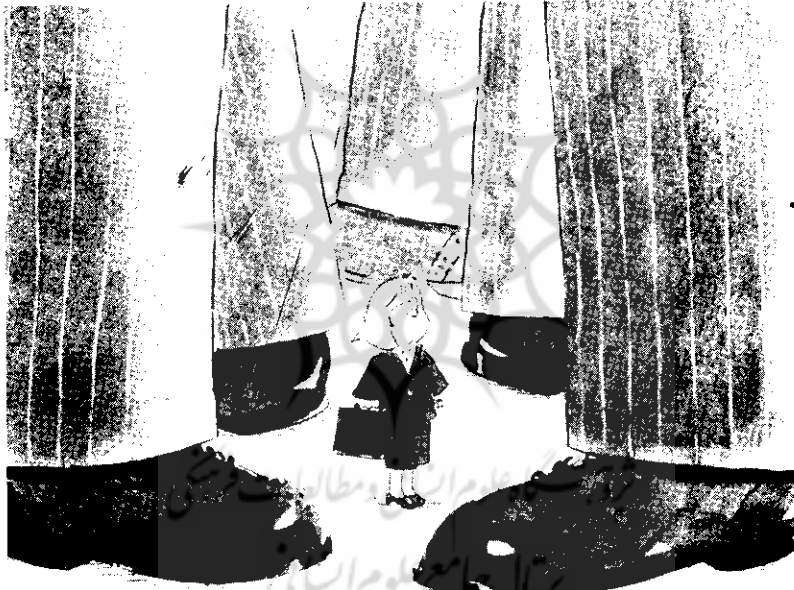


موقعیت زنان در احراز مشاغل مدیریت

کشورهای صنعتی پیشرفته غربی با وجود تظاهر به دفاع از حقوق زنان فرق عمده‌ای با مشرق زمینیان ندارند، زیرا زنان در حقیقت فاقد قدرت سیاسی - اقتصادی هستند. آنها آماج باورهای کلیشه‌ای شده‌اند.

دکتر زهرا برومند
عضو هیئت علمی دانشگاه



داشتند. ایشان از زنان مانند مردان بیعت می‌گرفتند (رای، تعهد، پیمان اجتماعی - سیاسی) و زنان را مثل مردان در صف اصحاب خویش قرار می‌دادند. حتی نمی‌نشستند تا فاطمه (ع) نمی‌نشست و این خود احترام بسیارشان را به مقام زن می‌رساند.

الگوهای درخشان

زنان مسلمان (حضرت زینب (ع)، حضرت فاطمه (ع)، و حضرت خدیجه کبری (ع)) هستند که هر کدام در غنا بخشیدن به ذخایر این مکتب موثر بوده‌اند. اما به راستی آیا پیروان پیغمبر ما به راه او می‌روند؟ و این نیمی از جمعیت هر کشور مسلمان جایگاه واقعی خود را کسب کرده است؟

روشن است این مسئله منحصر به کشورهای در حال توسعه نیست، کشورهای صنعتی پیشرفته غربی نیز با وجود تظاهر به دفاع از حقوق زنان فرق عمده‌ای با مشرق

با اینکه زنان به وجود آورنده جمعیت جهانند ولی اغلب اداره‌کننده آنها نیستند!

در این مقاله کوشش بر این است که مقایسه‌ای کلی بین زنان و مردان کشورهای شرقی و غربی در احراز مشاغل مدیریت ارائه شود. سعی شده است تا جای ممکن از پژوهشهایی که در این

جمهوری، ریاست دانشکده، و غیره حضور چشمگیر و موفقیت‌های روزافزون داشته‌اند و همچنین در بسیاری از کشورها وجود زنان در عرصه‌های مختلف در خور تامل می‌باشد، اما جا دارد که با اشاره به مستندها جایگاه آنها را بیابیم و در پایان یک جمع‌بندی از نتایج پژوهشها انجام گیرد که مقاله حاضر سعی در آن داشته است.

مکتب حیات بخش اسلام برای زن مقام والایی قائل است. حضرت محمد (ص) سعی در حفظ حقوق و شخصیت زنان

زمینه در کشورهای مختلف انجام شده استفاده شود، تا شاید به سوالهای کهنه نشده همیشه موجود پاسخی بدهد:

آیا زنان از نیروهای بالقوه کمتری برخوردارند؟

آیا آنها ذاتاً ضعیف، احساساتی، و بی‌منطق‌اند؟ اگر پاسخ منفی است پس چرا از وجودشان در هیچ جای دنیا به خوبی استفاده نمی‌شود؟ و حقوق حقه‌شان را نمی‌دهند؟

گو اینکه در سالهای اخیر در کشور خود ما زنان در مشاغل مشاور ریاست

زمینیان ندارند، زیرا زنان در حقیقت فاقد قدرت سیاسی - اقتصادی هستند. آنها آماج باورهای کلیشه‌ای^۱ شده‌اند.

تاریخ نشان می‌دهد زنان در مقام رهبری و مدیریت به خوبی ایفای نقش کرده‌اند: زنان صاحب قدرت در کشور ما چون پوراندخت و آذرمیدخت دختران خسرو پرویز بر اریکه سلطنت و موفقیت‌های زنان در مقام‌های سیاسی و علمی در کشورهای همسایه مانند بی‌نظیر بوتو نخست‌وزیر سابق پاکستان، تانسو چیللر نخست‌وزیر سابق ترکیه، فیضیه‌ال - خرافی ریاست دانشگاه ملی کویت (نخستین زن در مقام ریاست دانشگاه در جهان عرب) و همچنین مادلین آلبرایت وزیر امور خارجه آمریکا از آن جمله‌اند. آلبرایت که ۶۱ ساله، چکسلواکی الاصل و فارغ التحصیل رشته حکومت از دانشگاه کلمبیا است، در گذشته استاد دانشگاه و رئیس مرکز مطالعاتی برنامه‌ریزی سیاسی (۱۹۹۳-۱۹۸۲) بوده و در دوره اول ریاست جمهوری کلینتون نمایندگی آمریکا در سازمان ملل متحد را داشته است (۱۹۹۶ - ۱۹۹۳).

مادلین آلبرایت نخستین زنی است که در تاریخ آمریکا به مقام وزارت امور خارجه انتخاب شده است. همچنین امه‌العلیم السوسوه از سال ۱۹۹۶ مشاور دفتر سازمان ملل در صنعا است؛ در ضمن از سال ۱۹۹۷ قائم‌مقام وزیر تبلیغات یمن نیز می‌باشد.

پیشینی می‌شود که قرن بیست و یکم، قرن چیره شدن زنان بر امور جهان خواهد بود. نشریه واشنگتن تایمز در شماره روز جمعه ۷ مارس ۱۹۹۷ نوشت "موسسه دیموس پیشینی می‌کند که در قرن آینده، زنان از اقتدار و امکانات بیشتری برخوردار باشند و مردان به صورت طبقه مستضعف ظاهر خواهند شد." در ضمن در این گزارش آمده است که "زنان به صورت قدرت مسلط‌تر و باکفایت‌تر مشاغل بالاتری را به دست خواهند گرفت در حالی که مردان

قربانیان قرن آینده بوده و برای یافتن شغل دچار اشکال خواهند بود."

موسسه دیموس که در سال ۱۹۹۳ بنیانگذاری شده درصدد تنویر افکار عمومی و بالا بردن تفکرات سیاسی و اجتماعی مردم در لندن می‌باشد. این موسسه در تحقیقات خود ضمن بررسی زندگی ۳ هزار زن به این نتیجه رسیده است که در سال ۲۰۱۰ میلادی از هر ۵ زن ۳ زن بیش از مردان درآمد خواهند داشت و بیش از ۵۰ درصد تجارتهای کوچک متعلق به زنان خواهد بود.

