

موانع انتصاب زنان در پست‌های نزدیک به راس هرم مدیریتی در سازمان‌ها و ادارات از دیدگاه زنان شاغل مطالعه‌ای پدیدارشناسی

اکبر عطادخت^۱، حسین پاک نژاد^۲، بهمن اسماعیلی^۳

^۱ استاد و عضو هیات علمی گروه روان شناسی دانشگاه محقق اردبیلی

^۲ دانشجوی دکتری رشته روان شناسی دانشگاه محقق اردبیلی (نویسنده مسئول)

^۳ دانشجوی دکتری رشته روان شناسی دانشگاه محقق اردبیلی

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی موانع و سدهای ملموس و آشکار موجود بر مسیر انتصاب زنان در جایگاه‌های راس هرم قدرت از دیدگاه زنان شاغل بود. روش پژوهش، روش کیفی با رویکرد پدیدارشناسی تأویلی بود. برای مصاحبه، شرکت‌کنندگان با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. معیار شرکت در مصاحبه، تمایل بانوان شاغل در ادارات و سازمان‌ها برای بیان نظرات خود در زمینه موضوع پژوهش بود. فرآیند نمونه‌گیری در جریان مصاحبه با به اشباع رسیدن داده‌ها پایان یافت. برای تحلیل داده‌ها از روش (کلازی Paul Colaizzi) استفاده گردید. ابتدا گردآوری داده‌های تحلیل تا اشباع ادامه یافت. جملات مهم استخراج شدند. معنی آنان فرموله شد. جهت حفظ قابلیت تأیید پژوهش، در تمام مراحل، مستندات به دست آمده با استفاده از کسب نظرات مشارکت‌کنندگان حفظ شدند که همین مسئله، اطمینان‌پذیری داده‌ها و قابلیت تأیید آنها را امکان‌پذیر می‌کند. پس از تجزیه و تحلیل یافته‌ها بیست و یک مفهوم کلی شناسایی شدند که در قالب سه محور: عوامل شخصیتی و فردی مربوط به زنان، عوامل شخصیتی و فردی مربوط به مردان، و عوامل مرتبط با فرهنگ و اجتماع قرار گرفتند.

واژه‌های کلیدی: زنان، توانمندی، هرم مدیریتی، موانع، اجتماع و فرهنگ

مقدمه

عدم اشتغال زنان در پست‌های نزدیک به قله هرم مدیریت؛ نشان دهنده این نیست که آنان از توانایی و مهارت لازم برخوردار نیستند، بلکه ناشی از عوامل دیگری است که می‌تواند منشا فرهنگی^۲، مذهبی^۳، اجتماعی، فردی، شناختی، تربیتی و جنسیتی داشته باشد. ریشه مسائل برای عدم حضور تعداد قابل توجه زنان در مشاغل مدیریتی به باورهای فرهنگی مربوط است (عاطف و همکاران، ۲۰۱۷). پژوهش عاطف و همکاران نشان می‌دهد نگرش جامعه و دیدگاه‌های کلیشه‌ای حاکم در اذهان تصمیم‌گیرندگان را به عنوان یکی از عوامل مهم ارتقای زنان به مشاغل مدیریتی تأیید کرده است. (پارسا و خوشکام، ۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش پدیده سقف شیشه‌ای بر افول سرمایه اجتماعی در سازمان^۴ دریافتند که در کشور ما اگر چه به نظر می‌رسد حضور زنان در عرصه‌های مختلف کاری، ورزشی، هنری و اجتماعی به مراتب بیشتر شده است و نقش زنان پررنگتر از گذشته می‌باشد، ولی حضور آنان در پست‌های مدیریتی هنوز هم محسوس نیست. (سلیمان پورعمران و همکاران، ۲۰۱۷) در تحقیقی تحت عنوان "مدیریت زنان و توسعه سرمایه‌های انسانی" بیان می‌دارند، یکی از عوامل عدم ارتقا زنان در سازمان، پایین بودن سرمایه اجتماعی آنان است و بین زنان و مردان در دسترسی به منابع و موقعیت‌های استراتژیک و مهم تبعیضاتی دیده می‌شود. این امر سبب می‌شود که آنها از اطلاعات، منابع و حمایت‌های کمتری برخوردار شوند و شانس آنها برای ارتقاء کاهش می‌یابد. (مهاجری و همکاران، ۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "چالش‌های مشارکت زنان تحصیل کرده در پایگاه اجرایی بالاتر" نشان دادند که تعداد زنان در مقایسه با مردان، در پست‌های اجرایی سازمانی، تناسب ندارد. براساس فراتحلیل انجام شده پژوهش مذکور، سه عامل اصلی فرهنگی، ساختاری و شخصی، در زمینه شناسایی عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی نقش بسزایی دارد. (الماسی و همکاران، ۲۰۱۴) تحقیقی تحت عنوان "سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری زنان در مناصب مدیریتی" در سازمان آموزش و پرورش استان البرز انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که عوامل سیاسی، فرهنگی، سازمانی به ترتیب تأثیر بیشتری بر ایجاد سقف شیشه‌ای دارند و عامل خانوادگی کمترین تأثیر را دارد. طبق بررسی‌های انجام‌گرفته توسط میرسون و فلیچر^۴ (۲۰۰۰) وجود زنان در بالاترین سطوح کسب‌وکار کمیاب و نادر است. زنان تنها ۱۰٪ از پست مدیریت ارشد در میان ۵۰۰ شرکت فورچون، کمتر از ۴٪ پست مدیر عاملی، رهبر،

