

موانع ارتقا شغلی زنان در ایران: مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران

دکتر شهلا کاظمی پور^۱، مژگان جعفری^۲

چکیده

ارتقای شغلی زنان مقوله مهمی است که در کشورهای جهان سوم همچون ایران به کندی و با تاخیر بیشتری مورد توجه مسئولین قرار گرفته است. اما ویژگی‌های جمعیتی در ایران بیانگر آن است که دیگر نمی‌توان نسبت به مسئله مدیریت زنان با تردید و بی‌اعتمادی برخورد کرد و در برنامه ریزی‌های توسعه، دیدگاه جنسیتی را اعمال کرد. اینک بیان این مطلب که چرا سهم زنان از مناصب مدیریتی اندک است، جای تحقیق و بررسی دارد. در این میان برآن شدیم تا سهم زنان شاغل در پست‌های مدیریتی و وضعیت شغلی آنان را در ادارات مرکزی بانک ملی ایران بررسی نماییم. در این میان با هدف دستیابی به چگونگی و چرایی موانع و محدودیت‌های موجود در زمینه ارتقای زنان به مناصب مدیریتی در حوزه بانکی، توانستیم موانع ارتقا زنان را با توجه به مدل تحقیق شناسایی و اولویت بندی نماییم. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در ادارات مرکزی است که حداقل ۵ سال سابقه خدمت با مدرک تحصیلی دیپلم به بالا داشته باشند. از جامعه آماری ذکر شده ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه به طور تصادفی (۱۰۰ نفر زن، ۱۰۰ نفر مرد) انتخاب شدند. پس از بررسی مشخص گردید موانع سازمانی به عنوان نخستین مانع برای دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی بالا از سوی کارکنان عنوان شده است و موانع اجتماعی و موانع فردی در جایگاه دوم و سوم قرار دارند.

واژگان کلیدی: ارتقا، زنان، مدیر، مدیریت، سطوح مدیریتی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۱۲/۲۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۱۲/۲

^۱دانشیار پژوهشده علوم انسانی (نویسنده مسئول) skazemipour@gmail.com

^۲دانشجوی کارشناسی ارشد مطالعات زنان - زن و خانواده دانشگاه آزاد اسلامی تهران واحد علوم و تحقیقات Jafari.mojgan@yahoo.com

مقدمه

تحقق اهداف توسعه اجتماعی و اقتصادی، وابسته به عوامل متعددی است که یکی از مهم‌ترین این عوامل استفاده مناسب و بهینه از منابع انسانی است. بنا بر باور بسیاری از صاحب‌نظران، انسان محور توسعه پایدار است و جامعه‌ای می‌تواند توسعه یابد که همه آحاد آن ظرفیت توسعه‌پذیری داشته باشند و راه و روش‌های مناسب برای حصول توسعه پایدار را بیابند.

در چنین جامعه‌ای میزان بهره‌گیری درست و منطقی از توانایی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی یکی از مباحث اساسی در زمینه توسعه محسوب می‌شود و ایجاد فرصت‌های اشتغال و پذیرش زنان در مشاغل کلیدی، ریشه‌ای عمیق در طرز تفکر و برداشت جامعه از زن و توانایی‌ها، امکانات و استعدادهای او دارد.

نقش اشتغال در پویایی زندگی انسان انکارناپذیر است و در جهت این پویایی بی‌تردید زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت، تاثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند. هنگامی که بحث از توسعه به میان می‌آید منظور تغییرات هماهنگ در اقتصاد و ساختارهای جامعه، جهت استقرار یک نظام عادلانه و بهبود کیفیت زندگی انسان‌هاست. بر این اساس لفظ انسان مختص مرد نیست، بلکه این تعریف شامل همه انسان‌ها یعنی زن و مرد می‌شود (بیان، ۱۳۷۴، ص ۳۵).

امروزه در محافل مدیریت و مراکز علمی جهان روی ویژگی‌های مدیر بعنوان یک انسان تاکید بسیار می‌شود و هرگز در این تاکید جداسازی بین زن و مرد صورت نمی‌پذیرد (شادی‌طلب، ۱۳۷۷، ص ۲۱). در این بین مسئله‌ای که باید به عنوان یک موضوع ملی و اساسی در مطالعات و برنامه‌ریزی‌های اجتماعی مورد توجه قرار گیرد این است که موانع اصلی و بازدارنده زنان در احراز پست‌های مدیریتی کدامند؟

هرچند که لازمه طرح مشکلات زنان در رابطه با تصدی رهبری و مدیریت در سازمان‌ها انجام پژوهش‌های اساسی را می‌طلبد، اما نگاهی اجمالی به داده‌های آماری جایگاه مدیریت و سرپرستی در بانک ملی ایران نشان می‌دهد که درصد زنانی که به عنوان مدیر و به ویژه مدیر ارشد به کار مشغول می‌باشند، بسیار کمتر از مردان است.

حضور زنان در بازار کار و تلاش آنان برای تصرف موقعیت‌های بهتر و بالا در حیطه کاری، مشکلات بسیاری را به همراه داشته و دارد و همواره زنان در محیط‌های کاری در مقایسه با مردان در سطح پایین‌تری از لحاظ کاری نگاه داشته شدند. در حال حاضر در جوامع توسعه یافته شاهدیم که

موانع ارتقا شغلی زنان در ایران : مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران ۱۷۹

ویژگی‌های مدیر به عنوان یک انسان مورد نظر است و سعی بر آن است تفکیکی از زن و مرد وجود نداشته باشد. مطالعات انجام شده بیانگر آن است که ویژگی‌های انسانی هیچ ارتباطی با جنسیت ندارد. از اینروست که در یک جامعه باید به نقش و کارآیی زن جدا از جنسیت او توجه شود تا بتوان به توسعه‌ای جامع‌تر دست پیدا کرد (بیان، ۱۳۷۴، ص ۳۷).

با توجه به شرایط موجود در کشور، احراز پست‌های کلیدی برای زنان با موانعی روبروست که هدف از این پژوهش شناسایی و ارزیابی آنها می‌باشد برای رسیدن به هدف مورد نظر عوامل را به عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی تقسیم کرده و در نهایت درصدد پاسخگویی به این پرسش هستیم که کدامیک از عوامل مذکور نقش بازدارنده‌تری را در ارتقاء زنان به سطوح بالای مدیریتی دارد.

مبانی و چارچوب نظری پژوهش

ابتدا می‌بایست خلاصه‌ای از نظرات تحت عنوان مبانی نظری پژوهش ارائه شود سپس چارچوب نظری پژوهش عنوان گردد. یکی از معروف‌ترین تئوری‌های مطرح در ارتباط با اشتغال، تئوری بازار کار دوگانه است که بین دو نوع از مشاغل تمایز قائل می‌شود: مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد، تامین بیشتر و فرصت‌های پیشرفت موضع نسبتاً خوبی دارد و مشاغل بخش دوم که با مزد کم، تامین کمتر و محدودیت امکان پیشرفت روبروست.

