

سمیره حنایی

پراساس آمارهای رسمی در ایران،

نرخ مشارکت زنان در مشاغل

مدیریتی بخصوص مدیریت دولتی

به صورت قابل توجهی اندک است.

طی سالهای اخیر زنان توانسته اند

در زمینه های علمی پیشرفت قابل

ملاحظه ای کنند، اما

از حیث مشارکت زنان بویژه

مشارکت شهری زنان وضع

مساعدی ندارند.

با وجود اینکه یکی از شعارهای دولت تدبیر و امید، افزایش مشارکت زنان در جامعه بویژه بکارگیری آنان در پست های مهم مدیریتی است و این هدف که تا پایان برنامه ششم توسعه کشور، ۳۰ درصد از مدیران کشور در دستگاه های اجرایی از میان زنان انتخاب شوند از سوی رئیس جمهور بیان شد، اما تا به امروز محقق نشده است.

ناهد تاج الدین، عضو فراکسیون جوانان مجلس در جلسه علنی مجلس شورای اسلامی به این مسئله اشاره کرده بود. «داشتم فکر می کردم از پشت این تریبون برای زنان چه بگویم، زنانی که ۵۰ درصد جمعیت این جامعه هستند، اما سهم شان در احراز پست های کلان مدیریتی کشور هنوز به ۳۰ درصد تعیین شده در شورای عالی اداری نهاد ریاست جمهوری هم نرسیده است.»

تصمیم گیری های مهم یا نقشی ندارند یا حضورشان کم رنگ است. بسیاری از مسئولین، عدم پذیرش مسئولیت های مهم از جانب زنان شاغل را علت این شکاف می دانند. اما آیا شرایط مدیریت برای زنان و مردان یکسان است و زنان تنها بدلیل فردی مانند عدم اعتماد بنفس و باور به قابلیت های خود از پذیرش میز مدیریت سرباز می زنند یا علت حضور کم رنگ زنان چیز دیگری است؟ به اختصار به برخی از عوامل موجود که مانع از حضور زنان در پست های مدیریتی مهم می شوند اشاره خواهیم کرد.

با وجود اینکه مدیریت زنان در سازمان های سایر کشورها دستاوردهای شایان توجهی داشته است، ولی طبق پژوهش ها تمایل عمومی در بیشتر سازمان های دولتی کشور ما به برگزیدن مدیران مرد معطوف است. به نظر می رسد در این میان عامل جنسیت بیش از شایستگی و توانمندی مورد توجه است.

نتیجه یکی از تحقیقات دانشگاهی در ایران نشان می دهد که فرهنگ سازمانی باعث عدم حضور زنان در پست های مدیریتی دولت شده است. همچنین اضافه بر آن مدیران مرد نسبت به توانایی های مدیریتی زنان نگرش مثبتی ندارند. این در حالی است که طبق پژوهش ها بین مهارت های ادراکی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

زنان از دیدگاه تاریخی همواره در پست هایی از سازمان قرار گرفته اند که مجبور بودند کارهای تکراری را انجام دهند و پست

بهبانان ای شده است که در بیشتر مواقع به نام حفظ خانواده زن، اما با نادیده گرفتن شایستگی های او و حذف فرصت های بالتر محروم شود. در کنار حفظ بنیان خانواده زن به مردانه دانستن برخی از مسئولیت های سازمانی از جانب مدیران نیز باید اشاره کرد.

۲. کلیشه های جنسیتی در مورد زنان

شاید به ظاهر بسیاری از مدیران تفاوتی در قدرت مدیریتی زنان و مردان قائل نباشند اما برداشت های کلیشه ای و پیش داوریها که در مورد زنان که به اشتباه در جامعه و عرف وجود دارد باعث می شود که در انتخاب زنان در پست های مهم مدیریتی تأثیر گذارد. از جمله این باورهای اشتباه میتوان به ارجحیت الزامات خانوادگی بر ملاحظات کاری، عدم تمایل به پیشرفت کاری در زنان، عدم انتقاد پذیری، احساسی بودن و عدم شجاعت کافی اشاره کرد.

۳. عدم اعتماد واقعی به قابلیت های زنان

با وجود اینکه مدیریت زنان

در سازمان های

سایر کشورها دستاوردهای

شایان توجهی داشته

است، ولی طبق پژوهش

ها تمایل عمومی در بیشتر

سازمان های دولتی

کشور ما به برگزیدن

مدیران مرد

معطوف است

گاهی علت عدم انتخاب زنان، ترس از شکست و عدم توانایی مدیریتی وی در آینده است چراکه مدیران فکر می کنند زنان توانایی گرفتن آمار و اطلاعات صحیح را ندارند و براحتی دور زده می شوند. لذا برای اینکه انتخاب اشتباهی انجام نداده باشند

تصمیم گیری کمتری نیز دارد به کارگمارده شوند که باعث می شود زنان امکان اثبات شایستگی های خود را نداشته باشند.



هایی در سطوح پائین را احراز کنند. بیشتر آن ها در پست هایشان بعنوان منشی یا دستیار مدیران مرد بودند که به ندرت خود مدیریت را برعهده داشتند. از این رو نتوانسته اند در سازمانها قدرت چندانی کسب کنند، لذا در تصمیم گیری های سازمانی نیز دخالت و نفوذ چندانی ندارند. حقیقت پنهانی که زنان آن را بیان می کنند اینکه برخورد با کارمندان زن و مرد یکسان نیست و شرایط بگونه ای است که زنان با فرصت دستیابی به مناصب بالا و مهم را ندارند یا بعد از انتصاب به ناچار پست مدیریت را ترک می گویند. برخی از این عوامل را برمی شماریم:

۱. حمایت بیش از حد از زنان

در سازمانهای دولتی

حمایت بیش از حد از برخی از مدیران مرد از زنان کارمند در سازمان ها باعث می شود که بیشتر در پست های کم خطرکه قدرت

از جمله تازه ترین انتصابات که در جهت تحقق هدف حضور ۳۰ درصدی زنان در عرصه ی مدیریتی کشور می توان به آن اشاره کرد، انتصاب ۳ زن بعنوان مدیرکل امور زنان و خانواده استانداری هرمزگان، مدیرکل روابط عمومی استانداری هرمزگان و معاونت توسعه و مدیریت منابع استانداری هرمزگان است.

فریدون همتی، استاندار هرمزگان، با انتصاب مریم یگانه، فاطمه رکن الدینی و نازنین شیبانی تدریجی در مناصب فوق، جامعه ی زنان هرمزگان را امیدوارتر و درصد حضور زنان در پست های مهم مدیریتی را اندکی ارتقا بخشید که این عمل مورد توجه معصومه ابتکار، معاون رئیس جمهور در امور زنان و خانواده نیز قرار گرفت.

اما واقعیت این است که در هرمزگان مانند اکثر استانهای کشور، همچنان زنان در

میزهای مردانه؛

سهم زنان چند درصد؟



ترجیح می دهند از زنان در پست هایی که مسئولیت کمتری داشته باشد استفاده کنند.

۴. شرایط نامساوی مدیریتی

گاهی اوقات باوجود انتخاب زنان در پست های مهم مدیریتی، زنان به ناچار میز مدیریت را ترک می گویند. به گفته مدیران زنان جو حاکم یر سازمان های کشور که جوی مرد سالار است شرایط کار را برای زنان در مقایسه با مردان سخت می کند. عدم پذیرش مدیران زن از کارمندان و یا حتی مراجعه کنندگان به سازمان ها، عدم همکاری مناسب با مدیران زن و اعمال فشار درون سیستمی به زنان از جمله عوامل ترک مدیریت از جانب زنان اعلام شده است.

برخلاف آنچه تصور می شود، تحقیق جامعی بین هزار مدیر زن از طرف «فورچون» از سراسر جهان که شامل ایران نیز می شود، نشان می دهد که زنان راهبردهای متفاوتی برای پیشرفت در زندگی و شغل حرفه ای شان انتخاب می کنند:

۱. سعی می کنند برای پیشرفت خود به نسبت همکاران و همتایان مرد خود بیشتر کار کنند

۲. قابلیت ها و برتری های خود را به نسبت مردان افزایش دهند

۳. تلاش می کنند رضایت مدیران مرد بالادست خود را کسب کنند

۴. مسئولیت ها و وظایف شغلی دشوار را بپذیرند.

در ختامه با توجه به اینکه در کنار عوامل فردی، فرایند اجتماعی شدن فرهنگی و شرایط محیطی و فرهنگی سازمانی نیز در عقب ماندن زنان از فرایند توسعه و حضور در مناصب بالای مدیریتی نقش دارند، لذا به نظر می رسد بررسی عمیق تر مقوله فرهنگ سازمانی جهت اصلاح و کمک به حضور و انتخاب بیشتر زنان در مناصب مهم دولتی لازم است مورد توجه مدیران قرار گیرد.

خانواده ها قطعاً می تواند مثرتر باشد.