

وضعیت مدیران زن در جامعه ایران

• ایوب جمشیدی

در بخش اجتماعی ما با مشکلاتی نظیر بی اعتمادی به عملکرد مدیران زن مواجه ایم. به این معنی که زنان از ابتدا در کارهایی مورد استفاده قرار می گیرند که امکان پیشرفت در آن وجود ندارد. دومین مشکل مربوط به مسائل شخصیتی است. از این زاویه زنان نمی توانند شبکه ارتباطی مناسبی با اطرافیان خود در محل کار ایجاد کنند به نحوی که از طریق این شبکه بتوانند خود را در فعالیت شغلی بالا کشیده، به موفقیت های بالاتری دست یابند. ...

زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال کشور تنها ۱۲ درصد از فعالیت اقتصادی جامعه را برعهده دارند. این سهم اندک طی ۴۰ سال گذشته حدود ۱۰ درصد بوده است. این وضعیت به گونه ای پیش رفته که به گفته کارشناسان تعداد زنان شاغل در ۲۰ سال اخیر تغییر نکرده است تا سهم آنان از تعداد بیکاران کشور دو برابر سهم آنان در کل اشتغال کشور باشد. یک بررسی آماری نشان می دهد درصد شاغلان زن نسبت به کل شاغلان ۹/۴ درصد است. در این بررسی مشخص شده که زنان شاغل در بخش عمومی نسبت به کل زنان با رقم ۳۹/۵ درصد، در صدر قرار دارند. این در حالی است که سهم زنان شاغل در گروه مدیران عالی رتبه به کل زنان شاغل در بخش عمومی تنها ۴/۹ درصد است. داده های مورد نظر به این نکته اشاره می کنند که درصد شاغلان زن کارفرما و کارکنان مستقل در بخش خصوصی نسبت به کل زنان شاغل در بخش خصوصی ۳۷/۱ درصد و درصد شاغلان زن در تعاون به کل زنان شاغل تنها ۴/۹ درصد است. نتایج این تحقیقات در مورد سهم مدیریتی زنان در بخش تعاونی باز هم به ارقامی اشاره می کند که چندان امیدوار کننده نیست ..

داده های مورد نظر در حالی بر سهم اندک زنان در بخش های مدیریتی جامعه تأکید می کنند که همین تعداد اندک نیز در محیط های کاری خویش با مشکلاتی مواجه اند. کارشناسان در بررسی این مشکلات با توجه به ساختار مردانه ای که به بیشتر محیط های کار حاکم است به دو دسته از مواضع اجتماعی و شخصیتی در این مورد اشاره می کنند. سهیلا پور مقدم کارشناس مسائل اجتماعی در توضیح این دو بخش می گوید: در بخش اجتماعی ما با مشکلاتی نظیر بی اعتمادی به عملکرد مدیران زن مواجه ایم. به این معنی که زنان از ابتدا در کارهایی مورد استفاده قرار می گیرند که امکان پیشرفت در آن وجود ندارد. دومین مشکل مربوط به مسائل شخصیتی است. از این زاویه زنان نمی توانند شبکه ارتباطی مناسبی با اطرافیان خود در محل کار ایجاد کنند به نحوی که از طریق این شبکه بتوانند خود را در فعالیت شغلی بالا کشیده، به موفقیت های بالاتری دست یابند.

وی در توضیح این بخش می افزاید:

«این امر نه به معنای ناتوانی زنان در ایجاد ارتباط است و نه به معنای بی توجهی همکاران مرد به آن ها. مسلماً مردم با کسانی ارتباط برقرار می کنند که فاکتورهای مشترکی با آنها داشته باشند و چون جنسیت فاکتور اول در این زمینه به شمار می آید، امکان ارتباط با مدیران زن خود به خود کاهش پیدا می کند.»

این کارشناس مسائل اجتماعی ادامه می دهد:

«این ارتباط همان عاملی است که در موفقیت بسیاری از مدیران مرد نقش اساسی ایفا می کند. برای مثال یک کارمند یا معاون مرد به راحتی برای صرف ناهار با رئیس خود بیرون می رود، در حالی که زنان در روابط اجتماعی خود محدودیت هایی داشته و قادر به برقراری ارتباط به این شکل نیستند.

«پور مقدم» در توضیح عوامل شخصیتی به تصور نادرست زنان از شگردهای مدیریتی اشاره کرده و می افزاید: «اکثر مدیران زن تصور می کنند که در نقش یک مدیر باید رفتاری مردانه از خود نشان دهند. این در حالی است که نتایج تحقیقات نشان داده که هرچه مدیران خشن مرد در محیط کاری خود ستایش می شوند، مدیران خشن زن بیشتر مورد ستایش می شوند. همین دوگانگی، اعتماد به نفس اکثر زنان را گرفته است.»

با این حال همه مشکلات مدیران زن و میزان موفقیت یا عدم موفقیت آنها به این نکات

محدود نمی شوند. کمبود فرصت شغلی مناسب برای مدیران زن در جامعه یکی دیگر از موضوعاتی است که زنان مدیر را با تنگنا مواجه کرده است. این وضعیت به گونه ای است که در حال حاضر شمار مدیران مرد در کشور ما ۳۵ برابر مدیران زن افزایش یافته است. «هایده قره یاضی» مدیر پژوهشی مرکز امور مشارکت زنان در این مورد می گوید: «حاکمیت نگاه مرد سالارانه، تفکر غالب نسبت به توانایی مرد در برابر زن، تصویری که زنان به لحاظ مسؤولیت های خانوادگی و خانه داری دارند و همچنین عدم خودباوری زنان باعث کم رنگ شدن حضور آنها در عرصه های مدیریتی شده است.»

وی می افزاید: پژوهش ها نشان می دهد که جامعه آینده نیازمند استفاده بیشتر و کارآمدتر از نیروی بالقوه زنان در مدیریت است.» وی برای تأیید گفته های خویش به ذکر آماری پرداخته و می گوید:

«نتایج تحقیقات انجام شده طی سال های ۷۵ تا ۸۰ نشان می دهد که تعداد مدیران زن با ۱۰ درصد رشد سالانه از ۷۲۶ نفر به یک هزار و ۱۸۶ نفر افزایش یافته که از این تعداد ۶۸ درصد در سطح مدیریت عالی، ۲۴/۸۸ درصد در سطح میانی و ۷۶ درصد در سطح مدیریت پایه هستند.»

«قره یاضی» در ادامه با بیان این که در سال ۸۰ زنان ۲۸ درصد از مدیریت کشور را برعهده داشته اند، می گوید: «براساس آمار موجود و تحقیقات انجام شده مدیران زن در وزارتخانه های بهداشت، امور اقتصادی و دارایی، علوم تحقیقات و فناوری به ترتیب با ۳۰۴، ۲۲۹ و ۱۰۴ بالاترین حضور را در سمت های مدیریتی میانی داشته اند.

به نظر می رسد که یکی از جدی ترین مشکلات مدیران زن در جامعه که اتفاقاً باعث کم رنگ تر شدن نقش اجتماعی آنها در حوزه فعالیت های شغلی و بالطبع حضور کم رنگ آنها در حوزه های مدیریتی می شود، مشکلات فرهنگی است. در این بخش ما با جامعه ای روبه روییم که در آن برخی مدیران زن، فقط و فقط به خاطر مشکلات خانوادگی ناشی از شغل خویش از ادامه کار در پست مدیریتی سرباز می زنند.

محققان در توصیف چنین مشکلاتی یک فرضیه در نظر گرفته اند این فرضیه چنین می گوید:

«مسؤولیت های خانوادگی عامل عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی است.» این فرض از چند شاخص برخوردار است: «ارزش واپستگی به خانواده»، «طرز تفکر همسر» و «رسیدگی به امور فرزندان».

محققان احساسی بودن زنان را به عنوان یکی از دلایل عدم توفیق آنها در رده های مدیریتی، رد می کنند. تحقیقات به عمل آمده نشان می دهد که پاسخ دهندگان به چنین پرسشی با رد این فرض میزان استفاده مدیران زن از مشورت دیگران را با مدیران مرد، همانند عنوان کرده اند. به این ترتیب کارکرد مدیران زن، با ویژگی های مدیر مطلوب منطبق بوده و یا بسیار نزدیک اعلام شده است. با این حال شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه همچنان علایقی را در سطح جامعه به نمایش می گذارد که مانع ارزش گذاری واقعی فعالیت مدیران زن در جامعه می شود. باور غلط به برتر بودن جنس مذکر نسبت به مؤنث از جهت قدرت مدیریتی، گرایش به مردسالاری در انتصاب مدیران، باور به این که زنان در موضع تصمیم گیری محتاطانه تر عمل می کنند، باور به عاطفی تر و احساسی تر بودن و... از باورهایی است که در این زمینه تأثیر می گذارند. این در حالی است که می توان از نگاهی دیگر نیز به فعالیت جدی این قشر فعال جامعه نیز نگاه کرد. این نگاه آن سوی نقطه فعالیت مدیران زنان را نشان می دهد. رویه ای که به عمد مورد بی توجهی قرار گرفته است. در این رویه باورهایی چون درستکارتر بودن زنان، باور به اختصاص وقت بیشتر از سوی زنان برای کار، بردباری بیشتر در زنان و توجه بیشتر زنان به آرمان ها و ذهنیت ها خودنمایی می کند. آیا جامعه به هر دو روی این سکه به یک اندازه نگاه می کند؟ /

