

نقش جنسیت در ارتقای شغلی و سبک مدیریت

رضا کرکچی^۱، سمیه مهنی زاده فلاحیه^۲

^۱ کارشناس ارشد کیفیت، شرکت ایران خودرو

^۲ کارشناس ارشد مطالعات زنان، دانشگاه الزهرا

نام نویسنده مسئول:

سمیه مهنی زاده فلاحیه

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی مروری نقش جنسیت در ارتقای شغلی و سبک مدیریت در منابع مختلف داخلی و خارجی است. روش پژوهش از نوع مطالعه مروری بوده و از مقالات و پژوهش های گذشته در این حوزه استفاده شده است. یافته های پژوهش حاکی از آن است که زنان و مردان، علاوه بر آنکه در بازار کار از نظر نرخ مشارکت و بیکاری تفاوت قابل توجهی دارند، از لحاظ نوع شغل، ارتقای شغلی، سبک مدیریت و در آمد حاصل از کار هم با شرایط متفاوتی روبه رو هستند. شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه نیز همچنان علایقی را در سطح جامعه به نمایش می گذارد که مانع ارزش گذاری واقعی فعالیت مدیران زن در جامعه می شود. باور غلط به برتر بودن جنس مذکر نسبت به مونث از جهت قدرت مدیریتی، گرایش به مردسالاری در انتصاب مدیران، باور به اینکه زنان در موضع تصمیم گیری محتاطانه تر عمل می کنند، عاطفی تر و احساسی تر بودن آنها و... از باورهای است که در این زمینه تاثیر می گذارند. در این مقاله برای تحلیل وضعیت نامساعد زنان در بازار کار، به چند نظریه از جمله نظریه جنسیتی، محدودیت تنوع شغلی زنان پرداخته شده است. نتایج این تحقیق در جهت تائید نظریه ها و نشان دهنده محدودیت تنوع شغلی و فرصت های ارتقای شغلی برای زنان در ایران است. به علاوه این مقاله با بررسی مفاهیمی چون سقف شیشه ای و موانع دستیابی زنان به عرصه های مدیریتی بالاتر، تفاوت سبک های مدیریت زنان و مردان را ضرورت حضور همه جانبه زنان و مردان در کنار یکدیگر در عرصه های مدیریتی تحلیل کرده است که این مسئله امروزه بیش از پیش ضرورت سازمان ها و نهادها و ارگان هاست که از تمام ظرفیت های متفاوت و مکمل زنان و مردان در عرصه های مدیریتی جهت دستیابی به اهداف مورد نظر خود استفاده کنند.

واژگان کلیدی: تفاوت جنسیتی، اشتغال زنان، ارتقای شغلی زنان، سبک مدیریتی زنان.

مقدمه

پژوهش های مختلف از آغاز تا کنون بیانگر تفاوت هایی بین زنان و مردان بوده است. برخی از زمینه های تفاوت عبارتند از ویژگی های روان شناختی، هوش و استعداد، سبک های مقابله، هم رنگی با جماعت و... به علاوه زنان و مردان در بازار کار از نظر نرخ مشارکت و بیکاری تفاوت قابل توجهی دارند آنها همچنین از لحاظ نوع شغل، ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار و سبک مدیریتی هم با شرایطی متفاوت روبه رو هستند. از طرفی دیگر شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه همچنان علایقی را در سطح جامعه به نمایش می گذارد که مانع ارزش گذاری واقعی فعالیت مدیران زن در جامعه می شود. همچنین نگرش مردان نسبت به نقش هایی که زنان می توانند در جامعه ایفا می کنند از عوامل موثر بر حضور زنان در موقعیت های اقتصادی اجتماعی است از طرف دیگر نگرش مردان خود تحت تاثیر عوامل مختلف اجتماعی، اقتصادی و جمعیتی است که می توان آن را تحت عنوان پایگاه اجتماعی اقتصادی آنان مورد بررسی قرار داد.

مردان در جامعه معمولاً ابزارهای قدرت و سلطه را در اختیار دارند و به کارگیری این ابزارها جهت ممانعت از مشارکت زنان در امور مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بارها به کار رفته و خود سبب انزوای اجتماعی زنان می گردد. بنابراین می توان گفت رفتار تبعیض آمیز در بازار کار هنگامی شکل می گیرد که در زمان انتخاب از بین افراد مختلف برای استخدام به مشخصاتی توجه شود که ارتباطی با کارایی افراد ندارند مثل مشخصات نژادی و جنسی (نوروزی، ۱۳۸۳).

