

نگرش مدیران نسبت به مشارکت دادن زنان

در تصمیم‌گیری^۱

سعید لندران اصفهانی

چکیده

در این مقاله به «بررسی دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی» می‌پردازیم. جامعه آماری تحقیق مشتمل بود بر کلیه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان که به‌طور اتفاقی ۱۲۰ نفر از آنان برگزیده و برای نمونه در تحقیق شرکت داده شدند. پرسشنامه پس از اطمینان از روایی و پایایی آن (که به‌طور آزمایشی بر روی ۲۱ نفر از مدیران اجرا و آلفای کرونباخ آن محاسبه شد) به همراه پرسشنامه جمعیت‌شناسی (دموگرافیک) تحقیق شامل سؤالاتی درباره سن، سابقه مدیریت و ... به آزمون داده شد.

پس از تکمیل پرسشنامه به وسیله آزمودنیها (مدیران) داده‌ها استخراج و با بهره‌گیری از تحلیلهای آماری و با نرم‌افزار رایانه‌ای SPSS-9 تحلیل شدند. یافته‌ها حاکی از آن است که: دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان نسبت به ویژگیها و عواطف زنانه، میزان اعتماد به نفس و میزان هوش زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی مثبت‌تر از حد پیش‌بینی بوده است. نسبت به ویژگیهایی مثل میزان صبر و دقت و میزان خطر کردن زنان و مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی

۱. مقاله حاضر برگرفته از یک پژوهش دانشجویی با عنوان بررسی دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیری سازمانی در سازمانهای دولتی استان اصفهان است که محری طرح سعید لندران و همکاران دکتر مرتضی راعی و مرحوم حمید رضا نصری بوده‌اند.

در حد میانگین پیش‌بینی بوده و فقط نسبت به اضطراب و دلهره در زنان و مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی به‌طور معنی‌داری منفی‌تر از میانگین مورد نظر بوده است. نتایج حاصل از محاسبه رابطه بین متغیرهای جمعیت‌شناختی با دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی نیز به دست آمده که در پایان مقاله بدان اشاره کرده‌ایم.

واژه‌های کلیدی: مدیر، نگرش مدیران، تصمیم‌گیری، عواطف و احساسات زنانه، اعتماد به نفس، هوش، صبر و دقت، میزان خطر کردن (ریسک)، اضطراب و دلهره.

مقدمه

در عصری که نظریه‌پردازان نامدار معتقدند قرن بیست‌ویکم میدان نبرد قدرت اندیشه‌هاست، بهره‌گیری از نیروی شگرف زنان برای دستیابی به رشد و توسعه در سرلوحه نهضت دانش بهره‌وری قرار دارد. انقلاب دانش بهره‌وری دیگر از قلمرو ملی فراتر رفته و چهره‌ای فراملی به خود گرفته است. کشورهایی که به نام جوامع پیشرفته پویا، پشت‌تاز افزایش ارزش افزوده به شمار می‌آیند، برای بالا بردن کیفیت کالا و خدمات به گنجینه ملی قدرت کارساز نیروی خلاقه زنان توجه بسیاری دارند. در صحنه‌های مختلف فعالیتهای اجتماعی با ارزانی داشتن، فرصت مساوی و به کار بستن نظریه جهانشمول مدیریت مشارکتی، نظریه علمی شایسته‌سالاری را به منزله ارکان بنیادی در تدوین راهبردهای توسعه پایدار و ارتقای بهره‌وری به کار بسته‌اند. تنظیم طرحها و سیاست‌گذاریهای راهبردی دور از همه تعلقات و تعصبات قومی، عقیدتی، روی تخصص مهارت و شایستگی متمرکز شده‌اند. برای پویایی تحولات زنان و امکان ایجاد سنرژیسیم، لغت جدید «سیرندیپتی»^۱ را که مضمونش بهره‌گیری از ظرفیت کلیه منابع انسانی و مادی است در فرهنگ و دانش بهره‌وری به کار گرفته‌اند. هر کشوری برای دستیابی به توسعه کامل باید تمام منابع انسانی خود را به کار گیرد و زنان نیمی از توانایی و استعدادهای بالقوه جهان را شکل می‌دهند.

در این مقاله به دنبال یافتن جواب این سؤال هستیم که دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیریه‌ای سازمانی چگونه است؟ کدام یک از نگرش‌های مدیران نسبت به زنان سبب می‌شود تا از دخالت دادن آنان در تصمیم‌گیریه‌ا سر باز بزنند و اینکه چرا مدیران مرد و مدیران زن از نظر نگرش نسبت به مشارکت زنان تمایز دارند؟ با متغیرهایی مانند سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریت، سابقه کار با زنان یا شاغل بودن مادر یا همسر مدیران و محل خدمت آنها و مدیران، سازمان‌های دولتی اصفهان چگونه رابطه‌ای را با نگرش‌های آنها نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیریه‌ا نشان می‌دهند؟

زنان جامعه ایران نسبت به وضعیت خود آگاهند و علاقمند ایفای نقشی مثبت در جامعه هستند (مصفا ۱۳۷۸) و میزان مشارکت آنان در تصمیم‌گیریه‌ا متأثر از مجموعه‌ای از عوامل خاص فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، و ... است. برای دستیابی به توسعه در کشور باید از تمام منابع انسانی بهره‌برداری کنیم و زنان به منزله نیمی از جامعه، سهم عظیمی را به خود اختصاص می‌دهند و بدون مشارکت آنان، فرایند توسعه در کشور مختل می‌شود (همان ۱۳۷۸). بر مبنای یافته‌های این تحقیق می‌توانیم اطلاعاتی علمی درباره چگونگی دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیریه‌ا ارائه دهیم، و با استفاده از آن دیدگاه ضمن داشتن دیدی علمی، راهکارهای مفیدی را برای بهبود وضعیت موجود می‌توان پیشنهاد کرد. به‌طور کلی، هدف از این تحقیق، بررسی دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی استان اصفهان نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیریه‌ای سازمانی و چگونگی رابطه برخی متغیرهای جمعیت‌شناختی با دیدگاه مدیران درباره مشارکت زنان در تصمیم‌گیریه‌ای سازمانی است. این هدف کلی به اهداف جزئی‌تری تقسیم می‌شود. درباره دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیریه‌ای سازمانی باید گفت منظور از این دیدگاه در این تحقیق، نوع نگرش مدیران نسبت به ویژگی‌هایی مثل احساسی بودن، اعتماد به نفس، قدرت خطر کردن، دقت و صبر زنان، اضطراب و دلهره و هوش زنان و رابطه آن در تصمیم‌گیریه‌ای سازمانی مناسب زنان در سازمان است. افزون بر اینها از مواردی مانند سن مدیران، میزان سابقه خدمت، سطوح مختلف تحصیلی، میزان سابقه مدیریتی، فعالیت و همکاری مدیران با کارشناسان و مدیران زن و تفاوت بین دیدگاه مدیران زن و

مرد در سازمانهای دولتی و مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی نیز سود جسته‌ایم و با مقیاسی یک به یک آنها را سنجیده‌ایم. یعنی، در این تحقیق دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی، همان نمره‌ای است که در مقیاس تعیین شده در بررسی دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی کسب می‌کنند.

