

همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی

بررسی نگرش های مردم نسبت به توانایی های زنان در عرصه مدیریت اجرایی

علیرضا محمدی نژاد گنجی^{۱*}، مقداد عسگری^۲، سلیمه عمران^۳

1 و * - نویسنده مسوول: عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، رئیس دانشگاه آزاد مرکز طالقان
aganji33@yahoo.com

2- کارشناس ارشد مدیریت سیستم های اطلاعاتی، کارشناس فناوری اطلاعات دانشگاه آزاد اسلامی مرکز طالقان
Meghdad.asgari@gmail.com

3- دانشجوی کارشناسی فناوری اطلاعات دانشگاه آزاد اسلامی مرکز طالقان
salime.omran@gmail.com

چکیده

دو واقعیت متضاد در عین حال موازی در ایران گفتمان غالب است. اول، برای داشتن توسعه متوازن نیاز به استفاده همه تاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و غیر قابل انکار زنان در حوادث گوناگون است. امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح می باشد نقش زنان در این فرآیند به شدت مورد توجه قرار گرفته است در سده های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه نادید گرفته شده که این امر نشان از وجود تبعیضات و نا برابری های جنسیتی در زمینه های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دارد. جامعه انسانی از عدم حضور واقعی زنان به عرصه های مختلف لطمات جبران ناپذیری دیده و بدین خاطر در جبران این نتیجه برآمده است. سقف شیشه ای مانع رسیدن زنان به مشاغل بالای مدیریتی در سازمان ها و مؤسسات می شود که از بین بردن آن ریشه در فرهنگ دیرینه دارد که فرآیندی آرام و تدریجی خواهد بود. یافته های تحقیق هاکی از آن اند که تفکیک نسبتی بازبهای بچه گانه، رفتار نقش های جنسیتی تقسیم کار و آموزش متناسب با جنسیت، سن و تحصیلات، دارای رابطه ی معنا داری با نگرش پاسخ گوینان به توانایی زنان در مدیریت اجرایی است و عواملی همچون فرهنگ و زبان مردانه نیز به مشابه سایر عوامل مؤثر بر توسعه قدرت مردان مدنظر قرار گرفته است. [1]

واژگان کلیدی: مدیریت، نگرش، موانع، زنان و مدیریت، توانایی

1 و * - عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، رئیس دانشگاه آزاد مرکز طالقان

2- کارشناس ارشد مدیریت سیستم های اطلاعاتی، کارشناس فناوری اطلاعات دانشگاه آزاد اسلامی مرکز طالقان

3- مربی، کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، استاد دانشگاه آزاد اسلامی مرکز طالقان

Evaluation of people's view point to women abilities in administrative management

Abstract

In Iran there are two opposite and parallel domain discourses. First, for having a world history is aware of women abilities and their un deny able effects in various events. Nowadays, as the study on world developments, is important, the women abilities in promoting the revelation, is mostly understood. In recent years, women roles in promoting developments as half of society, in many cases, such as, political, economical- social, etc... is well known. The found results in studies, means that, children games, results of differing gender, in treatment and education, the age and education,... all show the ability of women in management.

Keywords: management; view; brake ; women and management; abilities

1- مقدمه

صاحب نظران و کارشناسان امور توسعه معتقدند که ما در مقطعی از تکامل بشری قرار گرفتیم که منابع انسانی اساسی ترین نقش را در توسعه جوامع ایفا می کنند و یکی از مباحث اساسی در زمینه توسعه میزان بهره گیری درست و منطقی از توانایی ها و استعداد های هر جامعه است. (کجباف، کاظمی، 1381). نیروی انسانی یکی از ذخایر مهم و با ارزش کشورهای در حال توسعه است. اگر این کشورها بتواند نیروی انسانی را در جهت رشد به تعالی و تخصص بار آوردند یا کشورهای صنعتی رقابت خواهند کرد در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان ها طنان آگاهانه و ناآگاهانه به حاشیه رانده می شوند و رشد و ترقی آن ها برای سایر افراد بی اهمیت تلقی می شود و حتی گاهی دستیابی آنها به مدارج عالی عیب و تحمل ناپذیر انگاشته می شود زیرا تصور غالب این است که باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در راس قرار گیرند. (احمدی، یهودی، جام جور، 1392). گرچه زنان باید نیمی از نیروی فعال هر جامعه به شمار روند در برنامه های توسعه از سهم مادی و معنوی هم سنگ نقش خودشان برخوردار باشند اما از نظر اشتغال، سبک درآمد، برخورداری از تحصیلات و احراز مقام های اجتماعی هنوز در سطوح بسیار پایین قرار دارند. (Heidari,2013)