زنان در کارهای ستادی که از عمده ترین مشاغل زنان است بیشتر در شغل های کم درآمد و بی آینده که کارهای زنانه پنداشته می شود مشاهده میشوند. زنان را غالباً براین پایه استخدام می کنند که ترفیع شغلی نخواهند داشت حال آنکه مردان با این فرض که ترفیع شغل در کار خواهد بود به استخدام در می آیند. پس از استخدام برای زنان کمتر از مردان احتمال تجربه های کاری سازنده و فرصت مطالعه که برای احراز شرایط ترفیع لازم است وجود دارد. هرچه از منزلت کارهای ستادی کاسته شده و وظایف آن قالبی تر شسته رفته تر و ساده تر شده است، تعداد زنانی که در این مشاغل به کار گماشته می شوند، افزایش یافته است. بنابراین تفکیک مشاغل برحسب جنسیت و پذیرفتن تفاوت در توانایی های زن و مرد طرز تفکری است که در بیشتر مواقع بر ذهنیت خود زنان نیز اثر می گذارد و موجب دامن زدن بر تعارضات موجود می شود. باتوجه به این واقعیت که میان زنان و مردان از حیث عوامل اکتسابی مثل تحصیلات، سابقه شغلی و ذاتی مثل ریسک پذیری و زمانی که صرف انجام کار می کنند، تفاوت هایی وجود دارد انتظار می رود تفاوت هایی از حیث مدیریتی و به طور اخص از حیث شیوه اعمال مدیریت منابع انسانی در بین زنان و مردان وجود داشته باشد (نوروزی، ۱۳۸۳).

لذا از آنجا که زنان نیمی از اعضای جامعه را تشکیل می دهند چنین انتظار می رود که این نیرو بالقوه و گسترده با مشارکت بالفعل خود در فعالیت های متنوع اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی چرخ های جامعه را همگام با مردان به حرکت در آورند و در توسعه جامعه که منوط به منابع انسانی آن جامعه است تاثیر گذار باشند. در زمینه مدیریت که یکی از موثرترین عوامل توسعه کشورهاست، باور بر آن است که زنان و مردان سبک های مدیریتی متفاوتی را برمی گزینند. برخلاف آن عده ای بر این باورند اگر رفتار حرفه ای زنان و مردان در یک طیف زمانی بلند مدت تحت نظر قرار گیرد، مشاهده می شود که روش ها و رویکردهای رفتاری آنان مشابه یکدیگر است. اما در طول تاریخ فرصت ها و امکانات در تمامی زمینه های شغلی، ارتقای شغلی و سطح مدیریتی برای زنان به نحوی توزیع نشده است که به راحتی بتوانند هم دوش مردان در صحنه جامعه حاضر شوند و در واقع بدون محدودیت جنسی به ایفای نقش های شایسته خود بپردازند (توسلی، جلالوند، ۱۳۹۴).

بنابراین از آنجایی که تفاوت های جنسیتی در مشاغل یکی از مهم ترین ویژگی های بازار کار است که گستره آن بر همه مناطق دنیا، همه سطوح توسعه اقتصادی، همه نظام های سیاسی و شرایط فرهنگی و مذهبی و اجتماعی مختلف حاکم است و از یک سو بر نگرش مردان نسبت به زنان و زنان نسبت به خودشان اثر منفی می گذارد و از سویی برای زنان عامل تعیین کننده و سرنوشت ساز می باشد و همچنین بر موقعیت، ترفیع، مدیریت و درآمد زنان اثر منفی می گذارد. در این پژوهش که از نوع مطالعه مروری است سعی شده تا با استفاده از اسناد، مقالات و پژوهش های گذشته در این حوزه و اشاره به نظریه های جنسیتی در بازار کار، مفهوم مدیریت، تفاوت سبک مدیریت مردان و زنان، سقف شیشه ای و محدودیت تنوع شغلی زنان، به تفاوت های زنان و مردان در زمینه اشتغال، ارتقای شغلی و سبک مدیریت بپردازیم.

نظریه های جنسیتی

فرض اصلی در نظریه های جنسیتی این است که موقعیت زنان در بازار کار و در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک نظام کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان اند. نکته مهم در این نظریه ها اختصاص کار خانگی به ویژه مراقبت از کودکان در زنان است و درست همانطور که در بیشتر جوامع کار خانگی زنان کم ارزش تر تلقی شده است، این مهارت ها و مشاغل نیز کم ارزش اند. در واقع ممکن است مهارت مورد نیاز برای بعضی مشاغل زنانه کمتر از مشاغل مردانه که مزد بیشتری برای آنها پرداخت می شود، نباشد. اما این مشاغل به دلیل اینکه زنان

بیشتر در آنها مهارت کسب کرده اند دست کم گرفته شوند. به علاوه گرایش نظام های ارزیابی شغلی در تبیین ارزش کار براین است که به ویژگی های منتسب به مردان نظیر نیروی جسمانی، بیش از مهارت و شکیبایی اهمیت داده شود.

نظریه های جنسیتی به ویژگی هایی می پردازند که مشاغل زنان را کلیشه ای می کنند. وجود ویژگی هایی مثل ماهیت مراقبتی داشتن، نیاز به مهارت های مرتبط و نزدیک به کارهای خانگی، نیاز به مهارت های دستی، نیاز به صداقت و درستی بیشتر و نیاز به زیبایی ظاهری در مشاغل موجب مناسبتر بودن زنان برای اشتغال می شود. همچنین وجود خصوصیتی در زنان همچون بی رغبتی به نظارت بر دیگران، نیروی جسمانی کمتر، توانایی کمتر در علوم و ریاضی، تمایل کمتر به سفر و بی رغبتی نسبت به کارهای مخاطره آمیز و استفاده نیروی جسمانی به مردانه شدن مشاغل از قبیل مدیر، ناظر، مأمور اجرایی دولت، مأمور حقوقی، کارگر ساختمان و معدن، راننده آتش نشان و افسر پلیس منجر می شود.

علاوه براین وجود خصوصیتی نظیر دستورپذیری بیشتر، شکایت کمتر از کار، نیاز کمتر به درآمد (چون معمولاً زنان دومین نان آور خانواده محسوب می شوند)، در زنان منجر به اختصاص کارهای با درآمد کمتر و مهارت پایین تر و تامین اجتماعی و پیشرفت کمتر به آنان می شود.

مفهوم مدیریت

مفهوم مدیریت از سوی محققان رشته های مختلف به شکل گسترده ای مورد مطالعه قرار گرفته است. آیستن^۱ و لالی^۲ مدیریت را چنین تعریف کرده اند: "فعالیتی که به روی ایجاد برخی تغییرات در یک سازمان یا سیستم اجتماعی و برای بهبود زندگی عموم متمرکز شده باشد." بدین ترتیب بسیاری از محققان با این نظر موافق نیستند که مدیریت عبارت است از یک ویژگی فردی ذاتی یا ارثی، مجموعه ای از مهارت ها که باید آموخته شود یا طرح های الگویی بنا بر موقعیت (براون^۳، ۱۹۹۵: اسمیت و پیرسون^۴، ۱۹۸۸). در این پژوهش مدیریت به عنوان هدایت، مدیریت و قدرت دهی به دیگران یا گروه ها توسط یک فرد برای دست یابی به یک هدف خاص یا مجموعه ای از اهداف تعریف شده اند (اوت و شفریتز، ۱۳۸۷).

براساس تعاریف سازمان مدیریت و برنامه ریزی، سطوح مدیریتی عبارتند از مدیران عالی (وزیر، معاون وزیر، نمایندگی مجلس، ریس دانشگاه یا مشاغل هم تراز)، مدیران میانی (مدیر کل، مدیر معاون، روسای اداره های مهم شهرستان ها یا مشاغل هم تراز) و مدیران پایه (ریس اداره، معاون اداره، یا مشاغل هم تراز).