پیشینه موضوع تحقیق

سه‌ونیم میلیون سال انسانها در جوامع تعاونی کوچک زندگی کرده و زن و مرد در این جوامع برابر بوده‌اند. از چهار هزار سال قبل از میلاد مسیح (ع) و احتمالاً در بین‌النهرین بود که پدر سالاری آغاز شد و از آن زمان تاکنون زنان سیر نزولی را طی کرده‌اند. گرچه زنان نخبه در دولتهای اولیه قدرت و نفوذ زیادی داشتند، تابع مردان هم طبقه خویش بوده‌اند. زنان غالباً در پس پرده قدرت داشته‌اند و بر مردان حکمران نفوذ داشته‌اند، یا در مقام نایب‌السلطنه برای حکمرانی که سن قانونی نداشت کشور را اداره می‌کرده‌اند. اما به هر حال، زنان حکمران از روی الگوی مردان حکومت کرده و اگر هم صاحب قدرت بوده‌اند، تغییری در موقعیت طبقه زنان ایجاد نکرده‌اند. روند انقیاد زنان در چهار قرن گذشته شتاب داشته است و پیشرفتهای علوم، تسلط به طبیعت، نفی محدودیت کلیسا، آغاز علوم تجربی و انقلاب صنعتی، باعث خارج شدن کلی آنها از صحنه شد به طوری که از حق سیاسی، انسانی، ارث، تمکن یا فعالیتهای اجتماعی محروم شدند (French 1992). انقیاد موجب رنجش است، از این رو تنگناهای اقتصادی و محرومیت از حقوق سیاسی و دخالت در تصمیم‌گیری سبب قیام زنان در قرن نوزدهم شد. زنان طبقه متوسط از طریق نهضتهای طرفدار حقوق زن، زنان طبقه کارگر از طریق شورشهای کازرگری صدایشان را به گوش همه رساندند. برخورد حکومتهای مختلف با این شورشها فرق می‌کرد. حکومتهای فاشیست مسئله را با تحمیل فشار و نظارت بیشتر بر زنان و محدود کردنشان به خانه‌داری، دولتهای سوسیالیست هم گرچه به ظاهر هرگونه تبعیض را نسبت به زنان از میان برداشتند، کوششی نکردند تا به مردان پیام‌زنند چگونه حقوق زنان را رعایت کنند و در مسؤولیتهای خانه و بزرگ کردن نسل آینده، شریک باشند.

از سال ۱۹۸۵ نیز حضور زنان در مشاغل کارمندی ۳۵ در صد، در شغل سرپرستی ۷۰٫۱ درصد، در مشاغل مدیریت ۲۱٫۳ درصد افزایش یافته است و اکثر آنها در رده‌های شغلی کارمندی مشغول به کار بوده و حتی زمانی که در مشاغل حرفه‌ای و تخصصی به کار گمارده شده‌اند از میزان دستمزد و اجازه دخالت در تصمیم‌گیری کمتری برخوردار بوده‌اند و تنها دوازده درصد از آنان مدیران دولتی بوده‌اند. این نابرابریها در کشور ایران نیز نمود آشکاری دارد. عوامل مختلفی مانند موانع آموزشی، قوانین ناظر بر امور خانواده، قوانین و مقررات ناظر بر اشتغال، موانع اقتصادی، موانع فرهنگی و موانع اجتماعی می‌توانند در ایجاد چنین تفاوت‌هایی بین مردان و زنان تأثیرگذار باشند (زرقونی ۱۳۷۷). مدیران سازمانها اکثراً مردانی هستند که تحت تأثیر باورهای فرهنگی و اجتماعی جامعه خود رشد کرده‌اند. باورهای آنان می‌تواند بر چگونگی رفتار آنها با کارمندان زن زیردستان تأثیرگذار باشد. از این رو، بررسی دیدگاه‌های آنان نسبت به زنان اهمیت می‌یابد. با کمی دقت می‌توان پی برد در عصر حاضر نیز هر چند برده و کنیز وجود ندارد، حاکمیت مرد در تمامی شئون زندگی و اجتماعات بشری به چشم می‌خورد و هنوز زنان نتوانسته‌اند از هر جهت به تساوی حقوق و برابری برسند.

در ایران باستان تعلیم و تربیت پسر و دختر، زن و مرد به صورت یکسان انجام می‌پذیرفته است. آذر مهر اسپندان در پندنامه خود به فرزندش چنین نوشته بود «اگر تو را فرزندی است خواه پسر، خواه دختر، او را به دستان بفرست. زن و فرزندت را از تحصیل باز مدار تا غم و اندوه به خانه‌ات راه نیابد و در آینده پشیمانی نبی.» نمونه‌های مشابه با زنان ایران باستان هم اکنون نیز در میان عشایر و ایلات بسیاری از روستاهای کشورمان به چشم می‌خورد. این زنان از لحاظ کلام و قدرت جسمانی دست کمی از مردان ندارند و به همه امور با نهایت هشیاری رسیدگی و در وظایف خانه‌داری، تربیت فرزند، کار مزرعه، قالی‌بافی، دامداری و ... به خوبی عمل می‌کنند. آشکارتر از این نمونه‌ها، حضور گسترده و فعال زنان ایران اسلامی در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل، صحنه‌های انقلاب و مشارکتهای سیاسی در زمان کنونی است که گواه دیگری از وجود توانایی و استعداد‌های بالقوه آنان است.

با بررسی پیشینه تاریخ اشتغال زنان در ایران ملاحظه می‌شود که شروع کار رسمی

زنان در نظام اداری ایران (اعم از بخش خصوصی و دولتی) از زمان قاجار است. در سالهای بعد از انقلاب این توهّم پیش آمده بود که زنان باید صرفاً نقش سنتی خود را ایفا کنند. لذا بسیاری از زنان را از همه صحنه فعالیتهای اجتماعی کنار گذاشتند. به طوری که در فاصله سالهای ۱۳۵۵ تا ۱۳۶۵ وجود زنان در برخی از مراکز به ویژه در مراکز صنعتی کاهش چشمگیری داشت. (البته رکود ناشی از جنگ نیز به این مسئله دامن زد) اشتغال صنعتی زنان که قبل از انقلاب ۳۸٫۲ درصد بود به ۱۴٫۵ درصد تنزل یافت و در سالهای اخیر به ۱۵٫۵ درصد افزایش یافت و هنوز کمتر از نیمی از اشتغال دهه ۵۰ است. نکته درخور توجه اینکه در بعضی از استانها میزان اشتغال زنان بیشتر از مردان است. در بین استانهای کشور کمترین درصد زنان محصل با ۳۲ درصد مربوط به استان ایلام است. استانهای آذربایجان غربی و کردستان با حدود ۶۸ درصد بیشترین زنان خانه دار را دارند و استان یزد با حدود ۵۰ درصد از بین استانهای کشور کمترین درصد زنان خانه دار را داراست (زرقونی، ۱۳۷۷).

در کشورهای در حال توسعه زنان مسؤو لیت سنگینی را در زمینه انجام امور به عهده دارند و بدین لحاظ مؤسساتی هم برای کمک و حمایت از آنان به وجود آمده است. در این کشورها زنان نشان داده اند که در صورت در اختیار داشتن منابع و فرصتهای لازم به خوبی می توانند به امور مختلف بپردازند. در اکثر کشورهای در حال توسعه، زنان ۲۵ درصد بیشتر از مردان کار می کنند. اما حقوق آنها ۴۰ درصد از مردان کمتر است (وردیان، ۱۳۷۲).

در آفریقای غربی دختران برای نگهداری کودکان، کمک به امور خانه یا کار در مزرعه و بازار، در خانه نگه داشته می شوند. در لیما آنچه باعث پایین آمدن درآمد زنها می شود جداسازی شدید جنسیتی در شغل است. با تمام این تفاسیر هم اکنون در نظام برخی از کشورهای جهان سوم یا در حال توسعه تغییراتی به وجود آمده است. زیرا، اگر آنها بخواهند همپای پیشرفت و ترقی جوامع دیگر گام بردارند، باید تبعیضهای موجود بین زن و مرد را تا حدی که می توانند کاهش دهند. در سالهای ۱۹۸۰ حدود ۱۳ درصد از مشاغل اداری در آفریقا به عهده زنان بوده است که در مقایسه با سالهای ۱۹۷۰ در حدود دو و نیم برابر افزایش یافته است. در بسیاری از کشورهای جهان سوم زنان می کوشند

وارد دنیای سیاست شوند. ایندرا گاندی، بینظیر بوتو و کودزون اکینو نمونه‌های خوبی در این زمینه‌اند به این ترتیب زنان کشورهای در حال توسعه آرام آرام سعی می‌کنند به مواضع قدرت سیاسی نیز دست یابند (وردیان ۱۳۷۴).

موانع اشتغال زنان

چنانچه گفته شد، زنان از نظر میزان اشتغال هم در ایران و هم در سایر کشورها، درصد کمتری را نسبت به مردان به خود اختصاص داده‌اند. این مسئله علل زیادی دارد. زنان برای اشتغال موانع زیادی را تجربه می‌کنند. از این جهت، درصد کمتری از آنها شاغل می‌شوند. و حال آنکه درصد ناچیزتری از آنها در سمتهای مدیریتی و سمتهای دارای قدرت تصمیم‌گیری بالا قرار می‌گیرند. از این جهت مشکلات مربوط به اشتغال زنان با مشکلات آنها در رسوخ به سمتهای کلیدی و تصمیم‌گیریهای مهم رابطه‌ای تنگاتنگ دارد. به نظر می‌رسد اگر موانع اشتغال شناسایی و حذف گردند به احتمال زیاد با افزایش تعداد زنان شاغل، تعداد زنانی که در تصمیم‌گیریهای سازمانی شرکت می‌کنند بیشتر شود. در اینجا به مشکلات اشتغال زنان پرداخته شده، در قسمتهای بعد به موانع مربوط به افزایش مشارکت زنان نیز پرداخته شده است.

به‌طور کلی موانع اشتغال زنان عبارت است از:

۱. آموزش؛
۲. قوانین ناظر بر امور خانواده؛
۳. قوانین و مقررات ناظر بر اشتغال؛
۴. موانع اقتصادی؛
۵. موانع فرهنگی
۶. موانع اجتماعی.

زنان، مشارکت و مدیریت مشارکتی

نظریه مشارکت، از مهمترین موضوعهای جدید مدیریت است که امروزه با توجه به پیچیده‌تر و ناهمگون‌تر شدن جوامع اهمیت آن بیشتر خودنمایی می‌کند. تضمین اشتراک

مساعی در جامعه‌ای ناهمگون اهمیت علمی دارد. هیچ جامعه‌ای قادر نیست به‌طور مداوم و پایدار متکی به نیرویی واحد، گروهی تافته جدا بافته و احیاناً مرد سالاری باشد. نادیده گرفتن بخشی یا نیمی از نیروی کار هر سرزمینی و چیرگی گروهی کوچک یا نیمی از جمعیت آن کشور بر دیگران ضایعه‌ای جبران‌ناپذیر در درازمدت است. زنان و مردان بر پایه توافقی همگانی مبتنی بر قانون مداری و سودمندی مشترک می‌توانند موجب به هم پیوستن نیروهای خلاق در یک نظام شده، نیروی هم‌فزایی ایجاد کنند. بشریت در عصر حاضر بیش از گذشته در زمینه‌های فکری، عاطفی، اخلاقی، اقتصادی و سیاسی دچار تضاد است. این تضادها در جوامعی که زنان نقش سازنده اجتماعی نداشته باشند، شدت دارد و توافق و رضایت قانونمند و پایدار در اداره حکومتی و اداره امور سازمانها نیاز به مدیران دانش‌اندوخته و درد آشنا دارد (بیان ۱۳۷۷).

امروزه همه کشورهای اروپایی، آفریقایی و آسیایی، خصوصاً کشورهای در حال توسعه به اهمیت نقش زنان در توسعه و نظریه جهانشمول مدیریت مشارکتی توجه مبذول داشته‌اند. مشارکت زنان در تصمیم‌گیریها در مورد نظریه مدیریت مشارکتی هم‌اکنون سود و منفعت زیادی را نصیب جوامع کرده است (بیان ۱۳۷۷).

زنان و مدیریت زنان در سایر کشورهای جهان

از سال ۱۹۷۹ تا ۱۹۹۰ تعداد زنان در مشاغل مدیریت از ۲۴ درصد به قریب ۴۰ درصد افزایش یافت. با این وجود، اغلب این مشاغل داخل سازمان و در رده‌های مدیریت میانی بوده است. کمتر از ۲ درصد مشاغل مدیریت بالا به عهده زنان واگذار شده است و زنان با حقوق نامناسب کار می‌کنند. بررسیها نشان می‌دهد که زنان در مشاغل مشابه ریاست ۴۲ درصد کمتر از مردان در همان سطح، حقوق دریافت می‌کنند (سولومون ۱۹۹۰ به نقل از مهرداد ۱۳۸۱) یک مقایسه از ۱۰۲۹ مدیر زن و مرد در ۲۰ کارخانه بزرگ نشان داده است که افزایش حقوق و دخالت در تصمیم‌گیری برای زنان به‌رغم پیشرفت تحصیلی یکسان، سابقه کار و تمایل به پیشرفت درون شرکت کندتر است. فقط ۷ درصد زنان برای طی دوره‌های آموزشی اجرایی در دانشگاههای مطرح برگزیده شده‌اند؟ در حالی که برای مردان این رقم ۹۳ درصد بوده است (اترا، برت وریلی ۱۹۹۲ به نقل از

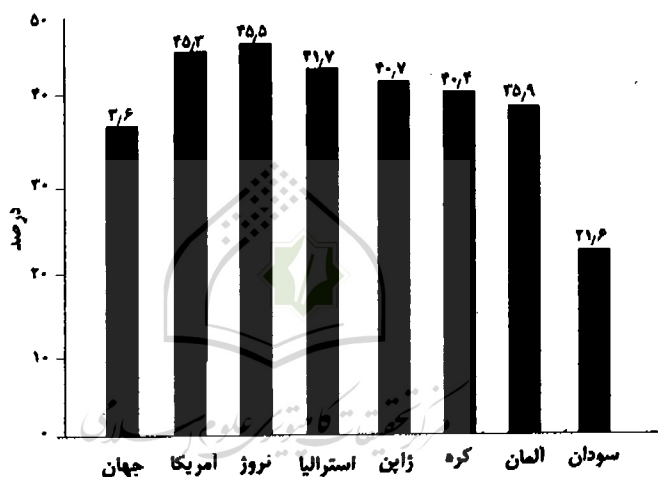
مهداد (۱۳۸۱). اغلب زنان مدیر در پیشرفت حرفه‌ای با عاملی که «سقف شیشه‌ای» نامیده می‌شود متوقف شده‌اند. سد نفوذناپذیری که به آنها اجازه می‌دهد به پاداشها و مسؤولیت‌های مدیریت سطح بالا نگاه کنند اما از حرکت به سوی آنها جلوگیری می‌کند. اغلب مدیران زن به مشاغل ستادی که از نظر جایگاه پایین هستند. مثل منابع انسانی، روابط عمومی، امور مشتریان به جای مشاغل قسمتهای قدرتمند مانند مهندسی، تولید و بازاریابی محدود شده‌اند. مشاغل ستادی به حساسیت اجتماعی بالا و مهارت‌های روابط اجتماعی و تواناییهای رهبری، نیاز دارند و آنها نوعی محل سکونت محملی برای زنان مدیر فراهم می‌کنند. مطالعه از ۲۳۸ مدیر مرد با بیشتر از ۱۰ سال سابقه کاری نشان داده و بخشی که آنها به آن وارد شده‌اند قدرت دارد که افزایش حقوق ارتقاء آنان را تحت تأثیر قرار دهد از زمانی که آنها کار خود را در قسمتهای قدرتمند شروع کرده‌اند تمایل پیدا کرده‌اند که سریعتر رشد کنند تا آنهایی که در قسمتهای کم قدرت هستند (شرایدن سلوکام، بوداو تامپسون، ۱۹۹۰ به نقل از مهداد، ۱۳۸۱).

مردان مدیر انتظار دارند که مدیران زن خطرپذیر، اما همیشه صبور، استوار و جاه‌طلب باشند اما به صورت «مردان» مسؤولیت‌پذیر نباشند، و راهنماییهای دیگران را به کار نیندد. به عبارتی دیگر، از مدیران زن انتظار دارند که کارها را بهتر از مدیران مرد انجام دهند اما نباید انتظار رفتاری بهتر یا حتی مساوی با مردان را داشته باشند. در سلسله مراتب از طرف هر دو جنس پذیرفته شده است که مدیریت بالا ویژگیهای «مرد بودن» مدیران بسیار را نشان دهد. در یک مطالعه بر روی ۲۰۰۰ مدیر زن و مرد، نتایج نشان داد که تفاوت اندکی از جهت نحوه انجام دادن کارها بین مدیران زن و مرد وجود دارد. در مقایسه ۴۳ رفتار شغلی خاص مشخص شد که مدیران زن نیاز به پیشرفت بالایی دارند اما مدیران مرد بیشتر با دوستانشان برای سمتهای بالاتر، نامزد می‌شوند (دونل و هال، ۱۹۸۰ به نقل از مهداد ۱۳۸۱). در مقایسه متغیرهایی شخصیتی ۱۰۰ زن و ۲۷۰ مدیر مرد بود. بر مبنای یافته‌ها زنان بیشتر از مردان خودمختار و فهیم هستند (هانچر، ۱۹۹۱ به نقل از مهداد ۱۳۸۱). بر مبنای تحقیقات دیگر مدیران مرد و زن صنایع از نظر عملکرد شغلی تفاوتی نداشته‌اند و همچنین در سه زمینه‌ای که به اصطلاح «مردانه» فرض می‌شوند مانند قدرت تصمیم‌گیری، کنترل عواطف و توانایی انتقاد پذیری تفاوت

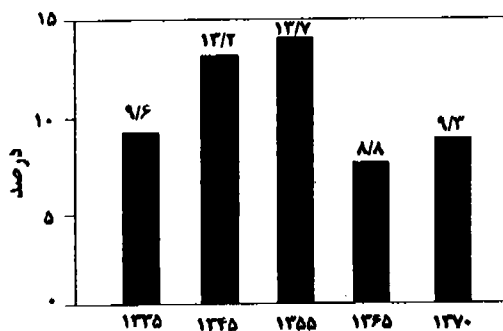
معنی‌داری نداشته‌اند. اما به نظر می‌رسد زنان از روشهایی که با قالبهای فکری زنان منطبقتر بود، مشکلات را حل می‌کردند و همچنین براساس تحقیقات زنان دیدگاههای جدید برای مشکلات مدیریت ارائه می‌دهند (اوتاوی و یا تنانگار، ۱۹۸۸، ریزومندز، ۱۹۸۸ به نقل از مهداد ۱۳۸۱). از نظر خشنودی شغلی نیز زنان و مردان مقایسه شده‌اند. خشنودی شغلی برای زنان مدیر در سمت اجرایی در مقایسه با سمتهای مدیریت میانی و پایین بالاتر است. به‌طور کلی، زنان مدیر گزارش کرده‌اند که خشنودی شغلی بالاتری در سمتهای سرپرستی دارند و خشنودی شغلی در میان مدیران زن با این حقیقت که اغلب آنها معتقد هستند که مورد تبعیض واقع شده‌اند و باید برای رسیدن به سطح موفقیت یکسان، سخت‌تر از مردان کار کنند کمتر است. زنان مدیر ممکن است به خاطر تعهد نسبت به حرفه‌شان تلاش کنند. همچنین مدیران زن در مثبت‌گرایی، مدارا، تواضع، انعطاف‌پذیری و اعتماد به خود بالا هستند (هووارد وبری، ۱۹۸۸ به نقل از مهداد ۱۳۸۱). در مطالعات (دریهر و اوش. ۱۹۹۰، رایکنیس و کتن. ۱۹۹۱، به نقل از مهداد ۱۳۸۱) نشان داده شده است که زنان به میزانی رشد می‌کنند که مورد پذیرش مدیران ارشد باشند.

محیط کاری مدیران زن از یک کشور تا کشورهای دیگر متفاوت است. در انگلستان فقط ۱۱ درصد مدیران زن هستند که در مقایسه با آمریکا با میزان ۴۰ درصد نسبت پایینی است. در ژاپن به‌رغم فرصتهای استخدامی یکسان قانونی، قانون مصوب ۱۹۸۶، فرصتها برای زنان در مدیریت محدود است. به هر حال قانون هیچ جریمه‌ای را برای تبعیض بر ضد زنان در موقعیتهای استخدامی فراهم نمی‌کند. در چین کمتر از ۹ درصد مدیران زن هستند. آنها دارای ارتقای شغلی کمی هستند و در هفته ساعتها بیشتر از مردان کار می‌کنند و به این نکته واقف‌اند که ابزار وفاداری به ایدئولوژی حزب کمونیست سریعترین راه برای پیشرفت تلقی می‌شود (کارنی والکی. ۱۹۸۷، هیلر براندت و لیو. ۱۹۸۸ به نقل از مهداد ۱۳۸۱). مدیران زن اعزام شده از طریق شرکتهای امریکایی به شرق، گزارش می‌کنند که معمولاً مدیران مرد با آنان در کشورهای میزبان بهتر رفتار می‌کنند. تصویر مرد از زنان مدیر امریکایی از سوی خارجیها بیشتر است تا به‌عنوان یک زن و بر طبق آن بیشتر عمل می‌کنند (آدمر. ۱۹۸۷، به نقل از مهداد ۱۳۸۱). در کشور

ایران در وضعیت زنان مدیر خصوصاً در سطوح پایینی مثل مدارس، بعد از خرداد ۱۳۷۶ حرکتی را آغاز نموده‌اند. بعد از منصوب شدن اولین شهردار زن در یکی از نواحی شهرداری تهران و حرکت‌های کندی که بعد از آن انجام گرفت و فعال شدن فراکسیون زنان در مجلس ششم گام‌هایی در جهت عهده‌دار شدن زنان در مشاغل مدیریتی برداشته شده است و حضور دو زن در فهرست معاونت ریاست جمهوری از آن موارد است ولی آنچه بدیهی است، هنوز زنان در جامعه، جایگاه واقعی خود را نیافته‌اند و درصد زنان مدیر در مقایسه با مردان ناچیز و قابل ارائه نیست. (مهرداد ۱۳۸۱).



نسبت زنان در کل نیروی کار جهانی کشورهای مختلف - سال ۱۹۹۰



درصد زنان شاغل نسبت به کل شاغلین در ایران

نظریه‌های عمده توسعه اجتماعی و دیدگاه صاحب‌نظران راجع به مشارکت زنان در توسعه اجتماعی

طی چند دهه از آغاز مباحث مربوط به توسعه، توسط اندیشمندان غربی، انواع الگوهای توسعه و مشارکت برای ایجاد تحول مثبت و سازنده در جهان سوم متمرکز واقع نشده است و قادر به ایجاد تحول و تغییر سازنده در شرایط این کشورها نیست. با وجود فعالیت‌های زیاد و کوشش‌های موجود برنامه توسعه هنوز نتوانسته توان موجود و بالقوه زنان را در فرایند توسعه تشخیص و اثر این برنامه را روی زنان مشخص سازد. در طول سه دهه اخیر پنج نظریه عمده از سوی سیاست‌گزاران و نظریه پردازان توسعه اجتماعی مطرح شده و هر یک کوشیده‌اند با ایجاد تغییر در وضعیت نابسامان زنان راه احیای شرایط مطلوب و مساعد برای رشد و ایجاد هویت آنان را فراهم آورند (مورز ۱۹۹۱) که عبارت است از:

۱) نظریه رفاه

براساس این دیدگاه اولاً زنان همچون عوامل بدون جنبش و انفعالی، بدون شرکت فعالانه در فرایند توسعه و فقط گیرنده به حساب می‌آمدند. ثانیاً نقش مادرانه زنان را در مقام مهمترین نقش اجتماعی او قبول داشتند. ثالثاً به دنیا آوردن بچه و بزرگ کردن او را موثرترین نقش زنان در همه اشکال توسعه اقتصادی به حساب می‌آوردند. این دیدگاه به‌طور کلی تمرکز خود را بر روی نقش زن در مقام متولدکننده و به‌عرصه رساننده کودک نهاده بود، در حالی که مرد را تولیدکننده محض پذیرفته، مادر و کودک را جفت جداناپذیر مد نظر داشت. روش اصلی اجرای این نظریه از طریق پرداخت نقدی و کالا و خدمات کافی از بالا به پایین است.

۲) نظریه برابری (عدالت)

توجه اولیه این نظریه معطوف به نبود تساوی بین زن و مرد در حیطه زندگی فردی اجتماعی و بین گروه‌های مختلف اجتماعی اقتصادی است. به عقیده طرفداران این

نظریه، ریشه زبردست بودن زنان را نه تنها در چارچوب خانواده، بلکه در روابط بین زن و مرد در بازار کار باید جستجو کرد. از این رو، طرفداران این نظریه اهمیت بسیاری برای استقلال مالی زن که به گفته آنها به برابری منجر می‌شود، قائل‌اند.

ج) نظریه فقر زدایی

براساس این نظریه نابرابری اقتصادی بین زنان و مردان به فرمانبری و پایینتر بودن زن ربطی نداشته، بلکه نتیجه فقر است. از این رو، تأکید بر از بین بردن عدم تساوی بین زن و مرد به سوی از بین بردن نابرابریهای اقتصادی تغییر جهت می‌یابد. در اینجا مسائل زنان با توجه خاص به اکثریت زنان جهان سوم به منزله فقیرترین فقیرها، از امر برابری جدا شده، به موضوع فقر ربط داده می‌شود.

د) نظریه کارایی

در حال حاضر نظریه کارایی از دیدگاه صاحب‌نظران نقش زنان در توسعه، یکی از مهم‌ترین نظریه‌هاست. طبق این نظریه تمرکز از روی «زن» برداشته شده، بر «توسعه» نهاده می‌شود با این فرض که افزایش شرکت زنان در امور اقتصادی در جهان سوم به‌طور خودکار منجر به افزایش برابری خواهد شد. این مسئله باعث شده تا سازمانهایی مثل سازمان توسعه و کمکهای خارجی ایالات متحده (USAID) بانک جهانی و سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه‌ای (OECD) تصور کنند افزایش شرکت زنان در امور توسعه اقتصادی برابری کارایی را به هم متصل خواهد کرد.

ه) نظریه تواناسازی

این دیدگاه هنوز نتوانسته به‌عنوان نظریه شناخته شده‌ای مطرح و به‌صورت مدون درآمدی باشد. نظریه تواناسازی بیشتر براساس نوشته‌های جانب‌داری برابری زنان و مردان و تجربه‌های ریشه‌ای ارگانها در جهان سوم شکل گرفته تا تحقیقات زنان در کشورهای توسعه یافته، این نظریه نشان می‌دهد جانب‌داری از حقوق زنان تنها یک امر وارداتی از

دنیای غرب و یک پدیده به وجود آمده از شهرنشینی و متعلق به طبقه متوسط نیست. با وجود اینکه نظریه تواناسازی از نابرابری بین زن و مرد و سرچشمه فرمانبرداری زنان به خانواده آگاه است، بر این حقیقت تأکید دارد که زنان مورد ظلم و تعدی متفاوتی قرار می‌گیرند که این بستگی به نژاد، طبقه، تاریخچه استعماری و موقعیت کنونی آنان در نظام بین‌المللی و اقتصادی دارد از این رو، در این نظریه تأکید بر آن است که زنان باید ساختار و موقعیت ظالم را در سطوح مختلف و همزمان زیر سؤال برده، با آن مبارزه کنند.

جمع‌بندی نسبت به پیشینه موضوع مقاله

یافته‌ها حاکی از آن هستند که در زمانهای گذشته زنان برتری بیشتری نسبت به مردان داشته‌اند اما به مرور زمان دوران مرد سالاری آغاز شده و تا زمان کنونی ادامه دارد به گونه‌ای که در زمانه کنونی زنان مورد تبعیض قرار گرفته‌اند و درصد استفاده آنها از امتیازاتی مثل اشتغال و مشارکت در تصمیم‌گیریها بسیار کمتر از درصدی است که سهم واقعی آنها است. عوامل زیادی می‌توانند در این زمینه دخیل باشند.

در بخش قبلی ضمن اشاره به وضعیت اجتماع و مشارکت زنان در تصمیم‌گیریها و ذکر آمار نسبتاً دقیق در این موارد به ذکر برخی نظریه‌ها در مورد علت کم بودن سهم آنها از اشتغال و مشارکت پرداخته شده است و همچنین به ذکر ویژگیهایی که به زنان نسبت داده شده‌اند (به منزله دیدگاههای قالبی جنسی) و ذکر عللی که چنین سوگیریهایی ایجاد می‌شوند پرداخته شده است. گفتیم که دیدهای قالبی نسبت به زنان در جامعه و فرهنگ وجود دارند و می‌توانند بر مدیران نیز تأثیر بگذارند. علل مختلفی در این زمینه می‌توانند وجود داشته باشند اما به نظر می‌رسد بسیاری از ویژگیهایی که به زنان نسبت داده شده‌اند غیر واقعی‌اند و حاصل شرایط اجتماعی و فرهنگی موجود بوده‌اند جز ویژگیهای بیولوژیک زنان (Pervin, 1996) و برخی از ویژگیها مثل اضطراب زیاد زنان نیز توجهات بیولوژیکی خاص خود را دارند. به بررسی نظریات اسلام و دید نسبتاً دوگانه‌ای که از زن و مشاوره با او بیان شده صحبت شده است. دید دوگانه‌ای که ممکن است بسیاری افراد را دچار کج‌فهمی و برداشت نادرست از دین و محدود کردن بی‌مورد زنان کند.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی است. از آنجا که محقق در این نوع تحقیقات هیچ‌گونه دستکاری عمدی نمی‌کند. تحقیق مذکور از دسته تحقیقات پس رویدادی نیز محسوب می‌شود در تحقیق حاضر در متغیر دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی، هیچ‌گونه دخالت عمدی صورت نمی‌گیرد و فقط روابط موجود بررسی شده است.

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه مدیران زن و مرد سازمانهای دولتی استان اصفهان است. تعداد کل مدیران حدود ۱۶۲ نفر بوده و از این تعداد براساس فرمول نمونه‌گیری و توجه به روشهای آماری تعداد ۱۲۰ نفر از مدیران برگزیده شدند برای حجم نمونه ابتدا فهرستی از کلیه مدیران تهیه و سپس به‌طور تصادفی ساده (با استفاده از جدول اعداد تصادفی) تعداد ۱۲۰ نفر از مدیران انتخاب شدند. تعداد ۹۸ نفر مرد و ۲۲ نفر از مدیران زن بودند برای جمع‌آوری اطلاعات ابتدا به تهیه فهرستی از مدیران سازمانهای دولتی پرداخته شد، پس از تهیه فهرست، محقق با مطالعه ژرفی پیرامون موضوع تحقیق اقدام به تهیه و تدوین پرسشنامه‌ای با عنوان مقیاس سنجش دیدگاه مدیران نسبت «به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمان» پرداخت. برای تعیین ضریب پایایی کل و ضریب پایایی زیر مقیاسها، پرسشنامه‌های مذکور به ۱۳۰ نفر از مدیران داده شد. (مدیرانی که به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شده بودند). سپس با جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و استخراج نمرات، داده‌ها به رایانه داده شد (حدود ۸ پرسشنامه بازگشت داده نشدند، تعداد ۲ پرسشنامه هم به‌طور تصادفی حذف شد) نمرات حاصل از ۱۲۰ پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار رایانه‌ای SPSS-9 تحلیل شدند. در نهایت نیز یافته‌های تحقیق به همراه اطلاعات و پیشینه مربوط به موضوع تحقیق به همراه تحقیقات سایر محققان این زمینه، به‌طور مکتوب جمع‌آوری و ارائه شد.

در این تحقیق از دو ابزار زیر استفاده شده است:

پرسشنامه سنجش دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی و پرسشنامه جمعیت‌شناختی تحقیق.

این مقیاس ابتدا شامل ۵۶ سؤال بود که با استفاده از مشورت و دیدگاههای صاحب نظران و متخصصان مدیریت تنظیم شده بود (تعداد چهار نفر از صاحب نظران). پرسشنامه اولیه تهیه شده به طور آزمایشی (پیلوت) بر روی ۲۱ نفر اجرا شد. پس از محاسبه ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) برای پرسشنامه اولیه و سنجش ضریب همبستگی هر سؤال با کل پرسشنامه، تعداد ۱۲ سؤال حذف و در برخی از سؤالات نیز اصلاحاتی صورت گرفت. در نهایت پرسشنامه نهایی شامل ۴۴ سؤال بود. از این ۴۴ سؤال، تعداد هشت سؤال مربوط به دیدگاه مدیران نسبت به احساسات و عواطف زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی، تعداد شش سؤال مربوط به میزان صبور بودن و دقت بالای زنان، تعداد پنج سؤال مربوط به میزان اضطراب زنان، تعداد شش سؤال مربوط به میزان خطر کردن زنان و تعداد شش سؤال مربوط به میزان هوش زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی است.

برای نمره‌گذاری پرسشنامه مذکور، به جوابهای مربوط به هر سؤال که به ترتیب زیر ارائه شده‌اند: کاملاً موافقم - موافقم - بی‌نظرم - مخالفم - کاملاً مخالفم، به ترتیب امتیازهای معادل ۰ - ۱ - ۲ - ۳ - ۴ داده می‌شود. سپس نمرات هر آزمودنی در هر زیر مقیاس محاسبه و به تعداد همان زیر مقیاس تقسیم می‌شوند. میانگین هر آزمودنی در هر زیر مقیاس یا در کل مقیاس بین ۰ تا ۴ خواهد شد. برای محاسبه کل نمره پرسشنامه، امتیازات هر آزمودنی در کلیه سؤالات جمع شده و سپس به تعداد کل سؤالات تقسیم می‌شود (تقسیم بر ۴۴) که در اینجا باید نمرات مربوط به زیرمقیاس «عمومی» نیز اضافه شده باشد و کل امتیاز به ۴۴ تقسیم می‌شود. امتیازبندی و نمره‌گذاری به گونه‌ای است که هر چه آزمودنی که مدیر در آن نمره کمتری بگیرد، نشان دهنده آن است نگرش وی به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی منفی تر است و برعکس هر چه امتیاز وی بیشتر شود دیدگاه وی نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی بیشتر است.

برای بررسی رابطه بین برخی از متغیرهایی که احتمالاً با دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی ارتباط دارند. پرسشنامه‌ای تهیه شد، این پرسشنامه شامل سؤالاتی درباره سن، سابقه مدیریت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، سابقه فعالیت و همکاری با مدیران و کارشناسان زن، شاغل بودن یا نبودن همسر مدیر،

شاغل بودن یا نبودن مادر مدیر و محل خدمت مدیران است، این پرسشنامه در یک برگ تهیه شده، به همراه پرسشنامه‌های تحقیق به مدیران داده شد.

روش تحلیل آماری

برای مقایسه میانگین نمرات مربوط به دیدگاه مدیران در مورد وجود عواطف و احساسات زنانه در زنان، میزان اعتماد به نفس، میزان اضطراب و دلهره زنان، میزان خطر کردن زنان و میزان هوش زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی با یک میانگین ثابت ($\mu = 2$) از آزمون (t یا یک نمونه) استفاده شده، همچنین جهت بررسی رابطه بین سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریت و سابقه کار آنها با مدیران و کارشناسان زن با دیدگاه آنان درباره مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی، از تحلیل رگرسیون استفاده به عمل آمد. همچنین رابطه متغیرهای فوق از طریق تحلیل همبستگی استفاده از نمرات خام و استاندارد نیز استفاده شده است که نتایج حاصل از تحلیل ضریب همبستگی با نمرات استاندارد شبیه نتایج تحلیل رگرسیون بوده‌اند. برای بررسی چگونگی تفاوت بین میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی در مدیران مرد یا زن دارای همسر شاغل، مدیران دارای مادر شاغل یا غیر شاغل و مدیران با محل خدمت اصفهان و محل خدمت در سایر شهرهای استان اصفهان، تحلیل t با دو نمونه مستقل به کار برده شده است.

از تحلیل واریانس نیز برای بررسی تفاوت بین دیدگاه مدیران دارای سطوح تحصیلی مختلف استفاده به عمل آمده است، آمار توصیفی شامل نمودار و جدولها و ... نیز در ارائه اطلاعات توصیفی پیرامون نمونه تحقیق به کار برده شده است. کلیه تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS-9 انجام شده‌اند.

نتایج و یافته‌ها

نتایج آزمون t (با یک گروه) درباره مقایسه میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به احساسات و عواطف زنانه، میزان صبر و دقت، میزان خطر کردن، میزان اضطراب و دلهره و میزان هوش زنان در مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

جدول ۱. جدول نتایج تحلیل t (با یک گروه) مقایسه نمرات دیدگاه مدیران نسبت به میزان خطر کردن، میزان اضطراب و دلهره، میزان هوش زنان با مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری سازمانی

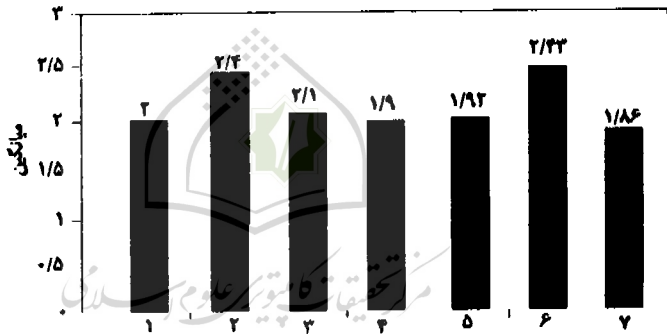
دیدگاه نسبت به	معنی داری	ضریب t	درجه آزادی	درجه آزادی	خطای استاندارد	میانگین
احساسات و عواطف زنان	** ۰.۰۰	۶٫۶۶	۱۱۹	۱۱۹	۰٫۶۶	۲٫۴
اعتماد به نفس زنان	** ۰.۰۰	۲٫۷۶	۱۱۹	۱۱۹	۰٫۶۵	۲٫۱
میزان صبر و دقت زنان	۰.۰۸	-۱٫۷۶	۱۱۹	۱۱۹	۰٫۵۹	۱٫۹
میزان خطر کردن زنان	۰.۲۵	۱٫۱۳	۱۱۹	۱۱۹	۰٫۶۹	۱٫۹۲
میزان هوش زنان	** ۰.۰۰	۵٫۹۸	۱۱۹	۱۱۹	۰٫۷۹	۲٫۴۳
میزان اضطراب و دلهره زنان	** ۰.۰۴	۲٫۰۴	۱۱۹	۱۱۹	۰٫۷۴	۱٫۸۶

(میانگین مورد مقایسه: $\mu = 2$) (**معنی داری، $0.01 \leq P$) (*معنی داری $0.05 \leq P$)

چنانچه در جدول ملاحظه می‌شود، میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به میزان احساسات و عواطف زنان (۲٫۴)، میزان اعتماد به نفس (۲٫۱) و هوش زنان (۲٫۴۳) و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی به‌طور معنی‌داری بیشتر از میانگین فرضی ($\mu = 2$) است. ولی میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به صبر و دقت زنان (۱٫۹۰) و میزان خطر کردن زنان (۱٫۹۲) و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی، هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری را با میانگین فرضی ($\mu = 2$) نشان نمی‌دهد ($P = 0.08$ و $P = 0.35$).

یافته‌های جدول فوق همچنین حاکی از آن‌اند که میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به میزان اضطراب و دلهره زنان ۱٫۸۶ و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای

سازمانی به‌طور معنی‌داری کمتر از میانگین فرضی است ($P=0.04$). از آنجا که نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها به گونه‌ای بوده است که هر چه نگرش مدیر نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی منفی‌تر باشد امتیاز کمتری از پرسشنامه می‌گیرد، یافته‌های فوق این‌گونه تفسیر می‌شوند که به‌طور معنی‌داری دیدگاه مدیران نسبت به احساسات و عواطف زنانه، اعتماد به نفس زنان و هوش زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمان مثبت است و نسبت به میزان دلهره زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی، منفی است. اما دیدگاه آنها در مورد میزان خطر کردن و میزان صبر و دقت زنان در حد متوسط (نه مثبت و نه منفی) است که این میانگین معادل با میانگین جوابهای «بی‌نظم» در پرسشنامه تحقیق است، یعنی ($\mu = 2$).



میانگین همه ویژگیهای زنان که در این تحقیق مدنظر بوده‌اند در مقایسه با میانگین فرضی جامعه

۱. میانگین فرضی
۲. میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به احساسات و عواطف زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی
۳. میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به اعتماد به نفس زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی
۴. میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به صبر و دقت زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی
۵. میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به میزان خطر کردن زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی

۶. میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به میزان هوش زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی
۷. میانگین نمرات دیدگاه مدیران نسبت به میزان اضطراب و دلهره زنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیریهای سازمانی.

نتیجه‌گیری

آنچه در تحقیق حاضر انجام شد پیرامون نگرش مدیران نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیری است، تحقیقات بسیاری پیرامون موضوع این تحقیق انجام شده‌اند، ولی تحقیق حاضر از این نظر که در استان اصفهان انجام شده است و دیدگاه مدیران را نسبت به ویژگی‌هایی مثل اعتماد به نفس زنان، صبر و دقت زنان سنجش نموده، به بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی مثل سن، سابقه مدیریت، سابقه خدمت، میزان تحصیلات، شاغل بودن یا نبودن همسر مدیر، شاغل بودن یا نبودن مادر مدیر و سابقه کار مدیران با مدیران و کارشناسان زن، نسبت به تحقیقات پیشین متفاوت بوده، حال با توجه به مقدمه فوق به خلاصه‌ای از نتایج به دست آمده تحقیق می‌پردازیم.

۱. میانگین نمرات دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی اصفهان نسبت به احساسات و عواطف زنانه و مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی به‌طور معنی‌داری بیشتر از میانگین مورد انتظار ($\mu = 2$) بود. یعنی، دیدگاه مدیران مذکور در این زمینه به‌طور معنی‌داری مثبت‌تر از حد میانگین بود ($P=0/000$)

۲. میانگین نمرات دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان درباره میزان اعتماد به نفس زنان و مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی به‌طور معنی‌داری بیشتر از میانگین مورد انتظار ($\mu = 2$) بود. یعنی دیدگاه مدیران مذکور در این زمینه به‌طور معنی‌داری مثبت‌تر از حد میانگین بود ($P=0/000$).

۳. میانگین نمرات دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان درباره میزان صبر و دقت زنان و مشارکت دادن زنان تصمیم‌گیریهای سازمانی در حد میانگین مورد انتظار ($\mu = 2$) بود ($P>0/005$).

۴. میانگین نمرات دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان درباره میزان

خطر کردن زنان و مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی در حد میانگین مورد انتظار ($\mu = 2$) بود ($P = 0.25$).

۵. میانگین نمرات دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان نسبت به میزان اضطراب و دلبهره زنان و مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی به‌طور معنی‌داری کمتر از میانگین مورد انتظار ($\mu = 2$) بود، یعنی دیدگاه مدیران مذکور در این زمینه به‌طور معنی‌داری منفی‌تر از حد انتظار بود ($P = 0.004$).

۶. میانگین نمرات دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان نسبت به میزان هوش زنان، مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی به‌طور معنی‌داری بیشتر از میانگین مورد انتظار ($\mu = 2$) بود، یعنی مدیران مذکور به‌طور معنی‌داری در این زمینه دیدگاهی مثبت‌تر از حد انتظار داشتند ($P = 0.000$).

۷. رابطه معنی‌داری بین سن مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان با دیدگاه آنها نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی وجود نداشت ($P = 0.62$).

۸. رابطه معنی‌داری بین سابقه خدمت مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان با دیدگاه آنها نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی وجود نداشت ($P = 0.06$).

۹. رابطه معنی‌داری بین سابقه مدیریت مدیران سازمانهای دولتی استان اصفهان با دیدگاه آنها نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی وجود نداشت ($P = 0.43$).

۱۰. رابطه معنی‌داری بین سابقه کار با مدیران و کارشناسان زن سازمانهای دولتی استان اصفهان با دیدگاه آنها نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی وجود نداشت ($P = 0.23$).

۱۱. مدیران دارای سطوح مختلف تحصیلی لیسانس و فوق دیپلم به‌طور معنی‌دار دیدگاهی مثبت‌تر از مدیران دارای مدرک تحصیلی دیپلم نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیری سازمانی دارند ($P = 0.02$).

۱۲. تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه مدیران دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر با مدیران دارای مدرک لیسانس و فوق دیپلم نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی وجود نداشت ($P = 0.99$).

۱۳. تفاوت معنی داری بین دیدگاه مدیران دارای همسر شاغل و مدیران همسر غیر شاغل نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی وجود نداشت ($P=0.12$).

۱۴. دیدگاه مدیران دارای مادران شاغل نسبت به مشارکت دادن در تصمیم‌گیریهای سازمانی به طور معنی داری مثبت‌تر از مدیران دارای مادران غیر شاغل بود ($P=0.000$).

۱۵. تفاوت معنی داری بین دیدگاه مدیران و با محل خدمت در شهر اصفهان و یا سایر شهرهای استان اصفهان نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی وجود نداشت ($P=0.03$).

۱۶. به طور معنی داری مدیران زن نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیری دیدگاهی مثبت‌تر از مدیران مرد دارند ($P=0.03$).

بحث کلی

علل فرهنگی اجتماعی تفکرات قالبی نسبت به عدم شایستگی زنان، برداشت نادرست از مذهب، نگرشهای منفی به مهارتهای فنی و ادراکی زنان، ناتوانی زنان در ایجاد توازن بین شغل و زندگی خصوصی (مینینگ و هلاک، ۱۹۹۴)، اهمیت زنان در تولیدمثل و بی‌توجهی به سایر جنبه‌های زندگی آنها، و ترس از ایجاد ارتباط زیاد بین زنان و مردان در محیط کار، داشتن بهانه برای پرداخت حقوق کمتر، دیدگاه منفی مدیران نسبت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیری به علت ویژگیهای خاص آنها یا ترجیح دادن خود زنان مبنی بر عدم شرکت در امور اجتماعی و ... همه عللی هستند که باعث شده وضعیت اشتغال و مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی به گونه‌ای نامتناسب با تعداد درصد و تواناییهای زنان باشد. در این تحقیق به بررسی نگرش مدیران نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی پرداخته شد. برخلاف انتظار مشاهده شد در استان اصفهان مدیران ادارات و سازمانهای دولتی دیدگاهی مثبت به مشارکت زنان دارند و فقط در مورد برخی از ویژگیها نظر منفی دارند. اما چرا با وجود این نگرش مثبت هنوز هم تناسب مورد نظر بین زنان و مشارکت و اشتغال آنها ایجاد نشده است می‌تواند به علل دیگری مرتبط باشد که جای تحقیق و تفحص دارند. همچنین پیش‌بینی می‌شود با توجه به یافته‌های این تحقیق به مرور زمان با افزایش تعداد درصد زنان تحصیل کرده و

متخصص باز هم بر میزان اشتغال زنان و به تبع آن مشارکت آنها در تصمیم‌گیریها افزوده شود و با افزایش تعداد زنان شاغل، دیدگاههای قالبی سخت نسبت به آنها چه در فرزندانشان و چه در دیگر مردم کاهش یابد. سالهای آینده سیر افزایش تصاعدی در مشارکت زنان به وضوح دیده خواهد شد. پیشنهادهایی در این زمینه ارائه شده است که عبارت است از:

پیشنهادها

۱. با توجه به نتایج مثبت تحقیق پیشنهاد می‌شود به شناسایی عوامل دیگری که در زمینه مشارکت دخالت می‌کند، مبادرت شود.
۲. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود مسؤولان برای انتخاب مدیران، به مدارک تحصیلی آنها توجه بیشتری کنند و در صورت نیاز به مشارکت بیشتر زنان در تصمیم‌گیریها به مدیران با سطوح تحصیلی بالاتر نیاز است.
۳. توصیه می‌شود در صورتی که نیاز به مشارکت زنان در تصمیم‌گیری امری لازم و ضروری است. مسؤولین در گزینش مدیران قبل از انتخاب آنها وضعیت نگرش آنها نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیریها را سنجش کنند.
۴. توصیه می‌شود از مدیرانی که دارای مادران شاغل بوده‌اند در جاهایی که نیاز به مشارکت بیشتر زنان وجود دارد استفاده شود.
۵. با توجه به تحقیق به مسؤولان پیشنهاد می‌شود در صورتی که در جایی نیاز به مشارکت زنان است از مدیران زن بیشتر از پیش استفاده کنند.
۶. توصیه می‌شود مسؤولان تدابیری بیندیشند تا برای انتخاب مدیران زن تسهیلاتی ایجاد شود به صورتی که حتی برای آنها سهمیه‌ای برای مدیریت ادارات در نظر گرفته شود.

افزون بر پیشنهادهای فوق توصیه‌هایی در زمینه نگرش مدیران نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیری به پژوهشگران آتی شده است که عبارت است از:
عوامل تأثیرگذار در عدم مشارکت زنان (مثل عوامل فرهنگی، اجتماعی)؛ دیدگاه مدیران مرد نسبت به زنان؛ رفتار واقعی مدیران؛ استفاده از مصاحبه و آزمون، بررسی

میزان اعتماد به نفس مدیران و میزان موافقت آنها، به مشارکت زنان بپردازند؛ سبکهای مدیریتی را هم به موضوع این تحقیق اضافه و بررسی کنند، مشارکت را به صورت همگانی برای افراد داخل سازمان بررسی نمایند، سایر خصوصیات زنان را هم بررسی کنند، در تحقیق ابتدا نظر کارکنان پرسیده شود و سپس دیدگاه مدیران نسبت به مشارکت دادن زنان در تصمیم‌گیری بررسی شود. ویژگیهای منسوب به زنان را هم بررسی کنند.



منابع و مأخذ

۱. بیات، رقیه (۱۳۷۷) «استقلال مالی و آزادی اشتغال زنان» مجله زن روز شماره ۱۶۶۵.
۲. بیان، حسام‌الدین، (۱۳۷۷) «نقش سازنده زنان در ارتقای دانش بهره‌وری»، مجله مدیریت دولتی، شماره ۳۹.
۳. رایبسون، نانسی‌ام و هالبرت، بی رایبسون (۱۳۷۷)، کودک عقب مانده ذهنی، ترجمه فرهاد ماهر، مشهد: آستان قدس رضوی.
۴. رسولی، عصمت (۱۳۷۷)، بررسی و مقایسه ویژگیهای مدیران زن و مرد در استان مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
۵. زرقونی، میترا (۱۳۷۷) بررسی مسائل و مشکلات زنان شاغل در سازمانهای شهر اصفهان و فلاورجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
۶. سالنامه آماری کشور (۱۳۷۷). تهران: سازمان برنامه و بودجه.
۷. شهرآرای، مهروز (۱۳۷۸). پژوهشهای روان‌شناختی مربوط به زنان، رویکردها و راهکارها. مجموعه مقالات همایش زن و یافته‌های نوین پژوهش، زمستان ۱۳۷۸، پژوهشکده زنان دانشگاه الزهراء (س).
۸. شیخ حجت‌الله طالقانی، فاطمه (۱۳۸۰). بررسی ارتباط میان عزت نفس و وضعیت اقتصادی نگرش به اشتغال زنان در جامعه دانشجویان متأهل دانشگاههای تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

مجلسی، محمد باقر (۱۳۸۳)، بحار الانوار، جلد ۱۰۳، تهران، انتشارات دارالکتب اسلامیة چاپ سوم.

فاطمی صدر، فیروز (۱۳۸۰). موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی در سطوح دانشگاههای تهران، دانشگاه تربیت مدرس.

کاپلان، اچ ویی ساواک (۱۳۷۲). خلاصه روان پزشکی، علوم رفتار و روان پزشکی بالینی، ترجمه نصرالله پور افکاری، تبریز انتشارات شهر آب.

کلیتی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۱). الکافی، تحقیق علی اکبر غفاری، بیروت، دارالمعارف.

مرکز آمار ایران (۱۳۷۷) سالنامه آماری کشور.

مرکز امور مشارکت زنان (۱۳۷۸). دفتر نهاد ریاست جمهوری. گزارش ملی وضعیت زنان در جمهوری اسلامی ایران.

مرکز رشد اجتماعی و موضوعات بشری (۱۹۹۲). مدیریت روابط عمومی و بین الملل.

مصفا، تسرین (۱۳۷۸). «مشارکت سیاسی زنان، یک مطالعه میدانی»، مجله سیاست خارجی ش ۲.

مورز، کارولین، (۱۹۹۱)، «برنامه ریزی بر حسب جنسیت در جهان سوم و شناخت احتیاجات علمی و استراتژیک جنسیت» تحول اداری، دوره چهارم، شماره ۱۷.

میتینگ مرلین و هلاک پاترشیا، (۱۳۷۶) مدیریت و رهبری. ترجمه سهراب خلیلی سورینی تهران، انتشارات ماد.

مهرداد، علی (۱۳۸۱). روان شناسی صنعتی و سازمانی، چاپ اول، اصفهان انتشارات جنگل.

وردیان، اسدالله (۱۳۷۲) «نیروی کار زنان در کشورهای در حال توسعه». ماهنامه اقتصاد.

Baron Robert-A and Donn Byrne (1997). *Social psychology* 8th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Fee, E. (1986). "Critiques of modern science: the relationship of feminism to other radical. epistemologies". In R-B-Blarer (Ed), *Feminist approaches to science*, New York: pregram.

- French, Marilvn (1992). "The war against woman". London. Hamish HamiHom.
- German. MM. And S. N Davis (1997). *Toward a New Psychology of gender*" New York: Rovtledge.
- Matlin. M. W (1993). *The Psychology of women*. San Francisco. Holt. Rinehart and Winston, Inc.
- Pervin. Lawrence. A. (1996). *personality, theory and research*. USA: 7th cd.

سعید لندران اصفهانی

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد
اسلامی واحد مبارکه، اجرا و همکاری
در طرحهای مطالعاتی وجدان کار و
انضباط اجتماعی و حوادث ناشی از
کار، مشارکت زنان در سطوح مدیریتی،
بررسی مسائل جنسیتی در برنامه
چهارم توسعه کشور.



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی