

فصلنامه مطالعات فرهنگی - دفاعی زنان

سال اول، شماره ۲، پاییز ۱۳۸۴

## گزارش طرح تحقیقاتی<sup>۱</sup>

### بررسی عوامل وموانع پیشرفت شغلی خواهران در سازمانهای نظامی

تهیه کننده: مهدی زروندی

#### اشاره:

یکی از عوامل مهم و اثربخشی که یک سازمان و موسسه را فعال می سازد و کارایی و عملکرد آن را فزونی می بخشد، فراهم ساختن زمینه و بستر «رضایت و رشد پیشرفت شغلی» کارکنان است. چون کارکنانی که زمینه و شرایط را برای تعالی و رشد خویش مهیا بینند، در وهله نخست احساس «رضایت شغلی» می کنند، در وهله های بعد، و به تبع احساس رضایت و خرسندی شغلی و حرفه ای، خود پنداره و عزت نفس آنان فزونی می یابد. رضایت شغلی و خود پنداره بالا نیز قابلیت، مهارت و عملکرد شغلی را افزایش می دهد، و بدین ترتیب «عملکرد سازمانی» توسعه می یابد.

مطالعات و پژوهشهای صورت گرفته نشان داده است که رضایت و پیشرفت شغلی کارکنان موسسات مختلف، به ویژه کارکنان زن، متأثر از عوامل مختلف و

۱- این طرح توسط دکتر محمد حسین الیاسی در مرکز مطالعات و تحقیقات زنان سپاه انجام شده است.

متنوعی است. تایلور و دیگران (۲۰۰۰)، دیویس (۱۹۹۶) و جانیس (۱۹۸۷) این عوامل را به سه دسته تقسیم کرده اند. آن سه دسته عوامل عبارتند از: ۱- عوامل درون سازمانی؛ ۲- عوامل درون فردی؛ و ۳- عوامل اجتماعی و خانوادگی.

با وجود این، پژوهشگران یاد شده تاکید نموده اند که میزان تاثیر این عوامل در سازمانها و موسسات مختلف، متفاوت است. از همین روی، پژوهشگران رفتار سازمانی نظیر دیویس (۱۹۹۶) تاکید کرده اند: «هر سازمان و نهادی که به افزایش عملکرد و رشد و تعالی خود می اندیشد با کنکاش نظام مند، عوامل متمایز و موثر بر رشد و پیشرفت شغلی کارکنان خویش را بازشناسد، سهم هریک را مشخص سازد و بدین ترتیب زمینه و شرایط پیشرفت کارکنان خود را فراهم آورد»

پژوهشگرانی همچون گال و منگلسدورف (۱۹۹۸)، که مطالعه و بررسی عوامل موثر بر رضایت و پیشرفت شغلی زنان نظامی کشورهای مختلف جهان را وجهه همت خویش قرار داده اند، دریافته اند که تفاوت‌های قابل توجهی در میزان و کیفیت عوامل موثر بر رضایت و پیشرفت شغلی زنان و مردان نظامی وجود دارد. به همین سبب، این محققان تاکید کرده اند که «خطا است اگر عوامل موثر بر رشد شغلی پرسنل مرد را به پرسنل زن تعمیم دهیم». گذشته از آن، آنان یادآور شده اند که در آینده زنان نظامی نقش پر اهمیت تری در به سامان رساندن وظایف و ماموریت‌های نظامی خواهند داشت، از همین روی مسائل، ویژگیها و تناسب و رضایت شغلی آنان باید بیش از پیش مورد توجه و امعان نظر قرار گیرد. آنان در تبیین ادعای خود چند دلیل عمده می آورند: نخست در پاره‌ای از مشاغل نظامی نظیر مددکاری، خدمات درمانی، اپراتوری و برخی آموزشهای نظامی، زنان بهتر از مردان عمل می کنند؛ دوم، حضور زنان در

سازمانهای نظامی موجب افزایش انگیزش پرسنل مرد می شود؛ سوم، گرایش روزافزون زنان به مشاغل بیرون از خانه، موجب می شود تا تعدادی از آنان به سازمانهای نظامی بپیوندند و در نتیجه، بیش از گذشته به تحقق ماموریتهای نظامی یاری برسانند.

