

بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

✓ رضایت شغلی چیست و چگونه می توان به آن دست یافت؟

این مسأله ای است که بسیاری افراد با آن دست به گریبانند. چه افراد جویای کار که می خواهند برای اولین مرتبه محیط کار را تجربه کنند و چه کسانی که سالهاست در حرفه خود مشغولند و از مشکلات آن رنج می برند. محیط کار هر انسانی خانه دوم اوست، چه بسیار افرادی که عمده ساعات شبانه روز خود را مجبورند در محیط کاری خود بگذرانند. ساده پیداست که این محیط نیز همچون خانه باید برآورنده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آنها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند. عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می توانند ایجاد کننده رضایت شغلی در افراد باشد. چه بسا تنها نبود یک عامل از مجموع این عوامل می تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود از مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است. میزان درآمد عاملی در انتخاب شغل میزان درآمد یکی از جدی ترین و مهمترین دلایل انتخاب شغل در افراد است به گونه ای که در بسیاری از موارد حتی می تواند باعث نادیده گرفتن عوامل دیگر باشد. گاه افرادی را می بینیم که با وجود داشتن مشاغل مهم، کلیدی و دارای پایگاه و وجهه اجتماعی تنها به دلیل کمی درآمد از شغل خود احساس رضایت نکرده به گونه ای که حتی در موارد بسیاری به تغییر شغل خود حتی با شغلهایی با منزلتی پائینتر اقدام می کنند. پزشکی یکی از شغلهایی است که به سرنوشتی

این گونه گرفتار آمده است. زمانی پزشکی شغلی با منزلتی بالا و درآمدی خوب بیشترین محبوبیت را در بین اقشار جامعه داشت. اما امروزه به دلیل کثرت جمعیت جامعه پزشکی و همسو نبودن آن با جمعیت جامعه درآمد پزشکان به میزان قابل توجهی کم شده است و شاید هم این کاهش درآمد صرفاً در مقایسه با درآمد پزشکان در گذشته کم به نظر می رسد. اما همین امر پزشکان جوان و جویای پول را به یکی از ناراضی ترین افراد جامعه تبدیل کرده است. دکتر مقدم، پزشک عمومی که در یکی از بیمارستانهای خصوصی تهران در بخش اورژانس مشغول است در این مورد می گوید: «امروز اکثریت جوانها بیشتر به دنبال درآمد بیشتر به سمت رشته های پزشکی گرایش پیدا می کنند و کمتر به منزلت این شغل می اندیشند. اما وقتی وارد بازار کار می شوند تازه درمی یابند که آن درآمد رویایی سرابی بیش نبوده و حتی کار نیز به آسانی پیدا نمی شود. آمار پزشکان بیکار کمتر از مشاغل دیگر نیست.» دکتر رضایی، پزشک عمومی دیگری است که یک شرکت تبلیغاتی را به تازگی راه اندازی کرده است. در مورد علت تغییر شغلش می گوید: «سطح درآمد پزشکان نسبت به سایر مشاغل بسیار پایین آمده است. مهمترین علت آن هم افزایش تعداد پزشکان نسبت به بیماران است. طبق آمار برای هر هزار نفر یک پزشک احتیاج است. در حال حاضر جمعیت کشور، حدود ۶۰ میلیون نفر است. پس برای این تعداد، شصت هزار پزشک مورد نیاز است. در حالیکه ما بالای صد هزار پزشک در کشور داریم یعنی ۴۰ هزار پزشک بیش از نیازمان داریم. این درحالی است که ۲۰ هزار نفر هم دانشجوی پزشکی هستند. به عبارت دیگر تا دو سه سال دیگر، ۱۲۰ هزار پزشک خواهیم داشت اما جمعیت در این مدت ۲ برابر نخواهد شد. ظرفیت پذیرش دانشجو هم که کم نمی شود، سطح بهداشت مردم هم بالا رفته است. اگر وضع به همین صورت باقی بماند، ما

در بازار پزشکی باید برای داشتن مریض با هم رقابت کنیم آن هم رقابت ناسالم برای مریضهایی که وجود ندارند. پس پزشکان این میان بازنده اند و امیدی هم نیست که وضع بهتر شود. پس پزشک یا مجبور است به کارهای جانبی رو بیاورد یا اصلاً تغییر شغل دهد.» آرزو داشتم دکتر شوم ولی نتوانستم دکتر محمد دادگران مدیر گروه کارشناسی ارشد مدیریت رسانه، بیش از منافع مادی عوامل متعددی را در انتخاب شغل مؤثر می داند. مهمترین عوامل از نظر او و جاهت اجتماعی، احترام به ارزش کار افراد، ساعات کار، امنیت، محیط کار و خدمات رفاهی و روابط انسانی است. او در ادامه می گوید: میان ایفای نقش و نگرش از دیدگاه روانشناسی اجتماعی رابطه ای بسیار نزدیک وجود دارد. آن زمانی که فرد با پیش زمینه های مثبت انتخاب شغل کند طبیعتاً در کار خود تا حد زیادی موفق خواهد بود و برعکس نگرش منفی می تواند پیامدهای ناگواری را در پی داشته باشد. به ویژه در جامعه ای که میان آموزش و تولید رابطه پایدار وجود ندارد. غالباً افراد به کارهایی گمارده می شوند که از سرناچاری آن را انتخاب می کنند. پس با پیش زمینه منفی به انجام وظایف محوله خود می پردازند. این امر به ویژه در زمانی بیشتر نمود می یابد که فرد از لحاظ حقوق و مزایا و امکانات رفاهی در سطح بسیار پایینی قرار داشته باشد. طبیعتاً اکثریت قریب به اتفاق کارکنان و مستمیری بگيران ثابت جامعه قدرت خریدشان همواره در حد قابل توجهی پایین تر از سطح جریان عمومی قیمتهاست و همواره شکاف و فاصله عمیقی میان این دو جریان وجود دارد. همین امر عدم تعادل میان مرزها و هزینه کالا و خدمات مورد نیاز برای معیشت را تشدید کرده و آثار سوء آن بصورت کاهش انگیزش کارکنان و تنزل بهره وری در جامعه ما مشهود می شود. عدم کفایت دستمزدها بخشی از مزدبگيران ثابت را ناگزیر می سازد تا در صد

انجام کار دوم و حتی سومی برآیند و این مسأله افزون بر حاکمیت بخشیدن به نوعی روابط ناسالم باعث می شود این مشاغل کاذب و غیرتولیدی توان و انرژی افراد را تا حد زیادی کاهش دهد و همین امر بر کیفیت بهره وری کار و عملکرد سازمانهای دولتی و خصوصی اثرات منفی به صورت آسیبهای گوناگون اجتماعی می گذارد. این امر نه تنها تأثیر منفی بر سازمان یا جامعه می گذارد بلکه تا نسوج خانواده راه می یابد و آثار ناگواری در روابط میان افراد درون خانواده از خود بجای می گذارد. در جامعه ای که میان آموزش و تولید رابطه پایدار وجود ندارد، غالباً افراد به کارهایی گمارده می شوند که از سرناچاری آن را انتخاب می کنند. پس با پیش زمینه منفی به انجام وظایف محوله خود می پردازند. نقش مدیریت در رضایت شغلی مدیران در رضایت شغلی کارکنان و کارمندان خود نقش به سزایی دارند. و در واقع یکی از مهمترین ارکان هر محیط کاری به شمار می روند. در بخش خصوصی مدیران به علت باز بودن دستشان در تغییرات واحد خود، به مراتب سهم بیشتری در ایجاد رضایت در کارمندان و زیردستان خود دارند. پرداخت منصفانه و به موقع حقوق کارمندان، ایجاد امکان ارتقای شغلی و ایجاد فضای صمیمی در محیط کاری از مهمترین امکانات آنهاست. «افسانه. م» فارغ التحصیل رشته پرستاری که در سه بیمارستان دولتی و دو بیمارستان خصوصی خدمت کرده و حال پس از هشت سال سابقه کار پرستاری، این شغل را رها کرده و به دنبال شغل جدید است می گوید: «دیگر هیچگونه وابستگی به شغل پرستاری نداشتم. شغل پرستاری به گونه ای است که باید آن را دوست داشته باشی تا بتوانی انجامش دهی. اما من دیگر انگیزه ام را از دست داده بودم، علتش هم برخوردهای خیلی بد از مدیران بود. مخصوصاً در آخرین بیمارستانی که کار می کردم و یکی از بهترین بیمارستانهای خصوصی هم

هست، مدیران بیمارستان آنچنان رفتار بدی با ما داشتند که احساس می کردم برده هستم. بدی دیگری نیز شغل ما دارد و آن این است که از نظر وجهه اجتماعی هنوز هم شغل پرستاری جا نیفتاده و تصورات غلطی نسبت به این شغل وجود دارد. البته ما همه این مطالب را می دانستیم و مشکلات شغلمان را پذیرفته بودیم. ولی وقتی در محیط کار نیز احترامی وجود نداشت و بیماران هم به خاطر درد یا مشکلی که داشتند بعضی مواقع واقعاً برخورد بدی می کردند که وقتی همه این جوانب را یکجا در نظر بگیریم؛ یعنی بی احترامی، خستگی، حقوق پایین و فشارهای مضاعف به نظر شما دیگر چه انگیزه ای می ماند. من اواخر دچار افسردگی شدید شده بودم.» وی در تشریح مشکلات شغلی خود می گوید: مثلاً زمانی که ما هجده ساعت سر کار بودیم، چون حق شب کاری به ما می دادند، می گفتند، نمی توانید استراحت کنید و اگر هم می خواهید دراز بکشید باید حتماً با لباس کار باشید و وقتی ما در اتاق بودیم، در را به شدت باز می کردند که این موضوع خیلی برخورنده بود. در قانون کار آمده است کسانی که شب کار هستند دو ساعت از کار مال خودشان است و می توانند استراحت کنند. البته من در CCU بودم و محیط CCU در دو حالت متفاوت است. بعضی مواقع شلوغ است؛ یا مریض بد حال در آن بستری است که حتی یادمان می رود یک لحظه بنشینیم ولی مواقعی هم می شود که بخش خیلی آرام است و نیازی به ما نیست ولی آنها می گفتند، چون شما حق شب کاری می گیرید، حتی اگر هیچ کاری نداشته باشید نباید استراحت کنید. مورد دیگری که خیلی مرا ناراحت می کرد این بود که جلوی بیماران به ما اهانت می کردند و با ما رفتار بدی داشتند و جالب اینجاست که دائماً ما را با پرستاران آمریکا مقایسه می کردند. در صورتی که وضعیت ما با آنها اصلاً قابل مقایسه نیست. آنجا هر پرستار حداکثر دو بیمار

دارد و اگر بیمارش فوت کند به پرستارش مرخصی می دهند در صورتی که ما مرخصی ای که حقمان بود را نیز باید به زور از آنها می گرفتیم و اصلاً به روحیه و خستگی ما اهمیت نمی دادند و مطمئنم اکثر همکاران من نیز همین احساس را دارند و فقط برای برطرف کردن مشکلات مالیشان این کار را ادامه می دهند، نه به خاطر عشق و علاقه شان به رشته پرستاری.» دکتر علی اکبر فرهنگی مدرس دانشگاه در رشته مدیریت، نقش مدیران را در ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار در میان کارمندان بسیار حائز اهمیت می داند. او در این مورد می گوید: «ایجاد ساختار مناسب از یک طرف و طراحی استراتژیهای مناسب از طرف دیگر به همراه سبک رهبری سه عاملی هستند که در دست مدیران قرار دارند و بنابراین مدیران از طریق این عوامل به راحتی می توانند پاسخگوی نیازهای کارمندانشان باشند و زمینه لازم را در جهت رضایت شغلی در آنها ایجاد کنند. اما آنچه که مسلم است این است که در وهله اول مدیران ما باید دارای شرایطی بوده و آموزش های لازم را دیده باشند تا بتوانند از عهده این کار برآیند و از سوی دیگر از طریق به کارگیری درست و صحیح مدیران یعنی درواقع آن پدیده ای که ما آن را شایسته سالاری می نامیم این امر تحقق می یابد. پس مدیران باید در چارچوبی از شایسته سالاری انتخاب شده و آموزشهای لازم را دیده و اختیارات لازم را کسب کنند.» رضا مجیدی کارمند یکی از شرکتهای بزرگ دارویی است. از مشکلات کاریش می گوید: «متأسفانه یکی از مشکلات بزرگ ما در واحدهای شغلی، غیرحرفه ای بودن مدیران است. بسیاری از مدیران بدون هیچ گونه آگاهی، تخصص، مهارت و یا حتی آموزشهای آکادمیک صرفاً به خاطر روابط خانوادگی یا رفاقتی بر مسند مدیریت قرار گرفته اند و همین بی تجربگی و بی مهارتی آنان مشکلات زیادی را برای کارمندان به همراه می آورد.

بخصوص وقتی مدیری عوض می شود تا مدیر جدید با وظایفش و فعالیتهای شرکت آشنا شود، انرژی زیادی از کارمندان به هدر می رود. مثلاً در شرکت خود ما مدیر با هر کاری آشنایی دارد به جز دارو و حال می خواهد یک شرکت بزرگ دارویی را هم اداره کند. به همین علت گاه ما کارمندان را به شدت دچار مشکل می کند. دوباره کاریهای بی جهت و اشکال تراشی های بی اساس از عمده مشکلات ما کارمندان به علت ناآگاهی های مدیر است.» دکتر زهرا نژاد بهرام کارشناس ارشد علوم سیاسی و مدرس رشته حقوق در دانشگاه است. وی که سابق بر این معاون فرماندار تهران بوده، اکنون دبیر ستاد جذب سرمایه گذاریهای خارجی زنان است. او نیز عدم شایسته سالاری را یکی از معضلات بزرگ جامعه می داند و می گوید: «متأسفانه طراحی ساختار سیستم مدیریتی براساس شایستگی نبوده و گزینشها شایسته مدار نیست. افراد برای کارهای دیگری عشق و علاقه و ذوق داشته اند اما به کارهای دیگری گمارده شده اند. این افراد وقتی وارد کار می شوند، چون کار نمی تواند افتاعشان کند یا تربیت شغلی آنها با آن شغل همگونی ندارد، طبیعتاً احساس نارضایتی می کنند.» یکی دیگر از مشکلات کارمندان در رابطه با مدیران معمولاً نادیده انگاشته شدن آنها از سوی مدیر است. خانم محمدی کارمند یکی از وزارتخانه هاست. در مورد نقش خود در اداره اش می گوید: «متأسفانه مدیران ما فکر می کنند که اراده مطلق هستند. هرچه گفتند زیر دست آنها باید بی کم و زیاد و مطلقاً اجرا کند. حرف فقط حرف آنهاست و تنها آنها هستند که درست فکر می کنند. معمولاً حتی اشتباهات فاحش خود را نمی پذیرند که مبادا زیر دست آنها، آنها را دست کم بگیرد و این حقارت بار است.» دکتر نژاد بهرام معتقد است که این مشکل ریشه در فرهنگ کار در کشور ما داشته که ارتباط مستقیمی با ساختار فرهنگی جامعه پیدا کرده است. وی اضافه

می کند: «این فرهنگ رفتاری مدیران برخاسته از سیستم اقتصادی پیش از مدرن است. در این سیستم افراد به صورت تابعین محض در نظر گرفته می شوند. یعنی کسی که در حوزه مدیریت قرار دارد این احساس را می کند که حالا او مدیر است و کارمندی هم دارد و این افراد هم حق اظهار نظر ندارند، مجموعه ای هستند که باید تابع محض باشند. چرا؟ چون من مدیر آنها هستم. نظام سلسله مراتبی آنها را وادار می کند که اطاعت محض بکنند، اطاعت محض با ضمیر ناخودآگاه انسانی مغایرت دارد. افراد ممکن است این طور تربیت شده باشند اما اطاعت محض نمی تواند دوام یابد. افراد ناخودآگاه نسبت به آنچه که دارند معترض می شوند حتی ممکن است آنچه که به ایشان داده باشند خیلی بیشتر از توان ایشان باشد اما به دلیل آنکه همراه با ساختار اطاعت سلسله مراتبی است نمی تواند نیازهای آنها را پاسخ دهد لذا رضایت مندی آنها هم با چالش روبه رو می شود.» مورد دیگری را که می توان به آن اشاره کرد و این را به تجربه دریافته ام این است که همان طور که این افراد در این نظام تربیت یافته اند مدیرانشان هم در همین نظام شکل گرفته اند و به همان نسبت میزان گزینش هایشان در یک قالب است، یعنی هر کس که تابع تر است جایگاهش بالاتر لذا به همین صورت جریان باز تولید می شود و این را به شکل یک رویه اجتماعی و قانونی در جامعه وارد می کند که افراد خارج از ایده ها و مبانی فکری خودشان فقط تابعیت محض داشته باشند که البته این تا یک مقطعی پاسخگوست. مقطعی که سر آخر به شکل عدم رضایت جلوه گر می شود، در عین حال ما در سازمان خبرگزاری تحقیقی انجام دادیم و طی آن به این نتیجه رسیدیم که از دربان دم در آن سازمان تا مدیران رده بالا همگی ادعا داشتند که می توانند مدیر کل باشند. شاید دلیلش این است که شرح وظایف برای افراد مشخص نشده و در کنار آن فرصت

ارتقاء شغلی وجود ندارد، این مجموعه یک ساختار نامتعادلی را در جامعه تولید می کند که باعث کاهش میزان رضامندی می شود. مثلاً اگر من می خواستم در حوزه مدیریتی خود به کارمندانم فرصتهای بیشتری را بدهم که در واقع به نوعی دوران شغلی داشته باشند و بتوانند از فضای شغلی که دارند عبور کنند، فکر می کردم با این کار میزان رضایتشان را افزایش می دهم و ضمن آن به خواستههای فردی آنها به عنوان یک انسان هم احترام می گذارم. از این رو نظرشان را مورد مشورت قرار می دادم، این کار هرچند مؤثر بود ولی ساختار همگام با ما نبود. اوایل مقاومت می شد و بعد از آنکه مقاومت کمی کاهش یافت به شکل موردی وقتی کارمندی با ما روبه رو بود و فرصتی به او داده می شد در ارتباط با مدیر دیگر که از او به طور کلی انتظار دیگری داشت، دچار پرش فکری شده و چون ساختار هماهنگ نبود این روش نمی توانست، جوابگو باشد و باز هم کارمند را در فضای نامتعادلی قرار می داد که نهایتاً منجر به عدم رضایت شغلی می شد. دکتر نژاد بهرام در مورد امکان استفاده از سیاست های تشویق از سوی مدیران نیز معتقد است: «در اکثر مواقع محدودیت مالی مانع از آن می شود که تشویق را به آن شکل مورد نظر اعمال کرد ولی این طور نیست که نتوان انجام داد. سیستم شغلی در ایران قابلیت این را دارد که مدیر بتواند تشویق کند، تشویق همیشه در قالب مسائل مالی نمی گنجد، بلکه با ایجاد فضای احترام و با یک کلام محبت آمیز در حضور دیگران و خیلی روشهای دیگر می توان پاداش داد.» سیستم شغلی در ایران قابلیت این را دارد که مدیر بتواند تشویق کند، تشویق همیشه در قالب مسائل مالی نمی گنجد، بلکه با ایجاد فضای احترام و با یک کلام محبت آمیز در حضور دیگران و خیلی روشهای دیگر می توان پاداش داد. جنسیت و نقش آن در رضایت شغلی متأسفانه اکثریت زنان شاغل از وجود تبعیض جنسیتی در

محیط کار خود گلایه دارند. حقوق نابرابر با مردان و عدم ارتقای شغلی مهمترین گلایه این قشر از جامعه شاغل است. با وجود بسیاری از قوانین سازمان امور استخدامی کشور هنوز در حتی بسیاری از ادارات دولتی نیز، شاهد کاهش دستمزد زنان در مقایسه با مردان هستیم. این امر در مراکز خصوصی شکل کاملاً بارزی به خود می گیرد. خانم زهتابی کارمند یک شرکت تبلیغاتی است، که از میزان حقوقش بسیار شکایت دارد و می گوید: «متأسفانه شرکتهای خصوصی این روزها از کار خانمها نهایت سوء استفاده را می کنند. خود من با داشتن مدرک کارشناسی ارشد در حوزه شغلی ام و حتی مهارت بیشتر به اذعان خود مدیران شرکت از همکار آقایم که دارای مدرک تحصیلی پایین تر و مهارت کمتر است به مراتب حقوق کمتری دریافت می کنم و این مزید بر سختگیری های بیشتری است که نسبت به من در قیاس با همکارم اعمال می شود. به طور مثال اگر من مرخصی بخواهم فوراً غرغر زدن مدیر شروع می شود که خانمها زیاد مرخصی می روند، خانمها کمتر کار می کنند، اما من حاضرم بیلان کارم را نشان دهم که بسیار بیشتر از همکاران مرد است.» خانم دارابی حسابدار یک شرکت دولتی است. او نیز از این تبعیض در رنج است. می گوید: «در واحد ما تنها من خانم هستم و بقیه همکارانم مرد هستند. اگر من کوچکترین اشتباهی در کارم انجام دهم، طعنه ها شروع می شود که کار را نباید دست خانمها داد. اما اشتباهات آنها با گذشتی عجیب نادیده انگاشته می شود. از سوی دیگر وقتی مدیر واحد ما عوض شد، برای انتخاب مدیر جدید از میان همکاران اساساً مرا به حساب نیاوردند در حالی که توانایی و سابقه کار من خیلی بیشتر از مدیر انتخابی بود و این نه تنها در مورد من بلکه بسیاری از خانمها صادق است. یکی از دوستان من که در یک اداره شاغل است تعریف می کرد که وقتی مدیری از میان همکارانش با توانایی به

مراتب کمتر از او انتخاب شد به رئیس اداره اعتراض می کند و رئیس می گوید که ترجیح می دهد با یک مرد ارتباط کاری داشته باشد تا با یک زن.» دکتر نژاد بهرام در مورد عدم ارتقا و تحرک شغلی زنان در ایران می گوید: «این امر مختص کشور ما نیست. این یک پدیده جهانی است و نمی شود در رابطه با روند ارتقای شغلی در حوزه زنان فقط در ایران بحث کنیم ما این را در کشورهای پیشرفته نیز به وضوح می بینیم، مثلاً در کانادا و آمریکا که نرخ اشتغال پناه، پناه است. با این حال میزان ارتقای شغلی برابر نیست مثلاً از هر ده شرکت بزرگ آمریکایی مدیریت یکیشان را زنان برعهده دارند. یا حتی در انگلستان فاصله دستمزدی زنان و مردان انگلیسی که هم رده و هم تراز تحصیلی آن هستند از لحاظ فاصله دستمزدی ۴۰ درصد اختلاف وجود دارد، یعنی مردان چهل درصد بیشتر از زنان دستمزد دارند. لذا روند ارتقای شغلی در کشورهای پیشرفته نیز با نگرشی جنسیتی همراه است و ما می توانیم این فاصله جنسیتی را مشاهده کنیم. منتها نکته مهم این است که در کشورهایی مثل کشور ما که هنوز جایگاه صنعتی شدن در جامعه شکل نگرفته و مردم در واقع نیاز به کار زن را هنوز احساس نکرده اند و جامعه فکر می کند که یک تنه می تواند پیشرو و پیشگام باشد و نیازی به توان زن از هر جهت (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی) ندارد و خودش می تواند نیاز جامعه را به نوعی تأمین کند، خب این روند باعث می شود که ما این مسأله را بیشتر مشاهده کنیم و کم توجهی نسبت به فرصت های برابر در حوزه ارتقای شغلی را بیشتر احساس کنیم. در کشورهای جهان سوم و کشورهایمانند کشور ما البته بوده اند موارد نادری که زنان رهبری یک جامعه را به عهده گرفته و در عالی ترین سطوح اجتماعی قرار گرفته اند ولی این به شکل یک روند نبوده است، بلکه در اکثر موارد استثناء بوده است که یا دختر کسی بوده اند یا

همسر کسی. مثل در کشور بنگلادش، یا پاکستان و یا حتی در هندوستان که خانم گاندی می آید، درست است که خودش قابلیت‌هایی داشته است ولی دختر جواهر لعل نهرو بود، یا خانم سونیا گاندی به خاطر ارتباط نسبی که با گاندی دارد می تواند رهبری حزب را به عهده بگیرد و رأی بیاورد. اینها موارد استثنایی بوده اند. اما در سطوح پایین تر اگر بخواهیم در نظر بگیریم. من فکر می کنم جامعه هنوز نیاز زنان را به صورت واقعی احساس نکرده و زنان همچنان در بخش های سنتی در ارتباط با جامعه رفتار می کنند و هنوز فضاهای فکریشان، فضاهای پیش از صنعتی شدن است و نظام اقتصادی که آنها را تأمین کرده با خودش فرهنگ را هم آورده است، این نظام اقتصادی به آنها این گونه آموزش داده که آنها بهتر است در نقشهایی که جامعه به صورت تلویحی یا مستقیم برایشان تعیین کرده، ایفای نقش کند، لذا وقتی این زنان در محیطهای اجتماعی می آیند در همان قالب شکل می گیرند، که نهایتاً در حد سرویس دهنده یا کارشناسی باشند، یعنی فضای ارتقای شغلیشان را حالا به دلایلی یا خودشان عقب می زنند یعنی فکر می کنند فضای کاری آنها تکمیل است و نیازی به پیشرفت ندارند یا از طرف مدیران مرد به آنها این فرصت داده نمی شود، من همیشه می گفتم در خانه، پدران و شوهران همواره این احساس را دارند که مراقب زنان خانواده باشند در جامعه هم رؤسای ادارات این وظیفه را برعهده می گیرند و می خواهند که از زنان کارمندشان مراقبت کنند. به دلیل این که فکر می کنند از نظر جسمانی توانایی انجام آن کار وجود ندارد، یا فرضاً آن شخص بچه دارد یا ممکن است مشکلات خانوادگی برایش پیش بیاید، امکان ارتقای شغلی را از زنان می گیرند، یعنی حالت سرپرستی را حتی در محیط شغلی می خواهند به ما تلقین کنند. لذا فضای اجتماعی برای ارتقاء شغلی زنان شکل نگرفته، البته تلاشهایی صورت می گیرد

ولی به خاطر همان سابقه تاریخی که به ارتباط خانوادگی می انجامد (یعنی یا باید همسر کسی باشی یا فرزند کسی) ممکن است در برخی از موارد موجب ارتقای زنان شود. پس تعداد معدودی از زنان هستند که شاید درون این فضاها قرار نگرفته اند و پیشرفت هم داشته اند. وی درباره میزان تأثیرگذاری فرهنگی در بین مدیران زن و (مثل تبعیض جنستی) در شاخص رضایت مندی آنها می گوید: این امرالبته که تأثیرگذار است. علتش هم این است که بخشی از رضایت مندی را فرهنگ تعیین می کند، چون ما در جامعه ای زندگی می کنیم که رضایت مندی فردی در ارتباط مستقیم با احساسی است که در واقع جامعه به ما تسری می دهد، وقتی در جامعه ای سقفی به نام تبعیض جنسی وجود داشته باشد، فضای سنگین آن ناخودآگاه تأثیر می گذارد و میزان رضایت مندی کاهش می یابد و هر کاری را که انجام شود، تحت تأثیر خود قرار می دهد. حالا این تأثیر گاهی اوقات باعث تقویت فرد می شود و گامها را پرتوان تر و گاهی اوقات هم مانع از ادامه کار می شود و حرکت را کند می کند.

منبع:

<http://www.kimianet.com>