

مدیریت زنان

لیلا نادعلی*

مقدمه

کلیه رویدادهای اجتماعی، بازتاب نیازهایی هستند که در دل جوامع پدید می‌آیند. انقلاب صنعتی نیز عطف پذیرش نیروی کار زنان در محیطی خارج از چهارچوب سنتی بود. کارخانه‌های ریسندگی و بافندگی، کارگرانی لازم داشتند که اهمیت ظرافت نخ را درک کنند. در طول جنگ‌های جهانی، با کاهش چشمگیر نیروی کار مردان به علت حضور در جبهه‌ها و تلفات ناشی از جنگ، زنان حتی پای به عرصه کارخانه‌های تسلیحات نیز گذاشتند.

اسلام نیز خاستگاه پذیرش زنان به عنوان مهره‌های تأثیرگذار اجتماعی بوده است؛ حضور حضرت خدیجه با پیشینه‌ای توانمند در امر تجارت در کنار پیامبر، سخنرانی‌های حضرت زهرا (س) برای دعوت مسلمین به بعیت با حضرت علی (ع) و حماسه حضرت زینب در کربلا و مجلس یزید، همگی گویای این امرند که اسلام، زن را بیش از یک موجود خانگی به تصویر می‌کشد. شروع کار زنان در نظام اداری ایران از زمان قاجار بوده است. در آن زمان، زنان عمدتاً در کارخانه‌های ابریشم بافی، پشم‌ریسی و شیلات مشغول به کار بودند.

زن و توسعه

بحث توسعه و روند حرکت به سوی افزایش کمی و کیفی شاخصهای پیشرفت از جمله موضوع‌هایی است که سالهای سال است توجه و تلاش تصمیم‌گیران ارشد کشورها به ویژه بلند پایگان اقتصادی را به خود جلب کرده است که کشورمان نیز از این مقوله جدا نیست و پیشبرد امر توسعه یکی از دل مشغولی‌های تصمیم‌گیران بلندپایه است.

ناگفته پیداست وقتی می‌گوییم توسعه صرفاً کمی نیست بلکه کیفی نیز هست، آنگاه فراهم کردن شرایط توسعه با استفاده از همه توانمندی‌های جامعه امکان‌پذیر می‌شود. توسعه یعنی تعالی انسانها و کاهش نابرابری‌ها. بنابراین، این واقعیت را نمی‌توان انکار کرد که بدون در نظر گرفتن زنان که نیمی از جمعیت کشورها را تشکیل می‌دهند، دستیابی به توسعه واقعی امکان‌پذیر نخواهد شد. پس به جرأت می‌توان گفت لازمه اجرای سیاست‌های توسعه، به شمار آوردن زنان در این فرایند است.

توسعه یافتگی تعبیری از خوشبختی یک ملت و کشور می‌باشد؛ در این زمینه، سازمان ملل حضور اجتماعی زنان را به عنوان یک شاخص فرهنگی در تعیین درجه توسعه یافتگی یک

کشور دخالت می‌دهد. برخی از این شاخص‌ها عبارتند از:

- ◀ درصد زنانی که کارهای مدیریتی انجام می‌دهند.
- ◀ درصد زنانی که کارهای تخصصی و تکنیکی انجام می‌دهند.
- ◀ درصد زنانی که در سطح وزارتی (در بخش دولتی) فعالیت می‌کنند.

امروزه همه جا سخن از توسعه سیاسی و اجتماعی است و زنان به عنوان یک اهرم بسیار مؤثر در پیشبرد اهداف توسعه، موضوع آن قرار می‌گیرند و شاهد آن هستیم که مدیریت زنان در اشتغال جامعه نه تنها بلامانع و سودمند می‌باشد، بلکه گامی است در جهت ساختار توسعه فرهنگی.

متأسفانه گاهی زنان به لحاظ زن بودن، از مسؤلیت‌ها کنار گذاشته می‌شوند. برای اینکه زن‌ها به سطوح بالای سیاست‌گذاری، مدیریتی و تصمیم‌گیری راه پیدا کنند، باید موانع ذهنی برداشته شود، موانعی که چون سد بزرگی در برابر رشد اجتماعی زنان (به ویژه تصدی پست‌های کلیدی و حساس) ایجاد شده است. لذا به کارگیری صحیح و مطلوب قابلیت‌ها و توانایی‌های زنان، نه تنها نیل به اهداف توسعه فرهنگی و اجتماعی را آسانتر می‌کند، بلکه از نظر تحقق اهداف مربوط به توزیع عادلانه



درآمدها و کاهش رشد جمعیت و بالطبع افزایش سطح رفاه خانواده‌ها نیز تأثیرات فراوانی را بر جای خواهد گذاشت.