در انگلستان طبق یافته‌های این موسسه از نظر درسی دخترها از پسرها جلو ترند و بیکاری در میان مردان افزایش و در میان زنان کاهش یافته است. در ضمن در رشته‌های ورزشی تعداد زنان شرکت کننده در تیراندازی و مشت‌زنی افزایش یافته است. علاوه بر آن زنان بین سنین ۳۵ تا ۴۴ سال نسبت به مردان در زمینه شغلی از حالت اقتدار بیشتری برخوردارند.

در همین حال مجله فورچون در آمریکا پس از یک تحقیق نتیجه‌گیری کرد که فقط ۱۹ نفر از ۴۰۰۰ نفر مدیر و عضو عالی رتبه ۵۰۰ کارخانه عظیم امریکایی، زن هستند. موضوع قابل توجه این است که این رقم چیزی حدود کمتر از ۵/۰ درصد کل مدیران می‌باشد. در سال ۱۹۸۷ نیز وضع به همین منوال بوده است. شواهد هم نشان نمی‌دهند که به این زودی تعداد بیشتری در شرایط ترفیع برای شغل‌های عالی مدیریت قرار گیرند. تحلیل مجله فورچون با این سوال قابل تامل خاتمه می‌یابد که سرانجام چه وقت تعداد قابل ملاحظه‌ای از زنان را در بالاترین سطوح سازمانها خواهیم دید؟ سخن کوتاه اینکه به این هزاره دست نمی‌دهد!^(۱)

اصولاً پس از جنگ جهانی دوم در غرب، مسئله زنان به صورت حساسترین معضل در آمد و بیش از همه موضوعها مطرح گردید که مهمترین عامل آن جنگ بود، چون کلیه ارزشهای سنتی، مذهبی و

معنویت اخلاقی را در هم کوبیده بود. زنان غربی برای گرفتن حقوق پایمال شده خود، پس از جنگ تاکنون جنگیده‌اند، ولی آمار و تحقیقات نشان می‌دهد که موفقیت کامل هنوز حاصل نشده است.

در همه فرهنگها، به جهت وجود باورهای کلیشه‌ای درباره زنان و محرومیت‌های آنان از همه مواهب اجتماعی، زنان اغلب طعم تلخ تبعیض را به نوعی چشیده‌اند؛ برای مثال محرومیت از اشتغال در بعضی مشاغل که مردانه قلمداد شده‌اند، کمبود پاره‌ای از آموزشها، و امکان ملحق شدن به برخی سازمانهای اجتماعی را می‌توان نام برد.

ناگفته نماند که در کشور ما همواره سعی در محدود ساختن این تبعیضها می‌شود و آمار سالهای اخیر نشانگر بهبود نسبی وضع زنان است. موفقیت چشمگیر دختران ما در مسابقات علمی ایران و جهان، و درخشش دختر ایرانی در جایگاه ستاره اول المپیک ریاضی بیانگر وجود امکانات برابر است. در ضمن زنان ما در مشاغل آموزشی و تخصصهای گروه پزشکی خوش درخشیده‌اند.

ولی نتایج پژوهشها نشان می‌دهد که در محیطهای کارنیروهای قدرتمند زیرکی در مقابل پیشرفت زنان فعالیت می‌کنند:

نخست باید گفت، حتی امروزه هم عده‌ای از هر دو جنس معتقدند مردان مدیران بهتری هستند. این تصورها که از باورهای کلیشه‌ای سرچشمه می‌گیرد، مردان را افرادی مسلط، قاطع، و مطمئن به خود قلمداد می‌کند. در حالی که زنان را غیرفعال، مطیع، و با احساسات ناپایدار معرفی می‌کند. پس شگفت‌آور نیست اگر مردان مدیرانی اثربختر از زنان به حساب آیند. در حالی که تحقیقات نشان می‌دهد این باورهای کلیشه‌ای کاملاً نادرست است و مردان و زنان تفاوتی با یکدیگر ندارند.

دوم اینکه، بعضیها عملکرد مطلوب و موفقیت‌آمیز مردان را به عوامل درونی از جمله توانایی و قابلیت آنها، و میزان

کوشش مردها در انجام دادن امور می‌دانند؛ ولی همین موارد را در زنان به عوامل خارجی از جمله شانس و ساده بودن کارها نسبت می‌دهند و همین نسبت دادن موفقیت به عوامل خارجی همواره امتیاز کمتری دارد. نتیجه این تعصب اسنادی این است که اگر زن و مردی در یک سطح، کاری را انجام دهند، به کرات دیده شده فردی که سزاوار تمجید، ترفیع، و یا پاداش است، جنس مذکر است.

سوم اینکه، اگر چنین به نظر می‌رسد که زنان در خصوص مسیر شغلی^۲ انتظارهایی کمتر از مردان دارند دلایل مختلفی دارد. در یک پژوهش که توسط می‌جر و کونار انجام شد، از دانشجویان پسر و دختر رشته بازرگانی خواسته شد حقوق شروع به کار (سال اول) خود را تعیین کنند و حداکثر حقوقی را که طی یکسال انتظار دریافت آن را دارند، بنویسند. در هر دو گروه، زنان مبلغ کمتری از مردان درخواست کرده بودند زیرا آنها حقوق جاری خود را برای کسب درآمدهای آتی مینا قرار داده بودند که این در عین حال انتظار نازل زنان را از خودشان نشان می‌دهد که می‌تواند عامل بزرگی در جاودانه ساختن مقام طراز دومی آنها در سازمانها باشد. (۲) در همه کشورها حتی آنها که داعیه دفاع از حقوق بشر را دارند به این گروه اجحاف روا می‌دارند. با اینکه نسبت نیروی کار زنان از دو دهه گذشته تاکنون در همه کشورها رو به افزایش است ولی آهنگ کاهش این گونه تبعیضها بسیار کند می‌باشد. در آمریکا در سال ۱۹۶۰ زنان تقریباً ۳۳ درصد نیروی کار را تشکیل می‌دادند. با ورود به سالهای ۹۰ بتدریج این رقم به ۴۰ درصد افزایش یافت که این روند در حال فزونی است. یکی از دلایل این افزایش تغییر در باورها، طرز تلقی‌ها، و هنجارهای فرهنگی است. با اینکه کمتر از نیمی از نیروی کار آمریکا را زنان تشکیل می‌دهند ولی تعداد معدودی از آنان به پستهای مدیریتی دسترسی پیدا می‌کنند. (۳)

بین سالهای ۱۹۵۰ تا ۱۹۸۵ نرخ فعالیتهای اقتصادی زنان (مشارکت مستقیم در اقتصاد) در کشورهای صنعتی پیشرفته از ۳۸/۲ درصد به ۵۵/۹ درصد افزایش یافته در حالی که نرخ فعالیتهای اقتصادی مردان از ۸۷/۴ درصد به ۸۴/۳ درصد کاهش داشته است. (۴) در جامعه اروپا در همه کشورها سهم زنان در کل نیروی کار رشد داشته است. دانمارک و انگلستان بالاترین نرخهای فعالیت زنان را دارا هستند. پیشبینی می‌شود که این نرخها همچنان افزایش یابند.

