

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان

مریم رفعت‌جاه*، سمیه قربانی**

چکیده: امروزه شواهد و تحقیقات نشان می‌دهد که با وجود افزایش نسبت زنان تحصیل‌کرده در بازار کار، پیشرفت آنان در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است. از آن جا که بر اساس منابع نظری و پژوهشی، سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر ارتقاء شغلی است و زنان به سبب عوامل اجتماعی و فرهنگی در مقایسه با مردان از سرمایه اجتماعی کمتری برخوردارند، در این پژوهش تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان مورد مطالعه قرار گرفته است. داده‌های میدانی از طریق پرسشنامه و مصاحبه گردآوری شده است. بر اساس یافته‌ها، شانس ارتقاء شغلی زنان دارای پایگاه اجتماعی - اقتصادی بالا، بیشتر از سایر زنان بوده و زنان مدیر عمدتاً از پایگاه اجتماعی - اقتصادی بالا و از خانواده‌هایی با ساختار دموکراتیک و مشارکتی برخوردارند؛ درحالی‌که زنان غیرمدیر در بیشتر موارد در خانواده‌هایی با ساختار تساهل‌گرا یا اقتدارگرا تربیت شده‌اند. همچنین میزان سرمایه اجتماعی (مشارکت، روابط و اعتماد اجتماعی) زنان دارای پست‌های مدیریتی، بیشتر از سایر زنان بوده و ترکیب و ساختار آن نیز با سایر زنان تفاوت دارد. روابط اجتماعی زنان در مشاغل غیر مدیریتی غالباً به خویشان و همسایگان و افراد خودی ختم می‌شود، درحالی‌که روابط اجتماعی زنان دارای مناصب مدیریتی از افراد فامیل فراتر رفته و همکاران و دوستان را نیز دربرمی‌گیرد. در نتیجه آن‌ها را از اطلاعات و حمایت‌های متنوع و متعدد و امتیازات اجتماعی بیشتری برخوردار می‌سازد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، ساختار خانوادگی، اعتماد، مشارکت اجتماعی، ارتقاء شغلی، زنان

مقدمه

تافلر معتقد بود که در عصر اطلاعات با گسترش تجهیزات الکترونیکی، زندگی افراد دگرگون شده و امکانات و مشاغل تازه‌ای ایجاد می‌شود و نظام‌های تخصیص امتیاز و سلسله مراتب شغلی گذشته به ویژه تقسیم کار بر اساس جنس و شعبه شعبه کردن کارها از بین می‌رود. در این روند، زنان به عنوان

rafatjah@ut.ac.ir
somayehghtalemi@yahoo.com

* استادیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران

** کارشناس ارشد مطالعات فرهنگی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۱۰/۲۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۰۹/۱۳

نیروی مهم و اثرگذار نقش مهمی ایفا می‌کنند (تافلر، ۱۳۷۷). اکنون با گذشت حدود دو دهه از پیش‌بینی‌های تافلر، بسیاری از گفته‌های او تحقق یافته و در نقاط گوناگون جهان، شاهد پیشرفت‌های گسترده در ساختار زندگی روزمره و به ویژه در ساختارهای شغلی می‌باشیم. با این همه هنوز هم در بسیاری از نقاط جهان در بازار کار تفاوت‌های جنسیتی وجود دارد و زنان و مردان در تصدی پست‌های مدیریتی از شانس‌های مساوی برخوردار نیستند.

باس^۱ صاحب نظر بنام عرصه مدیریت و رهبری در سازمان اذعان می‌کند که زنان نه تنها در کشورهای جهان سوم، بلکه در کشورهای توسعه یافته و صنعتی نیز در تصدی پست‌های مدیریتی با مشکلات گوناگونی مواجه هستند و کشورهای غربی نیز نتوانسته‌اند بسیاری از موانع موجود برای ایفای نقش مدیریت و رهبری را در سازمان‌های گوناگون از پیش پای خود بردارند و حتی در سال‌های پایانی قرن بیستم و پس از تلاش‌های فراوان جنبش‌های حقوق زنان، آنان هنوز برای رقابت با مردان در زمینه تصدی مشاغل مدیریتی با موانع و مشکلاتی روبرو هستند (ساعتچی، ۱۳۷۷: ۴۶).

جدول (۱): تعداد مدیران زن در دستگاه‌های اداری به تفکیک سطوح مدیریتی

(بابایی، ۱۳۸۴)

رشد سالیانه (درصد)	تعداد تغییرات	سال	
		۱۳۸۰	۱۳۷۵
۲۲	۶	۸	۲
۱۴/۲	۱۴۳	۲۹۵	۱۵۲
۹/۱	۳۱۱	۸۸۳	۵۷۲
۱۰/۲۲	۴۶۰	۱۱۸۶	۷۲۶

در ریشه‌یابی این مسئله برخی عدم ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی را به عوامل بیولوژیک و مشخصه‌ها و رفتارهای خاص زنان نسبت می‌دهند و عده‌ای دیگر عوامل اجتماعی به ویژه فرآیند «اجتماعی شدن فرهنگی»^۲ را در این زمینه تعیین کننده دانسته و استدلال می‌کنند که در اثر این فرآیند زنان به کارهای حرفه‌ای بیشتر، تمایل بیشتر و به تصدی مشاغل مدیریتی علاقه کمتری نشان می‌دهند.

^۱. Bass

^۲. Cultural Socialization

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۱۹

برخی دیگر نیز عوامل روانشناختی (برای مثال پایین بودن انگیزه نیل به موفقیت در زنان) را سبب نازل بودن نرخ حضور زنان در مشاغل مدیریتی برشمرده‌اند (اسفیدانی، ۱۳۸۴ و ضرغامی، ۱۳۸۳).

در کشور ما میزان تحصیلات عالی زنان طی دو دهه اخیر افزایش چشمگیری داشته و اگرچه نسبت زنان در نیروی کار با نسبت تحصیلات عالی در میان آنان فاصله زیادی دارد ولی در مقایسه با دو دهه اخیر رشد یافته است. با این همه در نسبت حضور زنان در مشاغل مدیریتی تغییر محسوسی ایجاد نشده است. جامعه و مقررات دولتی، ورود زنان به مشاغل مختلف را نسبت به گذشته قدری آسان تر ساخته اما ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی هماهنگ با نرخ شاغلین این قشر رشد نکرده است. در نتیجه علی‌رغم سطح تحصیلات زنان، آنان از سهم بسیار اندکی در تصدی پست‌های مدیریتی برخوردارند.

براساس گزارش سازمان ملل متحد در سال ۱۹۹۶، در برخی کشورهای پیشرفته سهم زنان در اشتغال ۴۵ درصد و در مدیریت ۴۱ درصد بوده است. (مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری، ۱۳۸۰: ۱۰) این در حالی است که در کشور ما فقط ۹ درصد از مجموع شاغلان، زن هستند. به علاوه تنها ۲/۸ درصد از کل مدیران بخش عمومی (دولتی) را زنان تشکیل می‌دهند (فرهنگ و پژوهش، ۱۳۸۲: آ).

از آن جا که موفقیت سازمان‌های امروزی ایجاب می‌کند که از همه نیروهای آموزش دیده و تخصص‌های موجود اعم از زن و مرد استفاده شود. به علاوه زنان از مهارت‌های «نرم» (مهارت‌های ارتباطی) در مدیریت منابع انسانی برخوردارند، لذا رفع موانع ارتقای شغلی زنان و حضور بیشتر آنها در مشاغل مدیریتی هم زمینه را برای بهبود ارتباطات سازمانی و تسهیل نوآوری فراهم می‌سازد و هم به رشد توانمندی‌های فردی آنها منجر می‌شود.

از طرف دیگر بررسی‌های تجربی نشان می‌دهد که ایجاد شرایط مساعد برای ارتقای زنان به رده‌های بالای سازمانی، به طور غیرمستقیم بر کاهش نرخ رشد جمعیت، کاهش شکاف درآمدی بین اقشار مختلف جامعه و افزایش مشارکت‌های آگاهانه سیاسی و اجتماعی آنان اثر گذاشته و سبب افزایش توسعه انسانی در کشور می‌شود (مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری، ۱۳۸۱: ۱۵۳).

بر این اساس در چند سال اخیر در ایران صاحب‌نظران با استفاده از تئوری‌های اقتصادی، جامعه‌شناختی و مدیریتی به بررسی مسئله موانع ارتقای شغلی زنان در سازمان‌ها پرداخته‌اند. با توجه به یافته‌های مشترک این تحقیقات، می‌توان موانع ارتقای شغلی زنان را به سه دسته؛ فردی، سازمانی و فرهنگی - اجتماعی تقسیم کرد (بابایی، ۱۳۸۵: ۶۸).

موانع فردی عمدتاً به خانواده و نقش‌های خانوادگی، تمایل یا عدم تمایل همسر به کار زن در خارج از خانه مربوط می‌شود و موانع سازمانی به فراهم نبودن فرصت‌های برابر برای مردان و زنان و فقدان یا کمبود تسهیلاتی مثل ساعات کار انعطاف پذیر و مهدکودک در محل کار برمی‌گردد و موانع فرهنگی-اجتماعی، وجود تصورات قالبی درباره زنان را شامل می‌شود. نتیجه نهایی اکثر این تحقیقات حاکی از آن است که زنان امروزه تا حد زیادی توانسته‌اند بر موانع فردی فائق آیند. سازمان‌ها نیز در دهه اخیر توسط اصلاحات قانونی، موانع ارتقای شغلی زنان را تا حد زیادی از بین برده‌اند که در این میان فشارهای سیاسی بین‌المللی نیز تاثیر بسزایی داشته‌اند. با این همه براساس یافته‌های تحقیقات یاد شده، «موانع فرهنگی، اجتماعی» اصلی‌ترین مانع فراروی زنان شاغل بوده است.

طرح مسئله

موانع فرهنگی، اجتماعی در زمره مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موقعیت شغلی زنان و نسبت حضور آنان در مراتب و مشاغل مدیریتی قرار دارد. از جمله‌ی این موانع عبارتست از:

- تفکرات قالبی (باورهای کلیشه‌ای مبتنی بر جنسیت)

- تفکیک جنسیتی کار در عرصه خانواده و در بازار کار

نگرش‌های فرهنگی (طرز تلقی‌ها، باورها، نگرش‌های قالبی و تعصبات منفی نسبت به زنان) یکی از مهم‌ترین موانع فراروی زنان برای کسب پست‌های مدیریتی است. موانع فرهنگی و تصورات قالبی از باورها، اعتقادات و ارزش‌های رایج نشأت می‌گیرد و میزان مشارکت زنان را تعیین می‌کند. هم از این رو مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان نگرش مثبتی ندارند و فرهنگ سازمانی باعث عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی دولتی می‌شود (ضرغامی، ۱۳۸۳ و اسفیدانی، ۱۳۸۴).

