

شناسایی و اولویت‌بندی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی در صنعت نفت

عالیه کاظمی*، افسانه دهقانپورفراشاه^۲

چکیده

در سال‌های اخیر، حضور زنان در اجتماع و محیط‌های کاری افزایش یافته است. با وجود این، روند ارتقای زنان به سطوح بالای مدیریتی با پیشرفت‌های تحصیلی آن‌ها هم‌خوانی ندارد و حضور زنان در سطوح عالی مدیریتی در بیشتر کشورها، به‌خصوص ایران، به دلیل موانع متعدد، ناچیز و کم‌رنگ است؛ موانعی که در جوامع و سازمان‌ها و زمان‌های مختلف متفاوت است. هدف از این پژوهش، شناسایی و اولویت‌بندی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی (صنعت نفت) است. در این تحقیق، با استفاده از روش کیفی و مصاحبه با ۴۷ نفر از کارشناسان و مدیران صنعت نفت تهران، موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی شناسایی شد، سپس با روش تحلیل سلسله‌مراتبی، موانع از نظر زنان و مردان شاغل اولویت‌بندی گردید. نتایج نشان می‌دهد مردان موانع فردی را مهم‌تر می‌دانند و به قابلیت‌ها و توانایی‌های زنان نگرش منفی دارند. درحالی‌که زنان موانع فردی را کم‌اهمیت‌ترین مانع می‌دانند.

کلیدواژگان

پست‌های مدیریتی، زنان، سقف شیشه‌ای، فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی

مقدمه و طرح مسئله

زنان بخش مهمی از تأمین سرمایه در بحث توسعه‌اند. بدین لحاظ، توجه به نقش آن‌ها از موضوعات اساسی توسعه و مشارکت اجتماعی و اقتصادی به‌شمار می‌رود و ابزار مهمی در تحقق دیگر اهداف توسعه محسوب می‌شود. شاخص میزان اهمیت، اعتبار، و حضور واقعی زنان در جوامع امروزی به‌منزله توسعه‌یافتگی کشورها مطرح شده است و توسعه پایدار مبتنی بر توانمندسازی زنان است؛ به‌طوری‌که اندیشمندان اجتماعی همواره بر رفع موانع جنسیتی به‌عنوان

aliyekazemi@ut.ac.ir

dehghanpur@ut.ac.ir

۱. استادیار گروه مدیریت صنعتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۲. دانشجوی کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۵

تاریخ ارسال: ۱۳۹۲/۵/۲۵

لزوم تحقق توسعه اقتصادی و اجتماعی تأکید کرده‌اند. تحقیقات نشان می‌دهد با افزایش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، سهم زنان در نیروی کار شاغل افزایش می‌یابد [۵، ص ۴۹].

در بیشتر جوامع بشری، نرخ اشتغال و مشارکت زنان اندک است و عواملی مانند رشد آموزش عمومی، بالا رفتن سن ازدواج، کاهش تعداد فرزندان، افزایش شهرنشینی، و افزایش هزینه‌های زندگی مشارکت آن‌ها را در حوزه‌های کاری افزایش داده و نگرش‌ها را به قابلیت‌های زنان تغییر داده است. امروزه، بخش اعظمی از نیروی انسانی سازمان‌ها را زنان تأمین می‌کنند، اما به‌رغم افزایش نرخ مشارکت آن‌ها، میزان پست‌های بالای مدیریتی آن‌ها ناچیز است. به عبارت دیگر، آن‌ها در سلسله‌مراتب سازمانی تا جایی خاص ارتقا می‌یابند و در آنجا به دلیل موانع ناشناخته و نامرئی متوقف می‌شوند.

سقف شیشه‌ای اصطلاحی است که در دهه ۱۹۷۰ در آمریکا برای توصیف موانع تصنعی و نامرئی ناشی از تعصبات و تبعیضات سازمانی و دیدگاهی ابداع شد؛ موانعی که در عمل زنان و اقلیت‌های نژادی را از رسیدن به مناصب و موقعیت‌های عالی شغلی بازمی‌دارد. برن سقف شیشه‌ای را رواج انواع تبعیض‌های شغلی، که به تدریج به یک مانع واقعی - اما نامرئی - برای پیشرفت زنان به مواضع بالای قدرت و مقام منتهی می‌شود، تعریف می‌کند [۱۲، ص ۳۵۹]. در پژوهش‌های انجام‌شده، استعاره‌های دیگری نظیر کف چسبنده^۱ [۱۳، ص ۲۴۳] و رژیم‌های نابرابر^۲ [۱۱، ص ۱۹۹] برای این موانع ذکر شده است. نویسندگان تأکید کرده‌اند سقف شیشه‌ای صرفاً مانعی فردی نیست که آحاد جامعه را به سبب ناتوانی شخصی از اداره مشاغل سطح بالا باز دارد، بلکه سقف شیشه‌ای برای زنان بدین معناست که این گروه به سبب زن بودن از ارتقا به سطوح بالا دور نگه داشته شده‌اند [۱۷، ص ۱۳].