در ۹ استان انگلستان و ویلز و دو ناحیه از اسکاتلند کارکنان زن از نظر تعداد بر مردان تفوق دارند. در ۲۰ سال گذشته در انگلستان تعداد کارکنان مرد ۲/۸ میلیون کاهش داشته و کارکنان زن ۲ میلیون افزایش داشته‌اند. (۵) ممکن است این تصور به وجود آید که هر چه تعداد بیشتری از زنان وارد نیروی کار شوند مشاغل پر قدرت بیشتری را اشتغال کنند. اما آمار شگفت‌انگیزی وجود دارد که نشان می‌دهد سهم زنان از مشاغل پر قدرت در بریتانیا از سال ۱۹۱۱ تا ۱۹۷۱ کاهش داشته است. اختلافات فاحشی بین نوع کارها و مشاغلی که زنان و مردان انجام می‌دهند، وجود دارد. پرداخت مزد در قبال ارائه خدمات، ساعات کار، مهارتهای لازمی که کسب می‌کنند و الگوهای استخدامی آنها از آن جمله است. بدینست چند افسانه درباره کارکنان زن و شواهدی که این روایتها را باطل می‌کند نقل کنیم.

افسانه اول- زنان از فرصتهای برابر برخوردارند

با گذشت دو دهه از تصویب قانون فرصتهای برابر در انگلستان و فعالیت مبتنی بر بهبود و گسترش فرصتهای برابر برای زنان، روشن و آشکار است که زنان در بخشهای معینی از اقتصاد در قاعده هرم سلسله مراتب سازمانی قرار داشتند. به علاوه به رغم اتخاذ خط‌مشی‌های مربوط به فرصتهای برابر توسط بسیاری از سازمانها،

هنوز پیشرفت اندکی حاصل شده است. برای مثال، تحقیقی که از ۲۰ شرکت مختلف راجع به خط‌مشی‌های برابری فرصتها انجام گرفت، آشکار گردید که زنان هنوز هم از ابزار و وسایل لازم برای بالاترین سطح مدیریت برخوردار نیستند. زنان معتقدند که یک سلسله موانع مانع پیشرفت آنها است که از جمله نگهداری از فرزندان، فقدان مشاغل با انعطاف و فقدان وسایل و ابزار لازم برای آموزش را می‌توان نام برد. متمایز بودن مشاغل مردانه و زنانه مهمترین مانعی است که در تمام بخشهای خدماتی و صنعتی وجود دارد.

مشاغل برحسب جنسیت به مشاغل مردانه و زنانه طبقه‌بندی می‌شوند و تقسیم بازار نیروی کار به دو بخش در دو بُعد افقی و عمودی ممکن می‌شود. با استخدام زنان و مردان برای کارهای مختلف، از جدایی شغلی افقی پشتیبانی می‌شود و معمولاً مشاغل مردانه بالاتر از مشاغل زنانه طبقه‌بندی می‌شوند. مثلاً در جایی که زنان نقش موثری در مشاغلی همچون آماده کردن اطلاعات در امور اداری دارند مردان به مشاغلی همچون اپراتوری رایانه‌ها مشغولند.

در جدایی شغلی عمودی، مردان معمولاً در مراتب شغلی بالاتر و زنان در درجه‌های پایستری مشغول بکارند. مثلاً بعضی از کارها زنانه تلقی می‌شوند مثل پرستاری، که مردان ۹ درصد پرستاران را تشکیل می‌دهند ولی ۴۵ درصد مشاغل بالاتر از پرستاری را اشغال می‌کنند. مثلاً در امور اداری، زنان بدنه دفتری و امور منشیگری را تشکیل می‌دهند و مردان کارهای حرفه‌ای بالاتر و مدیریتی را. تعداد زنان در نقش مدیران ارشد ۱ تا ۲ درصد است. زنان احتمالاً بیشتر در مشاغل نیمه حرفه‌ای (آموزگار، پرستار، کتابدار) حضور دارند تا مشاغل حرفه‌ای (پزشک، حقوقدان، حسابدار خیره)، معمولاً آنها در دفاتر و مغازه‌ها بیشتر مشغول بکارند و در

مشاغلی که به مهارت‌های دستی نیاز دارد بیشتر مردان فعالیت دارند. (۶)

در کارهای دستی، زنان به کارهایی که نیاز به مهارت کمتر دارد به استخدام درآمده و به طور فزاینده‌ای به سمت کارهای نیمه ماهرانه و غیرماهرانه مانند بسته‌بندی و سوار کردن قطعات سبک و تفکیک قطعات جذب می‌شوند. آنها پس از سالها همچنان در این مشاغل باقی مانده و از مشاغلی همچون سرگروهی و سرپرستی محروم می‌مانند.

در بازار کار رایانه زنان برای وارد کردن داده‌ها توسط صفحه کلید یا پانچ کردن مردان با برتری به عنوان عامل فروش، تحلیلگر سیستم و مدیر استخدام می‌شوند. در حقیقت برای یک شغل برتر باید مرد بود. جالب این است که تفکیک مشاغل زنانه و مردانه به اندازه‌ای جا افتاده است و به روشی به وجود آمده است که هم زنان و هم مردان به طور طبیعی آنها را می‌پذیرند.

در تمام دنیا زنان در کنار مردان کار می‌کنند، غذا تهیه می‌نمایند، خدمات ارائه می‌دهند و کالا تولید می‌کنند اما کار زنان از اهمیت کمتری برخوردار است. زنان یاری دهنده مردان هستند. غالب وظایفی که برای زنان و مردان تعریف شده است برحسب زمان و مکان تفاوت می‌کند. وظایفی که حتی ظاهراً مردانه به نظر می‌رسند از قبیل استخراج معادن و جنگلداری، توسط زنان هم به خوبی انجام شده است. ولی همان گونه که قبلاً ذکر شد ارزشگذاری کار زنان و مردان متفاوت است. کار مردانه به طور ثابت به عنوان کاری که نیاز به مهارتی دارد که از عهده زنان خارج است تلقی می‌شود و بیشتر از کار زنان هم ارزشگذاری می‌شود. در نتیجه زنان فکر می‌کنند مردان قادر به انجام کار زنان هستند، اما نمی‌خواهند انجام دهند. ولی مردان با سادگی فکر می‌کنند که زنان از انجام کارهای مردانه ناتوانند و این همان باورهای کلیشه‌ای است که قبلاً درباره آن صحبت شد و گفتیم که زنان ناخودباوری دارند.

جدایی شغلی عمودی از طریق استخدا‌م‌های متمایز و محدود کردن زنان در درجه‌های پایینتر بازار کار مورد حمایت قرار می‌گیرد. نمونه‌های مستند جدایی شغلی عمودی در بوروکراسی‌های عریض و طویل مثل بانکها و شرکتهای بیمه یافت می‌شوند.

زنان به دلیل فقدان شرایط احراز، طرحهای استخدامی ناقص، و کنار گذاشته شدن توسط مدیران مرد از تامین شرایط لازم برای سلسله مراتب شغلی، در مسیر شغلی خود پیشرفت نمی‌کنند. در سال ۱۹۸۷ در بریتانیا زنان فقط در ۷ بخش صنعتی متمرکز بودند، و بیشتر در صنایع خدماتی حضور داشتند، به طوری که اکثریت کارگران بخش کفش و لباس دوزی را تشکیل می‌دادند (۷۴ درصد) و در خدمات پزشکی ۸۰ درصد کارکنان زن بودند.

در بهار ۱۹۹۱ مشخص شد که ۷۸ درصد از زنانی که در سن کار و استخدام قرار داشتند در ۹ گروه متمرکز بودند؛ امور دفتری (۱۸ درصد)، خدمات خصوصی (۱۳ درصد)، منشیگری (۹ درصد)، مدیران و گرداندگان شرکتهای (۶ درصد)، تدریس حرفه‌ای (۵ درصد)، تخصصهای بهداشت جمعی از قبیل پرستاری، مامایی (۵ درصد) و مدیران و صاحبان صنایع (۴ درصد). (۷)

ولی برای این بخش عظیم سهم در نیروی کار، حضور در سطوح مدیریت تضمینی ندارد. به عنوان مثال در دانمارک، جایی که زنان ۴۷ درصد نیروی کار حقوق‌بگیر را تشکیل می‌دهند فقط ۱۴ درصد از مدیران اجرایی، و ۵ درصد از مدیریت عالی را در اختیار دارند. (۸)

بخش نیروی کار جنوب استرالیا (WIAN) پروژه‌ای را با عنوان "چه چیز در یک وازه وجود دارد؟" اجرا نمود و از کارکنان زن دفتری خواست مهارت خودشان را ارزیابی کنند. اکثریت زنان با استفاده از اصطلاحات کار خود را نامشخص توصیف کردند و اظهار داشتند کار واقعی را ماشین انجام می‌دهد. این گزارش نشان می‌داد که

زنان کم اهمیت دادن به مهارت‌هایشان را از محیط کار و فرهنگ اجتماع می‌گیرند. (۹)

در بریتانیا طی سالهای ۱۹۷۵ تا ۱۹۸۴ اُفت ۳/۵ درصد در سهم زنان از سطوح مدیریت ارشد و افزایش نسبت‌های مشابهی در سطوح مدیران میانی و پایینتر رخ داد. (۱۰) همین سقوط در نسبت زنان مدیریت ارشد بین سالهای ۱۹۶۰ تا ۱۹۸۰ در ایالات متحد اتفاق افتاد.

زنان در اسکاتلند نسبت به بقیه بریتانیا از تحصیلات بالاتری برخوردارند و با سطوح مختلف فکری در کار تجارت موفق هستند. آنها سطوحی از صفات و شرایطی را که کاملاً بالاتر از سطح متوسط و کشش به سمت احراز شرایط مورد نیاز مدیریت است از خود نشان می‌دهند.

هیرش و جکسون برآورد کرده‌اند که از حدود سه میلیون مدیر در سال ۱۹۸۹ در بریتانیا فقط ۱/۵ آنها را زنان تشکیل می‌دهند و از یک میلیون مدیر میانی و ارشد حداکثر ۴ درصد آنها زن هستند. (۱۱)

زنان تحصیلکرده در بازار کار از مردان ناموفق‌تر هستند. در یک تحقیق گسترده از ۴۰۰۰ نفر فارغ‌التحصیل دانشگاه مشخص شد که زنان موقعیت شغلی پایینتر و چشم‌انداز پیشرفت محدودتری دارند و به طور چشمگیری درآمدشان کمتر از مردان است. مطالعاتی که کاکس و هارکوایل راجع به مسیر شغلی و موفقیت فارغ‌التحصیلان دختر و پسر در امریکا انجام دادند نشان داد که زنان حتی با مدنظر قرار دادن مسیرهای شغلی متفاوت دارای سطوح پایینتری از افزایش دستمزد، ترفیع کمتر در سطح مدیریتی و دارای پستهای مدیریتی پایینتر بودند. (۱۲)

این جدایی، در بخشهای تعلیم و تربیت هم دیده می‌شود. مثلاً در تحقیقی که دانشگاه تکنولوژی لوف‌برو^۳ انجام داد مشخص شد که ۹۰ درصد کارکنان دانشگاهها مرد و ۷۰ درصد کارکنان دفتری زن هستند. و کارکنان دانشگاهی زن

مقامهای پایتتری را در سلسله مراتب اشغال کرده‌اند. ۱۴ درصد از مردان و صفر درصد از زنان استاد بودند. ۳۱ درصد از مردان و ۱۸ درصد از زنان مدرس ارشد، و در دو گروه شغلی مهم مدیریت، ۳۴ درصد مرد و ۱۵ درصد زن بودند. (۱۳) زنها اساساً در سطوح تحتانی قرار داشتند؛ ۶۸ درصد در مقابل ۳۲ درصد مردان. جدایی در ترکیب ساختار تصمیم‌گیرندگان در دانشگاهها هم به چشم می‌خورد. از ۷۶۷ پست موجود در کمیته‌ها فقط ۵ درصد توسط زنان اشغال شده بود و در بیش از نیمی از کمیته‌ها ابداً زنی حضور نداشت. در سال ۱۹۸۸ چهار تن از استادان زن در دانشکده پلی تکنیک نیویورک به دلیل تبعیض جنسی، کارفرمایان خود را به دادگاه کشاندند، زیرا دانشکده آنها را انتصاب نکرده و در فهرست ترفیعا قرار ن داده بود. ولی با کمال تاسف آنها شکست خوردند!

تعداد شکایتها تحت عنوان قانون تبعیض جنسی از ۱۵۷۷ پرونده در سال ۱۹۹۰ به ۳۱۱۲ پرونده در سال ۱۹۹۱ افزایش یافت ولی فقط ۳۶۵ پرونده در دادگاه مورد رسیدگی قرار گرفت و تنها ۱/۴ از آن همه شاکای موفق شدند. تبعیض جنسی به دشواری قابل اثبات است زیرا به زنان نمی‌گویند شما به دلیل زن بودن قادر به انجام کار نیستید بلکه گفته می‌شود که مثلاً سطح مدیریت آنها مناسب شغل مورد نظر نیست و بار سنگین اثبات این موضوع بر دوش زنان است. (۱۴)

جمع کل درصد زنان در پستهای علمی دانشگاه در سال ۱۹۸۹، ۱۴ درصد بود. در سال ۱۹۹۳ در تحقیقی که از کارکنان ارشد و صاحبان کرسیهای استادی یازده نهاد توسط انجمن استادان دانشگاه (AUT) به عمل آمد کمتر از ۵ درصد مقامهای بالای علمی در انگلستان توسط زنان احراز شده بود. اسکاتلند کمترین نسبت زنان عضو هیئت علمی را با ۱۰/۷ درصد داراست. (۱۵)

نقل قول پذیرفته شده‌ای است که "زنان به شایستگیهای بیشتری از مردان نیازمندند تا بتوانند همان سطوح مدیریتی را اشغال نمایند." به دنبال فقدان شغل مناسب، فقدان قدرت هم پیش می‌آید. در میان مشاغل، زنان در دستیابی به حرفه نخبگان حاکم موفقیتی ندارند. تعداد زنان در میان حکومت‌کنندگان کم است شاید ۹ درصد را تشکیل دهند.

در تحقیقی که انستیتوی مدیریت بریتانیا (BIM)^۴ در سال ۱۹۸۹ انجام داد ۸ درصد مقامهای مدیریت اجرایی در اختیار زنان بود. در تحقیق دیگری که توسط هان سارد^۵ انجام شد فاش گردید که در ۱۴۴ شرکت مورد تحقیق کمتر از یک درصد زنان سمت مدیرعامل و ریاست هیئت مدیره را به عهده داشتند. تحقیق^۶ دیگری که از ۱۰۰۰ زن مدیر به عمل آمد نشان داد با وجودی که ۳۰ درصد نیروی کار را زنان تشکیل می‌دهند فقط ۱۵ درصد از مراتب مدیریت در اختیار آنان است. فقط ۲ درصد از پستهای مدیریت ارشدی و تعداد معدودی به عالیترین سطوح راه می‌یابند. مطالعه‌ای در مورد ۱۰۰۰ مدیر زن در ایالات انگلستان و ویلز مشخص کرد که در سطوح عالی مدیریت تقریباً هیچ زنی حضور ندارد.

ناگفته نماند که این روش منحصر به کشور خاصی نیست. در چین، یعنی کشوری که زنان و مردان دوش بدوش هم خارج از محیط خانه کار می‌کنند و با وجودی که ۳۰ درصد افرادی که به کارهای علمی مشغولند زنان هستند ولی کارهای پست‌تر به زنان تعلق دارد. جالب است که با وجود قوانین تساوی حقوق زن و مرد در چین، بیشتر سازمانها مردان را استخدام می‌کنند. (۱۶)

در ژاپن هم وضع به همین شکل است. زنها از ترفیع و اضافه حقوقی که حتی تا ۲ برابر در سال به همه کارگران مرد تعلق می‌گیرد محرومند. و طبق آمار موسسه مدیریت و هماهنگی در سال ۱۹۹۱ از نیروی کار ۱۹ میلیون نفری زنان ژاپن، ۲/۷

میلیون نفر به دلیل نقش دوگانه بسیار خسته‌کننده (خانه‌داری و کارمندی) ترک خدمت کردند. اما دلایل موثر دیگری هم موجب این کناره‌گیری‌ها بوده است که می‌توان تحقیر جنسیت، فقدان پیشرفت در آینده، و جامعه مرد سالار ژاپن را از آن جمله برشمرد. طبق بررسیهای انجام شده حدود ۶۰ درصد از زنان ژاپنی دچار تحقیر جنسیت، هستند. زنان کارمند ژاپنی گله‌مند هستند که به آن دسته از زنان که عملکردشان هم‌مطراز مردهاست نه تنها اهمیت داده نمی‌شود بلکه مورد بی‌اعتنایی و فشار هم قرار می‌گیرند. زیرا مردها، زنان مطیع و فرمانبردار را ترجیح می‌دهند! در چنین محیطی آیا مرجعی برای رسیدگی وجود دارد؟ تنها راه شاید این باشد که زنان خود سرپرستی محیطهای کار را به دست گیرند. تعداد شرکتهای تحت سرپرستی زنان هر سال رو به افزایش است چنانکه در سال ۱۹۹۲ به ۴۴۰۰۰ رسیده است و این تعداد ۴ برابر ده سال پیش از آن می‌باشد.

زمان ورود به مشاغل پر قدرت در سطوح مدیریت ارشدی سازمان، درست همانند امور حکومتی، زنان به سقف شیشه‌ای برخورد می‌کنند؛ سقفی که برای خود کردن آن نیاز به پتک تدبیر است. این سقف شیشه‌ای نامرئی است به این دلیل که افسانه برابری فرصتها در همه جوامع وجود دارد، ولی زنان هنگام رقابت برای دستیابی به مشاغل سطوح بالا چون مانعی پولادین آن را احساس می‌کنند.

در تحقیقی که در سال ۱۹۸۷ راجع به پیشرفت ۷۶ مدیرعالی زن در بزرگترین شرکتهای امریکایی به عمل آمد نشان داد که پیشرفت زنان به این دلیل گُند است که شرکتهای آنها را مجبور به انجام دادن کارهایی بالاتر از سطح استاندارد کار مردان می‌کنند. این مسئله به این دلیل است که دست‌اندرکاران اعتقاد دارند که ارتقای زنان به مقامهای ارشد مدیریت امر خطیری است. زنان بیشتر از

مردان به دلایل تخیل ضعیف، جاه‌طلبی زیاده از حد یا فقدان حس جاه‌طلبی در دستیابی به سطوح عالی مدیریت شکست می‌خورند. از زنان انتظار می‌رود که نسبت به همکاران مرد خود، قدرت بیشتر و اشتباهات کمتری داشته باشند.

چگونه می‌توان سقف شیشه‌ای را شکست؟

مدیران ارشد زنی که موفق شدند سقف شیشه‌ای را بشکنند دارای شش ویژگی برجسته بودند:

- ۱- مساعدت آنها تحت حمایت و پشتیبانی مقام بالاتر بودند.
- ۲- موفقیت هر یک از آنان سابقه کاری درخشانی داشتند.
- ۳- اشتیاق بسیاری از آنان دارای ویژگیهای علاقه‌مندی شدید به کسب موفقیت، ساعاتی کار متمادی، ایثار و از خود گذشتگی و دارای اشتیاق در انجام کامل کارها بودند.
- ۴- مدیریت - اغلب آنان افراد کم‌نظیری در هدایت زیردستانشان بودند.
- ۵- خطرپذیری - آنها در توسعه بخشیدن به تجربیات کسب و کار، ریسک تغییر شغل را پذیرفته بودند.
- ۶- محکم، مصمم، و با پشتکار - آنها برای اثبات قابلیت خود مجبور شده بودند دلیر باشند، تصمیمهای سخت بگیرند، و آنچه را در ذهن داشتند بیان کنند.

افسانه دوم- زنان فقط برای پول توجیبی کار می‌کنند

اغلب در مورد زنان این تصور وجود دارد که عایدی آنها مکمل درآمد خانواده است. به عبارت دیگر به‌طور تلویحی، عایدی خانواده را که کافی بنظر نمی‌رسد آنان تکمیل می‌کنند. در این اتهام زنانی که به تنهایی بار تربیت فرزندان و یا نگهداری والدین سالخورده خود را به دوش می‌کشند،

نادیده گرفته می‌شوند و بسیاری از زنانی را که متکی به درآمد خود هستند به حساب نمی‌آورند. کمسیون سرپرستی توزیع و درآمد و ثروت انگلیس اعلام کرد که بدون درآمد زنها، سه برابر بسیاری از خانواده‌ها زیر خط فقر قرار خواهند گرفت. تقریباً نیمی از کل زنان مدیر، بیشتر از شوهرانشان عایدی دارند، بنابراین نان‌آور خانواده هستند.

افسانه پول توجیبی باعث شده است که همواره زنان در مرتبه نازلتری از مردان حقوق بگیرند. متوسط مزد هفتگی یک مرد در انگلیس ۲۳۳/۵۰ پوند و یک زن ۱۳۵/۵۰ پوند می‌باشد. متوسط مزد کاریدی زنان و کارگران در سطح سال ۱۹۷۵ باقی مانده است که در آن سالها معادل ۱/۳ مزد مردان بوده است. نمونه‌های نابرابری پرداخت در دانشگاهها هم به چشم می‌خورد. با اینکه زنان نزدیک به ۱/۳ کل کارکنان علمی را در دانشگاههای ایالات متحده تشکیل می‌دهند فقط ۱۴ درصد از استادان تمام وقت زن هستند و متوسط مزد آنها ۸۹ درصد همکاران مردشان است. (۱۷)

در کانادا تحقیقی که درباره زنان عضو هیئت علمی در دانشگاههای انگلیسی زبان انجام شد فقط ۶/۸۶ درصد استادان تمام وقت را زنان تشکیل می‌دادند در حالی که اکثریت قبایل توجیبی از آنها در سطح استادیار بودند (۵۲/۴ درصد). تحقیق دیگری در انگلستان نشان داد که زنان دانشگاه به‌طور متوسط ۱۵۰۰ پوند کمتر از همکاران مرد خود دریافت می‌کنند. (۱۸) این مطلب در مورد استرالیا و اغلب کشورهای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) صادق است. برای مثال در سال ۱۹۸۹ در استرالیا فقط ۶۵ درصد کل درآمد هفتگی مردان عاید زنان می‌شد، اگرچه قسمتی از این مابه‌التفاوت از تمرکز زنان در شغل‌های نیمه‌وقت ناشی می‌شد. با این حال در استرالیا زنانی که به‌طور تمام وقت کار می‌کنند حدود ۷۸ درصد هم ردیفان

مردشان عایدی دارند.

در میان مدیران اجرایی نیز چنین نابرابری‌هایی در پرداخت مشاهده می‌شود. تحقیق انستیتوی مدیریت بریتانیا نشان می‌دهد که مدیران زن بین ۷۶ و ۹۶ درصد عایدی مدیران مرد حتی در مشاغل کاملاً طبقه‌بندی شده در همان سطح را به‌دست می‌آورند. طبق اظهار سازمان امور استخدامی کشوری بریتانیا^۷ در آوریل ۱۹۹۲ عایدی زنان با رشدی معادل متوسط ۸/۴ درصد در مقایسه با ۶/۶ برای مردان، افزایش بیشتری داشته است. با این حال یک زن به‌طور متوسط فقط ۷۰ درصد مزد یک مرد را به‌دست می‌آورد. (۱۹)

افسانه ۳- تعهد کاری زنان کمتر از مردان است

احساس تعهد فرد نسبت به کارش برای سازمان مهم است. فرض غالب این است که فرد باید آمادگی انجام کار طولانیتر را در صورت نیاز داشته باشد، هر وقت سازمانی خواست تغییر مکان بدهد و یا چنانچه در خواسته‌های شخصی و سازمانی تضاد به‌وجود آمد منافع سازمان را بیشتر مورد تاکید قرار دهد. مردان یاد می‌گیرند که این‌گونه تعهد کاری داشته باشند و الگوی مردانه مسیر شغلی بر استمرار و تعهد بنا شده است. از زنان انتظار می‌رود تا در ادامه مسیرشان خود را با این هنجار تطبیق دهند. گرچه بسیاری از زنان طرح این مسیر را در هم شکسته‌اند با این حال این هنجار به جای آنکه به آنها اجازه تحمل دوران بارداری و بزرگ کردن فرزندان و مراقبت از والدین و خویشان سالمند را بدهد به‌طور آشکاری مانع پیشرفت آنها است.

این مسیر شغلی مردانه و نامناسب بودن آن برای زنان، همراه با قیدهای فرهنگی همچون فرضیه‌های مسلم و موجه تعهد زن به خانه و خانواده، مسئولیت نان‌آوری مرد، همه و همه دارای نقشهای بسیار مهمی در

حاشیه‌ای کردن زنان است. ولی اینکه چگونه می‌توان به نحوی موانع را تعدیل کرد تا از این نیروی کار بالقوه استفاده بیشتری نمود، قدر مسلم این است که با تمسک به تحقیقات و آموزش صحیح، ناممکن‌ها ممکن می‌شود. زیرا تحقیقات نشان می‌دهند که آیا واقعاً آنچه به صورت باورهای کلیشه‌ای در فرهنگها وجود دارد پذیرفتنی و صحیح است یا به وسیله آموزش و روشن نمودن اذهان می‌توان در صدد کم‌رنگ کردن آنها برآمد؟ مثلاً آیا مدیران افراد بخصوصی هستند؟

اغلب نوشته‌ها اشاره ضمنی دارند که مدیران، مردانی با خصوصیات اخلاقی ویژه هستند. در تحقیقی که سعی در کشف این خصوصیات اخلاقی شده است پیش فرضهای شایع و مورد قبول عام این است که زنان خصوصیات مناسب مورد نیاز مشاغل مدیریتی را ندارند. این پژوهش در زمینه ویژگیهایی است که مدیران را شاخص می‌کند (تئوری آبرمرد). تئوری آبرمرد می‌گوید اعتقاد جوامع و سازمانها براین است که قدرت در دستهای نیرومند افراد مهم است که با نیروی شخصی خویش می‌توانند در دیگران نفوذ کنند و به هدایت آنها پردازند، و برزندگیشان مسلط شوند. چنین مردانی بزرگ به دنیا می‌آیند و برای گرفتن قدرت در هر موقعیتی صرف‌نظر از بافت اجتماعی یا تاریخی رشد و نمو می‌کنند.

آیا زنان ویژگیهای لازم را ندارند؟

درک موقعیت زنان به سادگی میسر نیست و ریشه در پیچیدگیهای فرهنگی ملتها دارد. زنان جوامع زن سالار، نقشهایی را با توانمندی ایفا کرده‌اند که در دیگر جوامع هرگز قادر به انجام دادن آن نبوده‌اند. این گروه با یاری مردها توانسته‌اند خلاق باشند. موقعیت آنها در هر جامعه، کلید رمز درک مسائل روانشناختی آن جامعه است.

تفاوت بر سر مسئله اساسی زن یا مرد بودن از

بدو تولد و لحظات نخستین زندگی آغاز می‌شود. دخترها و پسرها در بعضی از جوامع امکانات یکسانی برای رشد ندارند. بعضی از گروهها اصولاً با مفاهیم نابرابر تعریف می‌شوند. معیار ممکن است نژاد، جنسیت، طبقه اجتماعی، ملیت، مذهب، یا دیگر خصوصیات باشد.

وقتی گروهی به عنوان کهنتر^۸ تعریف می‌شوند، مهتران^۹ تمایل دارند آنها را به نوعی طبقه‌بندی کنند. این طبقه‌ها به سرعت پذیرفته می‌شوند همان‌گونه که سیاهان به عنوان افراد کم‌هوشتر از سفیدها تعریف شده‌اند زنان نیز با صفت‌هایی مانند احساساتی، بی‌منطق، ضعیف دسته‌بندی می‌شوند. بعلاوه حرکات و گفتار گروه غالب تمایل به تخریب گروه زیر دست دارد. شواهد تاریخی نشان می‌دهد که این مطالب کاملاً درست است. گرچه به روشنی آثار تخریب گروه غالب آشکار نیست، ولی وجود دارد.

گروههای غالب فقط یک یا چند نقش محدود را برای گروه زیر دست می‌پذیرند که قطعاً همین نقشها در جهت خدمت به گروه غالب است. وظایفی که گروه غالب ترجیح می‌دهد خود انجام دهد، با دقت و ظرافت برای زیردستان منع گردیده، یا دست کم در راه موفقیت این وظایف موانعی ایجاد شده است. فعالیت‌های ارزشمندتر در هر فرهنگی در انحصار گروه غالب است و وظایف کم ارزشتر به زیردستان محول می‌شود. ولی استناد می‌شود که کهنتران قابلیت و توانایی ایفای نقشهای ارزشمند را ندارند. عدم قابلیت این گروه به نقص یا اشکال ذهنی، جسمی، فطری و ذاتی نسبت داده می‌شود که هرگونه تغییر یا بهبود، امکان‌ناپذیر توجیه می‌شود. بنابراین برای گروه غالب مشکل است حتی تصور کنند که زیردستان توانایی انجام فعالیت‌های ارزشمند را دارند. جالبتر اینکه زیردستان نیز به سختی می‌توانند یاور کنند که توانمند هستند. عدم قابلیت‌های آنها در ایفای نقشهای ارزشمندتر، زمانی به مبارزه کشیده می‌شود که یک

حادثه غیرمترقبه وضع موجود را بهم بزند. ایجاد به‌هم‌ریختگی معمولاً از خارج سیستم به داخل نفوذ می‌کند. برای مثال وضعیت اضطراری جنگ جهانی دوم، زنان "نالایق" را ناگهان روانه کارخانه‌ها کرد تا با مهارت‌های لازم مردانه آنها را اداره کنند. در کشور عزیز ما هم در صدر انقلاب اسلامی این شیرزنان بودند که با حضور موثر خود و نثار عزیزترین هدیه‌ها (فرزندانشان) به انقلاب، به ثمر رسیدن آن را موجب شدند. حال اگر زیردستان نیروهای بالقوه خود را به نمایش بگذارند و یا حتی خطرناکتر هم بشوند و خصوصیات دیگری همچون هوش، خلافت، و قاطع بودن را به ثبوت برسانند معمولاً جایی در چارچوب باورهای گروه غالب برای شناخت این ویژگیها وجود ندارد. چنین افرادی را اگر ناهنجار^{۱۰} نگویند، حتماً غیرمعمولی^{۱۱} می‌نامند. و دیگر فرصتهایی برای کاربرد مستقیم قابلیت‌های آنها در سطوح مختلف اجتماعی باقی نمی‌ماند. "چه تعداد زنانی را می‌شناسید که تظاهر به نفهمی می‌کنند؟ بسیاری"

گروههای غالب معمولاً مانع رشد زیردستان می‌شوند و آزادی بیان و عمل آنها را محدود می‌کنند. یک گروه غالب اصولاً بالاترین نفوذ را در تعیین چشم‌انداز فرهنگی (فلسفه، اخلاق، نظریه‌های اجتماعی و حتی نوع دانش آن فرهنگ) دارد.

گروه غالب، اغلب از تعارض می‌گریزد؛ زیرا ممکن است کل وضعیت را زیر سوال ببرد. ولی به‌طور کلی نابرابری تعارض می‌آفریند. گروههای غالب تقریباً متقاعد شده‌اند که وضع موجود نه تنها برای آنها، بلکه برای زیردستان هم بسیار خوب است. در نتیجه شغلهای مدیریت عالی سازمانها را مردان اشغال کرده‌اند که افرادی منطقی، کارا، خشن، و غیر احساساتی‌اند. و زنان هم مجبورند با باورهای کلیشه‌ای عامه‌پسند که آنها را وابسته، خوشگذران، ذنبت‌گرا، و احساساتی می‌دانند (ویژگیهای

مدیران اثربخش لزوماً افراد بخصوص با ویژگیهای فردی منحصر به فرد نیستند، زنان هم فاقد ویژگیهای شخصیتی مناسب برای پستهای مدیریت نمی‌باشند. ویژگیها و خصوصیات فردی مورد نیاز برای مدیریت در سطح وسیعی به موقعیت و وضعیت سازمانی که مدیر در آن ایفای وظیفه می‌کند، بستگی دارد. دو جنبه عمده وضعیت، یکی افراد تحت رهبری هستند که پیروان نامیده می‌شوند و دیگر افراد بالایی هستند که باید وظایف معینی را انجام دهند.

مدیران زن و مرد یکسان یا متفاوت؟

باورهای کلیشه‌ای مبین آن است که به واسطه بسیاری از ویژگیهای فردی مهم، زنان و مردان به مقدار زیادی با هم فرق دارند. اگر درست باشد باید انتظار داشت که زن و مرد در پست مدیریت متفاوت عمل کنند. آیا برآستی مدیران زن به گونه‌ای متفاوت عمل می‌کنند؟ تحقیقات پاسخ منفی می‌دهد. برخلاف انتظارات فرهنگی، اختلاف بسیار اندکی بین این دو گروه موجود است. با مقایسه ویژگیهای فردی مهم مثل قاطعیت، آگاهی و اعتماد به نفس مدیران مرد و زن تفاوت چشمگیری ندارند. گاهی اوقات زنان در خصوصیات فردی همچون اعتماد به خویش و تهور سرآمد مردان هستند.

دوم اینکه مدیران زن و مرد در عملکرد شغلی هم تفاوتی ندارند. در یک تحقیق در مورد ۲۰۰۰ مدیر، هیچ تفاوت بارزی بین زنان و مردان با توجه به ابعاد مهمی چون فلسفه مدیریت، مهارتهای تعامل با فرودستان، سبکهای مدیریت، نحوه انگیزش کارکنان مشاهده نگردید. مدیران زن و مرد نمونه آماری از لحاظ سن، مرتبه، و نوع سازمانی که در آن کار می‌کردند هماهنگی داشتند. (۲۳) علاوه بر تعصب براساس جنسیت که نوک یک کوه یخ بزرگ و خطرناک است، تعصبات دیگری هم در بافت سازمانی موجود است که آثار ناهنجار آن متوجه

بین ۲۱۴ کارمند امریکایی توزیع نمودند تا اطلاعاتی در مورد سن، جنسیت، حقوق، زمینه قبلی، تجربه کاری، و نگرش آنها در مورد موفقیت به دست آورند. نتایج پژوهش نشان داد که زنها بیش از مردان از موفقیت نمی‌ترسند؛ بلکه ترس از موفقیت بیشتر در بین کارکنان جوان در سطوح پایین دستمزد وجود دارد. این دو پژوهشگر معتقدند که کارکنان جوان دلواپس‌ترند زیرا با عدم قطعیت^{۱۲} بیشتری در کارشان روبه‌رو هستند. و کارکنان مسن‌تر احياناً طعم شکست را چشیده‌اند. بنابراین باورهای کلیشه‌ای در مورد ترس زنان از موفقیت خطایی بیش نیست. (۲۱)

آیا تبعیض مانع مدیریت زنان می‌شود؟

در ایرلند شمالی حدود ۴۰ درصد نیروی کار را زنان تشکیل می‌دهند، اما کمتر از ۵ درصد آنها در شغل‌های مدیریتی هستند. استانی کرومی برای ۹۹ زن و ۷۹ مرد که به شغل معلمی، مدیریت، و منشیگری اشتغال داشتند و همگی در شغل خود متخصص بودند، پرسشنامه‌ای فرستاد که به این وسیله اهمیت کار آنها و طرز تلقی شان نسبت به مدیریت زنان بسنجد. نتایج نشان داد که زنان نمونه آماری، شغل‌های خود را همچون مردهای همین نمونه ارزیابی می‌کنند و زنان متخصص در واقع از مردان متخصص نسبت به شغل خود متعهدتر بودند. ولی مدیران زن و مرد در تعهد به کارشان نمره‌های یکسانی دریافت کردند. درگیری شغلی منشیها نازل بود اما کرومی معتقد است که این مسئله تنها به جنسیت آنان بستگی ندارد، بلکه به دلیل موقعیت پایین کاری آنهاست. تمام زنها عقیده داشتند که می‌توانند به خوبی شغل‌های مدیریت را اداره کنند؛ اما تمام مردها معتقد بودند که مدیران زن نالایق‌اند. کرومی معتقد است که به دلیل تعصب و تبعیض مردانه و نه به دلیل ناتوانی و بی‌همتی زنان، پستهای مدیریت در انحصار مردها در آمده است. (۲۲)

شخصیتی که آنها را فاقد قابلیت‌های مشاغل پر مسئولیت مدیریت می‌کند، بجنگند. اما تحقیقات نشان داده است که باورهای کلیشه‌ای هم نادرست هستند.

رونا استاین‌برگ و استانی شاپیرو پرسشنامه‌ای بین ۲۹ دختر و ۴۲ پسر دانشجوی دانشگاه در درس مدیریت توزیع نمودند تا شخصیت آنها را مورد آزمون قرار دهند. نتایج نشان داد که اختلافهای شخصیتی بین دو جنس بسیار ناچیز است. کلیه دانشجویان در خصوصیات مدیریتی مانند تسلط، جسارت، و نیازهای پیشرفت و مسئولیت نمره‌های بالایی دریافت کردند. دانشجویان دختر تا حدودی ویژگیهای شخصیتی مردانه داشتند. آنها نسبت به دیگران خشن‌تر از مردها بودند و نسبت به مسائل سوءظن بیشتری داشتند. مردها دارای دلسوزی بیشتر، فروتنی افزونتر، بدبینی کمتر، تخیلی‌تر و درونگراتر از زنان بودند، که این خصوصیات معمولاً ویژگیهای زنانه سستی تلقی می‌شوند. (۲۰)

پژوهشگران معتقدند، زنان احتمالاً در ویژگیهای مردانه شخصیت خود اغراق کرده‌اند تا به کمک آنها بتوانند به موفقیت بیشتری در شغل‌های مدیریتی دست یابند و نشان دهند بخوبی مردها از عهده کارها بر می‌آیند.

آیا ترس از موفقیت، از مدیر شدن زنها جلوگیری می‌کند؟

در تئوری، زنها از موفقیت وحشت دارند زیرا در وضعیتهایی که از آنها انتظار می‌رود مانند مردها رفتار کنند دلواپس می‌شوند. برای اینکه فردی در سازمان، مدیر موفق قلمداد شود، باید پرخاشگر و رقابتی باشد و چنین ویژگیهای شخصیتی در زنها مورد توجه نیست. این تئوری احتمالاً دلیلی برای تعداد معدود زنها در پستهای مدیریت می‌باشد. اما تحقیقات این تئوری را رد می‌کند.

گاری پوپ و ویلیام ماس پرسشنامه‌ای

- 4- Bakker, "Women's Employment in Comparative Perspective", Polity Press, Oxford, 1988, P.19.
- 5- Incomes Data Service Report, May 1993.
- 6- Abbott & Payne, "Women's Social Mobility: The conventional Wisdom Reconsidered", London, 1990, P. 17.
- 7- Employment Gazette, September 1992, P. 440.
- 8- Antal & Izraelie, "A Global Comparison of Women in Management", Newbury Park, Ca, 1993.
- 9- Gaurdian, "Women's deprecatory descriptions of their job undercut both status and pay, 15 June, 1993.
- 10- Hommand, "Working Women Abroad: Great Britain", Equal opportunities international, no.5, 1986, PP. 8-16.
- 11- Hirsh & Jackson, "Women into Management- Issues Influencing the Entry of Women into Managerial Jobs", 1989.
- 12- Cox & Herguail, "Career Paths and Career success in the Early Career Stages of Male and Female MBAs", International Journal of Selection and Assessment, No. 1, 1990, PP. 68- 83.
- 13- Aitkenhead, "Understandings of Equal Opportunities: Social Constructions and Policy Development", 1991.
- 14- Times, 29 June, 1990.
- 15- Halsey, "Long, Open Road to Equality", The Times Higher Education Supplement, 9 February, 1990, P.17.
- 16- Ryuko Iikubo, "The compliance of science", Look Japan, Vol. 38, No. 441, Dec. 1992, P.38.
- 17- AUT Update, 22 October, 1992.
- 18- Aut Update, 7 June, 1993.
- 19- Wilson, Organizational Behaviour, Mc Graw- Hill, 1995, P. 24.
- 20- Steinberg & Shapiro, "Sex differences in Personality Traits of Female and male master of business administration students", Journal of Applied Psychology, Vol. 67, No. 3, 1982, PP. 308-310.
- 21- POPP & Mohs, "Fear of Success and women employees", Human Relations, Vol. 35, No.7, 1982, PP. 511- 519.
- 22- Cromie, "Women as mangers in Northern Iseland", Journal of Occupational Psychology, Vol.54, No. 2, 1981, PP.87-91.
- 23- Donnell & Hall, "Men and women as managers": A significant case of no significant difference, Organizational Dynamics, 1980, PP. 60- 77.
- 24- Rice, Instone & Adams, "Leader Sex, Leader success, and Leadership Process: Two Field Studies", Journal of Applied Psychology, 1984, PP. 12- 31.

می‌شد مورد بررسی قرار گرفت. هدف عمده مطالعه، تشخیص واکنش پژوهش‌شوندگان نسبت به مدیران زن و مرد بود. براساس پیش‌فرض‌هایی که از باورهای کلیشه‌ای درباره خصوصیت‌های فردی زنان و مردان نتیجه شده بود، تصور این بود که مردها موفقیتی بیش از زنان کسب خواهند کرد و یا مدیران زن از ارتباطات پایین به بالا بیشتر از مردان استفاده می‌کنند. ولی جالب این بود که هیچکدام از پیشبینی‌های پیشگفته درست از آب در نیامد. گرچه اختلاف‌های جزئی در طبقه‌بندی‌های پژوهش‌شوندگان نسبت به مدیران زن و مرد وجود داشت، ولی نتیجه چشمگیری که به دست آمد این بود که دختران دانشجو گفته بودند که مدیران زن به عملکرد آنها کمتر از مردهای مدیر امتیاز داده‌اند.

اگر تفاوت در رفتار زنان و مردان را اندک می‌دانیم به معنای انکار هرگونه تفاوتی نیست. زنان تا حدودی در مقابل قبول تصدی امور و مدیریت گروه مردان مقاومت نشان می‌دهند. پژوهش‌های بیشتری لازم است تا ریشه‌های تاریخی، فرهنگی، و اجتماعی ایجاد موانع در راه پیشرفت زنان شناسایی و خشک شوند. به این امید که سهم ما در این مسئولیت اندک نباشد.

پی‌نوشت

- 1- Stereotypes
- 2- Career
- 3- Lough Brow
- 4- British Institute of Management
- 5- Hansard Society
- 6- The Society of 'Telecome Executive
- 7- Department of Employment
- 8- Inferiors
- 9- Superiors
- 10- Abnormal
- 11- Unusual
- 12- Uncertainty

منابع

- 1- Jaclyn Fierman, "Why Women Still Don't Hit The Top", Fourtune, July 1990, P. 40.
- 2- Major & Knonar, "An investigation of sex differences in pay expectations and their possible causes", Academy of Management Journal, no. 27, 1984, PP. 777- 92.
- 3- Bass, Bass & Stodgill's Handbook of Leadership, Free Press NewYork, 1990, P. 737.

افراد، گروه‌ها، و خود سازمانها است. واکنش‌های منفی ممکن است مربوط به زمینه‌های قومی، سنی، و دیگر ویژگیها باشد. با بالا رفتن امید به زندگی در کشورها، تعصب در مقابل کارکنان مسن به وجود می‌آید. چون اغلب، این گروه از افراد کمتر از جوانان در تواناییهای کار و نیروهای بالقوه برای بهبود آینده به حساب می‌آیند. با افزایش متوسط سن جمعیت در حال اشتغال، و به‌طور کلی جمعیت جهان، با کمال تأسف برخورد متعصبانه در دهه آینده با مسئله سن افزایش خواهد یافت و کاهش این‌گونه تعصبا، وظیفه مهم سازمانها در سالهای آینده است.

زن یا مرد کدام کارا تر هستند؟ دو دهه پیش پاسخ کاملاً روشن بود مردان، ولی اکنون آگاهی به این حقیقت افزایش یافته که اعتقاد به خصوصیات فردی فرضی زنان و مردان یا تفاوت‌های بین آنها کاملاً اشتباه است. در یک بررسی انجام شده عدم اختلاف بین دو گروه مشخص گردید. (۲۴) پژوهش‌شوندگان این مطالعه دو گروه دانشجویان پسر و دختر دانشکده افسری در وست پوینت (West Point) امریکا بودند. یک گروه پس از شرکت در برنامه آموزشی شش هفته‌ای برای ورود به سال اول و گروه دوم برای رفتن به سال دوم آماده می‌شدند. آنها به جوخه‌های ده، دوازده نفری تقسیم شدند که هر کدام توسط یک دانشجوی ارشد یا غیرارشد رهبری می‌شد.

در هر دو گروه دانشجویان دختر و پسر به تناوب وجود داشتند. بعضی از مدیران گروه‌ها مرد و بعضی زن بودند. بعد از اتمام برنامه آموزشی، پرسشنامه‌ای بین پژوهش‌شوندگان توزیع گردید که دیدگاه‌های آنها را در مورد اثربخشی مدیرانشان و جنبه‌های دیگر فرایند مدیریت آشکار سازد. برای مثال، محتوا و کیفیت ارتباطات از بالا به پایین از طرف مدیر، نوع فنون نفوذی را که به کار می‌برد، میزان پاداشها و تنبیه‌هایی که توسط مدیر به اقتضای رفتار فرودستان داده