با این وجود، مطالعه‌ی تجربی هویت زن ایرانی نشان می‌دهد که بسیاری از زنان ایرانی این باورهای کلیشه‌ای را نمی‌پذیرند و در برابر آن مقاومت می‌کنند. از نظر آنان اشتغال برای زنان به جهت نیل به استقلال اقتصادی و حفظ هویت، ارزشمند است و نقش‌های خانوادگی نیز اهمیت زیادی دارد و جامعه نباید با محدود کردن فرصت‌ها و زمینه‌های فعالیت، آنان را از تحقق علایق و توانمندی‌هایشان محروم سازد (رفعت‌جاه، ۱۳۸۳).

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۲۱

این پژوهش درصدد است تا بررسی نماید چرا با وجود موانع فرهنگی و تصورات قالبی که همه زنان ایرانی کم و بیش در معرض آن قرار دارند، برخی از آنان توانسته‌اند با در هم شکستن موانع پیش رو و باورهای قالبی به پست‌های مدیریتی ارتقاء یابند؟ به عبارت دیگر چرا برخی از زنان در سازمان‌های دولتی امکان پیشرفت دارند اما زنان دیگری در همان سازمان با وجود داشتن سرمایه انسانی^۱ مشابه از قبیل هوش و تحصیلات، نمی‌توانند همانند برخی از مدیران زن مراتب پیشرفت را طی کنند؟ در این مقاله سعی شده بر اساس پژوهشی تجربی و با تمرکز بر زنان شاغل در یکی از سازمان‌های دولتی (بانک سپه) به این سؤال پاسخ داده شود.

مروری بر تحقیقات پیشین

تحقیقات داخلی

اکبری سبزواری در سال ۱۳۸۷ عوامل موثر در ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی را در نمونه‌ای متشکل از ۳۲۰ نفر از کارکنان زن و مرد بخش دولتی مورد مطالعه قرار داده است. در این پژوهش، مردان موانع ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی را عدم جسارت، عدم قاطعیت و عدم اعتماد به نفس ذکر کرده‌اند، درحالی‌که خود زنان، ناتوانی جسمی، سطح انتظارات پایین، عدم قاطعیت، عدم اعتماد به نفس، درگیری با مسائل خانوادگی را عامل عدم ارتقاء خود دانسته‌اند.

«بررسی رابطه بین نگرش مدیران با ارتقاء شغلی زنان به سطوح مدیریت در ادارات کل کرمان» عنوان تحقیقی است که مژگان درخشان در سال ۱۳۸۷ انجام داده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که نگرش مدیران به ویژگی‌ها و مهارت‌های مدیریتی زنان مثبت بوده است، اما بین شانس مدیر شدن و نگرش مدیران به ویژگی‌ها و مهارت‌های مدیریتی زنان رابطه معنی‌داری وجود نداشته است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که یا عمل مدیران ارشد در انتخاب مدیران سطوح پایین‌تر، از نگرش آنان تأثیر نمی‌پذیرد یا آن‌که شرایط کلی اجتماع و ساختار اداری اقتضای گزینش زنان به پست‌های مدیریتی را ندارد.

^۱. «سرمایه انسانی به معنای مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که افراد کسب می‌کنند مانند تحصیلات، توانایی‌های کلامی و ارتباطی، اعتماد به نفس و قدرت رهبری. از این توانایی‌ها می‌توان برای رشد و توسعه سرمایه اجتماعی استفاده کرد» (فوکویاما، ۱۳۷۹، ص ۱۳).

سریه خلیفه‌لو نیز در سال ۱۳۸۶ تحقیقی در خصوص عوامل ارتقاء شغلی زنان در ادارات دولتی در شهرستان اسکو انجام داده است. نتیجه‌ی این پژوهش نشان می‌دهد که جامعه پذیری نقش‌های جنسیتی، بهره‌مندی از ویژگی‌های مدیریتی و ویژگی‌های ساختاری خانواده با ارتقاء شغلی زنان رابطه دارد.

هم‌چنین مرجان باغبانی موانع دستیابی زنان به مشاغل مدیریتی در قوه قضائیه را از منظر زنان شاغل در این قوه (۱۳۸۵) مورد مطالعه قرار داده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که علی‌رغم دستاوردهای خوبی که حضور زنان تحصیل‌کرده و مستعد در قوه قضائیه به همراه داشته، تمایل عمومی مدیران ارشد در قوه به برگزیدن مدیران مرد معطوف است. باغبانی موانع ارتقاء زنان را در سه سطح ساختاری (فرهنگ، اجتماع و مذهب)، سازمانی (عوامل عینی و ذهنی) و فردی (شخصیتی و زیستی) طبقه‌بندی کرده و در نهایت نتیجه می‌گیرد که در عدم ارتقاء زنان به مشاغل مدیریتی موانع سازمانی و موانع فردی تأثیر بیشتری دارند.

«بررسی نظر مدیران زن شهر شیراز درباره توانمندی مدیریتی زنان» عنوان پژوهش حبیب احمدی است که بر روی نمونه‌ای متشکل از زنان مدیر در شهر شیراز اجرا شده و در آن برقراری ارتباط اجتماعی، اعتماد به نفس و خلاقیت و نیز تفسیر زنان مورد مطالعه از ویژگی‌های مدیران زن توانمند، راه‌های رسیدن به این ویژگی‌ها، ملاک‌های ارزیابی مدیر توانمند و شیوه‌های مسئله‌یابی و حل مسئله مورد توجه قرار گرفته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که اگرچه زنان مورد مطالعه از توانمندی مدیریتی نسبتاً بالایی برخوردارند ولی بستر سازمانی و اجتماعی مناسب جهت توانمندسازی آنان به اندازه کافی وجود نداشته و دگرگونی و تحول در ساختار مدیریتی سازمان‌ها به نفع زنان به‌کندی انجام می‌پذیرد (احمدی، ۱۳۸۵).

مینا حاجی‌زاده (۱۳۸۴) نیز طی پژوهشی در دانشگاه الزهرا به «بررسی تطبیقی میزان ارتقاء زنان و مردان عضو هیئت علمی دانشگاه‌های تهران» پرداخته است. حاجی‌زاده رابطه‌ی میان نگرش مردان و زنان به مدیریت زنان، نگرش زنان به توانایی‌های خودشان، انگیزه‌ی پیشرفت در زنان و مشکلات خانوادگی زنان با عدم مشارکت آنان در سطوح مدیریتی را مورد مطالعه قرار داده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد با این که بین نگرش مردان و زنان نسبت به مدیریت زنان تفاوت معناداری وجود ندارد و سطح انگیزه‌ی پیشرفت زنان نیز بالا بوده ولی آنان تمایلی به مناصب مدیریتی از خود نشان نمی‌دهند.

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۳۳

در خصوص چرایی این مسئله، هم مردان و هم زنان مسئولیت‌های خانوادگی زنان را سبب عدم پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی از سوی زنان ذکر کرده‌اند.

«چالش‌های زنان برای ارتقاء به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی» عنوان پژوهشی است که محمدعلی بابایی در سال ۱۳۸۴ بر روی مدیران زن شاغل در وزارت‌خانه‌ها و سازمان‌های دولتی در تهران انجام داده است. یافته‌های او حاکی از آن است که اهم عوامل مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی و ارتقاء مدیران مزبور سوابق درخشان و عملکرد خوب شغلی، تحصیلات بالاتر، تجربه مناسب و پایبندی به ضوابط ذکر شده است و مشکلات مدیران زن، نگرش سنتی حاکم در جامعه، عدم برخورداری از مزایا و امکانات برابر و عدم پذیرش مدیریت زنان از جانب زیردستان عنوان شده است. موانع ارتقاء به طور عمده، تعصب و نگرش‌های سنتی تصمیم‌گیرندگان عنوان شده است. به عبارت دیگر موانع اجتماعی-فرهنگی بیش از عوامل فردی و سازمانی مؤثر دانسته شده‌اند.

لیلا استاد هاشمی در تحقیقی با نام «بررسی موانع ارتقاء زنان شاغل در بانک‌های دولتی کشور به سطوح عالی مدیریت» به این نتیجه رسیده است که بین نظرات مردان و زنان شاغل در بانک‌های دولتی کشور در مورد موانع ارتقاء زنان به سطوح عالی مدیریت تفاوتی وجود ندارد و هر دو قشر، مسئولیت‌های خانوادگی زنان، کلیشه‌های جنسیتی موجود در جامعه، کمبود فرصت‌های آموزشی برای زنان، عدم تمایل زنان به ارتقاء، ویژگی‌های جسمی و روانی زنان و فرهنگ سازمانی حاکم را در این مسئله مؤثر دانسته‌اند (استاد هاشمی، ۱۳۸۴: الف)

«بررسی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه (وزارت‌خانه‌های مستقر در تهران)» عنوان پژوهش محمدرحیم اسفیدانی است که در سال ۱۳۸۱ در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران به انجام رسیده است. نتایج تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی باعث عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه گردیده همچنین مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان نگرش مثبتی ندارند. علاوه بر این بین مهارت‌های ادراکی و مدیریتی مدیران زن و مرد تفاوت چندانی وجود نداشته، اما زنان و مردان مدیر به لحاظ مهارت‌های ارتباطی و انسانی با یکدیگر متفاوت بوده‌اند. به عبارت دیگر مهارت‌های ارتباطی زنان بیشتر از مردان و مهارت‌های انسانی مردان بیشتر از زنان بوده است (اسفیدانی، ۱۳۸۱).

تحقیقات خارجی

تحقیقی که حنان کاتارا^۱ با عنوان «چالش‌های مدیریت زنان در هتل‌های مصری» نشان داده که مدیران زن با چهار چالش عمده مواجهند که عبارت است از: ۱- تبعیض‌های جنسیتی، ۲- کمتر بودن ارتباطات کاری، ۳- نبود مربی حمایت کننده، ۴- عدم دسترسی به شبکه (کاتارا،^۲ ۲۰۰۵).

