

بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی زنان (مطالعه موردی: سازمان مدیریت صنعتی)

لیلا حسین پور برنج آباد^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۵/۱۶

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی زنان می باشد. از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی و از نظر روش تحقیق پیمایشی - توصیفی می باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی با تعداد ۱۰۰ نفر بوده است. در این تحقیق که تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی-مورگان تعداد ۷۹ نفر برآورد گردید و تعداد ۷۵ پرسشنامه با پاسخ های کامل جمع آوری گردید. در این تحقیق برای آزمون کردن فرضیه از آزمون اسمیرنوف - کلموگروف، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره و رگرسیون خطی گام به گام با استفاده از نرم افزار Spss25 استفاده شده است. نتایج نشان داد که ابعاد توانمند سازی زنان و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد و از بین مولفه های ابعاد توانمندی زنان، تمامی ابعاد با مقادیر مثبت رابطه مثبت و معنادار با احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی دارند؛ و اعتماد به خود بالاترین پیش بینی را در زمینه احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی در بین ابعاد توانمندی زنان دارد؛ و سایر ابعاد به ترتیب با مقادیر احساس موثر بودن، احساس معناداری، احساس خود مختاری، عوامل خانوادگی، عوامل سیاسی - اقتصادی، میزان تبیین و پیش بینی را در زمینه احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی در بین ابعاد توانمندی زنان دارند.

واژگان کلیدی

توانمندی زنان، احراز پست های مدیریتی، سازمان گسترش صنعتی، زنان شاغل.

۱. فارغ التحصیل سازمان مدیریت صنعتی ایران. (IIHoseinpour@gmail.com)

مقدمه

تاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و غیر قابل انکار زنان در حوادث گوناگون است. امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح می باشد، نقش زنان در این فرآیند به شدت مورد توجه قرار گرفته است (کیمیایی، ۱۳۹۰). برگزاری جلسات سمینارها و کنگره‌های متعدد در خصوص جایگاه زنان و نقش آنان در توسعه حکایت از این موضوع حیاتی دارد. با کمی دقت میتوان دریافت که برگزاری این گونه برنامه‌ها نشان از موضوع نه چندان خوشایند دیگری نیز دارد و آن این است که تاکنون با حداقل در سده‌های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه نادیده گرفته شده که این امر نشان از وجود تبعیضات و نابرابریهای جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی اجتماعی و غیره دارد (باباپور، ۱۳۹۱).

جامعه انسانی از عدم حضور واقعی زنان در عرصه‌های مختلف لطمات جبران ناپذیری دیده و بدین خاطر در دو دهه اخیر در صدد جبران این نقیصه بر آمده است. 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. در ایران علیرغم آن که قانون اساسی کشور راه را برای تصدی اکثر مناصب تصمیم‌گیری برای زنان باز گذاشته با این وجود تنها ۲/۸ درصد مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است (جزئی، ۱۳۸۴).

نیمی از نیروی انسانی جامعه را زنان تشکیل می دهند دو سوم از کارهای انجام شده در جهان توسط آنان صورت می گیرد، در حالی که تنها یک دهم در آمد جهانی به زنان تعلق دارد زنان دارای توان بالقوه در افزایش سطح بهره‌وری جامعه هستند، حضور آنان در مشاغل مدیریتی جامعه بسیار ناچیز می باشد. چون احراز پست‌های کلیدی برای زنان بسیار پیچیده است و متغیرهای زیادی را در بر می گیرد. (افشارنیا، ۱۳۸۵). با توجه به اینکه پژوهش درباره زنان در مقام مدیران ارشد، سرپرستان و مدیران کم توجهی شده است. در مقایسه با پژوهش در سایر حوزه‌های مدیریت، موضوع زنان در رده مدیریت به عنوان حوزه‌ای پژوهشی، نسبتاً جدید است. مطالعات عمیق در زمینه مدیران عالی رتبه اجرایی زن اندک است. اول اینکه اکثر مدیران ارشد اجرایی شرکت‌های بزرگ مرد هستند و دوم اینکه، به نظر می رسد که چندان تمایلی برای شناخت ویژگی‌های یک مطالعه کاملاً اختصاصی درباره فرد و سازمان وجود دارد (حسینیان، ۱۳۹۱) بنابراین حضور زنان در عرصه مدیریت با چالش‌ها و مشکلاتی همراه است که نیاز به بررسی زیادی در این زمینه وجود دارد.

موضوع اشتغال زنان و افزایش میزان حضور آنان در مراکز علمی و مدیریتی و افزایش تعامل به حضور بازار کار و عرصه روز افزون نیروی کار تحصیل کرده زن موجبات این امر را فراهم ساخته که مقوله مدیریت زنان در سطوح موضوعات محوری و کلیدی جامعه تغییر ماهیت یابد (جمشیدی، ۱۳۸۶). به طوری که در اصل ۳ قانون اساسی در بندهای ۸ و ۹ و ۱۲ و ۱۴ و اصول ۲۰ و ۲۱ و ۲۸ و ۲۹ نیز به مشارکت عامه زنان و مردان بدون توجه به تفاوت آنان بیان شده است. در سند چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴ نیز به این مشارکت تاکید شده است (موحدی ۱۳۸۸). در تحقیقات انجام شده توسط محققانی همچون؛ برجلی لو و دیگران (۱۳۹۱) که در پژوهشی خود به بررسی "عوامل موثر بر عدم تمایل استادان زن به

