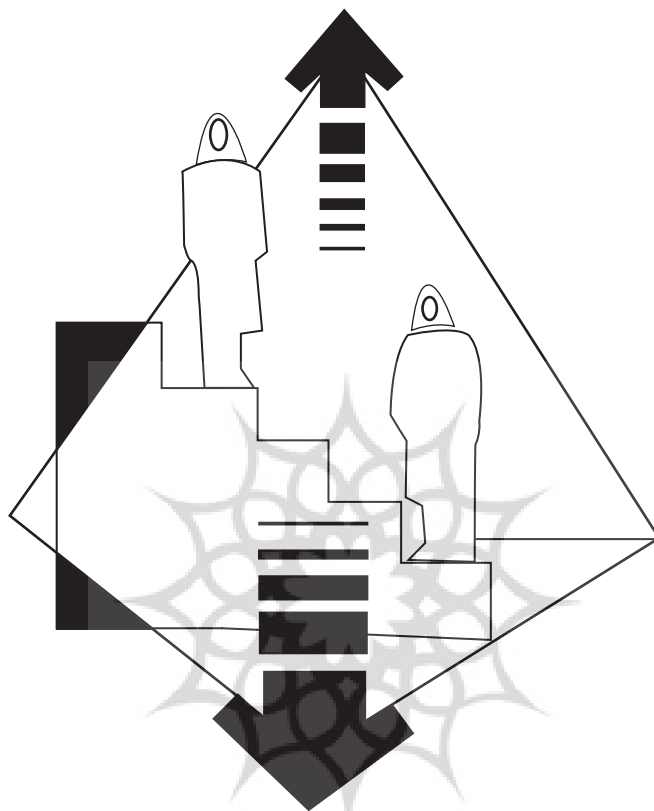


سقف شیشه‌ای و راه‌های شکستن آن برای زنان در ایران



علی صفری
معین فروغی ابری

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

چکیده

سقف شیشه‌ای، مجموعه‌ای از نگرش‌ها و تعصب‌های منفی است که مانع از آن می‌شود تا زنان و سایر گروه‌های اقلیت، از سطحی معین در سلسله مراتب سازمانی بالا روند. مدیریت فردا بر دوش زنان و مردان خودباور است و در این میان خودباوری، نیازی مبرم برای زنان است تا این سقف شیشه‌ای را بشکنند. امروزه برنامه ریزان در سطح خرد و کلان به اهمیت نقش زنان در پیشبرد اهداف جامعه واقف شده‌اند. با این حال شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه همچنان علایقی را در سطح جامعه به نمایش می‌گذارد که مانع ارزش‌گذاری واقعی فعالیت زنان در جامعه می‌شود. باور غلط به برتر بودن جنس مذکر نسبت به مونث از جهت قدرت مدیریتی، گرایش به مردسالاری در انتصاب مدیران، باور به اینکه زنان در موضع تصمیم‌گیری محتاطانه‌تر عمل می‌کنند، باور به عاطفی‌تر و احساسی‌تر بودن و ... از باورهایی هستند که در این زمینه تأثیر می‌گذارند. هدف از نگارش این مقاله بررسی وضعیت سقف شیشه‌ای برای زنان در ایران و راه‌های شکستن آن است. نتایج بدست آمده بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای حاکی از آن است که از نظر کمی حدود ۳۲/۰۸ درصد از شاغلان مشمول قانون استخدام کشوری را زنان تشکیل می‌دهند. نحوه توزیع زنان در وزارتخانه‌ها بدین گونه بوده است که ۷۲/۳۶ درصد در وزارت آموزش و پرورش، حدود ۱۶/۶ درصد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و حدود ۱۱/۰۴ درصد در سایر وزارت خانه‌ها به کار اشتغال دارند (سالنامه آماری کشور، ۱۳۸۳). نتایج نشان دهنده فقدان تنوع مشاغل قابل دسترسی و نبود امکان تحرک شغلی برای زنان است.