براس^۲ در تحقیقی (۱۹۸۵) رابطه بین کلیشه‌های جنسیتی و تفاوت‌های مشاهده شده بین زنان و مردان شاغل در سازمان و همچنین اثر عضویت در شبکه‌های سازمانی بر روی توان نفوذ کارکنان بر سازمان را مورد بررسی قرار داد. او دو نوع شبکه غیررسمی جنسیتی مجزا را تشخیص داد و دریافت زنان به دلیل تبعیض جنسیتی، کمتر در مرکز شبکه‌های مردان قرار داشته و دسترسی کمتری به ائتلاف‌های اصلی مردان دارند. آنان به دلیل نداشتن دسترسی به گروه‌های مردانه مهم و ذی نفوذی که در سطوح بالای سازمان وجود دارد، مزیت‌های زیادی را از دست می‌دهند. گذشته از این، زنان در گروه‌های زنانه اثر کمتری بر سازمان دارند در مقایسه با زمانی که با مردان کار می‌کنند. به نظر او ملاقات‌های غیررسمی درون سازمان مزایای زیادی برای مردان دارد و زنان به دلایلی از شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی محرومند: نخست آن که، مدیران مرد اغلب از ارتباط با زنان احساس راحتی نمی‌کنند. در حقیقت مردان و زنان اغلب در کنار فردی از جنس مخالف اصلاً راحت نیستند. دوم، تازه‌واردها و زنان به عنوان گروه‌های خارجی مشکلات زیادی در دسترسی به شبکه‌های غیررسمی دارند و در نهایت نتیجه می‌گیرد که مردان، گروه مسلط در سازمانند و با محروم ماندن زنان از ارتباطات غیررسمی که گاه عمداً ایجاد می‌شود تسلط آنها تداوم می‌یابد. به دلیل این محرومیت، زنان از مزیت اطلاعات با ارزش، منابع و حمایتی که مردان از شبکه‌های غیررسمی سازمان به دست می‌آورند، برخوردار نیستند. از این رو با وجود تلاش‌هایی که برای برابری مردان و زنان در محیط کار صورت گرفته است، اکثریت زنان در موقعیت‌هایی پایین‌تر و با دسترسی کمتر به شبکه‌هایی که منجر به قدرت و پیشرفت می‌شود، متمرکز شده‌اند (تیمبرلک، ۲۰۰۷).

1. Hanan Kattara

2. Bros

بر^۱ در تحقیق خود (۱۹۹۸) بیان می‌کند که در هر سازمانی، گروه‌های خودی شامل مردان و گروه‌های خارجی، متشکل از زنان و مردان جوان و تازه وارد و گروه‌های اقلیت که دیگران آن‌ها را متفاوت می‌بینند، وجود دارد. گروه‌های خارجی مشروعیت کمتری در سازمان دارند. بر دو روش برای به‌دست آوردن سرمایه اجتماعی در درون سازمان شناسایی کرد: اولین روش، به‌دست آوردن سرمایه اجتماعی به طور غیرمستقیم از دیگران است. چون زنان به عنوان گروه‌های خارجی دیده می‌شوند، شاید لازم باشد که سرمایه اجتماعی را از طریق حامیانی به‌دست آورند. وقتی زنی توسط یک حامی به شبکه جدیدی در سازمان معرفی می‌شود، وی از طریق منابع اطلاعاتی و ارتباطات جدید، سرمایه اجتماعی به‌دست می‌آورد. بر به این پدیده قدرت انعکاسی می‌گوید که از طریق همکاری با افراد قدرتمند به‌دست می‌آید. وقتی یک حامی برای مردان مهم است حتماً برای زنان نیز لازم است.

دومین روش به‌دست آوردن مشروعیت در سازمان، ایجاد سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد ارتباط با گروه‌هایی است که در درون یا بیرون سازمان قرار دارند. این روش برای زنان مشکل است چون به عنوان افراد خارجی تلقی می‌شوند و مشروعیت لازم را برای ایجاد سرمایه اجتماعی ندارند. در نتیجه بر زنان را به گرفتن سرمایه اجتماعی از هم‌تایان مرد خود یا شبکه ارتباطی آن‌ها ناچار می‌داند. بعید به نظر می‌رسد که این روش به تغییر لازم برای برابری کامل زنان با مردان در محیط کار منجر شود (بر، ۲۰۰۵). بیانگ^۲ با در نظر گرفتن نتایج تحقیقات متعدد معتقد است که بین زنان و مردان از نظر استعداد و مهارت شخصی تفاوتی وجود ندارد، ولی در نحوه‌ی استفاده آن‌ها از استعداد و مهارت خود در شغل تفاوت وجود دارد (خلیفه لو، ۱۳۸۶: ۱۰۰).

فورچون^۳ تحقیقی در ۱۰۰۰ شرکت انجام داد که طی آن ۷۵ درصد افراد مورد مطالعه معتقد بودند که علی‌رغم وجود مهارت‌های فنی در زنان برای ارتقاء آن‌ها به سطوح عالی مدیریت، موانعی وجود دارد که عمدتاً از تفکرات قالبی و پیش‌ادراک‌های مدیران نشأت می‌گیرد. البته چنانچه از مدیران پرسیده شود که آیا بین زنان و مردان تبعیض قائل می‌شوند، این امر را صریحاً رد می‌کنند، اما وقتی زمان انتخاب فرا می‌رسد مردان را بر زنان ترجیح می‌دهند (شهیدی، ۱۳۷۸).

1. Berrer

2. Biyang

3. Fortune

در تحقیقی که در سال ۱۹۹۲ در بانک مونترال^۱ برای شناخت موانع پیشرفت زنان انجام شد، مشاهده گردید که در بخش خصوصی هم مانند بخش دولتی موانع زیادی برای پیشرفت زنان وجود دارد. به عقیده رئیس بانک مونترال یکی از موانع پیشرفت زنان در شغل عبارت است از تلفیقی از پیش‌داوری‌ها و ضرب‌المثل‌های گوناگون در منطق عامیانه که انتظار مردان را از زنان و انتظار زنان را از خودشان به شدت محدود می‌کند. در بانک مونترال ۹۱ درصد زنان در سمت‌های فرعی و فقط ۹ درصد آنان در پست‌های مدیریتی قرار داشتند. موانع مشاهده شده در تحقیق فوق عبارتند از:

- ۱- اعتقادات عمومی افراطی و غلطی که در مورد زنان وجود دارد.
 - ۲- زنان تشویق و انگیزش لازم برای شکوفایی استعدادشان و امکانات و حتی اطلاعات لازم برای شغلشان را دریافت نمی‌کنند و با وجود این که اغلب مردان معتقدند که زنان فرصت مساوی برای پیشرفت دارند اما حتی زنانی که به سمت‌های بالا دست یافته‌اند این عقیده را ندارند.
 - ۳- زنان خود را در مقابل نقش‌های متنوعی می‌بینند که جامعه ایفای آن‌ها را از آنان انتظار دارد و زنان برای موفقیت در کار نیاز به کمک و یاری اطرافیان دارند اما کمکی دریافت نمی‌کنند، در نتیجه زمانی که وظایف خارج از محیط کار و در مقابل خانواده و جامعه را محترم می‌شمارند یا می‌خواهند به تحصیل ادامه دهند، مجبور می‌شوند که کمتر متعهد باشند و در نتیجه امکان پیشرفت آن‌ها محدود می‌شود (همان، ۵۰).
- برمن نیز در سال ۱۹۹۸ در مورد موانع تحرک اجتماعی مدیران زن در امریکا پژوهشی انجام داده است که بر اساس آن فقدان یا محدودیت شبکه ارتباطات، ترس از کارهای غیرزنانه، اعتماد به نفس پایین، کمبود امکانات آموزشی، تبعیض جنسیتی و فقدان فرصت‌های ارتقاء برای زنان از اصلی‌ترین موانع حضور کمتر زنان در پست‌های مدیریتی ذکر شده است (استاد هاشمی، ۱۳۸۴ : ۶۰).

رویکرد نظری

بورديو^۲ در تحلیل موقعیت و جایگاهی که افراد در فضای اجتماعی احراز می‌کنند استدلال می‌کند که برای فهم ساختارها و موقعیت اجتماعی افراد باید تمامی اشکال سرمایه را شناخت و نه تنها شکل

^۱. Montral Bank

^۲. Bourdieu

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۳۷

اقتصادی آن را. از این رو به اشکال دیگر سرمایه از جمله سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی می‌پردازد. او برای فهم دنیای اجتماعی که عمدتاً بر اساس روابط شکل می‌گیرد، مفهوم فضای اجتماعی را پیشنهاد کرده و به تأثیر متقابل ساختار و کنش‌گر تأکید نموده و ساخت جهان اجتماعی توسط آدمیان را بر مبنای جایگاهی که در فضای اجتماعی اشغال کرده‌اند تحلیل می‌کند (ریترز، ۱۳۷۷: ۷۱۷).

در نظریه بورديو افراد در میدان‌های اجتماعی، انواع سرمایه‌ها اعم از اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی را به کار می‌گیرند تا به منافع بیشتر و جایگاه ممتازتری دست یابند. در درون یک میدان جایگاه کنش‌گران گوناگون توسط مقدار و اهمیت نسبی سرمایه‌هایی که در اختیار دارند تعیین می‌شود (همان، ۷۲۴).

در این رویکرد سلیقه و ذائقه که بخشی از سرمایه انسان را تشکیل می‌دهد امری اکتسابی و پویا است و سبب دستیابی به امتیازات اجتماعی می‌شود. سلیقه است که جهت‌گیری انسان‌ها را از حالت‌های بدنی گرفته تا رویه‌های گوناگون رفتاری، فکری و زیباشناختی شکل می‌بخشد و اگرچه در شکل‌گیری آن سرمایه‌های فرهنگی نقشی بس مهم ایفا می‌کند، اما برای تبیین آن باید به همه انواع سرمایه (اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) توجه کرد؛ زیرا میزان و ترکیب کلی این سرمایه‌هاست که سبب ایجاد سلیقه و سبک زندگی خاصی در زندگی می‌شود.

عادت‌واره یا ساختمان ذهنی به ساختارهای ذهنی یا شناختی اطلاق می‌شود که انسان‌ها از طریق آن‌ها با جهان اجتماعی برخورد می‌کنند. ساختمان ذهنی در نتیجه اشغال بلندمدت یک جایگاه در داخل جهان اجتماعی تغییر می‌پذیرد. عادت‌واره‌ها اگرچه تغییر می‌کنند اما آن دسته از عادات و جهت‌گیری‌های فرهنگی که در مراحل اولیه زندگی به طور ناخودآگاه آموخته می‌شوند، به سختی تغییر می‌کنند و در واکنش به تجربیات بعدی زندگی بروز می‌کنند. عادات فرهنگی طبقاتی در کودکی از والدین آموخته شده و مسیر زندگی شخص را تعیین می‌کنند. از این رو ترجیحات فرهنگی با سطوح تحصیلی و منشأ اجتماعی پیوند نزدیکی دارند (بوردیو، ۱۳۸۰).