مدیریت هنر است، هنری که دران خلاقیت های انسانی با بهره گیری از فنون، تخصص، مهارت ها و تجارب در هم می آمیزد. امروزه شماره زیادی از زنان جامعه بدون پی بردن به نابرابری موجود در زندگی روزمره خود ادامه می دهند با این تصور که شرایط باید اینگونه باشد. جالب آنکه این واقعیت نابرابر زمانی موجب احساس نابرابری در آن ها می شود که آنان از طریق تحصیل در دوره های عالی و در نگرش ها نسبت به زنان به عنوان مدیر، هنوز همان طور است. هرچند طی یک دهه گذشته تعداد زنان در پست های مدیریت تقریباً ۶۰ درصد افزایش یافته است، اما تعدادشان در پست های اجرایی هنوز واقعاً اندک است. بررسی اخیر فورچون^۵ (فیشر، ۱۹۲۲) حکایت از آن داشت که در مقایسه با ۲،۹ درصد در سال ۱۹۸۶، تنها ۴،۸ درصد از پست های بالای مدیریتی در اختیار زنان است. یک تبیین بسیار شایع برای این تعداد اندک از مدیران سطح بالای زن، تداوم کلیشه های منفی برای آنها به عنوان مدیر است. ممکن است نگرش ها درباره نقش زنان در جامعه، به طرز چشمگیری تغییر کرده باشد اما هنوز تصور می شود زنان کمتر از مردان در خور پست های مدیریتی باشند. یک چنین برداشتی درباره مدیران زن، ممکن است باعث شود، سازمان ها از بخش مهمی از نیروی کاریشان غافل شوند. تا سال ۲۰۰۰ زنان تقریباً معرف نیمی از کل نیروی کاری خواهند بود. با این همه تبعیض براساس جنس، در زمینه هایی چون ارزیابی عملکرد فرصت های مشاوره، دستمزد و ارتقاء شغلی مناسب، ادامه دارد. با در نظر گرفتن درصد پایین تولد در سال های آغازین و میانه دهه ۱۹۷۰ و کمبود فعلی نیروی ماهر و با انگیزه، سازمان ها به سادگی نمی توانند از عهده اثرات تبعیض بر مبنای کلیشه ها در مورد ۵۰ درصد از نیروی کار خویش برآیند (اوت و شفریتز، ۱۳۸۷: ۱۲۵).

تفاوت سبک مدیریت مردان و زنان

زنان و مردان مدیر به شیوه های مغایر با تصورات قالبی مدیریت می کنند چون در هنگام فرایند اجتماعی شدن، تجارب نخستین زنان با تجارب نخستین مردان متفاوت است. بنابراین زنان مدیر باید فرد استثنایی باشند تا بتوانند. باتوجه به این واقعیت که میان زنان و مردان از حیث

¹ Austin

² Lali Land

³ Brown

⁴ Smit & Piterson

⁵ Fortune

عوامل اکتسابی مثل تحصیلات، سابقه شغلی و ذاتی مثل ریسک پذیری و زمانی که صرف انجام کار می کنند تفاوت هایی وجود دارد، انتظار می رود تفاوت هایی از حیث مدیریتی و به طور اخص از حیث شیوه اعمال مدیریت منابع انسانی در بین زنان و مردان وجود داشته باشد.

توسعه مدیریتی زنان بیشتر بر روی توسعه مهارت های آن ها تمرکز کرده است تا تشخیص عواملی که اشتیاق زنان را به پذیرش نقش های مدیریتی بر می انگیزد. اگرچه این تحقیقات بر روی دانش، مهارت ها و توانایی های مدیریتی تاکید کرده اند، عوامل روان شناختی که فرد را برای رهبری برمی انگیزد، ناشناخته باقی اند در حالی که به نظر می رسد این موضوع عنصری مهم در رشد حرفه ای زنان و پذیرش نقش های مدیریتی از سوی آنان باشد (برجلی لو و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۶).

زنان به طور عمده از سبک مدیریت دموکراتیک و مشارکتی بهره می گیرند، آنان تمایل به اعتماد به آرا، و نظرات کارکنان خود داشته، به آنان امکان مشارکت در تصمیم گیری ها را می دهند. به گفته روسنر^۶ میزان عدم تمرکز و تفویض اختیار تصمیم گیری و قدرت در سازمان هایی که توسط زنان هدایت می شوند سطح بالاتری دارد. از سویی دیگر براس^۷ نقش زنان کارآفرین را به طور عمده به عنوان برقرارکننده روابط و همکاری و نه کنترل کننده افراد تصور میکند. همچنین به نظر می رسد زنان به طور عمده از بازخوردهای مستقیم و مستمر استفاده می کند و از آنجایی که کمتر قادر به مجزا کردن زندگی شخصی از زندگی سازمانی خود هستند از این رو غالباً انتظار می رود جو سازمانی حاکم بر سازمان های تحت مدیریت زنان انعکاسی از زندگی شخصی آنان باشد (روسنر ۱۹۹۰: ۱۲۲). علاوه بر این می توان گفت جنسیت مدیران و کارآفرینان بر کنترل مداری و یا تعهد مداری الگوهای مدیریت منابع انسانی تاثیرگذار است. تفاوت های جنسیتی بر ابعاد مدیریتی منابع انسانی نظیر میزان مشارکت کارکنان، عدم تمرکز، نظارت، توانمندسازی نیروی کار و ساختار کار و رویه های سازمانی به صورت قابل توجهی تاثیرگذار است. تاثیر جنسیت بر تعهد مداری سیستم مدیریت منابع انسانی، غالباً مستقیم بوده است. این امر بیانگر آن است، اگر ابعاد طراحی سازمان در سازمان های تحت مدیریت زنان و مردان یکسان فرض شوند، نوع جنسیت تعیین کننده تعهدمداری و یا کنترل مداری در عرصه مدیریت منابع انسانی خواهد بود. نظام های مدیریت منابع انسانی در زنان غالباً تعهدمدار بوده و این به معنای آن است که زنان کارآفرین غالباً دموکراتیک بوده و تمایل بیشتر به تفویض اختیار و ایجاد روابط به جای سلسله مراتب سازمانی داشته و به طور غیرمستقیم کارکنان را تحت کنترل قرار می دهند (توسلی و جلالوند، ۱۳۹۴).

سقف شیشه ای و موانع پیشرفت زنان در عرصه مدیریت

سقف شیشه ای یعنی موانع مصنوعی (ساختگی) مبتنی تعصبات نگرشی یا سازمانی، جهانی یا ملی هستند که افراد واجد شرایط را در سازمان هایشان از پیشرفت به سمت بالا در مقام های مدیریتی باز میدارند (اتحادیه ملی زنان، ۲۰۰۴: ۴۵). استعاره سقف شیشه ای زمانی بکار می رود که زنان صرفاً به خاطر جنسیت خویش از صعود به مراتب عالی سازمان باز نگه داشته می شوند (مارسیون^۸، ۱۳: ۱۹۸۷) سقف شیشه ای برآمده از برداشت های کلیشه ای و پیش داوری هایی است که در مورد زنان وجود دارد و باعث می شود تا نتوانند در سلسله مراتب سازمانی به سطوحی خاص ارتقا یابند. نوع و سطح تحصیلات در ایجاد سقف شیشه ای تاثیر می گذارد. تحصیلات از دوجنبه مورد توجه قرار میگیرد: یکی اینکه تعداد کمی از زنان در رشته های ریاضی، علمی و فنی حضور دارند و دیگر اینکه زنان از محیط های آموزشی با اعتماد به نفس و انتظارات بالا، فارغ التحصیل نمی شوند. موضوعات کلاس ها تصورات مثبتی از زنان ایجاد نمی کنند، تصورات مثبت به دختران کمک می کند که اعتماد به نفس را در خود تقویت کنند. اگر مهارت های رهبری به دختران آموزش داده شود آن ها اعتماد به نفس بیشتری برای رهبر شدن خواهند داشت و این اعتماد به نفس آنها را برای چالش ها و پذیرفتن ریسک آماده می کند.

سقف شیشه ای نتیجه اسطوره ها و برداشت های مشترک است. بعضی از این برداشت های پذیرفته شده توسط عموم مردم به شرح زیر است:

زنان توانایی کافی برای کار ندارند.

مردان در مسیر شغلی نسبت به زنان جدی تر هستند.

مردان ویژگی هایی دارند که آنها را برای تصدی مقام های رهبری مناسب تر می سازد.

زنان تجربه کافی برای پذیرفتن مقامات رهبری ندارند.

زنان قادر به اداره امور فنی و دشوار نیستند.

بدین گونه است که زنان بیشتر در شغل های نیمه تخصصی زنانه متمرکز شده اند تا در مشاغل کاملاً تخصصی که در قبضه مردان است. مشاغل نیمه تخصصی کمتر از مشاغل حرفه های تخصصی آزادی عمل دارد و منزلت و دستمزد آن کمتر است. غالباً طبیعت زنان را با مراقبت و

⁶ Rosener

⁷ Brosh

⁸ Marison

تیمارداری سازگار می دانند که برای مثال لازمه پرستاری، تدریس در دبستان و خدمات اجتماعی است. با این حال حتی در حرفه ها نیز زنان در مراتب پایین تر متمرکز شده اند و نظارت و سرپرستی ایشان با مردان است.

علاوه بر موارد ذکر شده می توان از موانع دیگری نام برد که از دست یابی زنان به موقعیت های بالاتر در سازمان ها جلوگیری می کنند، که عبارتند از: موانع نگرشی، موانع سازمانی، موانع اجتماعی و موانع دولتی و شغلی.

