

دیدگاه مدیران درباره رابطه بین مهارت‌های مدیریتی زنان با ارتقای شغلی آنان به سطوح عالی مدیریت (ادارات کل مرکز مازندران)

محمد اسماعیل انصاری*

ویدا طهماسبی نژاد**

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۸/۲۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۶/۱۰/۲

چکیده

هدف از این تحقیق دستیابی و بهبود بخشیدن دیدگاه مدیران درباره رابطه بین مهارت‌های مدیریتی زنان با ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت می‌باشد. در راستای هدف مذکور این سؤالات مطرح می‌شود که آیا بین مهارت‌های ادراکی، انسانی، فنی، تشخیص و تجزیه و تحلیل و مهارت طراحی و حل مسأله زنان با ارتقاء شغلی آنان به سطوح مدیریت رابطه وجود دارد؟ این تحقیق در واقع یک طرح توصیفی است که جامعه آماری آنرا کلیه مدیران سازمانهای دولتی مرکز مازندران که شامل ۴۰۰ نفر می‌باشد تشکیل داده است، حجم نمونه ۱۸۴ نفر تعیین گردیده که با استفاده از روش نمونه‌گیری از نوع طبقه‌ای متناسب با حجم می‌باشد، ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه ساخته محقق شامل ۲۵ سؤال براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون t تک متغیر و آزمون توکی استفاده شده است.

نتایج حاصل از بررسی نشان داده است که شاخصهای مورد نظر محقق اعم از مهارت ادراکی، مهارت انسانی، مهارت فنی، مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل و مهارت طراحی و حل مسأله زنان در ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریت مؤثر می‌باشد.

* عضو هیأت علمی دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماغان

** کارشناس ارشد مدیریت دولتی

واژه‌های کلیدی: مهارت ادراکی، مهارت انسانی، مهارت فنی، مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل، مهارت طراحی و حل مسئله زنان.

مقدمه

امروزه با گسترش روزافزون تکنولوژی و ماشینی شدن تولید کالا و خدمات عامل نیروی انسانی نیز اهمیت فوق‌العاده‌ای یافته است به طوری که نیروی انسانی را مهمترین دارایی سازمان می‌دانند. اگر چه در بسیاری از جوامع به ویژه در کشور ما دیدگاههایی در مورد جنسیت افراد وجود دارد که باعث مشکلاتی در سازمانها شده است. این دیدگاههای کلیشه‌ای مربوط به جنسیت که در بیشتر موارد نادرست است در محیط کار و در روابط زنان نفوذ کرده و مانع از بوجود آمدن یک مکان مناسب و حمایت شده برای زنان شاغل گشته است.

با وجود آنکه زنان نیمی از جمعیت فعال جهان را تشکیل می‌دهند اما از آنها به طور مساوی در اداره امور سازمانها استفاده نمی‌شود که با توجه به پیشرفت‌های دانش بشری و حضور بیش از پیش زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و در صحنه اشتغال، حضور زنان در سطوح تصمیم‌گیری و مشاغل مدیریت متناسب با تعداد آنها در سازمان نیست. زنان در حرکت به سمت مشاغل مدیریت با مشکلات زیادی روبرو هستند در حالی که این موانع برای مردان وجود ندارد در بسیاری از سازمانهای کشور ما دیدگاه رایج در مورد زنان این است که آنها قادر به انجام مشاغل خاصی به ویژه در سطوح بالای سازمان نیستند و در نتیجه حمایت کافی از آنها نمی‌شود در حالی که به مردان و کار آنها ارزش بیشتری می‌دهند و همه شرایط به نفع مردان است.

اهمیت و ضرورت موضوع

تحقق اهداف توسعه اجتماعی و اقتصادی وابسته به عوامل متعددی است که یکی از مهمترین این عوامل استفاده مناسب و بهینه از منابع انسانی است به طوری که متناسب با نیاز جامعه زمینه لازم جهت ظهور و رشد استعدادهای بالقوه، بالندگی

تواناییها، ایجاد تخصصهای لازم و نیز مشارکت هر چه بیشتر کلیه افراد جامعه اعم از زن و مرد فراهم گردد.

نگاهی به نقش زنان در قانونهای قانونگذاری، سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و مشاغل ارشد اجرایی حتی در جوامع پیشرفته که به مرحله بهره‌مندی از نیروی زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی رسیده و موجب اشتغال نسبتاً زیاد آنها شده است، نشان می‌دهد که حضور زنان در این سطوح بسیار کم است. در اکثر کشورها زنان تنها بخش کوچکی (بین ۱۰ تا ۳۰ درصد) از پستهای مدیریت را اشتغال می‌کنند و تعداد کمتری (کمتر از ۵ درصد) نیز به بالاترین مناصب دست پیدا می‌کنند.

به طور کلی برای پرداختن به این مهم ابتدا لازم است که حضور زنان در اجتماع گسترش یابد یا نقش مؤثر آنان در صحنه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به اثبات رسد زیرا تا زمانی که زمینه و شرایط لازم جهت حضور فعال و مؤثر زنان در جامعه برقرار نشود و باور و اعتقاد اجتماعی لازم در این مورد فراهم نگردد بی شک حضور آنها در حوزه‌های مختلف تصمیم‌گیری مشکل خواهد بود.

پیشینه تحقیقات در مورد مدیریت زنان

در تحقیقات انجام شده در آمریکا، در سال ۱۹۷۰ تنها ۱۵ درصد از کل نیروی کار زنان بودند، تا سال ۱۹۸۹ این رقم به بیش از ۴۰ درصد رسید و تا سال ۱۹۹۵ زنان بیش از ۴۵ درصد کل نیروی کار را در آمریکا تشکیل می‌دادند. با وجود این تنها ۶ درصد زنان در رده مدیران هستند. در تحقیقات اخیر نیز نشان می‌دهد که تنها سه مورد از هر صد شغل رده بالا در بزرگترین شرکتهای آمریکا در اختیار زنان است که این رقم همانند دهه گذشته است. در میان ۲۰۰ شرکت بزرگ آمریکایی، زنان کمتر از یک چهارم شغل‌های مدیریت اجرایی را در اختیار دارند و کمتر از پنج درصد معاونان رؤسا زنان هستند (روشندل و فلی‌پور، ۱۳۷۷). برخی از متخصصان اشاره می‌کنند

برابری در پستهای مدیریت ارشد بین جنسیت‌های مختلف تا چندین دهه دیگر نیز موازنه برقرار نمی‌گردد (سوزان، ۱۹۹۹).