سرمایه اجتماعی به معنای روابط فرد در گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی است و دسترسی افراد را به فرصت‌ها، اطلاعات، منابع مادی و موقعیت اجتماعی را میسر می‌سازد. بنابراین بر جایگاهی که فرد در فضای اجتماعی اشغال می‌کند تأثیر می‌گذارد؛ زیرا موقعیت و جایگاه کنش‌گران در فضای اجتماعی تابعی از دسترسی آن‌ها به سرمایه‌های کلی (اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی)، ساختار سرمایه و وزن نسبی هر

یک از سرمایه‌ها است (بورديو، ۱۳۸۰: ۳۵-۳۴). سرمایه اجتماعی بنا بر تعریف مانند اشکال دیگر سرمایه، نوعی دارایی پایدار است که سبب کسب امتیازات اقتصادی، اجتماعی می‌شود. افراد و گروه‌ها با برقراری و گسترش شبکه روابط بیرونی خود می‌توانند سرمایه اجتماعی‌شان را افزایش دهند و از این طریق به اطلاعات، قدرت و همبستگی بیشتری دست یابند.

از این گذشته سرمایه اجتماعی می‌تواند جایگزین یا تکمیل‌کننده‌ی منابع دیگر باشد. یعنی افراد گاهی اوقات می‌توانند توسط آن، فقدان سرمایه مالی یا سرمایه انسانی را جبران کنند. همچنین سرمایه اجتماعی مثل سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی، نیاز به حفظ و نگهداری دارد. پیوندهای اجتماعی باید به طور منظم مورد بازنگری و تأیید مجدد قرارگیرند وگرنه کارایی آن‌ها کاهش می‌یابد.

از این منظر سرمایه اجتماعی مشخصاً شامل موقعیت‌ها و روابط موجود در گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی است که دسترسی به فرصت‌ها، اطلاعات، منابع مادی و موقعیت اجتماعی را برای افراد افزایش می‌دهد. موقعیت افراد با توجه به دسترسی‌شان به سرمایه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تعیین می‌شود. ایجاد موقعیت‌ها و برقراری روابط صحیح و طریقی خاص که افراد در کنش‌های متقابل بکار می‌گیرند، همگی تجلی سرمایه اجتماعی است و دسترسی به سرمایه اجتماعی برای بیشتر مردم به سرمایه اقتصادی و فرهنگی آنان بستگی دارد و به کسب آگاهی و روابط اجتماعی بیشتر می‌انجامد. در عین حال گسترش سرمایه اجتماعی و برقراری روابط متقابل فردی و گروهی متقابل مستلزم اعتماد و مشارکت اجتماعی است، جنبه‌های متفاوت اعتماد، روابط دوسویه و شبکه‌های اجتماعی به یکدیگر وابسته‌اند و سرمایه اجتماعی را تولید و بازتولید می‌کنند (کمپل^۱، ۲۰۰۰). بورديو شبکه‌ها و تعهداتی را که در روابط و کنش‌های متقابل اجتماعی بوجود می‌آید، عناصر ساختاری خیلی قوی و بادوامی می‌داند که حتی زمانی که به دیگر شکل‌های سرمایه تبدیل شود، از بین نمی‌رود (بورديو، ۱۳۸۰).

این نوشتار درصدد است با استفاده از رویکرد نظری بورديو به این سؤال کلی پاسخ دهد که سرمایه اجتماعی یا منابع ایجادکننده‌ی آن چه تأثیری بر موقعیت شغلی زنان شاغل در بانک سپه داشته است؟ پرسش کلی فوق را می‌توان در قالب پرسش‌های زیر بیان کرد.

¹ . Campbell

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۳۹

با توجه به این که افراد دارای جایگاه طبقاتی واحد در جهان اجتماعی، از ساختمان ذهنی مشابهی نیز برخوردار هستند یا به عبارتی «زمینه‌ی طبقاتی تأثیر ژرفی بر توانایی بازی کردن (و برکنش) فرد می‌گذارد» (ریتزر، ۱۳۸۳). بنابراین سؤال اول پژوهش این است:

۱- پایگاه اجتماعی، اقتصادی زنان مورد مطالعه چه تأثیری بر پست سازمانی آنان داشته است؟
از طرف دیگر عادت‌واره یعنی ساختمان ذهنی که هر فرد از خود نشان می‌دهد، طی یک تاریخ فردی به دست می‌آید و از یک محیط به محیط دیگر قابل انتقال است. بدین معنا که ساختمان ذهنی در جریان تجربیات فردی اش شکل می‌گیرد و یکی از مهم‌ترین بخش‌های تاریخ فردی هر شخص خانواده اوست. پس احتمال دارد نوع ساختار خانواده‌ی زنان بر عملکرد آنان در دوره کاریشان تأثیر بگذارد. پس سؤال دوم پژوهش در ارتباط با ساختار خانواده و به شرح زیر است:

۲- ساختار (نقش‌ها و روابط) خانوادگی زنان مورد مطالعه چه تأثیری بر پست سازمانی آنان دارد؟
از آنجا که فعالیت اجتماعی و اقتصادی زنان از وضعیت خانوادگی آنان یعنی مجرد یا متأهل بودن و هم چنین مسئولیت‌های مادری آن‌ها تأثیر می‌پذیرد، سؤال دیگر این پژوهش بدین شرح است:

۳- وضعیت خانوادگی زنان مورد مطالعه چه تأثیری بر پست سازمانی آنان داشته است؟
یکی دیگر از عوامل دیگری که سبب تفاوت کنش‌های فردی و در نتیجه تمایز اجتماعی می‌شود «ذائقه زیبایی شناختی» است. ذائقه آن‌هایی را که ترجیحات همسانی دارند به هم نزدیک می‌سازد و آنان را از کسان دیگری که ذائقه‌های متفاوت با آن‌ها دارند متمایز می‌سازد. بدین معنی که افراد در مورد انتخاب نحوه پوشش و آرایش و چگونگی مدیریت بدن ذائقه‌های متفاوتی دارند که این ذائقه‌ها آن‌ها را در گروه‌های متفاوتی جای می‌دهد. پس این امکان وجود دارد که نحوه پوشش و ویژگی‌های ظاهری زنان مورد مطالعه سبب تمایز و قرار گرفتن آنان در گروه مدیران شده باشد. بنابراین سؤال دیگر ما آن است که:

۴- ویژگی‌های بدن و ظاهر زنان مورد مطالعه چه تأثیری بر پست سازمانی آنان داشته است؟
سرمایه‌هایی که فرد در اختیار دارد این امکان را به او می‌دهد که سرنوشت خود و دیگران را تحت نظارت و کنترل قرار دهد و از این میان سرمایه اجتماعی به معنای روابط اجتماعی ارزشمند میان آدمیان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌ها است (ریتزر، ۱۳۸۳). سؤال مهم دیگر مرتبط با سرمایه اجتماعی به شرح زیر است:

۵- سرمایه (مشارکت، اعتماد و روابط) اجتماعی زنان مورد مطالعه چه تأثیری در پست سازمانی آنان

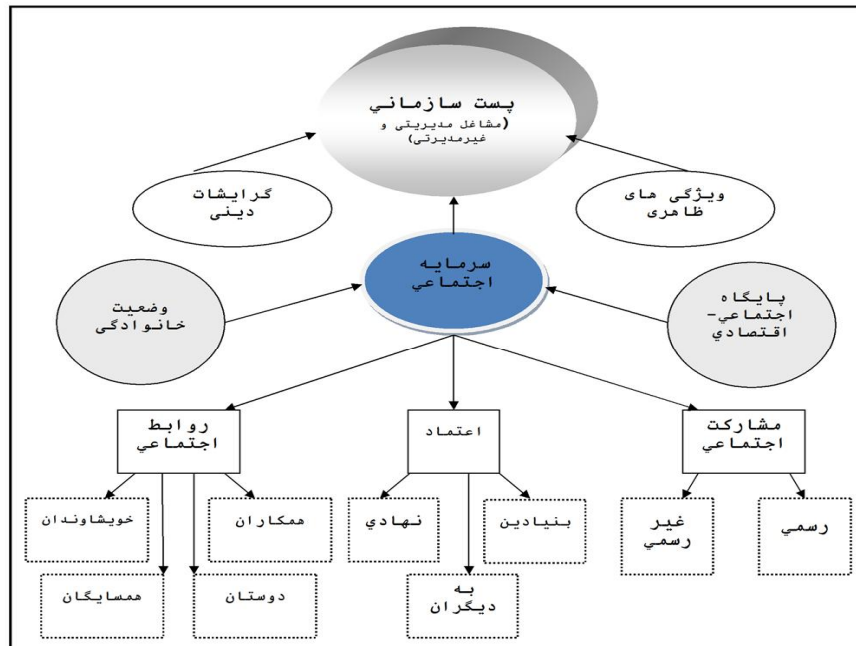
دارد؟

گذشته از این با توجه به فضای دینی غالب در ایران و تأثیر مهم باورها و نگرش‌های دینی در روابط و تعاملات اجتماعی افراد در شرایط کنونی ایران، عامل دیگری که در مطالعه وارد شده و تأثیر آن بر روابط و بر سرمایه اجتماعی زنان و در نهایت بر پست سازمانی آن‌ها مورد مطالعه قرار گرفته، باورها و گرایش‌های دینی است. سؤال مربوط به این عامل را به شرح زیر می‌توان عبارت بندی کرد:

۶- باورها و گرایش‌های دینی زنان مورد مطالعه چه تأثیری بر روابط اجتماعی و پست سازمانی آنان

دارد؟

نمودار(۱):مدل نظری پژوهش



روش تحقیق، جامعه و حجم نمونه

برای رسیدن به پاسخ سؤالات و برای احاطه بیشتر به موضوع مورد بررسی طیف گسترده‌ای از فنون که شامل پرسشنامه، مشاهده مشارکتی و مصاحبه نیمه ساخت یافته استفاده شده است. نمونه‌گیری تحقیق در بخش کمی (پیمایشی)، احتمالی و در بخش کیفی (مصاحبه‌ها) هدفمند بوده است. در بخش پیمایشی اطلاعات مورد نیاز به وسیله پرسشنامه گردآوری شده است. نیروی انسانی شاغل در بانک سپه از نظر محل خدمت در چهار بخش ادارات، سرپرستی‌های مناطق تهران، سرپرستی‌های مناطق استان‌ها و شعب خارج از کشور به فعالیت مشغولند. جامعه آماری این تحقیق شامل زنان شاغل در سطح ادارات بانک سپه در تهران است که تعداد آن‌ها در شهریور سال ۱۳۸۸ (زمان پژوهش) معادل ۴۶۴ نفر بوده است. حجم نمونه در پژوهش حاضر از طریق فرمول کوکران برآورد شده است.

$$n = \frac{Nt^2 S^2}{Nd^2 + t^2 S^2}$$

در این فرمول، n حجم جمعیت نمونه، N جامعه آماری، d دقت احتمالی مطلوب، t ضریب اطمینان و S انحراف معیار است (ساروخانی، ۱۳۸۳: ۱۲۹). با در نظر گرفتن این که تعداد جامعه آماری موجود یا N برابر با ۴۶۴ بوده و دقت احتمالی یا d معادل ۰/۰۹، ضریب اطمینان t برابر با ۱/۹۶ و انحراف معیار (S) ۰/۵ در نظر گرفته شده است حجم جمعیت نمونه مساوی خواهد بود با:

$$n = \frac{464 \times 3 / 84 \times 0 / 25}{(464 \times 0 / 0.81) + (3 / 84 \times 0 / 25)} = 94$$

از آنجا که جامعه آماری تحقیق شامل زنان شاغل در ادارات بانک سپه است، لذا از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. بدین ترتیب با در نظر گرفتن احتمال عدم پاسخ‌گویی یا مخدوش بودن پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۲۰ پرسشنامه (۲۵ درصد بیشتر از حجم نمونه تعیین شده) بین زنان شاغل در ادارات بانک سپه توزیع گردید که از آن میان ۱۰۹ پرسشنامه مورد استخراج و تحلیل قرار گرفته است.