بر پایه دیدگاه کمیسیون سقف شیشه‌ای آمریکا، مهم‌ترین عوامل سقف شیشه‌ای در پذیرش زنان در پست‌های مدیریتی عبارت‌اند از: شبکه‌های استخدامی سنتی، تعصب‌های موجود در استخدام و پیشرفت زنان، و انگاشته شدن مدیریت زنان بسان تهدیدی مستقیم برای فرصت‌های پیشرفت مردان [۱، ص ۹۷]. یکی دیگر از دلایل وجود سقف شیشه‌ای، امتناع زنان از مشارکت در شبکه‌های غیررسمی مردانه است. در اکثر موارد، افراد از پیوندهای اجتماعی خود برای تحرک شغلی فراتر از آنچه به وسیله موقعیت ساختاری پیش‌بینی شده، استفاده می‌کنند. اما زنان شاغل کمتر قادرند از طریق شبکه روابط اجتماعی خود موجب تحرک شغلی خویش شوند. از آنجا که مردان بیشتر عضو شبکه‌های اقتصادی - سیاسی هستند، بنابراین فرصت‌های بیشتری جهت پیشرفت شغلی و حرفه‌ای در اختیار دارند؛ درحالی‌که تشکل‌های زنان بیشتر به امور محلی و خانوادگی محدود می‌شود. گسترش فرهنگ مردانه در محیط‌های کاری یکی دیگر از موانع ارتقای زنان است. هافستد

1. sticky floor
2. inequality regime

معتقد است در این فرهنگ، شاخص مردسالاری و استرس کاری در محیط کار بالاست و زنان کمتر مشاغل سطوح عالی را اشغال می‌کنند. روشن در تحقیق خود دریافت که زنان جوّ حاکم مردانه در سازمان‌ها و عدم پذیرش مدیران زن از سوی مردان را مانعی برای ارتقای خود دانسته‌اند. علاوه بر موانع فرهنگی-اجتماعی و سازمانی، موانع خانوادگی نیز در ارتقایافتن زنان به پست‌های مدیریتی نقش دارند. در اغلب موارد، زنان شاغل به‌طور هم‌زمان سه نقش همسری، مادری، و شغلی دارند. زن، چنانچه مسئولیت اول خود را خانواده بداند، کمتر به کار متعهد خواهد بود. بنابراین، گرایش او به کار نیمه‌وقت، مرخصی و ترک شغل، و در نتیجه به سمت مشاغلی خواهد بود که قدرت انطباق آن با الگوهای رفتاری و زندگی خانوادگی او بیشتر باشد [۱۰، ص ۶۳-۶۴].

با توجه به اینکه در حال حاضر زنان نیمی از جمعیت و نیمی از منابع انسانی هر کشوری را تشکیل می‌دهند، شناخت و اولویت‌بندی این عوامل برای برنامه‌ریزی و انجام‌دادن اقدامات اساسی به منظور رفع این موانع بسیار مهم است. در پژوهش‌های مختلفی که تا به حال در این زمینه انجام شده است، موانع متعددی برای سقف شیشه‌ای ذکر کرده‌اند. این موانع در جوامع و سازمان‌ها و زمان‌های مختلف با انواع روش‌ها و نمونه‌های آماری متفاوت است. این نوشتار می‌کوشد، با استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی، موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی صنعت نفت را بررسی کند.