در جامعه کنونی هر چند ادعای برابری دو جنس در حقوق اجتماعی و انسانی به نحو فراگیری در حال پذیرش است، اما بین پذیرش عقلانی آن و اجرای آن در عمل فاصله بسیاری وجود دارد. هنوز نگرش‌ها و ارزش‌های جامعه ما پدرسالارانه است و متاسفانه این ارزش‌ها تقریباً تمامی حوزه‌های حیات اجتماعی و فردی اعضای جامعه را تحت تاثیر خود قرار داده است. با وجودی که نیمی از جامعه انسانی را در جهان زنان تشکیل می‌دهند، اما جلوه حضور این نیمه، نه در ایران و نه در بقیه جهان، چندان پررنگ به نظر نمی‌رسد؛ چرا که تبعیض، عقاید قالبی و پیشداوری‌ها موجبات ارزیابی نازل از توانایی‌های زنان را فراهم کرده است. همچنین محدودیت‌های فرهنگی موجود سبب می‌شود که نه تنها، زنان به برخی مشاغل روی نیاورند، بلکه در موقعیت‌های خاص، مدیران نیز از استخدام آنها خودداری می‌کنند. ایجاد فرصت‌های اشتغال و پذیرش زنان در مشاغل کلیدی، ریشه‌های عمیق در طرز تفکر و برداشت‌های جامعه از زن و توانایی‌ها، امکانات و استعدادهاى او دارد.

نقش و حقوق زن در جامعه

درباره نیازمندی‌های فرهنگی و اجتماعی زنان امروز در جامعه و نقش آنان، همواره دو نگرش متفاوت وجود داشته است: نگرشی که وجه قالب آن سنتی بودن و نگرش دیگری که بر مدرنیسم تکیه دارد. دغدغه امروز زنان جامعه ما این است که نه می‌خواهد چهره سنتی زن دیروز را بپذیرد و نه چهره زنی که غرب تحمیل کرده است (حمیدی، ۱۳۷۸). برای تبیین و ارائه یک تعریف روشن و جامع از «نقش و حقوق زنان» در سطح جهان، تاکنون مطالعات و بررسی‌های مختلف و گوناگونی با رویکردهای متفاوت و بعضاً متناقض صورت پذیرفته است. در کشورهای مسلمان نیز چنین مطالعات و بررسی‌هایی، آن هم با دیدگاه‌های گوناگون انجام شده است در میان کشورهای مسلمان، همچنین در کشور ایران در سده اخیر، شئون و حقوق زنان

است (گیوریان، ۱۳۸۶).

مطالعات انجام شده نشان می‌دهد «سقف شیشه‌ای» (Glass Ceiling) بسیاری از زنان را از بالا رفتن به سوی مناصب مدیریتی و رهبری بازمی‌دارد (Ronser, 1990). «سقف شیشه‌ای» نگرش‌ها و تعصب‌های منفی است که مانع از آن می‌شود زنان و گروه‌های اقلیت و رای یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی بروند (Cenzo and Robbins, 2001).

یک مانع عمده برای زنانی که مایل‌اند به پست‌های مدیریتی برسند، وجود محدودیت‌هایی است که از سوی جامعه، خانواده و خود زنان بر آنها تحمیل می‌شود. برخی محققان به تعدادی از این محدودیت‌ها به عنوان افسانه‌ها اشاره می‌کنند که عقاید از قبل تصور شده و یا مفاهیم بدون پشتوانه علمی و منطقی هستند. به‌عنوان نمونه اغلب به زنان گفته می‌شود که وابسته، بی‌اراده، شکننده، غیرتجاری، غیررقابتی، درون‌گرا، تلقینی، حساس و تخیلی هستند. اگرچه برخی از این نگرش‌ها شاید برای زنان خوشایند باشد، اما بسیاری از آنان به عنوان موانعی واقعی برای آنهاست.

در ادامه نگرش‌های مختلف درباره اینکه چرا زنان بیشتری در مناصب مدیریتی به‌کار گرفته نمی‌شوند، از نظر خواهد گذشت:

۱. اولین نگرش، دیدگاه شخص‌گراست. این دیدگاه، دلیل محدود بودن پیشرفت شغلی زنان را در عواملی می‌داند که درون جنس مونث وجود دارد. این بدان معنی است که مشخصه‌ها و رفتارهای خاصی که توسط زنان انجام می‌شود، باعث عدم پیشرفت آنها می‌شود. به‌عنوان نمونه، ارتباط میان جنسیت‌ها می‌تواند به مشکلاتی که زنان در کار مواجه هستند، بیفزاید. زنان و مردان هم در ارتباطات شفاهی و هم غیرشفاهی به طور متفاوتی ارتباط برقرار می‌کنند، در نتیجه این‌طور درک می‌شود که زنان دارای توان کمتری در ارتباطات هستند. اشاره شده است که علاوه بر صفات مشخصه و رفتارهای زنان که ناهماهنگ با مناصب مدیریت ارشد سازمان هستند، گرایش‌هایی که زنان از لحاظ اجتماعی به سوی آنها سوق پیدا می‌کنند، مانند خانواده‌های آنها،

