

تأثیر سرمایه انسانی و اجتماعی کارکنان زن بر کسب پست‌های سازمانی

علیرضا پویا*

استادیار گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد

فریبرز رحیم‌نیا

دانشیار گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد

سید روح‌ا... غیور

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت امور بانکی مؤسسه علوم بانکی

چکیده

امروزه شواهد و تحقیقات در کشور ما نشان می‌دهد که با وجود افزایش سطح تحصیلات خانم‌ها و تمایل آن‌ها به کار در سازمان‌های دولتی، پیشرفت آن‌ها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است. تحقیقات مختلفی نشان داده‌اند که سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از عوامل تأثیرگذار در موفقیت و ارتقاء شغلی محسوب می‌شوند. در این پژوهش تأثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی زنان بر کسب پست‌های سازمانی بررسی شده است. داده‌های میدانی از طریق پرسشنامه‌ای استاندارد از نمونه‌ای از زنان کارمند در بانک سپه خراسان رضوی به تعداد ۱۱۵ نفر جمع‌آوری شد. نتایج تحلیل واریانس چند متغیره نشان داد که سرمایه انسانی در کلیه سطوح سازمانی می‌تواند خانم‌ها را در کسب پست‌های سازمانی کمک کند و سرمایه اجتماعی بر کلیه سطوح سازمانی تأثیر یکسانی دارد و خانم‌ها، پست‌های بالاتر را به‌دلیل داشتن سرمایه انسانی بیش‌تر به‌دست آورده‌اند.

واژگان کلیدی

سرمایه انسانی؛ سرمایه اجتماعی؛ پست‌های سازمانی؛ زنان؛ بانک سپه

* نویسنده مسئول

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۶/۳۰

تاریخ تصویب: ۱۳۹۲/۱۰/۱

مقدمه و بیان مسئله

استفاده از منابع انسانی، در جوامع مختلف، یکی از عوامل مؤثر در دستیابی به توسعه پایدار محسوب می‌شود. به‌رغم حضور مؤثر بانوان در مقاطع تحصیلی عالی و احراز شایستگی‌های عمومی و افزایش حضور آن‌ها در عرصه‌های مختلف جامعه، متأسفانه هنوز تعداد زنانی که توانسته‌اند در سطوح بالای مدیریتی منصوب شوند بسیار اندک است و این به سبب نوعی مانع نامرئی به نام سقف شیشه‌ای^۱ است. سقف شیشه‌ای مجموعه‌ای از نگرش‌ها و تعصب‌های منفی است که مانع از آن می‌شود تا زنان و سایر گروه‌های اقلیت، بتوانند از یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی بالا روند (کنزو و رابینز^۲، ۲۰۰۲). این مفهوم دلالت بر وجود مانع نفوذناپذیر دارد که در اکثر سازمان‌های جهان، بدون اعتبار قانونی و صرفاً بر حسب توافقی‌های ضمنی نانوشته از ارتقاء زنان در سازمان، ممانعت به عمل می‌آورد (ورث^۳، ۲۰۰۲). امروزه برنامه‌ریزان در سطح خرد و کلان به اهمیت نقش زنان در پیشبرد اهداف جامعه واقف شده‌اند، با این حال اوضاع فرهنگی حاکم بر جامعه مانع ارزش‌گذاری واقعی فعالیت زنان در جامعه می‌شود. باور غلط به برتر بودن جنس مذکر نسبت به مؤنث از جهت قدرت مدیریتی، گرایش به مردسالاری، باور به اینکه زنان در موضع تصمیم‌گیری محتاطانه‌تر عمل می‌کنند، باور به عاطفی‌تر و احساسی‌تر بودن از جمله باورهایی هستند که در این زمینه تأثیر می‌گذارند. (صفری، فروغی‌ابری، ۱۳۸۹). در حالی که امروزه محققان توسعه بر این باور هستند که از میان سرمایه‌های فیزیکی، تکنولوژیک و انسانی، متغیر اصلی و با اهمیت، سرمایه انسانی و بهره‌وری صحیح از آن است. سرمایه انسانی تنها نهاده‌ای است که می‌تواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده‌های تولید را نیز تغییر دهد (حاجی‌کریمی و فرجیان، ۱۳۸۷؛ متز و ثارنو، ۲۰۰۱؛ کارملی، ۲۰۰۵). به علاوه بعضی متخصصان پیشنهاد کرده‌اند که برای پیشرفت زنان به سطوح مدیریتی بالاتر، سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه انسانی از اهمیت بیش‌تری بهره‌مند است (آدلر و ازریل^۴، ۱۹۹۴).

با اندکی تأمل در نمودار سازمانی و تفکیک جنسیتی پست‌های مدیریتی بانک‌های دولتی به

1. Glass ceiling
2. Cenzo & Robbins
3. Wirth
4. Adler&Izrael



این نتیجه می‌رسیم که بانک‌ها نیز به‌عنوان زیر مجموعه‌ای از سازمان‌های دولتی کشور از این مسئله مستثنی نبوده و به‌دلایل گوناگون تفاوت بسیار در احراز مقام‌های مدیریتی توسط کارکنان شاغل مرد و زن آن مشاهده می‌شود. بنابراین، در این پژوهش، پس از مطالعه پیشینه تحقیق و ارائه فرضیه‌های تحقیق، وضعیت سرمایه انسانی و اجتماعی زنان در بانک‌های دولتی ایران بررسی و نقش آن‌ها در سطوح مختلف سازمانی مشخص شد. پژوهش حاضر از آن جهت حائز اهمیت است که موضوع فوق در جامعه زنان ایران با توجه به وجود تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی، نسبت به سایر نقاط جهان انجام شده است. همچنین تحقیقات کمی در زمینه نقش سرمایه‌های انسانی و اجتماعی بر ارتقاء شغلی کارکنان در ایران بدون تفکیک جنسیتی انجام شده است.

سرمایه انسانی و اجتماعی

امروزه محققان توسعه بر این باور هستند که از میان سرمایه‌های فیزیکی، تکنولوژیک و انسانی، متغیر اصلی و با اهمیت، سرمایه انسانی و بهره‌وری صحیح از آن است. سرمایه انسانی تنها نهاده‌ای است که می‌تواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده‌های تولید را نیز تغییر دهد و مبنایی برای نوآوری فراهم کند و در سطح وسیع به رشد اقتصادی منتهی شود. سرمایه انسانی از جمله متغیرهای فردی است که برای مالکین سرمایه یعنی کارکنان سازمان‌ها به‌عنوان یک دارایی ارزشمند محسوب می‌شود که می‌تواند موفقیت آن‌ها را به‌طور فزاینده‌ای تحت تأثیر قرار دهد و نقش بسیار مهمی در پیشرفت شغلی آن‌ها ایفا کند (حاجی کریمی و فرجیان، ۱۳۸۷؛ متز و ثارنو، ۲۰۰۱؛ کارملی، ۲۰۰۵). سرمایه انسانی را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: دانش و مهارت‌هایی که افراد در طی زمان به‌دست می‌آورند (بکر، ۱۹۹۳). مفهوم سرمایه انسانی بیان‌کننده این است که خصوصیات کیفی انسان نوعی سرمایه است، زیرا این خصوصیات می‌تواند به صورت منبع درآمدهای بیش‌تر یا اقل و ارضای فراوان‌تر در آینده درآید. چنین سرمایه‌ای «انسانی» است، چرا که جزئی از انسان را تشکیل می‌دهد (عمادزاده، ۱۳۷۵). اساس نظریه سرمایه انسانی این است که علت تفاوت‌های درآمدی افراد به‌خاطر اختلاف در میزان بازدهی آن‌هاست. امروزه نظریه سرمایه انسانی از مهم‌ترین نظریه‌های توزیع درآمد است. در این نظریه اختلاف مابین درآمدها وابسته به میزان آموزشی است که در افراد سرمایه‌گذاری شده است. به علاوه بعضی متخصصان پیشنهاد کرده‌اند که برای پیشرفت زنان به سطوح

مدیریتی بالاتر، سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه انسانی اهمیت بیش تری دارد (آدلر و ازریل، ۱۹۹۴). سرمایه اجتماعی را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: ارتباطات بین افراد که هماهنگی و همکاری برای کسب منافع متقابل را تسهیل می‌کند (پاتنام، ۱۳۸۴). شبکه‌های اجتماعی و روابط استادانه، نمونه‌های از سرمایه اجتماعی هستند (برت^۱، ۱۹۹۸).

امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصادی، به سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی نیز توجه شده است. اولین توضیح و تفسیر یک پارچه از این اصطلاح را پیر بوردیو^۲ در ۱۹۷۲ ارائه داد. بوردیو سرمایه اجتماعی را به‌عنوان مجموع منابع بالقوه و بالفعل تعریف می‌کند که به عضویت در یک گروه مرتبط می‌شود، که هر یک از اعضاء با پشتیبانی از سرمایه اجتماعی فراهم می‌کنند. بنابراین، در تعریف بوردیو تأکید بر شبکه‌های اجتماعی است که دسترسی به منابع گروهی را فراهم می‌کند. نتایج این سرمایه اجتماعی، نهایتاً پاداش اقتصادی است که از طریق مشارکت مداوم در شبکه به‌وجود می‌آید (بوردیو، ۱۹۸۶).

امروزه نیز دانشمندان و نظریه‌پردازانی همچون کلمن، گلن لوری، بن پرات، ویلیامسون، بیکر و فرانسیس فوکویاما و ... تعاریف متعددی را از سرمایه اجتماعی ارائه داده‌اند. برای مثال، پیر بوردیو، سه نوع سرمایه را شناسایی کرد که عبارت است از سرمایه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی. او سرمایه اجتماعی را شکلی از سرمایه می‌دانست که به ارتباطات و مشارکت اعضای یک سازمان توجه دارد و می‌تواند همراه با سرمایه فرهنگی، ابزاری برای رسیدن به سرمایه‌های اقتصادی باشد (بوردیو، ۱۹۸۶).

به‌عبارتی، از دیدگاه بوردیو، اگر سرمایه اجتماعی نتواند موجب رشد سرمایه اقتصادی شود، کاربردی نخواهد داشت، اما جیمز کلمن^۳، بر خلاف بوردیو، برای تعریف سرمایه اجتماعی، از نقش و کاربرد آن کمک گرفت و تعریفی کارکردی (و نه صرفاً ذهنی و نظری) از سرمایه اجتماعی ارائه داد.

جیمز کلمن سرمایه اجتماعی را از دیدگاه عملی اینچنین تعریف می‌کند: «تنوعی از موجودات با دو عنصر مشترک: همه آن‌ها بخشی از ساختارهای اجتماعی را شامل می‌شوند و بعضی از فعالیت‌های عاملان را... در آن ساختار تسهیل می‌کنند» یعنی سرمایه اجتماعی هر آن

-
1. Burt
 2. Bourdieu
 3. Coleman



چیزی است ناشی از شبکه روابط، اعتماد، حس عمل متقابل و هنجارهای اجتماعی که موجب تسهیل فعالیت فردی یا اجتماعی شود (کلمن، ۱۳۷۷). بنابراین، کلمن بر خلاف بوردیو - که «سرمایه اقتصادی» را به عنوان هدف نهایی در نظر گرفته بود - «سرمایه انسانی» را مهم تر دانسته و سرمایه اجتماعی را به عنوان ابزاری برای حصول به سرمایه انسانی به کار برد.

پوتنام^۱ نیز یکی دیگر از محققان اخیر سرمایه اجتماعی است که سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند: اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع می‌شود و در نهایت منافع متقابل آن‌ها را تأمین خواهد کرد. او سرمایه اجتماعی را به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه سیاسی و اجتماعی در نظام‌های مختلف سیاسی می‌داند و تأکید عمده او بر مفهوم اعتماد بود. پوتنام می‌گوید سرمایه اجتماعی را می‌توان با بررسی میزان اعتماد و حس عمل متقابل در یک اجتماع یا بین مردم سنجد (پیراهری، ۱۳۸۸).

فرانسیس فوکویاما^۲ این مفهوم را این‌گونه تفسیر می‌کند: سرمایه اجتماعی «هنجارها یا ارزش‌های به اشتراک گذاشته شده است که موجب تقویت همکاری اجتماعی بر اساس روابط اجتماعی واقعی می‌شود». او بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی پیش‌نیازی ضروری برای توسعه موفق است، اما برقراری نیرومند قانون و نهادهای زیربنایی سیاسی برای ساختن سرمایه اجتماعی ضروری هستند. او معتقد است دموکراسی و رشد اقتصادی نیرومند، نیازمند سرمایه اجتماعی توانمند هستند. باندبازی یکی از مشکلات اساسی اعتماد است زیرا که تقویت‌کننده یک نظام اخلاقی دوگانه است که در آن فرد مجبور است جانب اعضاء خانواده خود را بگیرد. فوکویاما معتقد است که سرمایه اجتماعی پیوندی برای سرمایه اجتماعی نیرومند ضروری است چون که وسعت یافتن سطح اعتماد، دایره روابط را به ویرای هر مرز و محدودیتی گسترش خواهد داد و نقش بنیادی در بنای سازمان خواهد داشت (فوکویاما، ۱۳۸۵). بنابراین، می‌توان تفاوت اساسی سرمایه انسانی و اجتماعی را در این دانست که سرمایه انسانی دانش و مهارت‌هایی است که افراد در طی زمان به دست می‌آورند و بیان‌کننده این است که خصوصیات کیفی انسان نوعی سرمایه است، زیرا این خصوصیات می‌تواند به صورت منبع درآمدی

1. Putnam
2. Fukuyama

بیش تر یا اقل و ارضای فراوان تر در آینده درآید، مانند سطح تحصیلات و تجربه که جزئی از انسان را تشکیل می دهد، اما سرمایه اجتماعی مجموع منابع بالقوه و بالفعل است که به عضویت در یک گروه مرتبط می شود. بنابراین، در تعریف بورديو تأکید بر شبکه های اجتماعی است که دسترسی به منابع گروهی را فراهم می کند. نتایج این سرمایه اجتماعی، نهایتاً پاداش اقتصادی است که از طریق مشارکت مداوم در شبکه به وجود می آید.

تحقیق های مختلفی در ایران و خارج در رابطه با بررسی رابطه بین سرمایه انسانی و اجتماعی با فرصت های ارتقاء و کسب پست های سازمانی و درآمدزایی انجام شده است. نتایج تعدادی از پژوهش های انجام شده مرتبط با موضوع تحقیق و مدیریت زنان که در بانک ها، نهادهای مالی، سازمان های خدماتی و شرکت های مختلف انجام شده در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: پیشینه تحقیقاتی ارتباط بین سرمایه انسانی و اجتماعی و پیشرفت شغلی

نام محقق	سال	جامعه و محل اجرای پژوهش	روش تحقیق	نتایج
تحقیق های خارجی:				
بوکسمن، گراف و فلپ	(۱۹۹۱)	شرکت های هلندی	پرسشنامه	مدیران رده بالا به طور گسترده ای شغلشان را از کانال های غیر رسمی بالاخص از طریق دارا بودن سرمایه اجتماعی به دست می آورند و سرمایه اجتماعی تأثیر ذاتی و مستقلی در درآمد، سرمایه انسانی و سطوح مدیریتی دارد.
متز و تارنو	(۲۰۰۱)	صنعت بانکداری در استرالیا	پرسشنامه	تحلیل کمی نشان داده که پیشرفت شغلی زنان به خاطر سرمایه انسانی بوده، اما مطالعه کیفی نشان داد که سرمایه اجتماعی در سطوح بالای سازمان از اهمیت بالایی بهره مند است
باییتا ماتنور هلم	(۲۰۰۶)	بانک های شمال آفریقا	مصاحبه	فرهنگ سازمان در بیشتر سازمان های غیر متمرکز می تواند زنان را در شکستن سقف شیشه ای کمک کند و زنان خود بایستی با تلاش خودشان و تحصیلات دانشگاهی و آکادمیک مسیر ارتقاء را در به قدرت رساندن خودشان طی کنند.
ماریا و دما و میهالا ایناچه	(۲۰۰۸)	سه نهاد مالی در کشور اسپانیا	داده ها از ۱۱۱ کارمند جمع آوری شد	سرمایه دانش، مهارت های ارتباطی و سرمایه عاطفی به عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی شناسایی شد.
حسن بالوت	(۲۰۰۷)	پنج سازمان خدماتی در یونان	مصاحبه	موفقیت شغلی به متغیرهای فردی و سازمانی بستگی دارد، همچنین موفقیت شغلی یک فرد با عوامل انسانی، عاطفی و سازمانی رابطه دارد.
آبراهام کارملی	(۲۰۰۵)	سازمان های خدماتی و غیر خدماتی در اسرائیل	پرسشنامه	عوامل مؤثر بر پیشرفت شغلی مدیران عبارت است از سرمایه انسانی و اجتماعی



نام محقق	سال	جامعه و محل اجرای پژوهش	روش تحقیق	نتایج
تحقیق‌های داخلی:				
حاجی کریمی و فرجیان	(۱۳۸۷)	شعب بانک ملت تهران	پرسشنامه	دو بعد سرمایه انسانی و اجتماعی بر موفقیت مدیران تأثیر می‌گذارد.
بیگی و فطرس	(۱۳۸۸)	بانک‌های خصوصی و دولتی تهران	پرسشنامه روان سنجی	سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است.
مریم رفعت جاه و سمیه قربانی	(۱۳۹۰)	ادارات بانک سپه مناطق تهران	پرسشنامه، مشاهده مشارکتی، مصاحبه نیمه ساخت یافته	شانس ارتقاء شغلی زنان دارای پایگاه اجتماعی بالا، بیش‌تر از سایر زنان است.
لیلا استادهاشمی	(۱۳۸۴)	بانک‌های دولتی کشور	پرسشنامه	مسئولیت‌های خانوادگی زنان، کلیشه‌های جنسیتی موجود در جامعه، کمبود فرصت‌های آموزشی برای زنان، فقدان تمایل زنان به ارتقاء، ویژگی‌های جسمی و روانی زنان و فرهنگ سازمانی حاکم را در این مسئله مؤثر دانسته‌اند.
محمدعلی بابایی زکلیلی	(۱۳۸۵)	وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی تهران	پرسشنامه	موانع اجتماعی - فرهنگی بیش از عوامل فردی و سازمانی مؤثر دانسته شده‌اند.
سیدحسین اله میرغفوری	(۱۳۸۵)	سازمان‌های دولتی استان یزد	پرسشنامه و استفاده از روش دلفی	عوامل فرهنگی و اجتماعی بیشترین تأثیر را در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی دارند.
مرجان باغبانی	(۱۳۸۵)	قوه قضائیه	پرسشنامه	موانع ارتقاء زنان را در سه سطح ساختاری، سازمانی و فردی طبقه‌بندی کرده و در عدم ارتقاء زنان به مشاغل مدیریتی موانع سازمانی و موانع فردی تأثیر بیش‌تری دارند.
جهانگیر جهانگیری و طاهره شکری‌زاده	(۱۳۸۹)	سازمان‌های غیر دولتی در شهر شیراز	پرسشنامه	نتایج نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین تاهل، قومیت، تحصیلات اعضاء و تحصیلات همسرانشان با عملکرد سازمان وجود ندارد، اما بین شاخص‌های سرمایه اجتماعی ساختاری و شناختی با عملکرد سازمان رابطه وجود دارد به گونه‌ای که با افزایش این نوع متغیرها، عملکرد سازمان‌ها نیز افزایش می‌یابد.
اکبر کمیجانی و زهرا علمی	(۱۳۸۴)	جامعه شهری و روستایی		درآمد افراد نه تنها تحت تأثیر سرمایه انسانی (سال‌های تحصیلی و تجربه) آن‌ها قرار می‌گیرد، بلکه جنسیت افراد نیز از عوامل اثرگذار بر درآمد آن‌هاست.
مجید موحد حلیمه عنایت آرش پورنعمت	(۱۳۸۷)	زنان شاغل و خانه‌دار شهر شیراز	پرسشنامه	همبستگی‌های معناداری میان ابعاد سرمایه اجتماعی و میزان مشارکت سیاسی پاسخ‌گویان وجود دارد.

همان‌طور که از جدول فوق مشخص است، پژوهش‌های انجام شده در سراسر جهان، درباره پیشرفت زنان در حیطه مدیریتی، نشان می‌دهد که زنان بر خلاف سرمایه‌گذاری وسیع در سرمایه انسانی سهم چندانی در سطوح بالاتر ندارند. به علاوه به نظر می‌رسد یک الگوی جهانی درباره زنانی وجود داشته باشد که در بخش اجرایی هستند و به شبکه اجتماعی مشابه یا خانواده‌هایی تعلق دارند که مردان در آنها، در بخش اجرایی غالب هستند (آدلر و ایزریل، ۱۹۹۴). آدلر و ایزریل نتیجه گرفتند که سرمایه انسانی زنان مانند تحصیلات باعث می‌شود تا آنها تنها به سطوح پایین‌تر مدیریت دسترسی پیدا کنند و فقدان حضور زنان در شبکه‌های اجتماعی مانع از ارتقاء آنها به سطوح بالاتر می‌شود (متز و ثارنو، ۲۰۰۱).

محققان، سرمایه‌گذاری‌های انسانی را پیشگویی‌کننده‌های قوی در پیشرفت شغلی یافته‌اند (حاجی کریمی و فرجیان ۱۳۸۷؛ بیگی و فطرس ۱۳۸۸؛ یزدخواستی و همکاران؛ ۱۳۸۸، ودما و ایناچه ۲۰۰۸؛ بالوت ۲۰۰۷؛ کارملی ۲۰۰۵؛ متز و ثارنو، ۲۰۰۱). مطالعات نشان می‌دهد، افرادی که بخشی از فعالیت‌های مرکزی و اصلی و ساختارهای سازمانی هستند، با توجه به اطلاعات اختصاصی و توانایی‌هایشان ارزش پیدا می‌کنند (سالیوان، کاردن و مارتین، ۱۹۹۸). در سطوح مدیریتی، افراد با توجه به اطلاعات عملکردی گسترده و توانایی‌های خود و نیز قابلیت‌سازی با شرایط کاری، متغیر واجد ارزش و اعتبار می‌شوند. به علاوه، افرادی که بخشی دائمی از هسته سازمانی نیستند، پیوسته باید اطلاعات جدید بیاموزند تا بتوانند در سازمان باقی بمانند. بنابراین، به نظر می‌رسد یادگیری مستمر لازمه موفقیت شغلی برای بسیاری از افراد در شرایط کنونی است (متز و ثارنو، ۲۰۰۱).

یادگیری مستمر از تحصیلات رسمی، سال‌های تجربه کاری، سال‌های صرف شده برای کار و نوع کار انجام شده نشأت می‌گیرد. بدین ترتیب، سرمایه انسانی معیاری از یادگیری دائمی است و سرمایه‌گذاری در بخش سرمایه انسانی (مثل تحصیلات، آموزش حین اشتغال و نوع شغل) با درآمد و ثروت در ارتباط مستقیم است (بکر، ۱۹۹۳). این احتمال وجود دارد که هرچه زنان بیش‌تر در بخش سرمایه انسانی خود سرمایه‌گذاری کنند، درآمد آنها نیز در مقایسه با زنانی که این کار را نمی‌کنند بیش‌تر خواهد شد. همچنین این احتمال وجود دارد که این

-
1. Metz & Tharenou
 2. Sullivan, Carden, & Martin
 3. Becker



ارتباط میان سرمایه‌گذاری در بخش سرمایه انسانی و بازگشت درآمد در مراحل ابتدایی یا میانی اشتغال نسبت به اواخر اشتغال بیش‌تر باشد. این بدان دلیل است که سرمایه‌گذاری در بخش سرمایه انسانی تنها برای دوره زمانی محدودی موجب افزایش درآمد می‌شود و قضاوت درباره اجرا و نحوه عملکرد در سطوح فنی در سطوح بالاتر، نسبت به سطوح پایین‌تر، دشوارتر است (بکر، ۱۹۹۳). بنابراین:

فرضیه ۱: سرمایه انسانی با کسب پست‌های سازمانی پایین توسط خانم‌ها نسبت به پست‌های بالاتر رابطه دارد.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اختلاف در سرمایه‌های انسانی مثل تحصیلات و تجربه تا حدودی در پیشرفت متفاوت هر جنس دخیل است. علاوه بر سرمایه انسانی مطالعات نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی نیز در کسب درآمد و جایگاه مدیریتی مهم است (باکسمن، دی‌گرف و فلپ^۱، ۱۹۹۱). از این رو کارکنانی که سرمایه اجتماعی بالاتری را به دست می‌آورند یعنی در مرکزیت شبکه اجتماعی قرار می‌گیرند، ممکن است مزایا و فرصت‌هایی برای جابه‌جایی درون سازمانی از طریق مذاکره با مدیران بالاتر یا کارفرمایان خود بیابند. آن‌ها همچنین ممکن است پیشنهاد فرصت‌های شغلی مناسب در سازمان متبوع خود یا سازمان‌های دیگر را نیز دریافت کنند (حاجی کریمی و فرجیان، ۱۳۸۷).

سرمایه اجتماعی در پیشرفت زنان در سطوح مدیریتی بالا مهم‌تر از سطوح مدیریتی پایین است، زیرا زنان در مواجهه با سطوح بالای مدیریت با مشکلاتی مواجه می‌شوند. برخی از این موانع وابسته به کمیابی زنان در مدیریت‌های پیشرفته و جدا بودن آن‌ها از مردان در صنعت بانکداری و دیگر مکان‌هاست. شواهد تجربی نشان می‌دهد که جزئی از شبکه‌های اجتماعی بودن و تشویق شدن از طرف همکاران و مقامات بالاتر در پیشرفت زنان در مدیریت مهم است. علاوه بر این حمایت مربی در پیشرفت زنان و نیل به درجات بالا بسیار مهم است، زیرا به زنان کمک می‌کند تا اعتبار و اطلاعاتی درباره فرصت‌های شغلی کسب کنند (متز و ثارنو، ۲۰۰۱). بنابراین:

فرضیه ۲: سرمایه اجتماعی با کسب پست‌های سازمانی بالا توسط خانم‌ها نسبت به پست‌های پایین‌تر رابطه دارد.

روش پژوهش

اطلاعات لازم از طریق پرسشنامه مبتنی بر خود اظهاری کارکنان، جمع‌آوری شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از شاخص‌های تعریف شده در متز و ثارنو (۲۰۰۱) و برای مشخص کردن متغیر کسب پست‌های سازمانی از طبق‌بندی سطح سازمانی شعب در بانک سپه به ترتیب رئیس و معاون شعبه، رئیس و معاون دوایر (صندوق و اعتبارات) و متصدیان امور بانکی استفاده شد. سنج‌های سرمایه‌های انسانی و اجتماعی در جدول ۲ آورده شده است. این سنج‌ها در طیف ۵ تایی لیکرت به گونه‌ای اندازه‌گیری شد که ۱ به معنای بسیار کم تا ۵ به معنای بسیار زیاد بود. طبقه‌بندی برای متغیرهای مختلف بر حسب واحد اندازه‌گیری آن‌ها انجام شد. به عنوان نمونه در خصوص سنج‌های تحصیلات ۱ معادل تحصیلات زیر دیپلم، ۲ معادل دیپلم، ۳ معادل فوق دیپلم، ۴ معادل لیسانس و ۵ معادل فوق لیسانس و بالاتر بود یا در سنج‌های تجربه از ۱ معادل سابقه زیر ۶ سال تا ۵ معادل سابقه بالاتر ۲۴ سال استفاده شد. برخی از متغیرهای کیفی تر مانند میزان حمایت مافوق نیز از طیف ۱ معادل بسیار کم تا ۵ معادل بسیار زیاد استفاده شد. شایان ذکر است که سطوح مختلف سازمانی به گونه‌ای تعریف شدند که در هر طبقه تعداد نمونه کافی برای انجام دادن تحلیل وجود داشته باشد.

روایی ابزار پژوهش از طریق مصاحبه با اساتید و کارکنان بانک، قبل از جمع‌آوری داده‌ها، و تحلیل عاملی تأییدی پس از نمونه مقدماتی انجام شده و برای آزمون پایایی ابزار پژوهش از پایایی بازآزمون، قبل از جمع‌آوری نهایی داده‌ها و آلفای کرونباخ پس از جمع‌آوری داده‌های مقدماتی استفاده شد. نتایج مربوط به روایی سازه به کمک تحلیل عاملی تأییدی و همچنین آلفای کرونباخ در بخش تجزیه و تحلیل و نتایج آورده شده است.



جدول ۲: سنجه‌های مورد استفاده برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق (برگرفته از متز و ثارنو، ۲۰۰۱)

متغیر	شاخص اندازه‌گیری	تعریف
} } } } } }	تحصیلات	تعداد سال‌های آموزش رسمی یک فرد
	تجربه	تعداد سال‌هایی است که فرد به‌صورت تمام وقت در سازمان حاضر کار کرده است.
	آموزش	میزان مشارکت فرد در کلاس‌های آموزشی را بیان می‌کند.
	ساعات کاری	تعداد ساعات کاری عادی و اضافه کار یک فرد در هفته را نشان می‌دهد.
	ارزیابی عملکرد	میزان کارایی و عملکرد یک فرد را نشان می‌دهد.
	فرصت‌های شغلی	تعداد و میزان فرصت‌هایی را اندازه می‌گیرد که یک فرد بر اثر توانایی‌ها و مهارت‌های خود ممکن است به‌دست آورد و باعث پیشرفت او شود.
} } } }	حمایت‌های مافوق	حمایت‌های مافوق به دو دسته حمایت‌های روانی و حمایت‌های شغلی دسته‌بندی می‌شود.
	تشویق‌های شغلی	میزان دریافت تشویق‌های شغلی از جانب همکاران و مافوق را اندازه‌گیری می‌کند.
	شبکه‌ها و روابط	میزان و اندازه ارتباطات پاسخگو را در درون و برون سازمان مشخص می‌کند.
	شناخت و راحتی تصمیم‌گیران	راحتی تصمیم‌گیرنده به این معنی است که فرد با چه کسی راحت‌تر کار می‌کند و چه کسی را بهتر می‌شناسد، این متغیر به میزان شناخت و راحتی تصمیم‌گیرندگان با کاندیداهای ارتقاء به پست‌های بالاتر توجه می‌کند.
	تاکتیک‌های شخصی	این متغیر به تاکتیک‌های استفاده شده توسط خانم‌ها در بانک برای کسب ارتقاء توجه می‌کنند که شامل انتظار کشیدن برای دریافت پست‌های بالاتر و یا فشار آوردن بر مسئولان بالاتر برای دریافت ارتقاء است.

با اندکی تأمل در نمودار سازمانی و تفکیک جنسیتی پست‌های مدیریتی بانک‌های دولتی این نتیجه به‌دست می‌آید که بانک‌ها نیز به‌عنوان زیر مجموعه‌ای از سازمان‌های دولتی کشور تفاوت بسیار در احراز مقام‌های مدیریتی توسط کارکنان شاغل مرد و زن آن مشاهده می‌شود. بانک سپه، نخستین بانک ایرانی، با بیش از ۸۰ سال سابقه، نیز از این مسئله مستثنی نیست. با توجه به اینکه در حال حاضر زنان حدود ۱۳٪ جمعیت شاغل بانک سپه منطقه خراسان رضوی را تشکیل می‌دهند (پرونده دایره کارگزینی، ۸۹/۸/۱)، اما با وجود این، با گذشت ۸۵ سال از

سابقه افتتاح این نهاد دولتی در منطقه خراسان رضوی تنها ۲ نفر، نفر اول در دیماه ۸۷ و نفر دوم در تیرماه ۸۹، موفق به کسب سمت مدیریت شعبه شده‌اند که اهمیت این موضوع را مشخص می‌کند.

با توجه به توضیحات فوق، جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان رسمی زن، شاغل در شعب بانک سپه منطقه خراسان رضوی بودند که در سال ۱۳۹۰ حداقل ۴ سال سابقه دارند و تحصیلات آن‌ها نیز دیپلم و بالاتر است که در زمان اجرای پژوهش ۱۲۹ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که برابر ۹۷ نفر بود. لازم ذکر است میزان خطای در نظر گرفته شده در این روش برای محاسبه حجم نمونه ۵٪ بود. به علت مشخص و محدود بودن جامعه آماری اطلاعات به صورت سرشماری از کلیه کارکنان زن جمع‌آوری شد که تعداد ۱۱۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد.

در این پژوهش، برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل واریانس چند متغیره^۱ استفاده شد و تأثیر متغیرهای مستقل سرمایه انسانی و اجتماعی بر متغیر تابع سطح سازمانی سنجیده شد؛ بدین صورت که سطح سازمانی متغیر بلوک‌بندی و وضعیت متغیرهای سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در هر بلوک ارزیابی و بردار میانگین آن‌ها با یکدیگر مقایسه و در نهایت با کمک آزمون توکی مقایسه زوجی آن‌ها انجام شد. از آنجایی که در ANOVA با وجود چند متغیر وابسته، میزان خطای نوع ۱ با افزایش تعداد متغیرهای وابسته افزایش می‌یابد، ترجیح بر استفاده از MANOVA است. به گونه‌ای که با وجود دو متغیر وابسته، استفاده از ANOVA خطای نوع ۱ را از ۵٪ به حدود ۹٫۷٪ افزایش می‌دهد. در این تکنیک از معیارهای لامبدای ویلکز، معیار پیلا، بزرگ‌ترین ریشه ری و اثر هتلینگ برای بررسی معناداری اختلاف بین بردارهای میانگین استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت نتایج بررسی رویی سازه به روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی به روش آلفای کرونباخ پرسشنامه ارائه می‌شود. بدین منظور ابتدا تحلیل عاملی با چرخش واریماکس انجام شد. ملاک بارعاملی بیش‌تر از ۵/۰ سنجه‌ها در هر متغیر بود. همچنین مقدار بالاتر از ۵/۰



ضریب KMO نشان‌دهنده کفایت نمونه‌گیری برای اجرای تحلیل عاملی است. سطح معناداری بارتلت نیز نشان‌دهنده وجود ارتباط معنادار بین سنجه‌های یک عامل است. همان‌طور که در ستون تعداد تکرار جدول ۳ مشخص است برای هر دو سازه مورد بررسی پس از دو تکرار تحلیل عاملی سازه‌های نهایی تعریف شدند. درباره سرمایه انسانی کلیه سنجه‌ها تحت یک سازه واحد قابل تعریف نبودند که پس از بررسی‌های انجام شده سنجه تحصیلات از بقیه سنجه‌ها جدا و تحت یک سازه دیگر تعریف شد. در تکرار دوم نتایج تحلیل عاملی مقبول بودند که نتایج در جدول ۳ ارائه شده است. به طریقی مشابه، سرمایه اجتماعی نیز به دو سازه سرمایه اجتماعی پشتیبانی و سرمایه اجتماعی ارتباطات تفکیک شد. شایان ذکر است سازه سرمایه انسانی کلاسیک به دلیل تک سنجه‌ای بودن به اجرای تحلیل عاملی در تکرار دوم نیاز ندارد.

جدول ۳: یافته‌های مربوط به بررسی روایی و پایایی ابزار تحقیق

سازه	متغیر	بار عاملی	تعداد تکرار	KMO	بارتلت	واریانس تبیین شده	آلفای کرونباخ
سرمایه انسانی تجربی	تجربه	۰/۵۸۳	۲	۰/۵۷۶	۰	۵۰/۰۵۲	۰/۷۱۸
	آموزش	۰/۸۷۴					
	ساعات کاری	۰/۷۱۴					
	عملکرد	۰/۷۰۲					
سرمایه انسانی کلاسیک	فرصت‌های شغلی	۰/۶۳۰	۲	-	-	-	-
	تحصیلات	-					
سرمایه اجتماعی پشتیبانی	حمایت مافوق	۰/۹۳۴	۲	۰/۶۲۲	۰	۷۴/۵۱۱	۰/۸۲۲
	تشویق	۰/۹۰۵					
	راحتی	۰/۷۳۸					
سرمایه اجتماعی ارتباطات	تصمیم‌گیران	۰/۷۳۸	۲	۰/۵۰۰	۰	۸۱/۶۹۱	۰/۷۷۲
	روابط	۰/۹۰۴					
	تاکتیک	۰/۹۰۴					

متغیرهای سن، وضعیت تأهل، تعداد فرزند، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و جایگاه خدمتی از جمله متغیرهایی هستند که به عنوان متغیرهای مداخله‌گر در تحقیقات مختلف در نظر گرفته می‌شوند. در این تحقیق نیز از آنجایی که هدف محقق فقدان تأثیرگذاری این متغیرها بر فرایند تحقیق بود، آن‌ها اندازه‌گیری شدند تا از وجود شرایط همگن در پاسخگوها در مقوله‌های مختلف این متغیرها اطمینان حاصل شود. یافته‌های مربوط به نمونه نشان‌دهنده همگونی آن‌ها با جامعه آماری است.

یافته‌های این بخش به صورت زیر است:

از میان ۱۱۵ نفر اعضای نمونه تحقیق که سن خود را معین کرده‌اند، ۱/۷٪ کم‌تر از ۲۵ سال، ۲۷٪ بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۳۸/۳٪ بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۱۷/۴٪ بین ۳۵ تا ۴۰ سال، ۱۲/۲٪ بین ۴۰ تا ۴۵ سال و ۴٪ هم بین ۴۵ تا ۵۰ سال سن دارند. از این تعداد ۱۷/۴٪ مجرد و ۸۲/۶٪ متأهل هستند. همچنین ۳۵/۷٪ بدون فرزند بودند و ۳۳/۹٪ یک فرزند، ۲۷٪ دو فرزند و تعداد ۴ نفر سه فرزند داشتند. ۲۵/۲٪ با تحصیلات دیپلم، ۷/۸٪ با مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۸۵/۳٪ با مدرک تحصیلی لیسانس و ۸/۷٪ با مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند.

از بین ۱۱۵ نفر پاسخگو که سابقه خدمتی خود را مشخص کرده‌اند، تعداد ۲۸/۷٪ سابقه خدمتی ۸-۴ سال، ۳۸/۳٪ سابقه ۱۲-۸ سال، تعداد ۱۴/۸٪ سابقه ۱۶-۱۲ سال، تعداد ۷ نفر سابقه ۲۰-۱۶ سال، ۱۱/۳٪ سابقه ۲۴-۲۰ سال داشتند و تنها ۱ نفر (۰/۹٪) سابقه ۲۸-۲۴ سال داشت. همچنین تعداد ۷۹ نفر (۶۸/۷٪) پست سازمانی متصدی امور بانکی داشتند، تعداد ۲۶ نفر (۲۲/۶٪) پست سازمانی رئیس دایره و تعداد ۱۰ نفر نیز رئیس یا معاون شعبه بودند.

برای اجرای آزمون فرضیات تحقیق از تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. در این آزمون، فرضیه برابری بردار میانگین متغیرهای سرمایه انسانی کلاسیک، سرمایه انسانی تجربی، سرمایه اجتماعی پشتیبانی و سرمایه اجتماعی ارتباطات در سه گروه زنان متصدی امور بانکی، رئیس دایره و رئیس یا معاون شعبه بررسی می‌شود. نتیجه این بررسی در جدول ۴ آورده شده است. با توجه به مقدار آماره‌های پیلا، ویلکز، هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه ری به دست آمده و سطح معناداری آن‌ها ($\text{sig.} < 0/05$) فرضیه برابری را نمی‌توان پذیرفت. بنابراین، بین حداقل یک گروه آزمودنی‌ها اختلاف معناداری در حداقل یک متغیر وجود دارد.



جدول ۴: نتایج برابری بردارهای میانگین متغیرهای تحقیق

معیار	مقدار	آماره F	Sig.
اثر پیلا	۰/۴۶۲	۸/۲۶۳	۰
لامبدای ویلکز	۰/۵۵۳	۹/۳۸۵	۰
اثر هتلینگ	۰/۷۸۰	۱۰/۵۲۵	۰
بزرگترین ریشه ری	۰/۷۴۲	۲۰/۴۱۰	۰

برای بررسی اینکه اختلاف مشاهده شده بین گروه‌ها در کدامین متغیرهای مورد بررسی وجود دارد، از تحلیل واریانس تک متغیره یک‌طرفه استفاده شد. نتایج این بررسی در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل واریانس تک متغیره

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	Sig.
سرمایه انسانی کلاسیک	۷/۹۴۷	۲	۳/۹۷۴	۴/۵۰۴	۰/۰۱۳
سرمایه انسانی تجربی	۲۷/۵۶۲	۲	۱۳/۷۸۱	۴۰/۸۰۵	۰
سرمایه اجتماعی ارتباطات	۰/۸۶۸	۲	۰/۴۳۴	۰/۹۶۴	۰/۳۸۵
سرمایه انسانی پشتیبانی	۰/۰۵۳	۲	۰/۰۲۷	۰/۰۴۳	۰/۹۵۸

بر طبق نتایج جدول ۵، اختلاف معناداری در میانگین متغیرهای سرمایه اجتماعی ارتباطات و سرمایه اجتماعی پشتیبانی بین گروه‌های سه گانه مورد بررسی زنان در سطح خطای ۵٪ وجود ندارد ($\text{sig.} > 0/05$)، اما در هر دو نوع سرمایه انسانی اختلاف بین آزمودنی‌ها وجود دارد ($\text{sig.} < 0/05$).

برای بررسی اینکه اختلاف موجود در متغیرهای سرمایه انسانی کلاسیک و تجربی بین کدام گروه‌ها است از مقایسه زوجی به روش آزمون توکی استفاده شد. نتایج این تحلیل برای دو متغیر در جداول ۶ و ۷ آورده شده است.

جدول ۶ بیان‌کننده این مطلب است که بین تحصیلات گروه رئیس یا معاون با دو گروه دیگر (رئیس دوایر و متصدیان) تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به مقدار میانگین گروه‌ها، تحصیلات رءسا یا معاونان شعبه کم‌تر از تحصیلات رؤسای دوایر و متصدیان امور

بانکی است، اما بین دو گروه رؤسای دواير و متصدیان بانکی اختلاف معناداری با اطمینان ۹۵٪ مشاهده نشد.

جدول ۶: نتایج آزمون توکی برای متغیر سرمایه انسانی کلاسیک

پست	N	زیرمجموعه‌ها	
		۱	۲
رئیس یا معاون	۱۰	۲/۷	
رئیس دایره	۲۶		۳/۴۲
متصدی امور بانکی	۷۹		۳/۶۳
سطح معناداری		۱	۰/۷۶

جدول ۷: نتایج آزمون توکی برای متغیر سرمایه انسانی تجربی

پست	N	زیرمجموعه‌ها		
		۱	۲	۳
متصدی امور بانکی	۷۹	۳/۴۳		
رئیس دایره	۲۶		۴/۳	
رئیس یا معاون	۱۰			۴/۸۴
سطح معناداری		۱	۱	۱

جدول ۷ نیز نشان می‌دهد که در متغیر سرمایه انسانی تجربی بین هر سه گروه، تفاوت معناداری وجود دارد، به طوری که هر چه به سمت سطوح بالاتر سازمانی پیش می‌رویم، سرمایه انسانی فرد بیش‌تر است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که هر چه به سمت سطوح بالاتر سازمانی پیش می‌رویم سرمایه انسانی تجربی کارمندان زن نیز افزایش می‌یابد، اما این درباره سرمایه انسانی کلاسیک کاملاً برعکس



است و پست‌های تراز اول نسبت به دو گروه بعدی خود، دارای سرمایه انسانی کلاسیک کم‌تری هستند. بنابراین، اگر فرضیه اول به دو فرضیه فرعی با توجه به نوع سرمایه انسانی تفکیک شود، فرضیه فرعی مربوط به سرمایه انسانی کلاسیک تأیید، اما فرضیه فرعی مربوط به سرمایه انسانی تجربی رد می‌شود. همچنین درباره فرضیه دوم نیز نتایج تحلیل نشان داد که ارتباطات یک کارمند خانم و پشتیبانی که از خانم‌ها در سازمان می‌شود تأثیری در کسب پست‌های سازمانی بالاتر ندارد، پس فرضیه دوم نیز رد می‌شود.

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه سرمایه‌های انسانی و اجتماعی زنان بر کسب پست‌های سازمانی است. نتایج حاصله درباره اهمیت تحصیلات و پیشرفت زنان متفاوت است. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل‌های مربوطه نشان داد که تحصیلات در کسب پست‌های سازمانی به خانم‌ها کمک چندانی نمی‌کند، همچنین از نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی نشان داد که تحصیلات در کنار سایر گزینه‌های سرمایه انسانی قرار نمی‌گیرد، اما با توجه به ادبیات موضوع و تحقیقات گذشته که نشان می‌دهند تحصیلات می‌تواند در کسب پست‌های سازمانی تأثیر مهمی داشته باشند، این متغیر از تحقیق حذف نشد. از نتایج مربوط به این متغیر می‌توان این‌گونه استنباط کرد که خانم‌هایی که در سطوح بالاتر مشغول به کار هستند از استخدامی‌های اواخر دهه ۶۰ و اوایل دهه ۷۰ هستند که در آن زمان با مدرک تحصیلی دیپلم استخدام شده بودند. در آن زمان داشتن مدرک دیپلم مدرک مقبولی محسوب می‌شد، اما استخدامی‌های دهه ۸۰ به بعد، فقط خانم‌هایی با مدرک لیسانس و بالاتر استخدام شده‌اند، به همین دلیل تعداد افرادی که در سمت‌های پایین بانک مشغول به کار هستند دارای مدارج تحصیلی بالاتری هستند.

نتایج نشان داد که از میان سرمایه‌ها، سرمایه انسانی تجربی، با کسب پست‌های سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و هر چه به سمت سطوح بالاتر سازمانی پیش می‌رویم سرمایه انسانی تجربی افراد بیشتر می‌شود. این سرمایه خصوصاً تعداد سال‌های تجربه کاری، آموزش‌های تخصصی، تعداد ساعات کاری و همچنین ارزیابی عملکرد فرد (کارایی) در پیشرفت زنان، هم در سطوح بالای سازمانی و هم در سطوح پایین سازمانی مؤثر است، اما لازمه ارتقاء بالاتر، سرمایه انسانی تجربی بالاتر است.

اما درباره سرمایه اجتماعی نتایج نشان داد که ارتباطاتی که افراد با یکدیگر دارند و

همچنین میزان پشتیبانی که از فرد می‌شود، تأثیری در کسب پست‌های سازمانی بالاتر ندارد. البته این نتایج شاید به این دلیل باشد که در بانک‌ها و مؤسسات مالی به دلیل حساسیت و اهمیتی که دارند نمی‌توان از ارتباطات برای انتخاب فردی در پست‌های بالاتر استفاده کرد و فرد باید تجربه، آگاهی و شایستگی‌های لازم و کافی را داشته باشد و آموزش‌های تخصصی مربوطه را دیده باشد. نتایج این قسمت، متفاوت از نتایج برخی تحقیق‌های دیگر است. به عنوان مثال تحقیق بوکسمن و همکاران (۱۹۹۱) نشان می‌دهد که مدیران رده بالا به طور گسترده‌ای شغلشان را از کانال‌های غیررسمی بالاخص از طریق دارا بودن سرمایه اجتماعی به دست می‌آورند؛ همچنین تحقیقات دیگر مثل تحقیق کارملی (۲۰۰۵) نیز نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مؤثر بر پیشرفت شغلی مدیران محسوب می‌شود، اما نتیجه تحقیق متز و ثارنو (۲۰۰۱)، که در بانک‌های استرالیا انجام شد، با نتیجه این تحقیق یکسان است و می‌توان این‌گونه توجیه کرد که در بانک‌های خارج از کشور نیز انتصاب فرد بر اساس شایستگی‌های او و دارا بودن سرمایه انسانی بالا انجام می‌شود، نه بر اساس سرمایه‌های اجتماعی و روابط فرد.

البته شایان ذکر است که سرمایه اجتماعی یا به تعبیر دیگر وجود ارتباطات میان افراد در شبکه‌های اجتماعی می‌تواند به توسعه سرمایه انسانی منجر شود. بدین صورت که افراد با برقراری تعاملات دو جانبه به دانش و مهارت‌های یکدیگر دسترسی پیدا می‌کنند و از این طریق سرمایه انسانی آن‌ها افزایش می‌یابد (حاجی کریمی و فرجیان، ۱۳۸۷). همچنین وجود شبکه ارتباطات سازمانی و اجتماعی قوی می‌تواند خانم‌ها را در دستیابی به منابع اصلی سازمان و ایجاد فرصت‌های شغلی بهتر و شناساندن خود به مقامات و مسئولان بالاتر کمک ارزنده‌ای کند و ممکن است مزایا و فرصت‌هایی برای تحرک یا جابه‌جایی درون سازمانی از طریق مذاکره با مدیران بالاتر بیابند. پس نمی‌توانیم وجود یک چنین سرمایه‌ای را در پیشرفت شغلی زنان نادیده بگیریم.

در راستای نتایج تحقیق برای دستیابی به موفقیت شغلی با توجه به اهداف و چشم‌انداز آتی شغلی، کارمندان خانم بانک سپه به عنوان یک بانک دولتی بایستی از طریق برنامه‌ریزی دقیق، نوع و میزان سرمایه‌های انسانی خود را هماهنگ و در جهت کسب پست‌های سازمانی بالاتر، آن‌ها را تعریف، اندازه‌گیری و مدیریت کنند. آشنایی هر چه بیش‌تر کارکنان زن با



فعالیت‌ها و خدمات بانکی، اصول و فنون بازاریابی، مهارت‌های مذاکره و ارائه آگاهی‌های لازم به آن‌ها همچنین برگزاری کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت به‌ویژه مدیریت بانکی و منابع انسانی برای بانوان و همچنین انتصاب آن‌ها به‌عنوان مدیران سطوح پایین و میانی و تفویض اختیار به زنان می‌تواند آن‌ها را در پذیرش پست‌های عالی بانک یاری رساند.

همچنین پیشنهاد می‌شود در تحقیق‌های آتی رابطه بین انواع سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بررسی شود تا با توجه به دستاوردهای تحقیق حاضر و در صورت وجود رابطه علت و معلولی بین آن‌ها بتوان برای افزایش سرمایه انسانی برنامه‌ریزی کرد و آموزش‌های از این طریق برای بهبود سرمایه اجتماعی نیز انجام شود. لیکن به‌طور اخص و برای افزایش سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با ایجاد فرهنگ مبتنی بر مشارکت و تعامل هر چه بیش‌تر کارکنان در قالب تیم‌های کاری، منعطف ساختن سیستم‌ها و ساختار ارتباطی، اقدامات اساسی را در دستور کار خود قرار دهند.

یکی از محدودیت‌های تحقیق حاضر فقدان بررسی سرمایه عاطفی در کسب پست‌های مدیریتی است. بنابراین، بررسی نقش سرمایه‌های عاطفی در کنار سرمایه‌های انسانی و اجتماعی نیز می‌تواند از موضوع‌های جذاب برای بررسی باشد.

به‌طور کلی موفقیت شغلی و کسب پست‌های بالاتر سازمانی از موارد مهمی است که سازمان‌ها نیاز دارند تا آن را بسنجند، چرا که بر انگیزه پیشرفت در افراد تأثیر فراوانی دارد و موجب پویایی هر چه بیش‌تر افراد و نهایتاً پیشرفت و تعالی سازمان می‌شود به‌همین دلیل پیشنهاد می‌شود عوامل مؤثر بر پیشرفت شغلی یک فرد شناسایی و تحقیقات لازم در این زمینه نیز انجام شود. در نهایت لازم است یادآوری شود. نتایج تحقیق مختص به قلمرو کارکنان زن بانک سپه بود و تعمیم نتایج به سایر بانک‌های دولتی و خصوصی یا سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها باید با احتیاط زیادی انجام شود.

منابع

- استاد هاشمی، لیلا (۱۳۸۴). بررسی موانع ارتقاء زنان شاغل در بانک‌های دولتی کشور به سطوح عالی مدیریت از نظر کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی. تهران: دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- بابائی زکلیلی، محمدعلی (۱۳۸۵). چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی. *مجله مدرس علوم انسانی*، شماره ۴۶، صص ۸۲-۴۵.
- بابائی زکلیلی، محمدعلی (۱۳۸۶). مطالعه نوع مشاغل مدیریتی و نیازهای شغلی مدیران زن در سازمان‌های دولتی. *مطالعات زنان*، سال ۵، شماره ۳، صص ۵۸-۳۹.
- باغبانی، مرجان (۱۳۸۵). بررسی موانع دست یابی زنان به سطوح مدیریتی در قوه قضائیه (از منظر زنان شاغل در قوه قضائیه). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهراء.
- بورديو، پیر (۱۳۸۰). نظریه کنش. ترجمه مرتضی مردیها، تهران: نقش و نگار.
- بیگی، تورج و فطرس، محمد حسن (۱۳۸۸). اندازه‌گیری میزان تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران: از دیدگاه دارایی‌های نامشهود. *فصلنامه مدیریت صنعتی*، سال چهارم، شماره ۱۰.
- پاتنام، رابرت. (۱۳۸۴). *جامعه برخوردار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی*. در تاجبخش، کیان. *سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه*. ترجمه افشین خاکباز، حسن پویان، تهران: شیرازه.
- پورعزت، علی اصغر، سپیده، زهرئی، حمیدرضا، یزدانی و فرجی، بهاره (۱۳۸۶). بررسی چالش‌های مربوط به مدیریت زنان (تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی). *مطالعات زنان*، سال اول، شماره ۳.
- جهانگیری، جهانگیر و شکری زاده، طاهره (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان‌های غیر دولتی زنان از دید اعضای در شهر شیراز. *فصلنامه زن و جامعه*، سال اول، شماره سوم، صص ۱۰۵-۱۲۰.
- حاجی کریمی، عباسعلی و مرجان فرجیان (۱۳۸۷). مدیریت سرمایه انسانی، اجتماعی و



- عاطفی با رویکردی اثر بخش در موفقیت شغلی: مطالعه موردی بانک ملت. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۵۱-۶۶.
- رفعت جاه، مریم و قربانی، سمیه (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان. زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۹، شماره ۱، صص ۱۱۷-۱۴۶.
- صفری، علی و فروغی ابری، معین (۱۳۸۹). سقف شیشه‌ای و راه‌های شکستن آن برای زنان در ایران. تدبیر، شماره ۲۱۷، صص ۴۴-۴۸.
- صنوبری، محمد (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر سرمایه انسانی (مفاهیم، ویژگی‌ها و شاخص‌های اندازه گیری). دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۲، فروردین و اردیبهشت ۸۸، صص ۱۱۹-۱۳۶.
- عماد زاده، مصطفی (۱۳۷۵). مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش. جهاد دانشگاهی، چاپ هفتم.
- فوکویاما، فرانسیس (۱۳۸۵). پایان نظم، سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه غلامعباس توسلی. تهران: حکایت قلم نوین.
- کلمن، جیمز (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی. ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نی.
- کميجانی، اکبر و زهرا (میلا) علمی. (۱۳۸۴). اثر سرمایه انسانی بر درآمد. اقتصاد کشاورزی و توسعه، ویژه نامه بهره وری و کارایی، صص ۹۱-۱۱۱.
- موحد، مجید، حلیمه، عنایت و آرش، پور نعمت (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی زنان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی «ویژه نامه پژوهش‌های اجتماعی»، نیمه اول ۱۳۸۷، صص ۱۶۱-۱۹۰.
- میرغفوری، سیدحبيب اله (۱۳۸۵). شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد. مطالعات زنان، شماره ۱، صص، ۱۰۱-۱۲۲.
- یزد خواستی، بهجت، حسینعلی، میرزایی و لاله، فتحی (۱۳۸۸). مطالعه نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان، پژوهش زنان، دوره ۷، شماره ۲، صص ۱۱۳-۱۳۰.

- Adler, N.J, & Izraeli, D.N. (1994). *“Competitive frontiers”*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Ballout, H. (2007). “ Career success the effects of human capital, person-environment fit and organizational support the network structure of social capital”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22. No. 8, pp. 741-765.
- Becker, G. S. (1993). *“Human capital”* . Chicago: The University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1986). *“The Forms of Capital”*, In Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. J. Richardson (eds). New York, Greenwood Press.
- Boxman, Ed A.W; Paul M. De Graaf and Hendrik D. Flap. (1991). “The impact of social and human capital on the income attainment of Dutch managers” *Social Networks* 13. pp. 51-73.
- Burt, R. S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10, pp. 5-46.
- Carmeli, A. (2005). “Considerations in organizational career advancement: what really matters” *Personnel Review*, Vol. 36, No.2, pp. 190-205.
- Cenzo, A and Stephen.p.Robbins. (2001). *Human Resource Management*, Wiley, Seventh edition.
- Mathur-Helm , B. (2006). “Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality” , *Women in Management Review*, Vol. 21. No. 4. pp. 311-326.
- Metz, Isabel and Phyllis, Tharenou. (2001). “Women’s career advancement: The relative contribution of human and social capital” , *Group & Organization Management*, Vol. 26, No.3, pp. 312 – 342.
- Portes, A. (1998). “Social capital” , *Annual Review of Sociology*, 24, pp. 1-24.
- Sullivan, S. E., Carden, W. A., & Martin, D. F. (1998). “Careers in the next Millennium: Direction for future research” , *Human Resource Management Review* , 8, pp. 165-185.
- Vedma, Maria & Mihaela, Enache. (2008). “Managing personal human capital for professional excellence”, *Journal of knowledge management research*, Vol. 69, No. 3, pp. 217-242.
- Wirth, Linda. (1998). *“Women in Management: Closer to Breaking through the glass ceiling”*, New York. International Labour Review, p. 97.
- Wirth, Linda. (2002). *“Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management”*, Geneva, ILO.



نویسندگان

Alirezapooya@um.ac.ir

علیرضا پویا

استادیار گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد

فریبرز رحیم‌نیا

دانشیار گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد

سید روح‌ا... غیور

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت امور بانکی موسسه علوم بانکی