مشاغل بخش اول مشاغلی است که در آنها مهارت کارگران خاص و متناسب با احتیاج مؤسسه مورد نظر است و در نتیجه نیاز کارفرما به ثبات، مزدهای بهتری به نیروی کار پرداخت می‌شود و دورنمای پیشرفت بهتری ارائه می‌گردد. در مشاغل بخش اولیه ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد و جابه‌جایی بیشتری که در زن‌ها مشاهده می‌شود، به این معناست که احتمال جذب آنها به مشاغل ثانویه زیادتر است (کار، ۱۳۷۸، ص ۲۴).

تئوری‌های جنسیتی تاکید می‌کند که گرایش مشاغل زنانه برای این است که انعکاسی از نقش خانگی زنان باشد (نظیر آموزگاری، پرستاری، نظافت و پذیرایی) و درست همان طور که در بیشتر جوامع کار خانگی زن‌ها کم ارزش‌تر شده است، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم‌ارزش 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 کرده‌اند و دست کم گرفته می‌شود.

فمینیست‌ها در مورد شیوه‌های توضیح فرودستی^۱ زنان یا راه‌های رهایی زنان هم‌عقیده نیستند. چهار نگرش کلی فمینیستی وجود دارد: لیبرال، مارکسیست، رادیکال و سوسیالیست. هر چهار نگرش به علل ستم‌دیدگی زنان می‌پردازد و هر کدام برای چیرگی بر آن راه‌بردهایی پیشنهاد می‌کند. هر چهار نگرش معتقدند که زنان در جامعه سرکوب می‌شوند اما در تعبیر علل این سرکوب و راه‌بردهای پیشنهادی خود برای چیرگی بر آن اختلاف نظر دارند. هدف لیبرال فمینیست بر ملا کردن شکل‌های آشکار تبعیض علیه زنان و پیکار برای اصلاحات قانونی و امثال آن به منظور رفع تبعیض است. معتقدین به فمینیست مارکسیستی بر این نظرند که اساس ستمی که بر زنان روا می‌شود ناشی از مالکیت خصوصی، تقسیم کار جنسیتی و در آخر نظام خانوادهٔ مردسالار است. از دیگر سو، نظام سرمایه‌داری را عامل اصلی بازتولید این نابرابری می‌دانند. برای رادیکال فمینیست‌ها کنترل مردان بر زنان (مردسالاری) مسئله اصلی است و معتقدند که زنان برای رهایی خود از قید این کنترل راهی جز پیکار ندارند (نجم عراقی، ۱۳۸۰، ص ۳۲).

فمینیسم رادیکال^۲ به زنانگی ارزش مثبتی بخشیده و زنان را به مثابه طبقه‌ای فرودست در برابر مردان قلمداد می‌کند. مسئله اصلی فمینیست‌های سوسیالیست توضیح چگونگی ترکیب نظام سرمایه‌داری و نظام مردسالاری است. به بیان دیگر آنها معتقدند که برای تحلیل وضعیت فرودستی زنان و همچنین طراحی استراتژی مبارزاتی برای تغییر وضعیت نباید صرفاً نگاهی تک بعدی داشت؛ بلکه باید مجموعه‌ای از شرایط و علل را در ایجاد موقعیت فرودست زنان بررسی نمود. از این رو، فمینیست‌های سوسیالیست معتقدند که برای تغییر وضعیت موجود در جهت رسیدن به جامعهٔ برابر باید مبارزه‌ای «همزمان» با نظام مردسالاری و سرمایه‌داری صورت پذیرد.

روان‌شناس اجتماعی، سوزان فیسک پیشنهادهای بینش‌آفرینی در رابطه با تعامل نقش‌ها و قدرت ارائه داده است. در این راستا دو فرآیند ایفای نقش می‌کنند. نخست باورهای قالبی بر روی مردم اعمال قدرت کرده و بدین وسیله وضعیت موجود را حفظ می‌کنند. دوم گروه‌های قدرتمند برای اشخاص ضعیف نقش‌سازی می‌نمایند. با توجه به اینکه مسئله جنسیت یک متغیر قدرتی است فلذا بدین دلیل است که مردان نماد قدرت در جامعه بوده و زنان موجوداتی حاشیه‌نشین و فرودست تلقی می‌گردند.

یکی از محققان در زمینهٔ رویکرد جنس در وضعیت سازمانی رزابت ماس کانتر نویسندهٔ کتاب مردان و زنان در سازمان است. کانتر موضوعات مختلف مربوط به جنس، از نماینده (ارتقای تعداد

معدودی از زنان) تا نقش منشی اجرایی و همسر همکاران را مورد بررسی قرار داد. او تجزیه و تحلیل خود را روشن نمود که مسائل مربوط به جنس به زندگی سازمانی سرایت کرده است. در سال‌های اخیر پژوهشگران با این استدلال که سازمان‌های امروزی ماهیت پدرسالاری هستند، در سازمان‌ها جنسیت را بررسی کرده‌اند. برای نمونه در این سازمان‌ها ویژگی‌های قالبی مردانه مانند منطق، تهاجم و رقابت موارد ارزشمندی هستند، اما ویژگی‌های قالبی زنانه مانند احساسات، تفاهم و شهودگرایی بی‌ارزشند.

این پژوهش براساس تئوری‌های فمینیستی و دیدگاه چند تن از نظریه پردازان (سوزان فیسک، باربارا بوم‌هال، رزابت ماس کانتر، مک کلند) به ارائه چارچوب نظری پرداخته است. یکی از اصلی‌ترین مبانی تفکر فمینیستی، مخالفت با طبیعی بودن موقعیت حاشیه‌ای، وابسته و فرودست زنان بوده است. اولین حامیان حقوق زنان در فضای روشنگری قرن هیجدهم تلاش کردند نشان دهند که موقعیت زنان محصول وضعیتی است که از حیث فرهنگی و تربیتی و نیز از حیث اجتماعی و اقتصادی به آنها تحمیل شده است (مردیها، ۱۳۸۷).

صعود زنان به اکثر قریب به اتفاق فمینیست‌ها فرودستی زنان را ناشی از حاکمیت فرهنگ مردسالار می‌دانند که از نهاد خانواده آغاز و نظام تعلیم و تربیت به ترویج این تفکر کمک می‌کنند تا جایی پیش می‌رود که سراسر جامعه شاهد حکومت فرهنگ مردسالار هستیم. در همین راستا به تئوری سقف شیشه‌ای نیز اشاره شده که بیانگر نگرش‌ها و تعصب‌های منفی است که مانع از ورای یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی می‌شود. سقف شیشه‌ای در پی تبیین موانع و معضلات نامرئی است که در راه پیشرفت زنان به سطوح بالاتر بروز می‌کند. موانعی که ساخته و پرداخته جامعه مردسالار می‌باشد و بر پایه اسطوره‌ها و برداشت‌های مشترک جنسیتی از نقش زنان در حوزه‌های عمومی و خصوصی شکل می‌گیرد.

در بعد اجتماعی با استناد به تئوری نقش‌های جنسیتی و استفاده از نظر سوزان فیسک به موضوع باورها و تصورات کلیشه‌ای پرداخته‌ایم.

در زمینه فرهنگ مردسالاری نظریات باربارا بوم‌هال را مد نظر داشته که معتقد است در زندگی زنان همواره سایه مردسالاری گسترده است.

در زمینه عوامل مذهبی و بعد ایدئولوژیکی و بررسی باورهای دینی مراجعه به قرآن کریم به عنوان مهم‌ترین منبع شناخت احکام اسلامی را لازم دانسته‌ایم.

در بعد سازمانی و در زمینه ماهیت مردسالاری در سازمان به نظریه هافستد و رزابت ماس کانتر اشاره شده است همچنین به نظریه موریسون و گلینو که معتقدند ویژگی‌های سازمانی مانند دسترسی محدود به شبکه‌های غیررسمی و مشکلات مربوط به روابط تحت‌الحمايگی و نظریه بارابرابوم هال که وجود مدل‌هایی از جنس زن را نیاز اساسی برای دست یافتن به مقام مدیریت از سوی زنان می‌داند (بوم‌هال، ۱۳۷۷) تکیه کرده‌ایم.

در بعد فردی به تضاد میان نقش‌ها اشاره شده و از تئوری‌های موفقیت مک کللند و تئوری سلسله مراتب نیازهای آبراهام مازلو در ارتباط با انگیزش استفاده شده است.

تاکنون پژوهش‌های زیادی در ارتباط با مسیر شغلی زنان و ارتقا آنان در محیط‌های کاری متفاوت صورت گرفته است که در جدول زیر به تعدادی از آنها اشاره شده است .

جدول شماره (۱) پژوهش‌های صورت گرفته در ارتباط با مسیر شغلی زنان و ارتقا آنان در محیط‌های کاری متفاوت

پژوهشگر	سال پژوهش	یافته‌های پژوهش
آرام طاعتی	۱۳۵۶	دیگر یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که وابستگی حقوقی زن شوهردار به مردان باعث می‌شود، سازمان‌ها روی زنان کمتر سرمایه‌گذاری کنند و به این ترتیب نداشتن سرمایه تجربی لازم برای مدیریت، آنان را عملاً از ورود به حیطه‌های مدیریتی باز می‌دارد.
آدریس‌دخت مجتبی‌دلویی	۱۳۷۵	نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد تاثیر نگرش منفی مدیران بر ارتقای شغلی زنان مورد تایید واقع شده است. در این میان بیشترین نگرش منفی مدیران به جنسیت زنان و کمترین نگرش منفی مدیران نسبت به مهارت‌های فنی زنان در مدیریت است.
مژگان درخششان داوری	۱۳۷۸	براساس یافته‌های این پایان‌نامه نگرش مدیران به ویژگی‌ها و مهارت‌های مدیریتی زنان مثبت بوده است. داده‌های آماری نشان می‌دهد که بین شانس مدیر شدن زنان و نگرش مدیران نسبت به ویژگی‌ها و مهارت‌های مدیریتی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.
لاله شهیدی	۱۳۷۸	یافته‌های این تحقیق بیانگر آن است که هم مردان و هم زنان پاسخگو بر تاثیر مسائل خانوادگی در پذیرش پست‌های مدیریتی از سوی زنان اذعان داشته و این امر را سبب عدم پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی از سوی زنان دانسته‌اند.
محمد رحیم اسفیدانی	۱۳۸۱	نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عدم حضور در پست‌های مدیریتی قوه مجریه به دلیل نداشتن مهارت‌های مدیریت نیست، بلکه ناشی از عوامل محیطی و شرایط فرهنگی حاکم بر سازمان‌های قوه مجریه است.
هینگ و جاردیم	۱۹۷۷	الگوی زیستی یا اجتماعی شدن زنان، آنان را وادار کرده صفات و رفتارهایی را بروز دهند که به موفقیت و ارتقا آنان به پست‌های مدیریتی کمک نمی‌کند.
کانتر	۱۹۹۷	ساختار سازمانی صفات و رفتار زنان را تعریف می‌کند و به آن شکل می‌دهد.
ریگرو و گالیگان	۱۹۸۸	زنان در سازمان فرصت‌های اندکی دارند و همین امر سبب می‌شود که توجه‌شان معطوف به «مشاغل در دسترس» شود و این گونه مشاغل وضعیت آنان را تامین می‌کند.
فآگنسون	۱۹۹۰	رفتار زنان و پیشرفت شغلی محدود آنها در سازمان‌ها چه بسا ناشی از جنسیت، بافت سازمان و یا در مقیاس گسترده‌تر، نظام اجتماعی و موسسه‌ای است که در آن کار می‌کنند.
لیندا جین اسچامن	۱۹۹۴	اختلافات ناشی از جنسیت در زمینه حقوق و موقعیت علی‌رغم داشتن شرایط مشابه از نظر تحصیلات و سابقه کاری به نفع وجود یک سقف شیشه‌ای بود
پاملا شیر	۲۰۰۵	الگوهای جدید لازم هستند که به زنان کمک کند تا پیشرفت‌های کاری خود را در دنیای در حال تغییر درک نمایند.
لیزا آلبرگ- مارگارت ناتا	۲۰۰۵	نتایج پژوهش نشانگر آن است که سو استفاده منظم از زنان شاغل وجود داشته که سبب توانایی کمتر آنان برای حضور در مشاغل مدیریتی شده است

اهداف پژوهش

اهداف این پژوهش در راستای مبانی نظری ذکر شده در درجه اول شناسایی نگرش کارکنان بانک ملی در مورد عوامل موثر بر عدم دسترسی زنان به پست‌های کلیدی مدیریتی ادارات مرکزی در بانک ملی ایران می باشد و سپس به مقایسه اهمیت عوامل مورد شناسایی کارکنان زن و مرد بانک ملی ایران در دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی پرداخته شده است و در نهایت سعی بر آن است که ارایه راهکارهایی به منظور نیل به عدالت جنسیتی مبتنی بر شایستگی در ارتقا شغلی منابع انسانی بانک ملی ایران داشته باشیم.

سوالات پژوهش

بر اساس مبانی نظری این سوالات قابل طرح می باشد:

- کدام یک از مجموعه عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی از دید کارکنان مهم‌ترین نقش را در عدم دسترسی زنان به پست‌های مدیریتی در بانک ملی ایران دارد؟
- آیا میان دیدگاه‌های کارکنان زن و مرد بانک (با توجه به سوابق کاری و یا سطوح تحصیلی مختلف و ...) در شناسایی و اهمیت این عوامل تفاوت وجود دارد؟
- بنا بر عوامل تحقیق، مدل زیر بدست آمد و فرضیه‌ها با توجه به مدل پژوهش شکل گرفت.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به سابقه کاری پژوهشگر و استفاده از نظر خبرگان بانک از یک سو و نتایج پژوهش‌های پیشین در ارتباط با عدم دسترسی زنان به پست‌های مدیریتی فرضیه‌های این تحقیق به فرضیه‌های اصلی و فرعی به شرح ذیل تقسیم شده است.

- از بین موانع موثر بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی موانع سازمانی در اولویت یکم قرار دارد.
- از بین موانع موثر بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی موانع اجتماعی در اولویت دوم قرار دارد.
- از بین موانع موثر بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی موانع فردی در اولویت سوم قرار دارد.
- میان دیدگاه کارکنان زن و مرد در انواع موانع دستیابی به پست‌های مدیریتی تفاوت وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

- از بین موانع سازمانی در عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی موانع ساختاری در اولویت اول قرار دارد.
- از بین موانع اجتماعی در عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی موانع تاریخی در اولویت اول قرار دارد.
- از بین موانع فردی در عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی موانع خانوادگی در اولویت اول قرار دارد.
- کارکنان زن بانک موانع سازمانی را در عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی در اولویت می دانند.

کارکنان مرد بانک، موانع فردی را در عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی در اولویت می‌دانند.

روش پژوهش

این پژوهش با توجه به استفاده از نظریه‌ها، اصول و قوانینی که در تحقیقات بنیادی تدوین شده‌اند و به کارگیری و کاربرد آنها برای حل مسایل اجرایی و واقعی و تاکید بر شناخت موثرترین فعالیت، براساس طبقه‌بندی بر مبنای هدف^۳، در زمره تحقیقات کاربردی^۴ می‌باشد. این تحقیق با توجه به آنکه در تلاش است تا اولویت موانع ارتقا شغلی زنان به پست‌های کلیدی مدیریتی را مشخص کند و به واقع در پی توصیف و تفسیر این موانع نیز می‌باشد از حیث روش، جزء تحقیقات توصیفی (پیمایشی)^۵ محسوب می‌شود.

جامعه آماری در این پژوهش شامل کارکنان زن و مرد شاغل در ادارات مرکزی بانک ملی ایران است که حداقل دارای ۵ سال سابقه شغلی با مدرک تحصیلی دیپلم به بالا هستند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۰ نفر می‌باشد.

در این پژوهش در مرحله اکتشاف ابتدا از طریق مصاحبه با چند تن از مدیران بانک و سپس با مراجعه به منابع کتابخانه‌ای (کتاب، مقالات، پایان‌نامه‌ها، اینترنت) داده‌ها جمع‌آوری شدند و سپس در مرحله گردآوری داده‌ها از توزیع پرسشنامه در میان کارکنان ادارات مرکزی بانک ملی استفاده شد.

پرسشنامه شامل ۷۱ سوال که به صورت یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده بود در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار

گرفت. در این تحقیق برای سنجش پایایی استاندارد پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ که متداول‌ترین روش اندازه‌گیری پایایی است استفاده شده است.

در نهایت مقدار آلفای کرونباخ توسط نرم‌افزار SPSS محاسبه گردید و مقدار آن برابر ۰/۷۴ به دست آمد و با توجه به اینکه این مقدار از ۰/۷ بیشتر می‌باشد، پایایی سوالات پرسشنامه تایید گردید.

یافته‌های پژوهش

تعداد پرسنل شاغل در ادارات مرکزی بانک ملی ایران در پایان سال ۱۳۸۷، ۲۴۹۸ نفر مرد و ۹۲۷ نفر زن می‌باشد که با توجه به خصوصیات جامعه آماری در این پژوهش تعدادی از افراد حذف

موانع ارتقا شغلی زنان در ایران : مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران ۱۸۵

گردیدند مانند افراد شاغل در بیمارستان بانک ملی به دلیل دارا بودن تخصص های درمانی و پزشکی و همچنین کارمندان تازه استخدام که سابقه کاری کمتر از ۵ سال داشتند و همکاران زیر دیپلم که مورد نظر در این پژوهش نبودند.

در این پژوهش سعی بر آن است با طرح گویه هایی مرتبط با مدل تحقیق و فرضیه های عنوان شده، به هدف رسیده و نتیجه گیری جامعی انجام گردد.

جهت سنجش موانع اجتماعی گویه هایی به شرح ذیل طرح شده است:

جدول شماره (۲) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص باورهای قالبی و تصورات کلیشه ای

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
باورهای قالبی و تصورات کلیشه ای	وقتی کار سخت می شود زنان تاب نمی آورند.	۳۸	۱۶۱	۱۱۳	۳۹۸	۲۹	۳۱۵۶۸
	موقعیت شغلی زنان به معنی کاستی و کوتاهی در مسئولیت های خانوادگی است.	۳۲	۱۴۵	۱۷۲	۴۸۴	۱۶۷	
	مردها به دلیل نقش نان آوری باید از درآمد و موقعیت شغلی بهتری برخوردار باشند.	۲۳۷	۴۸۹	۱۰۸	۱۲۹	۳۸	
	زن نباید در موقعیت شغلی بالاتر از شوهرش قرار بگیرد.	۵۹	۱۶۱	۱۵۶	۳۷۶	۲۴۲	
شاخص باورهای قالبی و تصورات کلیشه ای							

جدول شماره (۳) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص حاکمیت فرهنگ مردسالاری

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
حاکمیت فرهنگ مردسالاری	رسانه های عمومی با نمایش زنان در نقش های محدود و با تاکید بر نقش همسری و مادری، مردسالاری را در جامعه قوت می بخشد.	۱۹۹	۳۵۵	۱۸۳	۲۱۵	۴۸	۲۶۷۳۸
	جامعه زنان را به سوی خانه نشینی سوق می دهد نه مشاغل مدیریتی	۱۴۵	۳۸۲	۱۷۲	۲۹	۱۱	
	مردان ترجیح می دهند همسر خانه دار داشته باشند.	۹۱	۳۳۳	۲۸	۲۵۳	۴۳	
شاخص حاکمیت فرهنگ مردسالاری							

جدول شماره (۴) نظر پاسخ گویان نسبت به موانع تاریخی

میانگین	شاخص	
۳۱۵۶۸	شاخص باورهای قالبی و تصورات کلیشه ای	۱
۲۶۷۳۸	شاخص حاکمیت فرهنگ مرد سالاری	۲
۲۹۱۵۳	شاخص موانع تاریخی	

جدول شماره (۵) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص باورهای دینی

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
بهره‌مندی از حقوق زنان	زنان در خانواده تحت ولایت و سرپرستی مردان قرار دارند، بنابراین صلاحیت رهبری و به دست گرفتن امور مردم و جامعه را ندارند.	۱.۱	۵.۴	۱۴.۰	۴۴.۱	۳۵.۵	
	زنان نمی‌توانند بدون جلب رضایت شوهر به کار اشتغال ورزند.	۱۰.۲	۴۶.۲	۲۱.۵	۱۴.۰	۸.۱	
	شاخص باورهای دینی						

جدول شماره (۶) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص تعابیر نادرست از دین

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
تعمیر و بازسازی نهاد خانواده	زنان بیشتر باید در قبال کسانی احساس مسئولیت کنند که با آنها پیوند خویشاوندی دارند.	۲.۲	۱۲.۴	۱۰.۸	۴۷.۸	۲۶.۹	
	زن نباید با نامحرم نشست و برخاست داشته باشد.	۴.۸	۸.۱	۱۷.۷	۳۶.۶	۳۲.۸	
	تأمین بودجه خانواده بر عهده مرد است پس بهتر است زنان در خانه به وظایف همسر داری و بچه داری بپردازند.	۵.۴	۸.۶	۱۵.۱	۴۸.۹	۲۲.۰	
شاخص تعابیر نادرست از دین							۳.۹۱۱۳

جدول شماره (۷) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص موانع مذهبی

میانگین	شاخص	میانگین
۳.۳۵۴۸	شاخص باورهای دینی	۱
۳.۹۱۱۳	شاخص تعابیر نادرست از دین	۲
۳.۶۶۳۰	شاخص موانع مذهبی	

جهت سنجش موانع سازمانی گویه هایی به شرح ذیل طرح شده است:

جدول شماره (۸) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص تسلط ساختار سنتی مدیریت مردسالارانه

شاخص	برسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
تسلط ساختار سنتی مدیریت مرد سالارانه	تأییدی در تخصیص امکانات و منابع (عدم تفویض پست‌های مدیریتی، بورسیه، اعزام به خارج از کشور و...) وجود دارد.	۴۶.۲	۳۶.۶	۹.۷	۷.۰	۰.۵	
	انتخاب اینکه چه کسی پست مدیریتی را احراز کند از اختیارات مدیران مرد می‌باشد.	۲۹.۰	۳۸.۲	۱۴.۵	۱۳.۴	۴.۸	
	بر اساس مقررات موجود دستیابی مردان به پست‌های مدیریتی خیلی بیشتر است.	۳۹.۲	۴۷.۳	۴.۸	۵.۴	۳.۲	
	دوره‌های آموزشی مدیریت برای زنان و مردان یکسان برگزار می‌شود.	۹.۷	۳۵.۵	۱۸.۳	۲۸.۵	۸.۱	
	مردان سرپرستی و مدیریت زنان را به راحتی می‌پذیرند.	۱۴.۰	۲۵.۸	۱۵.۱	۳۱.۷	۱۳.۴	
شاخص تسلط سنتی مدیریت مردسالارانه							۲.۸۴۰۹

جدول شماره (۹) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص ترجیح واگذاری امور به مردان

شاخص	برسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
ترجیح واگذاری امور به مردان	در شرایط مساوی برای انتصاب مدیر، مردان در اولویت هستند.	۳۴.۴	۳۰.۶	۸.۶	۱۳.۴	۱۲.۹	
	مدیریت مردان همیشه بهتر از مدیریت زنان نیست.	۲۹.۰	۵۸.۶	۵.۹	۵.۴	۰.۵	
	مدیران مافوق ترجیح می‌دهند پست مدیریتی را به زنان واگذار کنند.	۲.۷	۷.۰	۱۸.۳	۵۰.۰	۲۲.۰	
	انتصابات در بانک، بر اساس شایستگی است نه جنسیت.	۵.۹	۱۲.۴	۱۶.۷	۳۹.۲	۲۵.۸	
	اگر پست مدیریتی خالی باشد برای اشغال آن اولویت با مردان است نه زنان.	۲۷.۴	۴۳.۰	۱۰.۸	۱۱.۸	۷.۰	
شاخص ترجیح واگذاری امور به مردان							۱.۹۲۸۳

جدول شماره (۱۰) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص فقدان تشکیلات حمایت از امور بانوان

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین	
فقدان تشکیلات حمایت از امور بانوان	به دلیل فقدان تشکیلات حمایت از زنان، شاغلین زن در مواجهه با مشکلات جدی راه‌های قانونی دفاع از حقوق خود را نمی‌دانند.	۳۰.۱	۳۸.۷	۱۵.۱	۱۲.۴	۳.۸		
	در بانک‌های دولتی تشکیلات حمایتی از زنان شاغل وجود ندارد.	۳۱.۷	۳۹.۸	۱۸.۳	۷.۰	۳.۲		
	در بانک‌های دولتی هیچ مانعی از لحاظ قانونی برای ارتقا زنان وجود ندارد.	۸.۶	۳۱.۲	۲۳.۱	۲۳.۷	۱۳.۴		
شاخص فقدان تشکیلات حمایت از امور بانوان							۲.۴۳۰۱	

جدول شماره (۱۱) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص موانع ساختاری

شاخص	میانگین
۱ شاخص تسلط ساختار سنتی مدیریت مردسالارانه	۲.۸۴۰۹
۲ شاخص ترجیح واگذاری امور به مردان	۱.۹۲۸۳
۳ شاخص فقدان تشکیلات حمایت از امور بانوان	۲.۴۳۰۱
شاخص موانع ساختاری	۲.۳۹۹۷

جدول شماره (۱۲) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص وجود شبکه غیر رسمی مدیران مرد

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین	
وجود شبکه غیر رسمی مدیران مرد	مدیران زن کمتر در جمع مدیران مرد به عنوان خودی پذیرفته می‌شوند.	۱۴.۵	۵۰.۰	۱۹.۹	۱۴.۰	۱.۶		
	در بسیاری از سازمان‌ها یک فرهنگ مردانه وجود دارد که به طور مستقیم نسبت به مدیریت زنان مقاومت می‌کند.	۳۱.۲	۵۲.۲	۹.۷	۶.۵	۰.۵		
	اگر زنان مدیر شوند جو غالب در سازمان مبتنی بر روابط زنانه خواهد بود.	۵.۹	۱۹.۹	۱۹.۴	۴۲.۵	۱۲.۴		
	خیلی از همکاران که ترفیع گرفته اند به خاطر داشتن ارتباط صمیمانه با مدیر بوده نه طبق ضوابط	۲۳.۷	۴۰.۹	۱۶.۷	۱۶.۱	۲.۷		
شاخص وجود شبکه غیر رسمی مدیران مرد							۲.۵۷۵۳	

موانع ارتقا شغلی زنان در ایران : مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران ۱۸۹

جدول شماره (۱۳) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص فقدان مدل‌های مدیریتی مناسب برای الگوبرداری زنان

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
فقدان مدل‌های مدیریتی مناسب برای الگوبرداری زنان	اگر مدیر را با ویژگی‌هایی چون جدیت و سخت‌گیری تجسم کنید مدیریت بیشتر شغلی مردانه است نه زنانه.	۴۸	۲۰۴	۱۰۲	۴۵۷	۱۸۸	
	شانس موفقیت زنان در مدیریت آن است که مانند مردان عمل کنند.	۶۵	۱۹۴	۱۴۵	۴۹۵	۱۰۲	
	صفات مشخصه و رفتارهای زنان هماهنگ با پست‌های مدیریتی است.	۴۸	۲۲۰	۴۹۵	۲۱۰	۲۷	
	حل مسائل سازمانی معمولاً نیازمند زورمندی و شیوه‌های فعال‌تر است که این نوعاً از مردان برمی‌آید.	۱۰۱	۱۴۰	۱۸۳	۴۹۵	۱۷۲	
شاخص فقدان مدل‌های مدیریتی مناسب برای الگوبرداری زنان							
۳۴۴۹۵							

جدول شماره (۱۴) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص فقدان حمایت‌های غیررسمی برای دستیابی به فرصت‌های مدیریتی

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
فقدان حمایت‌های غیررسمی برای دستیابی به فرصت‌های مدیریتی	حمایت‌های غیررسمی مردان از زنان در ادارات با مشکلات اخلاقی همراه می‌شود	۹۷	۲۹۰	۳۴۹	۱۹۴	۷۰	
	درانتخاب یک مدیر، نورچشمی بودن به جای شایستگی تعیین می‌کند چه کسی باید پیشرفت کند.	۳۱۷	۳۶۶	۱۵۶	۱۰۲	۵۹	
	مدیران مرد علاقه بیشتری به حمایت از کارکنان مرد نشان می‌دهند.	۱۳۴	۴۴۶	۱۶۱	۲۰۴	۵۴	
	دربانک انتصابات مبتنی بر روابط است نه ضوابط	۲۹۶	۳۹۲	۲۱۵	۸۱	۱۶	
شاخص فقدان حمایت‌های غیررسمی برای دستیابی به فرصت‌های مدیریتی							
۲۴۴۸۹							

جدول شماره (۱۵) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص موانع فرهنگی

میانگین	شاخص
۲۵۷۵۳	۱ شاخص وجود شبکه غیررسمی مدیران مرد
۲۴۴۸۹	۲ شاخص فقدان حمایت‌های غیررسمی برای دستیابی به فرصت‌های مدیریتی
۳۴۴۹۵	۳ شاخص فقدان مدل‌های مدیریتی مناسب برای الگوبرداری زنان
۲۸۱۴۵	شاخص موانع فرهنگی

جهت سنجش موانع فردی گویه هایی به شرح ذیل طرح شده است:

جدول شماره (۱۶) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص تضاد بین همسر خوب - مدیر خوب

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
۱. تضاد بین همسر خوب و مدیر خوب	مسئولیت خانوادگی و وظیفه اصلی زنان است.	۱۷.۷	۳۰.۶	۱۱.۸	۳۲.۳	۷.۵	۳.۶۳۹۸
	زن خوب و مدیر خوب در تضادند.	۳.۸	۷.۰	۶.۵	۴۹.۵	۳۳.۳	
	زنان به دلیل رسیدگی به امور منزل تمایلی به پذیرش پست مدیریتی ندارند.	۲.۲	۱۳.۴	۱۲.۴	۵۰.۰	۲۲.۰	
	زنان با داشتن مسئولیت‌های خانوادگی توانایی ایفای نقش مدیریتی را ندارند.	۲۳.۷	۵۸.۶	۹.۱	۸.۱	۰.۵	
شاخص تضاد بین همسر خوب - مدیر خوب							

جدول شماره (۱۷) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص تضاد مادر خوب - مدیر خوب

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
۲. تضاد بین مادر خوب و مدیر خوب	زنان به دلیل داشتن وظیفه مادری ترجیح می‌دهند شغلی با مسئولیت کمتر انتخاب کنند.	۴.۳	۳۵.۵	۱۹.۹	۳۲.۳	۸.۱	۳.۵۳۷۶
	یک مادر خوب و ایده آل می‌تواند مدیر خوبی باشد.	۳۶.۶	۴۰.۹	۸.۱	۱۳.۴	۱.۱	
	زنان و مردان هر دو به یک اندازه مسئول نگهداری و مراقبت از فرزند هستند.	۳۳.۹	۴۳.۰	۳.۸	۱۵.۱	۴.۳	
	وظیفه اصلی و خطرناک فرزندآوری و نگهداری از فرزندان است.	۴.۸	۳۱.۲	۱۴.۰	۳۳.۹	۱۶.۱	
شاخص تضاد بین مادر خوب - مدیر خوب							

جدول شماره (۱۸) نظر پاسخ گویان نسبت به موانع خانوادگی

میانگین	شاخص	تعداد
۳.۶۳۹۸	شاخص تضاد بین همسر خوب - مدیر خوب	۱
۳.۵۳۷۶	شاخص تضاد بین مادر خوب - مدیر خوب	۲
۳.۵۸۸۷	شاخص موانع خانوادگی	

موانع ارتقا شغلی زنان در ایران : مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران ۱۹۱

جدول شماره (۱۹) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص ترس از عدم موفقیت

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف
ترس از عدم موفقیت	زنان از تصمیم گیری می ترسند و دائما نظر خود را تغییر می دهند.	۲.۲	۹.۷	۲۳.۱	۴۴.۶	۲۰.۴
	زنان ریسک پذیرند.	۵.۴	۲۹.۰	۳۱.۷	۲۹.۰	۴.۸
	زنان علاقمند پذیرش پست مدیریتی اند چون خود را شایسته مدیریت می دانند.	۱۶.۱	۴۵.۲	۲۴.۲	۱۳.۴	۱.۱
	زنان از اینکه ایده های فکری خود را بگویند هراس دارند چرا که ممکن است به تفکرات آنها از سوی مدیران توجهی نشود.	۲.۷	۲۰.۴	۱۸.۸	۴۵.۷	۱۲.۴
	زنان فکر می کنند از عهده مدیریت به خوبی برمی آیند.	۱۵.۱	۵۵.۴	۲۳.۱	۵.۴	۱.۱
شاخص ترس از عدم موفقیت						
۳.۴۶۴۲						

جدول شماره (۲۰) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص نداشتن انگیزه پیشرفت

شاخص	پرسش	کاملا موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا مخالف	میانگین
نداشتن انگیزه پیشرفت	زنان به اندازه مردان به ارتقا شغلی بها می دهند.	۳۰.۶	۴۶.۸	۱۲.۴	۹.۱	۱.۱	
	وظایف محوله به زنان به دلیل یکتااخت و تکراری بودن، فضای رقابتی را نمی طلبد.	۵.۹	۲۸.۰	۲۴.۷	۳۶.۶	۴.۸	
	وقتی زنان درباره موفقیت های دیگران می شنوند تمایل دارند فکر می کنند چطور خودشان به موفقیت کمی دست یافته اند.	۶.۵	۳۵.۵	۴۴.۶	۱۱.۳	۲.۲	
	انگیزه پیشرفت زنان از مردان کمتر است.	۲.۷	۲۶.۹	۱۵.۱	۴۰.۳	۱۵.۱	
	زنان معمولا از عهده گرفتن وظایف بیشتر و مسئولیت های سنگین در کار خودداری می کنند.	۳.۸	۱۶.۷	۳۳.۳	۴۰.۹	۵.۴	
شاخص نداشتن انگیزه پیشرفت							
۳.۲۷۲۰							

جدول شماره (۲۱) نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص کمبود مهارت های مدیریت نظر پاسخ گویان نسبت به شاخص موانع شخصیتی /

رفتاری

میانگین	شاخص
۳.۴۶۴۲	شاخص ترس از عدم موفقیت
۳.۲۷۲۰	شاخص نداشتن انگیزه پیشرفت
۳.۱۸۷۱	شاخص کمبود مهارت های مدیریتی
۳.۳۰۷۷	شاخص موانع شخصیتی / رفتاری

تحلیل و بررسی فرضیه‌های تحقیق

با توجه به جداول آزمون T تک نمونه‌ای که به بررسی مقایسه میانگین‌های به دست آمده با میانگین ملاک می‌پردازد تمامی موانع در سطح بالاتر از ۰/۰۱ معنا دار شده است. به عبارتی تمام موانع، به عنوان موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی لحاظ می‌شوند.

برای اولویت بندی موانع، پس از انجام عملیات محاسباتی و آماری با دستورهای *Compute* و *Recode* با به دست آوردن یک میانگین همگن شاخص‌ها اولویت بندی شده اند. با محاسبه میانگین‌ها با تکیه بر یک مقیاس ثابت اولویت بندی شاخص‌ها امکان پذیر گردید.

به عبارتی پایین‌ترین میانگین به عنوان قوی‌ترین مانع و بالاترین میانگین را ضعیف‌ترین مانع باید در نظر گرفت.

برای رسیدن به میانگین همگن از شاخص‌های مطرح شده در پژوهش به صورت زیر عمل شده است.

در نهایت برای تایید فرضیه‌های اصلی پژوهش می‌توان با توجه به میانگین‌های همگنی که در جداول ذیل به دست آمده اولویت بندی را در سه سازه اجتماعی، سازمانی و فردی نیز انجام داد. با توجه به داده‌های جدول و میانگین‌های به دست آمده پایین‌ترین نمره میانگین مربوط به موانع سازمانی و سپس موانع اجتماعی و در نهایت موانع فردی می‌باشد که می‌توان نتیجه گرفت از دید کارکنان بانک ملی موانع سازمانی در اولویت اول و موانع اجتماعی در اولویت دوم و موانع فردی در اولویت سوم قرار می‌گیرد که بدین ترتیب فرضیه‌های اصلی تحقیق مورد تایید می‌باشد.

فرضیه اول: از بین موانع موثر بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی موانع سازمانی در اولویت اول قرار دارد.

فرضیه دوم: از بین موانع موثر بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی موانع اجتماعی در اولویت دوم قرار دارد.

فرضیه سوم: از بین موانع موثر بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی موانع فردی در اولویت سوم قرار دارد.

موانع ارتقا شغلی زنان در ایران : مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران۱۹۳

فرضیه چهارم: میان دیدگاه کارکنان زن و مرد در اهمیت موانع دستیابی به پست های مدیریتی تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون T بیانگر آن است که با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت میان دیدگاه زنان و مردان با توجه به جنسیت تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه اول: از بین موانع سازمانی در عدم دستیابی زنان به پست های مدیریتی موانع ساختاری در اولویت قرار دارد.

میانگین	شاخص	
۲.۳۹۹۷	شاخص موانع ساختاری	1
۲.۸۲۴۵	شاخص موانع فرهنگی	2
۲.۱۱۲۱	شاخص موانع سازمانی	

فرضیه دوم: از بین موانع اجتماعی در عدم دستیابی زنان به پست های مدیریتی موانع تاریخی در اولویت قرار دارد.

اولویت قرار دارد.

میانگین	شاخص	
۲.۹۱۵۳	شاخص موانع تاریخی	1
۳.۶۶۳۰	شاخص موانع مذهبی	2
۳.۲۸۹۱	شاخص موانع اجتماعی	

فرضیه سوم: از بین موانع فردی در عدم دستیابی زنان به پست های مدیریتی موانع خانوادگی در اولویت اول قرار دارد.

اولویت اول قرار دارد.

میانگین	شاخص	
۳.۵۸۸۷	شاخص موانع خانوادگی	
۳.۳۰۷۷	شاخص موانع شخصیتی / رفتاری	2
۳.۴۴۸۲	شاخص موانع فردی	

فرضیه چهارم: کارکنان زن بانک، موانع سازمانی را در عدم دستیابی زنان به پست های مدیریتی در اولویت می دانند.

نتایج آزمون T فرضیه چهارم را تایید می کند و نشان از این مسئله دارد که زنان موانع را به عوامل بیرونی نسبت می دهند.

فرضیه پنجم: کارکنان مرد بانک، موانع فردی را در عدم دستیابی زنان به پست های مدیریتی در اولویت می دانند.

نتایج آزمون T حکایت از تایید این فرضیه دارد و نشان دهنده آن است که مردان در بانک ملی ایران موانع

عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی را به عوامل درونی زنان و موانع فردی نسبت می‌دهند.

نتیجه‌گیری

با توجه به مدل پژوهش و نتایج آزمون فرضیه‌ها می‌توان چنین نتیجه گرفت کارکنان شاغل بانک ملی ایران موانع سازمانی را به عنوان اولویت نخست موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی مطرح کرده‌اند. در این پژوهش موانع سازمانی به دو سازه ساختاری و فرهنگی تقسیم شده است که هر کدام از سازه‌ها با توجه به مدل پژوهش به شاخص‌های دیگری تقسیم شده است که در نهایت شاهدیم شاخص ترجیح واگذاری امور به مردان در اولویت قرار دارد. پس می‌توان چنین گفت در حال حاضر مدیران در حوزه مدیریت بانکی اکراه غیررسمی برای سپردن پست‌های مدیریتی به زنان دارند و از نظر مدیران، مردان برای بدست آوردن پست‌های بالای مدیریتی در اولویت قرار دارند.

در مورد موانع اجتماعی که به دو سازه تاریخی و مذهبی تقسیم شده است با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها حاکمیت مردسالاری به عنوان مانع قوی تری در عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی مطرح شده است که این نکته بیانگر آن است ارزش‌های مردسالارانه در جامعه ما حکمفرماست و نگرش‌ها و تصورات کلیشه‌ای در ارتباط با زنان در جامعه وجود دارد برای رسیدن به جامعه‌ای مطلوب بایستی تغییر نگرش ایجاد کرد که این مهم نیاز به برنامه‌ریزی بلندمدت دارد.

در ارتباط با موانع فردی که به دو سازه خانوادگی و شخصیتی/رفتاری تقسیم شده است و نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان از آن دارد که قوی‌ترین مانع در عدم دستیابی زنان کمبود مهارت‌های مدیریتی می‌باشد که می‌بایست از طریق آموزش‌های مورد نیاز سازمان، مهارت‌های مدیریتی زنان را تقویت نمود و شایسته است مدیران ارشد بانک ملی شرایط لازم برای کسب مهارت‌های مدیریتی برای زنان شاغل را فراهم نمایند.

آنچه مسلم است پدیده‌های اجتماعی از عوامل مختلفی تأثیر می‌پذیرند و هر یک از این عوامل نیز بر یکدیگر اثر متقابل دارند، هنگامی که از موانع ارتقا شغلی سخن به میان می‌آید، همه شاخص‌های مطرح شده، به صورت زنجیروار با یکدیگر مرتبط هستند. بنابراین برای بهبود وضع موجود

موانع ارتقا شغلی زنان در ایران : مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران۱۹۵

باید اصلاحات اساسی صورت گیرد و این مسئله نیاز به برنامه ریزی بلند مدت دارد که باید از نخستین کانون، یعنی خانواده آغاز شود و در سراسر جامعه انتشار یابد تا بتوانیم در سازمان ها نیز شاهد برابری و مساوات بین زن و مرد باشیم و مدیران را جدای از جنسیت و با توجه به شایستگی و توانایی های آنان انتخاب کنیم.

پیشنهادها یی براساس نتایج تحقیق

از آنجا که منابع سازمانی بانک ملی ایران برای ارتقا وضعیت شغلی زنان با محدودیت مواجه است پیشنهادهایی با عنایت به نتایج تحقیق، اولویت بندی و ارایه می گردد.

الف - بر این اساس که موانع سازمانی مهم ترین مانع در عدم دستیابی زنان به پست های مدیریتی قلمداد شده است، می بایست بیشترین منابع صرف کاهش موانع سازمانی گردد. در این راستا با توجه به این نکته که موانع ساختاری نخستین مانع از مجموع موانع بازدارنده سازمانی تشخیص داده شده است، می بایست مدیریت ارشد بانک ملی در موارد زیر اقدامات موثر را انجام دهد.

۱- اصلاح دیدگاه ترجیح واگذاری امور به مردان نسبت به زنان

۲- گذار از ساختار سنتی و ورود به ساختار مدرن سازمانی و اصلاح مدیریت مردسالارانه

۳- ایجاد نهاد، دپارتمان و یا واحدی در سازمان در راستای رفع تبعیض جنسیتی در دسترسی زنان به مشاغل بالای مدیریتی

براساس نتایج به دست آمده از تحقیق، موانع فرهنگی دومین اولویت را در بین موانع سازمانی در عدم دسترسی زنان به پست های مدیریتی به خود اختصاص داده است. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر ارایه می گردد:

۱. کم رنگ سازی حمایت های غیررسمی در دسترسی به پست های بالای مدیریتی نسبت به همه کارکنان

۲. سیاست گذاری در راستای دسترسی زنان به پست های مدیریتی فارغ از روابط موجود در شبکه غیر رسمی مدیران مرد

۳. شناسایی و معرفی زنان موفق در عرصه های مدیریتی و برجسته نمودن ویژگی این افراد برای الگوبرداری مناسب زنان

ب- با توجه به نتایج تحقیق موانع اجتماعی در اولویت دوم نسبت به دومانع سازمانی و فردی قرار دارد در این راستا از آن جا که موانع تاریخی نخستین مانع از مجموعه عوامل بازدارنده در این تحقیق تشخیص داده شده است برای دستیابی به پست‌های مدیریتی موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱- تغییر نگرش‌ها و باورهای عمومی نسبت به حاکمیت فرهنگ مردسالاری. این هدف از طریق فرهنگ سازی میسر خواهد بود و البته نیاز به برنامه ریزی بلند مدت دارد. تغییر ارزش‌های مردسالارانه با گذر از جامعه سنتی به مدرن امکان پذیر خواهد بود. رسانه‌های عمومی با مشارکت صحیح و تشویق و ترویج مساوات طلبی و از طریق اطلاع رسانی و آموزش مناسب می‌تواند این امر را تسریع بخشد.

۲- مقابله صحیح با باورهای قالبی و تصورات کلیشه‌ای از طریق توانمند سازی زنان. تغییر باورهای فرهنگی مردم نسبت به نقش‌های جنسیتی زن و مرد در خانواده نیاز به اقدامی فراگیر از سوی همه افراد جامعه دارد.

براساس نتایج تحقیق عوامل مذهبی دومین اولویت را در بین موانع اجتماعی کسب نموده است و با توجه به این نتایج پیشنهاد های زیر ارائه می‌گردد:

۱- اجرای صحیح دستورات دینی و مذهبی و تدوین قوانین براساس دستورات الهی
۲- درک درست از دین و برداشت صحیح از قوانین اسلامی و پرهیز از هرگونه خرافه پرستی و ترویج خرافات در بین مردم

ج - با عنایت به نظرپاسخ گویان، موانع فردی مانع سوم در عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی شناخته شده است. با طرح این موضوع که از بین موانع فردی ذکر شده در تحقیق مانع شخصیتی/رفتاری در درجه اول و موانع خانوادگی در اولویت دوم جای دارد به موارد پیشنهادی زیر اشاره می‌شود:

۱- تقویت ریسک پذیری زنان، زنان می‌توانند با قبول مسئولیت و رویارویی با مشکلات شغلی، زمینه‌های خلاقیت و نوآوری را فراهم آورند.

۲- تشویق زنان برای مشارکت بیشتر در زمینه‌های مدیریتی و ایجاد انگیزه برای پیشرفت

۳- تقویت مهارت‌های مدیریتی از طریق آموزش مهارت‌های مورد نیاز سازمان و ایجاد فرصت‌های برابر برای به دست آوردن مهارت‌های لازم

موانع ارتقا شغلی زنان در ایران : مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران۱۹۷

در ارتباط با موانع خانوادگی که از بین موانع فردی دومین اولویت را در عدم دستیابی زنان به پست های مدیریتی داراست می توان پیشنهادهای زیر را مطرح نمود:

۱- تشویق مشارکت مردان در امر پرورش و نگهداری از کودک، ایجاد مهدهای کودک با کیفیت مطلوب، برقراری سرویس های رفت و آمد و ...

۲- تدوین و تقویت سیاست ها و برنامه هایی برای حمایت از نقش های چندگانه زنان، این برنامه ها باید مشوق تقسیم مسئولیت های زنان و مردان در خانه باشد.

پی نوشت ها

1- Subaltern
2- Radical feminism
3- Research By Purpose

4- Applied Research
5- Survey Research

منابع

- بیان، حسام‌الدین (۱۳۷۴). **زنان و نقش‌های مدیریت**. آیین مدیریت، مرکز آموزش مدیریت دولتی بوم هال، باربارا (۱۳۷۷). **زنان مدیر**، ترجمه زهره قائینی. تهران: انتشارات نویر، پاملا آبوت، کلروالاس (۱۳۸۰). **جامعه شناسی زنان**. ترجمه منیژه نجم عراقی. تهران: نشر نی، کار، مهرانگیز (۱۳۷۸). **زنان در بازار کار ایران**. تهران. انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، مردی‌ها، مرتضی، فمینیسیم و رمانتیسیم (۱۳۸۷). آرشو مقاله‌های فارسی‌نصور طاعتی، آرام (۱۳۵۶). بررسی امکانات و محدودیت‌های مدیریت زنان در ایران و هند، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی
- مجتبیوی دلویی، آذرمدخت (۱۳۷۵). تاثیر مدیران در ارتقا شغلی زنان به سطوح مدیریت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس
- درخشان، داوری، مژگان (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین نگرش مدیران با ارتقا شغلی زنان به سطوح مدیریت در ادارات کل شهر کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد
- شهیدی، لاله (۱۳۷۸). بررسی علل و موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهرا

A. H.Maslow(1954). **Motivation and Personality**, New York Harper and Row, Publishers, Inc
Lisa M.Albaugh and Margaret M.nauta. Career Decision Self-Efficacy, Career Barriers, and Collete
Women's Experiences of intimate Partner Violence, Journal Of Career Assessment 2005 ,13,288
Pamla j.scheriber, Women's Career Development Patterns, Journal Of Career Assessment