سازمانهای نظامی نیز نهادهایی پویا و فعال هستند که برای تحقق اهداف متنوع و متعدد خویش، علاوه بر پرسنل مرد از پرسنل زن نیز بهره می گیرند. این گروه، که به «خواهران نظامی» مشهورند، در بخش ها و حیطه های مختلف این سازمانها به ایفای نقش می پردازند. این نهادها به درستی می دانند که تحقق کامل اهداف آنها جز با همراهی فعال و پویای این گروه - هر چند که تعدادشان در مقابل برادران نظامی قلیل است - میسر نخواهد شد. لیکن، این نهادها از این مساله نیز غافل نیستند که خواهران نظامی تنها زمانی نقش خویش را به صورت مطلوب به سامان خواهند رساند که زمینه گسترش و رشد و بالندگی شغلی آنان، همانند مردان، میسر گردد. با وجود این، شواهد و مشاهدات اولیه، و زمینه یابیهای پراکنده، نشان می دهد که عوامل مختلفی خواهران نظامی را از پیشرفت بهینه باز می دارد. گرچه چنین پیداست که نظرات و دیدگاههای مختلفی پیرامون این عوامل و میزان تاثیر آنها وجود دارد، اما اتفاق نظر جامع و دیدگاهی دقیق پیرامون ماهیت و سهم هریک از آن عوامل وجود ندارد. چه، این عوامل به صورت منظم، و با به کار بستن روش شناسی دقیق و استفاده از ابزارهای پایا، مورد بررسی قرار نگرفته اند. از همین روی همچنان این ابهام وجود دارد که چه عواملی خواهران نظامی را از رشد و پیشرفت مطلوب باز می دارد؟ چه عواملی مانع گسترش فعالیتهای آنان می شود؟ سهم هریک از این عوامل چه میزان است؟ چگونه می توان این عوامل را از میان

برداشت؟ این عوامل چه میزان بر رضایت شغلی خواهران نظامی تاثیر گذاشته است؟ هدف اصلی این تحقیق پاسخگویی به این سؤالات و آزمون پنج فرضیه اصلی و نوزده فرضیه فرعی است.

**روش تحقیق**

در این تحقیق از دو روش استفاده شد: ۱- روان سنجی؛ ۲- طرح پیمایشی. در طرح نوع اول ویژگیهای شخصیتی، هوشی و انگیزشی پاسخ دهندگان و تاثیر آن بر رضایت و رشدشغلی اندازه گیری شد و در نوع دوم، نظرات و نگرشهای آنان پیرامون عوامل و موانع سازمانی و اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت.

جامعه آماری این تحقیق شامل (N=7000) از زنان نظامی بوده که در استانهای مختلف کشور مشغول به کار هستند. از این جامعه بر اساس جدول تاکمن و در سطح خطای ۰.۵٪ نمونه ای به حجم ۵۰۰ نفر انتخاب شد. برای انتخاب نمونه از روش «نمونه گیری خوشه ای» استفاده شد. برای این منظور از بین ۲۸ استان، ۹ استان انتخاب شده است.

#### نتایج به دست آمده از تحقیق

اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از آزمونهای آماری مختلف (از جمله آزمونها تستی، همبستگی، تحلیل واریانس و رگرسیون) و با به کارگیری نرم افزار کامپیوتری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۱- منحنی توزیع بهره هوشی زنان نظامی دارای ویژگیهای خاصی است. حدود ۶۰ درصد زنان نظامی دارای هوش طبیعی هستند، ۲۰ درصد آنان در زمره تیزهوشان (افراد دارای بهره هوشی بالاتر از ۱۱۰) و ۲۰ درصد دیگر در زمره (افراد دارای بهره هوشی کمتر از ۹۰) قرار دارند. این عامل در مجموع دو درصد رشد شغلی زنان نظامی را تبیین می کند.

۲- یکی از عوامل شخصیتی موثر بر عدم رشد زنان شاغل در نیروهای نظامی، درونگرایی بیش از حد آنان است. چه، لازمه رشد شغلی، به ویژه دست یابی به پست های مدیریتی، برخورداری از شخصیت برونگرایی است.

۳- انگیزش اندک زنان نظامی برای پیشرفت، یکی دیگر از عوامل موثر بر عدم رشد شغلی آنان است.

۴- نتایج حاصل نشان داده که تنها حدود یک سوم زنان شاغل در نیروهای نظامی «احساس رضایت شغلی» دارند. نارضایتی سایر زنان ناشی از عواملی نظیر نامناسب بودن موقعیت شغلی، فراهم نبودن زمینه رشد و امکانات است.

۵- بین رضایت شغلی زنان شاغل در نیروی نظامی و عدم رشد شغلی آنان، رابطه معنی داری وجود دارد. چون یکی از عوامل اصلی نارضایتی آنان «فراهم نبودن زمینه رشد شغلی» است.

۶- از بین عوامل اجتماعی، «احساس هنجاری» تاثیر بیشتری بر عدم رشد شغلی زنان نظامی دارد. *پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*

۷- از بین عوامل سازمانی، دو عامل موثر بر عدم رشد شغلی زنان نظامی عبارتند از: تعریف پستها برای مردان و (۲) موانع قانونی.

#### نتیجه گیری

این تحقیق توانسته است ۶۳٪ از عوامل موثر بر رشد شغلی و حدود ۸۰ درصد از عوامل موثر بر عدم رضایت شغلی زنان را شناسایی کند. ناگفته آشکار است که با رفع این عوامل می توان به همان میزان زمینه رضایت و رشد شغلی زنان شاغل در نیروهای نظامی را فراهم ساخت.