

زنان، کارکردهای مدیریتی، تداخل نقش‌ها پیش گفته

خانم دکتر شمس السادات زاهدی، استاد دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، مقاله‌ای تحت عنوان «ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران» دارد که در شماره ۶۲ فصلنامه دانش مدیریت ارگان (دانشکده مدیریت ایران) منتشر شده است و در حقیقت برگرفته از طرح پژوهشی ملی تحت عنوان «ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران» می‌باشد که در سال ۱۳۸۰ با اعتبارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور انجام شده است.

در این مقاله به مسئله حضور اندک زنان در رده‌های مدیریتی پرداخته شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه شاغلان گروه قانون استخدام کشوری است. متغیر وابسته این پژوهش ارتقا و مشارکت زنان در سطوح مدیریتی و متغیرهای مستقل، عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی بوده است.

پس از طی فرآیند پژوهش و بر مبنای یافته‌های به دست آمده، پیشنهادهایی چند درباره عوامل فردی، شامل خواست فردی، مهارت‌های فردی، مسئولیت‌های فردی، مسئولیت‌های خانوادگی و عوامل سازمانی، شامل سیاست‌های منابع انسانی، ایجاد ساختارهای آموزشی و پژوهش خاص زنان، تأکید بر نظام شایسته سالاری و... نیز در حوزه قوانین و مقررات و روش‌ها و رویه‌ها درباره شرایط احراز مشاغل مدیریتی و در حوزه عوامل فرهنگی، توجه به تغییر در نظام ارزشی و باورها ارائه شده است. همچنین پیشنهادهایی به شکل عام در این باره برای تکمیل بحث مطرح شده است. یا این امید که با کار بست آن، نارسایی‌های موجود در نظام مدیریتی کشور اصلاح شود و از نیروی مدیریتی زنان ایران استفاده موثر به عمل آید.

در مقدمه این مقاله آمده است: «میزان حضور زنان در رده‌های مدیریتی اعم از مدیریت کلان و خرد در کشور ما بسیار ناچیز است. آمار حاکی از عدم استفاده از نیروی عظیم زنان در عرصه‌های مدیریتی است. کشور ما در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان از این نظر در وضع بسیار نامساعدی قرار دارد. زنان ما نه تنها در آغاز، فرصت مساوی با مردان ندارند، بلکه در طی مراتب صعودی پیشرفت، از بخت چندانی برخوردار نیستند. به طور کلی تعداد مدیران زن در جامعه ما بسیار اندک است. مشارکت زنان در سطوح مدیریتی در کشور حالت غیر عادی و بیمار گونه دارد.»

این چالش مهم که نشان از عقب ماندگی فرهنگی دارد، ناشی از عدم گسترش نامنصفانه تفاوت‌های زیستی زنان و مردان به حوزه‌های مدیریتی است، که پیامدهای منفی خود را بروز داده و باعث شده است که توانمندی‌های فکری و تخصصی و قابلیت‌های مدیریتی زنان در جامعه ما استفاده مناسب به عمل نیاید. بدین ترتیب جامعه در حال توسعه ما از این وضع دچار زیان می‌شود. پیش نیاز درمانی این وضعیت، معرفت نسبی به وجود بیماری و شناسایی عوامل به وجود آورنده آن است، در این مورد نیز آگاهی از وجود بیماری مدیریتی در دوران اندیشمان و مصلحان جامعه حاصل شده و چنین باوری به وجود آمده که مشکل یاد شده اولاً از اولویت‌های

جامعه است، ثانیاً متغیرهای آن قابل شناسایی است و ثالثاً قابل حل است. عمومی مقالات

از این رو انجام پژوهشی در زنان همین است. سطح ملی برای شناسایی موانع رفته است، از جمله حق

ارتقای زنان در سطوح هم از نوع عالی، مردان را مدیریتی ضرورتی است که مصادره و تصاحب کرده‌اند. برای این تحقیق از آن سخن شود؛ برای آن باید مبارزه کرد. موانع دارد؛ موانع گوناگون نگردد. تاریخی می‌گوید. فرهنگی، فردی، سازمانی که نوع یافته‌های تحقیق یاد شده سازمانی آن «سقف شیشه‌ای» نام دارد.

که روابط سطح ملی را تقویت می‌نماید

موج جدید اصول گرای، برنامه‌ریزی‌های محلی و منطقه‌ای عمدتاً همراه با کمک‌های دولتی (که از محل امکانات محلی و منطقه‌ای تأمین می‌شود) تأمین می‌گردد. در جریان توزیع امکانات در کشور، خود شبکه‌های دیگر روابط به تقویت می‌کنند.

موج جدید اصول گرای بر وجود «روابط همبستگی» به جای «روابط تقویت» تأکید می‌کند. موج جدید اصول گرای با تأکید خود بر «سیاست سطح پایین» ایجاد یک حکومت مسوول و پاسخگو، افزایش مشارکت مردم، ارائه خدمات عمومی منکی، از سوی دولت، و ایجاد «سیاست سطح مردم محلی» را هدف قرار داده است. همچنین موج جدید اصول گرای، از طریق تقویت «سیاست سطح پایین» می‌خواهد آموزش سیاسی و اجتماعی به عامه مردم، پرورش رهبران اقتصادی، اجتماعی و سیاسی موفق در سطح محل، ایجاد ثبات سیاسی از طریق ترویج مشارکت مردمی، تقویت برابری و عدالت از طریق توزیع قدرت و امکانات، افزایش پاسخگویی به دلیل در دسترس بودن نمایندگان محلی را و وجهه هدف قرار می‌دهد در مجموع، موضوع جدید اصول گرای با این تأثیر در پی ایجاد تأثیرگذاری حکومت در جهت بهبود شاخص «رضایت زندگی» در اجتماع ملی را بهبود می‌بخشند. این دقیقاً به این معناست که انتقال اختیار از حکومت مرکزی به سازمان‌های محلی در صورتی موفق خواهد بود که با انتقال مسوولیت رفع نیازهای مردم محل توأم باشد.

«رضایت ارتقای شاخص «رضایت زندگی در اجتماع ملی»، تا آنجا که به «امکانات» مربوط می‌شود، تهیه و تدارک تعداد زیادی از امکانات زندگی، توسط سطوح پایین‌تر سیاست مطلوب‌تر از تدارک این مقدرات در سطوح فوقانی است. این مطلوبیت در تأمین امکانات توسط حکومت مرکزی مشاهده نمی‌شود. وقتی گروه بندی‌های محلی در این زمینه کوچک‌تر باشند نتیجه آن خواهد بود که این سطوح به صورتی که می‌توانند تقاضاهای افراد و خانواده‌های خود را برطرف کنند، قادر خواهند بود که تقاضاهای بزرگ‌تر را نیز برطرف کنند. این امر به نفع مردم محلی است. این امر به نفع مردم محلی است.

حمایت از سازمان‌های محلی در پی اجرای جدید اصول گرای، عامل مهمی برای افزایش بهره‌وری و کارایی می‌گردد. در واقع باید در ایجاد امکانات ابتدایی از تراکم و انباشتگی اجتناب داشته باشد و امکانات اولیه را در سطح محلی توزیع شود. در همین سطح این مدت با پیشرفت گروه‌های محلی، از جمعیت و ناحیه به دست می‌آید تا ضمن استفاده از عرضه‌های محلی، به تراکم و کارایی حکمت رسانی لطمه نزند. این امر همان می‌کند که اگر چنانچه در جمعیت تقاضاها و نیازها متنوع باشد، برای دستیابی به رفاه باید واحدهای سازمانی کوچک و محلی تشکیل شود.

نخستین شماره
Naxos-e-Shahrood

«ارکان نوع انسان همانند پدیده‌های طبیعی دوتایی است؛ زن و مرد. هر یک از این دو به تنهایی به طور مستقل آفریده شده و توان و بضاعت ادامه حیات خویش را نیز به طور مستقل داراست لکن برای نیل به کمال، هیچ یک از دیگری بی نیاز و مستغنا نیست و هر دو به هم وابسته‌اند. از این وابستگی متقابل است و نیاز هیچ یک به دیگری کمتر و یا بیشتر از دیگری نیست. اما متأسفانه این اصل بدیهی در بلندای تاریخ به گریزهای نابرابر تعبیر شده است. و ثقل این وابستگی به نفع یک طرفه تغییر کرده است. نوع مرد تفسیر گردیده است. حال آنکه نوع زن نیز به نفع خود تغییر یافته است. نوع متقارن است و هر دو در برابر یکدیگر قرار دارند. ثقل آن در

نابرابری در تعبیر و تفسیر، معمولاً به نابرابری در عمل می‌انجامد. وضعیت زنان در جوامع مختلف شاهد این مدعاست. دامنه مشمول نابرابری در سطح جهان گسترده است و به تمامی ارکان و جوامع راه یافته است؛ لکن گستردگی و عمق نابرابری از عوامل جغرافیایی، تاریخی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و... تاثیر می‌پذیرد. در جایی کمتر و در نقطه‌ای جدی‌تر است. کشور ما نیز درگیر این سوء استنباط است و در تمامی ابعاد زندگی فردی و اجتماعی، آثار آن را می‌توان مشاهده کرد حتی با آنکه حضور زنان در سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها مورد تایید و تاکید مسئولان رده بالا قرار گرفته است، لکن شاهد نابرابری امکانات زنان و مردان در عرصه‌های کاری هستیم.