زنان از لحاظ سطح دانش، توانایی ها، ظرفیت های بالقوه ای دارند و می توانند در شرایط کنونی که سازمان ها با تحولات اساسی در زمینه تغییر رهبری، توسعه ارتباطات و گسترش نوآوری ها مواجه می باشند زمینه ساز تحول باشند. (بابایی، 1384). در این علی رغم آنکه قانون اساسی کشور راه را برای تصدی اکثر مناسب تصمیم گیری زنان باز گذاشته است با این وجود تنها درصد کمی مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است. (فتحی، 1384). فرهنگ در هر جامعه مهم ترین عامل تعریف رفتارها در آن جامعه به حساب می آید فرهنگ است که مشخص می کند هر فرد در هر جامعه چه کاری را می تواند انجام دهد و چه کاری را نمی تواند، چه کاری مجاز است و چه کاری غیرممکن، درست است که هر جامعه برای رسیدن به یک توسعه درون زا مستلزم به استفاده از نیروی کار زن ها است ولی ابتدا باید زمینه های فرهنگی لازم برای مشارکت زنان در جامعه فراهم شود. (فاضل نیا، هاشمی، 1394)

2- تعریف نگرش

یاسپرس: نگرش را یک حالت ذهنی و عصبی آمادگی می داند که از طریق تجربه، سازمان یافته است و یک نفوذ مستقیم یا دینامیک بر روی پاسخ های افراد به همه ی موقعیت ها اعمال می کند که به آن ها مرتبط است. (اینس کو، 1967)

همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی

نگرش: به این دلیل مهم شمرده می شود که پیش درآمد رفتار و رفتار پی آمد آن است. (کیوی، کامپنهود، 1383) در مقاله حاضر بیشترین بحث را به نگرش مردم و جامعه انسانی نسبت به حضور زنان در مشاغل مدیریتی و همچنین موانع موجود بر سر راه این امر و توانایی های زنان اختصاص داده است. [2]

3- باورها و نگرش ها

نگرش ها بطور کلی ساخت ذهنی مخفی در شخصیت است که بر رفتارهای انسانی مؤثر است. جایگاهی که در اسلام برای زنان در نظر گرفته کرامت آمیز و والا است. بنابراین نگرش به زن به عنوان انسان از نظر کسب مدارج دنیوی و مراحل اخروی تفاوتی با مرد ندارد. تنها در بخش های کوچکی زنان به دلیل برخی تفاوت های طبیعی در موقعیتی متفاوت قرار می گیرند و حقوق و وظایف متفاوت پیدا می کنند. اما در مجموع نگرش قرآنی و دینی به زن خالی از هرگونه تبعیض است. (مطهری، بابزاده، 1376، 1377)

در قرآن کریم سوره نساء آیه 32، بقره آیه 118، نجم آیه 39، توبه آیه 34، بر حقوق زن و مرد حاکمیت صحه گذاشته است. مطالعات متعددی در خصوص درک و شناسایی طرز تلقی مردم راجع به جایگاه زن در کشور صورت گرفته است که همگی بر وجود تبعیض و طرز تلقی نه چندان رضایت بخش از زن حکایت دارد. به اعتقاد اکثریت صاحب نظران صاحب نظران هنوز هم در ایران این باور رایج است که زنان موجودات ضعیفی می باشند و نهایتاً جای زن را در خانه می دانند و اعتقاد دارند که مدیریت امور را نمی توان حساب کرد. به این ترتیب نقش های جنسیتی و تفکیک حوزه اختیارات زن و مرد در قلمرو زندگی خصوصی و عمومی به تقویت هنجارها و عقاید قالبی می انجامد. در واقع شرایط فرهنگی از باورها و اعتقادات و ارزش رایج نشأت می گیرد و میزان مشارکت زنان را تعیین می کند. [3]

نگرش های منفی و پیش داوری نسبت به توانایی های زنان به عنوان مدیر و رهبر هنوز در بسیاری از فرهنگ ها رواج دارد و ایران نیز از جمله آنان است. نگرشی که الگوی رهبری موفق را شکل گرفته بر پایه ی صفات مردانه می داند با ایجاد نگرش های پیش داورانه نسبت به زنان سرپرست، درباره ی خوب نبودن رهبری آنان و نیز پدید آوردن این انگاره که دارا بودن ویژگی های مردانه سنتی موفقیت را بهتر پیش بینی می کند به تقویت باور (تفکر مدیریتی، تفکر مردانه) می پردازد بر این اساس زنانی که جایگاه مدیریتی کلیدی را بدست آوردند دنباله روی های موفق به شمار می آیند که به ویژگی هایی کاملاً مردانه اقتدا می کنند.

با اشاره به حضور کم زنان در جایگاه مدیریتی در فرهنگ های متفاوت به نظر می آید فرهنگ تأثیر اندک بر نگرش مردان نسبت به مدیریت زنان داشته باشد و تعدادی از پژوهش های انجام شده در ایران (شهیدی، 1378-1381) مشخص می کند که مردان سوپیه گیری هایی را نسبت به مدیریت زنان نشان می دهند و نمی توان از نقش عوامل فرهنگی چشم پوشی کرد. عوامل فرهنگی بیشترین تأثیر را در دست نیافتن زنان به جایگاه مدیریتی دارند. (کجباف، کاظمی، 1387) نابرابری های جنسیتی از وضعیت زنان متکی بر سه عامل است:

1. وجود تقسیم کار جنسیتی
2. وجود دو عرصه عمومی و خصوصی که مردان بیشتر در عرصه نخست جای داده می شوند و زنان در عرصه دوم
3. اجتماعی شدن منظم کودکان به گونه ای که بتوانند در بزرگسالی نقش هایی متناسب با جنسیت خود عهده دار شوند.

همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی

در میان آراء و نظرهای عامه برخی نگرش های کلیشه ای درباره ی زنان و مردان جا افتاده است که در یک تقسیم بندی ساده می توان این کلیشه ها را به دو دسته مثبت و منفی تقسیم کرد [4].

الف) کلیشه های مثبت

- ✓ مهمترین وظیفه ی زنان نگهداری و مراقبت از فرزندان در خانواده است.
- ✓ به طور سنتی وظیفه زنان خانه داری است و انجام اموری چون ایجاد محیط آرام و نگهداری از نسل آینده است.
- ✓ زنان به دلیل آنکه نسبت به مردان موجودات ظریفی هستند بهتر است به کارهایی چون ماشین نویسی، صنایع دستی، بافندگی، منشی گری بپردازند. [5]

ب) کلیشه های منفی

- ✓ زن باید در خانه بنشیند و خانه داری کند ارتقا دادن او خیانت به نسل آینده است.
 - ✓ هرگز نباید زیردست زنان کار کرد همواره باید مردان در موقعیتی بالاتر از زنان کار کنند.
 - ✓ در جایی که مرد حاضر است زن باید اطاعت کند، درواقع زنان تمایلی به سرپرستی ندارند. [6]
- این کلیشه ها اعم از مثبت و منفی بودن زنان را در موقعیتی کاملاً تابعی قرار دارند و از آنها افرادی مطیع مردان می سازند. (نامی راد، 1383)

4- موانع موجود

در گذشته فرصت های مدیریتی برای زنان به مشاغل سرپرستی محدود بود و زنان برای بدست آوردن مشاغل مدیریتی باید چالش های بیشتری را نسبت به مردان تحمل کنند. این چالش ها در مواقع موانع ارتقای شغلی زنان به پست های مدیریتی تلقی می شوند که به سه دسته ی کلی موانع فردی، موانع سازمانی، موانع فرهنگی، قابل طبقه بندی می باشند. سه مورد زیر را میتوان مهمترین و جدی ترین موانع موجود از بقیه موارد دانست:

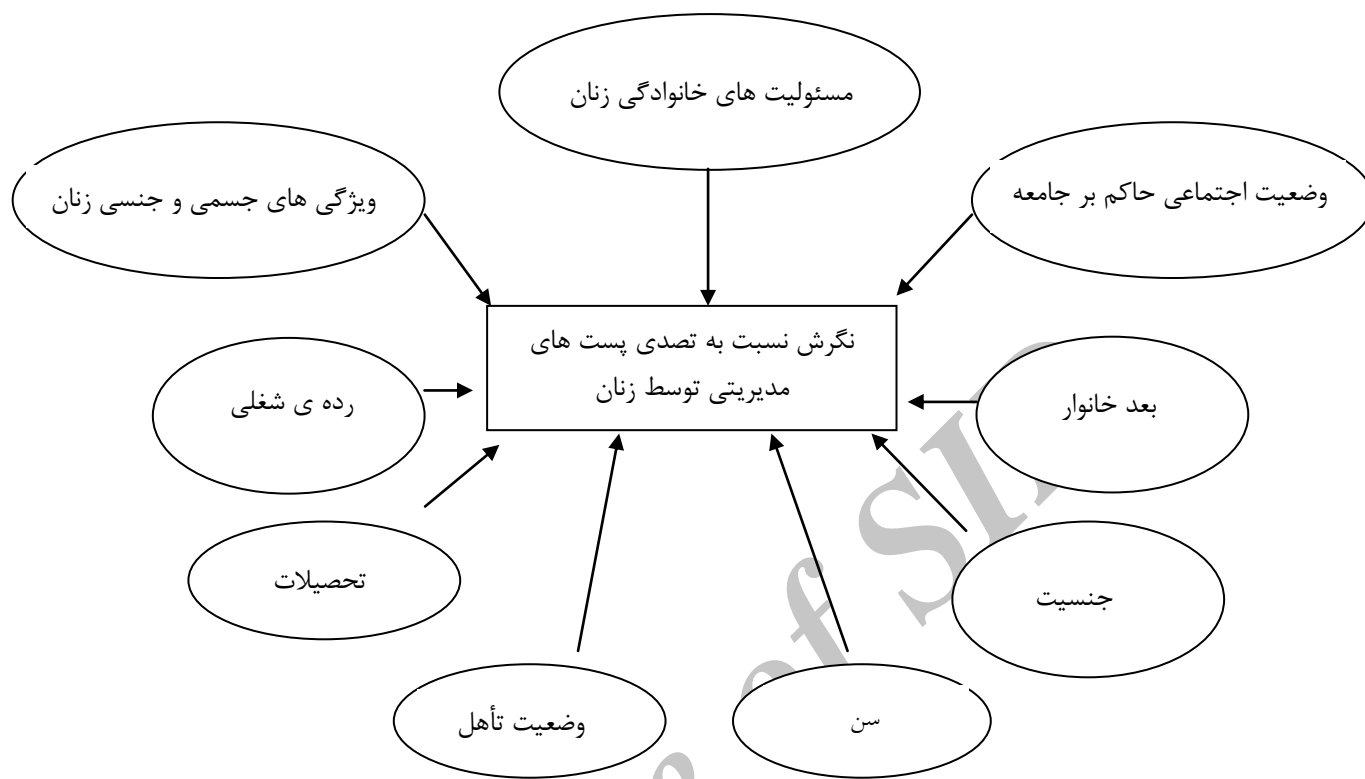
1. تعصب و نگرش های سنتی تصمیم گیرندگان سازمان راجع به تابعیت ها و شخصیت زنان
2. نبود شرایط مساوی و برابر رشد تدریجی در سازمان
3. نبود فرصت های برابر در گزینش (تبعیض در استخدام) [7]

5- نگرش های سنتی

دو جنبه دارد، از یک طرف ریشه در فرهنگ مرد سالاری دارد، یعنی سیاست ها و قوانین و مقررات ورود به متداول در سازمانها تا حد زیادی متأثر از تعصبات جنسی است که بیشتر خلاف زنان عمل می کند اط سوی دیگر نادیده گرفتن پتانسیل و توانایی زنان در امور مربوط به مدیریت دلالت دارد. (بابایی، 1384)

همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی

در مدلی عوامل مرتبط بر نگرش نسبت به مدیریت زنان نشان داده شده است. [8]



شکل 1: (یزد درخواستی، میرزایی، فتحی، 1388)

6- پیشینه نظری

امروزه شمار زیادی از زنان بدون پی بردن به نا برابری به زندگی روزمره خود را ادامه می دهند با این تصور که شرایط باید اینگونه باشد جالب آنکه این واقعیت نابرابری زمانی موجب احساس نابرابری در آنها می شود که آنها از طریق تحصیل در دوره های مالی در پی آگاهی از حقوق خود و شرایط دیگر زنان جامعه به نوعی خود آگاهی از فصیح موجود می رسند. (دهنوی، سعیدفر، 1384). بنابراین آگاهی بانوان به طرز تلقی آنان از این نابرابری مؤثر است که گویا با افزایش آگاهی از سقف شیشه ای است. علت ایجاد این سقف را می توان از دو بعد متفاوت مورد بررسی و مطالعه قرار دارد. از یک طرف میتوان فرض کرد که زنان خود وجود چنین مانعی را داوطلبانه می پذیرد و از آن استقبال می کنند. در این صورت می توان مشغله زیاد خانم ها را در منزل و مسئولیت خطیر آنان در برابر فرزندان را از جمله عوامل مؤثر از عدم تمایل آنان به پذیرش پست های حساس و مهم در سازمان دانست. در این صورت ممکن است که آنان ترجیح دهند تا پایان دوره ی خدمت خود یک کارشناس معمولی و در نهایت یک کارشناس باقی بمانند. [9]

البته در این حالت اغلب در مشاغلی که سطح مخاطره پذیری آنان زیاد است بیشتر مطرح می شود مثل مشاغل حساس در امور مالی در واقع علت احتمالی این طرز تلقی آن است که این افراد تمایل دارند انرژی و وقت خود را برای کارهای دیگری صرف کنند. (oconnqr,2000). در فرض دوم موضوع به شکل دیگری مطرح می شود در این حالت تصور بر آن است که تمایل و توان زنان برای پذیرش پست های سازمانی در حد مردان و یا گاهی بهتر از آنان است ولی محیز های سازمانی

همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی

این فرصت را از آنان سلب می کند به عبارتی علت ایجاد این مانع نامرئی بیشتر جنسیت و دیدگاه فرهنگی معطوف به آن است تا عدم توانایی بانوان. (cooper,2001)

مهمترین مراحل بر شکل گیری سقف شیشه ای در سازمان عبارتند از:

الف- تسلط دیرینه مردان بر ساختارهای اداری، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه

ب- رواج فرهنگ و زنان مردان مجرد در سازمان ها

ج- افزایش قدرت مردان

د- ایجاد موانع بر سر راه رشد و ترقی زنان [10]



شکل 2 : (عزت پور، زهرنی، یزدانی، فرجی، 1386)

نظریه پردازان نئو کلاسیک نابرابری های جنسیتی را ناشی از متغیرهای مسئولیت های خانوادگی نیروی جسمی و جنسیتی را ناشی از متغیرهای مسئولیت های خانوادگی نیروی جسمی و جنسیتی زنان، آموزش عمومی زنان، کمتر بودن سرمایه ی انسانی نسبت به مردان و شرایط خاص اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان می دانند. (Rewood,1996). طرفداران نظریه ی (تجزیه شدن بازار کار) معتقدند که بازار کار به دو دسته ی مشاغل اولیه و ثانویه تقسیم شده است و زنان در مشاغل ثانویه به کار گرفته می شوند که با محدودیت هایی چون بی ثباتی در کار حقوق و مزایایی کمتر و امکان پیشرفت کم روبرو هستند بنابراین عامل عمده در تداوم نابرابری های جنسیتی همین موضوع است. نظریه پردازان دیدگاه جنسیتی در تبیین نابرابری های موجود در اختصاص (کار خانگی) به زنان و در نتیجه فرصت کمتر برای حضور کمتر زنان در سایر عرصه های اجتماعی تأکید دارند. (یزد خواستی، میرزایی، 1388) و همچنین معتقدند چون مشاغل زنانه (مانند آموزگاری، پرستاری و) (انعکاسی از نقش خانگی آنان است. این مشاغل را نیز کم ارزش در نظر می گیرند. نهایت آنکه معیارهای نظام ارزیابی شغلی برای تعیین ارزش کار) بر کیفیات و ویژگی هایی متکی است که عموماً به مردان نسبت می دهند. (کار، 1379) به نظر فمینیست ها در فرهنگ توده ای امروز زنان به عنوان موجودی ابزاری و حاشیه ای باز نمایانده می شوند. فرهنگ مدرن به باز تولید تقسیم کار جنسیتی در جامعه می پردازند و سرنوشت زن را به عنوان همسر یا مادر یا خانه دار رقم می زنند. (رفعت، 1383)

همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی

(Ghafari,2011) می گوید: مشارکت افراد به ویژه زنان در روند توسعه نزد صاحب نظران از چنان اعتباری برخوردار است که بعضاً توسعه را معادل شرکت دانسته و یا مشارکت را وسیله و هدف توسعه ذکر کرده اند مشارکت به مشابه واقعی و اجتماعی و جوهره جوامع انسانی به لحاظ تاریخی ریشه در زندگی اجتماعی انسان دارد و از فرآیندهایی بشمار می آید که با گذشت زمان دگرگون شده و صورت های چندگانه ای به خود گرفته است. (asl,Taleb&najafi,2010)

از نظر برانت و همکارانش (1999) رفتارهای نابرابر بر پایه ارزیابی صلاحیت همه فعالیت ها با توجه به جنس و برتری دادن جنس معین، اعمال رفتارهای کلیشه ای جنسیتی و هر رفتاری که جنس را مبنای برتری قرار دهد شکل می گیرد. (شادی طلب نژاد، 1391). مورسیون ونون گیلنو: مهمترین عامل نابرابری های جنسیتی در سازمان ها و اصلی ترین مانع برای ارتقای شغلی زنان وجود سقف شیشه ای می دانند. (لاوان، 1381)

واستون کرافت: معتقد بود بسیاری از تفاوت ها بین دو جنس به صورت اجتماعی ساخته می شوند نه طبیعی. (wood,1999). بم در کتاب عینک های جنسیت (1993) به سه نوع عینک جنسیتی اشاره می کند که همه فرهنگی هستند. با این عینک ها زن مخلوقی ثانوی در مقیاس با مرد متفاوت از دو، و به لحاظ ویژگی های مختلف متضاد با او به چشم می آید. (شادی طلب، خانجانی نژاد، 1391). لدور: بازی های دخترانه - پسرانه در جریان اجتماعی شدن را بنیان شکل گیری نابرابری جنسیتی دانسته است. (شادی طلب، خانجانی نژاد، 1391)

7- یافته های پژوهشی

یوسفی، وثوقی و آقابین (vosughi and yusefi , aghabin.2005) نتایج تحقیقاتشان نشان داد که: ضعف آموزش و پایین بودن سطح تحصیلات فقر خانوارها محدودیت های ارتباطی و محدودیت دسترسی به رسانه ها از جمله عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر میزان مشارکت زنان محسوب می شود مطابقت دارد. لهسای زاده (lahsayi zade,2005) نشان داد که: بین تحصیلات و مشارکت اقتصادی بین آنها رابطه ی معکوس وجود دارد و با افزایش تحصیلات و درآمد مردان مشارکت زنان کمتر می گردد و هم مسئولیت یکدیگر از موانع اجتماعی و تربیت سنتی دختران است که باعث بوجود آمدن باورهای غلط در آنها می شود. بسیاری از زنان که به روش سنتی تربیت شده اند خود را باور ندارند و یا نمی شناسند و این خود یکی از دلیل هایی است که برای ورود به جامعه و توسعه آن تلاش زیادی نمی کنند. (فاضل نیا، ماخمی، 1394). وین دی در مقاله مشارکت سیاسی اجتماعی زنان در جهان تأکید نموده اگر مشارکت در امور سیاسی را به معنای مشارکت آگاهانه در امور و دخالت در امور جامعه بدانیم مشارکت سیاسی عالی ترین فعالیت اجتماعی و اساس زندگی اجتماعی به شمار می رود. [11]

مشارکت سیاسی حق همه ی مردم است و مشارکت زنان به این دلیل از اهمیت و ارزش برخوردار است که بی عدالتی ها و نابرابری ها را تقلیل داده و بستری مناسب برای ایجاد توسعه پایدار ایجاد می کند. (Heidari,2013). در جوامع مرد سالار به گسترش فرهنگ مردانه در سازمان ها دامن می زند زیرا سازمان افراد و گردهمایی تشکیل می شود که از بطن جامعه بیرون می آیند وقتی یک جامعه دارای فرهنگ مرد سالار باشد به طور قطع سازمان های آن مرد سالار خواهند بود. فرهنگ مرد سالاری دارای آثار خانوادگی، اجتماعی، ایدئولوژیک و سیاسی است. در این فرهنگ مردان می توانند با اعمال زور و فشار با به کارگیری سنت ها، آیین ها و مراسم، قوانین، مقررات، آداب و معاشرت، آموزش و تقسیم کار و حتی زبان تعیین کنند که زنان چه نقشی را می توانند یا نمی توانند ایفا کنند. (احمدی، گروسی، 1383)

جامعه ای که خط مشی های توسعه اجتماعی فقط با توجه به جنبه های اقتصادی پی ریزی می شود، نخواهد توانست نیل به برابری زن و مرد را تضمین کند. (باستانی، 1383). زیرا برابری در عرصه های زندگی، سیاسی را نادیده می گیرد و این نابرابری به داخل سازمان نیز نفوذ خواهد کرد و باعث سلطه مردان بر زنان و رواج زبان مردانه خواهد شد. دیدگاه غالب مردان بر آن است که مردان در سازمان رهبر شوند و زنان زیردست. (cooper-2001). مطالعه های انجام شده در ایران

همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی

نیز نشان داده است که به کودکان بین سنین 4 تا 6 سال صفت های منصوب به دختر و پسر به شیوه معناداری نهادینه می شود. چنان که حتی در موقع و توزیع اسباب بازی های گوناگون نیز این رفتارها نمایان می شود بازی های پسران معمولاً خشونت آمیز بوده و گاه با ماکت های ابزار جنگی انجام می شود. در حالی که به دختران با بازی های لطیف سوق داده می شوند. [12]

در یک مطالعه درمورد انتظارات نگرش ها، رفتار والدین و مربیان درمورد کودکان پیش دبستانی این نتیجه بدست آمد که در حدود 88 درصد مادران ایرانی از دو سالگی پسران خود را به مراتب بیشتر از دخترانشان به کسب استقلال، خودکفایی و پیشرفت تشویق می کنند و این نگرش در امتداد رویکردی است که نقش دختران را در آینده فقط همسررداری و مادری می داند و به خصوصیت هایی چون همکاری دیگران، حساس بودن به نیازهای دیگران بها می دهد. در این زمینه مطالعات انجام شده در جوامع غیر صنعتی نشان داده است که حدود 82 درصد از این جوامع احساس وظیفه مراقبت از دیگران حدو 25 درصد از آنها احساس مطیع بودن و حدود 61 درصد از آنها احساس قبول مسئولیت در برابر دیگران را در دختران تقویت کرده و سعی می کنند که این رفتارها را به مشابه جزئی از نقش های جنسیتی و اجتماعی آنها مدنظر قرار دهند. پژوهش ها نشان می دهد که این گونه رفتارهای کلیشه ای خیلی زود در کودکان شکل می گیرد به صورتی که گاهی حتی از سه سالگی دختران و پسران صفات کلیشه ای مربوط به جنسیت را به یکدیگر نسبت می دهند. (ناجی راد، 1382)

به این ترتیب افراد از همان سنین اولیه فراگرد اجتماعی شدن با توجه به جنسیتی که دارند مشاغل و نقش هایی را برای خود تعریف شده می دانند. در واقع اعضای هر جامعه وظایف یا کارکردهای گوناگون را برعهده دارند که منبعث از نیازهای اساسی و اجتماعی آنان است. این افراد باید بر حسب ضرورت های حیاتی زندگی تربیت و در بین مشاغل اجتماعی توزیع شوند. ضمن اینکه باید نظم اجتماعی برقرار و حفظ شود و مردم احساس کنند که به زندگی آنها از معنی و هدفی برخوردار است. ساختارها و شیوه هایی که از این امور به وسیله ی آنها جاری می شود از نوعی سازمان یافتگی پیروی می کنند به طوری که ضمن رعایت ارزش ها و رویه های مرسوم نیازهای اساسی جامعه را برآورده سازند. (Horton, hunt, 1926). سلطه دیرینه مردان بر ساختارهای اداری سبب شده است که فرهنگ و زبان مردانه در سازمان گسترش یافته به نوعی مرد سالاری در ظاهر شود که باعث می شود زنان از رشد و ترقی بازمانده و نتوانند هم پای مردان رشد یابند. بنابراین فرهنگ سازمانی مردسالاری علت اصلی عدم حضور زنان در پست های مدیریتی و اجرایی است. (اسفیرانی، 1381)

بوتل معتقد است که در هر جامعه نگرش به زنان افکار قالبی در باب نقش جنسی و به طور کلی تجربه جامعه پذیری فرد، تأثیر می پذیرد. (محمدی اصل، 1382). زنان و مردان در محیط کاری مکمل یکدیگرند ولی ظاهراً مردان تصمیم می گیرند که ود رأس قرار گیرند و کارها را تکمیل کنند. (oconnar, 2001). در اثر جوامع نقش اصلی زنان نش مادری و همسری است در حالی که برای مردان نقش مدیریت در نظر گرفته می شود. بنابر این با قرار دادن این اصل مسائلی چون مشارکت آنها تابع این نوع از اجتماعی شدن قرار می گیرد و بر اثر این نوع جامعه پذیری جنسیتی و آموختن رفتارهای مورد انتظار به دختران شخصیت زنان به گونه ای شکل می گیرد که به سختی می توانند بر فرآیند برنامه ریزی و مدیریت خارج از خانه مشارکت فعال و سازنده ای داشته باشند. (Riahi, 2002)

همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی

8- نتیجه گیری

هنجارهای فرهنگی و ارزش های و باورهای غالب در جامعه ارتباط تنگاتنگی با نوع فعالیت زنان در عرصه عمومی دارند و ایجاد فضای اجتماعی، فرهنگی و برای تحول ذهنیت ها و سیاست ها معطوف به روابط جنسیتی و بازسازی ساختارهای اجتماعی امری اجتناب ناپذیر به نظر می رسد. پیش داوری های جنسیتی که عمیقاً ریشه دوانیده و مهم ترین آن واقعیت است که الگوی مفید موفق به طور سنتی یک الگوی مردانه است و الگوی رشد حرفه ای نیز وابسته به تجارب، ارزش ها و اهداف مردان است. در این الگوها مسائل خاص زندگی زنان مانند پرورش فرزند و تعهدهای خانوادگی نادیده گرفته می شود. در حالی که انتظار خانواده و جوامع از زنان در درجه ی اول این است که وظایف و تعهدهای خانوادگی خود را به انجام برسانند بر این اساس رشد حرفه یی زنان با مشکلاتی بیشتر همراه خواهد بود.

تغییر در فرهنگ ابتدا باید در دیدگاه ها و نگرش ها تغییر ایجاد شود. گاهی زنان در جامعه و سازمان های آن، کم ارزش شهروند دست دوم تلقی می شوند. از این رو تلاش می شود تلاش مضاعفی برای افزایش عدالت در انتصابات مبذول شود. دولت توسعه خواه باید حضور مرم و مسئولیت مردم را باور کند. زمینه را برای حضور زنان در تصمیم گیری فراهم سازد و برای همه ی افراد با هر جنسیت و سنی فرصت امر مشارکت ایجاد گردد و در این راستا بهینه سازی قوانین و مقررات و روزآمد عنوان آنها برای حضور زنان در عرصه های اجتماعی مؤثر هستند همچنین مسئولیت ها باید به صورتی گردشی توزیع شوند.

منابع و مراجع

- [1] احمدی، حبیب و سعید گروسی 1382، بررسی تأثیر برخی عوامل اجتماعی و فرهنگی نابرابری جنسیتی مطالعات زنان. سال دوم، شماره ششم، صفحه 25-29.
- [2] احمدی کهنعلی، رضا و محمدرضا بهبودی، طاهره جام جور: 1392، موانع دستیابی زنان به پست های مدیریتی از دیدگاه مدیران زن، نشریه زن در توسعه و سیاست، دوره 11، شماره 3.
- [3] اسفیدانی، محمد رحیم، 1381 بررسی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی قوه مجریه (وزارت خانه های مستقر در تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران
- [4] اعزازی، ش، 1380، تحلیل ساختاری جنسیت، گردآورنده. ن. جزئی، نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی
- [5] عسگری، مقداد، از توسعه محصول تا توسعه فناوری، همایش علوم و فناوری اطلاعات، تیرماه، تهران، 1394.
- [6] عسگری، مقداد، تأثیر فرهنگ و معماری بر سازمان ها و مقایسه مدل های فرهنگ سازمانی، همایش علوم و فناوری اطلاعات، تیرماه، تهران، 1394.
- [7] عسگری، مقداد، خلاقیت و نوآوری تضمینی برای رشد سازمان، همایش علوم و فناوری اطلاعات، تیرماه، تهران، 1394.
- [8] محمدرضا حسینی، نظریه ی گفتمان و تحلیل سیاسی، فصلنامه ی علوم سیاسی، سال هفتم، شماره 28، 1383.
- [9] رفعت جاه، مریم، 1383، زنان و باز تعریف هویت اجتماعی. رساله دکتری به راهنمایی دکتر ساروخانی دانشگاه علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- [10] شهیدی، ل 1378، علل و موانع عدم ارتقا زنان به مشاغل مدیریتی پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهرا.
- [11] شاداب طلب، ژاله لیلیا جانجانی نژاد، 1391، نگرش روستاییان به توانایی زنان در مدیریت اجرایی روستا، پژوهش های روستایی سال سوم شماره چهارم، ص 129-154.
- [12] عزت پور علی اصغر، سپیده زهرئی، حمیدرضا یزدانی، بهاره فرجی، 1386، بررسی چالش های مربوط به مدیریت زنان (تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی) جمله های پژوهشی مطالعات زنان سال اول شماره سوم.