

جایگاه زنان در مدیریت سرمایه های انسانی سازمان

مینا حسنی ۱، زینب حمیدی فر ۲

1دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران تهران mina.hasani@ut.ac.ir

2دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران تهران z.hamidifar@ut.ac.ir

چکیده

سرمایه انسانی به عنوان یکی از مهمترین دارایی های سازمان ها مطرح است و مدیریت صحیح آن برای رشد و توسعه پایدار سازمان ها ضروری است. در این راستا زنان نیز به عنوان یکی از بخش های حیاتی جامعه و سازمان ها، نقش بسزایی در توسعه و مدیریت سرمایه انسانی دارند. آنان با توجه به تحصیلات و تجربیات خود، می توانند مهارت های لازم برای مدیریت سرمایه انسانی را به خوبی ترکیب کنند. آن ها عموماً درک عمیقی از نیازها و مسائل مربوط به کارکنان دارند و اهمیت رفاه و توسعه آنان را درک می کنند. این مهارت ها به طور مستقیم به کیفیت مدیریت سرمایه انسانی و بهبود عملکرد سازمان ها کمک می کنند. زنان به طور ویژه در سطوح مدیریتی بالاتر، توانایی های کلیدی مانند قدرت تفکر تحلیلی، همکاری، ارتباطات بین فردی، رهبری تحولی و قدرت تصمیم گیری را به خوبی اجرا می کنند. همچنین، حضور زنان در مدیریت سرمایه انسانی منجر به تنوع دیدگاه ها، توجه به نیازهای ویژه زنان در سازمان و افزایش نسبت توازن جنسیتی در سازمان می شود. مقاله حاضر به بررسی نقش زنان در مدیریت سرمایه انسانی سازمان های دولتی در ایران می پردازد و بر اهمیت و مزیت های حضور زنان در این حوزه تأکید می کند. روش پژوهش مورد استفاده در این تحقیق از نوع قیاسی-فرضیه ای است یعنی با استفاده از مفاهیم کلیدی توانمندسازی زنان، مدیریت سرمایه انسانی و سقف شیشه ای به توصیف و تحلیل مسئله پرداخته می شود. گردآوری داده ها عمدتاً به صورت اسنادی است. نتایج پژوهش نشان می دهد که به رغم نقش زنان به عنوان نیمی از منابع انسانی سازمان ها، با این وجود تنها ۸,۵ تا ۱۰ درصد مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است. علیرغم آن که قانون اساسی کشور راه را برای تصدی اکثر مناصب تصمیم گیری برای زنان باز گذاشته، وجود چالش های فراوان فرهنگی-اجتماعی، خانوادگی-فردی و سازمانی نتایج ملموسی برای ارتقای چشمگیر نقش زنان در این عرصه نمایان نمی سازد.

واژه های کلیدی:

نقش زنان، مدیریت سرمایه انسانی، سازمان دولتی، مشاغل مدیریتی، موانع ارتقای زنان، سقف شیشه ای، توانمندسازی زنان

۱. مقدمه

تاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و غیرقابل انکار 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 کنگره‌های متعدد در خصوص جایگاه زنان و نقش آنان در توسعه حکایت از این موضوع حیاتی دارد. با کمی دقت می‌توان دریافت که برگزاری این گونه برنامه‌ها نشان از موضوع نه چندان خوشایند دیگری نیز دارد و آن این است که تاکنون یا حداقل در سده‌های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه نادیده گرفته شده که این امر نشان از وجود تبعیضات و نابرابریهای جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دارد. جامعه انسانی از عدم حضور واقعی زنان در عرصه‌های مختلف لطامت جبران ناپذیری دیده و بدین خاطر در دو دهه اخیر درصد جبران این نقیصه بر آمده است. 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 کشورهایی همچون نروژ، 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 ۲/۸ درصد مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است. [1]

یکی از مهمترین مسائل سازمان‌ها در جهان، برقراری سیستم عادلانه ارتقا براساس شایستگی است. علیرغم تلاشهای زیادی که تاکنون در این زمینه انجام شده است، اما هنوز سیستم‌های ارتقا در بسیاری از سازمان‌ها ناعادلانه به نظر می‌رسند. بویژه نحوه رفتار سازمان‌ها با بانوان و مسیر پیشرفت شغلی و ارتقای آنها جای تأمل بسیار دارد. به هر حال بانوان در حدود نیمی از منابع انسانی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند و به خصوص در ایران با توجه به تمایل بیشتر بانوان به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان‌های دولتی، احتمال حضور و فعالیت بانوان در سازمانها رو به افزایش است. بنابراین هرگونه بی‌عدالتی پذیرفته شده علیه آنان ممکن است بر بهره‌وری نیمی از نیروهای کار سازمان‌ها اثر منفی داشته باشد. استعاره سقف شیشه‌ای دلیلی بر وجود موانعی نامرئی بر سر راه پیشرفت و ارتقای بانوان است. این پدیده بر شدت بی‌عدالتی سازمانی افزوده، کیفیت فعالیت در حدود نیمی از جامعه سازمانی را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. [2]

بررسی داده‌های مرکز آمار ایران نشان می‌دهد در سال ۹۵ نرخ مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر برای زنان ۱۶٫۳ درصد بود. در همان سال اما نرخ مشارکت اقتصادی مردان ۷۰٫۴ درصد بود. در سال‌های بعد نرخ مشارکت اقتصادی زنان، رشد کمی داشت و در نهایت در سال ۹۸ به ۱۷٫۰ درصد رسید. از سال ۹۸ اما بار دیگر نرخ مشارکت اقتصادی زنان روند نزولی داشت. به عبارتی همان سهم اندک زنان رفته رفته کم شد و در تابستان ۱۴۰۱ به ۱۳٫۷ درصد رسید. این آمار نشان می‌دهد که به مرور درصد بیشتری از زنان غیرفعال شدند و قید کار را زدند. همچنین بنا بر داده‌های مرکز آمار، نرخ بیکاری زنان ۱۵ ساله و بیشتر در تابستان سال جاری ۱۷٫۲ درصد بود. در همین بازه زمانی نرخ بیکاری مردان ۷٫۳ درصد عنوان شده است. [3]

۲. پیشینه پژوهش

با توجه به ادبیات تحقیق و روند و سیر تاریخی مطالبات زنان در اشتغال، حقوق برابر و پست‌های مدیریتی از جنبش زنان تاکنون در جهان و ایران، تحقیقات خارجی و داخلی مرتبط با موضوع در سال‌های اخیر، بررسی شده است.

تحقیقات خارجی

زنان سازمان ملل متحد (۲۰۱۷)، در بررسی نقش زنان و مدیریت منابع انسانی، در تصور برابری مندرج در منشور سازمان ملل، برای رفع تبعیض علیه زنان و دختران کار می‌کنند. توانمندسازی زنان؛ و دستیابی به برابری بین زنان و مردان به عنوان شریک زندگی و ذینفع توسعه، حقوق بشر، اقدامات بشردوستانه و صلح و امنیت، از اهداف این سازمان است [4]

کاتو و کوداما (۲۰۱۷)، در بررسی زنان در محیط کار و شیوه‌های مدیریت: نظریه‌ها و شواهد، نشان داده‌اند که سیستم کارایی بالا با تنوع جنسیتی و

حضور زنان بیشتر در محل کار دیده می‌شود. ولی اعمال تعادل بین زندگی و محل کار ممکن است مانع پیشرفت شغلی زنان شود [5]