مفاهیم و متغیرهای مستقل و وابسته

متغیر وابسته پژوهش موقعیت شغلی است که توسط پست سازمانی سنجیده می‌شود و پست‌های سازمانی پاسخ‌گویان در دو مقوله مشاغل مدیریتی و مشاغل غیرمدیریتی رده بندی شده است.

متغیرهای مستقلی که برای تبیین موقعیت شغلی مورد استفاده قرار گرفته‌اند عبارتند از:

- **پایگاه اجتماعی-اقتصادی:** پایگاه اجتماعی توسط شاخص‌های درآمد خانواده پدری و درآمد پاسخ‌گو، تحصیلات والدین و تحصیلات پاسخ‌گو، شغل پدر(منزلت شغلی) و خود فرد اندازه گیری شده است.

- **وضعیت خانوادگی:** این متغیر شامل وضعیت تأهل و تعداد فرزندان زنان مورد مطالعه بوده و حجم مسئولیت‌های خانگی آن‌ها را نشان می‌دهد.

- **سرمایه اجتماعی:** سرمایه اجتماعی از نظر بورديو مشارکت در گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی است که دسترسی افراد به فرصت‌ها، اطلاعات، منابع مادی و موقعیت اجتماعی را افزایش می‌دهد (بورديو، ۱۳۸۰: ۳۳)، از این رو در این پژوهش سرمایه اجتماعی به معنای مجموعه روابط اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی افراد در نظر گرفته شده است.

- **روابط اجتماعی:** این متغیر در ابعاد جداگانه ارتباط با دوستان، همکاران، همسایگان و خویشاوندان مورد توجه و مطالعه قرار گرفته است تا شبکه اجتماعی و میزان و نوع تعاملات فرد بررسی گردد.

- **اعتماد اجتماعی:** اعتماد اجتماعی در سه بعد اعتماد بنیادی^۱، اعتماد به دیگران (اعتماد متقابل) و اعتماد نهادی مورد سنجش قرار گرفته است.

- **مشارکت اجتماعی:** در دو بعد مشارکت اجتماعی رسمی (مشارکت در انواع انتخابات در کشور) و مشارکت غیررسمی (شرکت در مراسمی نظیر جشن، عروسی یا سوگواری اعضای خانواده و فامیل، دوستان، همسایگان و همکاران) مورد مطالعه قرار گرفته است.

¹.basic trust

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۳۳

- **ویژگی‌های ظاهری و رفتاری و مدیریت بدن:** اهمیت یافتن مفهوم خود (نفس)، بصری شدن نمادهای منزلت و هویت در فرهنگ‌های کلان شهری و امکان پذیر بودن دست کاری و نظارت بر ظواهر بدنی برای کسب هویت‌های ممتاز، سبب افزایش اهمیت ویژگی‌های بدن در تعاملات اجتماعی شده است (رفعت جاه، ۱۳۸۳)، به همین جهت در این پژوهش ارتباط میان ویژگی‌های ظاهری زنان و پست سازمانی آنان مورد بررسی قرار گرفته است.

- **باورها و گرایش‌های دینی:** باورها و گرایش‌های دینی پاسخ‌گویان در دو بعد پیامدی و مناسکی با پرسش از دیدگاه آنان در مورد ماهیت و کارکردهای مثبت و منفی دین و میزان پایبندی آنان به نماز، روزه و حجاب مورد مطالعه قرار گرفته است.

در بخش کیفی ۴۰ مصاحبه نیمه ساخت یافته بر اساس محورهای تعیین شده با زنان مورد مطالعه انجام گرفته است. در جریان اجرای مصاحبه‌ها به منظور پاسخ‌گویی به پرسش‌های تحقیق سعی گردید مصاحبه‌ها تیپ‌های متفاوتی از زنان را دربرگیرد. در تیپولوژی با در نظر گرفتن سه معیار وضعیت تأهل، مشاغل مدیریتی یا مشاغل غیرمدیریتی و سابقه کار ۸ تیپ از زنان مشخص گردیدند که در هر تیپ با ۵ نفر مصاحبه شد. در مصاحبه‌های نیمه ساخت یافته، با توجه به چارچوب نظری و پرسش‌های پژوهش، محورهایی به شرح ذیل برای گفتگو تعیین شد:

۱. خلاصه‌ای از داستان زندگی مصاحبه شونده شامل ویژگی‌های خانواده، خاطرات دوران کودکی و نوجوانی و رویدادهای تعیین کننده زندگی

۲. چگونگی تقسیم وظایف بین اعضای خانواده، مسئولیت تصمیم‌گیری‌های مهم خانواده

۳. چگونگی رابطه والدین با هم و با فرزندان

۴. سایر اطلاعات مورد نیاز بخش کیفی از طریق مشاهده نامه تهیه و پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها به آن‌ها ضمیمه شد. محورهای مشاهده‌نامه شامل ویژگی‌های ظاهری، ویژگی‌های رفتاری و ویژگی‌های شخصی مصاحبه شونده بوده است.

جدول (۱): مفاهیم و متغیرها و تعاریف عملیاتی (شاخص ها)

مفهوم	ابعاد و متغیرها	شاخص ها	سطح سنجش
پایگاه اقتصادی- اجتماعی	درآمد خانواده پدری	میزان درآمد	ترتیبی
	درآمد پاسخگو	میزان درآمد	ترتیبی
	تحصیلات والدین		ترتیبی
	تحصیلات پاسخگو		ترتیبی
وضعیت خانوادگی	شغل پدر(منزلت شغلی) خودرو	ارزش تقریبی	فاصله ای ترتیبی
	وضعیت تأهل	مجرد-متاهل	اسمی
باورها و گرایش‌های دینی	فرزند داشتن	مسئولیت مادری	اسمی
	بعد پیامدی	میزان بروز دین در زندگی روزمره	مقیاس (فاصله ای)
سلیقه در ویژگی‌های ظاهری	بعد مناسکی	تقید به نماز و روزه و رعایت حجاب اسلامی	ترتیبی
	چگونگی پوشش	تمیز و مرتب بودن لباس	مقیاس (فاصله ای)
	آراستن بدن	آراستن صورت و موی سر و استفاده از عطر و دئودورانت	مقیاس (فاصله ای)
مدیریت بدن	مدیریت بدن	استفاده از کرم برای بهداشت و زیبایی، مراقبت از تناسب اندام	مقیاس (فاصله ای)
	مشارکت اجتماعی	رسمی (مدنی)	شرکت در انتخابات مجلس، ریاست جمهوری، مجلس خبرگان
غیر رسمی		شرکت در شرکت در مجالس و مهمانی‌های جمعی غیر رسمی (اقوام و دوستان، همکاران)	
سرمایه اجتماعی	اعتماد بنیادی	اعتماد به نفس و رضایت از جنبه‌های گوناگون زندگی	مقیاس (فاصله ای)
	اعتماد به دیگران	اعتماد به خانواده، همسر، خویشان، دوستان، همکاران.	مقیاس (فاصله ای)
	اعتماد نهادی	اعتماد به کارمندان، روسای ادارات، نمایندگان مجلس، وزرا و....	مقیاس (فاصله ای)

ادامه جدول (۱): مفاهیم و متغیرها و تعاریف عملیاتی (شاخص‌ها)

مفهوم	ابعاد و متغیرها	شاخص‌ها	سطح سنجش
	روابط اجتماعی	همکاران	فاصله ای و ترتیبی
		دوستان	فاصله ای و ترتیبی
		همسایگان	فاصله ای و ترتیبی
		خویشاوندان	فاصله ای و ترتیبی
پست سازمانی	پست‌های مدیریتی	مشاور مدیرعامل، رئیس اداره، معاون اداره، کارشناس، کمک کارشناس، مترجم، رئیس شعبه، رئیس دایره، معاون دایره	اسمی
	پست‌های غیر مدیریتی	کاربربرایانه، اپراتور، متصدی امور اداری، ماشین نویس	اسمی

یافته‌های تحقیق

یافته‌های بخش پیمایشی

ویژگی‌های جمعیت شناختی

میانگین سن صاحبان مشاغل مدیریتی ۳۶ سال و میانگین سن صاحبان مشاغل غیر مدیریتی ۳۰ سال بوده است. همچنین میزان تأهل و تعداد فرزندان زنان مدیر بیشتر از سایر زنان بوده است.

از نظر تحصیلات: دارندگان مشاغل مدیریتی و غیرمدیریتی از نظر میزان تحصیلات تفاوت قابل ملاحظه‌ای با یکدیگر دارند و میزان تحصیلات زنان مدیر بالاتر از زنان غیرمدیر بوده است. ۲۳/۵ درصد زنان مدیر مدرک کارشناسی ارشد و ۶۸ درصد آنان مدرک کارشناسی دارند. این آمار در میان زنان غیرمدیر معادل ۱۴ و ۵۷ درصد بوده است. همچنین میزان تحصیلات زنان مدیر بیشتر از زنان شاغل در پست‌های غیر مدیریتی بوده است.

از نظر رشته تحصیلی دانشگاهی: یافته‌های این بررسی نشان می‌دهد نزدیک به ۹۰ درصد زنان شاغل در امور مدیریتی بانک سپه دارای تحصیلات مرتبط با فعالیت شغلی خود هستند و این نسبت در زنان غیر مدیر معادل ۷۰ درصد بوده است.

از نظر پایگاه اقتصادی اجتماعی: حدود ۵۱ درصد پاسخ‌گویانی که به مشاغل مدیریتی مشغولند، دارای پایگاه اقتصادی - اجتماعی بالا هستند، در حالی که ۲۱ درصد زنان دارای مشاغل غیر مدیریتی در پایگاه اجتماعی اقتصادی بالا قرار دارند. این تفاوت از نظر آماری نیز معنادار بوده و پایگاه اقتصادی - اجتماعی زنان مدیر بالاتر از زنان غیرمدیر است.

تحلیل روابط میان متغیرها

از نظر روابط اجتماعی بین زنان مدیر و غیرمدیر تفاوت قابل توجهی مشاهده نشد، اما مشارکت اجتماعی شاغلان پست‌های مدیریتی به مراتب بیشتر از شاغلان پست‌های غیرمدیریتی بوده است. به‌گونه‌ای که در مقابل ۸۶ درصد از شاغلین بخش‌های مدیریتی، ۶۷ درصد از کارکنان مشاغل غیرمدیریتی، از مشارکت اجتماعی بالا و نسبتاً بالایی برخوردارند. همچنین به لحاظ اعتماد بنیادین و اعتماد نهادی بین شاغلان پست‌های مدیریتی و غیرمدیریتی تفاوتی وجود ندارد. اما اعتماد بین شخصی صاحبان مشاغل مدیریتی به مراتب بیشتر از مشاغل معمولی است. تفاوت مزبور با احتمال خطای ۵ درصد معنادار بوده و در جامعه آماری نیز وجود دارد.

همچنین از نتایج آزمون بررسی تفاوت اعتقادات مذهبی شاغلین بخش‌های مدیریتی و غیرمدیریتی نیز مشخص شد که گرایش مذهبی این دو گروه با یکدیگر تفاوت معناداری ندارد.

این پژوهش در بخش پیمایشی برای سؤالات ذیل به این پاسخ‌ها دست یافته است:

۱. پایگاه اجتماعی - اقتصادی زنان مورد مطالعه چه تأثیری بر پست سازمانی آنان داشته است؟
با استفاده از آزمون مقایسه میانگین‌ها نقش طبقه اجتماعی اقتصادی پاسخ‌گویان در ارتقاء شغلی آنان سنجیده شده است. ضریب محاسبه شده T و سطح معناداری آن نشان می‌دهد که پایگاه صاحبان مشاغل مدیریتی و غیرمدیریتی متفاوت و این تفاوت از نظر آماری معنادار است. به عبارت دیگر پایگاه اقتصادی اجتماعی پاسخ‌گویانی که ارتقاء شغلی یافته‌اند بالاتر از پاسخ‌گویانی است که ارتقاء شغلی نداشته و همچنان در مشاغل غیر مدیریتی به فعالیت مشغولند.

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۳۷

جدول (۲): بررسی تفاوت میانگین پایگاه اقتصادی - اجتماعی پاسخ‌گویان به تفکیک پست سازمانی

متغیر وابسته: پایگاه اقتصادی - اجتماعی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T-value	سطح معناداری
پست سازمانی	مدیریتی	۱۴/۴	۴/۰۸	۲۲۳/۲	۰/۰۰۲
	غیر مدیریتی	۱۲/۱	۲/۹۱		

۲. آیا زنان مدیر به لحاظ وضعیت خانوادگی نسبت به زنان غیر مدیر مشغله کمتری دارند؟

در این تحقیق وضعیت خانوادگی به لحاظ تأهل و به لحاظ داشتن فرزند مورد بررسی قرار گرفته است.

به لحاظ تأهل آمارها نشان می‌دهد تنها ۲۱ درصد مدیران مورد بررسی، مجرد و غالب آنان متأهل اند. هم چنین نسبت زنان مدیر دارای فرزند و تعداد فرزندان در میان زنان مدیر نه تنها کمتر از زنان غیر مدیر نبوده بلکه بیشتر هم بوده است. بنابراین وضعیت خانوادگی و کمتر بودن مسئولیت‌های خانوادگی، سبب ارتقاء شغلی زنان دارای مشاغل مدیریتی نشده بلکه عوامل دیگری از جمله پایگاه اجتماعی، اقتصادی و سرمایه اجتماعی بر پیشرفت شغلی آن‌ها تأثیر گذاشته است.

جدول (۳): وضعیت تأهل پاسخ‌گویان بر حسب پست سازمانی

وضعیت تأهل	مدیریتی		غیر مدیریتی		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
بدون همسر	۱۱	۲۱/۶	۱۶	۲۷/۶	۲۷	۲۴/۸
دارای همسر	۴۰	۷۸/۴	۴۲	۷۲/۴	۸۲	۷۵/۲
جمع	۵۱	۱۰۰	۵۸	۱۰۰	۱۰۹	۱۰۰

$$cramer's\ v = -0.070$$

$$sig = 0.46$$

جدول (۴): تعداد فرزندان پاسخ‌گویان برحسب پست سازمانی

جمع		غیر مدیریتی		مدیریتی		پست داشتن فرزند
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۴۹/۵	۵۴	۶۰/۳	۳۵	۳۷/۳	۱۹	خیر (بدون فرزند)
۵۰/۵	۵۵	۳۹/۷	۲۳	۶۲/۷	۳۲	بلی (دارای فرزند)
۱۰۰	۱۰۹	۱۰۰	۵۸	۱۰۰	۵۱	جمع

$$phi = -.۰۲۳۰$$

$$sig = .۰/۰۱۶$$

۳. سرمایه اجتماعی (مشارکت، اعتماد و روابط اجتماعی) زنان مورد مطالعه چه تأثیری در پست سازمانی آنان دارد؟

بر اساس یافته‌ها کارکنانی که از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردارند بیشتر از دیگران توانسته‌اند در موقعیت شغلی خود ارتقا یابند. همان‌طور که آماره‌های حاصل از آزمون مقایسه میانگین‌ها نشان داد سرمایه اجتماعی پاسخ‌گویانی که ارتقاء شغلی یافته‌اند به طور معناداری بالاتر از پاسخ‌گویانی است که ارتقاء شغلی نداشته و همچنان در پست‌های سازمانی غیر مدیریتی فعالیت دارند.

جدول (۵): آزمون تفاوت میانگین سرمایه اجتماعی پاسخ‌گویان به تفکیک پست سازمانی

متغیر وابسته: سرمایه اجتماعی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری	پست سازمانی	
					مدیریتی	غیر مدیریتی
	۵۱	۱۰/۵۱	۱/۴۶	.۰/۰۰۴	۲/۹۳۰	مدیریتی
	۵۸	۹/۵۵	۱/۸۹			غیر مدیریتی

۴. سلیقه زنان در ویژگی‌های ظاهری (نحوه پوشش و آرایش) زنان مورد مطالعه چه تأثیری بر پست سازمانی آنان دارد؟

به لحاظ سلیقه در خصوص نحوه مدیریت بدن و ویژگی‌های ظاهری میان زنان شاغل در پست‌های مدیریتی و غیرمدیریتی تفاوت قابل توجهی دیده نشد. بنابراین ویژگی‌های ظاهری زنان تأثیری در ارتقاء شغلی آنان نداشته است.

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۳۹

جدول (۶): اهمیت مدیریت بدن بر حسب موقعیت شغلی (پست سازمانی)

جمع		غیر مدیریتی		مدیریتی		پست
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	اهمیت مدیریت بدن
۱۲/۹	۱۲	۱۲/۵	۶	۱۳/۳	۶	بی اهمیت
۸۷/۱	۸۱	۸۷/۵	۴۲	۸۶/۷	۳۹	مهم
۱۰۰	۹۳	۱۰۰	۴۸	۱۰۰	۴۵	جمع

$$cramer's\ v = ۰/۰۱۲$$

$$sig = ۰/۹۰۵$$

۵. باورها و گرایش‌های دینی زنان مورد مطالعه چه تأثیری بر روابط اجتماعی و پست سازمانی آنان داشته است؟

چنین می‌پنداشتیم که زنان مذهبی‌تر بر اساس اعتقادات دینی خود تمایل کمتری داشته باشند که با همکاران مرد خود ارتباط کاری غیررسمی داشته باشند و این سبب شود که در مجموع دایره تعاملات و مشارکت‌ها و در نتیجه شبکه‌های آشنایان و سرمایه اجتماعی آن‌ها کمتر از سایرین بوده و در نتیجه شانس ارتقاء شغلی آنان کمتر باشد، اما از نتایج آزمون بررسی تفاوت اعتقادات مذهبی شاغلین بخش‌های مدیریتی و غیرمدیریتی مشخص شد که اساساً گرایش مذهبی این دو گروه تفاوت قابل اعتنا و معناداری با یکدیگر ندارد.

جدول (۷): میزان گرایش مذهبی پاسخ‌گویان بر حسب پست سازمانی

جمع		غیر مدیریتی		مدیریتی		پست
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	گرایش دینی
۸/۱	۸	۵/۹	۳	۱۰/۴	۵	کم و نسبتاً کم
۳۶/۴	۳۶	۴۳/۱	۲۲	۲۹/۲	۱۴	نسبتاً زیاد
۵۵/۶	۵۵	۵۱	۲۶	۶۰/۴	۲۹	زیاد
۱۰۰	۹۹	۱۰۰	۵۱	۱۰۰	۴۸	جمع

$$cramer's\ v = ۰/۱۵۴$$

$$sig = ۰/۳۰۸$$

یافته‌های بخش کیفی (مصاحبه‌ها)

در این بخش به پرسش‌های زیر پاسخ داده شده است.

۱. آیا زنان مدیر از نظر منشأ و ساختار خانوادگی (و در نتیجه عادت‌واره و اعتماد) با زنان غیر مدیر تفاوت دارند؟
۲. آیا زنان مدیر نسبت به زنان غیر مدیر از سرمایه اجتماعی (اعتماد بنیادی و اعتماد به نفس) بیشتری برخوردارند؟
۳. آیا زنان مدیر به لحاظ سلیقه و ویژگی‌های ظاهری و رفتاری با زنان غیر مدیر تفاوت دارند؟

یافته‌های بخش کیفی نشان می‌دهد:

غالب زنان شاغل در پست‌های غیرمدیریتی در روایت زندگی خود بر خاطرات دوران کودکی خود تأکید کرده‌اند و اکثر آن‌ها خانواده خود را سنتی نامیده‌اند. غالب این زنان رویداد تعیین‌کننده‌ی زندگی خود را ورود به بانک دانسته‌اند. ساختار خانوادگی این تیپ از زنان عمدتاً اقتدارگرایانه یا تساهل‌آمیز بوده است. همه آن‌ها از پوششی متفاوت با عرف جامعه برخوردار بوده‌اند یعنی یا ظاهر و پوششی نامرتب و بدون نظم داشته‌اند و یا دارای آرایش و پوششی بسیار شیک‌تر و مدرن‌تر از حد معمول در جامعه بوده‌اند. همچنین غالب این زنان دارای اعتماد به نفس کم یا فاقد اعتماد به نفس بوده و رفتاری غیر جنسیتی یا بدون جهت‌گیری جنسیتی داشتند.

زنان شاغل در پست‌های مدیریتی عمدتاً از ساختار خانوادگی دموکراتیک برخوردار بوده، اعتماد به نفس بالایی داشته و در روایت زندگی خود بر موفقیت‌های دوران تحصیل‌شان در زمینه‌های علمی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی تأکید نموده‌اند. این تیپ از زنان از خاطرات تحصیلی به عنوان رویداد تعیین‌کننده زندگی خود نام برده‌اند. رابطه والدین‌شان را با یکدیگر و با کودکان‌شان، با محبت، احترام و صداقت توصیف کرده و آنان را الگوی خودشان در بزرگسالی شمرده‌اند. به علاوه اغلب این زنان تقسیم وظایف در خانواده پدری خود را مشارکتی نامیده‌اند.

به لحاظ نوع پوشش و آرایش، اکثریت قریب به اتفاق این زنان دارای پوشش ماتنو و روسری یا چادر بوده و مرتب و بدون آرایش یا با آرایش ملایم در محل کار حاضر می‌شوند، دارای اعتماد به نفس بالا و رفتاری جنسیتی بوده‌اند.

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۴۱

زنان مدیر مجرد همگی از خانواده‌ای دموکراتیک و مشارکتی برخوردار بوده‌اند. اغلب این زنان با پوششی رسمی، اداری، پوشیده و مرتب در محیط کار حاضر می‌شوند و دارای اعتماد به نفس بالا و رفتاری جنسیتی بوده‌اند و زنان مدیر متأهل عمدتاً کودکی و نوجوانی خود را دوران پربراری دانسته، ارتباط خوبی با پدر و مادر یا یکی از آن‌ها داشته و غالب آن‌ها در خانواده‌ای اقتدارگرا پرورش یافته‌اند. اکثر آن‌ها پوششی شیک‌تر و مرتب‌تر از حد معمول در جامعه داشته و از اعتماد به نفس بالایی برخوردار بوده‌اند. زنان غیر مدیر مجرد خانواده پدری خود را تساهل‌گرا دانسته‌اند. بیشتر زنانی که در این تیپ واقع شده‌اند، از اعتماد به نفس کمی برخوردار بوده و رفتاری بدون جهت‌گیری جنسیتی داشتند. همچنین در این تیپ، زنانی که جوان‌تر بودند ظاهری مدرن‌تر و امروزی‌تر از زنان میانسال داشته و غالباً با آرایش صورت در محیط کار حاضر می‌شوند. اما بیشتر زنان غیر مدیر متأهل خانواده پدری خود را پرجمعیت و دارای ساختار سنتی توصیف کرده‌اند معمولاً با پوشش ماتو و روسری معمولی با ظاهری نه چندان مرتب در محل کار حاضر می‌شوند و رفتار آن‌ها نشان دهنده‌ی اعتماد به نفس پایین فاقد جهت‌گیری جنسیتی بوده است.

بحث و نتیجه گیری

همان‌طور که پیش از این نیز بیان شد برای رسیدن به پاسخ سؤالات و برای احاطه بیشتر به موضوع مورد بررسی، طیف گسترده‌ای از فنون شامل پرسشنامه، مشاهده و مصاحبه نیمه ساخت یافته جهت گردآوری داده‌ها استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق مؤید تأثیر طبقه اجتماعی بر توانایی بازی در اجتماع و کسب امتیازات اجتماعی است و نتایج حاصله از پژوهش حاضر نشان می‌دهد که پایگاه اقتصادی اجتماعی پاسخ‌گویانی که ارتقاء شغلی یافته‌اند بالاتر از پاسخ‌گویانی است که ارتقاء شغلی نداشته‌اند. به عبارت دیگر شانس مدیر شدن زنان دارای پایگاه اجتماعی بالا، بیشتر از زنانی است که دارای پایگاه اجتماعی - اقتصادی پایین هستند.

به لحاظ سلیقه و نحوه مدیریت بدن میان زنان شاغل در پست‌های مدیریتی و غیرمدیریتی تفاوت قابل توجهی وجود ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های ظاهری زنان تأثیری در ارتقاء شغلی آنان نداشته است. همچنین نتایج آزمون بررسی تفاوت اعتقادات مذهبی شاغلین پست‌های مدیریتی و غیرمدیریتی نشان می‌دهد که گرایش مذهبی زنان مدیر کمتر از زنان غیر مدیر نیست. چنین

به نظر می‌رسید که زنان مذهبی‌تر براساس اعتقادات دینی خود تمایل کمتری به برقراری ارتباطات کاری غیررسمی به خصوص با همکاران مرد داشته باشند و این سبب شود که در مجموع دایره تعاملات و مشارکت‌ها و در نتیجه شبکه‌های آشنایان و سرمایه اجتماعی آن‌ها کمتر از سایرین بوده و در نتیجه شانس ارتقاء شغلی آنان کمتر باشد، اما بر اساس یافته‌ها اعتقادات مذهبی شاغلین بخش‌های مدیریتی و غیرمدیریتی تفاوت قابل اعتنا و معناداری با یکدیگر ندارد.

از طرف دیگر به نظر می‌رسید که زنان مدیر به طور نسبی از مسئولیت‌هایی چون خانه‌داری و مادری فارغ بوده و فرصت بیشتری برای پرداختن به فعالیت‌های شغلی داشته باشند، اما نتایج این تحقیق حاکی از آن است که به لحاظ وضعیت تأهل و تعداد فرزندان بین زنان مدیر و غیر مدیر تفاوتی وجود ندارد. یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که نوع ساختار و روابط خانوادگی بر اعتماد به نفس و برقراری روابط اعتمادآمیز با دیگران و در نتیجه بر موقعیت اجتماعی و ارتقاء شغلی افراد تأثیر می‌گذارد. بدین معنا که زنان مدیر عمدتاً در خانواده‌ای با ساختار دموکراتیک و مشارکتی تربیت شده‌اند، درحالی‌که زنان غیرمدیر عمدتاً دارای خانواده‌ای با ساختار تساهل‌گرا یا اقتدارگرا بوده‌اند.

در مورد سرمایه اجتماعی (مشارکت، اعتماد و روابط اجتماعی) بین سرمایه اجتماعی زنان شاغل در بانک سپه و میزان ارتقاء شغلی آنان به پست‌های مدیریتی ارتباط مستقیم و معناداری مشاهده شده است. به بیان ساده‌تر سرمایه اجتماعی پاسخ‌گویانی که ارتقاء شغلی یافته‌اند، بالاتر از پاسخ‌گویانی است که ارتقاء شغلی نداشته و همچنان در پست‌های سازمانی غیر مدیریتی فعالیت دارند.

در مجموع یافته‌های پژوهش رویکرد نظری پژوهش را که با استفاده از رویکرد نظری بوردیو تدوین شده است، تأیید کرده و نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی (یعنی اعتماد، مشارکت و روابط اجتماعی) مدیران زن شاغل در بانک سپه به مراتب بیشتر از دیگر کارکنان زن است. از میان عوامل اجتماعی مورد مطالعه از جمله باورها و نگرش‌های دینی، پایگاه اقتصادی - اجتماعی، وضعیت و ساختار خانوادگی و مدیریت بدن، سرمایه اجتماعی نقش برجسته‌ای در پست سازمانی افراد مورد مطالعه دارد. به عبارت دیگر کارکنانی که از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردارند، بیشتر از دیگران توانسته‌اند به مشاغل مدیریتی ارتقا یابند.

در تحلیل یافته‌های پژوهش می‌توان نکاتی چند را مورد توجه قرار داد. روابط و مناسبات اجتماعی که اساس سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود، هسته اصلی جامعه را می‌سازد و موجب تسهیل کنش‌های

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۴۳

افراد و نیل به اهداف فردی و گروهی می‌شود. در تحلیل نقش و کارکرد روابط و سرمایه اجتماعی علاوه بر میزان و گستردگی باید به نوع و ترکیب آن نیز توجه کرد. در جامعه علاوه بر شبکه روابط رسمی شبکه‌هایی از روابط غیر رسمی نیز شکل می‌گیرد که فرد از طریق آن می‌تواند به منابع و حمایت‌های موجود در این پیوندها دسترسی یابد. بنابراین کم و کیف روابط اجتماعی، میزان و نحوه تعاملات و نوع حمایت‌هایی که در جریان این تعاملات رد و بدل می‌شود از اهمیت زیادی برخوردار است.

زنان و مردان در برقراری ارتباط و کمیت و کیفیت آن یکسان نبوده و تفاوت‌هایی از جنبه‌های مختلف بین آنان وجود دارد که ناشی از عوامل اجتماعی، فرهنگی و ساختاری است که در طی روند جامعه‌پذیری و در طول دوره‌ی زندگی شکل گرفته و منجر به جدا شدن جهان اجتماعی مردان و زنان می‌شود. تفکیک و تبعیض جنسیتی در حوزه‌های مختلف جامعه و از جمله در نظام شغلی بروز می‌کند. تفکیک جنسیتی در عرصه‌های گوناگون جامعه و به ویژه در حوزه عمومی فرصت و شانس دستیابی به پیوندهای متنوع و برقراری ارتباط با افراد مختلف را از زنان می‌گیرد. از طرف دیگر تفکرات قالبی و کلیشه‌های جنسیتی موجود در جامعه و فرهنگ که مسئولیت عمده زنان را مادری و خانه‌داری می‌شمرد، زنان را از حضور فعالانه در صحنه‌های مختلف جامعه باز داشته و از بسیاری از فرصت‌ها محروم می‌سازد. این تفکیک‌ها و نابرابری‌های جنسیتی بین زنان و مردان در عضویت ارتباطی و اجتماعات فردی آنان نیز تأثیر می‌گذارد و موجب می‌شود که زنان و مردان به شبکه‌های اجتماعی متفاوتی سوق پیدا کرده و سرمایه اجتماعی متفاوتی داشته باشند. در نتیجه سرمایه اجتماعی زنان به لحاظ ساخت، ترکیب، میزان و نحوه تعاملات و انواع حمایت‌هایی که دریافت می‌کنند با مردان متفاوت است. روابط اجتماعی زنان بیشتر از نوع روابط غیر رسمی است که با افراد خانواده و خویشان یا همسایگان برقرار می‌شود. نتیجه پژوهش حاضر نیز مؤید آن است که روابط اجتماعی زنان در مشاغل غیر مدیریتی اغلب به خویشان و همسایگان و افراد خودی ختم می‌شود و از نوع غیررسمی است و زنان مدیر که در مجموع دارای شبکه تعاملات گسترده‌تری هستند به لحاظ نوع و ساختار روابطشان نیز با دیگر زنان متفاوتند و روابط غیررسمی آنان بیشتر، شامل گروه دوستان است تا افراد فامیل. در نتیجه اطلاعات و حمایتی که دریافت می‌کنند نیز از محدوده حمایت‌های فامیلی فراتر می‌رود.

بنابراین آنچه بیش از میزان سرمایه اجتماعی اهمیت دارد تنوع، کیفیت و ساختار آن و حمایت‌های گوناگونی است که تأمین می‌کند. پیوندهای گوناگون حمایت‌های اجتماعی متنوعی را برای فرد فراهم

می‌سازند. به عبارت دیگر با تنوع روابط اجتماعی، افراد به طیف وسیعی از حمایت‌های گوناگون دست می‌یابند که آن‌ها را به رویارویی با مشکلات روزمره و نیل به امتیازات گوناگون قادر می‌سازد. این حمایت‌ها ممکن است مصاحبتی، مشورتی یا عملی باشد. بنابراین نوع حمایتی که روابط غیررسمی ارائه می‌دهد با نوع حمایتی که توسط روابط رسمی تأمین می‌شود، متفاوت است.

تفکیک و نابرابری در عضویت ارتباطی و شبکه حمایتی زنان و مردان، موقعیت‌های اجتماعی و منابع گوناگون و متفاوتی را در اختیار آنان قرار می‌دهد. از این رو در اغلب جوامع بین زنان و مردان در دسترسی به منابع و موقعیت‌های استراتژیک و مهم تبعیضاتی دیده می‌شود و زنان سهم کمتری می‌یابند و از ورود به بسیاری از مشاغل رده بالا و استراتژیک باز می‌مانند. در مقابل اکثر مناصب و مشاغل رده بالای جامعه در اختیار مردان قرار می‌گیرد. نظام فرهنگی جامعه نیز با توجه به ارزش‌ها و هنجارهای موجود در جهت تداوم ناعدالتی جنسیتی سازمان یافته و با توجه به موانعی که بر سر راه زنان برای ورود به عرصه اجتماع قرار داده است، آن‌ها را از بسیاری از موقعیت‌های اجتماعی محروم می‌کند و موجب می‌شود به زمینه‌های کمتر مهم و حاشیه‌ای جامعه سوق داده شوند. از این گذشته عامل دیگری که در تحلیل تفاوت سرمایه اجتماعی زنان و ارتباط آن با موقعیت شغلی آنان باید مورد توجه قرار داد تأثیر مراحل متفاوت زندگی افراد و موقعیت‌های متفاوت به ویژه تحصیلات، ازدواج، بچه‌داری و توزیع نامتناسب کارخانگی و دستمزدی بر افزایش تفاوت شبکه روابط زنان و مردان است. در زندگی زن ایرانی روابط گسترده خویشاوندی قبل از پیوندهای غیرخانوادگی فعال می‌شود و زنان را به دنیای متفاوتی سوق داده و آن‌ها را از برقراری روابط غیرخویشاوندی (برای مثال با دوستان و همکاران) و بهره‌مندی از شبکه روابط گسترده‌تر باز می‌دارد.

روابط اجتماعی مردان بیشتر شامل همکاران، دوستان و مشاوران است در حالی که روابط اجتماعی زنان بیشتر ارتباطات فامیلی، همسایگی و خانوادگی را دربرمی‌گیرد. مردان به علت این که درگیر مشاغل رسمی هستند، شبکه روابط شان رسمی (بیشتر شامل همکاران و کمتر شامل خویشاوندان) و در مقابل، شبکه روابط زنان غیر رسمی (بیشتر شامل خویشاوندان) است. از این رو مردان و زنان با توجه به افرادی که با آن‌ها در ارتباط هستند و نوع فعالیت‌شان، امیال و گرایش‌های متفاوتی دارند. زنان بیشتر تمایل دارند پیوندهای نزدیک‌تر و صمیمی‌تری با خویشاوندان و پیوندهای غیرخانوادگی کمتری داشته باشند و مردان گرایش دارند تا پیوندهای بیشتری در بیرون خانواده برقرار کنند. در نتیجه روابط اجتماعی

تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۴۵

رسمی و غیر رسمی کمتری در محیط کار برقرار می‌کنند و در نتیجه از سرمایه اجتماعی، اطلاعات، منابع و حمایت‌های کمتری برخوردار می‌شوند و شانس آن‌ها برای ارتقاء در مراتب سازمانی کاهش می‌یابد. در این نظام قشریندی جنسیتی که در آن معیارها و ارزش‌های مردانه تسلط دارد زنان برای نیل به موفقیت شغلی و کاهش بی‌عدالتی سازمانی بایستی از طریق به مشارکت طلبیدن همسران و ایجاد تعادل در تقسیم نامتناسب کارهای خانگی در جهت تنوع و گسترش سرمایه‌های اقتصادی و اجتماعی خود گام‌های موثری بردارند تا هم شانس بیشتری برای برخورداری از منابع کسب کنند و هم قدرت آن‌ها برای رویارویی با مشکلات و نامالایمات زندگی و غلبه بر آن‌ها افزایش یابد.

منابع

- احمدی، لیلی (۱۳۸۳) «سرمایه اجتماعی و شاخص‌های ارزیابی آن»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
- احمدی، حبیب (۱۳۸۵) «بررسی نظر مدیران زن شهر شیراز درباره توانمندی مدیریتی زنان»، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهرا.
- استاد هاشمی، لیلا (۱۳۸۴) «بررسی موانع ارتقاء زنان شاغل در بانک‌های دولتی کشور به سطوح عالی مدیریت»، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه الزهرا.
- اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۳) «بررسی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه (وزارت‌خانه‌های مستقر در تهران)»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- باستانی، سوسن و مریم صالحی (۱۳۸۶) «سرمایه اجتماعی، شبکه و جنسیت: بررسی ویژگی‌های ساختی، تعاملی و کارکردی شبکه اجتماعی زنان و مردان در تهران»، نامه علوم اجتماعی، ش ۳۰.
- بابایی، محمدعلی، «چالش‌های زنان برای ارتقاء به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی»، فصلنامه دانشگاه تربیت مدرس، علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت، بهار ۱۳۸۵.
- باغبانی، مرجان (۱۳۸۵) «بررسی موانع دست‌یابی زنان به سطوح مدیریتی در قوه قضائیه (از منظر زنان شاغل در قوه قضائیه)»، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهرا.
- بوردیو، پیر (۱۳۸۰) نظریه کنش، ترجمه مرتضی مردیپه، تهران: نقش و نگار.
- تافلر، الوین، (۱۳۷۷) موج سوم، ترجمه شهین دخت خوارزمی، علم.
- تیمبر لک، شارون، (۲۰۰۷) «سرمایه اجتماعی و جنسیت در محیط کار»، ترجمه اکبر حسن پور و نازیلا نیاکان، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، ش ۱۸۳.

۱۴۶ زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۹، شماره ۱، بهار ۱۳۹۰

حاجی زاده، مینا (۱۳۸۴) «بررسی تطبیقی میزان ارتقاء زنان و مردان عضو هیئت علمی دانشگاه‌های تهران»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهرا.
رفعت‌جاه، مریم (۱۳۸۳) «زنان و بازتعریف هویت اجتماعی»، پایان نامه دکترای جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.

ریتزر، جورج (۱۳۷۷) نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، چ سوم، علمی.

ریتزر، جورج (۱۳۸۳) نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، علمی.

زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۷۹) «تبیین نقش زنان در گفتگوی تمدن‌ها در مسیر توسعه پایدار»، مجموعه مقالات سمینار زن و گفت و گوی تمدن‌ها.

ساعتچی، محمود (۱۳۷۷) «جایگاه مدیریت-شایستگی یا جنسیت؟»، مجله حقوق زنان، ش ۶

شهیدی، لاله (۱۳۷۸) «بررسی علل و موانع عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی در شهر تهران»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهرا.

ضرغامی فرد، مژگان (۱۳۷۹) «بررسی موانع ارتقاء شغلی به پست‌های مدیریتی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، مجتمع آموزش عالی قم دانشگاه تهران.

عباس‌خلیفه‌لو، سریه (۱۳۸۶) «بررسی عوامل موثر بر میزان ارتقاء شغلی زنان شاغل در ادارات دولتی شهرستان اسکو با تأکید بر خانواده»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهرا.

فاطمی صدر، فیروزه (۱۳۸۰) «موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران»، پایان نامه کارشناسی ارشد، به راهنمایی اصغر مشبکی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.

قاسم‌لو، فاطمه (۱۳۸۵) «بررسی عوامل فرهنگی بر نگرش زنان شاغل نسبت به نابرابری جنسیتی در امر اشتغال»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهرا.

قویدل، اعظم (۱۳۸۳) «بررسی چالش‌های موجود در ارتقاء زنان به مسئولیت‌های مدیریتی از نظر زنان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهرا.

گیویان، حسن (۱۳۸۶) «زنان در مدیریت»، ماهنامه تدبیر، ش ۱۳۷۹.

مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری (۱۳۸۰) جایگاه زنان در نظام مدیریت دولتی کشور

مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری (۱۳۸۱) زنان، مشارکت و برنامه ریزی برای توسعه پایدار، ج اول و دوم

Bourdieu, P. (1986) The Forms of Capital, in John G. Richardson (edt), Handbook of Theory and Research in the Sociology of Education, New York, Greenwald Press.

Bourdieu Pierre. (1984) Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste. Harvard.

Coleman, J. (1988) "Social Capital in the Creation of Human Capital", American Journal of Sociology 94, pp. 95-120.

تأثير سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان ۱۴۷

Putnam, R.D., Leonardi, R., Nannetti, R.Y. (1993) Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy, Princeton University Press.

Coleman, J. (1990) Foundations of Social Theory, Cambridge, Harvard University Press.

Field, J. (2004) Social Capital, London and New York, Rutledge.

Kattara , Hanan (2005) "Career challenges for female managers in Egyptian hotels",International Journal of Contemporary Hospitality Management, Volume 17, Number 3, 2005, pp. 238-251(14), Emerald Group Publishing Limited

Berrer, Scherer (2005) "Employment for women: Gender Issue in Employment Policy", Social Development Newsletter, No.64, Jun 2005 .