است و زن نیز انسان‌ساز؛ ۵- سعادت و شقاوت کشورها بسته به وجود زن است؛ ۶- اگر زنهای انسان‌ساز از ملت‌ها گرفته شوند، آنها به شکست و انحطاط محکوم خواهند شد. با توجه به موارد فوق، تحقیق حاضر به شناسایی و بررسی عوامل مؤثر (اعم از مثبت و منفی) در موفقیت هر چه بیشتر زنان شاغل در صنعت شهرستان اردبیل در عرصه‌های گوناگون اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌پردازد.

¹ Wood & Sherman

۳. ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

جدول ۱. خلاصه‌ای از پیشینه تحقیقات انجام گرفته در داخل و خارج کشور		
محققین / سال	عنوان تحقیق	خلاصه نتایج و یافته‌ها
اشتری، بهناز، (۱۳۸۳)	تحول قانون‌گذاری درباره زن در ایران (از انقلاب مشروطه تا انقلاب اسلامی)	بخطرات برخی برداشتهای تنگ نظرانه نسبت به حقوق زنان و نیز ماندگاری نهادها و اندیشه‌های پدر سالارانه، جز در مواردی بخصوص، وضعیت حقوقی زنان دگرگونی چندانی بخود ندید.
انصارزاده، سعید، (۱۳۸۳)	مقایسه کارآیی مدیران زن در سطوح مختلف مدیریت در صنعت و خدمات	نتایج نشان می‌دهد که مدیران زن کارایی بهتری نسبت به مردان دارند.
ترابی پلت کله، صدیقه، (۱۳۸۳)	سهم زنان در ارائه خدمات مدیریت آب در ایران	نتایج این جستجو نشان داده است که عواملی نظیر برون گرایی و انگیزه پیشرفت در زنان از درصد پائینی (نزدیک به متوسط) برخوردار است.
تکمیل همایون، ناصر، (۱۳۸۳)	تحولات تحصیلی زنان و اثرات اجتماعی آنان	این امر در سه دهه اخیر به ویژه پس از انقلاب اسلامی در سطوح و در سراسر کشور شتاب بی‌نظیری یافته است و بی‌تردید در سالهای آینده و به لحاظ اجتماعی-اقتصادی-فرهنگی شرایط ویژه‌ای را فراهم خواهد آورد که در پیوند با مدرنیسم و رواج تکنولوژی جدید و خواسته‌های نوین جامعه، کشور را در موقعیتهای تصمیم‌گیریهای جدید قرار خواهد داد.
مهرانگیز کار، (۱۳۸۰)	انقلاب اسلامی و تحولات دیدگاهی	واقعیه مهمی که در زیست اجتماعی زنان ایران اتفاق افتاده و با انقلاب ایران پیوند خورده است، این است که حضور زنان در جامعه مشروع شناخته شده و در نتیجه مطالبه مصادیق حضور یعنی سایر حقوق متعلقه، به تبع این مشروعیت با مانع دینی مواجه نیست.

۴. روش تحقیق

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی می‌باشد که ویژگی تحلیلی دارد، چون در پی شناسایی عوامل فردی و سازمانی (پیش برنده و بازدارنده) مؤثر بر موفقیت شغلی زنان شاغل در صنایع شهرستان اردبیل می‌باشد. ضمناً تحقیق حاضر از نظر ماهیت و اهداف کاربردی است. برای برآورد اندازه یک نمونه دقیق، هیچ رقم معینی و یا درصد ثابتی از افراد جامعه وجود ندارد، این امر به جامعه مورد نظر و اطلاعاتی که باید جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شود بستگی دارد. (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۸). در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شده است، به طوری که از میان حدود ۳۰۰ نفر، ۱۴۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شده‌اند که در روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به هر یک از افراد جامعه شانس مساوی داده می‌شود، لذا برای محاسبه حجم نمونه از روش محاسبه ریاضی و از فرمول کوکران استفاده شده است:

$$n = \frac{N(z)^2 pq}{(N-1)d^2 + (Z)^2 pq}$$

در نهایت کل تعداد نمونه در سطح اطمینان ۹۵٪ $Z = 1.96$ برابر خواهد بود با $n=119$ که به تعداد ۱۳۰ پرسشنامه قابل اتکا جمع‌آوری گردیده و مورد استفاده قرار گرفته است. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو شیوه مختلف استفاده شده است که به شرح زیر توضیحات مختصری داده می‌شود: ۱. منابع اطلاعات نوشتاری شامل کتاب‌ها و مقالات فارسی و لاتین تهیه شده، چکیده پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکترای موجود و در دسترس و مهمتر از همه از طریق جستجو در شبکه جهانی اینترنت و کتابخانه‌های دیجیتال. ۲. پرسشنامه جهت سنجش نظرات و دیدگاه‌های پرسش‌شوندگان.