^۱Management pyramid^۲cultural^۳Religious^۴ Meyerson & Fletcher

نائب رئیس و کمتر از ۳٪ از افراد رده بالای شرکت های بزرگ را تشکیل می دهند (بامبوولا و چمارو^۵، ۲۰۱۳). شواهد متعددی از بالاتر بودن مردان و تحت نمایندگی بودن زنان در موقعیت های رهبری در کشورهای مختلف جهان از جمله استرالیا (دیویدسون^۶، ۲۰۰۹؛ مگنین^۷، ۲۰۱۰؛ استیل^۸، ۲۰۰۶)، چین (تن^۹، ۲۰۰۸)، فرانسه (بارنت - ورزات و ولف^{۱۰}، ۲۰۰۸)؛ آفریقای جنوبی (بویسن و انکومو^{۱۱}، ۲۰۱۰؛ ماتور-هلم^{۱۲}، ۲۰۰۶) و ایالت متحده امریکا (اگلی و کارلی^{۱۳}، ۲۰۰۷؛ فسینگر^{۱۴}، ۲۰۰۸) وجود دارد (بامبوولا و چمارو، ۲۰۱۳). اگرچه بسیاری از زنان دارای موقعیت های مدیریتی می باشند، اما تعداد اندکی از آنان موفق به دستیابی به سطوح بالاتر می شوند. نتایج نشان می دهد که تنها یک تا پنج درصد از مقامات عالی اجرایی، زن می باشند (شارما^{۱۵} همکاران، ۲۰۱۱).

بیان مسئله

منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه های هر سازمان است؛ زیرا سایر عوامل مانند تکنولوژی، سرمایه و... وابسته به نیروی انسانی است. علی رغم پیشرفت های فنی و تکنیکی جدید، هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی شود و انسان به عنوان یک عامل کلیدی در سازمان مطرح است. مدیریت سازمان با توجه به این نکته باید بکوشد تا این سرمایه را به درستی شناخته و توان و استعداد های نهفته او را پرورش داده و به نحو مؤثری آنرا در پیشبرد هدف های سازمان بسیج کند (الوانی، ۱۳۸۲). نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه ادرات، ارگان ها و بنگاه های اقتصادی محسوب می شود. نکته مورد توجه و جالب این است که این ادعا از طرف مدیران بلند پایه و تصمیم گیران و تصمیم سازان قدرتمند نیز بیان می شود. اما

^۵ Bombuwela & Chamaru

^۶ Davidson

^۷ Magnin

^۸ Still

^۹ Tan

^{۱۰} Barnet-Verzat & Wolf

^{۱۱} Booyesen & Nkomo

^{۱۲} Mauthur - Helm

^{۱۳} Egli & Carli

^{۱۴} Feseenger

^{۱۵} Sharma

با مطالعه ای ساده می توان پی برد که چندان بر این اعتقاد خود پایبند نیستند؛ چرا که اگر برآوردن نیازهای عاطفی، مادی و ارتباطی را محور اصلی مدیریت منابع انسانی قرار دهند، خواهند دید که به پاره ای از نیازهای اساسی کارکنان در سطح سازمانها از جمله نیاز به پیشرفت و توسعه کارکنان که یکی از رموز موفقیت در سازمانها در دنیای پرشتاب امروز میباشد، توجه چندانی نمی شود. شاید علت این امر را بتوان افزایش مطالبه گری بیشتر کارکنان از یکسو و پاسخگو نبودن سازمان به خواسته و نیاز کارکنان از سوی دیگر دانست (عبدالله و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین در مواجهه با این چالش، رویکردهای مختلفی مطرح شده که یکی از بهترین راه حل ها، پیاده سازی الگوی توسعه مسیر شغلی است. بهترین مسیر شغلی فرآیندی است که از درون آغاز شده و با یک تعامل خود آگاهی همراه است. کارکنان باید از مهارت ها، استعداد ها، توانایی ها، امکانات و ویژگی های منحصر به فرد خود آگاه شوند چون این خود آگاهی چرخ هایی است که فرد را به سمت یک شغل رضایت بخش هدایت می کند (جکسون و ویلتون، ۲۰۱۷).^{۱۶} تعمیم نامنصفانه ی تفاوت های زیستی زنان و مردان به حوزه های کاری، تبعات منفی خود را بروز داده و باعث شده است که از توانمندی فکری و تخصصی و قابلیت های مدیریتی زنان استفاده مناسب به عمل نیاید (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۶). لذا به نظر می آید بایسته است از نگاه زنان نیز به این مساله نگریسه شود و موانع و مشکلات از زاویه دید زنان شاغل نیز بررسی گردد تا بتوان با برنامه ریزی و رفع این موانع از نیروی های کارآمد در پست های کلیدی و مهم استفاده گردد و سرمایه عظیم انسانی بیهوده هدر نرود.

روش:

روش پژوهش^{۱۷}، روش کیفی با رویکرد پدیدارشناسی تأویلی^{۱۸} است. برای انجام دادن مصاحبه، شرکت کنندگان با روش نمونه گیری هدفمند^{۱۹} انتخاب شدند ملاک شرکت در مصاحبه، تمایل زنان شاغل به بیان عقاید خود در زمینه موضوع پژوهش بود. فرآیند نمونه گیری در جریان مصاحبه با به اشباع رسیدن داده ها متوقف شد در نهایت در جلسه هفدهم مصاحبه (۱۷ نفر از زنان شاغل در ادارات استان مرکزی اشباع نظری حاصل شد. میانگین سابقه زنان شاغل که در مصاحبه شرکت کردند ۱۶ سال بود. از بین زنان شاغل ۴ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۱۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و دو نفر دکتری بودند.