پژوهش حاضر به این منظور انجام شد تا وجود این ابتلا را در عرصه‌های مدیریتی کشور مورد شناسایی قرار دهد. یافته‌های پژوهش، وجود ابتلا را تایید و درجات آن را مشخص کرد. پیش نیاز درمان و تشخیص و رفع بیماری، منوط به تشخیص عوامل زاینده بیماری است. یافته‌های پژوهش، تصویری از واقعیت‌ها را انعکاس داده‌اند که بر مبنای این تصویر برای درمان بیماری موجود در صدد چاره جویی بر آمدیم.»

هر بخش پایانی مقاله، چاره جویی به شکل پیشنهادهای عام طرح شده که به معاونین آن‌ها بسنده می‌شود. ایشان می‌نویسد: «در این بخش پیشنهادهایی ارائه می‌شود که جنبه عام داشته، به طور غیر مستقیم به ارتقا و مشارکت زنان در سطوح مدیریتی کمک می‌کند. چنانچه این پیشنهادها به مرحله اجرا در آیند، ایجاد تحول در سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها تسهیل خواهد شد:

1- احقاق حق به کتوانسیون رفع تبعیض از زنان؛

2- ایجاد بانک اطلاعاتی برای زنان؛

3- به کارگیری زنان در مقام‌های عالی (رئیس سه قوه) سفیر، کاردار و... گزارش گذرایی از مقاله خانم دکتر زاهدی بود که به علت تازگی، گسترده‌گی و کامل بودن انتخاب شد. مقالات و پایان نامه‌های زیادی که در زمینه گرید، از همین روند برخوردارند نگرانی‌ها، دردها و درمان‌ها مشاهده می‌شود. اغلب صاحبان قلم در زمینه مدیریت زنان، باتوان فرهیخته هستند. آقایان به این گستردگی در این موضوع قلم ندهاند خانم دکتر زاهدی در مقاله‌های دیگر که ده سال قبل از این مقاله نوشته، نگرانی خود را که تبدیل به نگرانی برای احیا و احقاق حقوق زنان به ویژه در عرصه مدیریت شده، این کرده است:

«همی از انرژی زنان هر جامعه صرف مبارزه جهت دستیابی به حقوقی که مردان بدون هیچ تلاشی از آن‌ها برخوردار بوده‌اند. حق بودن، حق بودن، حق سخن گفتن، اظهار نظر کردن، حق رأی دادن... مبارزه در هر یک از این حقوق با تحسرات و تاثیرات فراوان برای زنان همراه است. دستیابی به هر یک از آن‌ها با در نظر گرفتن شرایط سخت و دشوار و از سلسله فشار و تبعیض جابرانه بوده است، بایستی برای دستیابی به این حقوق مبارزه کرد.»

مدیریت زنان همین است. حقی از دست رفته است، از دست رفته است. نوع عالی؛ مردان این حق را مصادره و تصاحب کرده‌اند. برای آن باید مبارزه کرد؛ هر مبارزه موانع و موانع فرهنگی، فردی، سازمانی، که نوع انسان را از راه حل‌های برای زدودن این موانع و الگوها برای یک مدیر زن در سیر مقالات معلوم می‌کند. مسابقه احقاق حق، مسابقه سبقت می‌گیرند

زنان.

کارکردهای مدیریتی تدافلی نقش‌ها

جالب است
که برای
پرکردن این
فاصله و برای
رسیدن به
تساوی حقوق
در مناصب
مدیریتی عالی
و میانی،
حدود ۴۵۰
سال وقت
تخمین زده
شده است. هر
چند به عقیده
بعضی مثل
خانم «آن
هیلموت».
اقتصاددان
آمریکایی این
فاصله هرگز
پر نخواهد شد!

و یا به تساوی بسنده می‌کنند؟ چون اگر بسنده نکنند لابد مردانند که برای احقاق حق، جنبش مردان را برای مقابله و رویارویی با جنبش زنان برپا خواهند کرد.^۳ جالب است که برای پر کردن این فاصله و برای رسیدن به تساوی حقوق در مناصب مدیریتی عالم و میانی، حدود ۴۵۰ سال^۴ وقت تخمین زده شده است. هر چند به عقیده بعضی مثل خانم «آن هیلموت» اقتصاددان آمریکایی این فاصله هرگز پر نخواهد شد.^۵ برخی دیگر فاصله زمانی طولانی‌تر را برای جبران عقب افتادگی فرهنگی پیش بینی همانطور که ملاحظه شد خانم دکتر زاهدی، نابرابری مدیریتی را نوعی بیماری می‌داند و این بیماری در ایران را نسبت به کشورهای پیشرفته وخیم‌تر می‌شمارد.

پرسش‌ها:

اکنون باید به چند سوال پاسخ داده شود:
 آیا به راستی نابرابری مدیریتی، بیماری است؟
 آیا واقعاً حقی از زنان در زمینه مدیریت پامال شده و باید احقاق شود؟
 در فرآیند احقاق حق، بحث در وجود مقتضی حق است و یا در موانع آن و یا در هر دو؟
 زنان برای احقاق حق چه هزینه‌ای پرداخته‌اند و چه به دست آورده‌اند؟
 آیا اصولاً زنان توان رقابت با مردان را در تصاحب مناصب مدیریتی کلان دارند؟
 بهترین راه حل برای این مسئله چیست؟
 آیا مدیریت زنان در ایران قبل و بعد از انقلاب، وضعی آشفته‌تر از دنیای غرب دارد؟

درصد تاثیر جنبش زنان که در غرب ایجاد شد، بر جنبش مدیریت زنان تا چه حد است؟
 آیا اصولاً فاصله نابرابری بین مدیریت زنان و مردان قابل پر شدن است؟
 آیا آمارهای موجود حاکی از یک واقعیت نیست که ساختار وجودی زنان برای تصاحب مدیریت‌ها (مخصوصاً کلان) مناسب نیست؟
 چه عواملی باعث شده که زنان فکر کنند حق مدیریت آنان را مردان برده‌اند و باید آن را به چنگ آورند؟

پرسش‌های فراوانی از این دست هست که پاسخ به آن‌ها می‌تواند واقعیت را روشن کند و بدون پنداشت و یا جوردگی و غفلت به آنچه طبیعت اقتضا می‌کند دست یافت.

این مقاله به طور مختصر سعی در پاسخگویی به سوالات را دارد. مقاله خانم دکتر زاهدی از این جهت به عنوان سرآغاز بحث انتخاب شد که تازه‌ترین پژوهش در بیان آخرین اوضاع مدیریتی است.

جالب است که برای پر کردن این فاصله و برای رسیدن به تساوی حقوق در مناصب مدیریتی عالی و میانی، حدود ۴۵۰ سال وقت تخمین زده شده است. هرچند به عقیده بعضی مثل خانم آن هیلموت اقتصاددان آمریکایی این فاصله هرگز پر نخواهد شد!

مقایسه وضع مدیریت زنان در ایران و جهان

با اینکه موضوع مقاله بررسی وضع مدیریتی زنان ایران مخصوصاً در ۲۵ سال پس از انقلاب است، اما در مقام مقایسه ابتدا به آمار جهان در این خصوص اشاره می‌شود.^۶ در طول سال‌های اخیر نوع مطالعات تجربی برای پست‌های بین‌المللی زنان بیشتر در آمریکای شمالی صورت گرفته است. طبق این آمار کمتر از ۵٪ پست‌های مهم مدیریتی اروپا در اختیار زنان است که این رقم در انگلستان به کمتر از ۲٪ می‌رسد درصد زنانی که برای کارهای مدیریتی بین‌المللی عالی از کشوری به کشور دیگر نقل مکان می‌کنند ۲۵ درصد می‌باشد.

در ایالات متحده آمریکا با وجود افزایش مشارکت اقتصادی زنان از حدود ۱۵٪ به ۴۵٪ تنها ۶٪ زنان شاغل آمریکایی در رده مدیر هستند بنابر آمار سازمان ملل متحد دو سوم کارهای جهان به عهده زنان است اما ۱۰٪ ثروت و دارایی جهان در اختیار اینان می‌باشد تنها ۱٪ پست‌های کلیدی جهان (تظنیر ریاست



جمهوری

و نخست وزیری) از آن زنان تحقیق‌های سازمان ملل نشان می‌دهد که اگر این روند ادامه یابد، زنان می‌باید حداقل ۵ قرن منتظر باشند تا در دستیابی به پست‌های تصمیم‌گیری با مردان در شرایط مساوی با آنان قرار گیرند.