در این تحقیق به منظور تحلیل و آزمون فرضیه‌ها، از آزمون دو جمله‌ای^۲ و آزمون رتبه‌ای فریدمن^۳ و برای اولویت‌بندی واحدهای بانوان شاغل با تکنیک TOPSIS استفاده شده است. مدل تاپسیس یکی از بهترین مدل‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه است و از آن، استفاده زیادی می‌شود، در این روش m گزینه به وسیله n شاخص، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. اساس این تکنیک، بر این مفهوم استوار است که گزینه انتخابی، باید کمترین فاصله را با راه حل ایده آل مثبت (بهترین حالت ممکن) و بیشترین فاصله را با راه حل ایده آل منفی (بدترین حالت ممکن) داشته باشد. فرض بر اینست که مطلوبیت هر شاخص، به طور یکنواخت افزایشی یا کاهششی است (مومنی منصور، ۱۳۹۳).

۵. متغیرهای تحقیق و نحوه اندازه‌گیری آنها

متغیرهای مستقل: متغیرهای مستقل این تحقیق را می‌توان به دو گروه عمده عوامل فردی و عوامل سازمانی تقسیم‌بندی نمود:

الف- عوامل فردی در چهار گروه بشرح زیر دسته بندی گردیده است: تحصیلات دانشگاهی، مهارت‌های ارتباطی، قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی و خودباوری.

ب- عوامل سازمانی عواملی هستند که می‌توانند پیش برنده یا بازدارنده باشند:

ب-۱) عوامل پیش برنده سازمانی مجموعه عواملی هستند که در جهت موفقیت شغلی افراد اثر گذار می‌باشند که عبارتند از: مسیر ارتقای شغلی افراد، حقوق و مزایا، دسترسی به فرصت‌های آموزشی و یادگیری و دسترسی به تسهیلات و امکانات رفاهی.

ب-۲) عوامل بازدارنده سازمانی مجموعه عواملی هستند که تحت تاثیر ساختار و جو سازمانی حاکم باعث عدم موفقیت شغلی افراد می‌گردند، این عوامل عبارتند از: فرهنگ سازمانی، نوع جامعه پذیری زنان، قوانین و مقررات دست و پاگیر.

متغیر وابسته: متغیر وابسته مورد بررسی در تحقیق حاضر موفقیت شغلی زنان شاغل در صنعت شهرستان اردبیل می‌باشد.

۶. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

۶.۱. توصیف آماری

در این تحقیق هر دو روش آمار توصیفی و استنباطی بر حسب نیاز بصورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. ابتدا با توجه به اهداف تحقیق و برای بدست آوردن شناختی از جامعه مورد مطالعه، نسبت به تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از نمونه مبادرت و از فنون آمار توصیفی چون فراوانی، درصد فراوانی، آماره‌های میانگین و انحراف معیار استفاده گردید و سپس به منظور اثبات فرضیات، آزمونهای دو جمله‌ای و رتبه‌ای فریدمن به کار گرفته شده است.