لتاب هوان و بالسوبرامانیان (۲۰۱۷)، در بررسی سقف شیشه‌ای و کارمندان زن در سازمان‌های آسیایی: سه دهه بررسی، نشان داده‌اند که با افزایش مشارکت در آموزش و نیروی کار، سازمان ملل متحد مشارکت مؤثر رهبران و مدیران زن را در تمام سطوح تصمیم‌گیری در زندگی سیاسی، اقتصادی و عمومی با فرصت برابر اعلام کرده است، ولی زنان در مسیر رسیدن به پست‌های بالاتر در حرفه خود گیر افتاده‌اند. این پدیده استعاره‌ای به نام "سقف شیشه‌ای" را به دنیای شرکت‌ها معرفی کرد. سقف شیشه‌ای یک مانع نامرئی است که مانع پیشرفت زنان در سمت‌های ارشد مدیریتی می‌شود و توضیح ابعاد نمادین تبعیض علیه زنان است. حتی پس از گذشت سه دهه، این استعاره در دنیای کار همچنان پابرجاست [6]

گالس و کوک (۲۰۱۵) در مقاله ای به عنوان " رهبری در بالا: درک چالش های زنان در سطوح بالا سقف شیشه ای " بیان مینماید که : زنان در مقام رهبری تاثیر مثبتی در سازمانها دارند اما هنوز بطور قابل توجهی کم رنگ هستند و در موقعیتهای رهبری با چالشهایی مواجه می شوند که هرچه زنان در مقایسه با مردان به سطوح بالاتر یک سازمان ارتقا میابند ریسک های بیشتری را متحمل شده و اغلب دوره های رهبری زنان کوتاه تر از مردان است و در مقاله با تجزیه و تحلیل مسیر شغلی و جمعیت زنان که تا بحال بعنوان مدیر شرکت فورچون ۵۰۰ به خدمت گرفته شده اند این موضوع را که زنان جوان تر تحمل بیشتری نسبت به مسن تر دارند و از طرفی اثر سقف شیشه ای را در شرکت ها و سازمانهای دیگر هم بررسی نموده و به این نتیجه رسید که عامل سقف شیشه ای موجبات انتقال و ترک محیط کار شده است [7]

تحقیقات داخلی

شیری و همکاران (۱۳۹۷)، در تجربه نابرابری جنسیتی در ارتقاء و انتصابات سازمانی: خوانشی استعاری از پدیده پله برقی شیشه ای، معتقد هستند که عوامل برون سیستمی، عوامل درون سیستمی، و عوامل فردی - شخصیتی در ایجاد پدیده پله برقی شیشه ای تاثیر دارند. نتایج نشان داد در سازمان آموزش و پرورش جنسیت عاملی اثرگذار در انتصاب مدیران است و وجود پدیده پله برقی شیشه ای باعث ناکارآمدی زنان در اجرا و ایفای نقش های سازمانی شده و پیامدهای فردی، اجتماعی و سازمانی متعددی را به دنبال دارد. عارف و مرادی شیرازی (۱۳۹۶)، در شفاف سازی مفهوم شایستگی در مدیریت منابع انسانی، شایستگی را مقدم بر جنسیت می دانند. شایستگی، از جمله مفاهیم پر کاربرد و کلیدی در مدیریت منابع انسانی به شمار میرود. تدوین مدل های شایستگی، سنجش شایستگی های کارکنان و تلاش برای بهبود شایستگی ها، از جمله اقدامات متداولی است که متخصصین منابع انسانی درباره آن به پژوهش می پردازند.

سلیمیان و ناظری (۱۳۹۲) در مقاله ای بعنوان " بررسی و رتبه بندی موانع ارتقای شغلی زنان به سطوح مختلف مدیریتی در سازمان های دولتی منطقه غرب مازندران " بیان نمودند که : در سال های اخیر افزایش کمی حضور زنان در سازمان ها با بهبود کیفی منزلت و جایگاه آنان همراه نبوده، و از این رو نیروی عظیم و خالق که نیمی از صاحبان تفکر و اندیشه به شمار می روند، در سطوح مدیریتی بهره چندانی گرفته نمی شود. هدف از تحقیق حاضر بررسی و رتبه بندی موانع ارتقای شغلی زنان به سطوح مختلف مدیریتی در سازمان های دولتی منطقه غرب مازندران است. روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی بوده است جامعه آماری این تحقیق عبارتند از: کلیه زنان کارمند سازمان های دولتی غرب استان مازندران می باشند. تعداد این افراد در مجموعه برابر استفاده شده است که تعداد ۹۵۰ نفر از طریق جرسی و مورگان « با ۶۳۹ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات متغیرها از پرسشنامه ان دارد است ۱۱ سوالی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی استفاده شد. داده های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. برای تعیین پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۳ است در نتیجه پایایی پرسشنامه تأیید شده است. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق نرم افزار SPSS صورت گرفت و برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون t آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف و آزمون فریدمن برای رتبه بندی موانع ارتقای شغلی استفاده گردید. نتایج نشان می دهد که بین موانع فردی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و سازمانی با حضور زنان به سطوح مختلف مدیریتی در سازمان های دولتی منطقه غرب مازندران رابطه معناداری وجود دارد. از نظر رتبه بندی موانع فرهنگی، سازمانی، فردی، اجتماعی و سیاسی به ترتیب رتبه های اول تا پنجم را کسب نمودند [8]

ضرغامی فرد و بهبودی (۱۳۹۲) در مقاله ای بعنوان " پدیده صخره شیشه ای: بررسی تجربه ها و چالش های زنان در پست های رهبری سازمان " بیان مینمایند که: زنان با مانع نامرئی دیگری، فراتر از سقف شیشه ای مواجه می شوند که به «صخره شیشه ای» معروف شده است. صخره شیشه ای در برگیرنده همه حواشی انتصاب زنان به مشاغل مدیریتی مترازل (نامن) و چالشی است. این پدیده و مؤلفه های مؤثر در آن، و پیامدهایش در ایران با به کارگیری روش تحقیق کیفی، از نوع نظریه داده بنیاد بررسی می شود. یافته ها نشان می دهد زنان مدیر در کشور ایران نیز با پدیده صخره شیشه ای مواجه اند. با به کارگیری داده های حاصل از مصاحبه، مدل صخره شیشه ای طراحی شد، که در آن عوامل مسبب و تقویت کننده صخره شیشه ای تبیین شده است. این عوامل عبارت اند از : ویژگی های زنان در رهبری، طرفداری درون گروهی مردان، عدم تمایل زنان برای ورود به شبکه های مردانه سازمان، فقدان شبکه های حمایتی برای زنان، عوامل سازمانی و عوامل فرهنگی. همچنین، مدل نشان می دهد صخره شیشه ای به ناکارآمدی زنان در مشاغل مدیریتی منجر شده است که خود، پیامدهای فردی و سازمانی در پی دارد [9]

۳. روش تحقیق و ابزار گردآوری اطلاعات

پژوهش حاضر با روش قیاسی-فرضیه ای یعنی با استفاده از مفاهیم کلیدی توانمندسازی زنان، موانع اجتماعی و سازمانی ارتقای زنان و سقف شیشه ای به توصیف و تحلیل مساله خود یعنی بررسی نقش زنان در مدیریت سرمایه انسانی سازمانهای دولتی در ایران می پردازد. روش گردآوری داده ها و اطلاعات عمدتاً به شکل اسنادی بوده و از مصاحبه (با مدیران زن) در جهت تایید ادعاهای تحلیل مقاله هم بهره برده شده است.

۴. چارچوب مفهومی و مبانی نظری

۴-۱ زنان و سرمایه انسانی

نیروی انسانی به عنوان بزرگترین و مهمترین دارایی سازمان شناخته شده، چنانکه سایر منابع مثل سرمایه و مواد اولیه و ماشین آلات بدون مدیریت صحیح آن از بین خواهد رفت یا به درستی به کار گرفته نخواهد شد. اگر منابع انسانی سازمان در مسیر اهداف و استراتژی های سازمان عمل نمایند، آن گاه ما سرمایه انسانی خواهیم داشت و این فرآیند را مدیریت سرمایه انسانی تعریف می کنیم.