با وجود اینکه تعداد زنان در نیروی کار روبه افزایش است، اما پیشرفت آنها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است



موضوع بحث، بررسی، مطالعه و حتی مناقشات مختلفی بوده است. بررسی و نقد موقعیت اجتماعی، مدنی و حقوقی زنان و خواست‌های ترقی‌خواهانه در زمینه‌های اجتماعی، مذهبی، علمی و ... حاصل پرسش‌های جدید، نگرش و معرفت تازه به مسائل فردی و اجتماعی و در نهایت نتیجه نوعی بیداری فطرت انسانی - الهی افراد در جهت شکوفا ساختن استعدادهای نهفته بشری است.

زنان در مدیریت

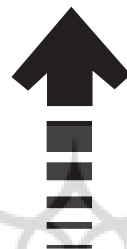
اخیراً حضور زنان در رده‌های مدیریت چشمگیرتر شده است. ورود آنان به رده‌های بالای سازمانی مسائل بسیاری را با خود به همراه داشته است. با وجود اینکه تعداد زنان در نیروی کار روبه افزایش است، اما پیشرفت آنها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است. این درحالی است که تحقیقات انجام شده برای شناخت برتری مردان در مدیریت، وجه تمایزی را برای مدیر بودن انحصاری مردان قائل نیست. پژوهش‌ها نشان می‌دهد مدیریت آینده نیازمند استفاده بیشتر و کارآمد از نیروی بالقوه زنان در مدیریت

مسیرهای پیشرفت شغلی، سازمان‌ها، زیردستان و نقش رهبری مدیریتی آنها برخلاف نیازهای پست مدیریت رده بالای سازمان است.

۲. دومین نگرش، فرایند اجتماعی شدن فرهنگی است. این فرایند زنان را به سوی کارهای حرفه‌ای سوق می‌دهد نه مشاغل مدیریتی و این نمونه‌ها وجود نقشهای قالبی را تقویت می‌کند (یعنی برای ساختار هر جنسیتی یکسری مشاغل مناسب است). براساس فرایند اجتماعی شدن فرهنگی، تمایل زنان به مدیریت تا اندازه زیادی کمتر از مردان است. دیگر عواملی که در این نگرش بر عدم پیشرفت زنان تاثیر دارند، عبارت‌اند از: تاثیر بالقوه شغل بر زندگی خانوادگی، تضاد نقش، فقدان مدل‌های نقش و ناامیدی که از سوی مشاوران آموزشی چه در دبیرستان و یا در دانشگاه دریافت می‌کنند. جامعه‌پذیری زنان طوری است که زنان را فاقد اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری برای رقابت با مردان در جهت اهداف شغلی بار می‌آورد (رابرتسون، ۱۳۷۷). از دلایل دیگری که زنان کمتری در مدیریت رده بالای سازمان وجود دارند، می‌توان به تبعیض‌های موجود در محل کار اشاره کرد. نابرابری در پاداشها و ایجاد فرصت پیشرفت برای زنان و به‌کارگیری دوستان قدیمی در پست‌ها، زنان را از رسیدن به مقامهای مدیریت دور می‌سازد. تبعیض می‌تواند به صورت ساختارها، خط‌مشی‌ها، شبکه‌های غیررسمی و فرهنگ‌های سازمانی باشد که آنقدر مردسالار هستند که مانعی برای زنان می‌شوند تا در سازمان ارتقا یابند. در مطالعه‌ای که توسط «کانینگز» و «مونت مارکت» انجام شد، نشان داد مردان ترفیع‌های بیشتری را در هر سال نسبت به زنان به‌دست می‌آورند. اکثر این ترفیع‌ها به خاطر شبکه‌های غیررسمی با مافوق در سازمان است. علاوه بر اینها مانع دیگری که زنان با آن روبرو هستند، فقدان فرصت برای کسب تجربه‌های لازم در محیط کار است. این امر اغلب بخاطر فقدان مشاور و حامی برای زنان در سازمان است. یک حامی می‌تواند معلم و پشتیبان زنان در محیط کار باشد.

۳. نگرش سوم، نگرش‌های منفی و قالبی

درصد شاغلان زن کارفرما و کارکنان مستقل در بخش خصوصی نسبت به کل زنان شاغل در بخش خصوصی ۱/۳۷ درصد است



است که جامعه نسبت به زنان شاغل دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که زنان از گرانباری نقش خود نسبت به همسرانشان سخن می‌گویند. توضیح سه مورد در این زمینه لازم است: اول، زنان کار فیزیکی بیشتری را در امور خانه‌داری نسبت به مردان انجام می‌دهند. دوم زنان اهمیت فوق‌العاده‌ای برای وظایف خانه‌داری قائل هستند. سومین و مایوس‌کننده‌ترین عامل آن است که شغل مرد در هر صورت مهم‌تر از شغل زن تلقی می‌شود. به طور کلی تمام نگرش‌هایی که عدم پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی را حمایت می‌کنند، نشانگر این موضوع‌اند که اگرچه تعداد زنان در نیروی کار خصوصاً در دهه‌های اخیر افزایش یافته است، اما این پیشرفت به هیچ‌وجه در زمینه افزایش آنها در مشاغل رده بالای سازمان نیست.

وضعیت مدیران زن در جامعه ایران

زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال کشور تنها ۱۲ درصد از فعالیت اقتصادی جامعه را برعهده دارند. این سهم اندک طی ۴۰ سال گذشته، حدود ۱۰ درصد بوده است. این وضعیت به گونه‌ای پیش رفته که به گفته کارشناسان، تعداد زنان شاغل

در ۲۰ سال اخیر تغییر نکرده است و سهم آنان از تعداد بیکاران کشور دو برابر سهم آنان در کل اشتغال کشور است. یک بررسی آماری نشان می‌دهد که نسبت شاغلان زن نسبت به کل شاغلان ۴/۹ درصد است. در این بررسی، مشخص شده که زنان شاغل در بخش عمومی نسبت به کل زنان با رقم ۵/۳۹ درصد، در رتبه اول قرار دارند. این در حالی است که سهم زنان شاغل در گروه مدیران عالی رتبه به کل زنان شاغل در بخش عمومی تنها ۹/۴ درصد است. این آمار، به این نکته اشاره می‌کند که درصد شاغلان زن کارفرما و کارکنان مستقل در بخش خصوصی نسبت به کل زنان شاغل در بخش خصوصی ۱/۳۷ درصد است. نتایج این تحقیقات در مورد سهم مدیریتی زنان در بخش تعاونی باز هم به ارقامی اشاره می‌کند که چندان امیدوار کننده نیست. این رقم تنها ۱۸/۱ درصد را شامل می‌شود. (جمشیدی، ۱۳۸۷)

داده‌های مورد نظر در حالی بر سهم اندک زنان در بخش‌های مدیریتی جامعه تأکید می‌کنند که همین تعداد اندک نیز در محیط‌های کاری خویش با مشکلاتی مواجه‌اند. کارشناسان در بررسی این مشکلات با توجه به ساختار مردانه‌ای که به بیشتر محیط‌های کار حاکم است، به دو دسته از **مواضع اجتماعی و شخصیتی** در این مورد اشاره می‌کنند.

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 می‌دهد که اگرچه مدیران و کارکنان مورد پرسش به کارایی و قابلیت زنان در عرصه‌های مدیریتی و پست‌های بالای سازمانی واقف‌اند، اما تنها ۶ درصد از کارکنان مرد، پست مدیریت را برای زنان مناسب می‌دانند. ۳۰ درصد کارمندان مرد از این که مافوقشان زن باشد، احساس خوشایندی ندارند. اگرچه 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 می‌دانند و بیش از ۵۰ درصد معتقدند که مردان در کارهای مدیریتی موفق‌تر از زنان‌اند 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 زن
 - اعتماد پایین تر 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. (فتحی، ۱۳۸۴)

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 واقف‌اند، اما به دلیل حاکم بودن «نگرش جنسیتی» در سازمان‌ها و ادارات مورد مطالعه، حتی در شرایط تخصصی برابر، برتری از آن مردان است. این امر نه به معنای ناتوانی زنان در ایجاد ارتباط است و نه به معنای بی‌توجهی همکاران مرد به آنها بلکه مسلماً مردم با کسانی ارتباط برقرار می‌کنند که اشتراکاتی با آنها داشته باشند و چون جنسیت، عامل اول در این زمینه به شمار می‌آید، امکان ارتباط با مدیران زن خود به خود کاهش پیدا می‌کند.