باورهای جامعه

از جمله این مسائلی که هنوز هم عده زیادی حتی در میان زنان طرفدار آن هستند، این باور است که زنان برای کار و به ویژه مدیریت در محیط‌های اقتصادی و صنعتی مناسب نیستند و بهتر است به کارهای دیگر از جمله فرهنگی و آموزشی بسنده کنند. آیا این باور درستی است؟ اصولاً بحث در خصوص جایگاه زنان به طور معمول از اشاره به موضوع تفاوت‌های مابین دو جنس آغاز می‌شود، در نهایت به وجود عدم تساوی و تبعیض و نابرابری بین دو جنس و تفوق غیراصولی و غیرمنطقی مردان ختم شده و مردان همیشه به صورت یک موجود متعرض به حقوق زنان و زنان نیز به عنوان افرادی همیشه مظلوم مطرح می‌شوند. بدین ترتیب و با این چنین نتیجه‌گیری و به صورتی واضح همیشه بحث حول محور دستیابی زنان به حقوق از بین رفته و پایمال شده‌شان خواهد بود. در حالی که تفاوت بین زنان و مردان امری طبیعی و واضح بوده و غیرقابل انکار، نه به معنای برتری یکی بر دیگری است بلکه این تفاوت ذاتی باعث بروز توانایی‌های ویژه‌ای در یک جنس نسبت به جنس دیگر است. این موضوع در خصوص مردان نیز صادق بوده و مردان نیز در بسیاری از موارد فاقد بسیاری ویژگی‌های زنان هستند. اگر بخواهیم در این خصوص نیز موضوع را فقط از دیدگاه تبعیض و نابرابری بررسی کنیم، بایستی این گونه نتیجه‌گیری کنیم که حقوق مردان نیز در مواردی پایمال شده است. در حالی که تفاوت بین زنان و مردان و تفاوت بین ویژگی‌های این دو جنس و قابلیت‌های آنان امری طبیعی بوده و نبایستی همیشه از منظر نابرابری و تبعیض به آن نگاه کرد و زنان نیز همچون مردان می‌توانند مدیریت محیط‌های صنعتی و اقتصادی را در دست داشته و موفق نیز عمل نمایند.

خواستن شرط است

تقسیم‌بندی جامعه انسانی به دو گروه زن و مرد در راستای برآورد توانایی‌های فکری و قدرت خلاقه انسانی، تقسیم‌بندی نادرستی است و این تفکر زاییده یک رویکرد نژادپرستانه بین انسانهاست.

مدیریت یک هنر است، هنری که در آن خلاقیت‌های انسانی با بهره‌گیری از فنون معاصر، در کار سامان دادن به موضوع مدیریت است. بنابراین ما با مدیر زن یا مدیر مرد سروکار نداریم بلکه با مدیر توانمند و مدیر ضعیف سروکار داریم که می‌تواند این مدیر زن باشد یا مرد. توانستن یک مقوله ذاتی در همه انسانها بوده و جزء طبیعت آنهاست. ویژگی‌های توانستن شامل خاصیت یادگیری، باور، انگیزه و اراده است و این ویژگی‌ها هم در زنان و هم در مردان وجود دارد و مختص به یکی از آنها نیست.

این که چرا تعداد مدیران زن کم است، باید دلایلی را جستجو کرد که مانع رسیدن آنان به پستهای مدیریتی می‌شود. البته می‌بایست در نظر گرفت که زنان ما تجربه مدیریتی زیادی ندارند، لذا به تمرین و کسب تجربه در این وادی نیازمندند، زمان و تجربه‌ای که مردان سالهاست بدون هیچ‌گونه دغدغه‌ای آن را به خود اختصاص داده‌اند. پس نمی‌بایست با بی‌انصافی به قضاوت نشست و موقعیت نابرابر کنونی را اساس این قضاوت قرار داد. بلکه ابتدا باید زن و مرد را در یک شرایط برابر قرار داده و آنان را هم وزن کنیم، سپس در این رابطه به قضاوت بنشینیم.

موانع کلی اشتغال و احراز پست‌های مدیریتی توسط زنان

این مشکلات را می‌توان به سه گروه عمده تقسیم کرد:

۱- موانعی که زنان خود برای خویش ایجاد کرده و می‌کنند؛

زنان در بدو ورود به بازار کار، محیط را بسیار مردانه یافتند؛ لذا برای تأیید حضور خود به دنبال یک موقعیت مساوی بوده‌اند و همین باعث سنجش زنان با معیارهای مردانه شد. زنان خود نیز به مقایسه خویش با همکاران مردشان پرداختند و در نتیجه، یک رقابت ناسالم برای تطابق با الگوهای مردانه شکل گرفت.

مسئله الگوبرداری در مدیریت بسیار مهم است. اصولاً برای آنکه فرد (چه مرد و چه زن) هویت مدیریتی و ریاست خود را باز یابد، باید

مدل‌هایی از جنس خود در ذهن داشته باشد.

۲- مشکلات ناشی از حاکمیت تفکر مردسالار؛

این قبیل اشکال تراشی‌ها در قالب عناوین زیر تفکیک شده است:

◀ طرح موضوع عدم تجانس نقش مادری با فعالیت‌های اجتماعی: این امر باعث اعمال تبعیض در استخدام زنان می‌شود.
 ◀ عرف نادرست و تفسیرهای ناصحیح از شرع: به کارگیری الفاظی مانند «اگر این کار را نکنم، از زن کمتر هستم».

در خصوص مسائل شرعی، دستاویز ساختن مواردی چون:

◀ ممانعت از اشتغال زنان به بهانه پرداخت نفقه از سوی همسر؛
 ◀ استقلال مالی زن عامل ترمز از همسر؛
 ◀ وجود ارتباط زیاد بین زن و مرد در بازار کار، زنان را از حضور در بازار کار واداشته، زنان نیز به علت بی‌اطلاعی از حقوق شرعی و قانونی خویش قادر به اعتراض نیستند.

۳- نابرابری تحصیلی عمده‌ترین مشکلات صعود زنان به سطوح مدیریت.

◀ نسبت دادن تلاش زنان به مدیران مرد آنها؛
 ◀ تعبیرهای نادرست از مدیریت مانند: «زنان توان انجام کارهای سخت را ندارند»، «نرمش خانم‌ها مانع تصمیم‌گیری است»، «زنان فاقد روحیه مخاطره‌پذیری هستند»، «زنان از مباحث جدل‌گونه پرهیز می‌کنند»، «زنان قاطعیت لازم برای دستور دادن را



ندارند» و غیره.

◀ داشتن مشاوران لایق

افرادی که مشاور داشته باشند، در کار خود ترفیع بیشتری پیدا خواهند کرد و این مشاوران، اعتماد به نفس و هویت حرفه‌ای را در افراد مورد مشورت به وجود می‌آورند.

در کشوری که بیش از ۵۰ درصد دارندگان مدارج بالای تحصیلی در رشته‌های فنی و مدیریتی را زنان تشکیل می‌دهند، کمتر از ۵ درصد مدیران اول شرکت‌ها را زنان تشکیل می‌دهند. این امر نشان می‌دهد که این ۵ درصد توانسته‌اند از شکاف موانع شیشه‌ای عبور نمایند. لذا به زنان پیشنهاد می‌شود در صورتی که صنعت مناسبی را شناسایی کردند بتوانند مهارت‌ها و علایق خود را در آن شرکت شکوفا و ارضاء نمایند.

موانع پیشرفت زنان

از عمده موانع پیشرفت زنان به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

۱- **نداشتن تجربه در منصب مدیریت:** زنان ما بدلیل مشکلات بسیار (که در موارد قبل ذکر گردید) و باورهای نادرست، تجربه مدیریتی زیادی ندارند، بنابراین در هنگام انتخاب در منصب مدیریتی کنار گذاشته می‌شوند.

۲- **عدم رغبت به شغل‌های مدیریتی:** محیط مردانه مدیریت، ستجش با معیارهای مردانه، دست کم گرفتن و باور نکردن زنان، نبود ظرفیت لازم برای پذیرش پست مدیریتی از عمده موارد عدم رغبت زنان در مشاغل مدیریتی می‌باشد.

۳- **نقش فرهنگ سازمانی:** در این زمینه بنیانگذاران یک سازمان در ایجاد فرهنگ اولیه، آداب، سنن و رفتار آن نقش اساسی و حیاتی دارند. از دیگر عوامل موثر در فرهنگ سازمانی محیط سازمان و کارکنان سازمان می‌باشند.

۴- **پیامدهای وجود دو نوع نگرش در سازمانها:** علت اختلاف نظر زنان و مردان این است که در عمل دو محیط وجود دارد: یک محیط برای زن و یکی برای مرد. در محیط مردان، شرایط برای پیشرفت و ارتقا کاملاً مهیاست؛ در حالی که در محیط زنان، انواع مشکلات و موانع، پیشرفت زنان را سد می‌کند. میزان سابقه کار و تجربه زنان، بهترین دلیل عدم رشد آنها می‌باشد.

۵- **وجود اختلاف نظر در شناسایی علت‌ها، این امر سبب ارائه راه‌حل‌های گوناگون می‌شود.** مدیران عامل دلیل اصلی پیشرفت نکردن زنان را بی‌تجربگی و سابقه اندک کار می‌دانند. راه‌حل این مشکل آن است که محیط کار را مملو از زنان کنیم تا به مرور زمان پیشرفت کنند و فرهنگ شرکت‌ها را متحول کنیم؛ راه دیگر این است که زنان خود را با فرهنگ موجود سازگار کنند.

۶- **نداشتن آموزش مناسب:** آموزش و توسعه می‌تواند زنان را به مهارت‌های لازم برای ارتقای شغل تجهیز کند.

۷- **تفاوت جنسیتی زنان و مردان:** زنان و مردان از لحاظ ویژگی‌های جسمانی، روانی و شخصیتی با هم تفاوت دارند. مقوله

فاصله بین زنان و مردان در کارهای اجرایی

سازمان‌های تجارتي تلاش می‌کنند تا از کارکنان زن خود حمایت کنند؛ اما به علت وجود موانع، با مشکل روبه‌رو می‌شوند. برداشتن این موانع مستلزم دو اقدام زیر است:

الف) شناسایی دقیق موانع؛

ب) یافتن راه حل برای از بین بردن موانع.

اگر چه زنان مناصب رده‌های میانی مدیریت را اشغال می‌کنند، اما برای انتصاب به مشاغل مهم و رده بالا با موانعی روبه‌رو هستند. در حال حاضر کمتر از ۵ درصد شغل‌های اجرایی در اختیار زنان است و نکته مهمتر این است که در این زمینه، پیشرفتی دیده نمی‌شود. این عدم پیشرفت به وجود سقف شیشه‌ای^۱ نسبت داده می‌شود. سقف شیشه‌ای یعنی آن مانع نامرئی که مبتنی بر نگرش و پیش داوری‌های سازمانی است. سقف شیشه‌ای از دو جهت هزینه‌زا است:

الف) از نظر افت بهره‌وری در آن بخش از نیروی کار که حس می‌کند جلو پیشرفتش گرفته شده است.

ب) از جهت هزینه جابه‌جایی نیروی کار.

در شناسایی دقیق موانع، لازم است به موارد زیر توجه شود:

◀ شناسایی موانعی که زنان در مسیر پیشرفت با آن روبه‌رو هستند.

◀ شناسایی راهبردهای شغلی زنانی که در از بین بردن این موانع، موفق بوده‌اند.

◀ شناسایی کامل و دقیق عوامل و شرایط موجود در سازمان که جلو پیشرفت زنان را می‌گیرد.

راهبردهای شکستن سقف شیشه‌ای

از جمله راهبردهای شکستن سقف شیشه‌ای عبارتند از:

◀ کار کردن فراتر از حد انتظار مردان

سازمان‌ها از همه مدیران زن و مرد انتظار دارند عملکردشان عالی باشد؛ اما عملکرد زنان از اهمیت خاصی برخوردار است. کار کردن در حد و اندازه‌ای بیش از مردان، راهبردی است که مدیران موفق زن آن را به کار برده‌اند.

◀ به کارگیری سبک مدیریت مطلوب مدیران مرد

زنان موفق مجبور بودند فرهنگ و محیطی را بپذیرند که مردانه بوده است.

◀ انجام وظایف دشوار و پرزحمت

اهمیت کارهای دشوار و پرزحمت: این عامل به سه دلیل از اهمیت بسیاری برخوردار می‌باشد:

۱- باعث افزایش رشد حرفه‌ای و یادگیری می‌شود.

۲- شخص را برای انتصاب به شغل‌های مدیریتی آماده می‌کند.

۳- راه برقراری ارتباط با افراد رده بالا هموار می‌شود.



تفاوت‌ها و شباهت‌های جنسیتی در سه حوزه مهم تحلیل می‌شود:
الف) توانایی‌های شناختی که شامل سه نوع است: کلامی، فضایی و محاسباتی.

ب) شیوه‌های ارتباطی: زنان پر حرف‌تر هستند و لطیف‌تر سخن می‌گویند؛ مردان بیشتر از اصطلاحات استفاده می‌کنند.

ج) شخصیت و رفتار اجتماعی: این امر محصول فرهنگ و تربیت است و به همین دلیل، اکتسابی می‌باشد.

۸- تناقض میان نقش زن در خانواده و کار: تحقیقات نشان می‌دهد جایگاه حرفه‌ای یک زن متأثر از موقعیت خانوادگی و ضرورت ادغام نقش‌های اوست که انتخاب فعالیت‌ها را محدود می‌کند. در ترکیب نقش‌های حرفه‌ای و موقعیت در این امر، چندین عامل موثر است:

الف) نگرش شوهران نسبت به کار زنان؛

ب) میزان ساعات کاری زنان؛

ج) علاقه زن به شغل خودش.

یکی دیگر از موانع موجود بر سر راه دستیابی خانمها به مشاغل مدیریتی بالاتر این است که آنها آموزشهای حین کار را کمتر تجربه می‌کنند و سفرهایی که برای مدیریت وجود دارد معمولا برای خانمها مشکل‌تر از آقایان است.

موانع فرهنگی و اجتماعی

بازدارنده‌های پیدا و ناپیدای رشد اجتماعی زنان اگرچه متعدد است اما شاید بتوان آنها را در دودسته عمده یعنی فرهنگی و اجتماعی قرار داد.

طبق گفته‌های متخصصان علوم اجتماعی، در گذشته زنان کنترل اقتصاد و معیشت اشتراکی را به عهده داشته و جامعه ما مادرسالار بوده است. حال به دلایل متعددی از جمله اختراعات گوناگون که سبب دورتر شدن زن از حیطه وظایف اجتماعی شده، همچنین پیشرفتهای چشمگیر در عرصه صنعت، تقسیم کار اجتماعی، افزایش سرمایه، برتری قوای جسمانی مرد و جداسدن محل کار و زندگی از جمله عواملی است که موجب شد تسلط زنان بر خانه و جامعه کمرنگ‌تر شود.

حال اگر به جامعه امروز ایران نگاهی بیندازیم می‌بینیم که نگرش اجتماعی در مورد دختران و پسران است که نقش آنان را مشخص می‌کند. حال آنکه این نگرشها از قوانین، آداب و رسوم و سنتها و باورهایی متأثر شده که در شرایط اجتماعی کنونی کاربردی ندارد. چنانچه در جامعه صنعتی امروز تاکید بر قابلیتها، تواناییها و شایستگیهای افراد قرار گرفته است. این نگرش سنتی موجب می‌گردد که مردان ما به جامعه مدرن راه یافته و قواعد زندگی مدرن در مورد آنان اجرا گردد. حال آنکه زنان همچنان موقعیت اجتماعی خود را با موقعیت خانوادگی خود مطرح می‌نمایند این همه خود موجب تبعیض جنسیتی خواهد شد که

نتیجه و اثر آن به شکل وضعیت امروزی زنان و مردان قابل مشاهده است.

مشکل عمده، همانگونه که در بالا به آن اشاره شد، اینست که برای زنان بستر (کنترل شده) مناسب برای باروری توانائی‌هایشان فراهم نمی‌شود و ریشه این امر نگرشهای نابجای فرهنگی اجتماعی است. اساسا روحیه لازم برای پذیرش مشکلات اینگونه مدیریتها در زنان بوجود نمی‌آید، همچنین جامعه نیز برای زنانی که به هر طریق صاحب این روحیه هستند چه در خانواده و چه در محیط کار وضعیت مناسبی را ایجاد نکرده است. البته بستر سازی به تهائی نمی‌تواند در از بین بردن مشکلات فرهنگی و اجتماعی موثر واقع شود بلکه یکی از راههای موفقیت در جهت از بین بردن این موانع می‌باشد.

تأثیر شایسته‌گزینی

با توجه به اینکه نیمی از افراد جامعه ما را زنان تشکیل می‌دهند و همچنین زنان تحصیلکرده و با لیاقت درصد بالایی از افراد جامعه را شامل می‌شوند، خارج کردن زنان از چرخه اقتصاد و تولید و گردونه کار نمی‌تواند به صرفه و صلاح کشور و جامعه باشد.

آثار رفع تبعیضات و نابرابری

برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیضات و در نتیجه توسعه بهتر و کاملتر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت نمایند. خوشبختانه در بسیاری از کشورها این تلاشها، موفقیت‌های چشمگیری را در پی داشته است. از آن جمله می‌توان به کشورهای همچون تروژ، دانمارک و فنلاند اشاره نمود که بیش از ۴۰ درصد مناصب تصمیم‌گیری در اختیار زنان است. متأسفانه در بسیاری از کشورهای جهان سوم این مسأله چندان شایان توجه نیست و تنها تعداد محدودی از زنان در پست‌های مدیریتی و مهم تصمیم‌گیری کشور قرار دارند. در ایران علیرغم آن که قانون اساسی کشور راه را برای تصدی اکثر مناصب تصمیم‌گیری برای زنان باز گذاشته با این وجود تنها ۸۲ درصد مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است.

اما اینجا این سؤال پیش آید که به راستی چه ضرورتی به مدیریت زنان در بخش‌های گوناگون جامعه وجود دارد؟

در پاسخ به این سؤال بایستی اذعان داشت که امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری، در همه زمینه‌ها از جمله در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش‌نیازهای توسعه پایدار می‌باشد که کشور ما سخت‌بدان نیازمند است. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب، قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسانها برقرار



تصدی مشاغل مدیریتی برای زنان همواره با موانع متفاوتی از جمله باورهای پیدا و ناپیدای اجتماعی همراه بوده است. در این زمینه زنان باید از طریق کسب آموزش و تجربه لازم و الگو برداری از راهبردهای مدیران زن موفق نسبت به افزایش ظرفیت پذیرش نقشهای مدیریتی خود اقدام نمایند.

◀ راه سوم برای هموارسازی پذیرش نقشهای مدیریتی حساسیت به حقوق و خواسته های منطقی است.
 ▶ راه چهارم کارآفرینی است.

زنان باید خود را آماده شناخت فرصتهای تازه برای مشارکت در اجتماع سازند و علاوه بر این خلق فرصتهای جدید را نیز پیگیری کنند. باتوجه به مشکلات اقتصادی که می تواند یکی از موانع حضور زنان در پستهای مدیریتی باشد، بدون دستیابی به فرصتهای جدید زنان امکان بروز توانایی خود را نخواهند یافت. روی آوردن به صنایع کوچک و خانگی، استفاده بهینه از فناوریهای جدید نظیر IT و رو آوردن به فعالیتهای گروهی مانند تعاونیها و سازمانهای غیردولتی می تواند کمک قابل توجهی برای بروز توانایی ها باشد.

توانایی های مدیران زنان

از عمده توانایی های مدیران زنان در جامعه می توان موارد زیر را ذکر کرد:

- ۱- زنان در قدرت بخشیدن و تشویق کردن کارکنان و تیم ها بطور موثر عمل می کنند.
- ۲- رفتار زنان به نوعی است که صداقت بیشتری را در کار حکم فرما نموده و درعین حال ارتباط موثری با کارکنان دارند.
- ۳- مدیران زن در واکنش نشان دادن به درخواست های کمی بهتر و سریع تر عمل می نمایند.
- ۴- زنان معمولاً دارای تحمل بیشتری هستند.
- ۵- زنان در تشخیص مشکلات بسیار سریع تر عمل می نمایند.
- ۶- زنان در مشخص کردن انتظارات شغلی و تهیه بازخوردهای باارزش و تشویق کننده به خوبی عمل می کنند.

راهکارها و پیشنهادها

مطمئناً برای رسیدن به وضعیت آرمانی راه طولانی در پیش خواهیم داشت ولیکن به طور خلاصه چند راهکار زیر قابل ارائه می باشد:

- ۱- می بایست زن را به عنوان یک هویت مستقل در جامعه محسوب نموده و از او تنها انتظار فرزندآوری و خانه داری نداشته باشیم.
- ۲- فراهم نمودن بستر حقوقی لازم و تجدیدنظر در قوانین مدنی و خانواده در جهت حفظ کرامت و ارزش زن.
- ۳- فراهم نمودن بستر فرهنگی لازم و ارتقاء سطح فرهنگی و نقش جامعه درخصوص جایگاه واقعی زنان.

نگریده است، فرآیند توسعه آن گونه که انتظار داشته اند موفق نبوده است. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد دوشادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را بر عهده بگیرند.

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

علاوه بر این، رشد دختران و زنان تحصیل کرده دانشگاهی و پیشی گرفتن آنان از مردان جامعه در چند ساله اخیر نمود پیدا کرده است که لزوم بحث مدیریت زنان را بیش از پیش مطرح می سازد. تحولات مثبتی در جهت رفع نابرابری ها اتفاق می افتد که از آن جمله می توان به موارد ذیل اشاره کرد:

۱- هزینه های گزافی از طریق دانشگاهها و موسسات آموزشی صرف آموزش قشر جوان اعم از دختران و پسران می شود و چنانچه فرصتهای شغلی نیز برابر باشد می توان ادعا نمود که این هزینه ها به هدر نرفته است.

۲- زنان به دلیل ویژگی های خاص خود ارزشها، باورها و رفتارهای خاصی دارند که تحقیقات نشان می دهد اضافه شدن این ویژگیها به فرهنگ سازمانی سازمانها و موسسات باعث بهبود عملکرد آنان می شود.

۳- یکی از مشکلات عمده زنان و دختران در کشور بحران هویت است این بحران یکی از پیامدهای فقدان الگوی قابل پیروی در جامعه است، حضور موفق زنان در عرصه های صنعتی و اقتصادی یکی از راههای کنترل بحران هویت است.

نقش زنان

حال در اینجا این پرسش مطرح می شود که در این شرایط آیا زنان نمی توانند و نباید نقشی در تغییر شرایط و گشودن راه و برطرف ساختن موانع باز کنند و نقش آنان چه باید باشد؟ زنان به چهار طریق می توانند راه پذیرش نقشهای مدیریتی را بر خود هموار کنند.

◀ در مرحله اول زنان باید تا می توانند خود را توانمند کنند. این امر می تواند از طریق مختلف محقق شوند.

کسب دانش و تخصص لازم، کسب تجربه از طریق ورود به عرصه های جدید، کاهش از فعالیتهای اضافی و زمان بر، ترک باورهای نادرست و بازدارنده و تلاشهایی از این قبیل می تواند توانمندی زنان را بهبود بخشد. داشتن الگو در این زمینه می تواند اعتماد به نفس لازم را به زنان بدهد.

* راه دوم ظرفیت سازی است.



۴- توانمندیهای زنان در زمینه‌های گوناگون علمی، اقتصادی، صنعتی و...

۵- اقدامات لازم در جهت کاهش تبعیض‌های موجود میان زنان و مردان در محیط‌های مدیریتی.

۶- بالابردن حس خود باوری و اعتماد به نفس در زنان با معرفی مدیران زن موفق در صنعت کشورمان و همچنین یادگرفتن و الگوبرداری از آنان.

دستاورد حضور زنان

حضور زنان در جامعه صنعتی، شخصیت متعادل‌تری به این جامعه می‌دهد. مهمترین دستاورد این خواهد بود که چرخه حرکت توسعه کشور سریعتر می‌شود در حال حاضر ۵۰ درصد جمعیت کشور را خاتمه‌ها تشکیل می‌دهند، بیش از ۹۵ درصد دختران تحصیل می‌کنند. بسیاری از آنها در بهترین دانشگاهها مشغول به تحصیل هستند و اغلب دانشجویان ممتاز خانمها هستند. چنانچه ملاحظه می‌کنید امروزه شرایط نسبت به گذشته بسیار تغییر کرده است. نیروی کار زنان پتانسیل زیادی دارد و حتما باید برای این پتانسیل برنامه‌ریزی کنیم و از انرژی آنها به نحو احسن استفاده کنیم. این عمل باعث می‌شود تا شاخصهای توسعه کشور با سرعت بیشتری رشد کند و بهبود یابد.

دستاورد دیگر حضور زنان در جامعه صنعتی این است که حضور آنها سلامتی روحی این جامعه را تضمین می‌کند. این عمل می‌تواند حرکتی به سوی توسعه کیفی باشد. به معنای واقعی رفع نابرابری‌ها و بی‌عدالتی‌ها. در حال حاضر جامعه صنعتی ما چون در تمام حوزه‌ها متکی به حاکمیت مردانه است در برخی عرصه‌ها که نیاز به روحیات غالب خانمها است، ضعیف عمل می‌کند. می‌توان در آن زمینه‌ها از مدیریت زنانه بهره جست و عدم سلامت روحی را در آنجا برطرف کرد.

خلاصه

حذف نابرابری مدیریتی بین زنان و مردان در محیط‌های صنعتی و اقتصادی به خودی خود نمی‌تواند تحول چشمگیری به وجود آورد. برای دستیابی به موفقیت پایدار در زمینه‌های مختلف ضروری است قبل از هر اقدامی بتوانیم یک چشم‌انداز ملی برای کشور تدوین کنیم. چشم‌اندازی که بتواند جایگاه صنایع و بنگاههای اقتصادی، تکنولوژی اطلاعاتی، نیروی انسانی، شرایط بین‌المللی، مراکز علمی و دانشگاهی و... را به روشنی تبیین کند.

در چارچوب چشم‌انداز، اهداف و استراتژی‌های ملی، تمرکز بر آینده و تحولاتی که در آینده نه چندان دور به وقوع خواهد پیوست، می‌تواند جایگاه ما را در جهان امروز روشن سازد. بنابراین برای راهبری و مدیریت کسب و کارهایمان فرقی نخواهد کرد که زنان آن را هدایت کنند یا مردان. بلکه لازم است

انسانهای توانمند با پیش‌بینی آینده و شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصتها و تهدیدات، در قالب برنامه‌ریزی چابک و منعطف استراتژیک اقدام به تدوین چشم‌انداز ملی و تصویر کردن آینده ایده‌آل و موردنظر نمایند. طبیعی است استفاده از قابلیتها و توانمندی‌های مدیریتی زنان به موازات قابلیت‌های مردان برای دستیابی به امر فوق‌الذکر می‌تواند یک هم‌افزایی غیرقابل تصور ایجاد کند که خود این هم‌افزایی سبب تحول و دگرگونی بنیادی در ابعاد مختلف می‌شود و الا صرف به کارگیری زنان در سطوح مدیریتی نمی‌تواند سبب تحول باشد و موثر ثمر واقع شود، همانطور که گروهی از مدیران مرد نیز تا به حال نتوانسته‌اند به این امر دست پیدا کنند. اگر شرایط مناسب برای زنان در محیط‌های صنعتی و اقتصادی فراهم شود، بدون شک به افزایش بهره‌وری کمک خواهد کرد. ■

منابع:

- ۱- دکتر مشبکی، اصغر، مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی ارزشی از رفتار، فصل هفتم و یازدهم، ۱۳۸۰
- ۲- دکتر توچیدی، حمید، مدیریت زنان، مجله روش، شماره ۹۷، صفحه ۴۲-۴۵، دیماه ۱۳۸۴
- ۳- فتحی، لاله، مدیریت زنان، مجله راهکار مدیریت، شهریور ۱۳۸۴
- ۴- دکتر شادی طلب، ژاله، مدیریت زنان و کنگره زن، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۹
- ۵- میرزائی، حسینعلی، «بررسی نگرش مدیران و کارکنان ادارات و سازمان‌های شهر تبریز در خصوص علل و موانع عدم حضور زنان در پست‌های بالای سازمانی»، سایت اینترنتی استانداری آذربایجان شرقی، طرح‌های پژوهشی، ۱۳۸۱
- ۶- دکتر اعزازی، شهلا، تحلیل ساختاری جنسیت در نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۰
- ۷- محمدی اصل، عباس، جنسیت و مشارکت، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، ۱۳۸۱
- ۸- طرح پژوهشی «بررسی نگرش شهروندان تهرانی در خصوص جایگاه زنان در جامعه»، ایسا (مرکز افکار سنجی دانشجویان ایران)، کد طرح ۸۷۱۳۶، ۱۳۸۱
- ۹- مدیریت زنان، ماهنامه علمی مدیریت، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۲۶، مهرماه ۱۳۸۱

10. Human Resource Development Quarterly, vol 15. No.2. Summer 2004, Black & White Women Managers: Access to Opportunity.

11. Human Resource Development Quarterly, vol 15. No.2. Summer 2004, Black & White Women Managers: Invited Reaction

1. Synergy

1. Glass Ceiling

1. Action Learning

*کارشناس مرکز تکنولوژی حفاظت و ایمنی هسته‌ای - سازمان انرژی اتمی ایران