پیشینه تحقیق

پژوهشگران زیادی در داخل و خارج از کشور به بررسی عوامل مختلف مؤثر در ایجاد سقف شیشه‌ای پرداخته‌اند. از این میان می‌توان به تحقیق زاهدی (۱۳۸۲) در خصوص ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران اشاره کرد. در این تحقیق، سه دسته عوامل فردی، سازمانی، و فرهنگی در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی مؤثر قلمداد شده است [۳، ص ۱۹]. زاهدی عوامل فردی را شامل مشخصات فردی، خواست فردی، مسئولیت خانوادگی، و مهارت فردی و عوامل سازمانی را سیاست منابع انسانی، قوانین و مقررات، روش‌ها و رویه‌ها، شرایط احراز مشاغل مدیریتی، در اقلیت بودن زنان، سبک‌ها و ترجیحات مدیریتی، موانع ارتباطی، و جوّ و فضای سازمانی و عوامل فرهنگی را نموده‌های ظاهری مانند پوشش، هنجارها، ارزش‌ها، و باورها برمی‌شمارد. میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۸) موانع ارتقای زنان به پست‌های میانی و عالی را از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش زاهدان بررسی کردند. آن‌ها از میان موانع خانوادگی، اجتماعی- فرهنگی، سازمانی، روانی، و ارتباطی، موانع خانوادگی، اجتماعی- فرهنگی، و سازمانی را در ارتقایافتن زنان به پست‌های مدیریتی مؤثر یافتند [۱۰، ص ۵۷]. شیعه‌زاده (۱۳۹۰)، موانع مشارکت زنان را عوامل تاریخی، خانوادگی، فردی، سیاسی، محیطی،

سازمانی، و باورها و کلیشه‌های جنسیتی معرفی می‌کند [۵، ص ۴۹]. کجباف و کاظمی (۱۳۸۷) نیز به بررسی نگرش کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاه‌های مدیریتی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مردان به مدیریت زنان نگرش منفی دارند و عوامل فردی و شخصیتی را از موانع مدیریت آن‌ها برشمردند؛ درحالی‌که زنان نگرش مثبت دارند و عوامل اجتماعی و فرهنگی را موانع ارتقای زنان به جایگاه‌های مدیریتی می‌دانند [۶، ص ۱۳۳].

در تحقیق دیگری، میرغفوری (۱۳۸۵) عوامل مؤثر در گماشته‌نشدن زنان به پست‌های مدیریتی را در سازمان‌های دولتی استان یزد با استفاده از روش‌های آماری و شیوه تصمیم‌گیری چندمعیاره شناسایی و رتبه‌بندی کرد. وی چهار عامل فرهنگی، اجتماعی، سازمانی، و شخصی را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که عوامل فرهنگی، اجتماعی، سازمانی، و شخصی به ترتیب بیشترین اثر را بر فرایند ارتقای زنان دارند [۹، ص ۱۰۱]. گلپور و عریضی (۱۳۸۶) نیز به مقایسه نگرش زنان و مردان اصفهانی به دنیای عادلانه برای زنان و مردان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که زنان در مقایسه با مردان شرایط دنیای کنونی را برای خود ناعادلانه‌تر تلقی می‌کنند [۷، ص ۱۱۱]. اکابر نیز مشغله فراوان زنان در منزل و مسئولیت زیاد آن‌ها در برابر فرزندان را از جمله عوامل مؤثر بر تمایل نداشتن زنان به پذیرش پست‌های حساس و مهم در سازمان دانسته و بیان می‌کند که زنان تمایل دارند وقت و انرژی خود را صرف کارهای دیگری نمایند [۱۸، ص ۴۰۰]. باین‌حال، اکثر محققان بر این باورند که تعداد زنانی که تمایلی به پذیرفتن مسئولیت ندارند بسیار کم است [۱۴، ص ۲۰]. همچنین زهرئی (۱۳۸۷) تسلط دیرینه مردان بر ساختارهای اداری [۴، ص ۱۱۶]، کبابه و سینگ موانع اجتماعی، فردی، و سازمانی [۱۶، ص ۳۸]، و جکسون^۱ موانع فرهنگی [۱۵، ص ۳۰] را از عوامل مهم سقف شیشه‌ای معرفی کرده‌اند.

بیشتر تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده، در جهت شناسایی موانعی که موجب ایجاد سقف شیشه‌ای می‌شود بوده و کمتر در زمینه اولویت‌بندی آن‌ها اقدام و بیشتر از روش‌های آماری استفاده شده است. در این پژوهش، با توجه به پیشینه تحقیق، به شناسایی و اولویت‌بندی موانع حضور زنان در رده‌های بالای مدیریتی در صنعت نفت با استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP)^۲ پرداخته شده است.

روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی

فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی یکی از روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره است که به منظور

1. Jackson
2. Analytical Hierarchy Process

تصمیم‌گیری و انتخاب یک گزینه از میان گزینه‌های متعدد تصمیم، با توجه به شاخص‌هایی که تصمیم‌گیرنده تعیین می‌کند، به کار می‌رود. توماس ساعتی^۱ این روش را در سال ۱۹۸۰ ابداع کرد. AHP منعکس‌کننده رفتار طبیعی و تفکر انسانی است. این تکنیک، مسائل پیچیده را براساس آثار متقابل آن‌ها بررسی می‌کند و آن‌ها را به شکلی ساده تبدیل کرده، به حل آن‌ها می‌پردازد. به کارگیری این روش مستلزم گام‌های عمده زیر است [۸، ص ۱۶۵]:

۱. **مدلسازی:** در این گام، مسئله و هدف از تصمیم‌گیری به صورت سلسله‌مراتبی از عناصر تصمیم، که باهم در ارتباط‌اند، مطرح می‌شود. عناصر تصمیم شامل شاخص‌های تصمیم‌گیری و گزینه‌های تصمیم است. سطح اول بیانگر اهداف اصلی فرایند تصمیم‌گیری است، سطح دوم نشان‌دهنده شاخص‌های عمده و اساسی است (که ممکن است به شاخص‌های فرعی و جزئی‌تر در سطح بعدی شکسته شود)، و سطح سوم گزینه‌های تصمیم را ارائه می‌کند.

۲. **قضاوت ترجیحی:** مقایسه‌هایی زوجی بین گزینه‌های مختلف تصمیم براساس هر شاخص صورت می‌گیرد. مقایسه‌های زوجی همچنین درباره شاخص‌های تصمیم نیز انجام می‌شود.

۳. **محاسبات وزن‌های نسبی:** وزن و اهمیت شاخص‌ها و همچنین وزن عناصر تصمیم نسبت به هم از طریق مجموعه‌ای از محاسبات عددی تعیین می‌شود. بدین ترتیب که ابتدا مجموع اعداد هر ستون ماتریس مقایسه‌های زوجی محاسبه می‌شود، سپس هر عنصر ستون بر مجموع اعداد آن ستون تقسیم می‌شود. ماتریس جدیدی که به این روش به دست می‌آید ماتریس مقایسه‌های نرمال شده نامیده می‌شود. سپس میانگین اعداد هر سطر از این ماتریس به دست می‌آید. این میانگین‌ها، وزن نسبی شاخص‌ها و همچنین وزن عناصر تصمیم متناظر با سطرهای ماتریس را نشان می‌دهد.

۴. **ادغام وزن‌های نسبی:** این گام به منظور رتبه‌بندی گزینه‌های تصمیم صورت می‌گیرد. در این گام، ماتریس وزن شاخص‌ها برای هر گزینه تصمیم در بردار وزن شاخص‌ها (محاسبه شده در گام ۳) ضرب می‌شود.

۵. **سازگاری قضاوت‌ها:** تجربه نشان داده است که اگر نسبت سازگاری کمتر از ۰/۱ باشد، سازگاری مقایسه‌ها پذیرفتنی است و در غیر این صورت، باید دوباره انجام گیرد.

در پژوهش حاضر، شاخص‌های اصلی و فرعی بررسی می‌شوند و مسئله فاقد گزینه‌های تصمیم است. همچنین، برای تجمیع نظر خبرگان از میانگین هندسی استفاده می‌شود و پس از محاسبه وزن نسبی شاخص‌ها، شاخص با وزن نسبی بالاتر در اولویت قرار می‌گیرد. گفتنی است جامعه آماری این تحقیق کارشناسان و مدیران شاغل در شرکت‌های مختلف وزارت نفت در شهر تهران‌اند و با توجه به اینکه در روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه از نظر خبرگان

استفاده می‌شود، هرچه تعداد خبرگان بیشتر باشد، بیشتر می‌توان به نتایج اطمینان داشت. تلاش شده است تا حداکثر تعداد نظرها جمع‌آوری شود (در این پژوهش، نظر ۴۷ نفر از کارشناسان و مدیران جمع‌آوری شده است).

بررسی موانع حضور زنان در پست‌های بالای مدیریتی در صنعت نفت

نابرابری و تبعیض جنسیتی به هر نوع رفتار، منش، یا واکنش اشاره دارد که از اعتقاد به فرودستی زنان سرچشمه می‌گیرد و راه را بر فعالیت آنان می‌بندد. نابرابری جنسیتی یکی از مسائل و معضلات مهم جهان است که می‌تواند نظم اجتماعی و توسعه و ثبات سیاسی و اقتصادی را برهم زند [۱۰، ص ۵۹]. رسیدن به برابری جنسیتی و توانمندی زنان سومین هدف از اهداف هشت‌گانه توسعه هزاره سوم سازمان ملل متحد است که باید تا سال ۲۰۱۵ محقق شود. پیرو اجلاس سران در زمینه اهداف هزاره سوم، که در سال ۲۰۰۰ برگزار شد، برای نخستین بار جامعه بین‌المللی به منظور دستیابی به اهداف توسعه پایدار از طریق همکاری در زمینه رفع فقر، گرسنگی، توسعه آموزش، پیشرفت جنسیت، مرگ و میر اطفال، بهداشت مادران، مبارزه با ایدز، مالاریا و سایر امراض واگیردار، محیط زیست پایدار، و توسعه جهانی به توافق یکپارچه رسیدند. پیشرفت و دستیابی زنان به برابری جنسیتی، یک موضوع حقوق بشری و شرط رسیدن به برابری، اجرای عدالت اجتماعی است [۲، ص ۱].

