

◇ فصلنامه علمی □ پژوهشی زن و فرهنگ

سال چهارم. شماره چهاردهم. زمستان ۱۳۹۱

صفحات: ۵۶-۴۳

تاریخ وصول: ۱۳۹۱/۳/۲۱- تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۶/۴

موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد

محمد حسین پور*

بهمن حاجی پور**

الهام حسینیان***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی موانع ارتقا زنان به سمت‌های مدیریت ارشد و میانی در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب اجرا گردید. تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کارمندان رسمی □ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر بودند که تعداد ۱۴۱ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ی محقق ساخته بود که برای اعتباریابی آن از متخصصان استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه با آلفای کرونباخ محاسبه گردید. داده‌های آماری با استفاده از تحلیل عاملی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که موانع اجتماعی فرهنگی، سازمانی، خانوادگی و فردی بر عدم ارتقا زنان به سمت‌های مدیریت ارشد و میانی در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب تأثیر دارند.

کلید واژگان: مدیریت، ارتقاء زنان.

* دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان، استادیار گروه مدیریت، اهواز، ایران.

** دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان، استادیار گروه مدیریت، اهواز، ایران.

*** دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان، دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت اجرایی،

اهواز، ایران. (نویسنده مسئول: ir-nisoc@e-Hosseinian)

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم الهام حسینیان می □ باشد.

مقدمه

در جهان امروز که کشورها با حداکثر توان خود برای رشد و توسعه به رقابت می پردازند، استفاده از تمام ظرفیت منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. زنان یکی از سرمایه های با ارزش هر کشور به خصوص در کشورهای در حال توسعه هستند. در حقیقت مشارکت جدی زنان کلید رشد و ترقی این کشورها محسوب می‌شود. جامعه شناسان معتقدند که نابرابری جنسیتی و تبعیض میان زن و مرد به یک مانع جدی بر سر راه پیشرفت

بشر تبدیل شده است و بر همین اساس زنان به عنوان جمعیت فعال کشور، تأثیری مستقیم بر پیشرفت و توسعه‌ی همه جانبه‌ی جامعه دارند و راهبردهای یک جامعه‌ی توسعه یافته، باید حتماً بر پایه‌ی مشارکت فعال زنان در امور اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بنا شود، این در حالی است که زنان در محیط کار خود با مسائلی نظیر تبعیض جنسیتی مواجه هستند. یکی از مباحث عمده توسعه انسانی، مشارکت زنان در فرایندهای تصمیم‌گیری و مدیریتی سازمان‌ها می‌باشد. مشارکت زنان در بازار کار یکی از مهم‌ترین تغییرات اجتماعی در قرن گذشته است. امروزه زنان به پیشرفت‌های قابل توجه‌ای در مدیریت دست یافته‌اند که سال‌ها در اختیار مردان بود (پاول^۱، ۱۹۹۹؛ هلفت^۲ و همکاران، ۲۰۰۶). با این حال، زنان هنوز به سطوح بالای قدرت در شرکت‌های بزرگ دست نیافته‌اند (دیویدسون و برک^۳، ۲۰۰۰؛ مک گرگور^۴، ۲۰۰۲ و وینیکامب^۵، ۲۰۰۰). مطالعات در کشورهای مختلف از جمله نروژ (هاول^۶، ۲۰۰۲)، ایالات متحده آمریکا (کاتالیست^۷، ۲۰۰۴)، کانادا، استرالیا و نیوزیلند (برک و ماتیز^۸، ۲۰۰۰) و انگلستان (سینگ و وینیکامب^۹، ۲۰۰۳) نشان می‌دهد که عدم حضور شایسته زنان در پست‌های اجرایی زنان در رده‌های تصمیم‌گیری ارشد شرکت‌های بزرگ یک پدیده جهانی است.

بر اساس آمار منتشره سال ۲۰۰۹ واحد مطالعات توسعه انسانی و جنسیتی سازمان ملل متحد در ایران هنوز در پست‌های مدیریتی، زن‌ها سهمی □ که شایسته باشد را به دست نیاورده‌اند. سهم زنان در اشتغال تنها ۳۳٪ و سهم آنان در گروه مدیران عالی رتبه کشور تنها ۱۶٪ است. نظرسنجی‌ها نشان می‌دهد که جنسیت هنوز هم یک مانع مشترک پیشرفت شغلی زنان در بسیاری از عرصه‌های بین‌المللی است. به نظر می‌رسد که پیشرفت زنان به سطح اجرایی ارشد توسط موانعی نامرئی مسدود شده است که اصطلاح «سقف شیشه‌ای» این پدیده را به خوبی توصیف می‌کند (استراب^{۱۰}، ۲۰۰۷).

به طور کلی موانع ارتقا زنان، به دو گروه موانع درونی و موانع بیرونی تقسیم بندی می‌شود. عجزین شدن با شغل^{۱۱} و خودباوری مرتبط با شغل (کورتیس و کاسار^{۱۲}، ۲۰۰۵) و توان ریسک پذیری (گوپتا و □ هاس^{۱۳}، ۲۰۱۰) به عنوان موانع درونی، در حالیکه نگرش جامعه و مدیران نسبت به زنان (کورتیس و کاسار، ۲۰۰۵) و مسئولیت‌های خانوادگی (زمانی، ۱۳۸۸، کشاورز، ۱۳۸۲، اعزازی، ۱۳۸۰) از موانع بیرونی ارتقا زنان است.

¹. Powell

². Helfat

³. Davidson and Burke

⁴. McGregor

⁵. Vinnicombe

⁶. Hoel

⁷. Catalyst

⁸. Burke and Mattis

⁹. Singh and Vinnicombe

¹⁰. Straub

¹¹. Job Involvement

¹². Cortis and Cassar

¹³ Gupta and Hass

بر اساس دیدگاه عوامل درونی، مشخصه‌ها و رفتارهای خاص زنان که باعث عدم پیشرفت آنها در محیط کار می‌شود را موانع فردی گویند (متقالچی، ۱۳۷۶). تصویری که هر فرد از خود و توانایی‌های خود برای رویارویی با دنیای خارج و جامعه دارد خودباوری اوست. در سراسر تاریخ، اغلب فرهنگ‌ها، خودباوری را در زنان به عنوان خصیصه‌ای ارزشمند و گران‌بها در نظر نگرفته‌اند. زن بودن با حالت انفعالی نه با اعتماد به نفس، با پذیرش و تسلیم نه با استقلال، با وابستگی نه خودکفایی، با از خودگذشتگی نه تجلیل نمودن خود، شناخته می‌شود. برای زنانی که در حال کنار گذاردن وظایف سنتی وابسته به جنسیت خود هستند، برای به دست آوردن استقلال فکری و عاطفی در مبارزه‌اند، به تعداد فزاینده‌ای به محل‌های کار سرازیر می‌شوند، برای خود کسب و کار مستقلی را آغاز می‌کنند، پایگاه‌هایی را که سابق بر این تنها به مردان تعلق داشت، یکی پس از دیگری تسخیر می‌کنند و تبعیض‌های کور هزار ساله را به مبارزه فرا می‌خوانند، خودباوری امری ضروری و گریز ناپذیر است. مطمئناً، این تمام آن چیزی نیست که زنان برای کسب موفقیت در این مسیر لازم دارند، ولی بدون آن نیز قادر نخواهند بود که در نبرد برای شکوفایی پیروز شوند (براندن^{۱۴}، ۱۹۹۸؛ ترجمه سلسله، ۱۳۸۸). بایرون^{۱۵} (۲۰۰۵) عجبین شدن با شغل را درجه‌ای می‌داند که فرد به صورت ذهنی، شناختی و روانشناختی مشغول شغل خود شده و در آن غرق می‌شود و علاقه و اهمیت خاصی برای شغلش قائل می‌شود. وقتی فرد با کار خود عجبین می‌شود از کار خود لذت می‌برد و خسته نمی‌شود.

گروهی از محققان پایین بودن میزان مشارکت زنان در میان مدیران را ناشی از پایین بودن درگیری در شغل می‌دانند. البته در مورد اینکه زنان دارای درجه پایین‌تری از عجبین شدن در کار هستند، شواهد کافی وجود ندارد. بریف و الیور^{۱۶} در سال ۱۹۷۶ مدیران زن و مرد را مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند که تفاوت معنی‌داری در انگیزه کار کردن زنان و مردان وجود ندارد. یافته‌های بعدی نیز این امر را تأیید کرد. آنچنان که زنان عمدتاً متعهد و جاه طلب بودند و انگیزه پیشرفت داشتند. بعلاوه اکثریت زنان احساس نمی‌کردند که حرفه شان مانع پیشرفت آنهاست بلکه عوامل دیگری مانند فرزند و نگرش‌های دیگران را معرفی کردند (غلام زاده بافقی، ۱۳۸۳).

عدم توان در برخوردهای قهرآمیز، جدی‌ترین نکته‌ای است که علیه مدیریت زنان عنوان شده است. این نکته به صورت خاص بر توان مدیریتی تکیه دارد و مدعی است که بانوان به صورت فطری فاقد روحیه لازم برای ورود در مخاطرات هستند و تمایل دارند در محیط‌های آرام و دور از برخوردها فعالیت نمایند. این روحیه متناسب با کار کارشناسی است و در کارهای مدیریتی توان ورود در مخاطره و پذیرش ریسک از جمله توانایی‌های اصلی مدیران است. فقدان روحیه مخاطره پذیری به معنی عدم توانایی مسئولیت‌مدیریتی است. باید توجه کرد که مدیریت امروزی بر توان افکار و اندیشه‌ها بیش از قدرت اعمال زور و خشونت جسمی^{۱۷} تکیه دارد. در مدیریت میانی و عالی مسأله بسیار روشن است. قدرت تفکر و خلاقیت، قدرت بیان و ارتباط و قدرت سازماندهی، سازنده موفقیت هستند.

^{۱۴}. Brandon

^{۱۵}. Byron

^{۱۶}. Brief and Oliver

بدیهی است دوران موفقیت رفتار تهاجمی □ به سرآمده است و ذلت پذیری و انفعال، روش مدیران موفق نیست. حد تعادلی از رفتار لازم است، که همان رفتار با جرأت و مراقبت است (متقالچی، ۱۳۷۶). هم‌چنین کلنکه^{۱۷} (۲۰۰۳) به مقایسه میزان ریسک‌پذیری زنان و مردان پرداخته و تفاوت معناداری میان آنان گزارش نکرده است. مطالعات نشان می‌دهد که دو جنس در پاسخ به شرایط گوناگون به طور قابل ملاحظه‌ای شبیه هم‌دیگر می‌باشند و تفاوتی بین آن‌ها نیست.

بنابراین با وجودی که زنان در مقایسه با مردان ریسک‌گریزتر شناخته نشده‌اند، اما هم‌چنان ادراک نادرستی وجود دارد که آنان را به گونه‌ای توصیف می‌کنند که از پذیرش ریسک اجتناب می‌کنند (گوپتا و □ هاس^{۱۸}، ۲۰۱۰).

فرهنگ مردسالاری^{۱۹} از مهم‌ترین موانع بیرونی است که بر عدم ارتقا زنان در محیط کار اثر می‌گذارد. مردسالاری نامی □ است برای نظام و ساختاری که از راه نهادهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی خود، زنان را زیر سلطه دارد. میزان قدرت مردان نسبت به زنان در جوامع مختلف، متفاوت است. با این حال در تمام این جوامع مردسالار، مردان سهم بیشتری از مزایای اجتماعی همچون قدرت، ثروت و احترام دارند (آبوت و والاس، ۱۹۹۰؛ ترجمه عراقی، ۱۳۸۰). در بیشتر جوامع در حال توسعه، خانواده‌ها به تحصیل دختران کم‌تر از پسران ارجح می‌نهند. تبعیض بین زن و مرد می‌تواند به صورت ساختارهای سازمانی، خط مشی‌ها، شبکه‌های غیر رسمی □ و فرهنگ سازمانی باشد که آنقدر مردسالار هستند که مانعی برای زنان می‌شوند تا در سازمان‌ها ارتقا یابند. این فرهنگ زنان را از فعالیت‌های بلندپروازانه اقتصادی و دستیابی به آرزوهای بزرگ‌تر منع می‌کند. جامعه مردسالار با کمبود اعتماد به نفس در زنان، عدم تشویق زنان توسط خانواده‌ها، فقدان انگیزه مشارکت در کارها، نگرش محافظه‌کارانه، مقاومت در برابر تغییر، تبعیض در نوع تربیت، مخالفت با کارآفرینی زنان شناخته می‌شود و محدودیت‌های اقتصادی زنان را تشویق می‌نماید (گیوریان، ۱۳۷۹). الگوهای موفق از مدیران زن در جامعه به زنان اعتماد به نفس بیشتری می‌دهد و رفتار صحیح در محیط کاری با شبیه‌سازی از مدیران زن، سطح کارایی آنها را افزایش می‌دهد. ولی زنان غالباً گروه مرجعی که بتوانند برای الگوهای شغلی خود از آن ایده بگیرند نمی‌شناسند زیرا تعداد مدیران زن کم است (شادی طلب، ۱۳۷۷). کورتیس و کاسار (۲۰۰۵) این موضوع را با عبارت «زن‌پور ملکه» بیان می‌کنند؛ یعنی مربی زن محدود است و از طرف دیگر مردان مدیر هم تمایل اندکی برای مربیگری زنان دارند.

لیپمن^{۲۱} نخستین کسی است اصطلاح تفکر قالبی را به معنای تصویر ثابت و محدود در ذهن به کار برده است. بر این مینا تفکر قالبی شامل باورها، اندیشه‌ها و قالب‌های ساخته و پرداخته ذهنی است که به ادراکات شخص از محیط پیرامون خود رنگ و هویت خاصی

17. Klenke

18. Gupta and Hass

19. Patriarchy

20. Abbott and Wallace

21. Lippmann

می‌بخشند و به صورت میراث اجتماعی از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شوند. کلیشه‌های جنسیتی، تصویر ذهنی یکنواخت و قالب‌بندی شده‌ای از رفتارهای خاص مربوط به زنان و مردان را بدون آنکه مورد بررسی و آزمون قرار گرفته باشند، ارائه می‌دهند. این کلیشه‌ها از طریق سیستم غالب در فرهنگ، استعاره‌ها، کنایه‌ها، داستان‌های اساطیری و نظایر آن، به افراد جامعه القا می‌شود و معمولاً زنان و مردان، برای اجتناب از طرد از جامعه در چارچوب هنجارهای اجتماعی مبتنی بر کلیشه‌های جنسیتی خود رفتار می‌کنند و شیوه بیان احساسات، حالات روانی و حتی علایق خود را در این چارچوب قرار می‌دهند. (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۱)

در مطالعه‌ای که در سال ۱۹۹۵ توسط هیلمن^{۲۲} و همکاران انجام شد، پژوهشگران از مدیران مرد خواستند تا هر دو مدیران مرد و زن را توصیف کنند. این نتایج حاکی از تمایل به توصیف مدیران زن با اعتماد بنفس، ثبات احساسی، بینش تحلیلی و استواری کمتر، و داشتن توانایی‌های رهبری ضعیف‌تر نسبت به مدیران مرد بود.

اعتقاد به اینکه برخی مشاغل زنانه و برخی مردانه هستند، در میان افراد بسیاری از جوامع مرسوم است؛ در حالی که توزیع شغل‌های مختلف در کشورهای دنیا نشان می‌دهد هیچ چیزی ذاتاً زنانه یا مردانه در شغل‌های مختلف وجود ندارد و آنچه به چشم می‌آورد فقط «کلیشه‌های جنسیتی» است که به شغل‌های گوناگون نسبت داده شده و آن نیز از کشوری به کشور دیگر متفاوت است (اسفیدانی، ۱۳۸۱).

شایسته‌سالاری^{۲۳} که به مفهوم به کارگماری مناسب‌ترین افراد در متناسب‌ترین جایگاه‌ها در یک سازمان بیان می‌شود، در سازمان‌های رشد یافته و یا در حال رشد بسیار با اهمیت و در میان مدیران این اهمیت بیشتر است. مفهوم شایسته‌سالاری که متأثر از حقوق بشر و فرصت‌های برابر شغلی است روز به روز در سازمان‌ها جدی‌تر در نظر گرفته می‌شود. اما در شرایط حاضر که اصول شایسته‌سالاری به طور دقیق اجرا نمی‌شود، تبعیضات زیادی متوجه بانوان است (بابایی، ۱۳۸۴).

تاکنون تعاریف زیادی از مفهوم جامعه‌پذیری^{۲۴} توسط جامعه‌شناسان ارائه شده است. «جامعه‌پذیری فرآیندی است که به موجب آن شخصی هنجارهای گروه‌هایی را که در میان آنها زندگی می‌کند را درونی می‌کند. به طوری که یک خود واحد پدیدار می‌شود» (هورتون^{۲۵}، ۱۹۸۹).

بر این اساس با هر فردی از لحظه تولد به طور متفاوتی رفتار می‌شود با زنان، زن‌گونه و با پسران، مردانه رفتار می‌شود. مفاهیم جنس و جنسیت و تفاوت‌گذاری میان این دو که از سال‌های اخیر وارد مباحث اجتماعی شده است. جنس را معمولاً ناشی از تفاوت‌های بیولوژیکی و آناتومیکی که زنان را از مردان متمایز می‌سازد می‌دانند در صورتی که جنسیت انتظارات اجتماعی از رفتار مناسب هر جنس است (تفاوت‌های اکتسابی فرهنگی بین مردان و زنان) که از طریق جامعه‌پذیری کودکان، که در اجتماع شکل می‌گیرد،

²². Heilman

²³. Meritocracy

²⁴. Socialization

²⁵. Horton

رفتارهایی که فرهنگ و سنت‌ها آن‌ها را تعیین کرده‌اند به اعضای جامعه آموزش داده می‌شود. خانواده، مدارس، رسانه‌ها و سایر گروه‌های اجتماعی هر یک تصوراتی کلیشه‌ای از رفتار مناسب هر جنس را به کودکان و نوجوانان می‌آموزند، طوری که به تدریج، بر اساس این تصورات، کودکان اطلاعاتی در مورد ظاهر جسمانی، نگرش‌ها، ویژگی‌های روانی، چگونگی برقراری روابط اجتماعی و حتی نوع شغل متعلق به افراد هر جنس را به دست می‌آورند و گمان می‌برند که صرف تعلق به گروه جنسی خاص داشتن مثلاً گروه زنان، با ویژگی‌هایی مانند: ملائمت، حساس بودن، عطوفت و از خودگذشتگی همراه است و به تبع آن علاقه به مشاغل خاص مرتبط با این ویژگی جلب می‌شود. تعلق به گروه جنسی دیگر مردان با ویژگی‌های روانی و رفتاری دیگری مانند ابتکار و خلاقیت و حتی برتری جنسیتی همراه است و این گروه به مشاغل دیگری در جامعه گرایش می‌یابند (جزنی، ۱۳۸۰). طبقه بندی رشته‌های تحصیلی بر اساس جنسیت افراد، قبل از آنکه به جنسیت و ویژگی‌های فیزیولوژیکی آنها مربوط باشد، به زمینه‌های فرهنگی هر جامعه ارتباط پیدا می‌کند و کاملاً جنبه نسبی گرایانه پیدا می‌کند (گیدنز^{۲۶}، ترجمه صبوری، ۱۳۷۹).

ابراهیم‌پور (۱۳۹۰) معتقد است که بخش قابل توجهی از واقعیت‌های اجتماعی امروزه حاصل واقعیت‌های رسانه‌ای است و رسانه‌ها به منبع غالب تعاریف واقعیت اجتماعی در نزد افراد جامعه مبدل شده‌اند. رسانه‌ها یکی از بهترین ابزار تغییر و هدایت افکار عمومی □ بوده و از این توان و قابلیت برخوردارند که بتوانند با اثرگذاری بر ارزش‌ها، باورها و قوانین و مقررات جامعه، واقعیت اجتماعی مطلوب به منظور رشد و پیشرفت زنان در جامعه را فراهم سازند.

مشارکت زنان در بازار کار، تحت تأثیر تغییرات زندگی از قبیل ازدواج، بچه‌دار شدن و شمار فرزندان است. واگذاری کار خانه به‌خصوص تربیت فرزندان به زن، حتی وقتی که زن بیرون از خانه هم کار کند، در همه کشورها، اعم از صنعتی و در حال توسعه، دیده می‌شود. در این تحقیقات، مسئولیت نگهداری و تربیت فرزندان و اداره امور خانه از جمله عواملی شمرده شده که امکان دستیابی زنان به تخصص‌های بالا را محدود می‌سازد. تعارض نقش در خانواده از نگرش منفی شوهر به کار همسرش و تلقی سنتی او نسبت به نقش‌های مردانه و زنانه و در نتیجه، عدم حمایت دوجانبه و عدم مشارکت افراد خانواده در اجرای وظایف ناشی می‌گردد. هم‌چنین بین میزان اشتغال زنان و شمار فرزندان در خانواده نسبت معکوس وجود دارد؛ یعنی هر چه شمار فرزندان بیش‌تر باشد، میزان مشارکت زنان در بازار کار کم‌تر است (زمانی، ۱۳۸۸). اسطوره نقش مادری ریشه‌ای زیست‌شناختی دارد و به اسطوره فرهنگی تبدیل شده است که همه بار مسئولیت بچه‌دار شدن را بر دوش مادر افکنده و مسئولیت پدر را نادیده گرفته است؛ در حالی که اسطوره نقش پدر تنها به نان آور، سیاست‌گذار و تنبیه‌کننده کاهش یافته است (کشاورز، ۱۳۸۲). این دیدگاه که مردان نمی‌توانند از فرزندان نگهداری کنند و به آن‌ها مهر بورزند، داوری مبتنی بر نابرابری جنسی است (سفیری و زارع، ۱۳۸۵)؛ آموزش بچه‌ها نیز به عهده‌ی مادر است و این با مدل مدیریتی که خواستار وقف کامل فرد به سازمان است، تمایز دارد و باعث ایجاد تنش، به

26. Giddens

ویژه در دوره‌هایی خاص از چرخه‌ی زندگی کاری می‌شود (سیدان و خلیفه‌لو، ۱۳۸۷). هم‌چنین، مسئولیت‌های خانوادگی، مادری و همسری موجب بروز نگرش منفی نسبت به توانایی زنان می‌شود. این مسأله که از زن انتظار می‌رود، تمایلات و تعهدات کاری را طوری تنظیم و تعدیل کند که با کاستن از تقاضاهای کاری بتواند تقاضاهای خانواده را برآورده سازد، در نگرش مدیران تأثیر منفی داشته است (زمانی، ۱۳۸۸).
مجموعه قوانین و مقررات مکتوب سازمانی، عدم برابری در فرصت‌های رشد، آموزش و نابرابری در ارزیابی‌ها و پرداخت‌های مالی و استفاده از مزایا، فرهنگ مردسالارانه محیط کاری و نادیده نگاشتن زنان در سازمانها نیز عواملی است که تحت موانع سازمانی، زنان را از تصدی سمت‌های مدیریتی بازمی‌دارد (کوپر جکسون^{۲۷}، ۲۰۰۱).



شکل ۱ مدل شماتیک موانع ارتقا زنان به سمت‌های مدیریتی میانی و ارشد

با توجه به مطالب ارائه شده، پژوهش حاضر به تحلیل و بررسی «موانع ارتقا زنان به پست‌های مدیریتی» می‌پردازد.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع کاربردی و ماهیت روش تحقیق، توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کارمندان رسمی □ دارای سطح تحصیلات لیسانس و بالاتر می‌باشند که تعداد آن‌ها ۱۸۷۳ نفر می‌باشد که از این میان ۱۶۲ نفر زن و ۱۷۱۱ نفر مرد هستند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای و حجم نمونه ۱۴۱ می‌باشد که با استفاده از فرمول

27. Cooper Jackson

کوکران محاسبه شد. ابزار جمع آوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته است که اعتباریابی آن توسط صاحب‌نظران تایید و پایایی آن با آلفای کرونباخ محاسبه شده است و ضریب آن ۰/۷۶ می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

در ذیل نتایج تحلیل عاملی اکتشافی جهت بررسی موانع ارتقا زنان در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب آورده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کرویت بارتلت در تحلیل عاملی

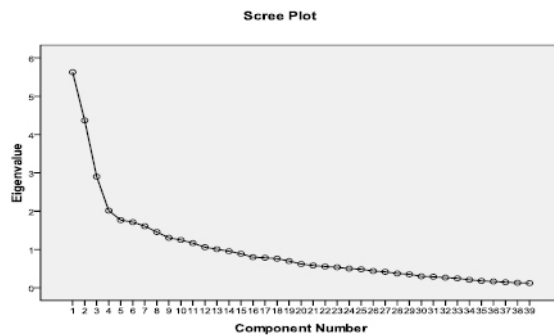
مقدار			موانع ارتقا زنان
سطح معنی داری	آزمون کرویت بارتلت	آزمون کایزر، مهیر و اوکلین	
۰/۰۰۱	۱۶۲۴/۶۹۴	۰/۶۳۲	

با توجه به جدول فوق مقدار KMO برابر ۰/۶۳۲ می‌باشد که بالاتر از ۰/۶ است، بنابراین نتیجه آزمون KMO از کفایت داده‌ها برای تحلیل عاملی حکایت می‌کند. هم چنین از آنجا که سطح معنی داری بارتلت (۰/۰۰۱) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است. با استفاده از تحلیل عناصر اصلی ۴ عامل استخراج و به روش واریماکس دوران داده شدند که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲. توزیع واریانس عوامل تحلیل عاملی اکتشافی

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	۵/۶۲۹	۱۴/۴۳۳	۱۴/۴۳۳
۲	۴/۳۶۹	۱۱/۲۰۳	۲۵/۶۳۶
۳	۲/۹۰۰	۷/۴۳۷	۳۳/۰۷۳
۴	۲/۰۱۵	۵/۱۶۶	۳۸/۲۳۹

اگر چه ۱۳ عامل با ارزش ویژه بالاتر از ۱ استخراج و شناسایی شد اما از بین عوامل مذکور ۴ عامل اول منطبق بر عوامل شناسایی شده با استفاده از مبانی نظری بودند و ۹ عامل دیگر بواسطه داشتن آیت‌هایی که بر روی چندین عامل معنادار بوده و از لحاظ مفهومی نیز معنادار نبودند حذف گردید.



نمودار ۱. اسکرین پلوت

بر اساس هدف پژوهش چهار سؤال تدوین شد؛
سوال اول: موانع اجتماعی فرهنگی تا چه حد مسئول عدم ارتقاء زنان به سمت‌های مدیریتی است؟

جدول ۳. بارعاملی گویه های مربوط به موانع فرهنگی و اجتماعی

ردیف	موانع فرهنگی و اجتماعی	بار عاملی
۱	تلقین به دختران که وظیفه زن خانه داری و نگهداری از همسر و فرزندانش است	۰/۸۱۰
۲	نبود الگو و مدل مدیر زن موفق	۰/۸۰۶
۳	اهمیت بیشتر شغل برای مردان نسبت به زنان	۰/۷۰۱
۴	تربیت دختران با اعتماد به نفس کمتر نسبت به پسران	۰/۶۹۳
۵	اثر رسانه های جمعی در ترسیم نکردن زنان مدیر	۰/۶۸۸
۶	تعداد کم زنان مدیر در گذشته تاریخی سرزمینمان	۰/۶۷۹
۷	تربیت دختران با صفاتی مانند ملایمت، عطف و از خود گذشتگی	۰/۶۷۱
۸	نسبت بالای کارمندان مرد به کارمندان زن	۰/۶۷۰
۹	تربیت دختران برای پیرو بودن و نه مدیر شدن و ریاست	۰/۶۶۹
۱۰	عدم تشویق مذهب	۰/۶۵۶
۱۱	نابرابری مرد و زن در سیاست و حقوق	۰/۶۵۳
۱۲	ارزش بیشتر به تحصیل پسران نسبت به دختران	۰/۶۵۲
۱۳	ترجیح پرسنل به داشتن رئیس مرد	۰/۶۳۸
۱۴	اعتماد بیشتر به مدیر مرد	۰/۶۳۱
۱۵	عدم امکان ارتباطات موثر با همکاران برای زنان	۰/۶۱۷
۱۶	اعتقاد به مشاغل زنانه (مانند پرستاری، معلمی و...) و مشاغل مردانه	۰/۵۹۶

با توجه به جدول (۳) بیشترین بار عاملی مربوط به «تلقین به دختران که وظیفه اول هر زن خانه داری و نگهداری از همسر و فرزندانش می باشد» است و کمترین بار عاملی مربوط به «اعتقاد به مشاغل زنانه و مشاغل مردانه» می باشد. هم چنین همه گویه های مربوط به موانع فرهنگی و اجتماعی دارای بار عاملی بالاتر از 0/5 می باشد که نشان از رابطه خوب بین متغیرها و عامل هاست (مومنی، ۱۳۸۷).

سوال دوم: موانع سازمانی تا چه حد مسئول عدم ارتقا زنان به سمت‌های مدیریتی است؟

جدول ۴. بار عاملی گویه های مربوط به موانع سازمانی

ردیف	موانع سازمانی	بار عاملی
۱	عدم دعوت زنان به جلسات تصمیم گیری	۰/۷۶۴
۲	توجه کمتر به نظرات زنان	۰/۷۵۵
۳	گرایش به مردسالاری در انتصاب مدیران	۰/۷۴۹
۴	ندادن کارهایی که دارای فرصت رشد و پیشرفت باشد به زنان	۰/۷۴۵
۵	عدم تساوی زنان در مأموریت های کاری در مقایسه با همتهای مرد/	۰/۷۳۳
۶	عدم تساوی زنان در بهره مندی از مزایای اداره با همتهای مرد	۰/۷۲۷
۷	عدم برخورد منصفانه و به دور از تعصبات جنسیتی در گرفتن پایه شخصی با زنان	۰/۷۰۵
۸	عدم برابری آموزشی برای زنان و مردان	۰/۶۸۶
۹	دیده نشدن زنان به عنوان کاندید سمتهای مدیریتی	۰/۶۴۳

با توجه به جدول (۴) بیشترین بار عاملی مربوط به « عدم دعوت زنان به جلسات تصمیم گیری » است و کمترین بار عاملی مربوط به « دیده نشدن زنان به عنوان کاندید سمتهای مدیریتی » می باشد. هم چنین همه گویه های مربوط به موانع سازمانی دارای بار عاملی بالاتر از 0/5 می باشد که نشان از رابطه خوب بین متغیر ها و و عامل هاست. سوال سوم: موانع خانوادگی تا چه حد مسئول عدم ارتقا زنان به سمتهای مدیریتی است؟

جدول ۵. بار عاملی گویه های مربوط به موانع خانوادگی

ردیف	موانع خانوادگی	بار عاملی
۱	دو مسئولیتی بودن زنان (مسئولتهای خانه داری نظیر نظافت منزل، آشپزی و... و مسئولیت های شغلی)	۰/۸۰۴
۲	زنان اغلب بابت مسئولتهای خود در منزل، نمی توانند پس از ساعات اداری در شرکت بمانند.	۰/۷۷۵
۳	مسئولتهای خانوادگی نظیر ننگه داری از فرزندان و یا سالخوردهگان	۰/۷۷۱
۴	عدم تمایل شوهر به ماندن همسر در ساعات اضافه کار	۰/۷۱۰
۵	عدم حمایت شوهر از ترقی و پیشرفت همسر	۰/۶۳۲

با توجه به جدول (۵) بیشترین بار عاملی مربوط به « دو مسئولیتی بودن زنان » است و کمترین بار عاملی مربوط به « عدم حمایت شوهر از ترقی و پیشرفت همسر » می باشد. هم چنین همه گویه های مربوط به موانع خانوادگی دارای بار عاملی بالاتر از ۰.۵ می باشد که نشان از رابطه خوب بین متغیر ها و و عامل هاست. سوال چهارم: موانع فردی تا چه حد مسئول عدم ارتقا زنان به سمتهای مدیریتی است؟

جدول ۶. بارعاملی گویه های مربوط به موانع فردی

ردیف	موانع فردی	بار عاملی
۱	خود باوری پایین زنان	۰/۷۸۷
۲	عدم اعتماد به نفس زنان در تصمیم گیری ها	۰/۷۵۹
۳	عاطفی بودن و احساسی بودن زنان	۰/۷۴۰
۴	دید جدی تر مردان به کار نسبت به زنان	۰/۶۹۴
۵	مشخصات فیزیولوژیک بدنی و مسائلی مانند بارداری و زایمان	۰/۶۸۸
۶	عدم تمایل زنان به مشاغل پر دردر که نیاز به سایت و بیزیت های مکرر و ماموریت های کاری و... دارد	۰/۶۸۲
۷	عدم ابراز مکرر عقیده زنان در جلسات، همایش ها و...	۰/۶۷۴
۸	بی علاقه‌گی زنان به انجام وظیفه در سمت های مدیریتی	۰/۶۴۳
۹	مبارزه طلبی بیشتر مردان به رسیدن به مقام ارشد، احترام، قدرت و ثروت نسبت به زنان	۰/۵۴۵

با توجه به جدول فوق بیشترین بار عاملی مربوط به « خود باوری پایین زنان » است و کمترین بار عاملی مربوط به «مبارزه طلبی بیش تر مردان به رسیدن به مقام ارشد، احترام، قدرت و ثروت نسبت به زنان» می باشد. هم چنین همه گویه های مربوط به موانع فردی دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۵ می باشد که نشان از رابطه خوب بین متغیرها و و عامل هاست.

بحث و نتیجه گیری

از آنجا که همه گویه های مربوط به موانع فرهنگی و اجتماعی دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۵ می باشد نشان می دهد که رابطه نسبتاً قوی بین متغیرها و و عامل ها برقرار است. بنابراین موانع فرهنگی اجتماعی بر عدم ارتقا زنان در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب تأثیر داشته است. در این میان بیشترین بار عاملی مربوط به گویه «تلقین به دختران که وظیفه اول هر زن خانه داری و نگهداری از همسر و فرزندانش می باشد» است و کمترین بار عاملی مربوط به «اعتقاد به مشاغل زنانه و مشاغل مردانه» می باشد.

در تبیین یافته حاضر چنین می توان استنباط کرد که احتمالاً در فرهنگ حاکم در این دوران پیش داوری ها نسبت به زنان، توانایی ها و موقعیتشان، هم چنین نابرابری های اجتماعی و شهروندی در برخی از نقاط و نگرش به زن به عنوان جنس دوم سبب نابرابری فرصت های رشد و ارتقا برای زنان می باشد.

در عین حال از ۹ گویه مربوط به موانع سازمانی همگی دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۰۵ می باشد که نشان می دهد بین متغیر ها و و عامل ها رابطه وجود دارد. بنابراین مانع سازمانی بر عدم ارتقا زنان در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب موثر است. بیشترین بار عاملی مربوط به «عدم دعوت زنان به جلسات تصمیم گیری » است و کمترین بار عاملی مربوط به « دیده نشدن زنان به عنوان کاندید سمت های مدیریتی » می باشد.

بر اساس یافته حاضر احتمالاً پذیرش این فرض مبین آن است که ساختار موجود در ادارات به نحوی است که شرایط نابرابر در احراز پست وجود دارد و فرصت ارتقا و ترفیع شغلی برای زنان محدود است. همچنین به علت تبعیض جنسیتی و یا اعمال سلیقه در محیط

کار، محدودیت قانونی و اداری برای حضور زنان وجود دارد. به طور مثال، تبعیض جنسیتی در بدو استخدام بدین گونه است که وقتی فرصت‌های برابر شغلی وجود دارد، تنها آن دسته از زنانی استخدام می‌شوند که واجد تحصیلات و دانش بالاتر از مردان همکار خود باشند و نیز حضور بسیار اندک زنان شاغل با تحصیلات عالی در سمت‌های بالای اداری، معرف تبعیض جنسیتی در مورد ارتقای مقام است.

۵ گویه مربوط به موانع خانوادگی نیز همگی دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشند که نشان از رابطه خوب بین متغیر □ها و و عامل‌هاست. بنابراین موانع خانوادگی نیز بر عدم دسترسی زنان به سمت‌های مدیریت میانی و ارشد در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب موثر است. از این میان بیش‌ترین بار عاملی مربوط به « دو مسئولیتی بودن زنان » است و کم‌ترین بار عاملی مربوط به « عدم حمایت شوهر از ترقی و پیشرفت همسر » می‌باشد.

از این یافته چنین می‌توان استنباط کرد که تضاد بین خانواده و کار احتمالاً موجب فشار مضاعف بر زنان می‌شود. زنان به علت نقش دوگانه‌ای که در محیط کار ایفا می‌کنند، با این انتظار که هر دو نقش را به نحو احسن اجرا کنند، فشار زیادی را برای انجام همزمان کارها باید متحمل شوند. از سوی دیگر مردان هم انجام مسئولیت‌های خانوادگی را فقط بر عهده زنان می‌گذارند، وظیفه نگهداری از فرزندان و آموزش آنان نیز بر دوش زنان است و همه این عوامل سبب می‌شود که زنان فشار بالایی را تحمل کنند و این فشار مضاعف و مسئولیت‌های خانوادگی مانع ارتقا آنان در محیط کار می‌شود.

هم‌چنین همه گویه‌های مربوط به موانع فردی دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد که نشان از رابطه مثبت و معنی‌دار بین متغیر □ها و و عامل‌هاست. بنابراین موانع فردی نیز در عدم ارتقا زنان به سمت‌های مدیریت ارشد و میانی در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب بی‌تاثیر نیست. بیش‌ترین بار عاملی مربوط به « خود باوری پایین زنان » است و کم‌ترین بار عاملی مربوط به « مبارزه طلبی بیش‌تر مردان به رسیدن به مقام ارشد، احترام، قدرت و ثروت نسبت به زنان » می‌باشد.

بر این اساس قابل ذکر است که احتمالاً عدم وجود اعتماد به نفس، عدم شرکت و اظهار نظر در جلسات و درگیر نکردن خود در کار نیز از موانعی است که بر عدم ارتقا زنان به سمت‌های مدیریتی موثر می‌باشد و در طول زمان این باور را به کل جامعه القا می‌کند که برای پست □های مدیریتی جایی برای زنان وجود ندارد و یا زنان توانایی چندانی در احراز این پستها ندارند.

منابع

- آبوت، پاملا؛ والاس، کلر. (1380). جامعه‌شناسی زنان، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران، نشرنی .
- ابراهیم‌پور، حبیب؛ مکبری، امیرحسین؛ ریواز، داوود و روشندل اربطانی، طاهر . (1390) رسانه و سقف شیشه‌ای: تبیین نقش تلویزیون در ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی، انتشارات مدیریت دولتی.

- اسفیدانی، محمدرحیم. (1381). بررسی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- اعزازی، شهلا. (1380). تحلیل ساختاری جنسیت در ایران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- بابایی زکیلی، محمدعلی. (۱۳۸۴). چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی، انتشارات مدرس.
- براندن، ناتانائیل. خود باوری زنان، مترجم مینو سلسله. (1388). تهران، نشر فرا.
- جزنی، نسرين. (1380). نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- زمانی، فریبا. (1388). تاثیر کار زنان بر زندگی خانوادگی، مجله تدبیر، شماره 104. سفیری، خدیجه و زارع، زهرا. (1385). احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان، مطالعات زنان، شماره 2.
- سیدان، فریبا و خلیفه‌لو، سربه عباس. (1387). خانواده و ارتقای شغلی زنان: بررسی عوامل موثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره □ های دولتی شهرستان اسکو با تاکید بر خانواده، مطالعات زنان، شماره 2.
- شادی طلب، ژاله. (1377). مدیریت زنان و ضرورت تغییر رفتار در بخش مدیری مقاله ارائه شده در گردهمایی مشترک سازمان مدیریت و صنعتی و انجمن جامعه شناسی.
- طالقانی، غلامرضا؛ پور عزت، علی اصغر و فرجی، بهاره. (1381). بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران، نشریه مدیریت دولتی، دوره 1، شماره 2.
- غلام زاده بافقی، طیبه. (1383). بررسی محدودیت‌ها و موانع مشارکت زنان در سطوح میانی و عالی مدیریت آموزش و پرورش از دیدگاه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- کشاورز، ناهید. (1382). کار خانگی زنان: مشکلی که تمامی □ ندارد، فصل زنان، جلد 3، تهران، نشر توسعه.
- گیدنز، آنتونی. جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری. (1379). تهران، نشرنی.
- گیوریان، حسن. (1379). زنان در مدیریت، مجله تدبیر، شماره 103.
- متقالچی، مهتاب. (1376). مشارکت زنان در چالش‌های اجتماعی و عرصه‌های مدیریت، مجله تدبیر، شماره 80.
- مومنی، منصور. (1387). تحلیل داده‌های آماری با استفاده از SPSS، انتشارات کتاب نو.

Burke, R.J. and Mattis, M.C. (2000), "Females corporate boards of directors: where do we go from here?", in Burke, R.J. and Mattis, M.C. (Eds), *Females on Corporate Boards of Directors*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht.

Byron, K. (2005), "A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67, pp. 169-98.

Catalyst (2004), *Catalysts Census of Females Board Directors in Canada*, Catalyst, New York, NY.

Cooper Jackson, J.2001. Women middle manager's perceptions of glass ceiling, *women in management Review*, Volume 16

- Cortis, R. and Cassar, V. (2005). Perceptions of and about women as managers: Investigating Job Involvement, Self-Steem, and Attitudes. *Women in management review*, Volume 20, Number 3.
- Davidson, M. and Burke, R. (2000), "Females in management", in Davidson, M. and Burke, R. (Eds), *Females in Management: Current Research Issues*, Vol. 11, Sage, London, pp. 1-8.
- Gupta, V.; Hass, S. (2010). Gender and risk: women, risk taking and risk aversion, *Gender in Management: An International Journal* Vol. 25 No. 7
- Heilman, M.E., Block, C.J. and Martell, R.F. (1995), "Sex stereotypes: do they influence perceptions of managers", *Gender in the Workplace. Special issue of Journal of Social Behaviour and Personality*, Vol. 10, pp. 237-52.
- Helfat, C.E., Harris, D. and Wolfson, P.J. (2006). The pipeline to the top: women and men in the top executive ranks of US corporations, *Academy of Management Perspectives*, Vol. 20
- Hoel, M. (2002), *Females Board Directors and Executive Directors: Top 100 Companies, Norway, Ledelse, Likestilling, Mangfold*, Oslo.
- Horton, B., Paul, Chester L., Hunt, J. (1989), *Sociology*, 5th printing London, Mc Graw hill Book Company.
- Klenke, K. (2003), "Gender influences in decision-making processes in top management teams", *Management Decision*, Vol. 41 No. 10.
- McGregor, J. (2002), "Rhetoric versus reality: a progress report on the rise of females' power in New Zealand", Working Paper Series 02/1, New Zealand Centre for Females and Leadership, Massey University, Palmerston North.
- Powell, G.N. (1999), "Reflections on the glass ceiling: recent trends and future prospects", in Powell, G.N. (Ed.), *Handbook of Gender & Work*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Singh, V. and Vinnicombe, S. (2003), "The 2002 female FTSE index and females directors", *Women in Management Review*, Vol. 18 No. 7, pp. 349-58.
- Straub, C. (2007). A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance females' career advancement?, *Women in management review*, Volume 22, Number 4
- Vinnicombe, S. (2000), "The position of females in management in Europe", in Davidson, M. and Burke, R. (Eds), *Females in Management: Current Research Issues*, Vol. 11, Sage, London, pp. 9-25.

A Study Of Barriers Which Prevent Women To Attain Senior And Middle Managerial Positions

*M. Hosseinpour

**B. Hajipour

***E. Hosseinian

Abstract

The current research was done with the goal of recognizing the barriers which impede women not to reach senior and middle managerial positions in NISOC. The research was an applied one in goal and a survey research in nature. The statistical population of the research included the official staff with B.A degree and above. 141 individuals were selected through stratified random sampling, using the sample's volume formulas. Data collection instrument was the researcher initiated questionnaire, which was validated through face and content validity by the experts. The reliability of the questionnaire was calculated via Cronbach's alpha. The collected data were tested and analyzed through applying factor analysis. The result of research showed that social, cultural, organizational, domestic and individual barriers effect on women not to promote toward senior and middle managerial positions in NISOC.

Keywords: women barriers, senior and middle management

* Department of Managment, Assistant professor, Khuzestan Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ahwaz , Iran (corresponding author email: hosseinian@nisoc.ir)

** Department of Managment, Assistant professor, Khuzestan Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ahwaz , Iran

*** Department of Managment, M.A grauated, Khuzestan Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ahwaz , Iran

The article extracted from M.A Dissertation in Management