^{۱۶} Jackson & Wilton

^{۱۷} Research method

^{۱۸} Hermeneutic phenomenology

^{۱۹} Purposive sampling method

^{۲۰} Saturation

برای گردآوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد و با اجازه شرکت کنندگان مصاحبه ها و صحبت ضبط شد. برای تحلیل داده ها از روش (پاول کلایزی،^{۲۲} Paul Colaizzi) استفاده شد. مصاحبه های انجام شده با دقت نوشته شدند و چندین مرحله مورد باز خوانی انجام شد و در موارد لازم مورد اصلاح قرار گرفتند. با بازخوانی داده ها؛ گزاره ها اصلی^{۲۳} به دست آمدند و سپس مضامین و مقوله ها^{۲۴} ابتدایی برای هر گزاره انتخاب شدند و در پایان مضامین نهایی استخراج گردیده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در طی مصاحبه یافته های پژوهش به شرکت کنندگان ارائه می شد و آنان نظراتشان را اعلام می کردند. این کار جهت تایید اعتبار تحقیق؛ دقت و روایی؛ اطمینان پذیری و قابلیت تایید داده ها صورت می پذیرفت. در کلیه مراحل؛ مستندات به دست آمده با استفاده از نظرات شرکت کنندگان حفظ شدند و این کار اطمینان پذیری داده ها و قابلیت تایید داده ها را امکان پذیر می سازد.

یافته ها:

در این پژوهش با توجه به مشترکات موجود در مصاحبه ها و گفته های شرکت کنندگان؛ گزاره های مختلف به دست آمده در بیست و یک بخش دسته بندی شدند: که این بیست و یک بخش در سه مقوله ی کلی: عوامل شخصیتی و فردی مربوط به زنان، عوامل شخصیتی و فردی مربوط به مردان، و عوامل فرهنگی و اجتماعی قرار گرفتند.

عوامل شخصیتی و فردی مربوط به زنان:

۱- هراس زنان شاغل از نقش آفرینی قدرت طلبانه

تقریباً همه شرکت کنندگان در مصاحبه براین باور بودند که: خود زنان بنا به دلایل مختلف کمتر از مردان وارد بازی های قدرت می شوند و اشتیاقی برای این امر از خود نشان نمی دهند به عبارت دیگر برای رسیدن به قدرت هزینه ای پرداخت نمی کنند و کمتر به دنبال ریسک کردن هستند. یکی از کارکنان خانم می گوید: "میدونید خودمون هم ترس داریم از این که وارد چرخه مدیریت کلان بشیم انگار این هراس در وجود خانما نهادینه شده، نه وارد این گردونه میشیم نه حداقل با

^{۲۲}Semi-structured interview

^{۲۳}Paul Colaizzi

^{۲۴}The main propositions

^{۲۵}Themes and categories

^{۲۶}Validity

^{۲۷}Reliability

همکاری و هماهنگی گروهی از کسی که جسارت کرده و قبول کرده حمایت می کنیم هرچند اخیرا بیشتر شده تقاضای مدیریت اما باز هم نیاز به حمایت و هماهنگی داریم و جسارت و از خود گذشتگی بیشتر."

۲- پذیرش داوطلبانه پست‌های ساده تر توسط زنان

بیشتر مصاحبه شوندگان گفته‌اند برای زنان کار کردن و اشتغال در پست‌های ساده تر راحت‌تر است و به نظر می‌رسد در پذیرش این پست های عادی و پایین تر مشکلی ندارند و قرار گرفتن در پست‌های پایین سلسله مراتبی آن‌ها را آزار نمی‌دهد به عبارت دیگر برای پذیرش پست‌های کم اهمیت تر از نظر روحی و روانی آمادگی بیشتری از مردان دارند و با آن سازگارتر از مردان هستند. بانوی کارشناسی بیان می‌کند: "به دردسرش نمی‌ارزه، چرا باید برم دنبال کاری که همه‌ش استرس هستش و عذاب، فکر و ذهن آدمو درگیر می‌کنه، می‌بینم مردای مدیر را که از زندگی خودشون میزنن و وقت میگذارن، خوب چه کاره آدم پست راحت و شسته و رفته ای را داره، کارش معلوم ساعت کاریش مشخص و زندگیش با برنامه، معلومه هرگز طرف پست‌های آنچنانی نمی‌رم و دوستانم هم همینطور باور کن التماس هم نکنند قبول نمی‌کنیم پست استرس زا را."

۳- عقب نشینی زنان از رقابت و سکوت آنان در مقابل بی عدالتی

بیشتر شرکت کنندگان در مصاحبه بر این باور بودند که زمانی که برای پستی امکان حضور زنان فراهم می‌گردد و در این بین رقیبی از جنس مخالف برای تصدی آن پست را در مقابل خود می‌بینند کمتر حاضر به رقابت هستند و در بیشتر مواقع ترجیح می‌دهند در صحنه رقابت نمانند و معمولاً حریف را به حال خود رها میکنند تا به راحتی به اشغال پست مورد نظر بپردازد. از دیگر عوامل مهمی که می‌توان گفت در عدم ارتقای زنان در کارها و پست‌ها نقش پر رنگی ایفا می‌کند عدم اعتراض آنان در مقابل بی عدالتی‌های آشکار و پنهان موجود در سازمان‌هاست. در این‌گونه موارد معمولاً بانوان سکوت کردن را ترجیح می‌دهند و تمایل ندارند به صورت علنی و آشکار نقطه نظرات، اعتراض‌ها یا مخالفتشان را بیان کنند. بانویی که در پست کارشناس مسئولی مشغول کار است می‌گوید: "گاهی اتفاق می‌افته که برای یه پست دو نفر داوطلب میشن که یکیشون خانم هستند تو این‌گونه موقعیت‌ها معمولاً کنار می‌کشیم چون حس می‌کنیم وارد رقابت شدن با مردان سخت است و بهتره عطایش را به لغایش ببخشیم راحت‌تریم یعنی ارزش این را نداره که هزینه کنیم و وقت بگذاریم. گاهی هم حسی می‌گه بهتره خودمون کنار بکشیم و رقابت نکنیم انگار نتیجه معلومه از اول."

۴- ترجیح نقش مادرانه

باور همه شرکت کنندگان این است که از عوامل مهم دیگری که باعث عدم ارتقای شغلی زنان در ادارات و سازمان‌ها می‌شود و از صعود آنان به سوی قله هرم قدرت جلوگیری می‌کند یا باعث کند شدن حرکت آنان می‌شود نقش مادرانه آنان برای فرزندان

است بیشتر آنان ترجیح می دهند نقش مادری را برای فرزندان در تمام سنین در اولویت قرار دهند و برای ایفای درست نقش مادری ترجیح می دهند پست‌هایی را اشغال کنند که دغدغه کمتری داشته باشند و با خاطری آسوده‌تر در کنار فرزند یا فرزندان باشند. از نظر ذهنی نیز بانوان برای ایفای نقش مادری آمادگی بیشتری دارند و دوست دارند مادر خوبی باشند تا رئیس دارای قدرت. خانمی بیان می کند: "درسته ما به عنوان کارمند داریم کار می کنیم اما اولویت اولمون بچه هامون هستند ما باید مادران خوبی باشیم و بچه ها را خوب تربیت کنیم البته کار کردن هیچ منافاتی با نقش مادری نداره تازه کمک می کنه خیلی وقت ها بهتر بتونیم نیازهای بچه ها را برطرف کنیم مخصوصا زمانی که نیاز هست هزینه بیشتری بکنیم، مخصوصا استقلال مالی که داشته باشیم راحت می تونیم برای کلاس ها ،و تربیت بچه ها هزینه کنیم اما این که کل زندگی را وقف کار کنیم درست نیست."

۵- ضعف اعتماد به نفس و روحیه هموارد طلبی در زنان

بیشتر شرکت کنندگان در مصاحبه این عقیده را دارند با توجه به محیطی که زنان از دوران کودکی در آن رشد یافته و بزرگ شده اند و محدودیت هایی که با آنان مواجه بوده اند اعتماد به نفس آنان را پایین نگه داشته است و همین پایین بودن اعتماد به نفس در آنان روحیه هموارد طلبی و رقابت در آنان را ضعیف کرده است. خانمی که در اداره ای کارشناس مسئول است و با مدرک دکتری مشغول به کار است می گوید: " رفتاری که از دوران کودکی با ما و جنس ما داشته اند باعث شده است اعتماد به نفس لازم برای انجام بعضی از کارها را نداشته باشیم. از دوران ابتدایی کودکی و از پدر و مادر گرفته تا سطح های وسیع تر از جمله خانواده و مدرسه و اجتماع همیشه به دخترها خرده گرفته اند حتی خنده بلند را نیز برای دختر عیب می دانند. خدا نکند تو جمعی دختری بلند بخندد همه ی سرها به طرفش برمی گردد و نگاه های سرزنش آمیز رویش آوار می شود که چی؟ که چرا بلند خندیدی در حالی که تو همون جمع پسرها هرگونه که دوست دارند رفتار می کنند. خوب مشخص هست که عواقبی دارد از جمله کاهش اعتماد به نفس در دختران ،حتی روحیه رقابت را هم از آنان سلب می کند و نتیجه ای که به دنبال دارد این است که وقتی دختر وارد اجتماع و محیط کار هم شد علیرغم این که در مهارت و توانمندی نه تنها چیزی از مردان کم ندارد بلکه در بعضی موارد سرآمدتر از آنهاست با این وجود به دلیل همان پیشینه روحی روانی حاضر نیست رقابت کند و دنبال اشتغال در پست های پرتعداد و بلند مرتبه تر از نظر سلسله مراتبی باشد."

عوامل شخصیتی و فردی مربوط به مردان:

۱- وجود انگیزه بالای قدرت طلبی در مردان

همه شرکت کنندگان در مصاحبه اشاره کرده اند که مردان برای رسیدن به پست های کلیدی تر و بالاتر که دارای قدرت نفوذ بیشتری است انگیزه بالاتری از زنان دارند و داشتن این انگیزه بالا آن ها را برای تصرف جایگاه های قدرت و

اشغال پست‌های کلیدی سوق می‌دهد. مردان برای رسیدن به قدرت نگاه متفاوتی به مساله و موضوع دارند. این نگاه و اندیشه متفاوت منجر به بروز رفتار متفاوت می‌گردد و اینجاست که بیشتر مردان از موضع قدرت طلبانه وارد می‌شوند و برای اشتغال در پست مورد نظر تلاش می‌کنند. شرکت کننده‌ای می‌گوید: "انگار مردا چون قدرت بیشتری دارن انگیزه بیشتری هم دارن برای رسیدن به جایگاهی که براشون قدرت بیشتر بیاره و اصلا این انگیزه باعث میشه تلاش خیلی زیادی بکنند برای رسیدن به اون جایگاه که بشن قوی‌تر از قبل و بعضی وقتا میخوان قدرت بی رقیب بشن."

۲- ترجیح روسا به جذب و ارتقای مردان و تسلط دیرینه مردان بر ساختارهای اداری

تمام شرکت کنندگان در مصاحبه به این نکته اشاره کرده‌اند که افرادی که در راس هرم قدرت سازمان قرار دارند و در تصمیم سازی و تصمیم گیری برای انتصاب‌ها و عزل و نصب‌ها ایفای نقش می‌کنند مردان هستند و مسلماً ترجیح می‌دهند از مردان برای اشتغال در پست‌های مدیریتی خصوصاً پست‌های مهم و ستاره دار استفاده کنند. از دیر باز این مردان بوده‌اند که بر تمام ساختار جامعه و سازمان‌ها تسلط داشته‌اند و در انتخابات و انتصابات نقش‌های اصلی را ایفا کرده‌اند. خانمی بیان می‌کند: "کلا آقایون هم جنس خودشونو برای انتخاب و همکاری تو پست های مهم ترجیح میدن، انگار از اول که همه اختیارات با مردا بوده دوست ندارن خانما را وارد بازی قدرت بکنند یا تو تصمیم گیری‌ها دخالت بدن نه این که اصلاً نباشه، خوب استثنا همیشه هست اما گرایش کلی بیشتر به نفع آقایون هست."