مثلاً شرکت توتال هیچ چاه نفتی ندارد ولی صرفاً با استفاده از دانش افراد خود محصولات نفتی تولید می کند و به عنوان یکی از بزرگترین شرکت های نفتی شناخته می شود. اصطلاح "سرمایه انسانی" برای اولین بار در دهه ۱۹۵۰ و ۶۰ به عنوان رایانه برای سرعت بخشیدن به اتوماسیون که از عصر صنعتی یک آغاز شده بود، استفاده شد. اقتصاددانان و بازرگانان، کارمندان را نه به عنوان واحدهای قابل تعویض که کارهای معمول را انجام می دهند، بلکه به عنوان کارکنان دانش با مهارت ها و استعداد های خاص مشاهده می کردند که می تواند رشد تجارت را تقویت کند. جای تعجب نیست که با اوج گیری اینترنت در اواخر دهه ۱۹۹۰ این اصطلاح دوباره به شهرت رسید. راهکارهای جدید به سرعت در حال خودکارسازی مجموعه های کاملاً جدید از فرایندهای تجاری بودند. در حالی که اینترنت نحوه کار و همکاری کارفرمایان و مدیران را تغییر داد. همه این تغییرات به این معنی بود که رهبران نیروی کار باید نحوه جذب و حفظ استعدادها را در مجموعه های از نقش های شغلی که در حال تحول هستند را تغییر دهند. این دهه را می توان عصر طلایی HCM نامید. فناوری های جدید دیجیتال رهبران سرمایه انسانی را قادر می ساخت تا یک جذب کارمند شخصی سازی شده را در سازمان و تحت معیارهای جهانی تجربه کند. در همان زمان، فناوری های نوظهور، مانند اتوماسیون داده ها، تجزیه و تحلیل های پیش بینی شده و هوش مصنوعی (AI)، نوآوری های جدیدی را برای درک، مدیریت، ایجاد و جذب نیروی کار اضافه کردند و رهبران منابع انسانی مجموعه کاملاً جدیدی از ابزارها را داشتند که می توانستند ارزش نیروی کار خود را به حداکثر برسانند، از استخدام های هوشمند مبتنی بر شبکه های اجتماعی و حفظ شخصی سازی گرفته تا جبران خسارت. [10]

چند سالی است که تئوریسین های اقتصادی، «انسان» را مبدا توسعه معرفی می کنند و نظریه های نوین رشد متکی بر انسان هاست، به این معنا که سرمایه گذاری بر انسان را معتبرترین شرط حرکت به سمت توسعه بهینه اقتصادی می دانند و در این میان نیروی انسانی زنان به دلیل بی توجهی به آنان تقریباً در همه کشورهای جهان در طی سال های گذشته، دست نخورده باقی مانده است که توجه بیش تری را نسبت به مردان می طلبد. «زنان»، موتور محرکه مهمی برای رشد و توسعه هستند و پرورش سرمایه انسانی آن ها بسیار با اهمیت است. به دلیل اهمیت چنین مباحثی است که آمارتیا سن - فیلسوف و اقتصاددان هندی تبار انگلستان و برنده جایزه نوبل اقتصاد در سال ۱۹۹۸ می گوید: «در اقتصاد سیاسی توسعه هیچ چیزی مهم تر از به رسمیت شناختن شایسته مشارکت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و رهبری زنان نیست.» [11]

امروزه صاحب نظران به سازمانها از زوایای مختلفی نگاه می کنند. با توجه به نوع نگرشی که نسبت به سازمان ها داریم، نقش زنان در سازمان ها نیز متفاوت خواهد بود. برخی از صاحب نظران به سازمان ها به عنوان سیستم های "طبیعی" نگاه می کنند که در آن روابط غیررسمی و قدرت و سیاست از اهمیت بالایی برخوردار است، ولی برخی دیگر از صاحب نظران، سازمان ها را سیستم های "عقلانی" تلقی می کنند که بدنبال رسمیت سازمانی است و دارای اهداف مشخصی است که در جهت دستیابی به این اهداف فعالیت می کند. [12]

از دیدگاه تاریخی همواره زنان در پست هایی قرار گرفته اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری انجام دهند و پست هایی در سطوح پایین احراز کنند. اغلب آنها در پست های ستادی و به عنوان دستیار مدیران صفی انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسئولیتهای مدیران صفی را برعهده داشتند. بنابراین مدیران زن کمتر درگیر وظایف صفی سازمانها بوده اند. علی رغم اینکه ملاک دقیق و روشنی برای تفکیک وظایف صفی و ستادی در سازمانها وجود ندارد ولی عمدتاً "صف" به واحدها و نقش هایی اطلاق می شود که مستقیماً برای تأمین هدف های مؤسسه فعالیت می کنند و در این زمینه مسئولیت مستقیم دارند. در حالیکه "ستاد" به واحدها یا نقش هایی دلالت دارد که مستقیماً در جهت تأمین هدف های مؤسسه فعالیت ندارند؛ لکن به واحدهای صفی کمک می کنند تا بتوانند به نحو مؤثر انجام وظیفه کنند و از عهده تأمین هدف های مؤسسه برآیند. لذا با توجه به هدف مؤسسه و ماهیت وظایف در سازمان ها واحدهای صفی و ستادی نیز متفاوت خواهند بود. مثلاً در یک مؤسسه آموزشی، واحد مالی به عنوان واحد ستادی تلقی می شود، در حالیکه در یک مؤسسه سرمایه گذاری واحد مالی، صفی تلقی شده و از قدرت بالایی نیز برخوردار است. از آنجاییکه زنان عمدتاً در مشاغل ستادی مشغول به کار می باشند، از اینرو نمی توانند در سازمان ها قدرت چندانی کسب نمایند؛ بنابراین در تصمیم گیری های سازمانی نیز دخالت و نفوذ چندانی ندارند. بویژه اینکه اگر سازمان ها را به عنوان سیستم های تصمیم گیری در نظر آوریم، در این صورت تصمیمات به صورت ائتلافی از نیروهای سازمانی است. از آنجایی که زنان نتوانسته اند در این ائتلاف برای خود جایگاه مناسبی بیابند، از اینرو فاقد قدرت سازمانی می باشند. زنان در پست های مدیریت زبردستانی ثابت و مشخص داشته اند که کارهای ثابت و معینی انجام می دادند و به ندرت در پست هایی بودند که دارای خطرهای زیاد و ریسک های سنگینی باشد تا بتوانند بدین وسیله دارای حیثیت و اعتبار شوند و با به کارگیری زبردستان زنده تیم های خلاق و مبتکری را بوجود آورند. [13] امروزه در سازمان ها، داشتن کارهای چالشی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است و در پیشرفت کاری و بهبود سطح انگیزه کاری افراد سازمانی نقش مؤثری دارد. از نظر کانتر (Kanter) زنان در سازمان ها فاقد مشاغل چالشی هستند. مشاغل چالشی، مشاغلی هستند که احتمال موفقیت ویا شکست در آنها ۵۰ درصد می باشد. [13]

توانمندسازی فرایندی است که طی آن زنان از نیازها و خواسته های درونی خود آگاه می شوند. جرات دستیابی به هدف را در خود تقویت می کنند و از توانایی لازم برای عملی ساختن خواسته های خود برخوردار می شوند. عواملی همچون افزایش سطح تحصیلات، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضع سلامت، برخورداری از حق مالکیت قانونی، رفع تبعیض از بازار کار و حذف باورهای سنتی عوامل موثری در توانمندسازی زنان هستند. [14] به منظور افزایش بهره وری در عرصه های مدیریتی زنان، یکی از مهمترین ابعاد بهره وری، توانمندسازی زنان است. توانمندسازی به معنای کسب قدرت تفکر و اقدام آزادانه، توسعه احساس خودارزشمندی، اعتقاد به توانایی ایجاد تغییرات مطلوب در خود، حق کنترل زندگی خود، حق انتخاب، قدرت چانه زنی، بالفعل نمودن همه پتانسیل های زنان و برابری در جامعه است. به طور کلی توانمندسازی زنان کنترل آنها بر زندگی خودشان در هر فرآیند و فعالیتی است. برای توانمندسازی زنان باید پنج مرحله را که به ترتیب شامل رفاه، دسترسی، آگاهی، مشارکت و کنترل می باشد، طی کرد. از دیگر ابعاد بهره وری در حوزه اشتغال زنان در عرصه های مدیریتی، حمایت اجتماعی است. حمایت اجتماعی را میتوان به هرگونه محرکی که به پیشرفت اهداف فرد حمایت شده کمک کند، تعبیر کرد. حمایت اجتماعی به میزان برخورداری از محبت، همراهی و توجه به اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد تعریف شده است. یکی دیگر از عوامل موثر در بهره وری در اشتغال زنان، ماهیت شغل و ویژگی شغلی آنان است. از دیدگاه صاحبانظران هماهنگی بین ماهیت شغلی شامل ارزش ها، فرصت ها و چالش های شغلی در محیط کاری میتواند به عنوان عامل انگیزه بخش به عملکرد و بهره وری شغلی منجر شود [15]

سارا لانگه، یکی از نظریه پردازان در امور زنان، که معتقد است برای توانمندسازی زنان باید پنج مرحله را که به ترتیب شامل رفاه، دسترسی، آگاهی، مشارکت و کنترل می باشد، طی کرد. در مرحله رفاه، رفاه مادی زنان مانند تغذیه و درآمد بررسی می شود. در این مرحله از توانمندسازی، رفع تبعیض بین زنان و مردان مد نظر قرار می گیرد. در مرحله دسترسی، زنان باید به عوامل تولید (زمین، کار، سرمایه)، کارهای مولد درآمد، خدمات آموزش های مهارت زا که استخدام و تولید را ممکن می سازد و حتی محصول و دسترنج خود دسترسی داشته باشند. در مرحله آگاهی، زنان باید تشخیص دهند که مشکلات آن ها ناشی از کمبودهای شخصی شان نیست، بلکه نشأت گرفته از نقش های جنسیتی مربوط به فرهنگ بوده و لذا قابل تغییر است. آگاهی در این مفهوم به معنای باور داشتن برابری است. در مرحله مشارکت، زنان در تمام برنامه های مربوط به خود شرکت می کنند. مشارکت آن ها باید با تعداد و شمار آن ها در جامعه متناسب باشد. در نهایت، برابری در کنترل به معنی توازن قدرت میان زنان و مردان است. [16]

آمارتیا سن در کتاب توسعه به مثابه آزادی فصلی را اختصاص به زنان داده است این فصل به نام نقش فاعلی زنان و تحولات اجتماعی، به اهمیت بهداشت و سلامتی زنان با نقش فاعلی آنان اشاره می کند و تاثیر این نقش را در حوزه هایی چون میزان فاعلیت زنان بر باروری و تقویت بقای کودکان را بررسی می کند. سن این دو حوزه را نه تنها در جهت توانمندی زنان بلکه تاثیر آن را بر توسعه جوامع نیز مهم می شمارد. سن نقش فاعلی زنان را از فعالیت های اقتصادی و اجتماعی تا مشارکت های سیاسی قابل تعمیم می داند. وی فراگیری گسترده فاعلیت زنان را یکی از بخش های فراموش شده مطالعات توسعه می داند. سن اعتقاد بر این دارد که در عصر حاضر هیچ چیزی مهمتر از درک کافی از مشارکت های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی زنان نیست، در واقع او توجه به این موضوع را بررسی جنبه مهم توسعه به مثابه آزادی می داند. [17]

برای استفاده از زنان در سطوح مدیریت و تصمیم گیری، شرایطی باید فراهم شود تا بتوانند توانایی های خود را بشناسند. در درجه اول باید بانوان دانش خودشان را افزایش دهند و بر تجربیات خود بیفزایند تا شرایط احراز این مشاغل را پیدا کنند. در خیلی از موارد، اولین عامل تعیین کننده برای انتخاب افراد در پست های مدیریتی، جنسیت است. اگر باشد مالک انتخاب و احراز توانمندی شرط زنان نیز می توانند به مشاغل کلیدی و مدیریتی راه پیدا کنند. به طور کلی شرایط استفاده از زنان در مشاغل مدیریتی فراهم نیست. قبول این موضوع که بانوان در مشاغل مدیریت قرار بگیرند هم برای زنان مشکل است و هم برای آقایان. متأسفانه خود زنان هم گاهی با این قضیه برخورد مناسبی ندارند (زیرا در جامعه ما حتی زنان نیز مدیریت زن بالاتر از خود را نمی پذیرند، در کار وی کارشکنی انجام می دهند. زنان باید به این باور برسند که توانمندند و مردان نیز توانایی های زنان را جدی بگیرند. حتی در ادارات نیز به نوع مدیریت زنان اهمیت داده شود تا شاهد بهبود و باور زنان جامعه در مورد خودشان باشیم).

امروزه نقش تعیین کننده ی نیروی انسانی در توسعه یافتگی کشورها بر کسی پوشیده نیست. از میان عوامل تولید برای رشد و توسعه، یعنی منابع طبیعی و ثروت خدادادی، نیروی انسانی، سرمایه، مدیریت و فناوری، نیروی انسانی است که سهم اصلی را بر عهده دارد. تحولات چشمگیر در دو دهه ی اخیر در جهان باعث گردیده که کاهش نابرابریهای جنسیتی، بخش جدایی ناپذیر فرایند توسعه گردد که یکی از مهمترین این تحولات، تغییر در ضرورت حضور زنان در جامعه است. از سوی دیگر، با توجه به این که در سنجش شاخص توسعه دو عنصر مهم میزان بهره گیری از منابع مادی و انسانی و میزان توزیع عدالت به عنوان دو رکن اصلی در عملکرد آن تعریف شده اند، زنان با دارا بودن نیمی از نیروی انسانی (عامل توسعه) و نیمی از جمعیت (هدف توسعه) می توانند عاملی برای ایجاد و گسترش توسعه باشند. با نگاهی به وضعیت کنونی بازار کار ایران می توان دریافت که زنان ایرانی فاصله ی زیادی تا وضعیت مطلوب دارند. حضور زنان در پست های مدیریتی موجب بهبود عملکرد مدیریت کشور و سازمان می شود. به این دلیل که توانمندی های مدیریتی تا حدودی به طور مساوی بین مردان و زنان توزیع شده است و یا به بیان دیگر، این موهبت الهی در هر دو گروه تقریباً به گونه ی یکسان هدیه شده است. از این رو، عدم تأمین شرایط یا فرصت های مناسب برای ارتقای زنان مستعد به مشاغل مدیریتی، موجب عدم استفاده ی حدود نیمی از ظرفیت ها و استعدادها در دسترس می شود. از این دیدگاه زنان توانمندی های ویژه ای دارند و از مهارتهایی «ترم» در

مدیریت منابع انسانی برخوردارند که در شرایط امروز بیش از گذشته مورد نیاز سازمانهاست. در واقع شرایط امروز سازمان ها سبک رهبری دموکراتیک و حساس بودن به نیازهای افراد را می طلبد. افزون بر این، حضور زنان در سازمان ها موجبات گسترش فرهنگ اسلامی و اخلاق را فراهم می سازد. همچنین، با حضور زنان در مشاغل مدیریتی تحول سازمان ها از لحاظ بهبود ارتباطات سازمانی و ترویج نوآوری تسهیل می شود. در ضمن، فناوری اطلاعات نیز زمینه ی حضور زنان را بیشتر کرده است .

عدم توان در برخوردهای قهرآمیز، جدی ترین نکته ای است که علیه مدیریت زنان عنوان شده است. این نکته به صورت خاص بر توان مدیریتی تکیه دارد و مدعی است که بانوان به صورت فطری فاقد روحیه الزام برای ورود در مخاطرات هستند و تمایل دارند در محیط های آرام و دور از برخوردها فعالیت نمایند. این روحیه متناسب با کار کارشناسی است و در کارهای مدیریتی توان ورود در مخاطره و پذیرش ریسک از جمله توانایی های اصلی مدیران است. فقدان روحیه مخاطره پذیری به معنی عدم توانایی مسئولیت مدیریتی است. باید توجه کرد که مدیریت امروزی بر توان افکار و اندیشه ها بیش از قدرت اعمال زور و خشونت جسمی تکیه دارد. در مدیریت میانی و عالی مسأله بسیار روشن است. قدرت تفکر و خلاقیت، قدرت بیان و ارتباط و قدرت سازماندهی، سازنده موفقیت هستند. بدیهی است دوران موفقیت رفتار تهاجمی به سرآمده است و ذلت پذیری و انفعال، روش مدیران موفق نیست. حد تعادلی از رفتار الزام است، که همان رفتار با جرأت و مراقبت است . همچنین (کلنکه ۲۰۰۳) به مقایسه میزان ریسک پذیری زنان و مردان پرداخته و تفاوت معناداری میان آنان گزارش نکرده است. مطالعات نشان میدهد که دو جنس در پاسخ به شرایط گوناگون به طور قابل ملاحظه ای شبیه همدیگر میباشند و تفاوتی بین آنها نیست. بنابراین با وجودی که زنان در مقایسه با مردان ریسک گریزتر شناخته نشده اند، اما همچنان ادراک نادرستی وجود دارد که آنان را به گونه ای توصیف می کنند که از پذیرش ریسک اجتناب می کنند .

۳-۴ فرهنگ مردسالاری

فرهنگ مردسالاری از مهمترین موانع بیرونی است که بر عدم ارتقا زنان در محیط کار اثر می گذارد. مردسالاری نامی است برای نظام و ساختاری که از راه نهادهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی خود، زنان را زیر سلطه دارد. میزان قدرت مردان نسبت به زنان در جوامع مختلف، متفاوت است. با این حال در تمام این جوامع مردسالار، مردان سهم بیشتری از مزایای اجتماعی همچون قدرت، ثروت و احترام دارند .(ابوت و والاس ۱۹۹۰ ترجمه عراقی، ۱۳۸۰) لیپمن نخستین کسی است اصطلاح تفکر قالبی را به معنای تصویر ثابت و محدود در ذهن به کار برده است. بر این مبنا تفکر قالبی شامل باورها، اندیشه ها و قالب های ساخته و پرداخته ذهنی است که به ادراکات شخص از محیط پیرامون خود رنگ و هویت خاصی می بخشند و به صورت میراث اجتماعی از نسلی به نسل دیگر منتقل می شوند. کلیشه های جنسیتی، تصویر ذهنی یکنواخت و قالب بندی شده ای از رفتارهای خاص مربوط به زنان و مردان را بدون آنکه مورد بررسی و آزمون قرار گرفته باشند، ارائه می دهند. این کلیشه ها از طریق سیستم غالب در فرهنگ، استعاره ها، کنایه ها، داستانهای اساطیری و نظایر آن به افراد جامعه القا می شود و معمولاً زنان و مردان، برای اجتناب از طرد از جامعه در چارچوب هنجارهای اجتماعی مبتنی بر کلیشه ای جنسیتی خود رفتار می کنند و شیوه بیان احساسات، حالت روانی و حتی علائق خود را در این چارچوب قرار میدهند.(طالقانی و همکاران، ۱۳۸۱) مجموعه قوانین و مقررات مکتوب سازمانی، عدم برابری در فرصت های رشد، آموزش و نابرابری در ارزیابی ها و پرداخت های مالی و استفاده از مزایا، فرهنگ مرد سالارانه محیط کاری و نادیده نگاشتن زنان در سازمان ها نیز عواملی است که تحت موانع سازمانی، زنان را از تصدی سمت های مدیریتی باز می دارد .

۴-۴ نگرش های عدم پیشرفت زنان

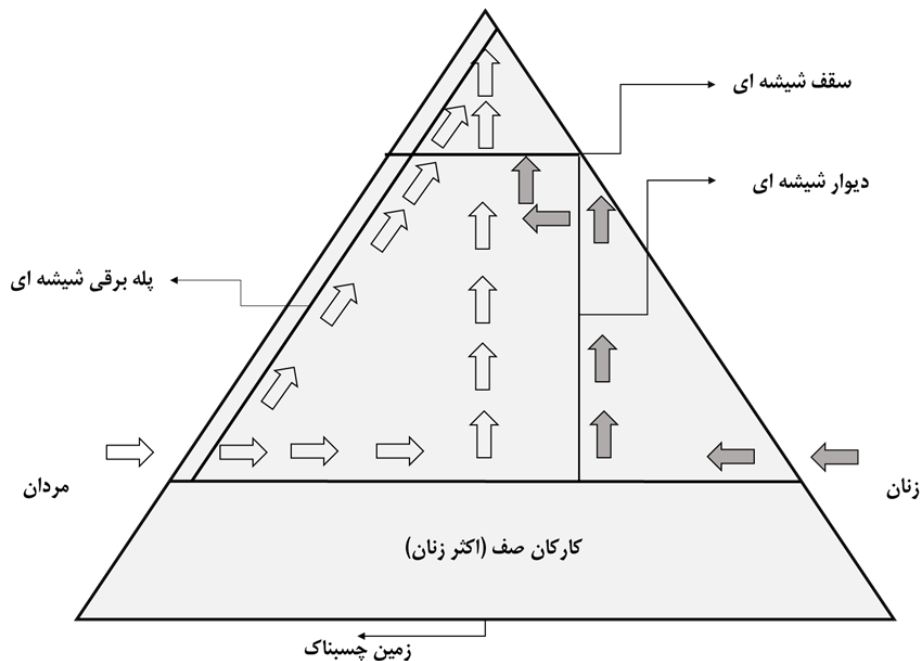
دیدگاه شخص گرا: در این دیدگاه، شناسه ها و رفتارهای ویژه زنان را عامل عدم پیشرفت آن ها دانسته و برای نمونه الگوهای ارتباطی زنان و مردان متفاوت است ؛ بنابراین چنین برداشت می شود که زنان مهارت های کمتری در ارتباطات دارند .فرایند اجتماعی شدن فرهنگی : این فرایند زنان را به سوی مشاغل حرفه ای سوق می دهد نه مدیریتی ، لذا بر پایه این دیدگاه زنان گرایش کمتری نسبت به مدیران داشته و این گروه بر این باورند که تفاوت های جنسیتی میان زنان و مردان وجود دارد و این تفاوت ها باعث شده است که سبک و شیوه کار آنها متفاوت بوده و زنان در کارهای مدیریتی فعال نبوده و ناشی از عدم امید و انگیزه پیشرفت می باشد [18]

نگرش منفی جامعه : این نگرش قالبی است که جامعه نسبت به زنان شاغل دارد و تحقیقات نیز نشان می دهد که زنان از گران باری نقش خود نسبت به همسرانشان سخن می گویند(صالحی ، آذرنوش، صالحی، ناطق، & مرجان، ۱۳۹۴). نتایج همه این تحقیقات گواه بر وجود تعصب در مقابل زنان در سازمان ها است. بنابراین در الگوهای رفتاری یکسان زنان و مردان ، نباید مسأله جنسیت مطرح شود.



۴-۵ سقف شیشه ای

سقف شیشه ای به معنای موانع نامرئی پیش روی زنان و اقلیت ها در ارتقا به پست های مدیریتی بالا [19]. شامل موانع ساختگی مبتنی بر تعصبات نگرشی یا سازمانی است که موجب شکست زنان و اقلیت ها در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب می شود ضمن اینکه این مفهوم اذعان دارد که معایب جنسیت (برتری جنسی) در بالای سلسله مراتب سازمانی بسیار قوی تر از سطوح پایین تر است و این نواقص بعداً در یک حرفه و سازمان بیشتر نمایان می شود. [20] به عبارتی پدیده "عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت" را در اصطلاح سقف شیشه ای می گویند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶ بوسیله مجله وال استریت جورنال بکاررفت یعنی نوع خاصی از نابرابری است که یک ادعای ساده در مورد وجود تبعیض در تمامی طول سلسله مراتب نیست بلکه به تبعیضی اشاره می کند که با حرکت شخص به سمت سطوح بالای سلسله مراتب افزایش می یابد که در سطوح بالای درآمدی در سازمان ها نیز مشهود است) به موانع مصنوعی و نامرئی، تصمیمات سازمانی و تعصبات مسؤولان سازمان اطلاق می شود که مانع پیشرفت اشخاص با صالحیت و اقلیت ها (به ویژه زنان) در داخل سازمان ها می شود. در این راستا اصطلاحات دیگری نیز معرف موانع شیشه ای می باشد که به مرور آن ها می پردازیم. از قبیل دیوار شیشه ای که به معنای موانع شیشه ای پیش روی زنان و اقلیت ها برای جابجایی در همان رده می باشد. اصطلاح دیگر با عنوان زمین چسبناک دلالت بر این موضوع دارد که اقلیت ها امکان ارتقا به مدارج بالاتر را ندارند. گاهی نیز برای اشاره به شکاف عمیق توزیع دستمزد 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 [21] همچنین صخره شیشه ای در برگیرنده همه حواشی انتصاب زنان به مشاغل مدیریتی متزلزل (نامن) و چالشی است که در برخی موارد آن را فراتر از سقف شیشه ای می دانند در مقابل اصطلاح شیشه ای، پله برقی شیشه ای قرار دارد که در چالش های پیشروی زنان در پیشرفت و ارتقا شغلی، مردان با توجه به نوع نگرش ها، هنجارها، تعاملات و انتظارات به احتمال بیشتری در حرکت به موقعیت های مدیریتی موفق هستند به طوری که از زنان همکار خود نیز با شتاب بیشتری پیشه گرفته و شرایط برای آنها بسیار بهتر و راحت تر خواهد بود ضمن اینکه این اصطلاح برعکس سقف شیشه ای است. بطور کلی موانع عمودی (دیوار شیشه ای) و موانع افقی (سقف شیشه ای) زنان را در سازمان محصور و احاطه می کند (



۴-۶ وضعیت مدیریت زنان در سازمان های ایران

اخیراً حضور زنان در رده های مدیریت چشمگیرتر شده است و ورود آنان به رده های بالای سازمان مسائل بسیاری را با خود به همراه داشته است. با وجود اینکه تعداد زنان در نیروی کار رو به افزایش است اما پیشرفت آنها در مشاغل مدیریت محسوس نبوده است. این درحالی است که تحقیقات انجام شده برای شناخت برتری مردان در مدیریت، وجه تمایزی را برای مدیر بودن انحصاری مردان قائل نیست. پژوهش ها نشان می دهد مدیریت آینده نیازمند استفاده بیشتر و کارآمد از نیروی بالقوه زنان در مدیریت است. [22] در طول تاریخ سازمان ها، زنان معمولاً به پست های منصوب شده اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری انجام دهند و پست های در سطوح پایین داشته باشند. بیشتر آنها در پست های ستادی و به مثابه دستیار مدیران صف انجام وظیفه کرده اند و به ندرت

مسئولیت های مدیران صف را بر عهده داشته اند [23] به طوری که به نظر می رسد توانایی های آنها نادیده گرفته شده است. بنابراین در ارتباط باحضور و یا عدم حضور زنان در پست های مدیریت سوالات زیر ایجاد می شود:

-چرا با وجود اینکه نیمی از جمعیت جامعه از زنان تشکیل شده است و آنان به منزله پرورش دهندگان نسل آینده تاثیر بسیار شگرفت بر توسعه همه جانبه و پایدار دارند، کماکان حضور آنها در جامعه نادیده گرفته می شود؟

-چرا با توجه به اینکه آمارها نشان می دهد در سال های اخیر حضور و مشارکت زنان در حوزه های متفاوت افزایش یافته است، در بعد کیفی چندان رشدی در تصدی زنان در مسئولیت های سطح بالاتر مشاهده نشده است؟

-چرا زنان، با وجود بهره مندی از تحصیلات و تجربه کافی، به طور معمول از توان و تمایل کافی جهت پذیرش مسئولیت و پست های حساس برخوردار نیستند؟

در مطالعات انجام شده تاکنون، این نتایج بدست آمده است: در یکی از پژوهش ها، در قالب فرضیه های اسناد ناتوانی به خانم ها و جدی تلقی نشدن آنها به مثابه یکی از عوامل موثر بر کاهش فرصت شغل زنان تلقی شده است [24]. همچنین با بررسی تاثیر چهار بعد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و روانی در توانمندی زنان سرپرست خانوار، ملاحظه شده است که عوامل چون فقر اقتصادی، نگرش منفی نسبت به نقش زنان، عدم مشارکت در امور اجتماع، عدم مشارکت سیاسی، عدم مبارزه برای کسب حقوق برابر با مردان، نداشتن عزت نفس، خود اثربخش، استقلال کاری و احساس قدرت، باعث کاهش توانمندی زنان شده است [25]. هم چنین ادعا شده است عدم حضور زنان در پست های مدیریتی اجرایی، به دلیل نداشتن مهارت مدیریت نیست، بلکه ناشی از عوامل محیطی و شرایط فرهنگی یا فرهنگ سازمان حاکم بر سازمان های شدیداً مردسالار است. [26] هم چنین مطالعات دیگری نشان می دهد سقف شیشه ای بسیاری از زنان را از بالا رفتن به سوی مناسب مدیریت و رهبری باز می دارد.

۴-۷ سهم زنان از مشاغل مدیریتی و کارکنان در برخی از کشورهای اروپایی

تاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و انکار ناپذیر زنان در حوادث گوناگون است. امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح می باشد، نقش زنان در این فرایند 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 تا کنون 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. [27] ارتقای زنان به پست های مدیریت در جامعه امروز بیش از پیش حائز اهمیت است. اشتغال زنان خصوصا در سطوح بالای مدیریت دارای پیامدهای مثبتی از قبیل کاهش میزان باروری، رشد شاخص های توسعه انسانی زنان، به تبع افزایش دانش و مهارت آنان و هم چنین رشد فرهنگ عمومی، افزایش شاخص های بهداشتی، بهبود پیشرفت تحصیلی فرزندان زنان تحصیل کرده و ایجاد و تقویت احساس امنیت می باشد. [28] اگرچه زنان بیش از نیمی از جمعیت را تشکیل می دهند و از لحاظ سطح دانش و توانایی ظرفیت های نهفته ای دارند، اما سهم ناچیزی در تصدی پست های مدیریتی دارند. مطالعات انجام شده در ۸۶۰ شرکت در ایالت متحده آمریکا نشان می دهد که تعداد افرادی که با ملیت آفریقایی- آمریکایی در مشاغل مدیریتی می باشند به ۴ درصد افزایش یافته است. هم چنین بر اساس آمارها، تنها حدود ۱۱ درصد از متصدیان مشاغل شرکت ها در ۵۰۰ شرکت برتر معرفی شده توسط "فورچون" را زنان تشکیل می دهند. [29]

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 نشان داد که شکستن سقف شیشه ای در گزارشی در سال ۱۹۹۷ تحت عنوان ILO 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.

مطالعه ای که در پنج کشور، درصد مشاغل مدیریتی و درصد کارکنان را به تفکیک مورد بررسی قرار داده که نتایج این مطالعه در جدول زیر نشان داده شده است. [30]

جدول ۱- سهم زنان از مشاغل مدیریتی و کارکنان در برخی کشورهای اروپایی

کشور	مشاغل مدیریتی زنان (درصد از کل)	کارکنان زن (درصد از کل)
اتریش	۲۲	۴۳
فنلاند	۲۵	۴۷
نروژ	۳۲	۴۷
سوئیس	۲۸	۴۰
انگلستان	۳۳	۴۵

۵. یافته های پژوهش

۱-۵. در میان موانع فرهنگی-اجتماعی، فردی، خانوادگی و سازمانی موثر در دستیابی زنان به موقعیت های شغلی بهتر، موانع سازمانی به طور مستقیم مانع ارتقای زنان در پست های مدیریتی می باشد.

هرچند شاید بتوان موانع زیادی را در ارتباط با موانع و چالش های دستیابی به پست های مدیریتی برای زنان در نظر گرفت اما مهمترین مانع این موضوع به شرح زیر می باشد.

عدم حضور زنان در پست های مدیریتی ناشی از کمبود مهارت های مدیریتی آنان نیست بلکه به دلیل عوامل محیطی و شرایط فرهنگی موثر بر حضور زنان در پست های مدیریتی است. در واقع مهارت های مدیریتی زنان در بعد ادراکی تفاوتی با مدیران مرد ندارد. براساس آمار موجود سهم مردان مدیر در سطوح مدیریتی مختلف ۴,۳۸ برابر بیشتر از زنان است. [31]

ساختار موجود در ادارات به نحوی است که شرایط نابرابر در احراز پست وجود دارد و فرصت ارتقا و ترفیع شغلی برای زنان محدود است. همچنین به علت تبعیض جنسیتی و یا اعمال سلیقه در محیط کار، محدودیت قانونی و اداری برای حضور زنان وجود دارد. بنابراین فضای غالب سازمان ها و ادارات محصول کلیشه ها و باورهای نادرست جنسیتی است که در سازمان ها تحت عنوان سقف شیشه ای عمل می کنند. با آنکه تعداد زنان تحصیل کرده ماهر و مسلط بر توانایی های فنی و تکنولوژیکی رو به افزایش است، متأسفانه از وجود آنها به دلیل باورهای قالبی جنسیتی استفاده مناسب نمی شود. (فرهنگ سازمانی) این باورهای جنسیتی که پیامد ساختار و شرایط فرهنگی و اجتماعی جوامع و محصول رسوم و تعصبات اجتماعی است از طریق فرایندهای جامعه پذیری در فضای جامعه و سازمان حاکم شده اند و به صورت ناخودآگاه و به عنوان مهم ترین مانع ارتقای شغلی زنان عمل می کنند. باورهای قالبی جنسیتی از طریق فرایند جامعه پذیری تولید و باز تولید می شوند چنان که ایجاد و آموزش این باورها و پندارها از خانواده شروع می شود، در نظام آموزشی مدرسه تداوم می یابد و نهایتاً در رسانه ها تبلیغ و ترویج می شود و جنبه باور اجتماعی، آداب، رسوم و سنت به خود می گیرد. مسئله ای که در برنامه ریزی ها باید مورد توجه قرار گیرد، مربوط به بعد باورها، آداب و رسوم، سنت ها و نگرش های جامعه و چگونگی تغییر آن است. بنابراین در برنامه ریزی ها از یکسو بر ایجاد شرایط عینی مناسب برای زن و مرد و در عین حال بر نیازهای خاص زنان در جامعه و امکانات شغلی آنان تأکید می شود و از سوی دیگر به جنبه های نگرشی در جامعه هم توجه می شود. هر دو فعالیت باید همزمان و همراه با یکدیگر صورت گیرد در غیر

اینصورت به نتیجه مطلوب نخواهد انجامید [32]

۲-۵. مدیران زن فعال تر از مدیران مرد هستند.

توانایی زنان و ویژگی های زنانه به عنوان نقطه قوتی در ارتباط با مدیریت منابع انسانی مطرح است، چون سبک مدیریت زنان به صورت مشارکتی می باشد و بر بهبود عملکرد منابع انسانی تأثیر مثبت دارد. توانمندسازی زنان و توجه به شایستگی ها برای انتصاب زنان به پست های مدیریتی به عنوان یک فرصت در مدیریت زنان می تواند مفید باشد. آینده مطلوب جامعه جهت رسیدن به توسعه پایدار و استفاده از ظرفیت های زنان در عرصه های مدیریتی، حمایت بیشتر خانواده از زنان و تغییر باورهای غلط اجتماعی و فرهنگی درباره مدیریت زنان می باشد. و نتایج راهبردی آن، افزایش اشتغال زنان در عرصه مدیریتی، توانمندسازی و بهبود عملکرد منابع انسانی و توسعه کارآفرینی توسط مدیران زن می باشد. محمدی و همکاران، (۱۳۹۸: ۱۴) طبق نظرسنجی ای که توسط موسسه گالوپ، یکی از معتبرترین موسسات نظرسنجی، مدیران زن ۴۱٪ بیشتر از مدیران مرد کار می کنند. در حقیقت، مدیران زن در هر سن و سالی و صرف نظر از اینکه فرزندی در خانه داشته باشند یا نه، فعال تر هستند. کارکرد بیشتر مدیران زن منجر به تشکیل کارگروه های مختلف می شود و این کارگروه ها می توانند در عملکرد بهتر سازمان نقش داشته باشند. بر طبق آمار همین موسسه تحقیقاتی، افرادی که با مدیران زن کار می کنند، به طور متوسط ۳۵٪ بیشتر از افرادی که با مدیران مرد همکاری دارند، درگیر کار هستند. همچنین در نظرسنجی انجام شده توسط گالوپ مشخص شد، کارکنانی که با مدیران زن کار می کنند، ۱,۲۶ برابر بیشتر از دیگران در کارشان تشویق می شوند. این نظرسنجی نشان می دهد مدیران زن در ایجاد پتانسیل مطلوب در کارمندان و ترسیم آینده ای روشن بهتر عمل می کنند. این به آن معناست که مدیران زن، بیشتر به دنبال سنجش راه های مختلف برای به چالش کشیدن کارمندان هستند و از این نظر موجب پیشرفت همکارانشان می شوند [33].

۳-۵. پیشنهادات

در برنامه های توسعه ای کشور به مقوله توسعه مدیریت با رویکرد جنسیتی نیز نگریده شده تا ظرفیت های لازم در زنان برای تصدی پست های مدیریتی پدید آید. در واقع، در برنامه های توسعه زنان مدیر پرورش دهیم، نه اینکه زنان را مدیریت نماییم. بهره گیری از روش های فردی و جمعی برای توانمندسازی و بالندگی حضور پررنگ زنان به عنوان سرمایه های انسانی ارزشمند از دیگر راه های ارتقای نقش زنان در سازمان هاست. راهکارهای فردی شامل رسیدن زنان به خود باوری، حمایت زنان از زنان دیگر و تلاش زنان برای مقابله با تصورات قالبی کلیشه ای و قالبی است. در زمینه راهکارهای جمعی می توان به برنامه ریزی بلند مدت جهت آموزش مهارت و افزایش توانمندی زنان، تشکیل تشکلهای و گردهمایی ها، کمیته ها به منظور احساس تعلق گروهی زنان و اتحاد و یکپارچه شدن آنان و فرهنگ سازی مناسب اشاره کرد. در این راه جامعه باید سعی نماید که از طریق رسانه ها و کتب، الگو های منفی از زنان ارائه ندهد، فرهنگ مرد سالاری در جامعه را حذف (جایگزینی شایسته سالاری) و تبعیض ها را رفع نماید. اصلاح نگرش مردان و مدیران تصمیم گیر نسبت به توانایی های زنان ضروری است. واگذاری تدریجی مسئولیت ها به زنان، تجدید نظر در قوانین و تدوین برنامه ها و راهبردهای شایسته سالار در سازمان از دیگر راهکارهای پیشنهادی در زمینه تقویت حضور زنان در عرصه های مدیریتی می باشد.

منابع

- [1] مهرداد گودرزوند چگینی و معصومه حقی، ۱۳۸۹. تاثیر فرهنگ سازمانی بر جذب زنان در پست های مدیریتی، فصلنامه علمی- پژوهشی زن و جامعه، ۲.
- [2] علی اصغر پورعزت و همکاران، ۱۳۸۶. بررسی چالش های مربوط به مدیریت زنان (تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی)، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات زنان، ۲.
- [3] <https://rc.majlis.ir/fa/search>
- [4] UN Women ۲۰۱۷، <https://jobs.undp.org>، Women: Director, Human Resources).
- [5] Kato & Kodama, ۲۰۱۷. Women in the Workplace and Management Practices: Theory and Evidence, IZA . Institute of Labor Economics, www.iza.org
- [6] Lathabhavan & Balasubramanian, ۲۰۱۷. Glass Ceiling and women employees in Asian organizations: a tri-decadal review, Asia-Pacific Journal of Business Administration Vol. ۳ No. ۳ pp. ۲۳۲-۲۴۶, www.emeraldinsight.com/4۳۲۳-۱۷۵.
- [7] Glass, C., & Cook, A. (2015). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. The Leadership Quarterly, 27 (1), 51-63
- [8] سلیمیان، م.، & ناظری، م. (۱۳۹۲). بررسی و رتبه بندی موانع ارتقای شغلی زنان به سطوح مختلف مدیریتی در سازمان های دولتی منطقه غرب مازندران. دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه گذاری، ۱۲-۱.
- [9] ضرامی فر، م.، & بهبودی، م. (۱۳۹۳). پدیده صخره شیشه ای: بررسی تجربه ها و چالش های زنان در پست های رهبری سسازمان. مدیریت فرهنگ سازمانی، سال دوازدهم (شماره ۲-۱۱۱-۱۹۱)
- [10] <https://ilia-erp.com>
- [11] <https://vista.ir>
- [12] اسکات، ریچارد، ۱۳۷۴، سازمان ها: سیستمهای عقلانی، طبیعی و باز، حسن میزائی و فلورا سلطانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- [13] دفت، ریچارد، ال، ۱۳۷۴، تئوری سازمان و طراحی ساختار، پارسائیان و اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای بازرگانی اوت، استیون و شفریتز، جی. ام، ۱۳۷۹، تئوریهای سازمان: اسطوره ها، علی پارسائیان، تهران، فرزانه
- [14] محمود کتابی، بهجت یزدخواستی و زهرا فرخی راستابی، ۱۳۸۲. توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه. زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۷(۱)، ۵-۳۰. <https://sid.ir/paper/357515/fa> SID.
- [15] اکبری شندی، افسانه ۱۳۹۴، تعیین رابطه توانمندسازی، حمایت اجتماعی و ماهیت شغلی با افزایش بهره وری روسای زن
- [16] سارا لانگه ۱۳۷۲. معیارهایی برای تواناسازی زنان، تهران: روشنگران، ۳۲-۱۸.
- [17] آمارتیا سن، ۱۳۸۵. توسعه به مثابه آزادی، ترجمه وحید محمودی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۲۹۹.
- [18] رزمخواه، س. (۱۳۹۴). سقف شیشه ای و توانمندی مدیریتی زنان در آموزش عالی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، شورای راهبردی زنان فرهیخته دانشگاه (ص. ۲۶-۱). تهران: همایش زن و مدیریت در آموزش عالی
- [19] سیدجوادین، س.، & جلیلیان، ح. (۱۳۹۶). تئوریهای مدیریت. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- [20] Cotter, D., Hermsen, J., Ovadia, S., & Vanneman, R. (۲۰۰۱). The glass ceiling effect. Social Forces, ۶۸۲-۶۵۵
- [21] پارسا، ا.، & خوشکام، م. (۱۳۹۶). بررسی نقش پدیده سقف شیشه ای بر افول سرمایه اجتماعی در سازمان. دومین همایش بین المللی چهارمین همایش ملی پژوهشهای مدیریت و علوم انسانی (ص. ۱۷-۱). تهران: دانشگاه تهران
- [22] سلیمان پورعمران، محبوبه؛ یزدانی، توران و طالب زاده، (۱۳۹۵)، مدیریت زنان و توسعه سرمایه اجتماعی، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی تهران

- [23] بابای رحیم آبادی، عیسی (۱۳۹۰)، مسیر شغلی و توسعه استراتژیک: سقف شیشه‌ای و زندگی کاری کارکنان، مجله توسعه شماره ۴۹ و ۴۷۴: ۵۰-۴۵۱
- [24] داوری، علی و رضازاده، آرشد (۱۳۹۲)، مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، تهران، جهاد دانشگاهی
- [25] زارع، فاطمه و فرهادی، مریم (۱۳۸۵)، کارآفرینی و تعاون زنان، فصلنامه پژوهش های تربیتی، شماره ۶۲-۳۵: ۸
- [26] آزادان، مهدی؛ کوزه چیان، هاشم؛ بشیری، مهدی؛ نوروزی سید حسینی، رسول (۱۳۹۴)، وضعیت سقف شیشه‌ای و تاثیر آن بر کاهش توانمند سازی زنان در سازمان های ورزشی آذربایجان شرقی، پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، دوره ۷ شماره اول: ۳۹-۴۹
- [27] نصیری، بهاره؛ هاشمی فشارکی، مریم السادات؛ بدوی، فاطمه و بختیاری، آمنه (۱۳۹۰)، امید و رضایت از زندگی و سلامت روان در میان زنان در جمهوری ترکیه، پژوهشنامه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دوم، شماره دوم، پاییز و زمستان
- [28] میرکمالی، سیدمحمد و ناستی زایی، ناصر (۱۳۸۸)، موانع ارتقای زنان به پست های مدیریت میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پژوهش، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، سال دوم، شماره ۵: ۵۷-۷۸
- [29] Schermerhorn, John and Hunt. (2002), James and Osborn Richard organizational behavior, John Wiley & Sons
- [30] مقیم، سیدمحمد؛ رمضان، مجید (۱۹۳۷)، پژوهش نامه مدیریت، جمهوری اسلام ایران، تهران انتشارات راه دان.
- [31] <https://www5.isna.ir/news/96080905193/%DB%B8-%DB%B5-%D8%AA%D8%A7->
- [32] شهناز صداقت زادگان و همکاران، ۱۳۹۶، بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی، دوفصلنامه مشارکت و توسعه اجتماعی، دوره ۲، شماره ۴، ص ۱۳۳-۱۳۴-۱۳۵
- [33] <https://www.irantalent.com/blog/do-women-make-better-bosses/>