حضور در عرصه‌های مدیریتی آموزش عالی ایران و ارائه سازوکارهای افزایش حضور زنان با تاکید بر دیدگاه‌های پسا فمینیستی" پرداختند. نتایج نشان داد که خودکارآمدی مدیریت تعارض شغلی- خانوادگی و ادراک آنان از تعارض شغلی- خانوادگی تاثیر منفی می‌گذارد. همچنین یافته‌های کیفی پژوهش نشان می‌دادند که عوامل سازمانی بیش از عوامل فردی و خانوادگی بر حضور اندک استادان زن در عرصه‌های مدیریتی آموزش عالی، موثرند. همچنین تقی زاده، سلطانی و شکری (۱۳۹۱) در پژوهشی به "شناسایی موانع ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی در میان کارکنان زن دانشگاه تبریز" پرداختند. نتایج نشان داد که کلیشه جنسیت، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت رهبر سازمان، عدم حمایت خانواده، روابط در کار و سقف شیشه‌ای از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریت محسوب می‌شوند؛ و ازدین و دیگران (۲۰۱۵) به بررسی "تاثیر وجود سقف شیشه‌ای بر نگرش‌های زنان نسبت به مشاغل مدیریتی پیش از اینکه به آن دست یابند"، پرداختند. آنها دریافتند که نمونه‌های مورد بررسی، عمده علل وجود سقف شیشه‌ای را در وجود دیدگاه‌های کلیشه‌ای نسبت به زنان و محدودیت‌های شخصی ناشی از توازن بین کار و خانواده می‌دانند؛ و همچنین برایان (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی "علت وجود سقف شیشه‌ای در رده‌های مدیریتی حرفه‌ی حسابداری برای بانوان" پرداخته است و با مروری ادبیات موجود و پژوهش‌های صورت گرفته، نشان داد که این حرفه تحت تسلط مردان است. وی این طور نتیجه‌گیری کرد که توانایی و تمایل مردان به برنامه نویسی در مقابل تمایل زنان به پردازش کلمه، نگرش کلیشه‌ای نسبت به ادراک مدیران مرد به عنوان افرادی منطقی، قاطع و غیراحساسی، تبعیض قانونی نسبت به زنان و تحمل کمتر زنان نسبت به شرایط استرس‌زا، موانع ارتقاء زنان به پست مدیریت مالی است.

در کشورهای مختلف، مشارکت زنان به گونه‌های مختلف در جامعه مشاهده می‌شود. طبق آمار سازمان بین‌المللی کار، زنان الجزایر با ۸ درصد کمترین و زنان فنلاندی با ۴۷ درصد بیشترین سهم اشتغال را دارند (جزنی، ۱۳۷۸). در حال حاضر زنان تقریباً نیمی از نیروی کار ایالات متحده را تشکیل می‌دهند و به تعداد زیاد و روز افزون در پستهای مدیریتی رده‌های میانه مشغول به کار هستند در آمریکا در سال ۱۹۷۰ تنها ۱۵ درصد کل نیروی کار مربوط به زنان بود. تا سال ۱۹۸۹ این رقم به ۴۰ درصد رسید و تا سال ۱۹۹۵ زنان بیش از ۴۵ درصد نیروی کار آمریکا را تشکیل می‌دادند (فرهادی، ۱۳۸۴) اما فقط ۴ درصد از این تعداد مدیر بودند. در ایران میزان مشارکت زنان به عنوان نیروی کار طبق آمار ۱۳۷۵ فقط ۱/۹ درصد بود به طوری که در سال ۱۹۹۷ زنان به طور میانگین حدود ۱۱/۲ درصد و ۱۰ درصد به ترتیب از قانونگذاران ملی و پست‌های مدیریتی را در سراسر جهان تشکیل می‌دادند. مشارکت زنان به عنوان نیروی کار در ایران بر طبق آمار سال ۱۳۷۵، ۹/۱ درصد است. بر اساس تازه‌ترین یافته‌های آمارگیری از نیروی کار مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۴، نرخ مشارکت اقتصادی مردان برابر با ۶۳،۲ درصد و این رقم برای زنان برابر با ۱۳،۳ درصد بوده است. (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵). یکی از مهمترین معیارها جهت سنجش درجه‌ی توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتبار زنان در آن کشور است. اکنون نگاه جهان، بیشتر به سوی زنان معطوف شده است زیرا امروز، برای تحقق توسعه‌ی اجتماعی،