۳- ترس مدیران مرد از برچسب خوردن

تعداد زیادی از شرکت کنندگان به این موضوع اشاره کرده‌اند که گاهی نیز با وجود زنان توانمند در ادارات و سازمان‌ها و نیز اطلاع مسئولین از وجود و توانمندی آن‌ها از این که آنان را برای پست‌های کلیدی انتخاب کنند هراس دارند به این دلیل که سو برداشت‌ها و در مظان اتهام قرار گرفتن آن‌ها را از تصمیم‌شان باز می‌دارد. خانمی می‌گوید: "بعضی وقتا هم مدیری هست که خانم توانمندی را بگذاره معاون خودش تا کارمندای خانم باهاش راحت‌تر باشند اما متأسفانه از برچسب خوردن می‌ترسه."

۴- روابط مردسالارانه

بیشتر شرکت کنندگان در مصاحبه اشاره کرده‌اند که در اکثریت قریب به اتفاق ادارات، ارگان‌ها، سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیر دولتی این مردان هستند که تصمیم می‌گیرند. مدل‌های سازمانی را تعریف می‌کنند. چارت سازمانی را ترسیم نموده و شرایط احراز پست‌های کلیدی را مشخص می‌کنند. از طرفی در روابط مخصوصاً روابط سیاسی بیشتر مردان هستند که مسایل سیاسی را دنبال می‌کنند و به همین دلیل بیشتر در باندها و احزاب سیاسی عضویت دارند و در استفاده از رانت‌های حزبی برای گرفتن پست‌های حساس شانس بالاتری دارند. شرکت کننده‌ای می‌گوید: "آخه تو اداره ما بیشتر آقایون هستند که روابط

با مدیران دارن ، بیشتر اونا تصمیم می گیرند ما خانم ها جایگاهی تو تصمیم گیری نداریم پس نتیجه معلومه دیگه رئیس و معاون و پست های کلیدی دست آقایونه و به ماها نمی رسه هرچند کاربلد باشیم و بتونم خیلی بهتر از اونا هم کارمون رو انجام بدیم تازه سلیقه و انضباط ما خیلی هم بیشتر از اوناست اما چه فایده این آقایون هستند که به پست می رسند."

عوامل فرهنگی و اجتماعی

۱- سهولت دسترسی بیشتر مردان به عوامل قدرت و تصمیم ساز

اکثریت قریب به اتفاق شرکت کنندگان در مصاحبه بیان کرده اند که با توجه به اسکلت بندی روابط بین افراد ، خصوصا اعضای تاثیرگذار بر قدرت که اغلب مردان هستند فضا و شانس قابل توجهی برای مردان وجود دارد و برای رسیدن به جایگاه مورد نظر علیرغم داشتن توان و مهارت برابر زنان، این مردان هستند که در اولویت قرار دارند. یکی از کارکنان شرکت کننده در مصاحبه که در اداره ای به عنوان کارشناس مشغول است می گوید: "خوب چیزی که مشخصه اینه که مردان به راحتی میرن پیش رییس و هیات مدیره و اعضای کمیته انتصابات و با رایزنی خیلی راحت پست های مهم رو می گیرن، ما خانم ها برای این جور کارها آمادگی نداریم یعنی کمتر حاضر می شیم که با رییس روسا برای این موضوع حرف بزنیم ضمن این که اونا هم خیلی تمایل ندارند که ماها رو ببینند و گاهی دسترسی بهشون کمی سخت هستش."

۲- نگرش های مردسالارانه حاکم در جامعه و سبک مدیریتی مردسالارانه

تقریبا اکثریت شرکت کنندگان اشاره کرده اند که نگرش های مردسالارانه یکی دیگر از عوامل و موانع مهم تصدی پست های نزدیک به هرم قدرت برای بانوان است. قوانین را مردان می نویسند یا بیشتر مردان هستند که تاثیر گذارند، در نتیجه این نوع نگرش به گونه ای بر جامعه اثر می گذارد که در بسیاری از موارد حقوق زنان در نظر گرفته نمی شود. اساسا در جامعه ما به صورت کلیشه ای سبک های مدیریتی مردانه است، زمانی که این سبک بر سازمان ها و ادارات حاکم است کمتر می توان انتظار داشت زنی داوطلب پست مدیریتی باشد یا حداقل در پیشبرد اهداف سازمانی در نقش مدیر خوب ایفای نقش کند. مصاحبه شونده ای می گوید: "تو جامعه وقتی اسم مدیر میاد خوب بیشتر شنونده ها تو ذهنشون یه آقا را تصور می کنند تا یه خانم، حتی خود ما خانما هم این تصور قالبی تو ذهنمون هست انگار باور نداریم که یه زن هم می تونه مدیر باشه به هر حال اینا تو انتخاب خانما برای پست های کلیدی و حساس خیلی تاثیر داره."

۳- ایجاد حق توسط قوانین و مذهب برای مردان

به نظر داوطلبان شرکت کننده باورها و عقاید مذهبی و قوانین نوشته و نانوشته ای که ریشه در باورهای مذهبی و دینی دارند بیشتر گرایش به این دارند که مدیران و کارهای اجرایی به مردان سپرده شود. از طرفی به نظر می رسد اولین قانون

گذاران جوامع بشری مرد بوده‌اند و همین عامل باعث شده است که در بیشتر موارد قوانین به نفع مردان نوشته شده باشند و این باعث سلب فرصت برابر از زنانی است که علیرغم داشتن شایستگی‌های مورد نیاز نتوانند در زمینه‌ای که توانمند هستند و علاقه و شایستگی مورد نظر را دارند نتوانند فعالیت داشته باشند. کارمند خانمی می‌گوید: "مسئله باورهای دینی یکی از عوامل مهم به شمار میان و خیلی هم تو انتخاب و انتصاب موثر هست. با باورهای مذهبی که نمی‌شه جنگید یا با قانون‌های مدون، وقتی زن از نظر قانونی نمی‌تونه قاضی بشه خوب نمی‌شه دیگه با این نیست که حالا یکی واقعا علم و سوادش رو داره یا مثلا رییس جمهور شدن که تو خیلی از کشورهای دیگه هم هست که خانم نمی‌تونه اصلا ثبت نام کنه و داوطلب بشه، همه‌ی اینها باعث میشه ما خانم‌ها پست‌های مهم نداشته باشیم."

۴- تفکر قالبی مردانه از مدیریت

از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان باورهای عمومی این است که مردان برای اشتغال در پست‌های مدیریتی، خصوصاً پست‌های کلیدی مناسب‌تر و شایستگی بیشتری برای تصدی آن پست را دارند و همین باور کلیشه‌ای باعث می‌شود که در جامعه، ادارات و ارگان‌ها و حتی شرکت‌ها مردان در اولویت اول برای گزینش این‌گونه پست‌ها قرار داشته باشند. خانم کارشناسی بیان می‌کند: "وقتی صحبت از مدیر و مدیریت می‌شه بلافاصله ما تصویری از یک آقا داریم، درست مثل این که تا می‌گیم دکتر شنونده چه آقا و چه خانم تصور یک مرد را داریم اینا نشون میده تفکر قالبی را در مورد مدیریت و مردان هم داریم حالا چه مدیر میانی چه مدیر رده بالا و قدرتمند، فکر من نوعی و جامعه همینه و نتیجه‌ش میشه این که مردان بیشتر پست‌ها را داشته باشند و برای کسی عجیب نیست."

۵- اعمال محدودیت‌هایی از جانب خانواده بالاخص همسر بر زنان

تقریباً بیشتر شرکت‌کنندگان در مصاحبه اظهار داشتند که یکی از مهمترین عوامل و موانع رسیدن به پست‌های کلیدی و حساس سازمان نقش خانواده و مخصوصاً همسران است. معمولاً خانواده و همسران خانم‌ها، کمتر دوست دارند که آنان در پستی به کار گمارده شوند که دارای تنش بالایی است. تنش و استرس شغلی در پست‌های کلیدی معمولاً بیشتر است و این استرس و فشار شغلی گاهی با انتقال یافتن به زندگی خانوادگی باعث ایجاد نارضایتی بین خانواده و همسران می‌شود و نتیجه این خواهد بود که خانواده‌ها و همسران، خانم‌ها را در عدم پذیرش چنین پست‌هایی ترغیب کنند. خانمی که در پست کارشناسی شاغل است می‌گوید: "واقعیت این هست که ما بیشتر وقت‌ها از طرف خانواده محدودیت داریم. چه مجرد باشیم چه متأهل این محدودیت هست، وقتی مجرد هستیم از طرف پدر و مادر و وقتی ازدواج می‌کنیم از طرف همسر. البته می‌دونم

خانواده نیت بدی ندارند دوست دارند ما سلامت باشیم و زندگی سالمی را از هر نظر داشته باشیم اما همین محدودیتها باعث می شود که بسنده کنیم به کارمند ساده و عادی بودن."

۶- حساسیت بالای فرهنگی و خانوادگی نسبت صرف وقت زیاد در اداره توسط خانم ها

نظر تقریباً همه مصاحبه شوندگان بر این بود که گاهی وجود جو ناسالم باعث می شود که خانم ها برای دور ماندن از آسیب و تبعات روابط ناسالم سازمان از پذیرش آن سر باز زنند قرار گرفتن در پست های کلیدی و بالای سازمانی مستلزم این است که روابط خاصی بین افراد حاکم باشد و برای رسیدن به اهداف سازمان دارندگان پست های کلیدی ناچار هستند روابط سازمانی بیشتری با اعضا داشته باشند و زمان بیشتری را برای حفظ این روابط و جایگاه خود صرف کنند و این خود برای خانم ها از نظر فرهنگی و عرفی مناسب نیست. خانم کارشناسی اظهار می دارد: "وقتی شما می خواهید وارد جرگه مدیریت بشید باید روابط خاصی داشته باشید، منظورم از روابط خاص یعنی ورود با فازی از روابط که دنبال قدرت هستند و خیلی از مسایل را نادیده بگیرید، مثلاً از وقت خانه و فرزند و همسر بگذرید و بیشتر در خدمت اداره باشید که برسید به مدیریت مثلاً فلان. همه ی اینها باعث میشه مقبولیت را تو خونه و خانواده از دست بدی و خودت را وقف کار کنی و این تو فرهنگ ما جایی نداره و پسندیده نیست."

۷- محدودیت های اجتماعی و آموزه های اجتماعی مبتنی بر جنس دوم بودن زن

تمام شرکت کنندگان در این پژوهش بر این باور هستند که جامعه نیز با بهانه های مختلف از پیگیری و حضور بانوان در پست های کلیدی سازمان ها و ادارات جلوگیری می کند و آن ها را از وارد شدن به دنیای رقابت باز می دارد. اجتماع از همان ابتدای رشد کودکان به گونه ای با جنس مونث و دختر و زن رفتار می کند که گویی آنان با مردان تفاوت دارند و از همان بدو خلقت از جنس نوع دوم و شهروند درجه دوم هستند و از رشد شناختی، ذهنی، اجتماعی آنان به طور نرمال و طبیعی جلوگیری می کند و گویی می خواهد هر طور شده به آن ها بقبولاند که واقعاً جنسشان برای تصدی اینگونه پست ها مناسب نیست. خانمی می گوید "از همون دوران کودکی با دخترها یه جور دیگه رفتار میکنند، البته درسته دختر و پسر فرق دارن و نیاز به این دارند که رفتارهای متفاوت یاد بگیرند اما این که طوری با دخترها رفتار کنیم انگار از جنس ضعیف هستند یا شهروند درجه دوم، یا این که تو یادگیری مهارت ها استعدادشون به اندازه پسرها نیست، باعث نرسیدن زنان به جایگاه واقعی شون میشه."

۸- تفکر قالبی ناکارآمدی زنان

کل شرکت کنندگان در مصاحبه بر این نکته تاکید دارند که بیشتر افراد بر این باورند که زنانی که دارای فرزند هستند اولویت اولشان در زندگی و محیط کار توجه به فرزند است و این امر باعث می شود بیشتر حواسشان به این باشد تا نقش

مادری را به نحو احسن ایفا کنند و این توجه به نقش مادری باعث می شود تا از نقش اداری باز بمانند. کارمند خانمی بیان می کند: "وقتی به عنوان یک کارمند خانم وارد محیط میشد نگاهها به گونه ای دیگه هست مبنا و پیش فرض اینه که چون خانم هست محدودیت داره و نمی تونه کارایی لازم را داشته باشه، انگار تنظیمات کارخانه ی مدیران مرد اینگونه هستش که جنس مونث نه توان و نه مهارت کافی رو داره و اگر هم داشته باشه به دلیل محدودیت خانوادگی و به سبب این که مادر و همسر است اگر بخواد هم نمی تونه به وظایفش عمل کنه."

۹- محدودیت های حاصل از نظام های مذهبی

تمام شرکت کنندگان بر این نظر تاکید داشتند که مذاهب نیز در تخصیص شغل به افراد فاکتور مهمی به حساب می آیند در نتیجه در جوامع مذهبی این محدودیت بیشتر به چشم می آید و باورهای مذهبی که کاهها هیچ انعطاف پذیری نیز ندارند باعث این می شوند که زنان در نقش های سنتی خود بمانند و علیرغم داشتن تحصیلات عالی و مرتبط باز هم از تصدی شغل باز بمانند. محدودیت های خاصی را برای جنس زن قایل هستند که از رسیدن زنان به بعضی از پست های مدیریتی و نزدیک به هرم قدرت جلوگیری می کنند و اشتغال زنان در آن را نوعی منکر می دانند و اساسا اجازه رسیدن زنان به آنها را نمی دهند. یکی از شرکت کنندگان در مصاحبه می گوید: "تو جامعه ای که دینی و مذهبی هست مسلمان محدودیت ها بیشتر هستش و قانون ها هم برگرفته از دین و مذهب محدودیت آفرین هستند. بعضی کارها و حتی ورزش ها برای خانم ها ممنوع هستف قرار گرفتن تو پست ها اگر ممنوع هم نباشه بهانه هست در دست مردان که نگذارند خانم ها قابلیت ها شونو تو کارهای اجرایی نشون بدن. مهم تر از تربیت بچه مگه داریم؟ چطور خانم می تونه کل بچه ها و خانواده را مدیریت کنه اما نمی تونه یک اداره فکسنی را راهبری کنه؟ اینا به نظرم همش بهانه و حربه هستش که مردان با استفاده از اونا رقیب ها را از میدان به در کنن و خودشون صاحب جا و مقام بشن."

۱۰- تفکیک جنسیتی از کودکی در جامعه

شرکت کنندگان در پژوهش بدون استثنا تاکید دارند که هویت جنسی یکی دیگر از عوامل تاثیر گذار در اشتغال افراد در پست های سازمانی است و این هویت جنسی و اکتساب آن ریشه در نحوه تعلیم و تربیت دوران کودکی دارد و برای جنسیت های مختلف نقش های مختلف در نظر گرفته می شود. با توجه به باورهای فرهنگی، اجتماعی، دینی و بر اساس سنت های به ارث رسیده و انتقال یافته نسلی نقش کودکان با توجه به جنسیت آنان از همان ابتدای تولد مشخص می شود و در همین راستا بعضی از جوامع کلا دختران را پستو نشین تربیت می کنند و به گونه ای آنان را محدود می کنند که انگار آفتاب هم حق دیدن آنان را ندارد، خیلی از خانواده ها میگویند وظیفه مرد هست که کار کند و خانواده را تامین کند، خود من گفتم اصلا

نمیخواهم ازدواج کنم که همسر بخواد خرج منو بده میخوام مستقل باشم و دستمو جلوز کسز برای خرجی دراز نکنم حتی پدر و مادرم، با این ترفند اومدم سر کار و وقتی که اومدم ازدواج هم کردم"

۱۱- فقدان شبکه های حمایتی

شبکه های اجتماعی حامی زنان نسبت به مردان بسیار کمتر است باز هم به دلیل اینکه بافت های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و مذهبی بسیاری از جوامع از جمله ایران ریشه در برنامه ریزی درازمدت مردان دارد به عبارت دیگر برای زنان فعالیت در شبکه های حمایتی و کلا ایجاد گروه ها و شبکه هایی که بتوانند از بانوان هنگام نیاز حمایت کنند با مشکلات و موانع بیشتری نسبت به مردان روبرو می شوند. بانوی مصاحبه شونده ای که شاغل در پست کارشناسی در یکی از ادارات است می گوید: "کلا شبکه های حمایت کننده برای زنان کمتر از مردان است. اگر دقت کنیم متوجه می شیم که بیشتر گروه ها و حتی (NGO) ها هم بیشتر مردانه هستند. خود زنان هم از هم حمایت نمی کنیم وقتی من به دوستان و همکارام میگم بریم دنبال تشکیل یک گروه برای خودمون و مجوز بگیریم و قانونی بتونیم از هم حمایت کنیم به مواقع نیاز کمتر زنی داوطلب میشه، یعنی نمیخواهیم هزینه کنیم حتی شما مجلس را هم که می بینی بیشتر آقایون هستند خانم ها نیمی از جمعیت را داریم اما حتی اونجا هم اگر کسی داوطلب نمایندگی شد مورد حمایت هم جنس های خودش نیست."

۱۲- وجود دسته های قدرت طلبانه مردان

تقریباً تمام شرکت کنندگان در این پژوهش که مورد مصاحبه قرار گرفته اند به این نکته اشاره کرده اند که در بیشتر سازمان ها، ادارات و نهادها این مردان هستند که در راس هرم قدرت قرار دارند و نیز مردان هستند که با ایجاد تیم ها یا قرار گرفتن در تیم ها به دنبال طی کردن پله های منفعت فردی هستند و برای زنان چنین جایگاهی در تیم ها کمتر متصور است. بانوی کارمندی اظهار می کند: "خوب وقتی مردا پست های مهم از ریاست و معاونت گرفته تا کارشناس مسئولی را گرفته اند و دور بر هم جمع هستند و تیم خودشونو دارند و حلقه بسته ای رو تشکیل دادن مسلماً جایگاهی برای ما خانما وجود نداره، اصلاً نمیشه هم انتظار داشت که ماها را تو جمع مدیریتی خودشون راه بدن مگه میشه؟ ماها هم بهتره سرمون به کار خودمون باشه تا یه دفعه مورد غضب واقع نشیم."

بحث و نتیجه گیری:

هدف پژوهش شناسایی موانع موجود در مسیر بانوان برای رسیدن با نزدیک شدن راس هرم مدیریت و قدرت ادارات بود. با توجه به مصاحبه ی به عمل آمده با زنان شاغل و جمع آوری داده ها و تحلیل و بررسی آن ها مشخص شد زنان شاغل برای تصدی پست های مهم و تاثیر گذار با موانع پیدا و آشکار زیادی مواجه هستند. این موانع گاهی به دلیل دیدگاه شخصیتی و فردی خود زنان است که بر روند مسیر ارتقای شغلی آنان اثر می گذارد، گاهی عامل به مردان و طرز تفکر و شخصیتی، شناختی

آنان برمی گردد که در مسیر و روند انتصاب زنان در پست های مدیریتی اثر می گذارد و مهمتر از همه محدودیت های، فرهنگی، اجتماعی، خصوصا در جوامع و خانواده های سنتی بیشتر قابل مشاهده است. آنچه از این پژوهش بر می آید با نتیجه حاصل از پژوهش رضاپور، قهرمانی و عباس زاده با عنوان شناسایی عوامل شکل گیری سقف شیشه ای فراروی ارتقا زنان در پست های مدیریتی سازگاری دارد و نیز با پژوهش های الماسی، مهاجری و پور عمران نیز نتیجه مشابه دارد. در جهت استفاده بهینه از توانمندی ها و مهارت های مدیریتی زنان و بالا بردن بهره وری و استفاده از سرمایه و منابع انسانی، تجدید نظر و به روز رسانی و تغییرات مطلوب در قوانین، اندیشه ها و افکار ضروری به نظر می رسد. در انجام پژوهش محدودیت هایی نیز وجود داشت از جمله این که روش گردآوری داده ها مصاحبه بود و احتمال این که مصاحبه شوندگان تمام مشکلات را بیان نکرده باشند زیاد است. ضمن این که به دلیل محدودیت زمانی و نوع پژوهش مهمترین عوامل بیان شدند و از پرداختن به جزئیات خودداری شد، لذا پیشنهاد می شود موضوع توسط پژوهشگران با روش ها و ابزار دیگر و در زمان و مکان دیگر نیز مورد پژوهش قرار گیرد.

منابع

- پورعزت، ع و دیگران ۱۳۸۶؛ بررسی چالش های مربوط به مدیریت زنان، مطالعات زنان، شماره ۳. #
۲. زهرئی، س ۱۳۸۷. بررسی تأثیر سلطه زبان مردانه (فرهنگ) بر ایجاد سقف شیشه ای در سازمان توسعه برق ایران. #
۳. رضاپور، قهرمانی، عباس زاده، ۱۳۹۹ شناسایی عوامل شکل گیری سقف شیشه ای فراروی ارتقای زنان در پست های مدیریتی کشور فصلنامه علمی-پژوهشی زن و جامعه سال یازدهم، شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۹ #
۴. رضاپور، م و قهرمانی، ج و عباس زاده سهرن، ی، ۱۴۰۱، ارائه مدلی برای شکستن سقف شیشه ای جهت ارتقاء زنان در پست های مدیریتی نظام آموزش و پرورش کشور، فصلنامه زن و مطالعات خانواده، دوره: ۱۵، شماره: ۵۶ #
- Almasi, L. Labadi, Z. Alipour, V. (2014). Glass Ceilling in Succession of Women in Managerial Positions. Journal of Educational Leadership and Management Research. ۱(۳).#
- Atef, Z. Ghasemi Hamedani, I. Haj Ali, M.(2017). The Impact of Glass Ceiling on Not Using Female Managers in Government Organizations in Mazandaran Province. Jounal of Public administration Mission. 8(27). P81-9۲#.
- EsmailPour, r. Tafaghodi, H.R. (2017). Content Analysis of Women's Management and Job Promotion Obstacles. Journal of woman in development and politics. 15(2). ۱۶۹-۱۸۵#.

- Mohajeri, B. Mokhtar, M. Balash, F. (2015). Challenges Encountering the Participation of Women in Senior Administrative Status in Higher Education. International Education Studies. 8(13). P9-16#
- Parsa, E. Khoshkam, M. (2017). Investigating the Role of Glass Ceiling Phenomenon on Capital Decline in Organization. Second International Conference and Fourth National Conference on Management and Humanities Research in Iran. Tehran.#
- Soleiman PourEmran, Zohreh Shirazi, Mahboubbeh. (2017). Identifying Factors Affecting Women's Career Promotion in Organizational Management Positions, Journal of Women and Culture, (33) 9, pp: 124-109.#