۶.۲. آزمون فرضیه‌ها

تمامی متغیرهای معرفی شده بر اساس اهداف اصلی تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفته و تاثیر آنها بر موفقیت شغلی بررسی گردید؛ نهایتاً به این نتیجه رسیدیم که تمامی عوامل فردی و سازمانی مورد بررسی این تحقیق در صنعت شهرستان اردبیل کم و بیش در جهت نیل به موفقیت شغلی زنان شاغل دخیل بوده‌اند و همچنین مشاهده گردید که عوامل بازدارنده‌ای در صنعت شهرستان مورد مطالعه وجود ندارند که به صورت موثر مانعی در روند موفقیت شغلی زنان ایجاد نمایند. لیکن نتایج نشان می‌دهند که تفاوت معنی‌داری بین پارامترهای عوامل فردی از نظر درجه تاثیر بر موفقیت شغلی زنان شاغل در صنعت شهرستان اردبیل وجود دارد و تحصیلات دانشگاهی آنان بیشترین تاثیر و مهارت‌های ارتباطی کمترین تاثیر را بر موفقیت شغلی نسبت به پارامترهای دیگر داشته است. ضمناً نتایج بدست آمده نشان می‌دهند که میزان تاثیر عوامل بازدارنده سازمانی بر موفقیت شغلی زنان یکسان نبوده است و قوانین موجود در صنعت شهرستان تاثیر منفی بیشتری بر موفقیت شغلی آنان داشته و فرهنگ سازمانی وضعیت بهتری نسبت به بقیه پارامترها داشته است و همچنین نتایج نشان می‌دهند که از جمله عوامل سازمانی پیش‌برنده موثر بر موفقیت‌های شغلی زنان شاغل در صنعت شهرستان اردبیل میزان دسترسی به فرصت‌های آموزشی و یادگیری بوده که تاثیر بیشتری بر موفقیت آنان گذاشته و پرداخت حقوق و مزایا کمترین تاثیر را در این راستا داشته است.

۶.۳. اولویت بندی

مدل TOPSIS^۴ توسط هوانگ و یون^۵ در سال ۱۹۸۱، پیشنهاد شد. این مدل، یکی از بهترین مدل‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه است و از آن، استفاده زیادی می‌شود، در این روش m گزینه به وسیله n شاخص، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. اساس این تکنیک، بر این مفهوم استوار است که گزینه انتخابی، باید کمترین فاصله را با راه حل ایده‌آل مثبت (بهترین حالت ممکن) و بیشترین فاصله را با راه حل ایده‌آل

^۲ Binomial-test

^۳ Freedman-test

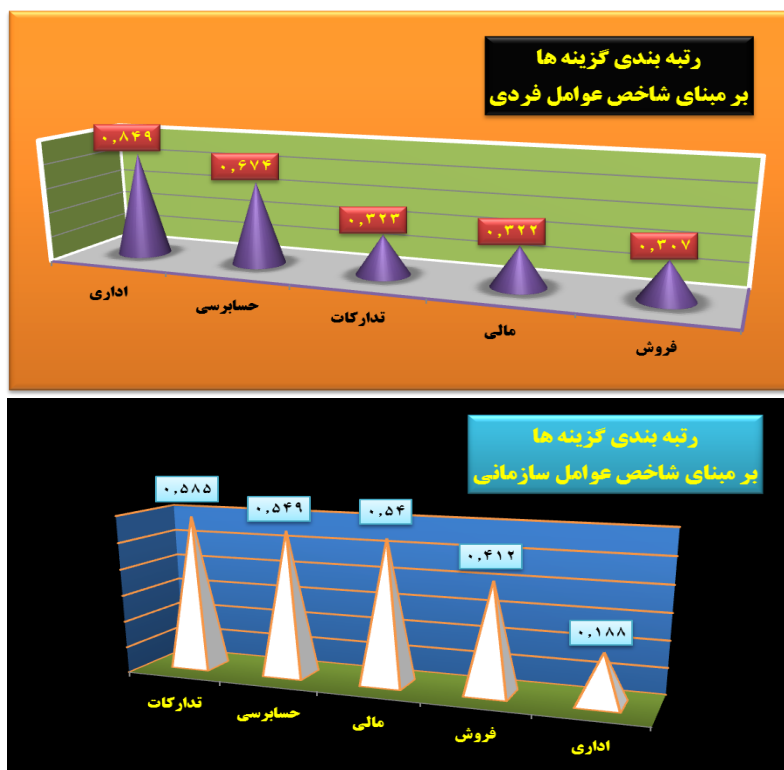
^۴ Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution

^۵ Hwang and Yoon

منفی (بدترین حالت ممکن) داشته باشد. فرض بر اینست که مطلوبیت هر شاخص، به طور یکنواخت افزایشی یا کاهششی است (مومنی منصور، ۱۳۹۳).

که نهایتاً نتایج تحقیق طی نمودارهای زیر خلاصه شده است.





۷. بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون دوجمله‌ای و آزمون رتبه‌ای فریدمن، برآیند وضعیت عوامل فردی و سازمانی به گونه‌ای است که هیچکدام مانعی بر سر راه موفقیت شغلی زنان شاغل در آن ایجاد نمی‌نمایند؛ و عواملی که به عنوان عوامل پیش‌برنده موفقیت شغلی محسوب می‌گردند به گونه‌ای هستند که می‌توانند موجبات موفقیت شغلی را فراهم آورند؛ لذا صنعت شهرستان در این راستا با مشکل خاصی مواجه نمی‌باشد؛ لیکن همه این عوامل در یک سطح اندازه‌گیری نمی‌گردد یا به عبارتی نمی‌توان همه آنها را در یک گروه دسته‌بندی نمود. لذا از این دیدگاه عوامل فردی و در رأس آنها تحصیلات دانشگاهی و قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی مؤثرترین عامل موفقیت شغلی ارزیابی می‌گردد در حالی که عوامل سازمانی بازدارنده با اینکه هیچکدام به طور مطلق مانع موفقیت شغلی زنان شاغل در شرکت نگردیده ولی در مقایسه با سایر عوامل تاثیر زیادی داشته است.

الف) عوامل فردی موجبات موفقیت شغلی را فراهم می‌آورد. در این میان بر اساس نتایج بدست آمده قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی و تحصیلات دانشگاهی زنان شاغل مهمترین عامل بوده‌اند، در حالی که مهارت‌های ارتباطی آنها نقش ضعیف‌تری داشته‌اند. اگر بخواهیم نتایج حاصل از بررسی عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی زنان شاغل مورد بحث را بیشتر بشکافیم می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

۱. بر اساس نتایج بدست آمده تحصیلات دانشگاهی از جمله عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در شرکت محسوب می‌گردد و نظرسنجی نشان می‌دهد که این عامل باعث گردیده است آنان در مرحله جذب و استخدام و تصاحب پستهای تخصصی و کسب اعتماد به نفس و افزایش علاقه در چالش‌های سازمانی موفق‌تر باشند.

۲. اعطای بورس تحصیلی برای کارکنان کارایی بیشتری را موجب گردیده است. به نظر می‌رسد تخصیص بورس تحصیلی به جهت دادن آزادی عمل بهتر و یا حس تعلق بیشتر به افراد این مهم را ایجاد کرده باشد. به عبارتی هنگامی که برای تحصیلات افراد بورس اعطا می‌شود و یا هزینه‌های آن به نوعی تقبل می‌گردد افراد شاغل متقابلاً در جهت تاثیر این توجه می‌کوشند تا بیشتر در چالش‌های سازمانی درگیر شده و فعالیت‌ها را بقیه باشند.

۳. مهارت‌های ارتباطی زنان در حد قابل قبولی ارزیابی می‌شود. با توجه به این که وجود این مهارت بر موفقیت شغلی مؤثر است می‌توان گفت که این عامل برای زنان شاغل یک عامل مثبت و پیش‌برنده در جهت موفقیت شغلی آنان محسوب می‌گردد. در این میان، پایداری در عملکرد و رفتار روشن‌گرانه آنها وضعیت بهتری نسبت به بقیه موارد داشته است و می‌توان این رفتار را به طور مشخصی برجسته‌تر از سایر آیتم‌ها دانست و در مقابل قدرت نفوذ در شبکه‌های غیررسمی مردان نسبت به بقیه موارد ضعیف‌تر ارزیابی می‌شود.

۴. قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی زنان نیز از جمله عوامل پیش‌برنده موفقیت شغلی و در سطح بالایی ارزیابی می‌شود. زنان شاغل با داشتن این پارامتر مثبت، از آن در جهت موفقیت شغلی خود استفاده می‌نمایند و نمی‌توان گفت که قابلیت‌های فردی آنها ضعیف می‌باشد.

۵. خودباوری (خودپنداره) در زنان شاغل نیز از سطح بالایی برخوردار است و این عامل از جمله عوامل مؤثر بر پیشرفت شغلی آنان محسوب می‌گردد. خصوصاً در این رابطه اعتماد به نفس آنها به صورت معنی‌داری قوی‌تر از سایر موارد به چشم می‌خورد و نمی‌توان از این لحاظ زنان شاغل را ضعیف دانست لیکن توان و میل مقابله با بحران در آنان ضعیف‌تر از بقیه موارد ارزیابی شده است.

