

منزلت مدیران زن در جامعه



● دکتر ژاله شادی طلب

مقدمه

طی دو دهه اخیر در کشورهای در حال توسعه، زنان بیش از مردان وارد بازار کار شده‌اند. ورود به بازار کار، چه به دلخواه و چه از روی نیاز، باعث گردیده تا زنان در عرصه‌های اقتصادی خانوار، ملی و بین‌المللی مسئولیت بیشتری را بر عهده بگیرند.

توانایی زنان در تطابق وقت و تلاش خود با نیازهای بازار کار در شرایط اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری و تأمین نیروی کار ارزان قیمت برای کالاهای صادراتی، موجبات دسترسی بسیاری از کشورهای در حال توسعه را به درآمدهای ارزی بیشتر فراهم نموده است. اما افزایش مشارکت زنان در کمیّت، همپای ارتقای آنها در کیفیت و دستیابی به پایگاه‌های مدیریتی نبوده و برابری در فرصت‌های اشتغال همچنان بدست نیامده است. زنان در بازار کار با نابرابری در موارد زیر روبه‌رو هستند:

- ۱- معیارهای استخدامی نابرابر؛
- ۲- فرصت‌های نابرابر برای آموزش حرفه‌ای و بازآموزی؛
- ۳- دستمزد نابرابر برای کاریکسان؛
- ۴- دسترسی نابرابر به منابع تولیدی؛
- ۵- تمرکز در تعداد محدودی از شغل‌ها؛

۶- مشارکت نابرابر در تصمیم‌گیری‌ها؛

۷- شانس بیشتر برای بیکاری؛

۸- امکان نابرابر در ارتقاء شغلی.

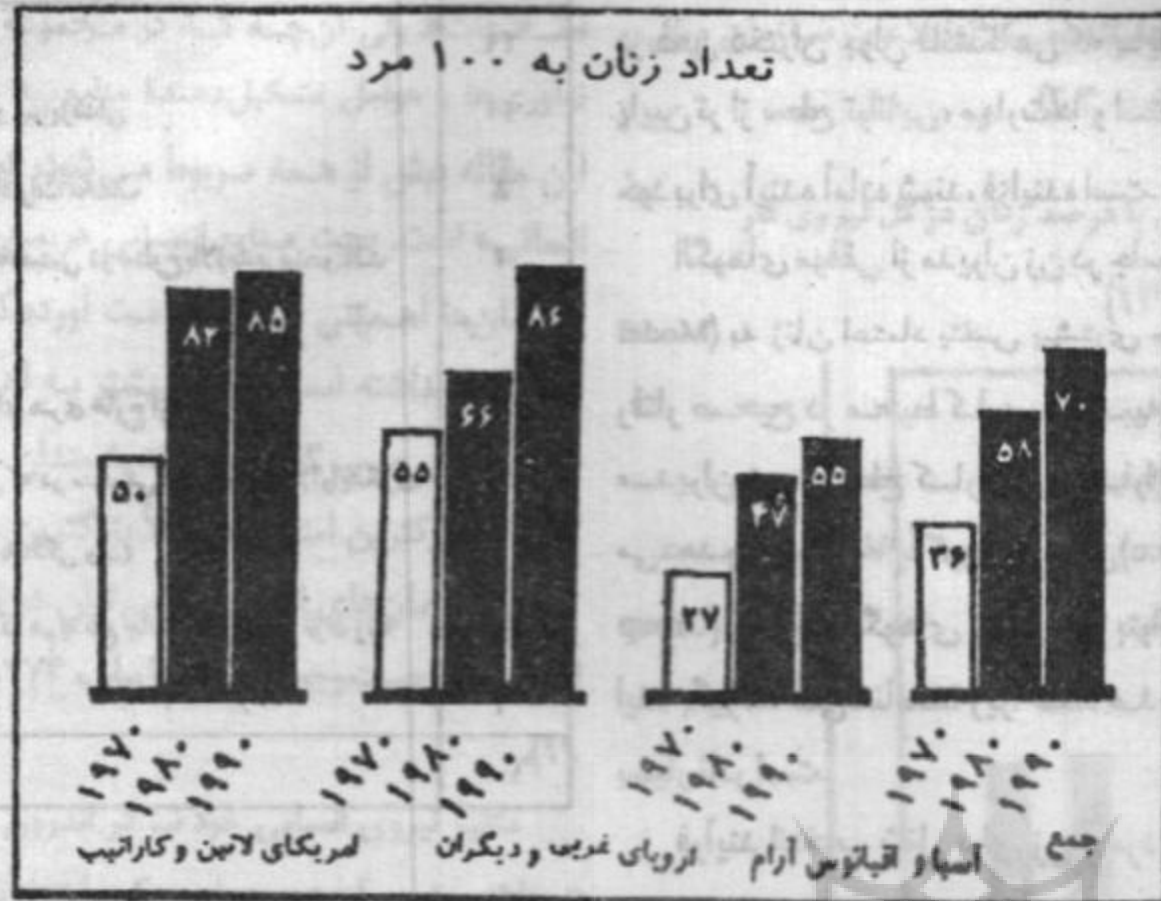
هدف این مقاله، ارائه مطالبی درباره ارتقاء شغلی زنان است. در این مقاله، پس از ارائه تصویری از وضعیت زنان مدیر در جهان و ایران، دو جنبه از موضوع مورد مذاقه قرار می‌گیرد: نخست این‌که، چه تفاوت‌هایی میان زنان و مردان وجود دارد که موجب می‌شود زنان به پایگاه‌های مدیریتی در سلسله مراتب سازمانی دست نیابند و دوم این‌که، این تفاوت‌ها چه دگرگونی‌هایی را در رفتارهای نقش مدیریتی می‌طلبد.

زنان مدیر در جامعه

در «اولین کنفرانس زنان سازمان ملل» در مکزیکو، در سال ۱۹۷۵ بحثی عمومی پیرامون حرفه‌های زنان و توانایی آنها در دستیابی به مقام مدیریتی،

آغاز شد. در آن زمان، مسئولین بخش‌های اقتصادی اغلب کشورها درباره اهمیت ارتقاء شغلی زنان شروع به سخنرانی کرده و اکثراً مطالبی با این مضمون ارائه دادند: «ما از حضور زنان در بخش مدیریت استقبال می‌کنیم. اما امروز زنان، فاقد آموزش و تجربه لازم هستند. وقتی آنها موفق به کسب دانش و تجربه لازم شدند، ما از حضور آنها در مشاغل مدیریتی خوشحال خواهیم شد.» (دال بوم - هال ۱۹۹۴، ص ۱۷)

ده سال بعد، در «کنفرانس جهانی سال ۱۹۸۵»، در «سندنا یروبی» به امید تحقق آنچه که وعده داده شده بود به کشورهای عضو ملل متحد توصیه شد: «سیاست‌ها باید وسیله‌ای برای بسیج آگاهی، پشتیبانی سیاسی، امکانات و... شوند تا زنان بتوانند شغل‌هایی را که با مهارت و مسئولیت‌های بیشتری سروکار دارند، از جمله



مشاغلی را در سطوح مدیریت، در تمام بخش‌های اقتصادی بدست آورند. چنین سیاست‌ها و اقداماتی باید پویایی و تحرک بیشتر شغلی زنان را در برداشته باشد.» (سندناپروبی، ۱۹۸۵ پاراگراف ۱۱۳۳)

پس از گذشت چند ده سال از تاریخ آغاز تلاش‌های بین‌المللی برای رفع تبعیض و کسب برابری، در چهارمین کنفرانس جهانی (سند پکن ۱۹۹۴، پاراگراف ۱۵۲) نوشته شد: «تبعیض در آموزش و پرورش، استخدام و پرداخت مزد، ترفیع و رویه‌های تحرک شغلی، شرایط انعطاف‌ناپذیر کار، عدم دسترسی به منابع تولید و مشارکت نابرابر در مسئولیت‌های خانوادگی، فرصت‌های اشتغال و فرصت‌های اقتصادی، تخصصی و... نیز تحرک شغلی را برای زنان کماکان محدود نموده» و «نسبت‌توزیل زنان در میان تصمیم‌گیرندگان اقتصادی و سیاسی در تمامی سطوح محلی، ملی و بین‌المللی، به‌زتاب منابع ساختاری و نگرشی است که باید از طریق اقدامات مثبت به مقابله با آن‌ها برخاست» (کارپایه عمل و اعلامیه پکن، ۱۳۷۵، پاراگراف ۱۸۶)

در نتیجه، سند پکن از دولت‌های عضو ملل متحد می‌خواهد که استخدام زنان جهت مشاغل رهبری، تصمیم‌گیری و مدیریت را بر مبنای برابری با مردان را در سرلوحه سیاست‌های خود قرار دهند.

بر اساس یک تحقیق سازمان ملل، اگر روند کنونی ادامه یابد، زنان باید دست کم ۳۹۰ سال صبر کنند تا در موقعیت‌های تصمیم‌گیری یا مردان برابر شوند و این احتمالاً تا سال ۲۳۹۰ بطول خواهد انجامید. (مرکز اطلاعات سازمان ملل، ۱۳۷۳، ص ۱). بدین ترتیب، گرچه نسبت متوسط زنان به مردان در مشاغل مدیریتی در همه قاره‌ها در ۲۰ سال گذشته افزایش یافته است، ولی تا نسبت مساوی فاصله زیادی به خصوص در آسیا وجود دارد (نمودار شماره ۱). در نتیجه، همچنان مطالبی با این مضمون که «زنان آمادگی لازم را برای مدیریت ندارند» از زبان مسئولین کشورها شنیده می‌شود و با این‌که پس از سی سال، زنان، امروز به دانش و تجربه لازم دست یافته‌اند ولی پیشرفت حرفه‌ای برای آنان آسانتر نشده است؟ چرا؟

۴۰/۹٪ است و یا در کشور کانادا حدود ۴۵٪ نیروی کار شاغل و ۴۰٪ از مدیران را زنان تشکیل می‌دهند. بدین ترتیب، سهم زنان در اشتغال و در مدیریت تقریباً متناسب با یکدیگر است. اما در کشورهای دیگر مانند فیلیپین در مقابل ۳۶٪ سهم زنان در نیروی کار، ۲۷/۷٪ از کل مدیران زن هستند و یا در کره جنوبی ۵/۴٪ از مدیران و بنکادش فقط ۱/۴ از کل مدیران را زنان تشکیل می‌دهند.

بدین ترتیب، در کشورهای به اصطلاح «توسعه یافته» سهم زنان در مدیریت، به نسبت سهم آنان در اشتغال، متعادل تر است؛ در حالی که در کشورهای «کم توسعه یافته» سهم زنان در جمعیت شاغل کمتر است و فاصله زیادی نیز با سهم آنان در کل مدیران کشور دارد.

● توجه بیشتر به اهمیت منابع انسانی سبب گردیده که اندیشمندان عنوان کنند که بزرگترین امتیاز و متقابلاً بزرگترین ضعف تمامی سازمان‌های امروزی را می‌توان در نیروی انسانی آن جست‌وجو کرد.

برگرفته از گزارش مرکز اطلاعات سازمان ملل، ۱۳۷۴. توزیع شغل‌های مختلف در کشورهای دنیا نشان می‌دهد که هیچ چیزی ذاتاً مردانه یا زنانه در شغل‌های مختلف وجود ندارد و آنچه به چشم می‌خورد فقط کلیشه‌های جنسیتی (Gender Stereotyping) است که به شغل‌های گوناگون نسبت داده شده و این کلیشه‌ها از کشوری به کشور دیگر متفاوت است.

در آمریکا شغل‌های «پرستاری» و «مددکاری اجتماعی» شغل‌های زنانه است و در روسیه «پزشکی»، در کشور یونان شغل‌های «هندپزشکی» و «حقوق» زنانه تلقی می‌شود و در فیلیپین شغل «داروسازی» کاملاً زنانه است.

در ایران، بر اساس اطلاعات موجود و همچنین تفکر غالب در جامعه (جدول شماره ۱) شغل معلمی زنانه است (مرکز تحقیقات و مطالعات و سنجش برنامه‌های صدا و سیما، ۱۳۷۲) و برخی از شغل‌ها مانند کشاورزی علی‌رغم حضور فعال زنان، هنوز هم مردانه تلقی می‌شوند.

همین واقعیت در مورد گروه‌های فعالیّت وجود دارد و در همه کشورها لزوماً مدیریت یک کار مردانه نیست. به طور نمونه در کشور استرالیا، سهم زنان در کل اشتغال ۲۱/۹٪ و سهم آنان در کل مدیران

جدول شماره ۱- نظرات پاسخگویان در مورد نوع مشاغلی که برای زنان مناسب تر است.

درصد	نوع شغل
۴۹	معلمی
۲۱	پزشکی و پیراپزشکی
۸	کارمند ادارات مختلف
۲	مشاغل تخصصی در سطوح بالا (مدیریت، وکالت و...)
۲	فعالیت‌های هنری خارج از منزل
۱۰	کارهایی که در منزل می‌توان انجام داد (آرایشگری، خیاطی، بافندگی و...)
۵	مشاغلی که هم به نفع جامعه باشد هم در توان زنان
۳	لمی دائم
۱۰۰	جمع

زنان پذیرفته است، رعایت می‌کنند. در نتیجه، جاه طلبی (Ambition) که یک شرط لازم (زن و مرد) برای ادامه یک زندگی رشد یابنده در شغل و حرفه است در زنان بسیار ضعیف است.

در این میان زنان تحصیل کرده یا حرفه‌ای که اقلیت کوچکی هستند با مسائل دیگری فراتر از این موضوعات مواجه می‌باشند (eds. 1978, Stromberg Harkess). آن‌ها به میزان بسیار زیادی بدلیل عدم توفیق در از میان برداشتن موانعی که آن‌ها را از پیشرفت باز می‌دارد تنش‌های شغلی (Role strain) تجربه می‌کنند. مطالعات تطبیقی بسیار زیادی در بررسی تفاوت نقش‌ها در میان

م تفاوت از این نقش‌ها بر نگرش زنان نسبت به خود، نیاز به پیشرفت و عدم اطمینان نسبت به آینده تأثیرگذار است. به طوری که امروزه، آشفتگی در ذهن دختران جوان دانشگاهی که باید بسیار پایین تر از سطح توانایی، مهارت‌ها و استعدادها خود برای آینده آماده شوند، فزاینده است.

الگوهای موفق از مدیران زن در جامعه (Role Model) به زنان اعتماد بنفس بیشتری می‌دهد و رفتار صحیح در محیط کاری با شبیه‌سازی از مدیران زن، سطح کارایی آن‌ها را افزایش می‌دهد. ولی زنان غالباً گروه مرجعی (Reference Group) که برای الگوهای شغلی خود بتوانند از آن ایده بگیرند، نمی‌شناسند؛ زیرا تعداد مدیران زن، بسیار نادر است.

فرآیند انتخاب شغل برای زن و مرد یکسان نیست. زنان در مورد این که در چه جایگاهی باشند خود تصمیم نمی‌گیرند. بنابراین، هنجارهای جهانی مربوط به توانایی فکری و علمی کمتر در انتخاب شغل آن‌ها، در مقایسه با مردان، مؤثر واقع می‌شود.

زنان غالباً از حرفه خود رضایت خاطر بیشتری نسبت به مردان دارند؛ بدلیل این که، کسب پول در اولویت بعدی نسبت به رضایت خاطر فردی از پیشرفت و بالندگی شخصی و اجتماعی قرار دارد. از طرف دیگر، زنان کمتر به پیشرفت و بالا رفتن از نردبان‌های ترقی در آینده فکر می‌کنند، زیرا دریافته‌اند که پایگاه آن‌ها در جامعه تعیین شده (Ascribed) است. برای زنان زندگی کاری در تلاش برای حفظ موقعیت بدست آمده خلاصه می‌شود. آن‌ها همواره باید مواظب برداشت (Perception) همکاران خود از رفتار یک «زن» باشند و این موضوع را با انتخاب کارهایی که از

مروری بر یافته‌های تحقیقاتی جامعه‌شناسی شغل

روند فزاینده تجمع اطلاعات و دانش در جامعه‌شناسی شغل (Sociology Of Occupation) در اغلب کشورها، به خصوص توسعه یافته‌ها، موجب توجه بیشتر به نقش‌های جنسیتی توسط جامعه‌شناسان شده ولی، در رابطه با اشتغال زنان حرفه‌ای (Professional Woman) و یا مدیریت زنان پژوهش‌های کمتری صورت گرفته است. به هر حال مروری بر یافته‌های موجود می‌تواند حداقل به گسترش ذهن، طرح سؤال‌های تازه و امیدواری به انجام تحقیقاتی از این دست در ایران کمک کند.

گروهی از جامعه‌شناسان که یافته‌های تحقیقاتی آنان توسط آتنا تودو (Theodore Athena, 1971) گردآوری شده‌گویی این است که زنان در مراحل مختلف جامعه پذیری با نابسامانی نقش‌های جنسیتی مواجه می‌شوند. آن‌ها با دو سیستم هنجاری (Normative system) «منزل» و «کار» آشنا می‌شوند که اطلاعات داده شده در مورد این سیستم‌ها زنان را با تضاد نقش‌ها (Role Conflicts) مواجه می‌کند. زیرا ارزش‌های فرهنگی که موقعیت زنان را در خانه به تصویر می‌کشد با ساختار شغلی که زنان را به استخدام دعوت می‌کند، در تضاد است. نقش‌های زنانه و مردانه و تعاریف

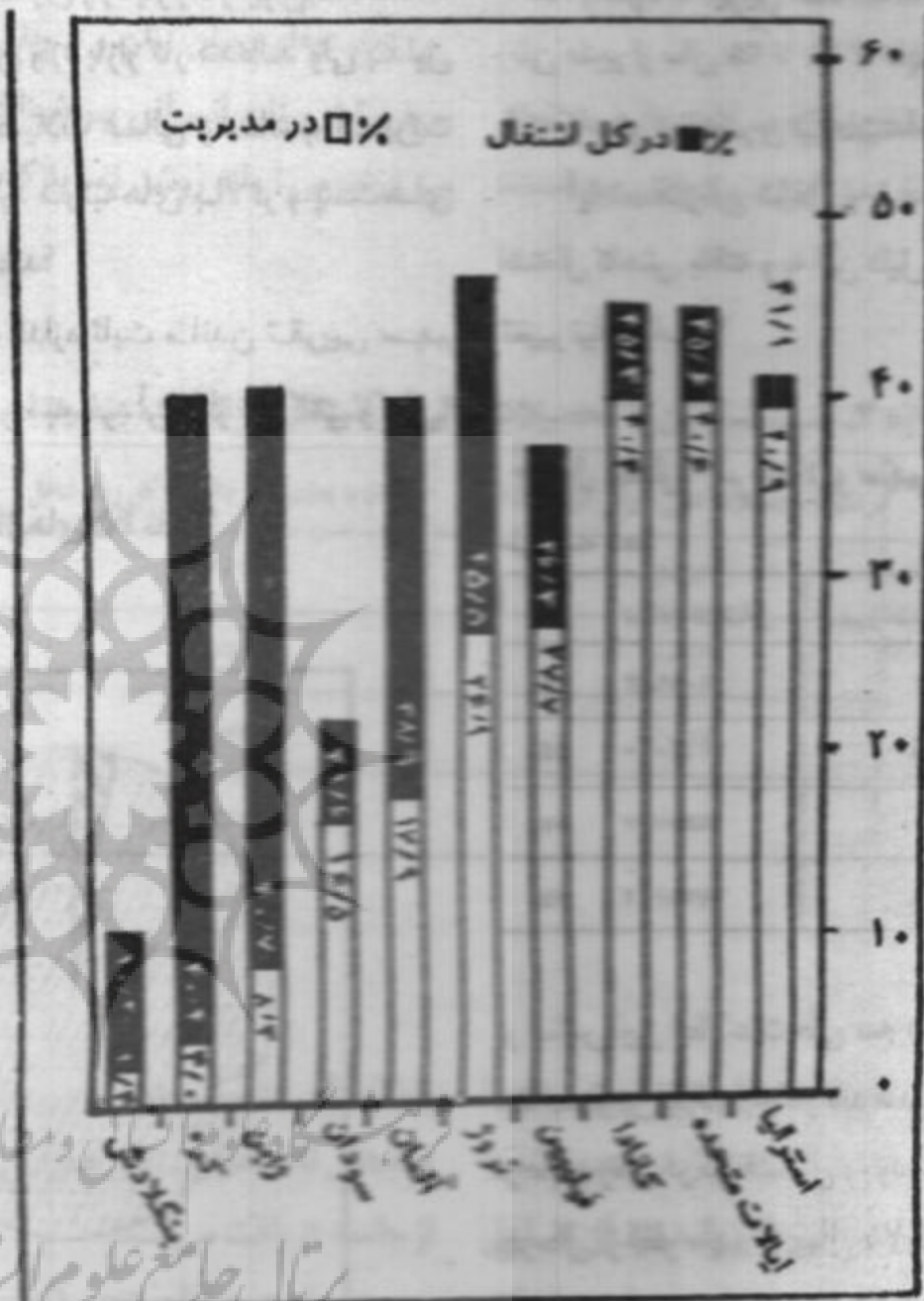


مردان و زنان نشان داده‌است که زنان تحصیلکرده هنجارهای شغلی موجود را نمی‌پذیرند و به صورت فردی یا گروهی برای از بین بردن موانع اقدام می‌کنند و حرکت علیه این هنجارها، آن‌ها را در گروه «ناسازگارها» قرار می‌دهد.

است. بنابراین، زن‌ها بسادگی به پست‌های مدیریت دست نمی‌یابند؛ به طوری که در مقیاس جهانی کمتر از ۲۰٪ مدیران و کمتر از ۶٪ از مدیران ارشد زن هستند. (مرکز اطلاعات سازمان ملل، ۱۳۷۴، صفحه ۲-۴)

نمودار شماره ۳- درصد زنان در مدیریت در قیاس با درصد زنان در کل نیروی کار

(برگرفته از گزارش مرکز اطلاعات سازمان ملل ۱۳۷۴)



در دهه‌های اخیر نوآوری‌های بسیاری در علم مدیریت صورت گرفته، موضوعاتی مانند «مدیریت وقت» «مدیریت استراتژیک» «مدیریت اطلاعات»، ولی آن‌چه که در مجموعه این نوآوری‌ها و عوامل تشکیل‌دهنده منابع، به هدف این مقاله بیش از همه مربوط می‌شود، «منابع انسانی» است. بحث منابع انسانی در مدیریت سازمان‌ها اهمیتی اکنون بدست آورده که در گذشته‌ها نداشته است. توجه بیشتر به اهمیت منابع انسانی سبب گردیده که اندیشمندان عنوان کنند که بزرگترین امتیاز و متقابلاً بزرگترین ضعف تمامی سازمان‌های امروزی را می‌توان در نیروی انسانی آن جست‌وجو کرد. (رضایان، ۱۳۷۴، ص ۱۹)

متغیر نیروی انسانی خود نیز در اندرون دچار تحولاتی شده است. به طوری که امروزه علم مدیریت از آموختگان این علم و مجریان آن می‌خواهد که:

- در بهره‌گیری بیشتر از عامل انسانی برای تحقق هدف‌های سازمانی به تفاوت‌های کارکنان توجه شود. یعنی افرادی که در یک سازمان فعالیت دارند هر یک انگیزه‌ها، ارزش‌ها و ویژگی‌های متفاوتی دارند که مدیریت موفق با توجه به این تفاوت‌های فردی باید عمل کند. بنابراین، زنان امروز در سازمان‌ها به عنوان افرادی متفاوت از مردان دیده می‌شوند.

- در مدیریت منابع انسانی نیروی کار باید از نیروهای متعالی ذهنی‌اش هرچه بیشتر استفاده کند. در حالی که در گذشته بهره‌گیری از استعدادها و فکری چندان مطرح نبود و تأکید اصلی بر نیروی بدنی بود. زنان بخش مهمی از این نیروها و استعدادهای فکری را تشکیل می‌دهند.

- در مدیریت منابع انسانی مشارکت تمام کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها به رشد سازمان کمک می‌کند. بدین ترتیب، زنان هم می‌توانند در مدیریت سازمان‌ها نقش فعال داشته باشند و برای بهبود جایگاه خود در سازمان‌ها تلاش نمایند. بنابراین، واقعیت این است که نوآوری‌های علم مدیریت باعث تحوّل در فضای سازمان‌ها گشته و ضرورت تغییر در نقش مدیران کاملاً

یا چنین قضایی در سازمان‌های کار (خصوصی یا عمومی) امروزه تحولاتی در علم مدیریت رخ داده‌است که بسادگی نمی‌تواند چنین شرایطی را که نیمی از جمعیت جهان با آن روبه‌روست، نادیده بگیرد.

۲) نوآوری‌های علم مدیریت

مدیریت را می‌توان چنین تعریف کرد: مجموعه‌ای از اصول و روش‌هایی که به تحقق بهتر هدف‌های سازمان و استفاده بهینه از منابع کمک کند. این مجموعه از اصول و روش حاصل دانش و تجربه است و این منابع شامل سرمایه، تکنولوژی و نیروی انسانی است.

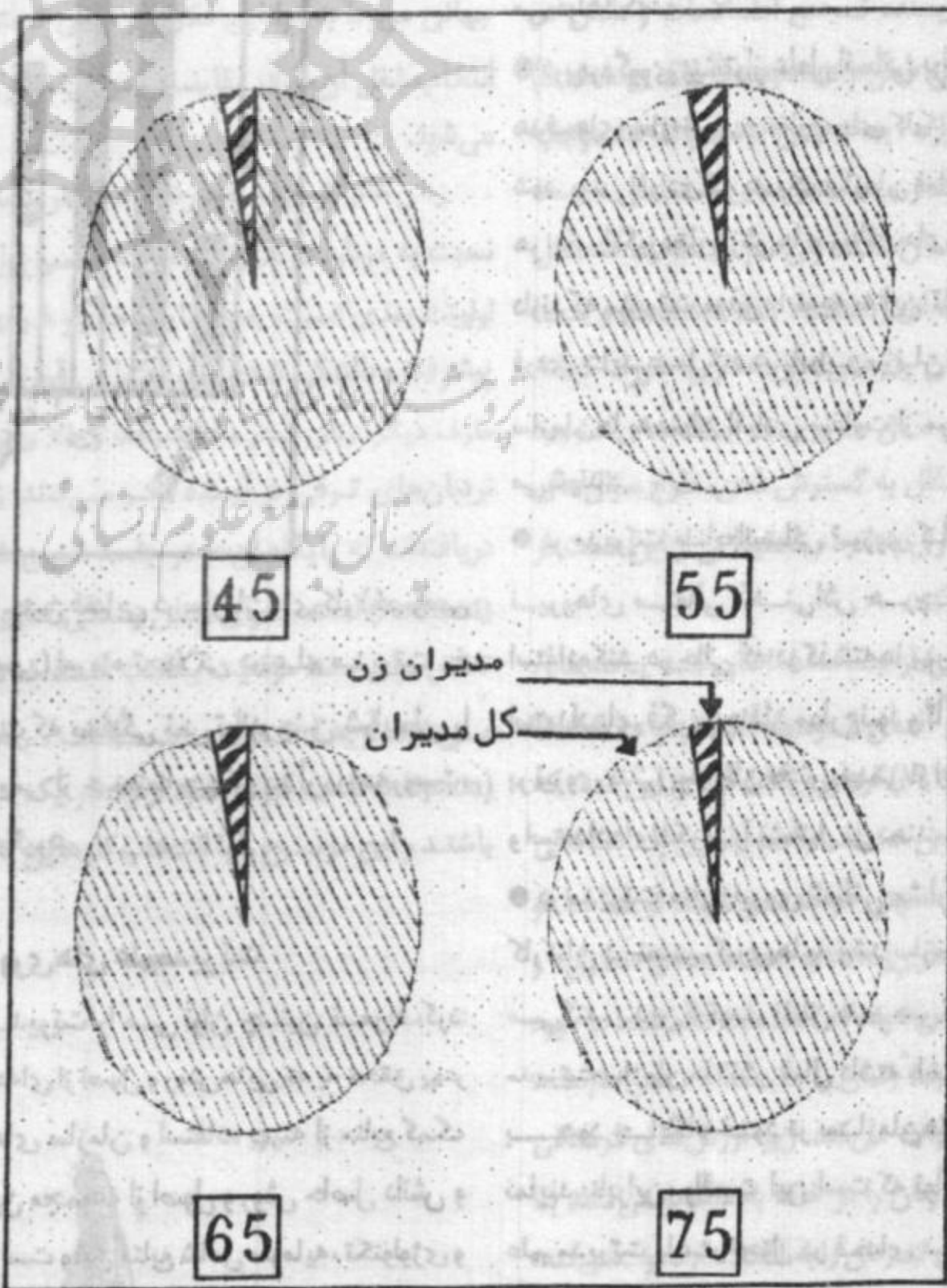
وقتی زنان با توانایی و رتبه‌های علمی و تجربه یکسان با مردان در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها به طور یکسان مشارکت ندارند و پانزده‌های یکسان شامل ارتقاء پایگاه اجتماعی، تشخیص حرفه‌ای و افتخارات دریافت نمی‌کنند احساس تبعیض می‌نمایند و بدین ترتیب از موقعیت‌های حاشیه‌ای (Marginal Position) اظهار ناراحتی می‌کنند. پژوهشگران مؤسسه استروک در اطلاعاتی که از ۳۰۰۰ مدیر ارشد نوآوری گردانند، دریافته‌اند که هنگام ارتقای زنان مدیر ترکیبی از عواملی مانند شخصیت، توانایی ایجاد ارتباط، صداقت و وظیفه‌شناسی، تندرستی و مهارت سیاسی مؤثرتر از فقط لیاقت و کارآمدی

محسوس است (خوارزمی، شهیندخت، ۱۳۷۴، صص ۱۵-۱۰).

زنان مدیر در ایران

مطالعه‌ای که به صورت علمی به موضوع دلایل عدم ارتقاء زنان شاغل ایرانی به پست‌های مدیریت پرداخته باشد و یا مشکلات مدیران زن را بررسی کرده باشد، در جست‌وجوهای ما بدست نیامد. ولی حداقل برای طرح سوالاتی در ذهن خوانندگان، از اطلاعات مرکز آمار ایران در سرشماری‌های نفوس و مسکن برای ارائه تصویری از آنچه که در ۳۰ سال گذشته (سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۷۵) در مدیریت زنان ایران رخ داده است، استفاده می‌شود.

نمودار شماره ۳- سهم زنان مدیر در کل مدیران کشور در سال‌های ۴۵ تا ۷۵



اطلاعات چهار سرشماری نشان می‌دهد که سهم زنان مدیر در کل مدیران کشور تقریباً ثابت مانده است. علت این عدم تغییر چیست؟

- ۱- آیا تعداد مدیران به‌طور کلی در کشور افزایش نیافته و یا افزایشی بسیار کم داشته و بهمین دلیل سهم زنان تغییر نکرده است؟
 - ۲- آیا تعداد زنان شاغل کاهش یافته و یا اصولاً زنان بیشتری وارد بازار کار ایران نشده‌اند؟
 - ۳- آیا زنان وارد بازار کار شده‌اند ولی بدلیل این‌که تحصیلات عالی و مناسب مدیریت نداشته‌اند، وارد مرتبه‌های بالاتر و پست‌های مدیریت نشده‌اند؟
- بالاخره تا چه اندازه ثابت ماندن تقریبی سهم زنان مدیر مربوط به خود آن‌ها از نظر کمی و کیفی

است و تا چه اندازه می‌تواند مربوط به عامل جنسیت باشد؟

ابتدا تعداد مدیران کشور در سه دهه اخیر مرور می‌شود. همانطور که نمودار شماره ۴ نشان می‌دهد تعداد مدیران از رقم حدود ۱۲ هزار در سال ۴۵ به رقم ۹۱ هزار در سال ۷۵ (حدود ۷/۵ برابر) رسیده است و در این میان تعداد مدیران زن از ۳۸۹ نفر به ۲۵۴۳ (حدود ۶/۵ برابر) شده است، در نتیجه، نسبت زنان مدیر از سال ۴۵ تا ۷۵ نه تنها بهبودی نیافته، بلکه کاهش مختصری نیز داشته است.

آیا تعداد زنان شاغل و یا سهم آنان در کل اشتغال کاهش یافته و به این دلیل سهم زنان مدیر تغییر نیافته است؟

جدول شماره ۲- تعداد و سهم زنان شاغل در طی سه دهه

سال	تعداد زنان شاغل	سهم زنان شاغل در کل اشتغال
۴۵	۹۰۹۹۸۳	۰/۰۱۳/۲
۵۵	۱۲۱۲۰۲۰	۰/۰۱۳/۸
۶۵	۹۸۷۱۰۳	۰/۰۹
۷۵	۱۷۶۵۴۰۲	۰/۰۱۲/۱

بر اساس این اطلاعات طی سه دهه اخیر حدود ۸۵۵ هزار زن وارد بازار کار شده‌اند. البته، نوساناتی در سهم زنان در کل اشتغال وجود داشته است، ولی به‌رحال از نظر سهم در سال ۷۵ به رقم ۱۲/۱٪ رسیده است. یعنی، حدود ۱٪ کاهش در سهم نسبت به سال ۴۵. پس تغییر خیلی زیادی در سهم اشتغال زنان وجود نداشته است. آیا در مجموع ۸۵۵ هزار اشتغال جدید هیچ زنی شایستگی ارتقاء به گروه مدیران و کارمندان عالی رتبه را نداشته است؟ آیا ممکن است شاغلین جدید فاقد تحصیلات لازم برای دستیابی به پایگاه‌های مدیریت بوده باشند؟ اطلاعات مربوط به زنان شاغل با تحصیلات عالی نشان می‌دهد که سهم زنان شاغل با تحصیلات عالی نه تنها طی سی سال اخیر ثابت مانده، بلکه این زنان تحصیلکرده هستند که به بازار کار وارد شده‌اند.

یعنی طی سه دهه گذشته سهم زنان شاغل با تحصیلات عالی در کل شاغلین زن حدود ۲۰ برابر

شده است و از حدود ۱۰ هزار نفر در سال ۲۵ به رقم ۳۸۹ هزار نفر در سال ۷۵ رسیده است. پس علت عدم تحرک شغلی زنان شاغل نداشتن تحصیلات عالی نمی تواند باشد و دلیل عدم تغییر سهم زنان در کل مدیران را باید در جای دیگر جست و جو کرد. آیا ممکن است که مردان شاغل تحصیلات بیشتری داشته و بنابراین آن ها بدلیل تخصص و تحصیلات شایستگی بیشتری برای ارتقاء به پست مدیریت داشته اند؟

مقایسه مردان شاغل با تحصیلات عالی می تواند به این سؤال پاسخ دهد. این سهم چنین بوده است:

جدول شماره ۳- سهم شاغلین با تحصیلات عالی در اشتغال به تفکیک جنسیت

سال	مردان با تحصیلات عالی در کل مردان شاغل	زنان با تحصیلات عالی در کل زنان شاغل
۲۵	۰-۰۱۲	۰-۰۱۶
۵۵	۰-۰۲۷	۰-۰۲۶
۶۵	۰-۰۳۸	۰-۰۱۱۵
۷۵	۰-۰۵۹	۰-۰۳۲

بنابراین در حالی که در سال ۲۵ زنان و مردان با فاصله کمی از یکدیگر حرکت را در مسیر کسب علم و مدارج علمی شروع کرده اند، زنان شاغل تحصیل کرده به مراتب سهم بیشتری را در میان کل زنان شاغل دارند ولی با این وصف، سهم مردان مدیر در کل اشتغال مردان خیلی بیشتر از سهم زنان مدیر در کل اشتغال زنان است.

بنابراین آیا می توانیم این سؤال را مطرح کنیم که عامل جنسیت دلیل عدم تحرک شغلی زنان و ارتقاء آنان به پست های تصمیم گیری است؟ شاید آنچه که کمی تکان دهنده تر باشد، نگاهی به درجه تحصیلات زنان مدیر در کل کشور است. بدین ترتیب، در میان مدیران و کارکنان عالی رتبه زن، سهم کسانی که تحصیلات دانشگاهی داشته اند تا سال ۵۵ افزایش و از سال ۵۵ به بعد کاهش یافته است. بعبارت دیگر، این زنان با تحصیلات عالی نیستند که مدیر می شوند و عجیب

این که سهم مدیران زن بیسواد در سال های اخیر افزایشی نشان می دهد. بنابراین، دو جمع بندی را می توان ارائه نمود:

(۱) هم زنان مدیر نمی شوند.

(۲) لزوماً زنان با تحصیلات عالی مدیر نمی شود.

دلایل نابرابری در ارتقاء شغل

تفاوت های میان زنان و مردان و آنچه که مدیریت منابع انسانی بر شناخت آن تأکید می ورزد، می تواند روشن نماید که چرا زنان به

پایه های تاهسخوان: زنان همزمان دو پیام متفاوت از جامعه دریافت می کنند: علوم انسانی

۱- جامعه به زنان تحصیل کرده عاقل، بالغ و اندیشمند نیاز دارد تا بار مسئولیتی را بدوش گیرند.

۲- نقش های جنسیتی دختران با صفت های مهربان، مطیع، وفادار، صدیق، عاطفی، خوش اخلاق و نقش های جنسیتی پسران با صفت های قوی، سلطه جو، فعال، رکگو، پرخاشگر، تعریف می شود طبق کلیشه های موجود یک مدیر ستیزجویی است که باید بزرگ، قابل رویت، قوی و از نظر احساسی مستقل باشد و این همان کیفیت های است که پسران می آموزند. در واقع، انتظار می رود که زن در زندگی کاری بجای زن بودن مثل پدرش باشد و در خانه مانند مادرش. این تاهسخوانی زنان را دچار احساس گناه می کند.

در نتیجه، زنان گرایشی به رقابت اجتماعی

برای اشغال پست های مدیریت از خود نشان نمی دهند.

اجرای وعده ها: مسئولین فکر می کنند برای ارتقاء جایگاه زنان کلمات زیبا کافی است اما، متوجه نیستند که مردان برای عملی ساختن این کلمات باید مسئولیت زیادی را بر عهده گیرند. مردان افراد با قدرتی هستند که می توانند مجریان آینده را منصوب کنند ولی تاکنون تمایل مردان در انتصاب زنان به پست های اجرایی از حد حرف تجاوز نکرده است.

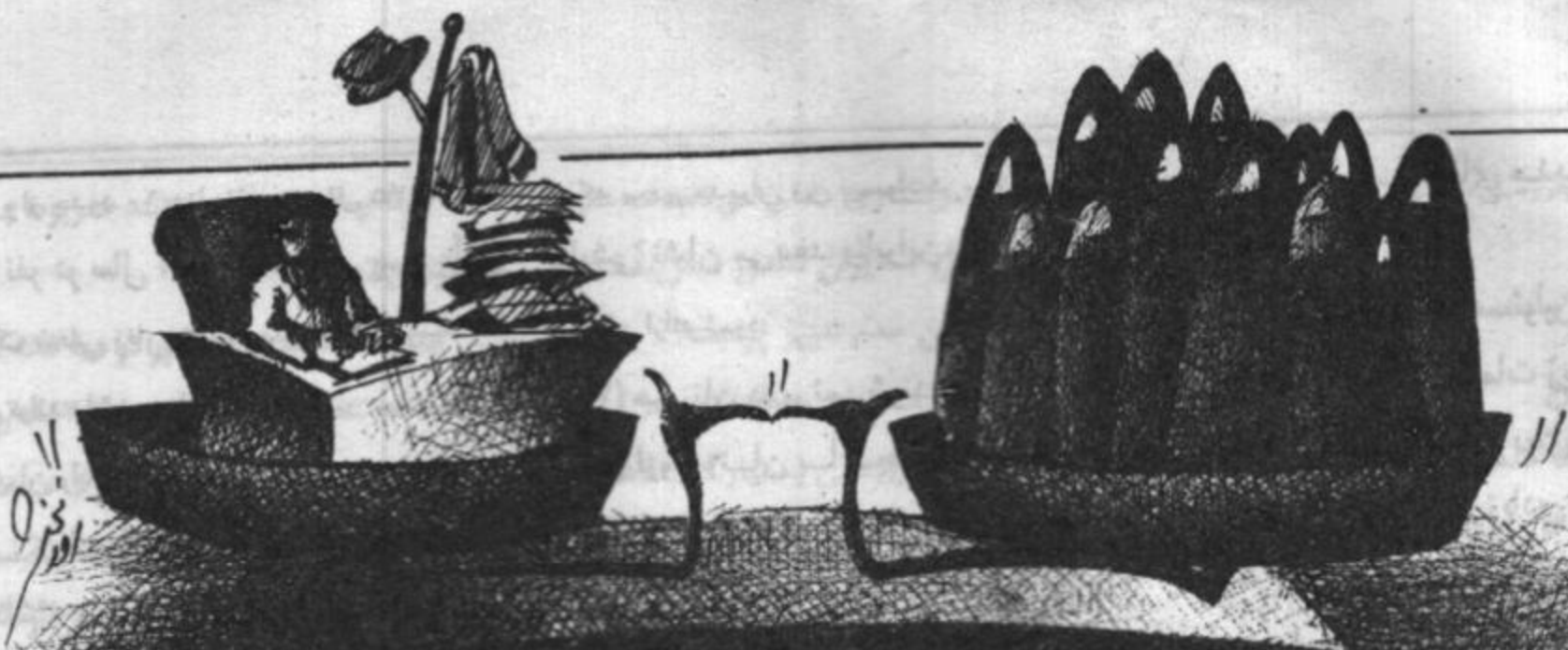
احساس امنیت: مردان برای آن که مقام و جایگاه زنان را بالا ببرند، باید یاد بگیرند که زنان را متفاوت ببینند. مردان مدیر برای این که این تفاوت را ببینند به احساس امنیت در نقش های خود نیاز دارند. در حالی که بسیاری از مردان مدیر که تصویری قوی از خود ندارند، در پی گرفتن تأیید از مردان دیگر هستند و از زنان قوی و با اعتماد بنفس می هراسند.

شجاعت: مردان باید شهامت زندگی در ورای مرزهای خاص را داشته باشند. گسترده تر نگاه کنند و به راه های تازه بیاندیشند. پذیرش مدیریت زنان، بمعنای جرأت داشتن در مواجهه با نظرهای نو و نوع خاصی از سوالات است که تنها مربوط به زنان می شود. اگر مردان جرأت داشته باشند که در برابر روش های زنان در انجام کارها و طرز فکر آنها راحت باشند، مدیران خوبی خواهند بود.

جدول شماره ۴- زنان شاغل در گروه مدیران و کارکنان عالی رتبه به تفکیک دو گروه از مدارج تحصیلی (درصد)

سال	بیسواد	تحصیلات عالی
۲۵	۳/۱	۳۲
۵۵	۳/۲	۶۸
۶۵	۲/۲	۲۲
۷۵	۵/۵	۳۶

زبان گویا: زنان به دشواری می توانند مانند همکاران مرد خود، از هر مدیری پیروی کنند. در مقابل مدیران ضعیف، زنان آشکارا انتقاد می کنند و هیچ مدیری در دنیا نمی خواهد به کسی که درباره او



بازی مردانه: مدیران مرد می‌توانند «با

جریانات پیش روند.» اگر هم متوجه اشکالاتی بشوند باز بکار ادامه می‌دهند. آن‌ها بازی می‌کنند در حالی که وانمود می‌کنند که بازی نمی‌کنند. اما زن‌ها این بازی را مشکل‌تر از آن می‌دانند که به جمع بازیگران بپیوندند. در نتیجه، روش کاری متفاوت از مردان مدیر انتخاب می‌کنند و این خود، آن‌ها را ناسازگار معرفی می‌کند.

سلطه جویی: غالباً شنیده می‌شود: «زنانی که به جایگاه مدیریت می‌رسند، بیشتر از مردان مدیر، مستبد و سلطه‌جوستند.» یا «زنان، مدیر خوبی هستند اما، خیلی سختگیرند.» یکی از توضیحاتی که می‌تواند برای این موضوع وجود داشته باشد این است که «زنان مدیر، اغلب بر راحتی ضعف‌ها و کمبودها را (به خصوص در مورد همکاران زن) ملاحظه می‌کنند و از این‌که دیگران جرأت انجام کارها را بخوبی ندارند، خشمگین می‌شوند. در حالی که مردان مدیر، دیر متوجه ضعف‌ها می‌شوند و از آن آسانتر چشم‌پوشی می‌کنند.

جمع بندی

در آستانه قرن بیست و یکم، زنان متوجه شده‌اند که بمنظور نشان دادن دانش و توان کاری خود، لزومی ندارد بیش از حد کار کنند و از این‌که مانند مردان نیستند، خود را مقصر بدانند. زنان امروز درک کرده‌اند که هم می‌توانند حرفه خود را داشته باشند و هم ویژگی‌های خود را حفظ کنند و نه تنها خود را با دنیای مردان وفق ندهند، بلکه

هیچ زنی این را نمی‌خواهد.

حال اگر زنان مدیر شدند و نردبان ترقی را پیمودند، آن‌گاه مسائل دیگری مطرح می‌شود: اعتماد بنفس: زنان مدیر اعتماد بنفس بیشتری دارند و مایلند که «باتمام وجود» کار کنند، اما، همه چیز را فدای شغل خود نمی‌کنند. در واقع، مدیران مرد هم چنین نمی‌کنند. اما، زنان در این مورد صادق‌ترند و آن‌را بیان می‌کنند. زن‌ها اظهار می‌کنند که وقتی برای خانواده خود نیاز دارند ولی مردان خجالت می‌کشند که چنین مطلبی را بگویند. انتظارات: مدیران مرد باید درک کنند که مدیران زن رفتاری کاملاً متفاوت با آن‌ها دارند. آن‌ها متفاوت می‌بینند، بیشتر از مردها می‌فهمند که در زیر ظاهر جریانات چه می‌گذرد و نسبت به واقعیت دورنمای متفاوتی دارند. ولی مدیران مرد بدون توجه به این نکات مهم، از زنان مدیر انتظارات مردانه دارند. در نتیجه بسیاری از زنان مدیر احساس می‌کنند که در جریان یک باد مخالف کار می‌کنند.

● **براساس یک تحقیق سازمان ملل، اگر روند کنونی ادامه یابد، زنان باید دست‌کم ۴۹۰ سال صبر کنند تا در موقعیت‌های تصمیم‌گیری با مردان برابر شوند و این احتمالاً تا سال ۲۴۹۰ به طول خواهد انجامید.**

فکر می‌کند - که او مدیر خوبی نیست - اجازه ارتقاء بدهد. تفاوت دیگری که زنان با مردان دارند این است که زنان دوست ندارند تضادها ناگفته باقی بماند؛ در حالی که مردان دوست ندارند که آن‌ها را بیان کنند. زنان تضادها را به کلام در می‌آورند و بسیاری از مردان چنین کاری نمی‌توانند بکنند. در نتیجه، زنان شانس تحرک شغلی را از دست می‌دهند.

توانایی: بسیاری از زنانی که بهتر می‌دانند و از هوش و توانایی‌های بیشتری برخوردارند وقتی از قابلیت‌های آن‌ها درست استفاده نمی‌شود، به افرادی ناراضی در محیط کار تبدیل می‌شوند. شناخت و تجربه زنان وقتی با حساسیت آن‌ها پیوند می‌خورد به آن‌ها توانایی می‌دهد تا از نقایص و کمبودهای بیشتری آگاه می‌شوند و این امر باعث می‌شود که مدیران مرد در مورد آن‌ها بگویند که «زنان سخت کار می‌کنند، اما کار کردن با آن‌ها دشوار است.» به این ترتیب شانس ارتقاء شغلی از زنان گرفته می‌شود.

مثل مردان: مدیران مرد زیادی می‌گویند: «ما واقعاً دلمان می‌خواهد که زنان بیشتری وارد جامعه شوند، اما خود زن‌ها تمایلی به ملحق شدن به جمع مردان ندارند.» اما، واقعیت این است که آن‌ها علاقمندند که زنان «مرد» باشند تا وارد جرگه مدیران شوند. پیام آن‌ها این است: «شما همان تحصیلات را کرده‌اید، همان نوع کار را دارید، بنابراین مثل ما باشید.» از زنان خواسته می‌شود وارد بازی شوند به شرط آن‌که مثل مردان باشند و

- شيوه‌های خاص خود را به جامعه بشناسند. زنان تلاش را آغاز کرده‌اند تا خود را تعریف کنند و ساختارهایی برای زندگی کاری که مناسب آن‌ها باشد، بسازند. زنان موفقیت مساوی را جست‌وجو می‌کنند نه موفقیت مشابه با مردان را. گرچه به نظر می‌رسد در شرایط کنونی مردان آمادگی کافی برای درک تغییرات در سیستم عرف‌ها، الگوها و ساختارها را ندارند ولی به طور یقین تنها مدیران مرد با تع و رشد یافته می‌توانند به
- آگاهی کامل درباره شخصیت و شایستگی‌های زنان برسند. این فرآیند اکنون آغاز شده است. بنابراین، درک تفاوت‌ها و اصلاح در رفتارهای نقش مدیریت ضروری به نظر می‌رسد. مردان مدیر باید بیاموزند که:
- آمادگی ذهنی برای تغییر کسب کنند؛
- هر فرد باید جدی گرفته شود؛
- به اهمیت رقابت اجتماعی پی ببرند؛
- انتقاد سازنده را بشنوند؛
- احساس خطر نکنند؛
- توانایی آزمایش کردن ایده‌های نو را بیابند؛
- میدان را برای مشارکت زنان خالی کنند؛
- مدیریت برای زنان به اندازه آن‌ها لذتبخش است؛
- صداقت زنان را قدر بدانند؛
- انتظار بازی مردانه از زنان، نداشته باشند؛
- پشتکار و اعتماد بنفس زنان را ارج نهند.

فرهنگ نفوسه

منتشر می‌کند

ویژه‌نامه‌ی زنان (شماره‌ی دوم)

صندوق پستی: ۱۱۳۶۵/۴۴۷۱
تلفن: ۶۴۹۴۲۱۷

انتشارات روشنگران و مطالعات زنان منتشر کرده است

- نقش آموزش زنان در توسعه اقتصادی / پروین ام کینگ / دکتر غلامحسین
- جامعه‌شناسی خانواده / دکتر شهلا کزازی
- زن و سینما / نیزه نجم مرادی / دکتر
- مثل آب برای شکلات / لوردا اسکوتل / ارم بیات
- آنچه در باره حقوق ازدواج باید بدانیم / دکتر سوم حیات و ولایت
- وصایای تحریف شده / میلان کونکیرا / دکتر بیستجری
- دلاور دو قاره / تادئوس کوزیو شکورا / دکتر

● تاریخ فکر / دکتر فریدون آدمیت

● سه برخوانی / بهرام بیضی

● تاریخ سری سلطان / بهرام بیضی

● مرگ یزدگرد / بهرام بیضی

● سیاوش خوانی / بهرام بیضی

تهران: خیابان سید جمال الدین اسدآبادی، میدان فرهنگ، خیابان ۳۳ تیش آماج

شماره ۱۹، آپارتمان ۳

تلفن و فاکس ۸۷۳۳۹۳۶



یک پنجره برای دیدن
یک پنجره برای شنیدن
یک پنجره به لحظه‌ی آگاهی و نگاه

موسسه
اطلاع‌پژوهان
فروغ

- ✓ ارائه‌ی خدمات منبع‌شناسی آثار و مطالعات مربوط به زنان
- ✓ اطلاع‌رسانی در زمینه‌ی تهیه‌ی پایان‌نامه‌های دانش‌جویی درباره‌ی مسائل مربوط به زنان
- ✓ ارائه‌ی خدمات پژوهشی، تالیفی، و ترجمه‌ی (غیررسمی) متون مربوط به مسائل زنان

و نیز:

- ✓ پذیرش نمایندگی در زمینه‌ی ارتباط با بانک‌های اطلاعاتی و پژوهشی آثار و مطالعات مربوط به زنان در سراسر جهان
- ✓ تهیه‌ی بانک اطلاعاتی در زمینه‌ی آثار و مطالعات زنان

تماس

- یکشنبه و چهارشنبه، ۴ تا ۶ بعدازظهر، تلفن ۲۲۵۶۱۳۱
- دوشنبه و سه‌شنبه، ۴ تا ۶ بعدازظهر، تلفن ۸۹۰۹۰۲
- شنبه و پنج‌شنبه، ۶ تا ۸ بعدازظهر، تلفن ۲۵۶۰۶۶۲