تسریع فرایند توسعه ی اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، چنانچه به زن به عنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته شود، قطعاً تأثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی آن جامعه خواهد داشت. بنابراین یک جامعه ی توسعه یافته بر اساس مشارکت هر چه فعالتر زنان در امور اقتصادی، سیاسی و اجتماعی تشکیل شده است. در جوامع پیشرفته و توسعه یافته، حضور زنان در تمام عرصه ها مؤثر است. به ویژه در عرصه های مختلف فعالیت اقتصادی که تأثیر بسیاری بر روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی جامعه دارد. در اقتصاد جهانی، با مکانیزه شدن تولید بعد از انقلاب صنعتی، دیگر، قدرت جسمانی، عامل تعیین کننده برای انجام بسیاری از امور، به حساب نمی آید. در این میان، در بسیاری از جوامع، خصوصاً در کشورهای جهان سوم، هنوز زنان جایگاه خود در فعالیت های اقتصادی را کسب نکرده اند. بر اساس آمار وبگاه بانک جهانی در سال ۲۰۱۵ به طور میانگین حدود ۴۹٫۵ درصد جمعیت جهان را زنان تشکیل می دهند (بانک جهانی). در صورتی که فقط در حدود ۳۹ درصد تولید ناخالص به این گروه اختصاص می یابد. سازمان بین المللی کار به نقل از گزارش مطالعه ی اخیر مؤسسه ی سراسری مک کنزی در سال ۲۰۱۵ بیان کرده است. بر آورد ها اگر زنان همانند مردان در عرصه ی کار و فعالیت نقش آفرینی داشته باشند در سال ۲۰۲۵، تولید ناخالص داخلی جهان، به بیش از ۲۸ تریلیون دلار خواهد رسید (ولتز، ۲۰۱۵). بر اساس آمار منتشر شده از سوی سازمان بین المللی کار، به طور کلی در دو دهه ی گذشته نرخ مشارکت اقتصادی روند کاهشی را تجربه کرده است. در دنیا نرخ مشارکت اقتصادی مردان از ۷۹٫۹ درصد در سال ۱۹۹۵ با ۳٫۸ درصد کاهش به ۷۶٫۱ درصد در سال ۲۰۱۵ رسیده است. این سازمان همچنین نرخ مشارکت اقتصادی زنان را در سال ۲۰۱۵ رقم ۴۹٫۶ درصد اعلام کرده است که نسبت به رقم مشابه در سال ۱۹۹۵، ۲٫۸ درصد کاهش داشته است. بلکه با افزایش مشارکت اقتصادی مردان فاصله ی جنسیتی از ۴۷٫۶- به ۴۹٫۹- رسیده است. جدول ۱.

جدول ۱. نرخ مشارکت (فعالیت) اقتصادی جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر ایران بر حسب جنس و فاصله ی جنسیتی، در سالهای ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۴.

سال	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
مرد	۶۲٫۱	۶۰٫۷	۶۱٫۶	۶۳٫۰	۶۲٫۵	۶۳٫۲
زن	۱۴٫۵	۱۲٫۶	۱۳٫۸	۱۲٫۴	۱۲٫۰	۱۳٫۳
فاصله جنسیتی	-۴۷٫۶	-۴۸٫۱	-۴۷٫۸	-۵۰٫۶	-۵۰٫۵	-۴۹٫۹
کل	۳۸٫۳	۳۷٫۹	۳۷٫۷	۳۷٫۶	۳۷٫۲	۳۸٫۲

همانطور که در جدول نیز مشخص است در سال ۱۳۸۹ فاصله جنسیتی در ایران ۴۷٫۶-، در سال ۱۳۹۰ فاصله جنسیتی ۴۸٫۱- و در سال ۱۳۹۴ فاصله جنسیتی ۴۹٫۲- بوده است و آمار سال های متمادی نشانگر فاصله جنسیتی زیادی بین مردان و زنان می باشد.

مشارکت زنان و تأثیر آن بر اقتصاد جهانی استفاده بهینه از مهارت ها و توانایی های زنان، مسئله ای صرفاً اقتصادی یا اجتماعی نیست، بلکه همان گونه که از تحقیقات و بررسی های انجام شده، برمی آید، این امر، برای رونق کار و کسب و تجارت جهانی نیز مفید خواهد بود. هنوز هم سهم زنان از اعضای هیأت مدیره شرکت های بزرگ جهان، به طور متوسط ۷ درصد است؛ اما اخیراً حضور زنان در رده های بالای مدیریتی چشمگیرتر و خیلی بیشتر از گذشته است و به چشم می آید زیرا زنان در بخش های مدیریتی نسبت به مدیران مورد از کارایی مدیریتی فوق العاده ای برخوردارند (جزنی، ۱۳۸۸).

از آنجا که زنان، کلید تغییرات اجتماعی طولانی مدت در جوامع هستند، ضروری است برای توسعه توانمندی زنان، به خصوص در بعد روانشناختی، اهمیت بیشتری قائل شد؛ بنابراین با توجه به دلایل ذکر شده و خلاهای موجود تحقیق حاضر به دنبال تدوین استراتژی های توانمندسازی زنان برای مشاغل مدیریتی در بین زنان شاغل در شهر تهران می باشد و محقق در پی پاسخگویی به این سوال است که: توانمندسازی زنان و عوامل موثر بر آن در سازمان مدیریت صنعتی کدامند؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی بوده و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی که در سال ۱۳۹۸ اشتغال داشته اند. تعیین حجم نمونه مطابق با جدول گرجسی - مورگان برای جامعه با تعداد ۱۰۰ نفر نمونه به تعداد ۷۹ نفر انتخاب شدند؛ که محقق با بیش برآورد تعداد ۸۰ پرسشنامه توزیع نمودند که تعداد ۷۵ پرسشنامه با پاسخ های صحیح بازگشت داده شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه ۲۰ سوالی توانمند سازی و پرسشنامه احراز پست های مدیریتی (ریچاردسون و همکاران، ۲۰۱۷) بودند که پس از حصول اطمینان از پایایی و روایی، به توزیع در بین نمونه مورد مطالعه اقدام گردید. پرسشنامه مذکور شامل دو بخش سوالات عمومی و اختصاصی (۴ سوال بخش دموگرافی و ۳۰ سوال بخش اختصاصی) که بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم با نمره ۵ و کاملاً مخالفم با نمره ۱) تنظیم شده بود. برای تعیین پایایی در یک مطالعه مقدماتی ۲۰ پرسشنامه در بین جامعه آماری توزیع گردید و ضریب آلفای کرونباخ برای آن $\alpha = 0.890$ به دست آمد که نشان از پایایی مطلوب برای جمع آوری اطلاعات تحقیق است.

تحلیل عاملی (روایی سازه)

در تحلیل عاملی به وسیله نرم افزار SPSS علاوه بر بررسی بارهای عاملی می توان شاخص های KMO و معناداری بارتلت را بررسی کرد. شاخص KMO برای تعیین میزان و کفایت نمونه مورد مطالعه به کار می رود، KMO در تحلیل عاملی به بررسی اطمینان از تعداد داده های موجود برای تحلیل می پردازد؛ و اگر ارزش KMO به یک نزدیکتر باشد داده های پژوهش برای تحلیل عاملی مناسب هستند؛ و چنانچه این مقدار کوچک باشد که به طور معمول کمتر از ۰,۶ را ضعیف در نظر می گیرند برای تحلیل عاملی مناسب نیستند.

جدول ۲- تحلیل عاملی سوالات متغیرهای تحقیق

نام متغیر	ابعاد	گو یه	بارعاملی	معناداری	نتیجه	نام متغیر	ابعاد	گو یه	بارعاملی	معناداری	نتیجه			
توانمندسازی	موثر بودن	۱	۷۷۵.	۰,۰۰	معنادار	عوامل سیاسی- اقتصادی	عوامل	۱۶	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار			
		۲	۷۶۳.	۰,۰۰	معنادار			۱۷	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار			
		۳	۶۴۲.	۰,۰۰	معنادار			۱۸	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار			
		۴	۶۸۸.	۰,۰۰	معنادار			۱۹	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار			
		۵	۶۷۳.	۰,۰۰	معنادار			۲۰	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار			
	معداری	خودمختاری	۶	۶۵۵.	۰,۰۰			معنادار	احراز پستهای مدیریتی	احراز	۲۱	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار
			۷	۸۳۵.	۰,۰۰			معنادار			۲۲	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار
			۸	۷۸۸.	۰,۰۰			معنادار			۲۳	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار
			۹	۸۰۷.	۰,۰۰			معنادار			۲۴	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار
	اعتماد به خود	عوامل خانوادگی	۱۰	۸۰۷.	۰,۰۰			معنادار	مدیریتی	مدیریتی	۲۵	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار
			۱۱	۷۹۷.	۰,۰۰			معنادار			۲۶	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار
			۱۲	۷۴۸.	۰,۰۰			معنادار			۲۷	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار
	عوامل خانوادگی	عوامل خانوادگی	۱۳	۷۵۰.	۰,۰۰			معنادار	مدیریتی	مدیریتی	۲۸	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار
			۱۴	۷۷۰.	۰,۰۰			معنادار			۲۹	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار
			۱۵	۵۱۲.	۰,۰۰			معنادار			۳۰	۰,۰۰	۰,۰۰	معنادار

مقادیر بار عاملی هریک از سوالات جدول ۲، چون که بیشتر از مقدار مفروض ۰,۵ می باشند نشان دهنده این است که این سوال می تواند به خوبی این مولفه را اندازه گیری کند؛ بنابراین هیچ سوالی در پرسشنامه وجود ندارد که بار عاملی کمتر از ۰,۵ داشته باشد، پس تمام سوالات دارای روایی قابل قبول می باشند؛ و در توزیع و تجزیه و تحلیل از تمام سوالات پرسشنامه استفاده شده است.

جدول ۳- کفایت نمونه و آزمون بار تلت متغیرهای احساس توانمندی زنان و احراز پست های مدیریتی

مولفه ها	مقدار KMO	معناداری بار تلت
احساس توانمندی زنان	۰,۸۳	۰,۰۰۱
احراز پست های مدیریتی	۰,۸۸	۰,۰۰۱

شاخص های KMO به دست آمده برای متغیرهای احساس توانمندی زنان و احراز پست های مدیریتی نزدیک به یک و بیشتر از ۰,۶ می باشد، بنابراین داده های جمع آوری شده از کفایت خوبی برخوردار هستند. به این معنی که سوالات مختص به هر مولفه توانسته است مفهوم آن را به مخاطب القا کند و برای سنجش متغیر مورد نظر کافی بوده است.

آزمون فرضیات

۱- بین ابعاد توانمندی زنان و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

۱-۱- بین احساس مؤثر بودن و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

۱-۲- بین احساس معناداری شغل و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

بین احساس اعتماد به خود و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

بین عوامل خانوادگی و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

بین عوامل سیاسی- اقتصادی احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

یافته ها

هنگام بررسی نرمال بودن داده ها، فرض صفر که مبتنی بر توزیع داده ها به شکل نرمال است در سطح خطای ۰/۰۵ آزمون می شود؛ بنابراین اگر آماره آزمون، بزرگتر- مساوی ۰/۰۵ به دست آید، دلیلی برای رد فرض صفر که مبنی بر نرمال بودن داده ها است، وجود نخواهد داشت؛ به عبارت دیگر با توجه به حد معناداری محاسبه شده فرض صفر تأیید و فرض یک رد شده است؛ یعنی متغیرهای تمایل به فراگیری و نگرش فراگیران روی منحنی نرمال قرار دارند. لذا بر این اساس می توان از آزمون های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چند متغیره) استفاده کرد.

جدول ۴: آزمون اسمیرنوف- کلموگروف

خرده مقیاس ها						شاخص ها
عوامل سیاسی- اقتصادی	عوامل خانوادگی	اعتماد به خود	خودمختاری	معناداری	مؤثر بودن	
۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵	تعداد
۱/۸۸	۲/۱۳	۲/۳۳	۲/۹۹	۲/۶۴	۲/۸۷	مقادیر کلموگروف- اسمیرنوف
۰/۲۹۲	۰/۵۶۶	۰/۸۱۱	۰/۲۸۰	۰/۶۸۶	۰/۱۳	سطح معناداری (دو دامنه)

شاخص های متغیر توانمندی زنان شامل: موثر بودن با مقدار (Sig:0.13)، معناداری با مقدار (Sig:0.68)، خودمختاری با مقدار (Sig:0.28) اعتماد به خود با مقدار (Sig:0.81)، عوامل خانوادگی با مقدار (Sig:0.56) و عوامل سیاسی و اقتصادی با مقدار (Sig:0.29) می باشند که سطح معناداری بالاتر از مقدار مفروض ۰,۰۵ می باشد و نشانگر معناداری این متغیر است بدین معنا که داده های این متغیر نرمال می باشند پس می توان از آزمون پارامتریک جهت سنجش این فرضیات استفاده کرد.

جدول شماره ۵- آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیر احراز پست های مدیریتی

شاخص ها	احراز پست های مدیریتی
تعداد	۷۵
مقادیر کلموگروف-اسمیرنوف	۲/۷۴

با توجه به مقادیر سطح معناداری احراز پست های مدیریتی (Sig:2.74) با مقدار بزرگتر از مقدار مفروض ۰,۰۵ می باشد و نشانگر معناداری این متغیر است بدین معنا که داده های این متغیر نرمال می باشند پس می توان از آزمون پارامتریک جهت سنجش این فرضیات استفاده کرد.

جدول ۶: همبستگی پیرسون مولفه های ضریب همبستگی توانمندی و احراز پست های مدیریتی زنان

قدرت ریسک احراز پست های مدیریتی زنان		شاخص ها نام متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخص ها
*۰/۰۰۰	۰/۶۵۱	احساس موثر بودن
*۰/۰۰۲	۰/۳۴۵	احساس خود مختاری
*۰/۰۰۰	۰/۵۵۸	احساس معناداری
*۰/۰۲۳	۰/۷۷۱	احساس اعتماد به خود
*۰/۰۰۱	۰/۴۴۰	عوامل خانوادگی
*۰/۰۰۰	۰/۳۳۸	عوامل سیاسی - اقتصادی

*P < 0.05

در این قسمت به بررسی همبستگی بین دو متغیر توانمندی زنان و احراز پست های مدیریتی آنها پرداخته ایم. انتظار داریم که دو متغیر با یکدیگر همبسته باشند، به نحوی که با افزایش توانمندی در زنان، احراز پست های مدیریتی آنان افزایش یابد؛ به عبارت دیگر انتظار داریم افرادی که خودشان را توانمندتر می دانند برای احراز پست های مدیریتی نیز اقدام کنند.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه بین ابعاد توانمندی زنان (احساس موثر بودن، احساس خود مختاری، احساس معناداری، احساس اعتماد به خود، عوامل خانوادگی و عوامل سیاسی و اقتصادی) و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد. در جدول شماره ۶ آورده شده است.

بررسی ضریب همبستگی مشاهده شده بین احساس موثر بودن و احراز پستهای مدیریتی زنان نشان دهنده ی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین این دو متغیر با مقدار $r = .۶۵۱$ و در سطح $\alpha = .۰۰۰$ می باشد؛ که سطح معناداری کمتر از مقدار مفروض $۰,۰۵$ می باشد، بنابراین فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می گردد.

بررسی ضریب همبستگی مشاهده شده بین احساس خود مختاری و احراز پستهای مدیریتی زنان نشان دهنده ی رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر با مقدار $r = .۳۴۵$ و در سطح $\alpha = .۰۰۲$ می باشد که سطح معناداری کمتر از مقدار مفروض $۰,۰۵$ می باشد، بنابراین فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می گردد.

بررسی ضریب همبستگی مشاهده شده بین احساس معناداری و احراز پستهای مدیریتی زنان نشان دهنده ی رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر با مقدار $r = .۵۵۸$ و در سطح $\alpha = .۰۰۰$ می باشد که سطح معناداری کمتر از مقدار مفروض $۰,۰۵$ می باشد، بنابراین فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می گردد.

بررسی ضریب همبستگی مشاهده شده بین اعتماد به خود و احراز پستهای مدیریتی زنان نشان دهنده ی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین این دو متغیر با مقدار $r = .۷۷۱$ و در سطح $\alpha = .۰۰۱$ می باشد؛ که سطح معناداری کمتر از مقدار مفروض $۰,۰۵$ می باشد، بنابراین فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می گردد.

بررسی ضریب همبستگی مشاهده شده بین عوامل خانوادگی و احراز پستهای مدیریتی زنان نشان دهنده ی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین این دو متغیر با مقدار $r = .۴۴۰$ و در سطح $\alpha = .۰۰۱$ می باشد؛ که سطح معناداری کمتر از مقدار مفروض $۰,۰۵$ می باشد، بنابراین فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می گردد.

بررسی ضریب همبستگی مشاهده شده بین عوامل سیاسی - اقتصادی و احراز پستهای مدیریتی زنان نشان دهنده ی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین این دو متغیر با مقدار $r = .۳۳۸$ و در سطح $\alpha = .۰۰۰$ می باشد؛ که سطح معناداری کمتر از مقدار مفروض $۰,۰۵$ می باشد، بنابراین فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می گردد.

بررسی پیش بینی ابعاد توانمندی زنان در احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی؛

جدول ۷: خلاصه مدل رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	برآورد خطای استاندارد
مدل ۱	0.67	0.44	.418	1.04721

جدول ۸: نتایج آزمون رگرسیون همزمان در بررسی اثر همزمان ابعاد توانمندسازی زنان بر احراز پستهای مدیریتی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معناداری	DW	دورین واتسون
رگرسیون	126.421	1	126.421	73.188	.044	1.81	
باقیمانده	141.432	73	.276				
کل	277.853	74					

جدول ۹: برآورد ضرایب بدست آمده از تحلیل رگرسیون و سطوح معنی داری آنها

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد		t	سطح معناداری
		B	خطای استاندارد		
مقادیر ثابت	2.334	1.117		2.837	0.000
احساس موثر بودن	1.188	0.082	0.215	2.077	0.013
احساس خودمختاری	1.149	0.064	0.192	4.302	0.016
احساس معناداری	1.310	0.082	0.210	2.325	0.001
اعتماد به خود	1.321	0.0564	0.363	2.105	0.000
عوامل خانوادگی	0.113	0.701	0.143	3.501	0.010
عوامل سیاسی-اقتصادی	0.0981	0.309	0.168	2.225	0.000

در بررسی پیش بینی ابعاد توانمندی زنان در احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی؛ با توجه به نتایج جداول فوق نشان داده است که:

ضریب همبستگی با مقدار (0.67) نشان دهنده رابطه نسبتاً خوب ابعاد توانمندی زنان با احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی بود. ضریب تعیین تعدیل شده با مقدار ((0.44)، نشان داد که احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی توسط ابعاد توانمندی زنان تبیین می شود. سطح معناداری آماره F با مقدار (73.88) این را می رساند که تغییر نشان داده شده بوسیله ی مدل، ناشی از اتفاق نیست لذا مدل رگرسیون توانسته است تغییرات احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی را توضیح دهد. با توجه به

اینکه ضریب تعیین محاسبه شده بین ابعاد توانمندی زنان و احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی معنا دار می باشد. براساس نتایج مقادیر Beta در جدول می توان گفت که از بین مولفه های ابعاد توانمندی زنان، تمامی ابعاد با مقادیر مثبت رابطه مثبت و معنا دار با احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی دارند؛ و مولفه اعتماد به خود با مقدار (0.363) بالاترین پیش بینی را در زمینه احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی در بین ابعاد توانمندی زنان دارد؛ و سایر ابعاد به ترتیب با مقادیر احساس موثر بودن (0.215)، احساس معنا داری (0.210)، احساس خود مختاری (0.192)، عوامل سیاسی - اقتصادی (0.168)، عوامل خانوادگی (0.143) میزان تبیین و پیش بینی را در زمینه احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی در بین ابعاد توانمندی زنان دارند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات: بوداقی و عباس زاده (۲۰۲۰) نتایج آن بیانگر آن بود که؛ مولفه های سرمایه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و روان شناختی بر توانمندسازی زنان معنی دار بوده و این سازه ها توانستند ۶۶ درصد واریانس توانمندسازی را تبیین نمایند؛ با مقایسه ی ضرایب بتاها سازه ی سرمایه ی روان شناختی بالاترین تبیین را در بین سایر مولفه ها داشت. در تحقیق جهان بین، بابایی، روستایی و اصغری زمانی (۲۰۲۰) نیز یافته های تحقیق نشان داد که بین توانمندسازی زنان و عوامل اقتصادی چون دسترسی به شغل دارای درآمد، نوع شغل، میزان درآمد، دسترسی به تسهیلات بانکی، تحت پوشش نهاد حمایتی بودن، قدرت پس انداز و برخورداری از حق مالکیت قانونی رابطه معنا داری وجود دارد. همچنین در تحقیق تاراسی، آقایی هیر و کریم زاده (۲۰۱۹) نتایج بیانگر آن بود که؛ به ترتیب عوامل اقتصادی، روان شناختی و عوامل شخصی بیشترین اثرات را بر توانمندسازی زنان روستایی داشته اند؛ و با نتایج تحقیق حاضر هم خوانی داشتند. یافته های تحقیق کتابی، یزدخواستی و فرخی (۱۳۹۰) حاکی از آن بود که عواملی همچون افزایش سطح تحصیلات، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضع سلامت، برخورداری از حق مالکیت قانونی، رفع تبعیض از بازار کار و حذف باورهای سنتی عوامل موثری در توانمندسازی زنان هستند که با نتایج تحقیق حاضر هم خوانی ندارد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج به دست آمده از بررسی پیش بینی ابعاد توانمندی زنان در احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی نشان داد که: ضریب همبستگی نشان دهنده رابطه نسبتاً خوب ابعاد توانمندی زنان با احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی بود. ضریب تعیین تعدیل شده نشان داد که احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی توسط ابعاد توانمندی زنان تبیین می شود. نتایج مقادیر Beta نشان از این داد که از بین مولفه های ابعاد توانمندی زنان؛ مولفه اعتماد به خود بالاترین پیش بینی را در زمینه احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی داشت و سایر ابعاد به ترتیب احساس موثر بودن، احساس معنا داری، احساس خود مختاری، عوامل سیاسی - اقتصادی و عوامل خانوادگی میزان تبیین و پیش بینی را در زمینه احراز پست های مدیریتی در بین زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی در بین ابعاد توانمندی زنان داشتند.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیات پژوهشی مبنی بر؛ بین احساس موثر بودن و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد، نتایج نشان دهنده ی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین این دو متغیر بود و فرض پژوهش تایید گردید؛ بنابراین نتایج نشان داد که بین احساس موثر بودن و احراز پستهای مدیریتی زنان رابطه معنی داری وجود دارد. بدین معنا که هر چه احساس موثر بودن و مفید بودن در بین زنان بالا باشد به همان اندازه توانایی احراز در پست های مدیریتی را در خود می بینند و برعکس. بدین معنا که فرد احساس می کند نقش مهمی در جهت تحقق اهداف سازمان دارد و در استراتژی ها، راهبردهای مدیریتی، پیامدها و نتایج شغلی نفوذ دارد و بر آنچه اتفاق می افتد تأثیر می گذارند و موانع و محدودیت ها را تحت کنترل خود در می آورند.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه پژوهشی؛ بین احساس خود مختار بودن و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد، نتایج نشان دهنده ی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین این دو متغیر بود و فرض پژوهش تایید گردید؛ بنابراین نتایج نشان می دهد که بین احساس خود مختاری و احراز پستهای مدیریتی زنان رابطه معنی داری وجود دارد. بدین معنا که هر چه خودمختاری در بین زنان بالا باشد به همان اندازه توانایی احراز در پست های مدیریتی را در خود می بینند و برعکس؛ زیرا فرد حس می کند رفتار و اقداماتش را با میل، خواست و اراده ی خود انجام می دهد و در احراز پست های مدیریتی می تواند وقت و انرژی بالایی را صرف نماید.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه پژوهشی؛ بین احساس معنادار بودن و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد، نتایج نشان دهنده ی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین این دو متغیر بود و فرض پژوهش تایید گردید؛ بنابراین نتایج نشان می دهد که بین احساس معناداری و احراز پستهای مدیریتی زنان رابطه معنی داری وجود دارد. بدین معنا که هر چه احساس معناداری در بین زنان بالا باشد به همان اندازه توانایی احراز در پست های مدیریتی را در خود می بینند و برعکس. بدین معنا که فرد، اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کند؛ و اعتقاد دارند آنان در مسیری با ارزش حرکت می کنند.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه پژوهشی؛ بین احساس اعتماد به خود و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد، نتایج نشان دهنده ی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین این دو متغیر بود و فرض پژوهش تایید گردید. بنابر این فرض صفر رد و فرض پژوهش تایید می گردد؛ بنابراین نتایج نشان می دهد که بین عوامل خانوادگی و احراز پستهای مدیریتی زنان رابطه معنی داری وجود دارد. بدین معنا که هر چه عوامل خانوادگی زنان بهتر باشد به همان اندازه توانایی احراز در پست های مدیریتی را در خود می بینند و برعکس.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه پژوهشی؛ بین عوامل خانوادگی و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد، نتایج نشان دهنده ی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین این دو متغیر بود و فرض پژوهش تایید گردید؛ بنابراین نتایج نشان می دهد که بین عوامل خانوادگی و احراز پستهای مدیریتی زنان رابطه معنی

داری وجود دارد. بدین معنا که هر چه عوامل خانوادگی زنان بهتر باشد به همان اندازه توانایی احراز در پست های مدیریتی را در خود می بینند و برعکس.

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه پژوهشی؛ بین عوامل سیاسی- اقتصادی و احراز پستهای مدیریتی زنان در سازمان مدیریت صنعتی ایران رابطه معناداری وجود دارد، نتایج نشان دهنده ی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین این دو متغیر بود و فرض پژوهش تایید گردید؛ بنابراین نتایج نشان می دهد که بین عوامل سیاسی- اقتصادی و احراز پستهای مدیریتی زنان رابطه معنی داری وجود دارد. بدین معنا که هر چه عوامل سیاسی- اقتصادی به نفع زنان باشد به همان اندازه احراز پست های مدیریتی برای زنان راحت تر و قابل دسترس تر خواهد بود و برعکس.

جهت نیل به توسعه پایدار کشور، لازم است تمامی افراد در تمام صحنه های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی نقش آفرین باشند. شرایط جامعه امروزی، درگیر شدن همه را در اداره امور کشور ضروری ساخته و دولت ها را وادار نموده برای سازگاری با محیط به سازوکارهای مدیریتی مختلفی از جمله توانمندسازی، روی بیاورند. یکی از عرصه هایی که در ابعاد فرهنگی دستیابی به توسعه نقش اساسی ایفا می کند حرفه روابط عمومی است و از سوی دیگر زنان به عنوان نیمی از نیروی کار جامعه می توانند در این عرصه نقش آفرینی مؤثری داشته باشند با توجه به این مهم بود که در این مقاله عوامل مؤثر در دستیابی به توانمندسازی زنان و نقش آن در اشتغال زنان در روابط عمومی مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به آنکه امروز بخش عظیمی از نیروی متخصص علمی جامعه را زنان به خود اختصاص داده و قابلیت های فنی و مدیریتی خود را در صحنه های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی کشور به اثبات رسانده و ضمانت های قانونی و نهادی مورد نیاز برای مشارکت این قشر در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تا حدودی فراهم گردیده لازم است که با رویکردی استراتژیک، ضمن بررسی سیستمی توانمندسازی و اشتغال زنان، سیاست ها و برنامه های راهبردی و عملیاتی مناسب از سوی تصمیم گیران و سیاستمداران اتخاذ گردد. در زمینه حضور مؤثر نیروی کار زنان در حرفه روابط عمومی نیز نقشی که انجمن ها و تشکل های صنفی با مشارکت موثر تمام مراکز علمی و آموزشی و دستگاه های اجرایی باید ایفاء نمایند، بسیار حایز اهمیت است و لازم است که با توجه به تجارب بین المللی از یک سو و شرایط فرهنگی اجتماعی کشور از سوی دیگر، با رویکرد شایسته سالاری، زمینه های حضور مؤثر زنان در کلیه عرصه ها از جمله حرفه روابط عمومی فراهم گردد. از جمله مواردی که توسط نویسندگان این مقاله پیشنهاد می گردد عبارتست از: تدوین استراتژی، برنامه ها و اهداف بلندمدت مشارکت موثر زنان در حرفه روابط عمومی در سطح ملی و بین المللی، برگزاری دوره های آموزشی و مهارتی توانمندسازی زنان برای کارگزاران زن در روابط عمومی در سطوح مدیریتی و کارشناسی، تدوین الگوهای شایستگی حرفه ای زنان در حرفه روابط عمومی، تشکیل تشکل های صنفی زنان و روابط عمومی، مشارکت بیش از پیش زنان شاغل در حرفه روابط عمومی در تشکل ها و انجمن های صنفی و علمی روابط عمومی، الزامی نمودن سازمان های دولتی جهت اختصاص بخشی از پست های سطوح مدیریتی به زنان با توجه به شایستگی ها و توانمندی های آنها و فراهم کردن بسترهای فرهنگی توانمندسازی زنان

از جمله تهیه فیلم، چاپ و انتشار کتاب و نشریه، بازنگری اساسی در محتوای درسی کتب درسی سطوح مختلف آموزشی و معرفی زنان توانمند ایرانی.

همانند همه پژوهش‌ها این پژوهش نیز دارای محدودیت‌هایی هست. پژوهش حاضر صرفاً در مورد زنان شاغل در سازمان مدیریت صنعتی در شهر تهران انجام گرفته است، به همین دلیل برای تعمیم نتایج به سایر جوامع باید جانب احتیاط رعایت گردد. علاوه بر آن نبود دوره پیگیری نیز می‌تواند به عنوان یکی از محدودیت‌های پژوهش قلمداد شود. در پایان پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به صورت روش کیفی تحقیقاتی در این زمینه انجام شود. نتایج صورت بگیرد و نتایج این پژوهش در دانشگاه‌ها و سازمان‌های هدف به صورت کاربردی اجرا شود.

منابع

- برجعی‌لو، شهلا (۱۳۹۱). تبیین عوامل موثر بر عدم تمایل استادان زن به حضور در عرصه‌های مدیریتی آموزش عالی ایران و ارائه ساز و کارهای افزایش حضور آنان با تأکید بر دیدگاه‌های پسا فمینیستی، پایان‌نامه دکترای تخصصی (PhD) رشته مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- بهنام، جمشیدی: ساختهای خانواده و خویشاوندی در ایران، تهران، خوارزمی، (۱۳۸۶).
- جزینی، نسرین (۱۳۸۹) بررسی نقش اجتماعی - فرهنگی زنان در ارتقاء کیفی محیط زیست مجله: مطالعات توسعه اجتماعی ایران تابستان ۱۳۸۹، سال دوم - شماره ۳ ISC (صص ۳۷ تا ۴۹).
- افشارنیا، علیرضا (۱۳۸۵). زنان و رهایی نیروهای تولید. تهران: انتشارات پیشگام.
- تقی زاده، هوشنگ؛ سلطانی فسقندیس، غلامرضا؛ شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۱). شناسایی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی (مطالعه موردی). زن و مطالعات خانواده، ۵(۱۷)، ۳۳-۵۰.
- حسینیان، الهام. (۱۳۹۱). موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۱۴(۱۴)، ۴۳-۵۴.
- موحدی، مجید (۱۳۸۸). مشارکت سیاسی زنان و عوامل اجتماعی موثر بر آن. مطالعات زنان پژوهشکده زنان دانشگاه الزهراء، سال اول شماره ۳.
- فراهی، حسین (۱۳۸۴). تفاوت روستا شهری مشارکت زنان در نیروی کار، کار در دوره‌های ۱۳۷۵-۱۳۵۵، مجموعه مقالات نخستین همایش انجمن جمعیت شناسی ایران، تهران: دانشگاه تهران.

Bryant, (2015), "Women middle managers' perception of the glass ceiling, Women in Management Review, Vol. 16 Iss 1 pp. 30 - 41.

Weletz.n, Tony. J. (2015). Sociology, work and industry, New York: Rutledge.

A. Azdine, L. Tuten, Tracy (2015) "The Korean Government's career growth ", Women in Management Review Vol. 18, No. 3. Pp.109-121.

‘Analysis of effective factors on female empowerment’ (Case study: Industrial Management Institute)

Leila Hosseinpour Berenjabad 1

Date of Receipt: 2021/06/22 Date of Issue: 2021/08/07

Abstract

The purpose of the present study Investigating the factors affecting women's empowerment. In terms of purpose, it is in the category of applied research and in terms of survey-descriptive research method. The statistical population of this research was all women working in the Industrial Management Organization with 100 people. In this study, which determined the sample size using the Karajsi-Morgan table, 79 people were estimated and 75 questionnaires were collected with complete answers. In this study, to test the hypothesis, Smirnov-Clomogrov test, Pearson correlation test and multivariate regression and stepwise regression were used using Spss25 software. The results showed that; Dimensions of women's empowerment and fulfillment of women's managerial positions in the Industrial Management Organization of Iran There is a significant relationship. And self-confidence has the highest predictions in the field of managerial positions among women working in the Industrial Management Organization among the dimensions of women's empowerment. And other dimensions, respectively, with the values of feeling effective, meaningful feeling, sense of autonomy, family factors, political-economic factors, the amount of explanation and prediction in the field of managerial positions among women working in the Industrial Management Organization among the dimensions of capability They have women.

Keywords

Women's empowerment, managerial positions, Industrial Development Organization, employed women

1. Graduate of Iran Industrial Management Organization. (lHoseinpour@gmail.com).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی