

در این مقاله به اشتغال زنان به عنوان مدیر در کشور پرداخته شده است. برخی اطلاعات آماری در این زمینه ارائه می‌شود و دو پرسش در خصوص اشتغال زنان در عرصه مدیریت مطرح می‌گردد و براساس پژوهش‌های انجام شده به آنها پاسخ داده می‌شود. در پایان تعدادی راهکار برای فراهم آوردن زمینه اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی ارائه می‌شود.

تاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و غیرقابل انکار زنان در حوادث گوناگون است. امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح می‌باشد، نقش زنان در این فرآیند به شدت مورد توجه قرار گرفته است. برگزاری جلسات، سمینارها و کنگره‌های متعدد در خصوص جایگاه زنان و نقش آنان در توسعه حکایت از این موضوع حیاتی دارد.

با کمی دقت می‌توان دریافت که برگزاری این گونه برنامه‌ها نشان از موضوع نه چندان خوشایند دیگری نیز دارد و آن این است که تاکنون یا حداقل در سده‌های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال

توسعه نادیده گرفته شده که این امر نشان از وجود تبعیضات و نابرابریهای جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دارد. جامعه انسانی از عدم حضور واقعی زنان در عرصه‌های مختلف لطمات جبران ناپذیری دیده و بدین خاطر در دو دهه اخیر درصدد جبران این نقیصه بر آمده است.

برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیضات و در نتیجه توسعه بهتر و کاملتر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت نمایند. خوشبختانه در بسیاری از کشورها این تلاش‌ها، موفقیت‌های چشمگیری را در پی داشته است. از آن جمله می‌توان به کشورهایی همچون نروژ، دانمارک و فنلاند اشاره نمود که بیش از ۴۰ درصد مناصب تصمیم‌گیری در اختیار زنان است. متأسفانه در بسیاری از کشورهای جهان سوم این مسأله چندان شایان توجه نیست و تنها تعداد محدودی از زنان در پست‌های مدیریتی و مهم تصمیم‌گیری کشور قرار دارند.

در ایران علیرغم آن که قانون اساسی کشور راه را برای تصدی اکثر مناصب تصمیم‌گیری برای زنان باز گذاشته با این وجود تنها ۲/۸ درصد مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است.

ممکن است برای خواننده این سؤال پیش آید که به راستی چه ضرورتی به مدیریت زنان در بخش‌های گوناگون جامعه وجود دارد؟

در پاسخ به این سؤال بایستی اذعان داشت که امروزه توانمندسازی زنان و

مشارکت کامل آنان بر پایه برابری، در همه زمینه‌ها از جمله در فرآیند

تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش‌نیازهای توسعه پایدار می‌باشد

که کشور ما سخت بدان نیازمند است. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و

قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و

فرهنگی فراهم نشده و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسانها برقرار

نگردیده است و فرآیند توسعه آن گونه که انتظار داشته‌اند موفق نبوده است.

تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد و دوشادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را بر عهده بگیرند.

از سوی دیگر کسب مشاغل مدیریتی توسط زنان علاوه بر آن که زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزدهای نابرابر، فرصتهای آموزشی حرفهای نابرابر، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی و امکانات نابرابر در ارتقای شغلی تواناتر می‌کند، سبب بالا رفتن اعتماد به نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می‌شود که کل جامعه از آن منتفع خواهد شد.

علاوه بر این، رشد دختران و زنان تحصیل کرده دانشگاهی و پیشی گرفتن آنان از مردان جامعه در چند ساله اخیر نمود پیدا کرده است که لزوم بحث مدیریت زنان را بیش از پیش مطرح می‌سازد.

سؤال دیگر این است که چرا علیرغم آن که بستر قانونی این موضوع وجود دارد، به عنوان کشوری در حال توسعه نیازمند فعال شدن زنان جامعه هستیم

و همه مسئولان نظام بر اهمیت این موضوع اذعان دارند اما در موضوع مدیریت زنان پایین ترین نرخها را داریم.

پاسخ این سؤال را می توان در معدود تحقیقاتی یافت که در این زمینه در کشور صورت گرفته است. در تحقیقی که در سال ۱۳۸۱ در مورد علل عدم دستیابی زنان به پستهای مدیریتی در بین کارکنان و مدیران چند سازمان به انجام رسیده نشان می دهد که اگر چه مدیران و کارکنان مورد پرسش و کارایی و قابلیت زنان در عرصه های مدیریتی و پستهای بالای سازمانی واقفند اما تنها ۶ درصد از کارکنان مرد و پست مدیریت را برای زنان مناسب می دانند. ۳۰ درصد کارمندان مرد از این که مافوقشان زن باشد احساس خوشایندی ندارند. اگر چه همه مدیران مورد پرسش بر این باور بودند که زنان شایستگی لازم برای تصدی پستهای بالای سازمانی را دارند اما بیش از ۸۰ درصد آنان مدیریت را کاری مردانه می دانند و بیش از ۵۰ درصد معتقدند

که مردان در کارهای مدیریتی موفق‌تر از زنانند و خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. در مجموع نتایج این پژوهش نشان داد که عواملی همچون:

- مسئولیت‌ها و محدودیت‌های خانوادگی
- تجربه کمتر زنان نسبت به مردان در این عرصه
- فراهم نبودن شرایط لازم در جامعه، همچون نبود زنان در پست‌هایی چون وزارت و غیره

- وجود برخی ویژگی‌های جنسیتی زنان
- عدم تمکین کارکنان از مافوق خانم
- اعتماد پایین‌تر زنان نسبت به مردان در این عرصه از نظر

جمعیت نمونه

به عنوان مهمترین عوامل عدم به کارگیری زنان در پست مدیریتی برشمرده شده است.

به طور کلی ماحصل این تحقیق این بود که اگر چه بسیاری از تصمیم‌گیران و افراد جامعه به قابلیت و توان زنان جامعه در عرصه مدیریتی واقفند اما به دلیل حاکم بودن «تگرش جنسیتی» در سازمان‌ها و ادارات مورد مطالعه، حتی در شرایط تخصصی برابر، برتری از آن مردان است.

البته گفتنی است که حدود ۱۰ درصد کارکنان زن مورد مطالعه نیز مدیریت را مردانه تلقی می‌کنند و حدود ۱۸ درصد بر این باورند که زنان جامعه اعتماد و ریشه لازم جهت تصدی پست‌های بالای سازمان را ندارند. اما سؤال اساسی دیگر این است که به راستی ریشه وضعیت موجود، کلیشه‌ها و تصورات جنسیتی حاکم در کجاست؟ و چه عواملی سبب شده که جامعه نتواند از این پتانسیل بالقوه جهت توسعه بیشتر استفاده کند؟

به طور کلی بسیاری از اندیشمندان اجتماعی، عوامل جامعه‌پذیری در هر جامعه را سه عامل خانواده، مدرسه و رسانه‌ها می‌دانند. با نگاهی گذرا در می‌یابیم که این سه کارگزار عمده باعث تولید و باز تولید این گونه از نگاه‌ها

در جامعه شده و می‌شوند چنان که بسیاری از افراد وضعیت موجود در جامعه را امری طبیعی و عادی تصور می‌کنند.

در برخی از خانواده‌های پدرسالار ایرانی، نقش‌ها و رفتارها بر اساس معیارها و ارزش‌های مردانه پایه‌گذاری و الگوسازی شده است و این الگوسازی‌ها قادر به تشخیص و ارج نهادن به نقش اثر بخش زنان در سازمان و جامعه نیست.

این نوع خانواده‌ها زن را موجودی اندرونی، وابسته و مرد را موجودی بیرونی و مستقل بار می‌آورند. این فرهنگ تنها وظیفه و نقش زن را فرزندآوری، نگهداری کودکان، نظافت و پخت و پز ترسیم می‌نماید و فعالیت‌های زنان را تحت الشعاع وظایف خانوادگی قرار می‌دهد و در فعالیتهای سیاسی- اجتماعی نیز نقش زنان به میزان چشمگیری کاهش می‌یابد.



ویژگی‌های رفتاری منتسب و مثبت مردان به مراتب بیشتر از زنان، ویژگی‌های اجتماعی‌تر و مبتنی بر هوش و ابتکار غالباً مختص مردان است و ویژگی‌های زنان عمدتاً فردی و غیر پویاست.

همانگونه که نتایج نشان می‌دهد گاه برخی از الگوی جنسیتی حاکم بر کتب درسی و برنامه‌های آموزشی برداشتهای سنتی را در اذهان تقویت می‌کند. این امر امکان دارد سبب شود تا دانش آموزان دختر که زنان آینده جامعه هستند، نیروی خود را دست کم بگیرند و دارای شخصیتی فاقد خلاقیت و اعتماد به نفس شوند و به سوی پذیرش کارهای کم مهارت با وجهه اجتماعی پایین گرایش پیدا کنند. چنانکه گفته شد این عدم اعتماد به نفس در بعضی از زنان وجود دارد به نحوی که حدود ۱۸ درصد کارهای مدیریتی را مختص مردان و مردان را در این زمینه موفق تر از زنان می‌دانند.

این طرز تفکر و نگرش که از برخی از خانواده‌ها شروع می‌گردد سبب شده نه تنها مردان نگاه سنتی به زنان داشته باشند بلکه اکثر زنان نیز دارای همان

نگرش باشند و بسیاری از آنان قابلیت‌های خود را مناسب ایفای نقش‌های اجرایی سطح بالا ندانند.

با توجه به مطالب گفته شده می‌توان راهکارهایی را جهت حل این مسأله و فراهم آوردن شرایط مناسب تر جهت فعال تر نمودن نیمی از جامعه ارائه نمود:

• ایجاد فرصت‌های لازم برای تأسیس انجمن‌ها، مؤسسات،

سازمان‌ها و به طور کلی مراکز تجمع زنانه برای آگاهی از کم و کیف پتانسیل‌های موجود.

• برگزاری دوره‌های آموزشی برای زنان و آشنایی با حقوق

خود، فراهم کردن زمینه‌های خودباوری در زنان و آگاه کردن آنها از

قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی‌شان.

• برگزاری سمینارها و تشکیل کارگاه‌های آموزشی برای آشنا شدن مدیران، سیاستگذاران و تصمیم‌گیران با مقوله جنسیتی و فواید حضور مؤثرتر زنان در رده‌های بالای تصمیم‌گیری.

• تشویق و ترغیب مدیرانی که از زنان در سطوح بالای سازمانی استفاده می‌کنند و امکان به ثبوت رسانیدن لیاقت آنان را با دادن فرصت‌های لازم فراهم می‌آورند.

• معرفی زنان برتر و مقایسه عملکرد آنان با مردان هم‌پایه آنان.

• تلاش در جهت تنظیم کتب درسی متناسب با مسائل روز و تأکید بر مفاهیمی چون خانواده مشارکتی.

• عمل مسئولان نظام از رئیس جمهور تا نمایندگان مجلس به شعارهای انتخاباتی شان در مورد زنان.

انجام پژوهش‌های علمی در باب مسائل زنان بویژه در

مباحث اشتغال، مدیریت و نقش آنان در توسعه کشور.