براساس گزارش اخیر سازمان بین‌المللی کار، با وجود پیشرفت چشمگیری که در زمینه کم کردن فاصله موجود در به دست آوردن مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای بین زنان و مردان صورت گرفته، زنان در نیل به پست‌های مدیریتی همچنان از دستیابی به مشاغل عالی شغلی در بخش‌های خصوصی و یا دولتی و یا سیاسی در سراسر دنیا مشکل دارند.

تقریباً در سراسر دنیا زنان از دستیابی به موفقیت‌های کلیدی در شرکت‌های عمده و موسسات بخش خصوصی بازمانده‌اند و توانایی هایشان در این عرصه نادیده گرفته شده است. بر اساس تحقیقات موجود سهم کلی زنان از رده‌های مدیریتی به ندرت بیش از ۲۰٪ برآورده می‌شود. هر چه رده‌های بالاتر، فاصله تبعیض بین زن و مرد بیشتر!^۷

آمار و مستندات

نکته: در مقام مقایسه اطلاعات سازمان بین‌المللی کار کامل‌ترین مجموعه اطلاعات جهان در زمینه مدیریت زنان محسوب می‌شود اما تنها کاستی آن این است که اطلاعات، کارمندان ادارات را نیز در بر می‌گیرد. بنابراین شمار زنانی که مشاغل مدیریتی دارند، بیش از تعداد واقعی نشان می‌دهد.
 در سال (۱۹۹۷ یا ۱۳۷۶) زنان به طور میانگین حدود ۱۱/۷ درصد و ۱۰ درصد به ترتیب، قانونگذاران ملی و پست‌های مدیریتی در سراسر جهان را تشکیل می‌دادند.^۸

طبق آمار سازمان بین‌المللی کار (ILO) زنان الجزایری با ۸٪ و زنان فنلاندی با ۴۷٪ کمترین و بیشترین سهم اشتغال را دارند.
 زنان ژاپنی فقط ۳ درصد و زنان فرانسوی ۲/۵ درصد از پست‌های مدیریتی را در اختیار دارند در ژاپن مکرر توصیه می‌شود که از توان مدیریتی زنان بیشتر استفاده شود.

در مجله «اپزور» آمار مدیریت زنان در اوضاع هنر و سینما تحت عنوان نسل کمیاب آمده است:^۹

«اگر به ترکیب و بافت سه جشنواره اخیر بزرگ سینمای جهان یعنی فستیوال‌های ونیز (شهریور ۸۲)، تورنتو (شهریور ۸۲) و سن سباستین (مهر ۸۲) نگاه کنیم و همان را مبنا بگذاریم، بلافاصله از خود خواهیم پرسید فیلمسازان زن کجا هستند و چرا این نسل و تبار این قدر کمیاب شده است؟

از ۱۹ فیلمی که بخش مسابقه سن سباستین را در این شهر شمالی اسپانیا و بر کرانه ایالت باسک تشکیل می‌دادند، فقط سه فیلم، کار فیلمسازان زن بودند... و از بیش از ۳۰ فیلم مستقلی که خارج از بخش مسابقه و در قسمت‌های «کارگردانان

حوان» و «افق‌های لاتن» و «کارهای ویژه زایال تگی» عرضه شده، فقط ۶ اثر کار فیلمسازان زن بود و با نگاهی کلی‌تر به بافت گروه‌های که همین حالا ساخت فیلم‌هایی را در اروپا در دست اقدام دارند و یا به زودی چنین خواهند کرد، بسیار بیشتر از آنکه دیده شوند، مردان مشاهده می‌شوند.

«یامینا بن گونی گونی» عضو الجزایر تبار و متولد فرانسه، هیئت ژوری جشنواره سن سباستین می‌گفت: سینما همچنان یک مدیوم در تسخیر و قبضه مردان است. وقتی کارتان را شروع می‌کنید و باید با تهیه‌کنندگان، توزیع‌کنندگان و برنامه‌ریزان مختلف در استودیوها سر و کله بزنید، می‌بینید اکثرشان مرد هستند. «فرانسس زان پاپ تیست»، تهیه‌کننده زن فرانسوی که برای معرفی «تارفا یا» کار داوود اولاد صیاد، فیلمساز مراکش، به سن سباستین سفر کرده بود با این نقطه نظرها موافق است: «هنوز بنا و هدف این است که از زنان در درجه اول به صورت یک وسیله و نماد انسانی در مقابل دوربین و در هیئت هنر پیشه استفاده شود؛ اما فراتر و به جز آن، جای ثابت و جالب و شامخی برای زنان نمی‌یابید. نه فقط در جمع تصمیم‌گیرندگان بلکه در قسمت‌های تکنیکی و هنری و تخصصی.»

او معتقد است: «دشواری‌های زنان در این حرفه بسیار است... زنان به این نتیجه رسیده‌اند که چون این صنعت بیش از حد مردانه و در تسخیر آنان است، بهتر است کنار بروند و برخی حتی به خاطر مشکلات وقت‌گیری مثل بچه داری از خبر ادامه کار گذشته‌اند.»

شاید استدلال شود با احتساب حضور فیلمسازانی مثل «کاترین هاردویک» و «پنی مارشال»، «انداهیتز» و «سوفیا کاپولا» در هالیوود و «جین کمپون» در نیویورک، مشکلی که شرحش آمد در قاره‌های دیگر کمتر از اروپا است؛ اما حتی در هالیوود نیز فقط ۷٪ از جامعه سینما و دست‌اندرکاران این حرفه را زنان تشکیل می‌دهند و اگر فقط کارگردانان را مینا بگذاریم، رقم به زیر ۳٪ می‌رسد که اسباب تأسف است.

متأسفانه آنچه اخیراً در سن سباستین دیده شده عمومیتی بیش از حد باور و بازتابی نا امید کننده دارد.

بعد از این واقعیت هنری در عرصه مدیریت زنان به عالم اداره بر می‌گردیم: ۱۰ براساس جدول شغل‌ها و جنس‌ها در انگلستان سال ۱۹۸۹ (۱۳۶۸) زنان در مشاغل دفتری و وابسته به آن از همه مشاغل، بیشتر حضور دارند. بعد از آن شویونگی، آرایشگری، نظافت، سایر خدمات شخصی، سپس آموزش و پرورش، خدمات اجتماعی، رفاه، بهداشت و پس از آن شغل فروشندگی، زنان بیشتری را در خود جای داده است. در مشاغل مربوط به علوم مهندسی در رشته‌های مشابه، مدیریت و خدمات ایمنی، تعداد کمتری از زنان را مشاهده می‌کنیم.

در یکی از آخرین تحقیقات دانشگاه پیردین (pepperdin) فقط در یکی از صنایع مورد مطالعه خدمات تخصصی پزشکی، مدیران زن بیشتر از مردان در سمت مدیریت بوده‌اند.

در ۵۰۰ شرکت بزرگ آمریکا، زنان تنها یکی از ده موقعیت سطوح بالا در حد رئیس، هیئت مدیره، مدیر عامل و معاون مدیر عامل را به دست آورده‌اند.

سقف شیشه‌ای

سقف شیشه‌ای، اصطلاحی است که برای اولین بار توسط مجله «وال استریت» بحث شد و در سال ۱۹۸۶ (۱۳۶۵) به منظور تشریح موانع تا اینجا که زنان را از پیشرفت به طرف مشاغل بالاتر متوقف می‌کند، وضع شد. جالب است که در ۱۹۹۱ (۱۳۷۰)

و در این سال هیئت ۲۱ نفره به رهبری وزیر کار و از مقامات رسمی و مایندگان انتخاب شده از مشاغل و حرفه‌های مختلف به منظور بررسی موضوع «سقف شیشه‌ای» تشکیل گردید. از کمیسیون خواسته شده بود تا سال ۱۹۹۵ (۱۳۷۳) گزارش کار خود را به رئیس جمهور و کنگره ارائه دهد. کمیسیون موانع بر سر راه پیشرفت اقلیت‌ها و زنان را بر پایه تحقیقات و یافته‌های عمومی مطالعه کرد و بر پایه یافته‌های گزارش کار خود را به کنگره ارائه نمود. برخی این موانع عبارتند از:

• کمبود تعهد مدیران

- پرداخت نابرابر
- ایجاد اذیت و آزار
- کمبود سیاست‌های سازگار با مصالح خانوادگی
- فرصت‌های محدود برای ارتقا در جایگاه‌های بالای مدیریتی
- به کارگیری رفتار کلیشه‌ای

با اینکه آمریکا مهد جنبش زنان است، اما معلوم می‌شود تا همین اواخر مشکل سقف شیشه‌ای را داشته و دارد و نتوانسته آن را بشکند.

نگاهی گذرا به اطلاعات آماری بالا نشان می‌دهد که در جهان غرب و آمریکا، چه حاصل اندکی در خصوص مدیریت زنان به دست آمده که نشانگر استحکام و شکست‌ناپذیر بودن سقف شیشه‌ای است. دستیابی به پست‌های عالی و تاثیر گذار برای زنان بسیار کمیاب و استثنا است. در آمریکا میان بیش از ۴۰ رئیس جمهور یک نفر زن نیست. نگاهی به کابینه‌های غربی حاکی از کمبود یا نبود زنان است.

بهای استقلال

حالا باید دید بابت این دستاورد اندک زنان چه بهایی پرداخته و باید بپردازند. در این خصوص خانم «سیلیوا آن هیولت» اقتصاددان آمریکایی نظریات جالبی اظهار کرده است.

مقاله ایشان که تحت عنوان «افسانه حفظ توأمان کار و زندگی برای مدیران زن» می‌باشد توسط خانم دکتر مریم شریفیان ثانی ترجمه شده و در نشریه «گزیده مدیریت» شماره ۱۹، ص ۴۸ به بعد چاپ شده است و می‌خواهد اثبات کند: مطالعه‌ای جدید و نگران‌کننده آشکار می‌سازد که مدیران زن هنوز پس از ۳۰ سال از جنبش زنان آنچه را که می‌خواهند ندارند و احتمالاً هرگز هم نخواهند داشت. به قسمت‌هایی از این مقاله توجه می‌کنیم:

«در سنین میان سالی بین یک سوم تا نیمی از زنان شاغل موفق و پر کار در ایالات متحده، فرزند ندارند. در واقع ۳۳٪ چنین زنانی (مدیران ارشد، پزشکان وکلا... دانشگاهیان و موارد مشابه) در سنین ۴۱ تا ۵۵ سالگی فرزندی ندارند. این قسم در عالم کسب و کار آمریکا به ۴۲٪ می‌رسد. این زنان به انتخاب خود بدون فرزند نمانده‌اند. در واقع اکثریت آنان آرزوی داشتن فرزند را دارند. یک مدیر ارشد زن می‌گوید: زنان موفق در مورد بدون فرزند بودن خود در میان سالی انتخابی صورت نداده‌اند مگر یک عدم انتخاب خرنده! به چه دلیل سنت مرسوم فرزند داشتن، چنین برای زنان موفق امروزی دشوار شده است؟ در ژانویه سال ۲۰۰۱ (۱۳۸۰) بررسی را با مشارکت شرکت تحقیقات بازار، «هریس اینترناکتیو» و انجمن ملی تربیت زن انجام دادیم که به منظور شناخت زندگی حرفه‌ای و خصوصی زنان با تحصیلات عالی و در آمد بالا طراحی شده بود و نتایج این بررسی در کتاب جدید من «آفرینش یک زندگی، زنان متخصص و خواست آنان برای داشتن فرزند» ارائه گردیده است.

در این بررسی من بالاترین حد زنان را بر اساس قدرت کسب درآمد هدف قرار دادم و با توجه به هدف مطالعه بر روی دو گروه سنی متمرکز شدم: نسل سنین ۴۱ تا ۵۵ سال و هم ردیفان جوان ترشان در سنین ۲۸ تا ۴۰ سالگی. من بین دو گروه زنان موفق تفاوت قائل می‌شوم. موفق‌ها آن‌هایی اند که در گروه جوان‌تر درآمدشان بیش از ۵۵ هزار دلار است. من یک نمونه از زنان را با قیمت‌های بالا و زنان توانمندی که حرفه شان را به دلایل خانوادگی ترک کرده بودند، به این بررسی اضافه کردم، به علاوه یک نمونه کوچک از مردان را نیز مورد بررسی قرار دادم.

یافته‌های پژوهش، تعجب آور و نگران کننده است. نتایج نشان می‌دهد که برای بسیاری از زنان شرایط دشوار مشاغل بلند پروازانه، رابطه نامتوازن مردان و زنان و مشکلات بچه دار شدن دیر هنگام، امکان داشتن فرزند را از بین می‌برد. در این مقاله مواردی را مطرح می‌کنم که موجب این شرایط می‌شوند. هزینه‌های سنگین چنین وضعیتی را شناسایی می‌کنم، پیشنهادهایی را هر چند اولیه و معمولی ارائه می‌دهم، آمار و ارقامی که به آن اشاره می‌کنم نا امید کننده است اما فکر می‌کنم چنانچه انگیزه‌ای برای عمل شوند می‌توانند مفید باشند، امید من آن است که این اطلاعات موجب برقراری سیاست‌هایی در محیط کار شود، که بتواند هزینه‌های

مقاله خانم دکتر زاهدی از این جهت انتخاب شد که تازه‌ترین پژوهش در بیان آخرین اوضاع مدیریتی زنان ایران است و چون از یک مرکز معتبر و مؤلف و محقق شناخته شده‌ای صادر شده می‌تواند مبنای نقد و نظر قرار گیرد.

خانم باربارا:

شما هرگز نمی‌توانید

هویت هوی و حرفه‌ای را که

با شخصیت شما سازگار نیست رشد دهید، جنسیت، قوی‌ترین جزء شخصیت ما است. زنان حرفه‌ای که

امروزه چهل تا پنجاه سال دارند، در آن موقع این مسئله را درک نمی‌کردند و برای به رسمیت شناختن خود به عنوان یک زن در زندگی کاریشان هیچ تلاشی نمی‌کردند.

هدف آنان این بود که مانند مردان شوند، آنگاه چه بر سر شخصیت آنان می‌آمد؟!

گزافی را که ترک خدمت زنان، با تحصیلات می‌کند، به خوبی نشان دهد، همچنین امیدوارم که این مطلب زنان جوان را به ابراز در خواست‌های فوری از شریک زندگی‌شان، کارفرمایان و سیاستگذاران بکشاند و در نتیجه امکان انتخاب گسترده‌ای را برای زندگی آن‌ها فراهم آورد.

این خانم اقتصاددان که جامعه‌مدیریتی و کاری آمریکا را خوب می‌شناسد بعد از مقدمه به ذکر آمارهای متعددی می‌پردازد. که فرضیه‌اش را اثبات می‌کند. برای رعایت اختصار از ذکر آن‌ها خودداری می‌شود. در مجموع محرومیت از همسری و مادری در سنین مورد نیاز و یا به طور کلی، هزینه‌ای است که برای احراز موفقیت در مدیریت زنان باید بپردازند، یا اینکه قید مدیریت عالی و یا میانی را بزنند و فقط در حدود پایین بمانند و به درجات فرومایه بسنده کنند که این خلاف آرمان جنبش زنان است. ما مخصوصاً جامعه آمریکا را نقد می‌کنیم که سمبل و نماد تساوی زن و مرد است. هر چند در آمارهای سابق، از وضع جوامع گوناگون در خصوص مدیریت زنان آشنا شدیم.

بد نیست به نظریات یک خانم روانشناس که در حیطه مدیریت زنان تحقیق ارزنده‌ای دارد توجه کنیم. خانم باربارا دال یوم‌هال به شکلی روان‌کاوانه زنان مدیر و غیر مدیر را در ارتباط با مردان مقایسه کرده است. به بخشی از عبارات ایشان توجه می‌کنیم:^{۱۲}

«مردان برای اینکه مقام و جایگاه زنان را بالا ببرند باید یاد بگیرند که زنان را متفاوت ببینند، زن، مرد نیست؛ مردان تمایل دارند تا حد امکان با افرادی مانند خود کار کنند و چنین کسانی را تشویق می‌کنند که البته چنین وضعی به توانمند شدن زنان لطمه می‌زند.» زمانی یک مدیر زن خوب بود اما کنار آمدن با او دشوار بود. زنان می‌گفتند زمانی یک مدیر زن داشتیم، من نمی‌خواهم پا جای پای او بگذارم نمی‌خواهم شبیه او باشم. چنین زنانی حس نزدیکی و تشابه با همجنس خود را از دست داده بودند و جایگزین دیگری هم نداشتند.

آن‌ها می‌خواستند شبیه مردان باشند اما به عنوان مرد پذیرفته نمی‌شدند آن‌ها برای رسیدن به این اهداف از هویت زنانه خود دست کشیدند و تمایل به پذیرش از سوی زنان به عنوان زن پیدا می‌کردند. شوندا نداشتند.

این زنان مدیر بودند و نتوانستند آن طور که آرزو داشتند زنان دیگر مدل و سرمشق باشند.

زنان دیگر شاید در عرض یک هفته پس از بازنشستگی اقدامات آنان به فراموشی سپرده شد اما فردی که شخصیتی قوی داشته باشد به آسانی فراموش نمی‌شود. وی حتی پس از بازنشستگی در وجود دیگران به زندگی خود ادامه می‌دهد به عنوان یک منبع رضایت و خوشنودی برای کسانی که در آن شخص مدل خود را می‌یابند مطرح خواهند ماند.

عبارت خانم باربارا نشان می‌دهد که اولاً زنان برای موفقیت باید شبیه مردان شوند؛ ثانیاً این شبیه مردان برای زنان هرگز مدل و الگوی مناسبی نخواهند بود و در حسرت مدل شدن به پایان می‌رسند این همه ناکامی و رنج برای به دست آوردن چه چیزی است؟

باز قسمتی دیگر از سخنان وی: «شما هرگز نمی‌توانید هویت قوی و حرفه‌ای را که با شخصیت شما سازگار نیست رشد دهید، جنسیت، قوی‌ترین جزء شخصیت ما است. زنان حرفه‌ای که امروزه چهل تا پنجاه سال دارند، در آن موقع این مسئله را درک نمی‌کردند و برای به رسمیت شناختن خود به عنوان یک زن در زندگی کاریشان هیچ تلاشی نمی‌کردند.

هدف آنان این بود که مانند مردان شوند، آنگاه چه بر سر شخصیت آنان می‌آمد؟!

«طبق نظریه «یونگ» ۷۰٪ از شخصیت هر فرد دارای خصیلت‌های جنس مخالف است. یونگ این ۲۰٪ در زنان را آنیموس و در مردان آنیما می‌نامد. به عبارت دیگر آنیموس جنبه مردانه شخصیت یک زن است. دختران و زنان جوان ناگاهانه از اینکه الگوها، عرف‌ها و ساختارهای بازار کار مردانه است، وارد این بازار

می‌شوند. هیچ یک از آن‌ها اگر از آنیموس شخصیت خود سود نجویند، نمی‌توانند از نردبان پیشرفت حرفه‌ای بالا روند. این زنان ناگاهانه جنبه‌های مردانه شخصیت خود را گسترش می‌دهند.

در ابتدا حدود سال ۱۹۷۵ نارضایتی واقعی زنان منجر به وجود آمدن جنبش زنان شد. بالا رفتن آگاهی، اغلب زنان را به داشتن جنبش بزرگ و قدرتمند فرا می‌خواند. در واقع معدودی از زنان در این جنبش شرکت کردند. آن‌ها جرئت یافتند خشم خود را حد اقل علیه شرایط موجود زنان اظهار دارند. امروزه آن خشم از میان رفته است. همه چیز در ظاهر آرام‌تر شده است. افرادی که در موضوع زنان کار می‌کنند، آگاهند که زنانی از ما قدرت زنانگی را تعریف می‌کنند. به عقیده من این کار عمیق‌تر شدن شخصیت زن و یافتن ارزش‌های زنانگی وی و رسیدن به هسته اصلی شخصیت او و ارائه تعریفی از زنانگی است. وقتی زنان از محدودده آنچه که برای شخصیت آنان مناسب است پا فراتر می‌گذارند، اجازه می‌دهند که جنبه‌های مردانه بر ویژگی‌های عمیق‌تر و زنانه آن‌ها سایه اندازد. در آن موقع است که از زن بودن خود خرسند نیستند. مردان باید این را بفهمند. ما امیدواریم مردان بیاموزند زنان را به روش‌هایی که آن‌ها را قوی‌تر می‌سازد رهبری و هدایت کنند. تنها مردان بالغ و رشد یافته می‌توانند این مهم را انجام دهند.»

اما نتیجه‌ای که خانم باربارا می‌گیرد جالب است: «در پانزده سال اخیر در محیط‌های کاری تغییرات بنیادی زیادی به وجود آمده است و با گذشت هر سال دستیابی زنان به پست‌های مدیریت و ریاست، دشوارتر می‌شود. این پدیده مربوط به این واقعیت می‌شود که در سطحی نا خود آگاهانه تغییری اساسی در جریان است.»

اشاره می‌کند قابل توجه است و آن ضرورت زنانه شدن در مسابقه مدیریت و قدرت با مردان است. چون هر کس نمی‌تواند از آنچه هست جدا شود. اصل نیاز به تشابه با زنان ندارد. از عبارت شوندا اولیه سال ۱۹۷۵ (۱۳۵۴) و قلمری بیشتر می‌تواند احساس کرده‌اند که باید خودشان باشند. اجازه نمی‌دهند ایشان می‌نویسد:

«زنان تقاضای رشد و ارتقای مدیریت‌های خود را دارند. زنانی که سنجیده‌تر شروع کنند.»

وی در جای دیگر می‌نویسد:

«زنان مایل نیستند به باشگاه مردانی که بر پایه مناسبات مردانه اداره می‌شود رفتار کنند. بنابراین زنان به طور اتوماتیک به نقش دختر در می‌آیند و به این صورت توانایی نفوذ خود را از دست می‌دهند.»

تا به حال از قول اقتصاددانی مثل خانم «آن هیولت» و روانشناسی مثل خانم «باربارا» با هزینه‌های یک مدیریت بالا و موفق برای زنان آشنا شدیم. محرومیت از همسری و مادری و از شخصیت زنانگی! آیا این تجارتنی سودمند است؟ این هزینه را بپردازیم و تازه متوجه شوی که اهل رقابت در این میدان نیستی! این محصول جنبش زنان است. بانوان کشور ما با این تجربه چه می‌کنند؟ آیا همچنان با فشاری بر مسابقه با مردان را دارند؟ آیا باز آهنگ تشابه را دارند؟

خانم دکتر زاهدی که معتقد است وضع کنونی زنان ایران بدتر از جاهای دیگر دنیا است، خصوصاً عرب است، با ادبیات خانم هیولت و باربارا آشنا نیست؟ آیا باز باید تجربه کرد؟

(ب) وضع مدیریتی زنان در ایران برای بررسی وضع مدیریتی زنان باید به زنان آمار، سند عنصر تحصیلات زنان، اشتغال آنان و مدیریت آن‌ها پژوهش شود.^{۱۳}

شماره ۶



سازمان کوشاورشمانی زنان ایران

یکی از شاخص‌های مهم اجتماعی در توسعه هر کشور، سواد است. سواد موجب ارتقای آموزش عمومی جامعه می‌شود و بر میزان و چگونگی مشارکت سیاسی اقتصادی و اجتماعی مردم تأثیر می‌گذارد. اما در خصوص آموزش زنان طبق اسناد اولین برنامه عمرانی توسعه کشور (۱۳۲۷۳۱) و دوم (۱۳۳۴۴۰) و سوم (۱۳۳۴۴۶) سیاست مشخصی برای جذب زنان در مقاطع مختلف تحصیلی مطرح نشده است و در برنامه چهارم (عمرانی (۱۳۵۳۵۶) جلب خدمات زنان در مشاغل آموزشی مورد توجه قرار گرفت. طی پنج برنامه عمرانی قبل از انقلاب سهم دانش آموزان دختر از ۲۷/۳ درصد به ۲۸/۳ درصد در پایان برنامه پنجم رسید یعنی طی ۲۹ سال شاهد ۱۰/۶ درصد رشد بودیم. بعد از انقلاب با اجرای برنامه اول توسعه اقتصادی اجتماعی جمهوری اسلامی ایران، حضور معلمان زن در مدارس دخترانه مطرح شد و توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ویژه دختران با توجه به خصوصیات فرهنگی اجتماعی بود. ارقام موجود در خصوص وضع سواد زنان نشان از رشد ۶۶/۲ درصد بود، به طوری که در سال ۱۳۳۵ تنها ۸٪ زنان با سواد بودند ولی این رقم در سال ۱۳۷۵ به ۷۴/۲٪ رسید.

از سویی پس از پیروزی انقلاب، ایجاد دگرگونی‌های فرهنگی در نظام آموزش و مشکلات سیاسی در صحنه‌های دانشگاهی باعث بسته شدن دانشگاه شد پس از بازگشایی افت چشمگیری در جمعیت دانشجویی به خصوص زنان دانشجو مشاهده شد برقراری کنکور سراسری، اعمال ممنوعیت شرکت و محدودیت در انتخاب برخی رشته‌های دانشگاهی برای زنان، سبب کاهش مشارکت زنان در بخش آموزش عالی شد. با حذف تدریجی محدودیت‌ها شاهد افزایش تدریجی حضور زنان بودیم. تعداد زنان پذیرفته شده در کنکور سال ۱۳۷۷ حدود ۵۲٪ بود و اما تنها ۴۲٪ اقامت به ثبت نام کردند.

مشارکت زنان در آموزش عالی به عنوان عضو هیئت علمی پس از تاسیس دانشگاه تهران در دانشکده ادبیات و سپس پزشکی آغاز شد. در سال ۱۳۲۵، ۱/۷٪ اعضای هیئت علمی دانشگاهها زن بودند و در سال ۷۶۷۷ حدود ۱۹/۴٪ علت درصدهای کم به سبب عدم ادامه تحصیل زنان در مقاطع تحصیلات تکمیلی است.

۲- اشتغال زنان^{۱۴}

با بررسی پیشینه تاریخی اشتغال زنان در ایران ملاحظه می‌شود که شروع کار رسمی زنان در نظام اداری ایران (اعم از خصوصی و دولتی) از زمان حکومت قاجار می‌باشد؛ اما از سال ۱۳۱۹ با بالا رفتن نرخ با سوادان و تعداد دانشجویان، تعداد زنان شاغل رو به فزونی گذاشت.

در سال‌های بعد از انقلاب، تعداد زیادی از صحنه فعالیت‌های اجتماعی دور ماندند اما با آغاز دوران سازندگی لزوم گسترش فعالیت‌های زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی و صنعتی بیش از پیش احساس شد و در این مقطع به کار زنان توجه بیشتری مبدول گردید.

براساس آمار سرشماری ۱۳۷۵، ۳۱٪ از شاغلان دولت در وزارتخانه‌ها و موسسات، مشمول و غیر مشمول قانون استخدام کشوری زنان بوده‌اند اگر تنها بخش مشمول قانون استخدام کشوری را مقایسه کنیم، میزان فعالیت آنان به ۳۹٪ کل شاغلان می‌رسد.

بنابر اطلاعاتی که در این ارتباط در دست است، در بین سال‌های ۱۳۳۵ تا ۱۳۷۵ یعنی در سه دهه اخیر حدود ۸۸۵ هزار زن وارد بازار کار و استخدام شده‌اند.

طبق یک آمار بیش از ۴۵٪ از زنان که بین ۱۵ تا ۴۶ سال سن دارند، در فعالیت‌های اقتصادی مشغول هستند.

۳- مدیریت زنان

«با وجود آنکه ۳۴ درصد کارکنان دولت، زن هستند، تنها ۲٪ مدیران ارشد نظام را زنان تشکیل می‌دهد» این آمار را خانم زهرا شجاعی، رئیس مرکز مشارکت زنان در نشست شهریور ۸۳ رؤسای دانشگاهها اعلام کرد. وی در جمع حاضر در نشست از جمله خانم «زهرا رهنورد» رئیس دانشگاه الزهرا گفت: همان گونه که اینجا هم شما یافته، تنها یک رئیس دانشگاه زن داریم که احتمالاً اگر این یک

جمع بندی مراحل سه گانه

حرکت عمومی زنان در روند حضور در اجتماع و احراز مسئولیت، پس از خروج از خانه، حرکتی مخروطی است که قاعده آن یعنی تحصیلات ۶۴٪ اشتغال ۳۴٪ و مدیریت ارشد ۳٪ است. هر چند خانم دکتر زاهدی در پژوهش خود می‌نویسد: «یکی از یافته‌های جالب این پژوهش این است که در ۷۱٪ از سازمان‌های تحت پوشش تحقیق در رده‌هایی از سازمان، مدیر زن وجود داشته است و این واقعیت از یک سو تأییدی بر مهارت‌های مدیریتی زنان و نشانگر وجود فضای تقریباً مناسبی برای حضور مدیران زن در آن دسته از سازمان‌ها است و فقط در ۲۶٪ از سازمان‌های تحت تحقیق مدیر زن وجود نداشته است.»^{۱۶} ولی مجموعه آمار مدیران ارشد ۳٪ است. طبق تازه‌ترین آمارها این حرکت مخروطی، حرکتی هماهنگ با آمارهای جهانی است. با آمارهای جهانی قبلاً آشنا شدیم و مخصوص ایران نیست. خصلت طبیعی رقابت زنان و مردان همین طور است. جالب است که رشد تحصیلی زنان ۶۴٪ است. درصد ورودی به دانشگاهها در سال جاری، موجب نگرانی برخی شده است:

«خانم زهرا رهنورد رئیس دانشگاه الزهرا در نشست رؤسای دانشگاهها در سال جاری با توجه به ورود ۶۴٪ زنان در دانشگاهها و موسسات آموزش عالی کشور تصریح می‌کند که دلایل این امر و همچنین عدم توفیق مردان در این امر باید بررسی شود.» در عین حال می‌گوید: برای مشارکت بهتر زنان و مردان در اداره کشور باید برنامه ریزی کرد.^{۱۷}

در مقاله‌ای گزارشی تحت عنوان «پیشنازی دختران، نگرانی یا خرسندی» به هشدار نخبگان از به هم ریختن تعادل اشاره می‌کند. هشدار می‌کند نگرانی‌هایی را در مسئولان به وجود آورده تا برای جلوگیری از پیامدهای منفی این پدیده برنامه‌هایی را در دستور کار خود قرار دهند. ایجاد سقف ۵۰٪ پذیرش دانشجو در بعضی رشته‌ها یکی از این برنامه‌ها است که خالی از واکنش نبود. برنامه دیگر کاهش سهمیه برای رشته‌های پزشکی بود که پس از مخالفت‌هایی به مرحله اجرا نرسید. طبق این گزارش، آقای جمال رئیسی مدرس دانشگاه علت عدم تعادل را در عدم کنترل نهادهای اقتصادی جامعه می‌داند. پسرها وقتی می‌بینند تحصیل کرده‌ها از پایگاه و جایگاه بالایی برخوردار نیستند از لحاظ اقتصادی وضع مناسبی ندارند و در عرصه اقتصاد می‌توان با زد و بند و برخی کارهای خلاف قانون به هر چیز رسید. جذب بازار کار اقتصادی می‌شوند اما دخترها چون توان رقابت در بازار کار و عرصه اقتصادی با پسرها را ندارند تنها یک راه در پیش دارند و آن این است که خودشان را به زحمت بیندازند تا مسیر پر سنگلاخ کنکور و دانشگاه را طی کنند.^{۱۸}

شیرین رستمی، کارشناس ارشد جامعه‌شناسی به پیامدهای منفی این پدیده و از جمله طلاق اشاره می‌کند: «زنان و دخترانی که سعی می‌کنند با تحصیلات عالی منزلت و جایگاه اجتماعی خود را ارتقا دهند پس از پایان تحصیل و ورود به بازار کار با موانع فرهنگی، اجتماعی و بیکاری برخورد می‌کنند که این امر می‌تواند باعث نوعی سرخوردگی آن‌ها در جامعه باشد.»^{۱۹}

به هر حال، طبق تازه‌ترین تحلیل‌ها، ورود فراوان دختران به دانشگاهها همچنین محل بحث و نگرانی مسئولان است. یکی از مسئولان آموزشی با تأیید اقدام آموزش پزشکی مبنی بر تعیین سقف جنسیتی پذیرش دانشجو معتقد است که حاضر نبودن دختران به کار در مناطق محروم و مورد نیاز، متصور نبودن شغل به عنوان یک مسئله قلمی و اجباری میان زنان، وابسته بودن وضع شغلی آنان به نقل و انتقالات شغلی همسر، عواملی است که پذیرش جنسیتی را توجیه می‌کند از این رو باید در رشته‌هایی که مورد نیاز است و ظرفیت‌های

خانم باربارا:

وقتی زنان از

محدوده آنچه

که برای

شخصیت آنان

مناسب است

با فراتر

می‌گذارند.

اجازه می‌دهند

که جنبه‌های

مردانه بر

ویژگی‌های

عمیق‌تر و

زنامه آنها

سایه اندازد.

در آن موقع

است که از

زن بودن خود

خرسند نیستند.

مردان باید

این را بفهمند.

برای بسیاری از زنان مشاغل بلند پروازانه، رابطه نامتوازن مردان و زنان و مشکلات بچه دار شدن دیرهنگام، امکان داشتن فرزند را از بین می برد.

نگرانی به هم خوردن تعادل در تحصیلات، با نگرانی های بزرگتر بر هم خوردن تعادل در مرحله اشتغال و مدیریت توأم است.

کلیدی کشور به حساب می آید، این سقف ایجاد شود. ۲۰

این مجموعه ای از نگرانی های است که از ورود ۶۴ درصدی دختران به دانشگاه، پدید آمده و سال به سال هم رو به رشد است گویا ۵۰٪ را خط قرمز می دانند. این جشن پیروزی برای زنان نیست چرا که پس از تحصیلات است که با رقابت سخت مردان رو به رو می شوند. البته در عرصه اشتغال هم توان برابری دارند یا این فرض که چون آن ها کار خود را ارزان تر، آسان تر، آرام تر و بی دردسترتر در اختیار کارفرمایان می گذارند، بیش از مردان فرصت اشتغال دارند ولی در مدیریت عالی، میدان مبارزه در ایران و جهان بسیار تنگ تر از آن است که زنان بتوانند رقابت کنند.

نگرانی به هم خوردن تعادل در تحصیلات، با نگرانی های بزرگتر بر هم خوردن تعادل در مرحله اشتغال و مدیریت توأم است. مرد بیکار نمی تواند خانواده تشکیل دهد؛ از این رو باعث شدن خودش و زنان کارمند و شاغل خواهد شد در حقیقت منجر به هم خوردن کانون خانواده می شود که سلول و هسته اصلی جامعه است. اگر به فرض هم تشکیل شود، با خطر طلاق روبه رو است مخصوصاً که طبق گزارش جدید بر اساس یک نظر سنجی ملی اکثر جامعه (۶۰٪) خواهان حق طلاق برای زنان است و تنها ۳۲٪ مخالف هستند! علت این امر را باید در گزارش دیگری جستجو کرد که یک خانم کارشناس ارشد جامعه شناسی معتقد است از آثار به هم خوردن تعادل تحصیلات به نفع دختران این است که طلاق افزایش می یابد و سن ازدواج بالا می رود چرا که دید تحصیل کرده ها نسبت به زندگی فراتر از دید عموم است. دختران تحصیل کرده دوست دارند از نظر تحصیلات همسرانی هم سطح یا بالاتر از خود داشته باشند.

از سوی دیگر زنان تحصیل کرده و شاغل استقلال اقتصادی پیدا می کنند و با تهیه خانه، اتومبیل و تلفن همراه، زندگی ویژه ای را تجربه می کنند که آسیب های اجتماعی زیادی را می تواند وارد کند. در مجموع عدم تعادل در تحصیل و اشتغال به عدم تعادل اجتماعی می انجامد. عدم تعادل اجتماعی را اضافه کنید به هزینه هایی که خانم آن هیولت و باربارا اشاره کردند. این همه هزینه برای رسیدن به موقعیت مردان و مناصب عالی است و در پایان چون توان زنان محدود است، ضمن تحمل این هزینه ها به مدیریت عالی نمی رسند و از خیلی مواهب هم محروم می شوند!

تا به حال آنچه گفته شد حاصلی است که در بوته تجربه در ایران و جهان پس از جنبش زنان و فمینیسم پدید آمده است و امکان دارد هر سال به افزایش بحران های اخلاقی و اجتماعی بینجامد. این نگرانی ها توسط اندیشمندان همچون استاد شهید مطهری پیش بینی شده بود که در مقدمه کتاب ماندگار ایشان یعنی نظام حقوق زن آمده است.

در بخش پایانی مقاله باید به این سوال پاسخ داده شود که آیا مدیریت و تحصیل و اشتغال یک حق است که از دست رفته و باید احقاق شود؟

باید گفت: ۲۱ «اساس و مبنای حقوق طبیعی، خود طبیعت است؛ یعنی اگر انسان از حقوق خاصی برخوردار است که اسب و گوسفند و مرغ و ماهی از آن ها بی بهره اند، ریشه اش طبیعت و آفرینش است. اگر انسان های همه در حقوق طبیعی مساوی هستند و همه باید آزاده زیست کنند، فرمانی است که در متن خلقت صادر شده است... عجیب است هنگامی که از اختلافات فطری و طبیعی زن و مرد سخن می رود، عده ای می گویند حالا که در طبیعت چنین ظلمی به زن شده و ضعیف و ناقص آفریده شده، آیا ما هم باید مزید بر علت شویم و ظلمی بر ظلم بیفزاییم؟ آیا وضع طبیعی زن را به فراموشی بسپاریم، انسانی تر عمل نکرده ایم؟ در حالی که اتفاقاً قضیه بر عکس است؛ عدم توجه به وضع طبیعی و فطری زن بیشتر موجب پایمال شدن حقوق او می گردد اما در نظر گرفتن وضع طبیعی و فطری هر یک از زن و مرد با توجه به تساوی آنان در انسان بودن و حقوق مشترک انسانها، زن را در وضع بسیار مناسبی قرار می دهد که نه شخص کوبیده شود نه شخصیتش. زن و مرد دو ستاره از دو مدار مختلف هستند. هر کدام باید در مدار خود در فلک حرکت کند: لا الشمس یبغی لها ان تدرک القمر و لا اللیل سابق النهار کل فی فلک یسبحون.» شرط اصلی سعادت هر یک از زن و مرد و در حقیقت جامعه بشری این است که دو جنس هر یک در مدار خویش به حرکت خود ادامه دهند. آزادی و برابری

آنگاه سود می یخشد که هیچ کدام از مدار و مسیر طبیعی خود خارج نگردد.

آنچه موجب ناراحتی در جوامع شده است، قیام بر ضد فرمان طبیعت و فطرت است، نه چیز دیگر. ما باید طبیعت را راهنمای خود قرار دهیم. قرآن کریم به اتفاق (نظر) دوست و دشمن احیا کننده حقوق زن است، ولی قرآن هرگز به نام احیای زن به عنوان انسان و شریک مرد در انسانیت و حقوق انسانی زن، زن بودن زن و مرد بودن مرد را به فراموشی نسپرد. به عبارت دیگر، قرآن زن را همان گونه دید که در طبیعت است. از این رو هماهنگی کامل میان فرمان های قرآن و فرمان های طبیعت برقرار است. زن در قرآن همان زن در طبیعت است. این دو کتاب بزرگ الهی یکی تکوینی و دیگری تدوینی، با یکدیگر منطبق هستند.»

قسمت هایی از نظرات شهید مطهری بود. به راستی همین گونه است. ثمره و برآیند جنبش زنان که عمدتاً مشوق آن مردان سوداگر بوده اند با هزینه های فراوان که پرداخته شده، محرومیت از همسری و مادری، از دست دادن شخصیت زنانه، عدم تعادل اجتماعی و تنها به دست آوردن ۳ یا ۵٪ سهم مدیریت است. سهم مدیریتی مطابق با طبیعت زن است، یعنی طبیعت زن بیش از این کشتش ندارد. چون قرآن کتاب تکوین و طبیعت است، مطابق همین توان چند درصدی، برای مدیریت زنان برنامه ریزی کرده است بدون اینکه این همه خسارت و هزینه را بر زنان تحمیل کند. قرآن مثل غرب نیست که قبل از جنبش زنان، انسانیت زن را نشانه گرفته بود و بعد از آن زن بودن زن را، بلکه با حفظ انسانیت و زن بودن، حقوق طبیعی او را تأمین می کند. اکنون بشر خسته از این تجربه طولانی به نتیجه طبیعی قرآنی می رسد.

نگارنده به بهترین فرمول مدیریتی که قرآن ارائه می دهد در کتاب مدیریت از منظر کتاب و سنت اشاره کرده است که در اینجا فقط به نتیجه بحث اشاره می گردد: ۲۲

- ۱- در مدیریت، زنان در منصب های ریاست، حکومت، امامت جمعه و جماعت در هر رده ای و احتیاطاً قضاوت، همچنین مرجعیت و دیگر مناصبی که از شئون ولایت و امامت عامه است، گزینش نمی شوند.
- ۲- مناصبی مانند وزارت و مدیریت های کلان از دایره فوق بیرون است و امکان گزینش زنان وجود دارد.
- ۳- اشتغال زنان در مناصب گوناگون اداری و حرفه ای اشکال ندارد.

اما مشروعیت و جواز اشتغال به معنای لزوم هجوم و اشغال امور اداری و غیر ارادی توسط زنان نیست. تاسی به سیره فطری و عملی حضرت فاطمه زهرا (س) که به عنوان الگوی زنان در همه زمان های مطرح است، بیانگر معیارهای تیکو برای یک جامعه سالم است. از حضرت نقل شده است که مردی زن را نبیند و وی مردی را نبیند، خود حضرت از تقسیم کار که پیامبر اکرم (ص) بین ایشان و امیرالمومنین (ع) کرد، راضی بود، به این شکل که حضرت علی (ع) کارهای بیرون خانه و زهرای اطهر (س) امور درون منزل را اداره کند.

بنابراین وظیفه اول زنان، تربیت فرزندان و خانه داری است و در صورت ضرورت، به کار بیرون خانه اشتغال می ورزند، به ویژه کارهای زنان که از عهده مردان بر نمی آید البته در انجام این امور عفا و وقار را نیز رعایت می کنند نظام اداری اسلام باید بیشترین تلاش را برای عدم اختلاط زن و مرد به کار گیرد. به این ترتیب مشکل اشتغال مردان حل خواهد شد و خانواده ها شکل طبیعی تر و سالم تری به خود می گیرند و زمینه های تحکیم آن ها و جامعه فراهم می آید، زیرا خانواده عامل جدانشدنی هر نوع توسعه است و در هر توسعه ای و در هر سطح تا سر حد امکان باید ترکیب و ترتیب فطری و طبیعی را محفوظ نگه داشت. بنابراین اولویت دادن به گزینش مردان (در مدیریت و اشتغال) برکات زیادی دارد.

دولت اسلامی باید این روند را مد نظر قرار دهد و از تجربه تلخ غرب بهره گیرد و راه طی شده را دوباره طی نکند این فرآیند به نفع زنان و مردان است. زنان می توانند مدیریت کنند و اشتغال داشته باشند ولی در صورت تساوی شرایط، اولویت را به مردان می دهند. با این شیوه، شکل رقابت مدیریتی بین زن و مرد عوض می شود. زن با مرد در عرصه مردانه رقابت نمی کند تا برای موفقیت لازم باشد هزینه های گران بپردازد. بلکه در عرصه ای زنانه در میدان های

مختص زنان وارد می‌شود و مدیریت می‌کند الگوگیری از زندگی طبیعی و آیات قرآنی، بهتر از الگوگیری از شیوه‌های ناکارآمد غربی است که خود از آن نالیده‌اند از این پس مدیریت پژوهان باید وجهه آماری خود را تغییر دهند و زنان موفق را در میدان‌های خود موفق بدانند چه نیازی است به رقابت بین زن و مرد که هر کدام اقتضای طبیعت و حقوق متفاوتی دارند؟! زن با زن رقابت می‌کند، مرد با مرد؛ زن در عرصه خود، مرد در عرصه خود؛ آنگاه آمارهایی که زنان را ناکام نشان می‌دهد بی معنا خواهد بود. زن ناکام کسی است که در تحصیلات اشتغال و مدیریت در حیطه زنان عقب بماند و از امکانات، هوش و استعداد خود استفاده نکند.

جمع بندی:

جایگاه مدیریتی زن در نظام جمهوری اسلامی که گرایش اصلی مقاله بود، از دید پژوهشگرانی چون خانم دکتر زاهدی اسفیار تلقی شد؛ ما هم آن را اسفیار می‌دانیم. زنان به حق خود نرسیده‌اند چرا که حق آن‌ها در میدان رقابت با مردان جستجو و برآورده نمی‌شود. با تغییر گرایش و نگرش می‌توان با تبدیل میدان رقابت به احیای زن و احقاق حق او همت گماشت. عمده مشکلات با محور قرار دادن خانواده حل می‌شود. اگر همه انرژی‌های و برنامه‌ها برای تشکیل به موقع و سالم و کامل خانواده با ترکیب طبیعی آن (مثل سایر موجودات طبیعی) صرف شود، همه چیز در جای خودش قرار می‌گیرد. باید ارزش زنان خانه دار و نقش و تاثیر بسیار آنان لحاظ شود. زنان تحصیل کرده با تحصیلات عالی هم خود را صرف تحکیم خانواده و تربیت مردان بزرگ و تاثیر گذار کننده مدیریت منزل نمایند و در صورت ضرورت در میدان‌های مخصوص زنان، به مدیریت‌های عالی برسند تا مشکل جامعه حل شود.

این توصیه‌ای است که رهبران جامعه به آن رسیده‌اند و قانون اساسی بر آن تاکید دارد منتهنی باید جرئت و جسارت اقدام به تغییر میدان رقابت را داشت. از سویی دیگر، ارائه الگوی اشتغال زنان که در آن بر انعطاف پذیری فعالیت زنان، توسعه مشاغل نیمه وقت و مشاغل خانگی، توسعه مشاغل محلی، امکان به دست آوردن فرصت شغلی پس از وقفه چند ساله به دلیل انجام فعالیت‌های مادرانه، کم کردن اختلاط در محیط کار، حذف کشیک‌های غیر ضروری در ساعات شب و ایجاد فرصت‌های جدید در عرصه‌های متناسب با روحیات زنان تاکید شده باشد ضروری به نظر می‌رسد.

پیوست:

۱. آمارها نشان می‌دهند که در قرن بیستم، درصد زنان شاغل نسبت به کل نیروی کار در جهان افزایش زیادی داشته است تا آنجا که جهان شاهد انفجار اشتغال در دهه ۱۹۹۰ گردید. در (۱۹۹۰-۱۳۶۹)، ۴۱٪ از زنان ۱۵ ساله و بالاتر دارای فعالیت اقتصادی بودند؛ یعنی ۳۲٪ از کل نیروی کار جهان. در ایالات متحده نرخ مشارکت کار زنان از ۵۵٪ در ۱۹۷۳ به ۷۰٪ در ۱۹۹۴ (۱۳۷۳) رسید.
۲. در مورد اشتغال زنان دیدگاه‌های مختلفی طرح شده است. پارسونز با این تصور که اشتغال زن نظام خانواده را در معرض خطر قرار می‌دهد اشتغال زنان را مورد نکوهش قرار می‌دهد. (رشید بن احمد نیا، مقاله «برخی عوامل فرهنگی اجتماعی موثر بر مشارکت محدود زنان» در نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، ص ۷۷۸۵، شماره ۴، سال ۱۳۸۰).
۳. برخی جامعه‌شناسان غربی تجمع نقش‌های سنتی و جدید را سبب تضاد نقش یا بار اضافی نقش می‌شمارند که سرانجام سلامت زنان را در مخاطره جدی قرار می‌دهد (همان، ص ۷۴).
۴. فرضیه تقارن معتقد است همچنان که زنان به طور روز افزون به درون دنیای مردان گام می‌نهند خود را بیش از پیش در معرض استرس‌های مرتبط با اشتغال قرار می‌دهند. نیز با اتخاذ سبک زندگی مردانه از قبیل سیگار کشیدن، نوشیدن مشروبات الکلی و... به تدریج سلامت خود را در معرض خطر قرار می‌دهند. فرضیه کمیابی بازت و فرضیه فشار نقش والدین و تکثر نقش‌ها را

موجب استرس و فشار بیشتر در زنان می‌داند (همان، ص ۷۵).
۵. روشن است که اشتغال یا دست شستن کامل از نقش مادری و همسری ممکن است فشار تکثر و چند گونگی نقش‌ها را از میان بردارد اما پیامدهای این امر در سست شدن کانون خانواده پیداست.
۶. چرلین در ارتباط با عوامل موثر بر میزان طلاق عنوان می‌کند که در کشورهای غربی تغییر مفهوم ازدواج از یک نهاد اجتماعی به یک زندگی مشترک، در تغییر برداشت از طلاق و افزایش میزان آن موثر بوده است. همچنین در این دسته از کشورها، ارتقای سطح زندگی، استقلال اقتصادی بیشتر زنان و... از عواملی بوده که به افزایش طلاق دامن زده است. (محمد میرزایی، مقاله «طرحی از مسائل اجتماعی با تاکید بر مسئله طلاق و روند تغییرات آن در ایران». نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، ص ۸۵۷، شماره ۴۰، سال ۱۳۸۰).

۷. مانوئل کاستلر نیز با تاکید بر این امر که ورود انبوه زنان به نیروی کار و مشاغل در آمدزا نتایج مهمی برای خانواده دارد، گوشزد می‌کند اولین پیامد آن است که سهم اقتصادی زنان در بودجه خانواده اهمیت حیاتی می‌یابد، از این رو قدرت چانه زنی زنان در خانواده به طور چشمگیری افزایش پیدا می‌کند بنابراین طفلیان علیه اقتدار پدر سالار فقط می‌تواند به حادثه‌ترین شکل آشکار شود، که غالباً به حاشیه نشینی پدر می‌انجامد. وقتی زنان مزد خود را به خانواده می‌آورند و مردان بسیاری از کشورها مثلاً ایالات متحده روز به روز شاهد کاهش مبلغ چک حقوق خود هستند (مانوئل کاستلر، ج ۲، ص ۲۱۵).
پی‌نوشت‌ها:

- ۱- موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی (طرح پژوهش در دانشگاه علامه طباطبایی).
- ۲- سقف شیشه‌ای در ادامه همین مقاله تعریف شده است.
- ۳- رک: مرتضی مطهری، نظام حقوق زن در اسلام، ص ۲۴ (مقدمه)؛ به طور مثال یکی از سناتورهای کارولینای شمالی به نام جی آربوین بعد از مطالعه جامعه آمریکایی زنان و مردان مسئول حقوق پیشنهاد می‌کند: قوانین خانوادگی همه باید تغییر کند؛ دیگر مردان نباید مسئول قانونی تامین مخارج خانواده باشند... نیز این نکته که بیست و هفتمین ماده اصلاحی قانون اساسی کشور آمریکا، کلیه برتری‌های ناشی از جنسیت را غیر قانونی می‌داند و بدین ترتیب اظهارات رسکو باونده، استاد دانشکده حقوق هاروارد که آزادی زنان را مبنا نتایج تأسف‌آور مقام قانونی زن در کشور آمریکا می‌خواند تحقق خواهد پذیرفت.
- ۴- زیلا فتحی، زن، مدیریت و اسلام (پایان نامه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران) ص ۳۲
- ۵- در همین مقاله اظهارات ایشان خواهد آمد.
- ۶- زن، مدیریت و اسلام
- ۷- حتی زیر ۵٪ فاطمه ارشد بخش، مدیریت زنان در اسلام (پایان نامه).
- ۸- همان ص ۱۸ زن مدیریت و اسلام ص ۳۵.
- ۹- روزنامه ایران، شماره ۲۹۴۵، ص ۱۷.
- ۱۰- فاطمه ارشد بخش مدیریت زنان در اسلام.
- ۱۱- خوشنویس، ۱۳۷۱، ص ۱۰۸.
- ۱۲- زن، مدیریت و اسلام ص ۳۰.
- ۱۳- همان، ص ۳۳.
- ۱۴- (روزنامه ایران، شماره ۲۹۱۳، ص ۴، شهریور ۸۳).
- ۱۵- فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۴۲، ص ۳۱.
- ۱۶- روزنامه ایران، همان.
- ۱۷- روزنامه رسالت، شماره ۴۰۸، ص ۵ (۱۵ مهر ۱۳۸۳).
- ۱۸- همان.
- ۱۹- روزنامه ایران، همان.
- ۲۰- مرتضی مطهری، نظام حقوق زن در اسلام، تلخیص مقدمه.
- ۲۱- سید صمصام‌الدین قوامی، مدیریت از منظر کتاب و سنت، ص ۸- ۱۹۷.

این مقاله در ویژه نامه پیام زن سال چهارم، شماره یکم، فروردین ۸۴ چاپ شده است.