ب) عوامل سازمانی بازدارنده اعم از فرهنگ سازمانی، جامعه پذیری زنان شاغل و قوانین دست و پاگیر اداری در صنعت شهرستان اردبیل در سطحی نیست که مانع پیشرفت شغلی زنان شاغل گردد ولی نتایج نشان می‌دهند که قوانین دست و پاگیر اداری به طور نسبی بازدارنده‌تر از بقیه پارامترها بوده‌اند، در این رابطه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

۱. فرهنگ سازمانی به گونه‌ای است که به طور مؤثری موفقیت شغلی زنان شاغل را تحت تاثیر قرار نمی‌دهد، به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی را نمی‌توان به عنوان یک عامل بازدارنده برای موفقیت شغلی زنان محسوب کرد. با این وجود بعضی از آیتم‌ها در خصوص فرهنگ سازمانی بازدارنده‌تر از بقیه بوده‌اند، می‌توان وجود شبکه‌های مردانه در محیط کار را بازدارنده‌تر از بقیه تلقی نمود.

۲. جامعه پذیری زنان به قدری ضعیف نبوده که باعث عدم موفقیت شغلی آنان شود. لیکن در مقایسه مشاهده شد که حسادت و هم‌چشمی در میان زنان، موردی است که بیشتر از بقیه موارد به عنوان یک عامل منفی رخ نموده است و نتایج نشان می‌دهد که این عامل می‌تواند به عنوان یکی از مهمترین عوامل بازدارنده موفقیت شغلی در آنان تلقی شود، در حالی که مقاومت زنان شاغل در مقابل تغییر، کم رنگ‌تر می‌باشد و زنان در مقابل تغییرات احتمالی مقاومت کمتری نشان می‌دهند.

۳. وضعیت قوانین اداری در صنعت شهرستان عامل بازدارنده ارزیابی نگردید و نمی‌توان این قوانین را مانعی بر سر راه موفقیت شغلی زنان دانست. در این میان به طور نسبی وجود نگرش‌های کلیشه‌ای و مردانه در تدوین آیین‌نامه‌های داخلی را می‌توان به عنوان یکی از عوامل بازدارنده تلقی نمود و این در حالی است که نتایج نشان می‌دهند زنان مشارکت جو در تدوین مقررات داخلی دخالت مؤثر دارند و این مورد باعث خنثی شدن تاثیر نگرش‌های کلیشه‌ای مردانه گردیده است.

ج) عوامل سازمانی پیش‌برنده عموماً موجب موفقیت شغلی زنان شاغل را فراهم آورده است. نتایج نشان می‌دهند که دسترسی به فرصت‌های آموزشی بیشترین و حقوق و مزایای پرداختی کمترین نقش را در این راستا داشته است:

۱. ارتقای شغلی زنان شاغل به گونه‌ای رقم می‌خورد که باعث موفقیت شغلی آنان شده است و می‌توان این مورد را به عنوان عاملی پیش‌برنده در جهت موفقیت شغلی زنان شرکت دانست. در این میان دو آیتم بیش از دیگر آیتم‌ها تاثیر مثبت بر موفقیت شغلی داشته است. اعطای پست‌های مرتبط با رشته تحصیلی و انجام درست و به موقع وظایف سازمانی از این جمله بوده‌اند که تاثیر مثبت‌تری نسبت به بقیه عوامل داشته‌اند و در مقابل وضعیت تاهل و تعداد فرزندان در ارتقای شغلی تاثیر کمتری داشته است.

۲. پرداخت حقوق و دستمزد و نحوه انجام این امور در مجموع باعث پیشبرد اهداف شغلی زنان شاغل بوده است، لیکن نتایج نشان می‌دهند که به طور نسبی پرداخت بر اساس نظام شایستگی و تلاش در جهت ایجاد رقابت سالم ضعیف‌تر از بقیه عوامل بوده است.

۳. نتایج نشان می‌دهند که فرصت‌های آموزشی و یادگیری برای زنان شاغل فراهم است. این فرصت‌ها در زمینه دوره‌های آموزشی کوتاه مدت به بهترین وجه و در زمینه شرکت در سمینارها و کارگاه‌های آموزشی برای آنها ضعیف‌تر از بقیه موارد بوده است.

