

خلاصه گزارش مدیریتی پروژه

شناسایی باورهای کارکنان شاغل در شرکت ملی نفت ایران نسبت به نقش‌های

اجتماعی زنان

تاریخ شروع براساس قرارداد: ۱۳۹۶/۲/۲۰

تاریخ خاتمه براساس قرارداد: ۱۳۹۷/۱۲/۱۹

مجری پروژه: دکتر شهرزاد نیری (دانشگاه تربیت مدرس)

اهداف پژوهش

- توصیف وضعیت باورها نسبت به نقش‌های اجتماعی زنان در شرکت ملی نفت ایران
- تحلیل وضعیت باورها نسبت به نقش‌های اجتماعی زنان در شرکت ملی نفت ایران
- تجویز راهکارهای بهبود باورها نسبت به نقش‌های اجتماعی زنان در شرکت ملی نفت ایران

شرح مراحل اجرایی پژوهش

- فاز کمی پژوهش: توزیع، جمع‌آوری و تحلیل تعداد ۷۳۰ پرسشنامه در شش خوشه شامل شرکت‌های تابعه نفت مرکزی (شرکت بهره برداری نفت و گاز شرق واقع در خانگیران و مشهد، شرکت نفت و گاز بهره برداری زاگرس جنوبی واقع در شیراز)، بهداشت و درمان (سازمان بهداشت و درمان واقع در تهران، آبادان، اصفهان، اهواز)، خوزستان، (شرکت ملی حفاری ایران واقع در اهواز، شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب واقع در گچساران، آغاچاری، اهواز؛ شرکت نفت و گاز اروندان واقع در خرمشهر)، عسلویه (شرکت نفت و گاز پارس و شرکت منطقه ویژه اقتصادی - انرژی پارس واقع در عسلویه)، مناطق دریایی (شرکت پایانه‌های نفتی ایران واقع در نکاء و خارک، شرکت نفت خزر واقع در بهشهر، شرکت نفت فلات قاره واقع در سیری) و ستاد (تهران).

- فاز کیفی پژوهش: مصاحبه با ۱۰ نفر از خبرگان اجرایی شرکت ملی نفت ایران و ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی، تحلیل محتوا و کدگذاری باز متن مصاحبه‌ها.

یافته‌های پژوهش

توصیف وضعیت باورها نسبت به نقش‌های اجتماعی زنان در شرکت ملی نفت ایران

- یافته‌های تجربی تحقیق نشان می‌دهد که دیدگاه کارکنان شرکت ملی نفت ایران به ویژه مردان در مورد حضور زنان در جایگاه‌های مدیریتی چندان مطلوب نیست.
- یافته‌های تجربی تحقیق نشان می‌دهد که دیدگاه کارکنان شرکت ملی نفت ایران به ویژه مردان در مورد برخورداری زنان از مهارت‌های مدیریتی چندان مطلوب نیست.

– یافته‌های تجربی تحقیق نشان می‌دهد که از نظر کارکنان شرکت ملی نفت ایران؛ صفات عاملیت مشتمل بر دستیابی به هدف، مسئولیت‌پذیری، خودمختاری و عقلانیت در کارکنان زن شاغل در شرکت ملی نفت ایران کمتر و صفات پیوندجویی مشتمل بر تمکین‌پذیری، وابستگی، نگرانی برای سایرین و حساسیت هیجانی در کارکنان زن شاغل در شرکت ملی نفت ایران بیشتر بروز دارد.

– یافته‌های تجربی تحقیق نشان می‌دهد که کارکنان شرکت ملی نفت ایران و به طور ویژه مردان نگرش چندان مطلوبی نسبت به شاغل بودن زنان ندارند. به عبارتی باور غالب در شرکت ملی نفت این است که زنان بیشتر مناسب ایفای نقش‌های خانوادگی هستند تا نقش‌های شغلی.

تحلیل وضعیت باورها نسبت به نقش‌های اجتماعی زنان در شرکت ملی نفت ایران

یافته‌های به دست آمده از آرای خبرگان نشان می‌دهد که علت وضعیت موجود را می‌توان در ۱۶ موضوع زیر نشان داد:

- پایین بودن تمایل زنان جهت تصدی مناصب مدیریتی،
- تعریف کلیشه‌ای از ویژگی مدیر خوب،
- حاکمیت حلقات قدرت مردانه در سازمان،
- سندرم مسئولیت دوبرابری،
- غالب بودن روابط سازمانی بر ضوابط سازمانی در انتصابات،
- غلبه ویژگی‌های پیوندجویی زنانه - عاملیت مردانه،
- فرهنگ مردسالاری در جامعه،
- فقدان سرمایه اجتماعی زنان به دلیل کمبود ارتباطات سازمانی،
- کلیشه مرد نان‌آور - زن خانه‌دار،
- کلیشه مشاغل مردانه عملیاتی - زنانه ستادی،
- کمیت کارکنان زن در مقایسه با کارکنان مرد،
- محدودیت کسب تجربیات سازمانی برای زنان،
- مشاهده ضعف عملکرد در زنان،
- نگرش کلیشه‌ای مدیران ارشد،
- وجود نگاه بخشی‌نگر در زنان،
- احتمال در معرض آزار جنسی قرار گرفتن زنان.

تجویز راهکارهای بهبود باورها نسبت به نقش‌های اجتماعی زنان در شرکت ملی نفت ایران

– راهکارهای رفتاری بهبود باورهای نسبت به نقش اجتماعی زنان: برگزاری دوره‌های آموزشی، تاکید بر سالم تر شدن محیط کاری با حضور زنان، ارزش نهادن به موضوع خانواده،

منتورینگ، فراهم ساختن زمینه یادگیری از طریق تیم‌ها و گروه‌ها، تاکید بر انسان‌مدار بودن زنان به مثابه یک ویژگی مثبت، تاکید بر وجود ویژگی‌های مثبت عملکردی در زنان، تغییر نگرش زنان و دختران مدیران، کوچینگ، برگزاری کارگاه‌های مهارت‌های زندگی، برگزاری کارگاه‌های تحلیل حساسیت (مدیران)، برگزاری دوره آموزش تفکر سیستمی.

— راهکارهای ساختاری بهبود باورهای نسبت به نقش اجتماعی زنان: پرهیز از تبعیض

جنسیتی در استخدام، حذف اطلاعات مربوط به جنس از فرم‌های انتصابات، استخراج تجربه زیسته زنان مدیر موفق، فراهم کردن زیرساخت‌ها جهت حضور زنان در مناطق عملیاتی، بازتعریف شاخص‌های کلیدی عملکرد، افزایش کمیت حضور زنان در سازمان، به‌کارگیری زنان و مردان در مشاغل فارغ از جنسیت، برنامه‌ریزی مسیر شغلی زنان، حذف اضافه کاری و پاداش به ازای ساعات طولانی کار، مشخص کردن بسته محدود مشاغل سخت و مستثنی کردن زنان، تفویض اختیار به زنان، بررسی ویژگی‌ها و خصلت‌های شاغلین، ترسیم نیم‌رخ مدیریت جهت آگاه‌سازی از فرصت‌های مسیر شغلی برای زنان و مردان فرای جنسیت، اخذ تصمیمات مربوط به انتصابات بر اساس نتایج ارزیابی عملکرد، چرخش شغلی، حضور زنان در کمیته‌ها و شوراهای تصمیم‌گیری، بررسی مستمر پیرامون وضعیت موجود زنان و طراحی اقدامات لازم، اولویت دادن زنان به مردان در شرایط مساوی، شکل‌گیری روند جوان‌گرایی در سازمان، اولویت دادن زنان میانسال در انتصاب به سمت‌های مدیریتی، اختصاص درصدی از پست‌های مدیریتی به زنان، ارتباط مستقیم امور بانوان با مدیران عامل شرکت‌ها، ترسیم چشم‌انداز در حوزه زنان، تدوین اهداف کوتاه‌مدت، تدوین اهداف بلندمدت، تدوین اهداف میان‌مدت، ارزیابی عملکرد مرکز ارزیابی مدیران، عرضه زنان جهت تصدی پست مدیریت توسط امور بانوان، ایجاد شبکه مدیران زن، لحاظ کردن تفاوت‌های جنسیتی در چگونگی توزیع امکانات سازمانی (مهدکودک، ...)، شناسایی شرایط احراز شغل، رعایت تناسب شرایط احراز شغل و شاغل، تهیه آرشيو از موفقیت‌های زنان، ایفای مسئولیت اجتماعی در قبال زنان محلی شهرهای توسعه نیافته، استفاده از زنان و دختران مدیران نفت در ایفای مسئولیت‌های اجتماعی، استفاده از افراد فاقد سوگیری جهت ارزیابی عملکرد، مستندسازی تجربیات مدیران، ایجاد نهاد نظارتی مستقل جهت رسیدگی به مسائل آزارهای جنسی، ارتباط مستقیم امور بانوان با زنان مدیران ارشد، لحاظ کردن اختیارات مربوط به امور بانوان در ساختارهای سازمانی، جابه‌جایی مدیران از جنوب به تهران و بالعکس.

— راهکارهای زمینه‌ای بهبود باورهای نسبت به نقش اجتماعی زنان: هنجارسازی و

تابوشکنی توسط دولت، تغییر الگوی جامعه‌پذیری از طریق نهادهای جامعه (خانواده، رسانه، آموزش و پرورش و...)، تصویب مرخصی تولد فرزند برای پدران، کاستن از بار گفتمانی منفی "امور بانوان و خانواده".