با این حال همه مشکلات مدیران زن و میزان موفقیت یا عدم موفقیت آنها به این نکات محدود نمی‌شوند. کمبود فرصت شغلی مناسب برای مدیران زن در جامعه یکی دیگر از موضوعاتی است که زنان مدیر را با تنگنا مواجه کرده است. این وضعیت به گونه‌ای است که در حال حاضر شمار مدیران مرد در کشور ما ۳۵ برابر مدیران زن افزایش یافته است. (فتحی، ۱۳۸۴)

ضرورت تغییر برخی نگرش‌ها جهت از بین بردن سقف شیشه‌ای در ایران

در بررسی اشتغال زنان به نکات و مسائلی برمی‌خوریم که در شرایط فعلی ما را دچار مخمصه‌ای برای ارائه راهکار به زنان در مسیر زندگی سعادت‌مندانانه تر می‌سازد. راه خروج از این مخمصه و

اگر چه بسیاری از تصمیم‌گیران و افراد جامعه به قابلیت و توان زنان جامعه در عرصه مدیریتی واقف‌اند، اما به دلیل حاکم بودن «نگرش جنسیتی» در سازمان‌ها حتی در شرایط تخصصی برابر، برتری از آن مردان است



تنگنا تغییر دیدگاه‌های تمامی اعضای جامعه نسبت به پاره‌ای مسائل است، زیرا مادام که ما نتوانیم نگاه خود را به مسائل دگرگون‌سازیم، از درک موقعیت و یافتن راه‌حل‌های کارآمد و بدیع عاجز خواهیم ماند و در دور باطل سرگردانی در بازار کار و خانه‌نشینی زنان باقی خواهیم ماند و نه تنها زنان از رشد و تکاملی که استحقاق آن را دارند، محروم می‌مانند، کل جامعه انسانی از مزایای حضور کامل و تمام‌عیار زنان بی‌بهره خواهد ماند و مسائل همچنان حل نخواهند شد و در توسعه جامعه ایران توفیق بیشتری نخواهیم یافت. به نظر نمی‌رسد که راه حل در هیچ طرح رونمایی و مخاصمه جویانه بین دو جنس یافت شود، بلکه راه حل بنیادی و زیربنایی تغییر منظر و زاویه دید - همانگونه که در انقلاب کپرنیکی در دنیای نجوم اتفاق افتاد و یا کانت در عالم فلسفه ایجاد کرد- برای این مسئله لازم است. برای زنان در رقابت با مردان سعادت و وجود ندارد. راه حل در نگاهی نو به اساس و اصول است، نگاهی که زنان و مردان در آن با یکدیگر سهیم باشند. بر این اساس ضرورت ایجاد تغییرات و انجام راه‌حل‌های زیر جهت از

بین بردن سقف شیشه‌ای برای زنان را در ایران می‌توان در این عوامل دانست؛

الف) قدرت: از جمله تغییرات، تغییر در نگرش نسبت به قدرت به عنوان ارزش محوری جامعه است. در جامعه ما قدرت به ابزاری برای وادار کردن دیگران در تنفیذ اراده صاحبان قدرت تقلیل یافته است و از ابعاد دیگر آن غفلت شده است. قدرت همواره بخش مهم و عمده امتیازات افراد، گروه‌ها، اقوام، طبقات و ملت‌ها بوده است که البته بیشتر در اختیار مردان قرار داشته است. بدین ترتیب نقش قدرت در جامعه تأمین توانایی تملک، تفوق، نفوذ، مقاومت و کسب پیروزی برای صاحبان خود بوده است. البته باید پذیرفت که چنین تعبیری از قدرت در ادوار پیشین حیات بشر کارایی‌هایی هم داشته است، اما در عصر بلوغ و ارتقای درک و فهم بشر و پیچیدگی بیشتر جوامع انسانی دیگر مفید و موجه شرایط لازم برای پیشرفت بشر امروز نیست. به همین قیاس که دیگر تکنولوژی کارآمد برای راه اندازی راه‌آهن، برای فرستادن فضاپیماها به خارج از منظومه شمسی عقب مانده و نا کارآمد است.

بنابر آنچه گفته شد لازم است در جستجوی مفاهیم بدیع تری از قدرت باشیم که گرچه در پذیرش آنها با یکدیگر متفقیم، در عمل راه زیادی برای اجرا و به کار بستن آنها داریم. از جمله معانی قدرت، قدرتی است که در ارتباط با عظیم‌ترین توفیقات دینی، فلسفی، هنری و تجارب علمی به دست می‌آید. از دیگر معانی قدرت، قدرت اخلاقی و پیروی از سرمشق‌هایی است که از تفوق اخلاقی قابل توجهی نسبت به سایرین برخوردارند؛ وسیله‌ای قطعی در تجهیز و بسیج نیروهای بیکران تلاش انسان‌ها در عرصه‌های اجتماعی و فردی.

به این ترتیب قدرت اولیای امور نه برای حکومت، تفوق و ترتب و تنفیذ اراده ایشان که در جهت جلب حمایت و اعتماد مردمان و از طریق مشاوره‌های آزاد و صریح و تا حد امکان گسترده و همه‌جانبه اعمال می‌شود. چنین جامعه‌ای بی‌تردید از اعمال زور و بی‌عدالتی علیه هر یک از اعضایش (از جمله زنان) اجتناب خواهد

کرد. مهم‌تر آنکه چنین تعبیری از قدرت نمی‌تواند بدون حضور نگرش‌های زنانه که مبتنی بر محبت و مشارکت و رشد دادن است، در جامعه نهادینه شود.

ب) تغییر نگرش نسبت به کار: نظام اشتغال امروز هدفی بسیار نازل را دنبال می‌کند که همانا عبارت است از «به دست آوردن امکانات هرچه بیشتر برای مصرف کالاهایی که عرضه می‌گردد». مشاغل کاذب، اختلاس، بی‌انصافی و بی‌میلی نسبت به ایفای صمیمانه وظایف شغلی از جمله عواقب چنین نگرشی به کار است. لذا در می‌یابیم که در اشتغال و کار نیازمند ارزش‌های اخلاقی نوینی هستیم که کار را از سطح تنازع بقاء، به خدمت به هم‌نوع و عمران زمین که زیستگاه نوع بشر است، مبدل می‌سازد. چنین معنایی از اشتغال نیاز به قدرت‌مداری که همواره زنان را فرودست نگاه داشته است، نخواهد داشت بلکه بر استعدادهای ذاتی نوع انسان در خدمت و محبت و تعهد صمیمانه در اجرای وظایف اقتصادی متکی است که در زنان به وفور یافت می‌شود و البته مردان نیز از آن بهره‌مندند.

ج) روابط انسانی و نقش‌های خانوادگی: اگر جامعه امروز جهانی، جامعه‌ای مترقی و بالغ است و اگر داعیه عدالت اجتماعی و حقوق بشر برای تأمین حداکثر بهره‌مندی اعضای جامعه از امکانات رفاهی و سعادت حقیقی را دارد، لازم است گستره عدالت اجتماعی و ادراک از مصادیق بشر و حقوق بشر را از دایره مردان خارج سازد و تا حوزه زنان گسترش دهد. بی‌شک بشریتی که قادر است حقوق حیوانات و گیاهان و کوه‌ها و دریاها و آسمان را از طریق قوانین حفظ محیط زیست رعایت کند، ناتوان نیست از اینکه بر اعاده حقوق نیمی از جمعیت خویش همت گمارد و روابط انسانی را بر مبنای جدیدی طراحی و تعریف کند. تنها چنین عدالت واقعا گسترده‌ای قادر خواهد بود، نقش زنان در جمع عرصه‌های اجتماع را به نحو مؤثری بهبود بخشد و هم‌در روابط خانوادگی، هم‌در روابط کاری آنان را در عرض مردان و برابر با آنها قرار دهد.

د) هویت زنانه: ارزش انسان به روح انسان است و جسم و روح انسانی فاقد

**زنان
در هر جا که حضور دارند،
نقش‌هایی ایفا کرده‌اند
که با برداشت همگانی
از آنها
برای مثال به عنوان
کدبانوها و مادران غیر فعال،
بسیار تفاوت دارند**



و روز افزون زنان در جامعه، متأسفانه جایگاه زنان در جامعه هنوز در امتداد همان وظایفی است که جامعه مردسالار به زن تفویض کرده است. از آنجایی که نابرابری‌های شرایط میان زنان و مردان در همه عرصه‌های مختلف جامعه قابل رؤیت است و با توجه به اینکه امروزه موفقیت و پیشرفت هر جامعه‌ای در گرو استفاده از تخصص‌های موجود در آن است (چه این تخصص‌ها در دست زنان و چه در دست مردان باشد)، پس اتخاذ تدابیر علمی و برنامه‌ریزی‌های لازم و مقتضی و تسهیل شرایط ورود برای حضور و بقای زنان در اجتماع باید در نظر گرفته شود و گروه‌های مصلح، باید موضع‌گیری مناسب‌تری نسبت به حضور زنان در جامعه به عنوان نیمی از جمعیت آن در نظر بگیرند و این میسر نمی‌شود مگر آنکه همگان ابتدا به این باور برسند که راه توسعه بدون توجه به نقش زنان پیموده نخواهد شد. □

منابع

۱. جمشیدی، ایوب (۱۳۸۷) وضعیت مدیران زن در جامعه ایران، برگرفته از سایت www.top-ranian.com
۲. رابرتسون، یان (۱۳۷۷) درآمدی بر جامعه، ترجمه حسین بهروان، مشهد، آستان قدس رضوی، صفحه ۲۹۵
۳. فتحی، لاله (۱۳۸۴) زنان در عرصه مدیریت، روزنامه همشهری، سال ۱۳، شماره ۳۸۰۳
۴. گیوریان، حسن (۱۳۸۶) زنان در مدیریت، برگرفته از سایت تدبیر www.tadbir.com
۵. مهرگانی، شهلا (۱۳۸۶) تغییر نگرش نسبت به زنان در جامعه، برگرفته از سایت آموزش و پرورش تهران.
۶. نسب عبداللهی، محمد رضا (۱۳۸۴) سیاست - سقف شیشه‌ای مشارکت زنان، برگرفته از سایت روزنامه کارگزاران.
۷. حمیدی، طاهره (۱۳۷۸)، برگرفته از سایت خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران (ایرنا)

8. Ronser. J.B, (1990) Ways Women Lead, Harvard Business Review, May - June .
9. Cenzo. A and Stephen.p.Robbins,(2001) Human Resource Management, Wiley, Seventh edition.

علی صفری: دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی در دانشگاه اصفهان
معین فروغی ابری: دانشجوی کارشناسی مدیریت صنعتی دانشگاه اصفهان

جنسیت است. جنسیت از یک جنبه، امری زیست‌شناختی و جسمانی است و از جنبه‌ای دیگر ساخته اجتماعی است که بر اساس انتظارات فرهنگی، نقش‌های زنانه و مردانه را تفکیک و تعریف می‌کند. از این رو هویت انسانی و معنوی ما مستقل از جنسیت می‌تواند رشد و ارتقا یابد. بنابراین هویت زنانه و مردانه علت تفوق و برتری نمی‌تواند باشد. هردوی این هویت‌ها مادام که به هویت واقعی انسانی تقرب جویند، می‌توانند مکمل یکدیگر برای سعادت و رفاه و رستگاری نوع بشر باشند. بی‌گمان پرنده با یک بال، هرچقدر قوی باشد، قادر به پرواز نخواهد بود (مهرگانی، ۱۳۸۶).

نتیجه‌گیری

اکنون زنان در بسیاری از موقعیت‌های اجتماعی حضور دارند. هر جا که زنان حضور ندارند، عدم حضورشان به خاطر ناتوانایی‌ها یا بی‌علاقگی آنها نیست، بلکه برای آن است که به عمد کوشش شده تا آنها را از صحنه بیرون رانند. زنان در هر جا که حضور دارند، نقش‌هایی ایفا کرده‌اند که با برداشت همگانی از آنها برای مثال به عنوان کدبانوها و مادران غیر فعال، بسیار تفاوت دارند. با وجود حضور مثبت