۴. دسترسی زنان به تسهیلات و امکانات رفاهی در سطح مورد قبول قرار دارد، در این زمینه امکان بهره‌گیری از وسیله ایاب و ذهاب و امکانات سرویس‌دهی مناسب ضعیف‌تر از بقیه موارد بوده است، در حالی که میزان استفاده از تجهیزات اداری و ابزارآلات مورد نیاز بالاتر از بقیه نشان داده شده است.

اما بر اساس نتایج بدست آمده از اولویت‌بندی واحدهای سازمانی بانوان شاغل، همانطور که مشاهده شد، بر اساس این دو عامل دو نوع رتبه‌بندی متفاوت بدست آمد. لذا با توجه به عوامل فردی، رتبه‌بندی به شکل واحدهای اداری، حسابرسی، تدارکات، مالی و فروش بوده، در حالی که بر اساس عوامل سازمانی به شکل، واحدهای تدارکات، حسابرسی، مالی، فروش و اداری می‌باشد.

۷.۱. مقایسه بین یافته‌های تحقیق حاضر با دنیای نظری و سایر تحقیقات انجام شده قبلی:

همانگونه که در ابتدای چارچوب نظری تحقیق آورده شده عملکرد هر فرد تابعی از تواناییها، کوشش و پشتیبانی محیطی یا عبارت بهتر ناشی از دو پدیده ویژگیهای فردی و محیطی می‌باشد که نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق با این مورد کاملاً همخوانی دارد چرا که عوامل فردی و سازمانی با شاخص‌های مربوطه که بعنوان عوامل پیش‌برنده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت با نظریه اعلام شده همسو می‌باشد. از طرفی با دقت در تئوریهای موجود در این زمینه که در بخش مربوط به ادبیات فصل دوم اشاره گردیده، مهارتهای فردی موجب موفقیت و ارتقای شغلی کارکنان می‌شوند که ضمن تطبیق خصوصیات برشمرده افراد موفق توسط محققان قبلی با آنچه که در سوالات و فرضیه‌های تحقیق مد نظر بوده، نتیجه اثربخشی بر انجام تحقیق و پیشنهادهای قابل ارائه داشته است. بویژه همسو بودن نظریه رابرت کریتنر در ارتباط با عوامل موثر بر موفقیت یک کارمند در هر رده سازمانی بدور از هرگونه نگرش جنسیتی در قالب فرمول:

فرصت × انگیزه × توانایی = موفقیت، با اهداف اولیه تحقیق حاضر و کسب نتایج مورد انتظار و موارد مشابه دیگر از جمله مقایسه تفاوت نیاز به موفقیت بین مردان و زنان و موانع موجود که کاملاً با موقعیت کنونی صنعت شهرستان مورد مطالعه و شاغلین در آن ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

در مقایسه یافته‌های تحقیق با یافته‌های سایر محققان، نکته قابل توجه همسو نبودن شاخص موانع فرهنگی و سطح حقوق و دستمزد به عنوان عوامل تاثیرگذار با سایر تحقیقات انجام شده قبلی بوده است چرا که نتایج تجزیه و تحلیل یافته‌های این تحقیق نشان داده است که فرهنگ سازمانی بعنوان عامل موثر در عدم موفقیت شغلی زنان شناسایی نشده و نیز سطح حقوق و دستمزد بقدری پائین ارزیابی نگردیده که در پیشبرد اهداف شرکت بعنوان عامل منفی رخ نماید. لیکن بطور نسبی در جهت ایجاد رقابت سالم و بر اساس نظام شایستگی ضعیف‌تر از بقیه عوامل بوده است که البته تحقق این امر حاصل تلاش و کوشش وافر زنان شاغل مورد مطالعه بوده و ممکن است به سایر تحقیقات علمی و نتایج بدست آمده تسری پیدا نکند.

در خصوص مسیر ارتقای شغلی زنان، بر اساس یافته‌های تحقیقات قبلی، در آمار اعلام شده درصد حضور مدیران زن در صنایع مشابه، صنعت استان اردبیل در جایگاه مناسبی قرار گرفته که نتایج حاصل از یافته‌های این تحقیق نیز نمایانگر پیشرفت شغلی زنان است.

۷.۲. پیشنهادها

۱- اعطای بورس و مرخصی تحصیلی برای انجام تحصیلات باعث افزایش آگاهی و دلبستگی زنان شاغل نسبت به شرکت و افزایش کارائی آنان خواهد شد، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد فروش، مالی و تدارکات.

۲- برای افزایش مهارتهای ارتباطی زنان می‌توان راهکارهایی در جهت حضور زنان در شبکه‌های غیررسمی مردان ایجاد نمود و یا این شبکه‌ها را در جهت اهداف صنعت مدیریت نمود، به نحوی که زنان نیز در آن مشارکت داشته باشند، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد فروش، مالی و تدارکات.

- ۳- بر اساس نتایج، میزان خودباوری و توان تصمیم‌گیری و اعتماد در مواقع بحرانی برای زنان شاغل ضعیف بوده است و مدیریت می‌بایست در این زمینه اقداماتی برای بهبود آن انجام دهد، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد فروش، مالی و تدارکات.
- ۴- در خصوص وجود شبکه‌های مردانه صرف در شرکت که موجب ایجاد فرهنگ سازمانی بالنسبه منفی شده است می‌توان با روش‌های اجرایی این شبکه را از صرف مردانه بودن خارج ساخته و در جهت مشارکت زنان در این شبکه تلاش نمود، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد اداری، فروش و مالی.
- ۵- ایجاد همدلی در بین زنان شاغل باعث تقویت قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی آنها شده و موجب از بین رفتن حس حسادت و چشم و هم‌چشمی خواهد شد، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد فروش، مالی و تدارکات.
- ۶- تقویت و تشویق زنان مشارکت جو در شرکت و مقابله با نگرش‌های کلیشه‌ای و مردانه، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد فروش، مالی و تدارکات.
- ۷- سوق دادن پرداختها (به غیر از حقوق و دستمزد) بر اساس نظام شایستگی و ایجاد رقابت سالم در بین آنها و پرداخت مساوی بر اساس توانایی‌های کارکنان، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد اداری، فروش و مالی.
- ۸- بهبود سرویس‌های ایاب و ذهاب زنان شاغل، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد اداری، فروش و مالی.
- ۹- شرکت دادن زنان در کارگاه‌های آموزشی و سمینارها به صورت فعال جهت دسترسی به فرصت‌های آموزشی و یادگیری، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد اداری، فروش و مالی.
- ۱۰- ایجاد فرصت‌های مناسب برای حضور زنان در کمیته‌ها و کارگروه‌ها جهت بهبود جامعه‌پذیری آنها، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد اداری، فروش و مالی.
- ۱۱- انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی مناسب جهت بهبود مسیر ارتقای شغلی، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد اداری، فروش و مالی.
- ۱۲- تسهیل اجرای قوانین و مقررات در خصوص بانوان، علی‌الخصوص برای بانوان شاغل در واحد اداری، فروش و مالی.

۷.۳. سایر پیشنهاد‌های پژوهشی

تحقیق حاضر در صنایع شهرستان اردبیل انجام شده و در دوره زمانی سال ۹۷ به اتمام رسیده، بنابراین تطبیق یافته‌های تحقیق با صنایع مشابه می‌بایست با احتیاط صورت گیرد. ضمناً این تحقیق سایر عوامل سازمانی موثر بر موفقیت شغلی زنان را بررسی ننموده است، لذا برای تحقیقات آینده و کار در این زمینه پیشنهاد می‌گردد متغیرهای انتخاب شده توسط سایر پژوهشگران علاقمند به بحث مدیریت صنعتی، روانشناختی و جامعه‌شناختی در تحقیقات ویژه‌ای مورد بررسی و مقایسه قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود که تحقیقاتی در این زمینه بصورت تطبیقی بعمل آید. مضافاً اینکه بررسی تطبیقی صنایع مشابه (در سطح کشور) با کشورهای دیگر نتایج خوبی خواهد داشت و یافته‌های این قبیل تحقیقات می‌تواند نقش بسیار مفید و موثری در شناخت نقاط قوت و ضعف، بویژه بحث مدیریت توسعه منابع انسانی و ارائه روش‌های کارآمدتر در جلب مشارکت تمامی شاغلین و خادمین کشور اسلامی ایران عرضه نماید.