بطور کلی تمام نگرشهایی که عدم پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی را حمایت می‌کنند نشانگر این موضوع است که اگر چه تعداد زنان در نیروی کار درخصوص دهه‌های اخیر افزایش یافته است اما این پیشرفت به هیچ وجه در زمینه افزایش آنها در مشاغل رده بالای سازمان نیست (وندی، ۱۹۹۰).

در ایران نیز تحقیقات زیادی انجام شده که در بیشتر این تحقیقات عامل عدم باور زنان از طرف سرپرستان و مدیران مرد به اثبات رسیده است و این امر نشانگر وجود سقف شیشه‌ای^۱ است. دلیل این مدعا نسبت مردان و سرپرستان زن دستگاههای اجرایی در سازمانهای دولتی و خصوصی است. در خوشبینانه‌ترین حالت این نسبت از ۱۰٪ تجاوز نمی‌کند (تدبیر، ۱۲۶، مهر ۸۱).

در یک تحقیق انجام شده ۲۳ درصد از بانکداران موفق زن این جمله را گفتند: «زنان مهارت سیاسی را دوست ندارند و نمی‌خواهند وارد آن شوند زیرا آنرا کلیف تلقی می‌کنند» با این وجود توسعه قدرت مهارتهای سیاسی برای موقعیت در سازمان لازم است (کیوریان، ۷۹).

در یک پژوهش دانشگاهی دیگری که بر روی مدیران موفق زن انجام شده نتایج نشان می‌دهد که به گواه خود زنان رعایت موارد زیر باعث افزایش مهارت آنها برای دستیابی و موفقیت در مشاغل مدیریتی خواهد شد:

- آموزش خوب ببینید، مدعی باشید و برترین دشمن خودتان نشوید.
- از قابلیت و توانایی خود مطمئن باشید و هرگز تهاجمی یا تدافعی عمل نکنید.
- پس از انتخاب هدف، به دیگران بخصوص مردان اجازه ندهید شما را بترسانند.
- هنگامی که یک زن دارای پیشنهادات سازنده است، وی باید با تلاش ثابت کتد همانند یک مرد درست می‌گوید.

- زنان با اندکی کار سخت، منظم، پایداری، رفتار روشنفکرانه می‌توانند وارد صحنه مدیریت مرد سالارانه شوند (سوزان، ۱۹۹۹).

چهارچوب نظری موضوع ارتقای شغلی

عبارت از تغییر پست یک شخص به پست بالاتر می‌باشند. همراه با ارتقاء، حقوق شخص افزایش می‌یابد که ارتقاء از داخل سازمان سبب می‌شود که کارکنان انگیزه جهت پیشرفت پیدا کنند و روحیه مناسبی را برای کار و اثربخشی پیدا نمایند. ذکر این نکته ضروری است که اگر کارکنان در هنگام ارتقاء به اهداف خود نرسند و توقعات آنها برآورده نشود دچار حالت ناکامی گشته، لذا از اثربخشی آنها کاسته خواهد شد (سید جوادین، ۱۳۸۱، ص ۳۱۲).

سطوح مدیریت

در درون سازمان نیز با توجه به انواع مختلف عملکردها و همچنین سطوح آن، می‌توان طبقه‌بندی‌هایی انجام داد و آنگاه به بررسی تشابهات و اختلافات پرداخت. به طور کل سازمان به سه سطح؛ استراتژیک (عالی)، برنامه‌ریزی (میانی) و عملیاتی (اجرایی) طبقه‌بندی شده است. وظایف اصلی مدیران این سطوح به ترتیب چنین ذکر شده است: مدیران عالی وظیفه دارند سازمان را با محیط مرتبط ساخته و به طراحی سیستم‌ها و برنامه‌های جامع بپردازند. مدیران میانی به تنظیم امور و برنامه‌ریزی‌های داخلی می‌پردازند و با خارج ارتباط ندارند و مدیران خط اول (عملیاتی) به اجرای برنامه‌ها و تأمین کارائی و اثربخشی می‌پردازند (اعرابی، ۱۳۷۶، ص

مهارت شغلی:

منظور از مهارت شغلی، آموخته ذهنی یا رفتارهای حرکتی است که به میزانی که جهت تسهیل در انجام شغل یا اعمال پیچیده شغل مثل حل مسایل، حسابداری، مشاوره و مصاحبه غیره مورد نیاز است. بنابراین مهارتها توانایی‌های بالفعلی است که از به کارگیری تواناییهای بالقوه و استعدادها در اثر تجربه و عمل حاصل می‌شود و فقط با آموزش حاصل نمی‌شود. ضمن آنکه القا و پرورش مهارتها بر خلاف دانش‌ها و فنون که آموختنی می‌باشد، فرآیندی پرورشی است که جهت انجام شغل باید لحاظ گردد (سید جوادین، ۱۳۸۰، ص ۱۰۶).

انواع مهارتهای مدیریت

روبرت کتز معتقد است که همه مدیران در همه سطوح حداقل به سه مهارت نیاز دارند. مهارتهای فنی، نظری (ادراکی) و انسانی.

مهارت فنی: توانایی حاصل از تجربیات، آموزش و کارآموزی در بکارگیری دانش، روشها، فنون و تجهیزات لازم برای انجام کار در زمینه‌های خاص می‌باشد. مهارت نظری (ادراکی) قدرت درک پیچیدگی‌های تمام سازمان و جایگاه عملیات فرد در سازمان می‌باشد. به عبارت دیگر توان کل‌نگری، آینده‌نگری و همه جوانب را دیدن است. این مهارت به فرد امکان می‌دهد مطابق با اهداف کل سیستم عمل کند به جای اینکه تنها براساس اهداف و نیازهای گروه تحت امر خود وارد عمل شود.

مهارت انسانی: توانایی و اعتقاد به کار با و به وسیله شناخت مردم، انگیزش و کاربرد رهبری مؤثر می‌باشد. اگر چه مهارتهای فنی و نظری (ادراکی) در سطوح مختلف مدیریت متفاوت است، اما مهارت انسانی به یک میزان برای همه مدیران در همه سطوح لازم است. این مهارت سطح نمی‌شناسد همه باید به آن مجهز باشند (کتز، ۱۹۵۵).

فرد لوتانز؛ «مدیریت را به صورت یک مجموعه فعالیت سه بعدی؛ تکنیکی، انسانی و ادراکی» بیان می‌کند.

بعد تکنیکی؛ حوزه تخصصی وظیفه‌ای مدیر را بیان می‌کند. هر مدیر در شاخه مشخصی مانند حسابداری، مهندسی، بازاریابی، امور مالی، تحقیق - توسعه دانش تخصصی ویژه‌ای را دارا می‌باشد. چنین تخصصی، بخصوص در سطوح پایین‌تر سازمان، اهمیت آن آشکار است.

بعد انسانی؛ مربوط به عامل انسانی است. هر مدیر، بخصوص با افزایش سطوح مدیریتی به جای حل مشکلات، از طریق دانش فنی خود، با برنامه‌ریزی، هم‌آهنگ کردن و کنترل فعالیت دیگران و با سعی و اهتمام آنان به حل مشکلات مبادرت می‌ورزد.

بعد ادراکی؛ توان دید مدیر به صورت یکپارچه از تمامی سازمان را بیان می‌کند. یکی از راه‌های توجه به عملکرد مدیران این است که آنها را از زاویه مهارت‌ها یا شایستگی‌هایی که برای تأمین موفقیت‌آمیز هدفها لازم است مورد توجه قرار دهیم. رابرت کنز مهارت‌های لازم برای مدیران را به سه گروه تقسیم کرده است فنی، انسانی و ادراکی (امیرکبیری، ۱۳۷۴، ص ۲۴).

مهارت فنی^۱

مهارت فنی عبارتست از توانایی مدیر در کاربرد دانش تخصصی یا تخصص‌های ویژه هنگامی که کسی درباره مهارت‌های متخصصینی چون مهندسین راه و ساختمان، حسابداران مالیاتی یا پزشکان جراح می‌اندیشد و مهارت‌های تخصصی آنها را در نظر دارد. این افراد از راه کسب آموزش رسمی و وسیع در زمینه مربوط به رشته خود به آگاهی‌های تخصص‌های عملی دست یافته‌اند. بدیهی است که این افراد متخصص مهارت فنی را به صورت انحصاری در نمی‌آورند و به طور حتم چنین نیست که این

مهارتها را در کلاسهای درس یا برنامه‌های رسمی آموزشی فرا گیرند در نتیجه همه کارها به نوعی تخصص نیاز دارد و بسیاری از مردم مهارتهای فنی خود را به هنگام انجام وظیفه کسب می‌کنند پس به طور کلی مهارت فنی توانایی به کار بردن دانش، روشها، فنون و ابزار می‌باشد که لازمه انجام وظایف خاص است و از طریق تجربه، تحصیل و کارورزی کسب می‌شود.

مهارتهای انسانی^۱

یعنی توانایی در کار کردن، درک نمودن و ایجاد انگیزش در فرد یا گروه بسیاری از افراد از نظر فنی مهارت بسیار بالایی دارند ولی از نظر روابط انسانی شایستگی لازم را ندارند برای مثال امکان دارد یک نفر از نظر گوش دادن به حرف دیگران بسیار ضعیف باشد و تحمل شنیدن حرفی را نداشته باشد از اینرو نمی‌تواند دیگران را درک کند و مسایل و مشکلاتی را که بین افراد به وجود آمده است، حل نماید. از آنجا که مدیران کارها را از طریق یک کانال و به وسیله دیگران انجام می‌دهند باید از نظر ارتباط، ایجاد انگیزه و تفویض اختیارات از مهارت انسانی بالا برخوردار باشند پس به طور کلی مهارت انسانی توانایی و قدرت تشخیص در کار کردن با مردم و انجام دادن کار به وسیله آنها که شامل درک و فهم انگیزش و به کار بردن رهبری مؤثر است می‌باشد.

مهارتهای نظری یا تحلیلی (ادراکی)^۲

مدیران باید بتوانند از نظر فکری مسایل و مشکلات پیچیده را تجزیه و تحلیل کنند و آنها را شناسایی نمایند. برای مثال مدیران به هنگام تصمیم‌گیری باید متوجه مسایل شده راه‌حلهای مختلف را مشخص و ارزیابی کنند و در نهایت بهترین راه‌حل

ممکن را انتخاب نمایند. از سویی امکان دارد مدیران از نظر فنی و همچنین ایجاد ارتباط بین افراد دارای شایستگی و صلاحیت کافی باشند ولی نتوانند اطلاعات را به صورتی معقول تفسیر نموده و آن را پردازش کنند (ستین پی، رابینز، ۱۳۸۰).

پس به طور کلی مهارت ادراکی توانایی فهمیدن پیچیدگیهای کل سازمان و آگاهی از اینکه آیا خود شخص در خور شرایط سازمان عمل می‌کند یا نه. این آگاهی موجب می‌شود که فرد به جای اینکه فقط بر مبنای هدفها و نیازهای گروه نزدیک و بلافصل خود عمل کند اقدامات خود را بر هدفهای سازمان استوار سازد (پال و کنت، ۱۳۷۵، ص ۱۵).

مهارت طراحی و حل مسأله^۱

چون انسان موجود پیچیده‌ای است بهترین راه جهت حل مسایل اداره کارکنان باید شیوه‌ها و فنونی را متناسب با شرایط به کار گیرند مانند یک پزشک که براساس شواهدی که از بیمار مشاهده می‌کند دارو تجویز می‌نماید. مدیریت اداره کارکنان نیز باید ابتدا آسیب شناسی نماید و شرایط درونی و بیرونی سازمان را تحلیل کرده پس از آن از شیوه مناسب تصمیم‌گیری و راه‌حل بهینه استفاده نماید. در این نقش مدیریت ابتدا باید مسأله را تعیین کرده و قبل از آنکه رشد مسأله گسترده شود یا رشد کند مدیران باید قادر باشند که با مدیریت اجرایی و کارکنان مربوط در تماس باشند تا مترجه شوند که چه اتفاق می‌افتد و در نهایت مسأله به کجا خواهد کشید.

پس از مرحله شناسایی و تعریف مسأله مدیر می‌تواند راه‌حل‌های مختلف را یافته و بهترین راه‌حل را انتخاب می‌نماید و سرانجام راه‌حل انتخاب شده را به صورت یک طرح عملی برای اجرا پیشنهاد نماید (سید جوادین، ص ۲۴).

به طور کلی این مهارت مدیران را قادر به شناسایی مسأله، تعیین علت، ارایه راه‌حلها، تجزیه و تحلیل این راه‌حلها و انتخاب مناسبترین راه‌حل می‌سازد.

مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل^۱

یکی از مهارت‌های مدیریتی که آلن استونمن مدیر مؤسسه Purex بدان اشاره نموده است مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل می‌باشد، که بر حسب آن مدیران باید دارای مهارت و توانایی تشخیص و تجزیه و تحلیل مسایل باشند یعنی قادر باشند موقعیت پیچیده را تشخیص داده و عوامل مربوط به آنرا تجزیه و تحلیل نمایند و از موقعیت‌های به وجود آمده کمال بهره را بجویند. این مهارت مدیران را قادر می‌سازد تا با بررسی محیطی (فرآیند جستجوی مداوم محیط کاری برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها) و با یک فرآیند منطقی محیط را کالبد شکافی کرده، تصویربرداری نموده و سپس آسیب‌شناسی نمایند تا بتوانند یک توصیف کامل از شرایط و موقعیت ارایه دهند. به عقیده گریفین مهارت شخصی یعنی مهارت‌هایی که یک مدیر را به دادن مناسب‌ترین پاسخ به یک موقعیت قادر می‌سازد.

در سال‌های اخیر توجه زیادی به موضوع مهارت‌ها از جمله مهارت‌های اجتماعی از جانب پژوهشگران شده است (هارچی، اون، کریستین، ۱۹۹۶). به نظر سگرین (Segrin, 1992) تقریباً تمام محققان علوم اجتماعی به موضوع مهارت‌های اجتماعی نیز علاقه نشان داده‌اند.

اهمیت مهارت‌های اجتماعی تا بدان حد پیش رفته که برخی آنرا یکی از انواع هوش عملی^۲ در انسان دانسته‌اند (Sternberg, 1980).

ملاحظات کلی درباره نقش زنان و جنسیت در توسعه

اگر چه نود درصد کشورهای جهان دارای تشکیلاتی برای پیشرفت پایگاه اجتماعی زنان هستند با این وجود زنان به علت آموزش کمتر و عدم اعتماد به نفس و

1- Diagnostic and Analytical Skills

2- Practical Intelligence

کار و مسئولیت سنگین‌تر خویش حضور بسیار اندکی در سطوح مختلف تصمیم‌گیری در کشور خود دارند. بنا به همه این ملاحظات بود که در سال ۱۹۸۵، استراتژی نایروبی که به پیشرفت آتی زنان نظر دارد به منظور ارزیابی دستاوردهای دهه سازمان ملل متحد در زمینه برابری و توسعه و صلح، مفهوم توسعه را با تکیه بر نقش زنان به شرح زیر مورد بازبینی و تجدید نظر قرار داد.

نقش زنان در توسعه، مستقیماً به هدف توسعه اجتماعی و اقتصادی بستگی دارد و از این رو در تحول همه جامعه‌های انسانی، عامل بنیادی محسوب می‌گردد. منظور از توسعه یک دگرگونی پرشمول است که توسعه سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی و وجوه دیگر زندگی انسانی را دربر می‌گیرد و نیز رشد اقتصادی و گسترش منابع مادی و اخلاقی و فکری جامعه را شامل می‌شود. افزون بر این مشارکت مقرون به توفیق هر زن به عنوان یک عامل مستقل و قانونی در فعالیتهای اجتماعی به شناسایی و تحقق عملی حق او در عرصه برابر اجتماعی منجر خواهد شد.

همچنین توسعه نیازمند یک نظم اخلاقی است تا به ما اطمینان دهد که نسبت به نیازها و حقوق انسانی جانب مسئولیت و عدالت را نگاه می‌دارد و در همه حوزه‌های اجتماعی و اقتصادی از علم و تکنولوژی به گونه‌ای سود می‌جوید که امنیت محیط زندگی بشری را در سیاره ما تأمین خواهد کرد. در خور ذکر است که این تجدید نظر در مفهوم توسعه گذشته از اینکه نسبت به زنان دارای حسن نیت است در عین حال از موضعی انسان دوستانه برخوردار است و خواستار مشارکت اجتماعی و توسعه پایدار است (لیس تورس - روزاریودل، ۱۳۷۸).

- بررسی آمار وضعیت اشتغال زنان در ایران

مقایسه آمار فعالیتهای شغلی آموزشی و مدیریتی بین زنان و مردان حاکی از نابرابری شدید بین آنان است. تجربه‌ها و مطالعات نشان می‌دهد که حضور زنان در عرصه اشتغال برای آنها برابری فراهم نکرده است و نقش آنها را در مسایل اجتماعی

افزایش نداده است. اشتغال زنان نسبت به مردان عدم حضور زنان در شاخه‌های مختلف فعالیت و تجمع آنها در مشاغل معلمی و پزشکی عدم حضور زنان در رده مدیران عالی رتبه اداری کارفرمایان و مشاغل بالای اداری حاکی از نابرابری است. در ایران در سال ۱۳۳۵ از کل زنان و دختران ده ساله و بیشتر حدود ۹٪ فعال و ۹۱٪ بقیه غیر فعال بوده‌اند (این رقم در کشورهای صنعتی ۴۱/۱٪ و در کل جهان ۳۶/۵٪ است، مطابق آمار ارایه شده در گزارش ملی زنان و در سال ۱۳۷۴ از کل ۱۵ میلیون زنان و دختر بالاتر از ۱۵ سال تنها ۱/۱ میلیون نفر و یا ۷/۶٪ شاغل بوده‌اند و این در حالی است که مطابق همین آمار ۶۳۸۰۳۸ زن سرپرست خانواده بوده‌اند. بنابراین روشن می‌شود که اکثریت زنان ایران را زنان خانه‌دار تشکیل می‌دهند. در میان زنان در سن فعالیت یعنی ۱۷/۶ میلیون نفر فقط ۶۴۰ هزار نفر بطور رسمی شاغل هستند. همچنین علاوه بر آنکه در شرایط کنونی ایران... تنها ۹٪ از زنان به مشاغل رسمی اشتغال دارند. میزان دستمزد زنان در ایران به طور متوسط ۳۳٪ کمتر از میزان دستمزد مردان است، و توزیع مشاغل مدیریتی بر حسب جنس نیز در این جامعه به صورت زیر است (بانک اطلاعات مدیران کشور ۱۳۸۰).

(جنسیت و مشارکت محمدی اصل، ۱۶۳)

سطح مدیریت جنس	عالی	میانی	پایه	جمع	درصد
مرد	۳۳۳	۱۱۱۱۳	۲۸۰۷۹	۳۹۵۲۵	۹۷٪
زن	۸	۲۷۳	۹۰۴	۱۱۸۵	۳٪
جمع	۳۴۱	۱۳۳۸۶	۲۸۹۸۳	۴۰۷۱۰	۱۰۰٪

- دلیل مشارکت ناچیز زنان در سطوح مدیریتی

نظریه پردازان معتقدند برای کاهش مشکل زنان از نظر نابرابریهایی که در شئون مختلف اقتصادی اجتماعی و فرهنگی و سیاسی ملاحظه می‌شود توجه و تمرکز بایستی به آموزش آن معطوف گردد. اگر در زمینه آموزش از نظر کمی و کیفی با

مردان قادر به رقابت باشند امید است که مشکلات دیگر آنان نیز کمتر گردد. پژوهش‌های تازه نشان می‌دهد که آموزش زنان هم برای خود آنان و هم برای خانواده و جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند بسیار سودمند است. سامرز از کارشناسان عالیرتبه بانک جهانی اظهار می‌دارد که در طول تصدی‌ام به عنوان اقتصاددان ارشد بانک جهانی بر این باورم که در صورت شناخت تمامی منافع، سرمایه‌گذاری در آموزش دختران شاید پر بازده‌ترین سرمایه‌گذاری در جهان در حال توسعه باشد.

براساس این نظریات به نظر می‌رسد که حداقل یکی از علل عمده نابرابری زنان و مردان در شئون مختلف جامعه نابرابری تحصیلی موجود بین آنها است. جمعیت زن و مرد در همه جای دنیا و از جمله ایران کم و بیش مساوی است و اگر شرایط و امکانات فراهم باشد بایستی علی‌القاعده و به صورت تقریب درصدهای کم و بیش مساوی از این دو جنس را در مقاطع مختلف تحصیلی و بازار کار و شغل ببینیم. و از آنجا که در شرایط فعلی یکی از شرایط لازم برای احراز مشاغل مدیریتی، تحصیلات دانشگاهی و به ویژه در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری است با نگاهی هر چند اجمالی به وضعیت دانشجویان و فارغ‌التحصیلان این دوره‌ها و ترکیب اعضای هیأت علمی دانشگاهها از نظر جنسیت، آمار و اطلاعات حاکی از آن است که گرچه جمعیت دانشجویی زنان و جامعه زنان عضو هیأت علمی دانشگاهها بعد از انقلاب روند افزایشی داشته ولی به هیچ وجه قابل مقایسه با سرعت افزایش آن در جامعه مردان نیست.

نسبت زنان به مردان در بین جامعه دانشجویان ۷۶-۱۳۷۵ و جامعه

فارغ التحصیلان ۷۵-۱۳۷۴

فارغ التحصیلان ۷۵-۷۶				دانشجویان ۷۵-۱۳۷۴				
جمع	ارشد و دکترا	کارشناسی	کاردانی	جمع	ارشد و دکترا	کارشناسی	کاردانی	
۳۶	۱۷	۳۳	۱۰	۴۰	۲۳	۴۱	۴۲	علوم انسانی
۴۱	۱۸	۴۵	۲۸	۴۴	۲۸	۴۵	۲۳	علوم پایه
۴	۳	۴	۷	۲۶	۹	۲۹	۲۶	کشاورزی
۵	۳	۷	۵	۱۴	۵	۱۵	۱۷	فنی و مهندسی
۴۴	۲۲	۳۸	۶۳	۳۲	۲۳	۴۴	۱۹	هنر

مدیریت اجرایی و مشاغل بالا نیز به مدارک تحصیلی بالاتر در حد کارشناسی ارشد و دکترا دارد به طوری که ملاحظه می شود تعداد زنان دانشجوی ارشد و دکترا در سال ۱۳۷۵ که فضای باز بیشتری برای فعالیت زنان فراهم شده به طور متوسط ۲۰٪ می باشد یعنی به ازاء هر ۵ نفر مدیری که تربیت می شود تنها یک نفر مدیر بالقود زن تربیت و آماده می گردد. صرف نظر از اینکه پس از دریافت مدرک یکسان نیز در بازار کار با انواع محدودیتها و تبعیض مواجه می گردد.

در زیر به برخی موانع مشارکت مؤثر زنان در سطوح مدیریتی اشاره شده است:

- بها ندادن به نقش و دیدگاه زن در صحنه های گوناگون اجتماعی
- عدم دسترسی به پایگاههای مدیریتی در سطوح بالا برای زنان
- القای تفکر برتری جنس مرد نسبت به زن
- وجود محدودیت برای بانوان در انجام امور مختلف
- وجود نگرشهای خرافی و دیدگاههای سنتی غلط در جامعه نسبت به زنان

موضوع اشتغال آنها

- عدم خودباوری نسبت به توانمندیها و شایستگیها در بانوان
- نداشتن انگیزه برای مشارکت و حضور فعال زنان در صحنه های اجتماعی

- عدم برنامه‌ریزی صحیح با توجه به مسئولیت زنان در خانواده از لحاظ ساعات کار و ایجاد موانع به جای تسهیلات
- عدم همکاری همکاران در محیط‌های اداری و کاری

- دیدگاه جامعه در مورد مدیریت زنان

زنان و مردان هر دو دارای خصوصیات مشترکی هستند. در طول تاریخ زنان همگام با مردان مسئولیت فراز و نشیب‌های زندگی بشر را بر دوش داشته‌اند و همانند مردان (حداقل در تئوری) از مزایای مشابهی در جامعه بهره‌مند بوده‌اند اما آنچه مسلم است واقعیت امر چنین نیست.

امروزه به چند دلیل نقش زنان در جامعه ما محدود باقی مانده است و آنان نتوانسته‌اند از قدرت خلاقیت و توانایی‌های واقعی خود بهره کامل ببرند. نخستین دلیل عقاید قدیمی و مرسوم جامعه است که مرد را عضو بیرونی خانواده معرفی می‌کند (یعنی کسی که در خارج از خانه فعالیت می‌کند) و زن را به عنوان عضو داخلی خانه یا شخصی می‌داند که در خانه فعالیت می‌کند. پس به طور سنتی زنان با هویت پایبند خانه شناخته می‌شود. علاوه بر این در جامعه ما همواره مردسالاری حاکم بوده است. بدین ترتیب هیچ وقت زنان فضای مناسبی برای مداخله و مشارکت در مسئولیتهای اجتماعی را نداشته‌اند.

این موضوع باعث تنزل بازار کار نیز شده است اما پدرسالاری که با بافت اجتماعی ما آمیخته است فی نفسه و به تنهایی از موانع اصلی مشارکت زنان در مسئولیتهای جامعه نمی‌باشد بلکه عوامل مهمتری نیز مطرح است که زنان باید خود به آن پی ببرند. یکی از مسایل عمده این است که زنان آماده پذیرش و تقبل مسئولیتهای اجتماعی معادل مردان نیستند.

رابرت لین در کتاب زندگی سیاسی می‌گوید: «مشارکت زنان در امور سیاسی یا هر نوع وابستگی خارج از خانه به معنی دزدی از فرصتهای خانوادگی است.» از نظر

تالوت پارسنز زنان نباید در زندگی شغلی از الگوی مردانه پیروی نمایند زیرا تغییر در فرصتهای شغلی و ایجاد برابری موجب از هم گسیختگی ساخت خانواده خواهد شد. بنابراین ضعف مشارکت زنان در امور سیاسی اجتماعی اقتصادی در عصر حاضر را با اطمینان به اینکه جامعه صاحب‌زنانی مستعد پرورش رهبران و تداوم نسل است باید پذیرفت.

اما محدود کردن فعالیتهای زنان به امور خانه‌داری و پرورش فرزند قابل قبول به نظر نمی‌رسد. زنان زمانی وظایف مادری و همسری و مستحکم کردن پایه‌های خانواده را به خوبی انجام می‌دهند که رشد اخلاقی و آگاهی و معرفت علمی یافته باشند و این جزء با مشارکت اجتماعی آنان میسر نخواهد شد.

مشارکت اجتماعی در دنیای امروز یک امر تفتنی نیست بلکه یک ضرورت است یعنی اگر هر نظامی نتواند از استعدادها تجربیات و توان شهروندانش استفاده کند از این قافله عقب می‌ماند. نیمی از این شهروندان را زنان توانای یک جامعه تشکیل می‌دهند که باید از نیروی فکری و عملی آنان بهره‌مند شد و زمینه‌های این بهره‌مندی را نیز فراهم نمود (زنان مشارکت مدیریت، آذر اعرابی).

کار پایه عمل و اعلامیه چهارمین کنفرانس جهانی زن در پکن می‌گوید: مشارکت برابر زنان در تصمیم‌گیری فقط درخواست اعمال ساده عدالت یا دموکراسی نمی‌باشد، بلکه آن را می‌توان شرط لازم منظور داشتن منافع زنان نیز دانست بدون شرکت فعال زنان و گنجانیدن دیدگاه زنان در کلیه سطوح تصمیم‌گیری، اهداف برابری، توسعه و صلح قابل حصول نیست.

زنانی که در سیاست فعالند یا در مقامهای تصمیم‌گیری دولت و هیأت‌های مقننه حضور دارند به تنظیم مجدد اولویتهای سیاسی یاری می‌رسانند و موارد تازه‌ای را در دستور کار سیاسی می‌گنجانند که امور خاص جنسیتی، ارزشها و تجارب زنان را منعکس می‌سازد (بررسی راهکارهای مشارکت مؤثر زنان در سطوح مدیریت، آرام طاعتی). در ایران نیز در این زمینه بیانیه مشاور رییس جمهور دیدگاه کنونی را در

مورد مدیریت زنان منعکس می‌سازد. مشاور رئیس جمهور در امور زنان با استناد به مصوبه شورایی عالی اداری عالیترین مقام دستگاهها را مسئول حسن اجرای ضوابط انتخاب و انتصاب مدیران و ارتقای مشارکت بانوان در سطوح مدیریتی داشت. طبق مصوبه یکصدمین شورایی عالی اداری در رابطه با انتخاب و انتصاب مدیران دستگاههای اجرایی موظف هستند برنامه‌ریزی و اقدامات لازم را برای شناسایی بانوان در سطوح مدیریتی انجام دهند به نحوی که هر ساله حضور بانوان در پستهای مدیریتی افزایش یابد.

وی تصریح کرد بر طبق این مصوبه مدیران دستگاههای دولتی براساس سه معیار کلی وظایف نقشها و مهارت‌های مدیریتی متناسب با پست مورد تصدی انتخاب می‌شوند و شرایط تحصیلی و تجربی برای انتخاب در مشاغل مدیریت عملیاتی (سرپرستی یا پایه) براساس ضوابط مصوب شورای امور اداری و استخدامی کشور می‌باشد (۹ اردیبهشت ۱۳۸۲).

سؤال پژوهش

آنچه در این پژوهش مورد نظر است؛ بررسی دیدگاه مدیران درباره مهارت‌های مدیریتی زنان برای ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت می‌باشد. آیا بین دیدگاه مدیران با توجه به نوع جنسیت، میزان تحصیلات سابقه خدمت، سابقه مدیریت درباره مهارت‌های مدیریتی زنان شامل مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادراکی، مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل و مهارت طراحی و حل مساله تفاوت وجود دارد؟ که موارد فوق در پنج فرضیه فرعی (سؤال فرعی) متناسب با نوع مهارت به تفکیک مورد سنجش قرار می‌گیرد.

سؤالات فرعی

- ۱- آیا مهارت ادراکی زنان در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است؟
- ۲- آیا مهارت انسانی در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است؟

- ۳- آیا مهارت فنی زنان در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است؟
- ۴- آیا مهارت تجزیه و تحلیل زنان در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است؟
- ۵- آیا مهارت و حل مسئله زنان در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است؟

متغیرهای پژوهش

متغیرهای مستقل پژوهش عبارت از مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت انسانی، مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل و مهارت طراحی و حل مسئله می‌باشد و متغیر وابسته نیز ارتقاء شغلی می‌باشد.

اهداف پژوهش

هدف اساسی این پژوهش بررسی دیدگاه مدیران درباره رابطه بین مهارتهای مدیریتی زنان (مهارتهای فنی، انسانی، ادراکی، تشخیص و تجزیه و تحلیل و مهارت طراحی و حل مساله) با ارتقای شغلی آنان به سطوح عالی مدیریت می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی از نوع پس رویدادی می‌باشد که در مطالعات توصیفی بر خلاف مطالعاتی که هدفشان کشف روابط علت و معلولی است هدف توصیف منظم و بدون موقعیتی ویژه به صورت واقعی و عینی یعنی (آنچه هست) می‌باشد. (نادری و نراقی، ۱۳۶۸، ص ۶۲). جامعه آماری ۴۰۰ نفر می‌باشد و حجم نمونه براساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم ۱۸۴ نفر تعیین گردید.

این تحقیق از آنجایی که به بررسی وضع موجود می‌پردازد در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد و از آنجایی که بررسی نظرات مدیران در خصوص مهارت‌های زنان در افزایش سطح اشتغال آنان می‌پردازد از نوع پیمایشی می‌باشد.

ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته که شامل ۲۵ سؤال براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. جهت سنجش اعتبار ابزار اندازه‌گیری از آلفای کرونباخ استفاده شده است اعتبار پرسشنامه ۰/۸۵ براساس مطالعه مقدماتی برآورد گردید که حاکی از اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. جهت سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری این پژوهش از روایی محتوایی استفاده شده است روایی محتوایی یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. از این رو روایی محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد. جهت سنجش روایی اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه مقدماتی در اختیار کارشناسان و متخصصین قرار گرفته و آنان روایی پرسشنامه را تأیید نمودند.

توزیع مدیران نمونه بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۳۸	۸۶/۳
زن	۲۲	۱۳/۷
جمع	۱۶۰	۱۰۰

براساس یافته‌های جدول فوق ۸۶/۳ درصد از مدیران نمونه مرد و ۱۳/۷ درصد از مدیران نمونه زن بوده‌اند.

مدرک	زن	مرد	فراوانی	درصد
دیپلم و فوق دیپلم	۵	۱۰	۱۵	۹/۴
لیسانس	۱۴	۸۲	۹۶	۶۰
فوق لیسانس و بالاتر	۳	۴۶	۴۹	۳۰/۶
جمع	۲۲	۱۳۸	۱۶۰	۱۰۰

براساس جدول فوق بیشترین مدرک تحصیلی مدیران لیسانس با ۶۰ درصد و کمترین مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم با ۹/۴ درصد می‌باشد.

تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها

سؤال اول:

آیا مهارت ادراکی زنان در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است؟

جدول شماره (۱): مقایسه میانگین نمره مهارت ادراکی زنان در ارتقای شغلی با

میانگین فرضی ۳

T	SE	S	\bar{X}	
۴/۴۸	۰/۰۵۱	۰/۶۵۲	۳/۲۳	مهارت ادراکی

با توجه به اینکه t مشاهده شده از مقدار بحرانی در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد، بنابراین مهارت ادراکی زنان بیش از سطح متوسط در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است.

سؤال دوم:

آیا مهارت انسانی زنان در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است؟

جدول شماره (۲): مقایسه میانگین نمره مهارت انسانی زنان در ارتقای شغلی

با میانگین فرضی ۳

T	SE	S	\bar{X}	
۱۴/۶۹	۰/۰۳۶	۰/۴۶۰	۳/۵۳	مهارت انسانی

بر اساس یافته‌های جدول t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد، بنابراین مهارت انسانی زنان بیش از سطح متوسط در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است.

سؤال سوم:

آیا مهارت فنی زنان در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است؟

جدول شماره (۳) : مقایسه میانگین نمره مهارت فنی زنان در ارتقای شغلی با

میانگین فرضی ۳

T	SE	S	\bar{X}	
۶/۵۸۹	۰/۰۴۷	۰/۵۹۵	۳/۳۱	مهارت فنی

با توجه به اینکه t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد، بنابراین مهارت فنی زنان بیش از سطح متوسط در ارتقای شغلی آنان در سطوح مدیریت مؤثر بوده است.

سؤال چهارم:

آیا مهارت تجزیه و تحلیل زنان در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است؟

جدول شماره (۴) : مقایسه میانگین نمره مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل

زنان در ارتقای شغلی با میانگین فرضی ۳

T	SE	S	\bar{X}	
۸/۹۴	۰/۰۵۱	۰/۶۵۲	۳/۴۶	مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل

براساس یافته‌های جدول t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد، بنابراین مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل زنان بیش از سطح متوسط در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است.

سؤال پنجم:

آیا مهارت طراحی و حل مساله زنان در ارتقای شغلی آنان به سطوح مدیریت مؤثر است؟

جدول شماره (۵): مقایسه میانگین نمره مهارت طراحی و حل مساله زنان در

ارتقای شغلی با میانگین فرضی ۳

T	SE	S	\bar{X}	
۸/۱۵	۰/۰۵۶	۰/۷۱۲	۳/۴۵	مهارت طراحی و حل مساله

با توجه به اینکه t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می باشد، بنابراین مهارت طراحی و حل مساله بیش از سطح متوسط در ارتقای شغلی زنان مؤثر است.

بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال اول پژوهش نشان داد میانگین نمره مهارت ادراکی زنان ۳/۲۳ با انحراف معیار ۰/۶۵۲ بوده است و مقایسه میانگین نمره پاسخها با میانگین فرضی ۳ براساس نتایج آزمون تک متغیره نشان داد مهارت ادراکی زنان بیش از سطح متوسط در ارتقای شغلی آنان مؤثر است. مقایسه دیگر مدیران مرد و زن نشان داد بین دیدگاه مدیران مرد و زن در خصوص مهارت ادراکی زنان تفاوت وجود دارد. اما مقایسه دیدگاه مدیران با توجه به سطح تحصیلات، سابقه خدمت، سابقه مدیریت نشان داد تفاوت وجود ندارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال دوم پژوهش نشان داد میانگین نمره مهارت انسانی زنان ۳/۵۳ با انحراف معیار ۰/۴۶۸ بوده است. مقایسه میانگین نمره پاسخها با میانگین فرضی ۳ که براساس آزمون t تک متغیره صورت گرفت نشان داد مهارت انسانی زنان بیش از سطح متوسط در ارتقای شغلی آنان مؤثر است. مقایسه دیدگاه مدیران مرد و زن نشان داد بین دیدگاه آنان در خصوص مهارت انسانی زنان

تفاوت وجود دارد. ولی در مورد مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و سابقه مدیریت بین دیدگاه مدیران تفاوت وجود ندارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال سوم پژوهش نشان داد میانگین نمره مهارت فنی زنان ۳/۳۱ با انحراف معیار ۰/۵۹۵ بوده است. مقایسه میانگین نمره پاسخها با میانگین فرضی ۳ که براساس آزمون تک متغیره صورت گرفت نشان داد مهارت فنی زنان بیش از سطح متوسط در ارتقای شغلی آنان مؤثر بوده است. مقایسه دیدگاه مدیران مرد و زن نشان داد بین دیدگاه آنان در خصوص مهارت فنی زنان تفاوت وجود دارد. اما با توجه به مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و سابقه مدیریت بین دیدگاه مدیران تفاوت وجود ندارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال چهارم پژوهش نشان داد میانگین نمره مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل زنان ۳/۴۶ با انحراف معیار ۰/۶۵۲ بوده است و مقایسه میانگین نمره پاسخها با میانگین فرضی ۳ نشان داد مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل زنان بیش از سطح متوسط است. مقایسه دیدگاه مدیران مرد و زن نشان داد بین دیدگاه مدیران مرد و زن در مورد مهارت تشخیص و تجزیه و تحلیل تفاوت وجود دارد. اما با توجه به مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و سابقه مدیریت بین دیدگاه مدیران تفاوت وجود ندارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال پنجم نشان داد میانگین نمره مهارت طراحی و حل مساله زنان ۳/۴۵ با انحراف معیار ۰/۷۱۲ بوده است. مقایسه میانگین نمره پاسخها با میانگین فرضی ۳ نشان داد مهارت طراحی و حل مساله زنان بیش از سطح متوسط است. مقایسه دیدگاه مدیران مرد و زن نشان داد بین دیدگاه آنان نسبت به مهارت طراحی و حل مساله تفاوت وجود دارد. اما با توجه به مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و سابقه مدیریت بین دیدگاه مدیران تفاوت وجود ندارد.

پیشنهادات

- ۱) شناخت دیدگاه مدیران درباره ارتقای شغلی زنان نیاز به تحقیق جامعی در تمام زمینه‌ها از جمله خصوصیات فردی زنان، مسایل فرهنگی در مورد زنان و ساختار حاکم بر سازمانها دارد.
- ۲) با توجه به اینکه درصد نسبتاً زیادی از پاسخ دهندگان در این تحقیق نسبت به مهارتهای مدیریتی زنان خوشبین هستند باید به جستجوی موانع موجود بر سر راه زنان برای رسیدن آنها به سطوح مدیریتی پرداخت.
- ۳) با توجه به اینکه فرهنگ مردسالاری حاکمیت دارد با انجام پژوهش دیگر می‌توان فرهنگ حاکم بر سازمانها را شناسایی نموده و راهکارهایی را در این زمینه ارائه نمود.

منابع

- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۶). مدیریت عمومی، چاپ یازدهم، نشر نی.
- اعرابی، سید محمد (۱۳۷۶). روش تجزیه و تحلیل تطبیقی در مدیریت، چاپ اول.
- اعرابی، آذر (۱۳۸۰). زنان، مشارکت، مدیریت. مجموعه مقالات همایش توسعه نظام اداری، ناشر مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- بانک اطلاعاتی مدیران، ۱۳۸۰.
- بهختیاری، صادق (۱۳۸۰). دانشور حسینی نیرالسادات. مقاله‌ای از پیشرفت زنان در کشورهای در حال توسعه. ناشر مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- بیرویان ویلیام، موفر خداداد (زمنان ۱۳۷۷). سیمای زن در جهان استرالیا مرکز امور مشاوران زنان ریاست جمهوری، نشر برگ زیتون، چاپ اول.
- دنهارت رابرت بی (۱۳۸۰). تنوری سازمانهای دولتی. ترجمه سید مهدی الوانی، حسن دانشانی فرد انتشارات صفار، چاپ اول.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۰). رفتار سازمانی، ترجمه: اعرابی، پارسینان.
- روشندل، جلیل (۱۳۸۰). سیمای زن در جهان ژاپن.

- روش‌شنده، جلیل. قلی‌پور، رایفک (زمستان ۱۳۷۷). سیمای زن در جهان امریکا، مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری، نشر برگ زیتون، چاپ اول.
- روش‌شنده، جلیل. رایفک قلی‌پور (زمستان ۱۳۷۷). سیمای زن در جهان کره جنوبی مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری، نشر برگ زیتون، چاپ اول.
- رضائی سیواوشانی، صدیقه (زمستان ۱۳۷۷). سیمای زن در جهان ترکیه مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری، نشر برگ زیتون، چاپ اول.
- سیدجوآدین، سیدرضا (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، نشر نگاه دانش، چاپ اول.
- شادلو، شیده (زمستان ۱۳۷۷). سیمای زن در جهان مصر مرکز مشارکت امور زنان ریاست جمهوری، نشر برگ زیتون، چاپ اول.
- صادق‌پور، ابوالفضل (۱۳۷۵). مباحثی در مهندسی اجتماع، ناشر مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- لیس تورس (۱۳۷۸). آماری ریوادل روزاریو. روزا. جنسیت و توسعه.
- محمدی اصل، عباس (۱۳۸۲). جنسیت و مشارکت، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، چاپ دوم.
- مورهد و گریفین (۱۳۸۰). رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، نشر مروارید، چاپ پنجم.
- هرسی پال، بلانچارد کنت (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه‌بند، انتشارات امیرکبیر، چاپ دهم.
- طاعتی، آرام (۱۳۸۰). بررسی راهکارهای مشارکت مؤثر زنان در سطوح مدیریتی، ناشر مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- عباسی، طیبه (۱۳۸۰). سازمان قلمرو مشترک زنان و مردان، مجله تدبیر، شماره ۱۱۹.
- عبدالمهی، مؤگان (۱۳۸۱). سقف شیشه‌ای مانع ارتقاء شغلی زنان. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۶-۳۵.
- گیوریان، حسن (۱۳۷۹). زنان در مدیریت، مجله تدبیر، شماره ۱۰۳.
- هارجی، اون، کریستین و دیکسون، دیوید (۱۳۷۷). مهارت‌های اجتماعی در ارتباطات میان فردی، ترجمه خشایار بیگی، مهرداد نیرویخت، چاپ اول، انتشارات رشد.
- Fred Luthans (1992). **Organizational Behavior 6th Ed.** McGrawhill, P. 7.
- Robert Al. Katz (1954). Skills of an effective administrator, **Harvard Business Review** Jan-Feb, PP. 33-49.
- Segrin, C (1992).

- Specifying "The nature of social skill deficits", associated with depression. **Human Communication Research** 19, 89-123.
- Sternberg, N.J (1986). **The Nature on Scope of Practical Intelligence**, In Sternberg, and R.A. Wagner, Combridge University Press.
- Suzanne, M. Crampton and Jitendra M. Mishra. (1999). Women In management, **Public Personnel Management**, Volume 28, No.1, P. 87.
- Wenedy Doyle(1990). Introduction Perspectives on Women In management **Research Journal of Business Ethics**, Volume No. 4-5, P. 143.



شهرستان گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

مجله علمی دانشکده علوم اداری و اقتصاد

شماره ۱۰، زمستان ۱۳۸۷

صفحه ۵۰ تا ۶۰

دانشگاه تهران