

شناسایی فرصت ها و تهدیدها در عرصه حضور بانوان در بخش های مدیریتی

معصومه طاهری فرد پیله رود^۱

^۱ کارشناسی ارشد مطالعات زن و خانواده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران،

arasoul34@yahoo.com

چکیده

توجه به جایگاه زنان در برنامه های توسعه اهداف سازمانی دارای اهمیتی حیاتی است. بررسی حضور زنان در بخش های مدیریتی در برنامه های توسعه ای مورد کم توجهی قرار گرفته و این کم توجهی، جایگاه شغلی زنان را تحت تأثیر قرار داده است. نادیده گرفتن جایگاه و موقعیت زنان در بخش های مدیریتی به عنوان نیمی از منابع انسانی یک جامعه به طور کلان و یک سازمان به طور خرد به مفهوم گند کردن چرخ توسعه سازمانی است. از این رو هدف اصلی نوشتار حاضر، شناسایی فرصت ها و تهدیدها در عرصه حضور بانوان در بخش های مدیریتی بوده است. روش پژوهش حاضر از نظر اهداف، کاربردی؛ و از نظر ماهیت و نوع مطالعه از نوع توصیفی - تحلیلی می باشد. یافته ها حاکی از آن بود که کلیشه جنسیت، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت رهبر، عدم حمایت خانواده، روابط در کار و وجود سقف شیشه ای از موانع موجود بر سر راه حضور زنان در بخش های مدیریتی بوده است.

کلمات کلیدی

فرصت ها، تهدیدها، حضور بانوان، بخش های مدیریتی

۱- مقدمه

نظام های تخصیص امتیاز و سلسله مراتب شغلی گذشته به ویژه تقسیم کار بر اساس جنس و شعبه شعبه کردن کارها از بین می رود. در این روند، زنان به عنوان نیروی مهم و اثرگذار نقش مهمی ایفا می کنند. اکنون با گذشتن حدود دو دهه از پیش بینی های تافلر، بسیاری از گفته های او تحقق یافته و در نقاط گوناگون جهان، شاهد پیشرفت های گسترده در ساختار زندگی روزمره و به ویژه در ساختارهای شغلی می باشیم. با این همه هنوز هم در بسیاری از نقاط جهان در بازار کار تفاوت های جنسیتی وجود دارد و زنان و مردان در تصدی پست های مدیریتی از شانس های مساوی برخوردار نیستند [۳].

باس صاحب نظر به نام عرصه مدیریت در سازمان اذعان می کند که زنان نه تنها در کشورهای جهان سوم، بلکه در کشورهای توسعه یافته و صنعتی نیز تصدی پست های مناسب با مشکلات گوناگونی مواجه هستند و کشورهای غربی نیز نتوانسته اند بسیاری از موانع موجود برای ایفای نقش های مختلف را در سازمان های گوناگون از پیش پای خود بردارند و حتی در سال های پایانی قرن بیستم و پس از تلاش های فراوان جنبش های حقوق زنان، آنان هنوز برای رقابت با مردان در زمینه تصدی مشاغل و حفظ موقعیت شغلی با موانع و مشکلاتی روبرو هستند [۴].

موانع فرهنگی، اجتماعی در زمره مهم ترین عوامل تأثیرگذار بر موقعیت شغلی زنان و نسبت حضور آنان در مراتب و مشاغل مختلف قرار دارد. از جمله ی این موانع عبارت است از؛ تفکرات قالبی اعم از باورهای کلیشه ای مبتنی بر جنسیت، تفکیک جنسیتی کار در عرصه خانواده و بازار کار، نگرش های فرهنگی اعم از طرز تلقی ها، باورها، نگرش های قالبی و تعصبات منفی نسبت به زنان. در واقع موانع

امروزه بر اهمیت منابع انسانی^۱ به صورت مستمر افزوده می شود زیرا مهم ترین وجه مشخصه سازمان های موفق تأکید بر سرمایه انسانی و مدیریت دانایی است و در این راستا، مدیریت منابع انسانی به دنبال پاسخگویی به این سوال است که چگونه مهم ترین منبع سازمانی را مدیریت کند. پاسخ این است که برای مدیریت منابع انسانی باید به جذب و استخدام، آموزش، توسعه، بهسازی، بکارگیری و انتصاب، نگهداشت (مسائل انگیزشی) آن را به درستی انجام دهیم به گونه ای که اهداف سازمانی محقق شود [۱].

در این میان، با پیدایش و رواج نهضت روابط انسانی و مطالعه زمان و حرکت توسط تیلور^۲ (۱۹۳۰-۱۹۰۰) که موجب توجه برخی از سازمان ها و شرکت ها به رفاه و تأمین اجتماعی کارکنان شد، همچنین بر اساس یافته های علمی آزمایشات هائورن^۳ (۱۹۳۰ - ۱۹۵۰) که توسط میو^۴ و همکارانش انجام شد، انسان و رفتار او در گروه های غیر رسمی و به تبع آن عوامل روانی - اجتماعی و گروهی مورد توجه قرار گرفت، به طوری که برگر^۵ یکی از همکاران میو گزارش داد که روابط و پشتیبانی از جانب مدیران بر رفتار و عملکرد کارکنان اثر می گذارد و عواطف، احساسات و حتی فکر آنها را تحت تأثیر قرار می دهد [۲]. تافلر^۶ معتقد بود که در عصر اطلاعات با گسترش تجهیزات الکترونیکی، زندگی افراد دگرگون شده و امکانات و مشاغل تازه ای ایجاد می شود و

1 .human resourses

2 .Taylor

3 .Hawthorne

4 .Miew

5 .Berger

6 .Toffler

فرهنگی و تصورات قالبی از باورها، اعتقادات و ارزش های رایج در جامعه نشأت می گیرد و میزان مشارکت زنان را تعیین می کند [۵]. این در حالی است که دو قرن اخیر، شاهد پدیده اجتماعی اقتصادی جدیدی به نام مشارکت زنان در بازار کار بوده است. این رخداد، پیامد تغییر و تحولات اساسی در رویکردهای اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری به مسئله زنان و کار بوده و در کل باعث گردیده دو سوم کارهای انجام شده در جهان را زنان، که نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می دهند، به عهده داشته باشند. چنانچه به استعدادهای بالقوه این پتانسیل قوی که انواع مختلف کارها را چه به صورت رسمی و چه غیررسمی انجام می دهند، توجه شود، می تواند آن را به یکی از بزرگترین منابع سرمایه گذاری برای کشورهای در حال توسعه تبدیل کند. حضور زنان در مدارس، دانشگاهها و مراکز مختلف آموزشی به آنان فرصت می دهد تا بخشی از مهارت های زندگی را فرا گیرند و از همه مهمتر، تجربه حضور در عرصه های عملی نهادهای اجتماعی مدرن را به دست آورند و از این منظر در جوامع توسعه نیافته یا در حال توسعه ای همانند ایران که با فقر سرمایه های انسانی و پدیده فرار مغزها مواجه است، زنان حتی می توانند نیروی شتاب دهنده توسعه محسوب شوند [۶].

در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمانها، آگاهانه یا ناآگاهانه زنان به حاشیه رانده می شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بیاهمیت تلقی میشود و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه های عالی عجیب و غیرقابل تحمل انگاشته میشود؛ زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار گیرند [۷]. امروزه مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز از مقوله های مهمی است که مورد توجه صاحب نظران علوم مختلف قرار گرفته است؛ و در سطح جهانی نیز سازمان های بین المللی توجه ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. از این رو، همواره مقوله زنان و به ویژه مشارکت آنها در تصمیم گیریها و مشاغل سطوح عالی مورد توجه بوده است. یکی از شاخصهای مهمی که به عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم گیریهای کلان کشور و همچنین حضور آنها در پست های مدیریتی است [۸]. با توجه به مباحث بیان شده، علیرغم برنامه ریزی هایی که در این حوزه انجام شده است حضور زنان در پست های مدیریتی هنوز چشمگیر نیست و به نظر می آید که زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات زیادی روبرو هستند. این موضوع نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز هنوز در حد یک مسأله باقی مانده است و صاحب نظران نتوانسته اند آنگونه که باید و شاید پاسخی برای آن بیابند؛ بر همین اساس نیز با توجه به مطالب ذکر شده، مسأله اصلی این تحقیق شناسایی فرصت ها و تهدیدها در عرصه حضور بانوان در بخش های مدیریتی بوده است.

۲- تهدیدها

امروزه، میزان مشارکت و اشتغال، یکی از شاخص های نوسازی اقتصاد ملی و اقتصادی و یکی از عوامل و شاخص های توسعه است. با اینکه ضرورت و الزام اقتصادی اشتغال و مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی، همواره در تاریخ پیشرفت و توسعه جوامع مختلف بشری مطرح بوده، اما هنوز در بسیاری از کشورها میان زنان و مردان تعادل مطلوب و قابل قبولی در این زمینه و در فعالیتهای مختلف ایجاد نشده است. تغییراتی که در ساخت اقتصادی جامعه ایجاد شده موجب گردیده که فرصتهای شغلی افزایش یابد و زنان جذب نظام شغلی جامعه گردند و در تغییر کار سنتی حاکم بر جامعه نیز تغییراتی ایجاد کنند [۶].

از آنجا که مدیریت و جهت گیری راهبردهای آن به سمت اهداف سازمان از مسائل ضروری مورد توجه است و این توجه ناشی از مدیریت موثر در برخورد با زنان و درک انگیزه و موقعیت شغلی آنان در رسیدن به اهداف سازمان، عامل مهمی است. از آنجاکه شیوه صحیح مدیریت در سازمان یکی از مسائل تأثیر گذار بر موقعیت شغلی زنان است و از آن جهت که زنان یکی از منابع اصلی و اساسی سازمان و همپای مردان تأثیر گذار در رسیدن به اهداف سازمان هستند، بنابراین انجام پژوهش علمی به منظور روشن ساختن چالش های حضور بانوان در عرصه مدیریتی ضروری می باشد [۵].

تاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و انکار ناپذیر زنان در حوادث گوناگون است. امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح میباشد، نقش زنان در این فرآیند به شدت مورد توجه قرار گرفته است. برگزاری جلسات، سمینارها و کنگره های متعدد در خصوص جایگاه زنان و نقش آنان در توسعه، حکایت از این موضوع حیاتی دارد. با کمی دقت می توان دریافت که برگزاری این گونه برنامه ها نشان از موضوع نه چندان خوشایند دیگری نیز دارد و آن این است که تاکنون یا دست کم در سده های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه نادیده گرفته شده است. این امر نشان از وجود تبعیض ها و نابرابری های جنسیتی در زمینه های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دارد [۹].

در طول دهه های گذشته تغییرات شرایط جمعیت شناختی اجتماعی و اقتصادی منجر به افزایش تعداد زنان حقوق بگیر در سراسر دنیا شده است. دفتر بین المللی کار^۱ در گزارشی در سال ۱۹۹۷ تحت عنوان «شکستن سقف شیشه ای» نشان داد که این روند در اکثر کشورهای دنیا در حال شتاب است. سقف شیشه ای مانعی است که زنان با آن روبرو می شوند و از پیشرفت آنان در محیط های کاری جلوگیری می شود. به عبارت دیگر، پدیده «عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت» را در اصطلاح «سقف شیشه ای» می گویند [۱۰].

در بعضی نواحی آمریکای لاتین و کارائیب طی ۲۰ سال، افزایش دو رقمی در نسبت استخدام زنان حاصل شده است. در ۱۹۷۰، ۳۸٪ نیروی کار دنیا زن بودند و پیش بینی این بود که تا سال ۲۰۱۰ این

۱. ILO

مقدار به ۴۱٪ برسد. در سال ۱۹۹۸، ۴۱٪ نیروی کار اروپا و ۴۶٪ نیروی کار آمریکا زن بودند. اما بر عکس میزان استخدام زنان در آسیا تغییر کمی کرده است. این میزان در ۱۹۷۰، ۳۸٪ و در سال ۴۱٪، ۱۹۹۰ بود. سهم مدیریتی زنان نیز افزایش یافته، اما در کشورهای مختلف بسیار متفاوت است. در آمریکا سهم زنان از پستهای مدیریتی از ۱۶٪ در سال ۱۹۷۰ به ۴۷٪ در ۲۰۰۰ رسیده است. در انگلستان نیز از ۱۰/۷٪ در سال ۱۹۹۵ به ۲۲٪ در سال ۲۰۰۰ رسیده است. بر اساس گزارش ILO بین سال ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۵ حضور زنان در پست های مدیریتی در کشورهای متفاوتی همچون ترکیه، ژاپن و استرالیا از یک تا ۲۵ درصد افزایش یافته است. علیرغم این شباهت ها، بنا به ویژگیهای منحصر به فرد جوامع و کشورها، زنان تجربیات متفاوتی به دست آمده اند. مطالعه ای در پنج کشور، درصد مشاغل مدیریتی و درصد کارکنان را به تفکیک مورد بررسی قرار داده است (نشان داده شده است [۱۱]).

بر طبق تحقیقاتی که درباره زنان مدیر در کشورهایی همچون اندونزی، ژاپن، سنگاپور و آمریکا صورت گرفته، تفاوت های عمده درباره زنان، در فرهنگ های این کشورها نشان داده شده است. بر اساس این نتایج، تفاوتها در مرزهای ملی (ناشی از سیستم فرهنگی مختلف)، خط مشی های سیاسی و منحصر به فرد بودن جوامع، به طور کلی فرصت های استخدام زنان را (به خصوص در پستهای مدیریتی) محدود کرده است [۱۱].

مطالعات نشان می دهد که ایجاد موقعیت برای جایگیری زنان در رده های بالای سازمانی، به طور غیر مستقیم با کاهش میزان رشد جمعیت، کاهش شکاف در آمدی بین قشرهای جامعه، و افزایش مشارکت های آگاهانه سیاسی و اجتماعی همبستگی دارد و سبب افزایش توسعه انسانی در کشور می شود. عدم فراهم سازی شرایط برای زنان مستعد در جهت عهده دار شدن مشاغل مدیریتی، امکان استفاده حدود نیمی از ظرفیت دانش، مهارت و توانایی های در دسترس را از بین می برد؛ در حالی که حضور زنان در پست های مدیریتی موجب بهبود مهارت های مدیریتی یا بهبود کارکرد مدیریت سازمان ها می شود [۱۲].

به طور کلی نگرش ها راجع به قالب های جنسیتی در حال تغییر است. بررسی های به عمل آمده در سال ۱۹۶۵ و ۱۹۸۵ از نگرش مدیران درباره موقعیت زنان در مدیریت نشان می دهد که برداشت ها به شدت تغییر پیدا کرده است. یافته های مطالعه ۱۹۸۵ نشان داد که زنان خواستار مشاغل، موقعیت و قدرت هستند، آنان همچنین برای کار کردن به عنوان یک زیر دست برای رئیس زن احساس راحتی می کنند ولی هنوز زنان تحصیلکرده بسیاری در سازمانها هستند که میتوانند عهده دار مسؤولیت های مهم باشند. بررسی ها نشان می دهد که زنان برای به دست آوردن مشاغل مدیریتی باید چالشهای بیشتری را نسبت به مردان تحمل کنند. این چالشها در واقع موانع ارتقای زنان به مقامهای مدیریتی تلقی می شوند [۱۳].

بررسی های متعدد نشان می دهند که زنان برای به دست آوردن مشاغل مدیریتی باید چالش های بیشتری را نسبت به مردان تحمل کنند. این چالش ها در واقع موانع ارتقای شغلی زنان به پستهای مدیریتی تلقی می شوند. در برخی از تحقیقات این چالش ها را در سه دسته کلی موانع فردی، موانع سازمانی و موانع فرهنگی و اجتماعی طبقه بندی نموده اند:

موانع فردی: حتی زمانی که زنان به مشاغل مدیریتی ارتقا می یابند، با موانع متنوع و متعددی برای پیشرفت آتی خود مواجه می باشند. مثال هایی در این باره می توان در بی میلی به اعزام به مأموریت و مسافرت همراه مردان و توان مواجهه با تنش و تعارض بین کار و خانواده دانست [۱۴].

موانع سازمانی: یکی از موانع سازمانی، وجود تعداد اندک منثور (راهنما) در سطوح بالای سازمانی برای تربیت مدیران زن است. ریگر و گالیگان (۱۹۸۰) این موضوع را با عبارت «ملکه زنبور» توصیف می کنند؛ یعنی مربی زن محدود است و تمایلی برای تربیت زنان دیگر وجود ندارد [۱۵].

از طرف دیگر مردان مدیر هم تمایل اندکی برای مربیگری زنان دارند. یکی دیگر از موانع سازمانی، فرهنگ سازمانی مرد سالارانه می باشد که به تبعیت از فرهنگ جامعه و نگرش های کلیشه ای تصمیم گیرندگان عمل می کند. در نتیجه کلیه سازوکارهای سازمانی و همچنین هنجارها و ارزش ها به طرفداری از مردان و علیه زنان طراحی می شود. موانع فرهنگی و اجتماعی: این موانع در واقع به جایگاه زنان در جامعه برمی گردد. برخی نویسندگان نبود نفوذ زنان در گروه و سازمان را به نقش اجتماعی آنان مرتبط می دانند. این موضوع در تمامی جوامع البته به طور نسبی وجود دارد و همین باعث کاهش نفوذ رهبری زنان می شود [۳].

در برخی از تحقیقات نیز دسته بندی دیگری تحت عنوان موانع خانوادگی به سه طبقه قبلی اضافه می شود که در حقیقت می تواند به عنوان زیر مجموعه موانع فردی قرار گیرد. موانع خانوادگی نیز در عدم ارتقای زنان به پست های مدیریتی نقش دارند. در اغلب موارد زنان شاغل به طور همزمان دارای سه نقش همسری، مادری و شغلی هستند. زن چنانچه مسؤولیت اول خود را خانواده بداند کمتر به کار متعهد خواهد بود، بنابراین گرایش او به کار نیمه وقت، مرخصی و ترک شغل و در نتیجه به سمت مشاغلی خواهد بود که قدرت انطباق آن با الگوهای رفتاری و زندگی خانوادگی او بیشتر باشد. اگر فرد تعهد زیادی به همه نقش های خود داشته باشد می تواند بدون احساس فشار و تنش تمامی نقش های خود را توسعه بخشد [۱۶].

دسته بندی دیگری که در بیشتر تحقیقات به آن توجه شده، سقف شیشه ای است که به عنوان یک مانع نامرئی محسوب میگردد. به عبارت دیگر، رواج انواع تبعیض های شغلی که به تدریج به یک مانع واقعی اما نامرئی برای پیشرفت زنان به مواضع بالاتر قدرت و مقام منتهی می شود، سقف شیشه ای نامیده می شود. اصطلاح اولین بار در

سال ۱۹۸۶، به وسیله مجله وال استریت به کار رفته است. همچنین موريسون و همکارانش از اولین کسانی هستند که در سال ۱۹۸۷ از این اصطلاح استفاده کردند. این اصطلاح در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیت ها در اداره سازمانهای بخش دولتی و خصوصی به کار رفت. گاهی نیز برای اشاره به شکاف عمیق دستمزد در سطوح بالای توزیع درآمدها به کار رفته است. به این معنا که کارکنان زن در گروه های بالای درآمدی، در مقایسه با هم ردیفان مرد خود دریافتی کمتری دارند [۱۷].

سقف شیشه ای بیان می کند که زنان و اقلیت ها در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب شکست می خورند. آنها به پست های عالی در سازمان نزدیک می شوند، اما بندرت آن را به چنگ می آورند. این سرخوردگی باعث می شود که تصور کنند یک سقف شیشه ای وجود دارد، یعنی موانعی تبعیض آمیز، در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان ها، مشاهده می کنند [۱۰].

کوپر (۲۰۰۱) اظهار می کند: طبق گزارش وزارت کار آمریکا (۱۹۹۶) با وجودی که زنان بیش از نیمی از نیروی کار آمریکا را تشکیل می دهند، به طور چشمگیر، جایگاهی در پست های اجرایی عالی ۵۰۰ شرکت اداری-مالی ندارند و این نشانه وجود سقف شیشه ای در سازمانها است. یکی دیگر از دلایل وجود سقف شیشه ای امتناع زنان از مشارکت در شبکه های غیررسمی مردانه است. در اکثر موارد افراد از پیوندهای اجتماعی خود برای تحرک شغلی فراتر از آنچه به وسیله موقعیت ساختاری پیشینی شده، استفاده میکنند. اما زنان شاغل کمتر قادر هستند از طریق شبکه روابط اجتماعی گسترده خود تحرک شغلی پیدا کنند [۱۸].

از آنجا که مردان بیشتر عضو شبکه های اقتصادی و سیاسی هستند بنابراین فرصتهای بیشتری جهت پیشرفت شغلی و حرفه ای در اختیار دارند، در حالی که تشکل های زنان بیشتر به امور محلی و خانوادگی محدود می شود [۱۹].

گسترش فرهنگ مردانه در محیط های کاری نیز یکی دیگر از موانع ارتقای زنان است. هافستد معتقد است در این فرهنگ، شاخص مرد سالاری و استرس کاری در محیط کار بالاست و زنان کمتر مشاغل سطوح عالی را اشغال می کنند [۱۱].

نگرش سقف شیشه ای که شرایط سازمانی (مثل ساختار و نظام ها) مسؤولیت پیشرفت زنان به سطوح مدیریت را بیش از شخصیت زنان بر عهده دارند. زنان به علت حضور در سطوح پایینتر نمی توانند ویژگی هایی را که با مدیران موفق مرتبط می باشند، ابراز و معرفی کنند [۲۰].

بر اساس آن چه گفته شد، ارتقای زنان به مشاغل مدیریتی به دلیل موانع متعدد، چالشی جدی تلقی می شود و این موانع، که مطالعات بسیاری آنها را تأیید کرده است [۱۴ و ۲۱]، عموماً به سه دسته کلی موانع فردی، سازمانی، فرهنگی و اجتماعی طبقه بندی می شوند. این مطالعات با نتایج شماری از پژوهش های صورت گرفته در خارج از

کشور که به موانع مشابه اشاره کرده اند، همخوانی دارد [۱۵، ۲۰ و ۲۲].

۳- پیشینه پژوهشی

در مورد موانع پیشرفت زنان به جایگاه مدیریتی و جوانب آن پژوهش های گوناگونی انجام شده است که به برخی از آنها اشاره می شود.

یزد خواستی و همکاران (۱۳۸۸) به مطالعه ی نگرش شاغلان سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست های مدیریتی توسط زنان پرداخته اند. نتایج این تحقیق نشان می دهد که موانع نامرئی و به تعبیری «سقف شیشه ای» به گونه محسوس در سازمان های مورد مطالعه وجود دارد [۲۳].

کجباف و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه ای به بررسی نگرش کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان و همسران آنها به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاه های مدیریتی به این نتیجه رسیدند که مردان نسبت به مدیریت زنان نگرش منفی دارند و عوامل فردی و عوامل شخصیتی را از موانع مدیریت آنان می دانند؛ در حالی که زنانی که نگرش مثبت داشتند؛ عوامل فرهنگی و اجتماعی را به عنوان موانع ارتقای زنان به جایگاه های مدیریتی بیان می کنند [۲۴].

پور عزت و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان بررسی چالش های مربوط به مدیریت زنان (تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی) به این نتیجه رسیده اند که میان تسلط دیرینه مردان بر ساختار اداری، رواج فرهنگ مرد سالاری در سازمان، افزایش قدرت مردان در سازمان و ایجاد سقف شیشه ای در آن رابطه مستقیم وجود دارد [۲۴].

میرغفوری (۱۳۸۵) با مطالعه ۲۷ عامل سقف شیشه ای گزارش می دهد که عامل های فرهنگی و اجتماعی در گماشته نشدن زنان به پستهای مدیریتی بیشترین تاثیر را دارند [۱۰].

بابایی زکلیکی (۱۳۸۵) با مطالعه دیدگاه های مدیران ارشد سازمانهای دولتی نشان میدهد که فرایند گزینش مدیران در این سازمانها نظام مند و مروج شایسته سالاری نیست و مدیران ارشد هم نسبت به تواناییهای مدیران زن نگرش مثبت ندارند [۳].

فرهنگی و اسفیدانی (۱۳۸۳) در مطالعه ای که با عنوان شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان در وزارت خانه های موجود در تهران انجام شد نشان داده اند که عمده ترین موانع ارتقای زنان در پستهای مدیریتی باورهای موجود در جامعه و سازمانها و دیگری نگرش مدیران سازمانها به مهارتهای مدیریتی زنان می باشد [۲۵].

روشن (۱۳۸۳) در پژوهشی درباره عوامل مؤثر بر ارتقای زنان در منصب های اداری سازمانهای دولتی به این نتیجه رسید که زنان معمولاً در سطوح غیراستراتژیک به کار گمارده میشوند و تلاش برای کسب شایستگیهای تحصیلی و آموزشی برابر با مردان چندان در بهبود وضعیت آنان مؤثر به نظر نمی رسد [۲۶].

فاطمی صدر (۱۳۸۰) در پژوهشی درباره موانع زنان به سطوح مدیریتی به این نتیجه رسیدند که عوامل فرهنگی مهمترین عامل بازدارنده، پیشرفت زنان در سلسله مراتب سازمانی محسوب می شود [۲۷].

اعزازی (۱۳۸۰) در بررسی خود با عنوان نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران به این نتیجه رسید که مردان در صفاتی نظیر استقلال، اراده، خطرپذیری، جسارت و قدرت برتری دارند و زنان در این صفات از امتیازی در حدود کمتر از حد متوسط برخوردار هستند. در مقابل زنان در ویژگی‌هایی چون کنش اجتماعی مثل دلسوزی، شکیبایی، مهربانی و خوش برخوردی برتری دارند، اما در صفات غیرجنسیتی مثل هوش، پشتکار، خلاقیت و دقت، زنان و مردان به شکلی برابر از آنها برخوردارند. پژوهش مزبور چنین جمع بندی می کند که وجود نابرابری در شغل و مدرسه از قوانین سرچشمه نمی گیرد بلکه ناشی از نگرش اجتماعی است [۲۸].

اوکانر^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی که انجام داده معتقد است که سقف شیشه ای تنها عامل عدم دست یابی زنان به مشاغل بالای سازمانی نیست، بلکه الگوی نیازهای عاملی نیز مهم است؛ بدین معنا که نیاز دست یابی به قدرت و خودشکوفایی در زنان و مردان به گونه های مختلف برآورده می شود [۲۸].

تام کیه ویچ و همکاران^۲ (۲۰۰۳) در مطالعه خود به این نتیجه رسیده اند که افزایش زنان در جایگاه های مدیریتی، به ویژه در مقایسه با تعداد کل زنان شاغل هنوز نامتعادل است [۳۰].

کورتیس و کاسار^۳ (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه رسید که موانع مدیریت زنان به دو طبقه اصلی موانع درونی و موانع بیرونی تقسیم شده است، که درگیر بودن در شغل و عزت نفس مرتبط با شغل، به عنوان موانع درونی و نگرش به مدیریت زنان، به عنوان موانع بیرونی در نظر گرفته می شود آنها همچنین به این نتیجه رسیدند که زنان و مردان در میزان درگیر بودن در شغل و عزت نفس مرتبط با شغل باهم تفاوتی ندارند [۳۰].

چو و ساگال (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان «چرا تعداد کمی از زنان در سمت های مدیریت پیشرفت می کنند؟» عواملی را که موجبات موفقیت زنان را فراهم آورده است، آموزش، کار سخت و فشرده، مهارت های درون فردی، مهارتهای بین فردی و ارتباطات با دیگر افراد، نشان دادن شایستگی های شغلی و خطرپذیری عنوان شده است. همچنین این پژوهش دریافت زنانی که موفقیت بالایی داشته اند در ویژگی هایی همچون عملکرد مورد انتظار، توسعه یک سبک مشخص رهبری، ارزیابی دقیق از مشکلات، هدف داشتن، تعهد شغلی، توسعه پیشرفت شغلی علی رغم برخورداری از جنسیت زنانه مشترک بوده اند [۳۰].

بر پایه آنچه از نظر پژوهشی و نظری مرور گردید، کلیشه جنسیت، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت رهبر سازمان، عدم حمایت خانواده، روابط در کار و سقف شیشه‌های به عنوان موانع ارتقای زنان به پست های مدیریتی شناسایی و در قالب فرضیه های تحقیق ارائه شده است.

۴- راهکارها

برای حذف موانع موجود بر سر راه حضور زنان بخش مدیریتی، می توان به رفع تبعیض میان زن و مرد در بازار کار، دسترسی یکسان داشتن زن و مرد به منابع مالی و آموزشی، برخورداری زنان از حق مالکیت قانونی، مشارکت احتمالی دیگران در نگهداری از کودکان زنان شاغل و تقسیم کار در منزل، اشاره نمود. در نهایت، باید در حفظ سلامت زنان برای ایفای نقش دوگانه آنان در مقام مادر و مدیر منزل، از سویی و همچنین تقویت نقش اجتماعی آنان از سوی دیگر، کوشش نمود. از آن هنگام که مدیران و کارفرمایان ایرانی، به ضرورت حضور نیروی کار زنان در بخش های تولیدی و خدماتی پی بردند و زنان را باور کردند، تا زمانی که این حضور، به صورت گسترده و انبوه در آمد، تحولاتی کند و آهسته، رقم خورده است [۳۱].

گسترش همه جانبه سازمان ها لزوم برخورداری از مدیرانی ماهر و توانمند در به کارگیری دانش و تجربه تخصصی را دو چندان ساخته است. این مدیران با تأثیرگذاری مستقیم بر آموزش سایر مشاغل بر جهت دهی کل جامعه مؤثرند [۳۲]. یکی از نقش های اساسی انسان در جامعه امروزی شغل است که با کسب پاداش های اقتصادی، اجتماعی و روانی نه تنها موقعیت فرد را در ساخت اجتماعی مشخص می سازد بلکه بر دیگر وضعیت های اجتماعی او تأثیر می گذارد. از این روست که در اکثر تحقیقات اجتماعی از شغل به عنوان شاخص وضعیت اجتماعی - اقتصادی استفاده می شود. به همین دلیل است که پژوهشگران به صورت های گوناگون به سنجش ارزش شغل مبادرت می ورزند. رایج ترین شیوه برای اندازه گیری ارزش مشاغل مقوله بندی این مشاغل براساس منزلت آنهاست که البته این شیوه بیشتر از حد یک مقیاس اسمی تجاوز نمی کند و این موضوع محدودیت هایی را در تحلیل پیچیده تر آماری بخصوص در جایی که شغل متغیر وابسته است بوجود می آورد. از طرف دیگر مسئله تنها سنجش مشاغل نیست اگر بتوانیم مشاغل را به صورتی رتبه بندی کنیم که بازتابی از وضعیت اجتماعی -

1. O'Connor

2. Tomkiewicz et al

3. Cortis & Cassar

اقتصادی و افکار مردم یک جامعه باشد، مقیاس این رتبه‌بندی‌ها در جوامع مختلف امکان‌پذیر می‌شود و راه برای درک بیشتر ساخت اجتماعی یک جامعه هموارتر می‌گردد. البته کوشش‌هایی برای رفع نقیصه سنجش ارزش یا منزلت مشاغل انجام گرفته است [۳۳].

مامفورد (۲۰۰۰) معتقد است که اگر خصوصیات شخصی مدیران با انتظارات شغلی آنان همخوان باشد احتمالاً آنها عملکرد بهتری دارند یا زمان طولانی‌تری را در موقعیتشان می‌گذرانند و از این رو هم زنان و هم مردان به صورت عادلانه وارد عرصه مدیریت می‌شوند [۳۴].

نکته دیگری که در بحث مدیریت مهم است، اصل عدالت است که مهمترین اصل مدیریت اجتماعی است. عدالت یعنی هر کس به هر چیزی که استحقاق دارد دست پیدا کند و در اجرای قانون باید مساوات رعایت شود امتیازات براساس صلاحیت‌ها و استحقاق‌ها به افراد داده شود. اگر مدیریت صحیح فرهنگی در کشور اجرا شود و تمام برنامه‌ها بر مبنای شایسته سالاری مدیریت شود دیگر دلیلی برای سلیقه‌ای عمل کردن در سازمان‌ها و جامعه وجود نخواهد داشت [۵].

۵- بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها در عرصه حضور بانوان در بخش‌های مدیریتی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها حاکی از هشت متغیر اصلی کلیشه‌جنسیت، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت رهبر، عدم حمایت خانواده، روابط در کار و وجود سقف شیشه‌ای از موانع موجود بر سر راه حضور زنان در بخش‌های مدیریتی بوده است.

به طور کلی بایستی عنوان نمود که امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل بر پایه برابری در همه زمینه‌ها از جمله در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش‌نیازهای توسعه پایدار می‌باشد که کشور ما سخت بدان نیازمند است. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده است و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسانها برقرار نگردیده، توسعه پایدار به سختی اتفاق می‌افتد. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد دوشادوش یکدیگر مسؤولیت توسعه را بر عهده بگیرند. از سوی دیگر ارتقای زنان به پست‌های بالاتر ضمن توانمند نمودن زنان، سبب بالارفتن اعتماد به نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می‌گردد که کل جامعه از اثرات آن منتفع خواهند شد. علاوه بر این دختران و زنان تحصیل کرده دانشگاهی و پیشی گرفتن آنان از مردان جامعه در چند ساله اخیر نمود پیدا کرده است که اخیراً لزوم بحث مدیریتی زنان را بیش از پیش مطرح می‌سازد.

منابع

[۱] صفرزاده، حسین. تئوری‌های مدیریت، چاپ اول، تهران: نشر پوران پژوهش. ۱۳۸۷.

[۲] میرکمالی، سیدمحمد. مبانی مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، تهران: یسطرون. ۱۳۸۳.

[۳] بابایی زکیلی، محمدعلی. چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی، ویژه نامه مدیریت، دوره بهار، ۸۱ - ۴۵. ۱۳۸۵.

[۴] رفعت‌جاه، مریم و قربانی، سمیه. تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان، زن در توسعه و سیاست، دوره ۹، شماره ۱، صص ۱۴۶ - ۱۱۷. ۱۳۹۰.

[۵] امینی کلهر، سعید. رابطه مدیریت سلیقه‌ای با موقعیت شغلی زنان در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران سال ۱۳۹۳. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. ۱۳۹۳.

[۶] ایمانی، مصطفی و مردی‌ها، مرتضی. بررسی پیامدهای افزایش زنان دانشجوی، وزارت علوم؛ تحقیقات و فناوری، دفتر مطالعات و برنامه ریزی فرهنگی و اجتماعی. ۱۳۸۱.

[7] Wirth, Linda. Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management"; Geneva, ILO. 2002.

[۸] جعفرنژاد، احمد و اسفیدانی، محمدرحیم. وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت (مطالعه‌ی موردی ایران)، مطالعات زنان، سال سوم، شماره هفتم، صفحات ۱۰۳-۷۷. ۱۳۸۴.

[۹] نصیری، بهاره، هاشمی فشارکی، مریم‌السادات، بدوی، فاطمه و بختیاری، آمنه. امید و رضایت از زندگی و سلامت روان در میان زنان در جمهوری ترکیه، پژوهشنامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دوم، شماره دوم، پاییز و زمستان. ۱۳۹۰.

[۱۰] میرغفوری، سید حبیب‌الله. شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته شدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی

استان یزد، فصلنامه مطالعات زنان، سال چهارم، شماره یک. ۱۳۸۵.

[۱۱] مقیمی، سیدمحمد. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران:

انتشارات کارآفرینی دانشگاه تهران. ۱۳۸۵.

versus Culture.” *Women in Management Review* 17(2):51-60. 2002.

[۲۳] یزدخواستی، بهجت، میرزایی، حسینعلی و فتحی، لیلا. مطالعه نگرش شاغلان سازمانهای دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست های مدیریتی توسط زنان، پژوهش زنان، دوره ۷، شماره ۲. ۱۳۸۸.

[۲۴] کجباف، محمدباقر و کاظمی، ملیحه. بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاههای مدیریتی، مطالعات زنان، سال ششم، شماره سوم. ۱۳۸۷.

[۲۴] پورعزت، علی اصغر؛ زهرئی، سپیده؛ یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۸۶). بررسی چالشهای مربوط به مدیریت زنان. تحقیقات زنان. ۳. [۲۵] فرهنگی، علی اکبر و اسفیدانی، رحیم. زنان ایرانی در مدیریت استخدام، پژوهش زنان، سال اول شماره یکم، صفحات ۱۰۹-۱۱۷. ۱۳۸۳.

[۲۶] روشن، علی نقی. عوامل مؤثر در ارتقاء زنان به سطوح مدیریت سازمان های دولتی کشور، پایان نامه دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی. ۱۳۸۳.

[۲۷] فاطمی صدر، فیروزه. موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاهها تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس. ۱۳۸۰.

[۲۸] اعزازی، شهلا. تحلیل ساختاری جنسیت در ایران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی. ۱۳۸۰.

[29] O'Connor, V.J., Women and men in senior management – a different needs hypothesis, *Women in Management Review*, 16 (8), 400 – 404. 2001.

[۳۰] کاظمی، عالیبه و دهقانپور فریاد، افسانه. شناسایی و اولویت بندی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی در صنعت نفت، زن در توسعه و سیاست، ۲۲۱-۲۰۹. ۱۳۹۲.

[۱۲] بابایی زکلیکی، محمدعلی. چالشهای زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمانهای دولتی، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت، ۱۳۸۴.

[۱۳] شاه طالبی، سمیه، یارمحمدیان، محمدحسین و عجمی، سیما تجارب زنان مدیر از رهبری در آموزش عالی (یک مطالعه کیفی)، دانش و پژوهش در علوم تربیتی برنامه ریزی درسی، شماره بیست و دوم. ۱۳۸۸.

[۱۴] زاهدی، شمس السادات. ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران»، دانش مدیریت، ش ۶۲. ۱۳۸۲.

[15] Chater, Kerry, and Roma Gaster. *The Equality Myth: A Guide for Women Who Want to Make a Difference in the World of Business and for Men Who Are Ready for Change*. Sydney, Australia: Allen & Unwin. 1995,

[16] Cinnamon, R. G.; Rich, Y. Work family conflict among female teachers. *Teching and teacher education: An international journal of research and studies*. 21(4). 2005.

[17] Burn, S. M. *Women across Cultures: A Global Perspective*, United States of America: McGraw Hill. 2005.

[۱۸] جواهری، فاطمه و قضائی، سرور. موانع کارآفرینی زنان: بررسی تاثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران، جامعه شناسی ایران، دوره دوم، شماره پنجم. ۱۳۸۳.

[19] Norris, P.; Inghlhart, R. *Gendering Social Capital: Bowling in Women's Leagues? In Gender and Social Capital, Great Britain and United States of America: Rutledge*. 2006,

[20] Peters H. Female executive & the glass ceiling”; *Women in Management Review*; Vol. 17, No. 1, 2002.

[۲۱] الوانی، سیدمهدی و زرغامی فرد، مژگان. موفقیت زنان در راه کارهای مدیریتی، مدیریت دولتی، شماره ۲۲، صفحات ۵۳-۵. ۱۳۸۰.

[22] Cordano, Mark, Robert F. Scherer, and Crystal L. Owen. *Attitude toward Women as Managers: Sex*

[۳۱] برکت،. اشتغال زنان در ایران؛ دورنما، چالش‌ها، حدیث زندگی،

شماره ۴۰، ص ۵۶. ۱۳۸۷.

[۳۲] بهرنگی، محمدرضا. مدیریت آموزشی و آموزشگاهی؛ تهران: کمال

تربیت. ۱۳۹۱.

[۳۳] رابینز، استیفن، پی. رفتار سازمانی، جلد اول، ترجمه علی

پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های

فرهنگی. ۱۳۹۲.

[34] Muller, R & Turner, R. Leadership competency profiles of successful project managers. *International Journal of project management*.73,. 692-700. 2009.