در این بخش، به بررسی موانع حضور زنان در صنعت نفت (در شهر تهران) پرداخته می‌شود. صنعت نفت یکی از صنایع بزرگ کشور است و در حال حاضر (سال ۱۳۹۲) تعداد کارکنان زن رسمی شاغل در این صنعت ۷۴۴۵ نفر است که از این تعداد، ۴۱۷ نفر در سمت‌های A^۱ و بالاتر، که اغلب سمت‌های مدیریتی است، مشغول به کارند (۵/۶ درصد). تعداد کارکنان مرد رسمی شاغل در این صنعت ۷۶۷۹۲ نفر و از این تعداد، ۵۹۵۱ نفر بر سمت‌های A و بالاتر انتصاب یافته‌اند (۷/۷۵ درصد). شایان ذکر است اکثر سمت‌های بالای مدیریتی در صنعت نفت در اختیار مردان است.

برای شناسایی عامل‌های پدیدآورنده سقف شیشه‌ای در صنعت نفت کشور، پس از بررسی تحقیقات انجام‌شده در این زمینه و دریافت نظر خبرگان این صنعت، شش عامل به‌عنوان موانع اصلی در نظر گرفته شده است که عبارت‌اند از: موانع فردی، خانوادگی، فرهنگی، اجتماعی، قانونی، و سازمانی. سپس زیرشاخه‌های هریک مشخص شده است. شکل ۱ موانع بررسی‌شده در این تحقیق و زیرشاخه‌های آن را نشان می‌دهد. گفتنی است منظور از نمود

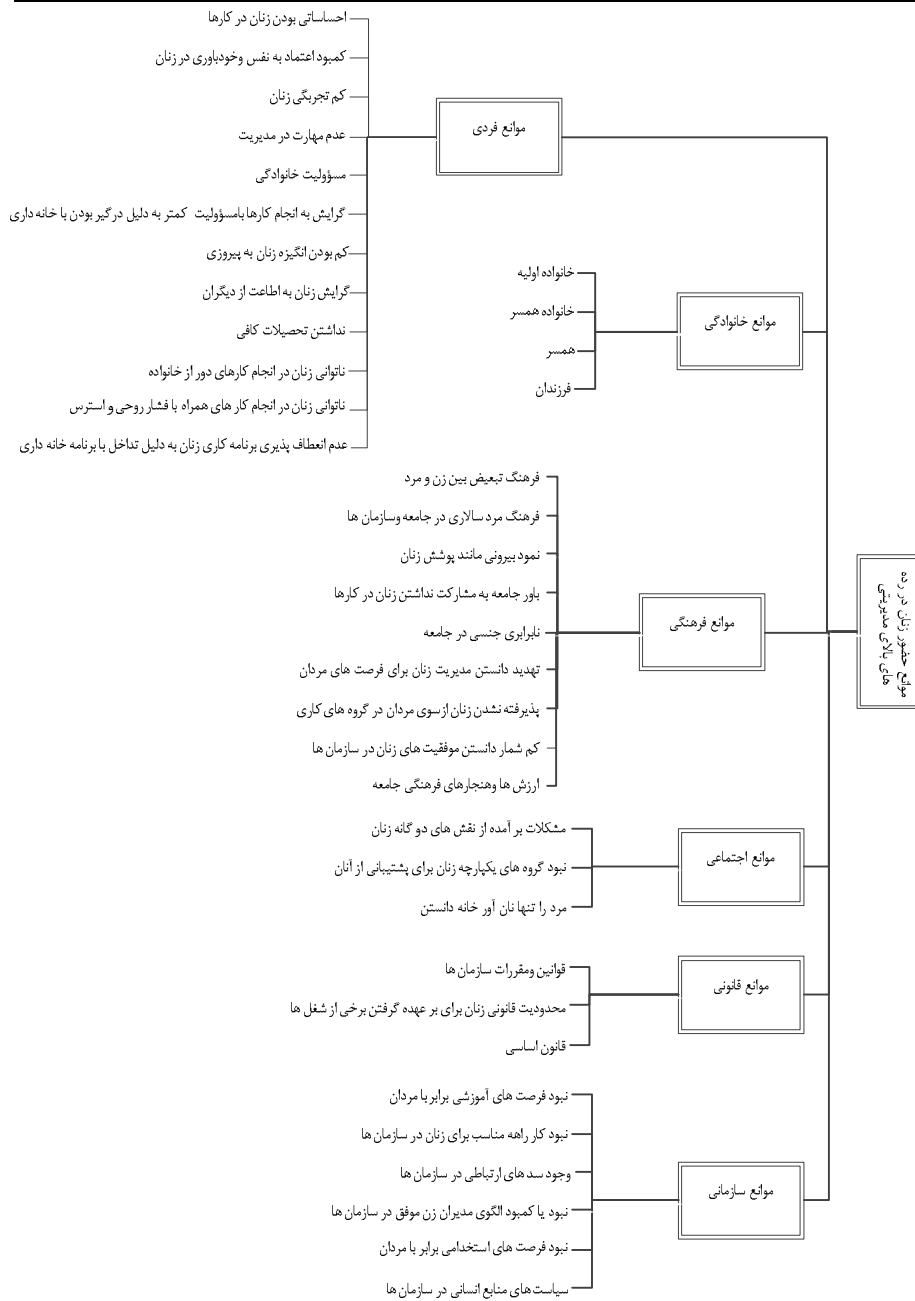
۱. در صنعت نفت ایران، سمت‌های مدیریتی به ترتیب با رتبه‌های A، B، C، D و D over مشخص می‌شوند. D over بالاترین رتبه است.

بیرونی در بخش موانع فرهنگی، مانعی است که در صنعت نفت برای انتصاب زنان بر پست‌های عملیاتی وجود دارد؛ پست‌هایی همچون مدیریت عامل پالایشگاه‌های نفت و گاز که به نظارت عملیاتی نیاز دارد و استفاده از لباس کار اجباری است؛ درحالی‌که لباس کار مشخصی برای زنان به منظور کار در بخش‌های عملیاتی طراحی نشده است. همچنین، با توجه به اینکه، بر طبق ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه، وظیفه اصلی زن انجام‌دادن امور خانواده است و تصدی بر پست‌های مدیریتی معمولاً نیاز به کار تمام‌وقت، کار در زمان تعطیلات، و اعزام به مأموریت‌های اداری در داخل و خارج از کشور دارد، مانع ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی در بخش موانع فرهنگی در نظر گرفته شده است. درخصوص مانع «مرد را تنها نان‌آور خانه دانستن» در بخش موانع اجتماعی، این مانع یکی از موانع اشتغال زنان و در عین حال اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی است، زیرا به دلیل وجود این دیدگاه، زمانی که فرصت یکسان برای تصدی زن و مردی بر یک پست مدیریتی وجود داشته باشد، مرد ترجیح داده می‌شود. همچنین، محدودیت قانونی زنان برای برعهده گرفتن برخی از شغل‌ها در بخش موانع سازمانی مطرح شده است و علت آن این است که مطابق با قوانین صنعت نفت، سن بازنشستگی زنان ۵۵ سال و برای مردان ۶۰ سال است و معمولاً انتصاب‌های مدیریتی در سنین بالا انجام می‌شود و زنان فرصت انتصاب را از دست می‌دهند؛ درحالی‌که اکثر مدیران مرد پس از سن بازنشستگی نیز مجدداً دعوت به کار می‌شوند.

اولویت‌بندی موانع حضور زنان در پست‌های بالای مدیریتی در صنعت

نفت ایران با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی

پس از جمع‌آوری نظر کارشناسان و مدیران شاغل در شرکت‌های مختلف وزارت نفت در شهر تهران و با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی، موانع حضور زنان در پست‌های بالای مدیریتی بررسی و رتبه‌بندی شده‌اند. سازگاری نظرها نیز بررسی و تأیید شده است. البته نظر زنان و مردان به صورت جداگانه بررسی شده است. نظر ۴۷ نفر از کارشناسان و مدیران (۳۲ زن و ۱۵ مرد) جمع‌آوری شده است. وزن موانع اصلی شامل موانع فردی، خانوادگی، فرهنگی، اجتماعی، قانونی، و سازمانی از دیدگاه کارکنان زن و مرد و در حالت کلی در شکل ۲ و اولویت‌بندی آن‌ها در جدول ۱ آمده است.



شکل ۱. مدل تحلیلی موانع مؤثر بر ارتقایافتن زنان به پست های بالای مدیریتی



شکل ۲. وزن موانع اصلی با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی

جدول ۱. اولویت‌بندی موانع اصلی با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی

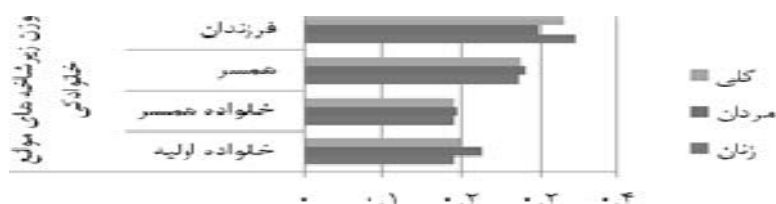
موانع اصلی	رتبه موانع از دیدگاه زنان	رتبه موانع از دیدگاه مردان	رتبه موانع به صورت کلی
فردی	۶	۳	۴
خانوادگی	۵	۵	۵
فرهنگی	۱	۱	۱
اجتماعی	۲	۲	۲
قانونی	۴	۶	۶
سازمانی	۳	۴	۳

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، زنان و مردان هر دو به اولویت بالای عوامل فرهنگی و اجتماعی معتقدند و پس از آن، زنان موانع سازمانی و مردان موانع فردی را مهم‌تر می‌دانند. با توجه به اینکه موانع سازمانی از موانع بیرونی و موانع فردی از موانع درونی و فردمدار است، که مربوط به صفات و رفتارهای زنانه است، می‌توان نتیجه گرفت که مردان توانایی‌های زنان را کمتر باور دارند؛ درحالی‌که نگرش زنان به توانایی‌های خود مثبت بوده و موانع فردی را در درجه آخر اهمیت قرار داده و به موانع سازمانی توجه خاص دارند.

وزن و اهمیت زیرشاخه‌های مربوط به موانع اصلی نیز با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی به تفکیک دیدگاه زنان و مردان و نیز در حالت کلی محاسبه شده است. نتایج در شکل‌های ۳ تا ۸ آمده است.



شکل ۳. وزن زیرشاخه‌های مربوط به موانع فردی



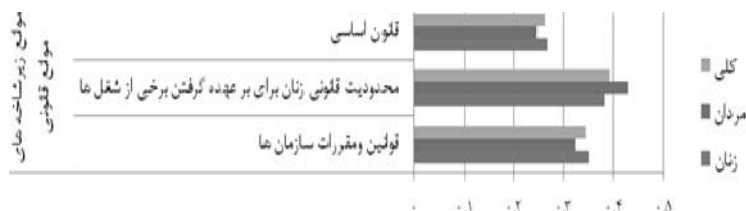
شکل ۴. وزن زیرشاخه‌های مربوط به موانع خانوادگی



شکل ۵. وزن زیرشاخه‌های مربوط به موانع فرهنگی



شکل ۶. وزن زیرشاخه‌های مربوط به موانع اجتماعی



شکل ۷. وزن زیرشاخه‌های مربوط به موانع قانونی



شکل ۸. وزن زیرشاخه‌های مربوط به موانع سازمانی

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، مسئولیت خانوادگی مهم‌ترین مانع فردی، فرزندان مهم‌ترین مانع خانوادگی، و محدودیت قانونی زنان برای برعهده گرفتن برخی از شغل‌ها مهم‌ترین مانع قانونی از دید زنان و مردان است. از دیدگاه زنان، فرهنگ مردسالاری در جامعه و سازمان‌ها و از دیدگاه مردان ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه، مهم‌ترین مانع فرهنگی است. زنان بر این باورند که نبود گروه‌های یکپارچه زنان برای پشتیبانی از آنان مهم‌ترین مانع اجتماعی است؛ درحالی‌که مردان این تفکر را که «مرد تنها نان‌آور خانه است»، مهم‌ترین مانع

اجتماعی می‌دانند. در خصوص موانع سازمانی، زنان سیاست‌های منابع انسانی در سازمان‌ها و مردان نبود یا کمبود الگوی مدیران زن موفق در سازمان‌ها را مهم‌ترین عامل می‌دانند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش، به بررسی موانع حضور زنان در پست‌های بالای مدیریتی در صنعت نفت پرداخته شده است. شش مانع اصلی شامل موانع فردی، خانوادگی، فرهنگی، اجتماعی، قانونی، و سازمانی به همراه ۳۷ زیرشاخه شناسایی و بررسی شدند. اولویت‌بندی موانع مختلف با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی و به تفکیک جنسیت و در حالت کلی انجام شد. نتایج نشان داد زنان و مردان هر دو به اولویت موانع فرهنگی و اجتماعی معتقدند و پس از آن، زنان موانع بیرونی و مردان موانع درونی را مهم‌تر می‌دانند. نگرش زنان به توانایی‌های خود مثبت بوده، ولی مردان، نگرشی منفی به توانایی‌ها و مدیریت زنان دارند. نتایج حاصل از تحقیق میرغفوری نیز نشان می‌داد عامل‌های فرهنگی و اجتماعی بیشترین تأثیر را در گماشته‌نشدن زنان در پست‌های مدیریتی دارند. نتایج تحقیق کجباف و کاظمی حاکی از آن است که مردان عوامل فردی و شخصیتی و زنان عوامل اجتماعی و فرهنگی را موانع اصلی ارتقای زنان در جایگاه‌های مدیریتی می‌دانند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود عوامل اجتماعی و فرهنگی مورد توجه ویژه قرار گیرد و برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت برای رفع این موانع تدوین و اجرا شود. همچنین، با توجه به اینکه در تحقیق حاضر کارکنان شاغل در وزارت نفت در شهر تهران مدنظر بوده‌اند، پیشنهاد می‌شود موانع ارتقای زنان در پست‌های بالای مدیریتی در وزارت نفت، در کل کشور نیز مورد بررسی و تحقیق قرار گیرد.

منابع

- [۱] الوانی، سیدمهدی؛ ضرغامی، مژگان (۱۳۸۰). «موفقیت زنان در کارراهه مدیریتی»، مدیریت دولتی، ش ۵۳ و ۵۴، ص ۹۷.
- [۲] انیسی، فریده (۱۳۸۵). «جایگاه زنان در سازمان ملل متحد»، انجمن ایرانی مطالعات زنان، ش ۱۷، دوره ۴، ص ۱.
- [۳] زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۲). «ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران»، دانش مدیریت، ش ۶۲، ص ۱۹.
- [۴] زهرئی، سپیده (۱۳۸۷). «بررسی تأثیر سلطه زبان مردانه (فرهنگ) بر ایجاد سقف شیشه‌ای در سازمان توسعه برق ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- [۵] شیعه‌زاده، الهه (۱۳۹۰). «شکستن سقف شیشه‌ای»، فصلنامه عصر کیفیت، ش ۲۱، ص ۴۹.
- [۶] کجباف، محمداقرا؛ کاظمی، ملیحه‌سادات (۱۳۸۷). «بررسی نگرش کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاه‌های مدیریتی»، مطالعات زنان، س ۶، ص ۱۳۳.

- [۷] گلپور، محسن؛ عریضی، سیدحمید (۱۳۸۶). «مقایسه نگرش زنان و مردان اصفهانی نسبت به دنیای عادلانه برای زنان و مردان»، پژوهش زنان، س ۴، ش ۴، ص ۱۱۱.
- [۸] مهرگان، محمدرضا (۱۳۸۳). پژوهش عملیاتی پیشرفته، تهران: نشر کتاب دانشگاهی.
- [۹] میرغفوری، سیدحبیب‌الله (۱۳۸۵). «شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته‌شدن زنان به پست‌های بالای مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد»، مطالعات زنان، س ۴، ص ۱۰۱.
- [۱۰] میرکمالی، سیدمحمد؛ ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۸۸). «موانع ارتقای زنان به پست‌های میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش»، پژوهش‌های مدیریت، س ۲، ص ۵۷-۵۹ و ۶۳-۶۴.
- [11] Acker, J., (2009). "From glass ceiling to inequality regimes", *Sociologie du travail*, 51, 199-217.
- [12] Burn, S. M., (2005). *Women across Cultures: A Global Perspective*, New York, McGraw Hill.
- [13] Chi, W and B. Li., (2007). "Glass ceiling or sticky floor? ", *Journal of Comparative Economics*, 36, 243-263.
- [14] Emerald Group Publishing, (2006). "The glass ceiling: smashed or still holding strong?: Why are women still rarely in the top jobs? " *Human Resource Management International Digest*, 14 (3), 19 – 21.
- [15] Jackson, J.C., (2001). "Women middle managers' perception of the glass ceiling", *Women In Management Review*, 16 (1), 30 – 41.
- [16] Kiaye, E.K., A.M Singh, (2013). "The glass ceiling: a perspective of women working in Durban", *Gender in Management: An International Journal*, 28 (1), 28 – 42.
- [17] Morrison, A.M., R.P. White, Velsor, E.V., (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.
- [18] O'Connor, V.J., (2001). "Women and men in senior management – a different needs hypothesis", *Women in Management Review*, 16 (8), 400 – 404
- [19] <http://www.shana.ir/fa/newsagency/177718>.