۷.۴. محدودیت‌های تحقیق

- وسعت و گستردگی عنوان تحقیق و پیشنهاد فرضیه‌سازی توسط کمیته پذیرش پیشنهادات اولیه بدلیل شرایط ویژه و دستیابی به الگوها و راهکارهای مناسب عملی جهت موفقیت مورد انتظار.
- عدم پاسخگویی تمامی جامعه آماری و نیاز به پیگیری‌های مکرر و صرف زمان زیاد برای جمع‌آوری پرسشنامه‌های توزیعی.
- تنوع قلمروی مکانی توزیع پرسشنامه و نیاز به عزیمت به مناطق تابعه و جمع‌آوری آنها و تاخیر در بازدهی پرسشنامه‌ها.
- محافظه کاری تعدادی از پاسخگویان در پاسخ به پرسشنامه‌ها و نیاز به توضیح و مصاحبه حضوری با اکثریت آنان.
- عدم حمایت پژوهشگر از سوی تعدادی از مسئولین مافوق که انتظار همکاری مورد نیاز در این زمینه می‌رفت.
- انجام پژوهش و تحقیق در حین مسئولیت مدیریت منابع انسانی و فشارهای جنبی ناشی از تراکم کار.

منابع و مآخذ

- اشتری، بهناز، (۱۳۸۳). "تحول قانون گذاری درباره زن در ایران (از انقلاب مشروطه تا انقلاب اسلامی)"، برگزیده از خلاصه مقالات سمینار بین المللی زن در تاریخ ایران معاصر، دانشگاه زنجان، صفحه ۱۰-۲۵.
- انصارزاده، سعید، (۱۳۸۳). "مقایسه کارآیی مدیران زن در سطوح مختلف مدیریت در صنعت و خدمات"، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، ص ۱۵-۷۰.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی، (۱۳۷۸). "روشهای تحقیق در علوم اجتماعی"، انتشارات: مدیران، چاپ اول، صفحه ۲۰-۴۲۰.
- ترابی پلت کله، صدیقه، (۱۳۸۳). "سهم زنان در ارائه خدمات مدیریت آب در ایران"، برگزیده از مجموعه مقالات کارگاه آموزشی ارتقای نقش زنان در مدیریت آب با همکاری دفتر امور زنان وزارت نیرو، صفحه ۵-۲۰.
- تکمیل همایون، ناصر، (۱۳۸۳). "تحولات تحصیلی زنان و اثرات اجتماعی آنان"، برگزیده از خلاصه مقالات سمینار بین المللی زن در تاریخ معاصر ایران، دانشگاه زنجان، صفحه ۱۱-۲۰.
- سفیری، خدیجه، (۱۳۷۷). "جامعه شناسی اشتغال زنان"، انتشارات: موسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان، چاپ اول، ص ۵۰-۱۳۰.
- سلسله، مینو، (۱۳۸۱). "بررسی تاثیر دوره های کارشناسی ارشد تمام وقت موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت بر بهبود عملکرد مدیران شرکت کننده"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت توسعه منابع انسانی مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت (وابسته به وزارت نیرو)، صفحه ۲۶-۵۲.
- کار، مهر انگیز، (۱۳۸۰). "مشارکت سیاسی زنان: موانع، امکانات"، انتشارات: روشنگران و مطالعات زنان، چاپ دوم، صفحه ۳۰-۱۶۰.
- کار، مهر انگیز، (۱۳۸۴). "زنان در بازار کار ایران"، انتشارات: روشنگران و مطالعات زنان، چاپ سوم، ۵۰-۳۰۰.
- کنور، (۱۳۹۰). "آمار ناپارامتری کاربردی"، انتشارات: مرکز نشر دانشگاهی، چاپ دوم، صفحه ۴۰-۵۸۰.
- میر سپاسی، ناصر، (۱۳۹۶). "مدیریت منابع انسانی و روابط کار"، انتشارات: میر، چاپ چهل و سوم، صفحه ۱۷-۳۰۵.
- مومنی، منصور، (۱۳۹۳). "مباحث نوین تحقیق در عملیات"، انتشارات: مولف، چاپ ششم، صفحه ۲-۳۰.
- Willey, John, (2002). Human Resources Management, 7ed. IRWIN.
- Safiri, Khadijeh, Gafarnejad, Ahmad, (2004). Study of the Effect of Intra Organizational Factors in the Evaluation of Women Employment Status, (NQO sector), Rayehe, No 13. Center for Information and Statistics for Cultural and Social Concile of Women, www.Iranwomen.org