بنابراین باید گفت تازمانی که تصویر ارائه شده از زن همان تصویر سنتی است که وی را در چهارچوب خانه تعریف می کند، نمی توان انتظار داشت که زنان به فعالیت در عرصه اجتماع بپردازند. تاکید بر این تصویر از یک سو و شکل گیری این باور که اشتغال زنان موجب ضرررسانی به جامعه و اتلاف وقت و هزینه می گردد موجب شده است که حضور زنان در بسیاری از شغل های با تعهد کاری بالا، مانند مدیریت و حضور زنان در ساخت قدرت با هزینه بالا و بازده پایین ارزیابی گردد. با این حال دولت در بسیاری از موارد ترجیح می دهد که از نیروی مردان به جای زنان استفاده کند و رسانه ها در جایگاه عاملی که ارزش ها و هنجارهای اجتماعی را مشخص می کنند، دارای کارکرد اجتماعی هستند و می توان احتمال داد که آنچه در رسانه ها به تصویر درمی آید، ریشه در فرهنگ جامعه دارد (اعزازی، ۱۳۹۰: ۱۷۴).

محدودیت تنوع شغلی زنان

یکی دیگر از مسائلی که در زمینه تفاوت های شغلی، ارتقای شغل و سبک مدیریت زنان و مردان می توان به آن اشاره کرد محدودیت تنوع شغلی زنان است. در اغلب نقاط دنیا این تمایل وجود دارد که زنان در مشاغل خاصی مثل معلمی یا پرستاری که با وظایف خانگی آنان سازگار است یا در صنایع کاربردی بخش صادرات که نیازمند تکرار کار و مهارت در به کارگیری دست هاست، تمرکز یابند (سازمان ملل متحد، ۱۹۹۷: ۷-۱۱). بنابراین باید گفت محدود بودن زمینه های اشتغال زنان و محدودیتی که در گسترش هریک از این زمینه ها وجود دارد از مهم ترین دلایل عدم افزایش قابل توجه اشتغال زنان است.

نتایج پژوهشی که توسط بروک^۹ انجام شده نشان می دهد که سبک های رهبری خود گزارش شده حسابداران زن به نوعی از سبک های رهبری گزارش شده توسط حسابداران مرد متفاوت است. زنان بیشتر از مردان از سبک رهبری تعاملی و رهبری تحول گرا استفاده می کنند. این سبک رهبری با چندین مهارت مدیریتی مرتبط با موفقیت سازگاری دارد. حسابداران زن نسبت به اثربخشی ادراک شده در دو مورد از این مهارت های مدیریتی، مربیگری و توسعه و ارتباط را گزارش کردند. یافته ها همچنین نشان می دهد که حسابداران زن فرصت های توسعه بیشتری را نسبت به همکار مرد دارند (بروک، ۲۰۰۱).

تحقیق دیگری با هدف بررسی تفاوت های ارزیابی عملکرد شغلی مدیران زن و مرد توسط مدیران و همسالان آنها انجام شده است. بر اساس نظریه ساختار جنسیتی، کارفرمایان مرد و زن و همسالان به طور متوالی عملکرد شغلی مدیران زن و مرد را ارزیابی می کنند. یکی از فرضیات مهم جنسیت مدیر بود که فرض شده بود جنس ارزیابی کننده در پیش بینی عملکرد شغلی مدیران موثر است. نتایج نشان می دهد که در حالی که مردان میزان عملکرد شغلی مدیران زن را به طور قابل توجهی پایین تر از مدیران مرد می دانند، همسالان زن در بین ارزیابی عملکرد خود بین جنس ها تبعیض قائل نیستند. همچنین، کارفرمایان مدیران نشان دادند که بین جنس های زیردستان آنها تبعیض قائل نیستند. این مطالعه به طور انحصاری بر عملکرد شغلی جهانی متمرکز است (Szymanka, 2016).

نتیجه گیری

زنان و مردان در بازار کار از لحاظ نوع شغل، ارتقای شغلی، سبک مدیریت و حتی درآمد حاصل از کار با شرایط متفاوتی روبه رو هستند. برای تحلیل وضعیت نامساعد زنان در بازار کار به چند نظریه و مفهوم اشاره کردیم. باتوجه به آنچه ذکر شد می توان به این نتیجه رسید که وجوه جنسیتی بازار کار به کاهش میزان مشارکت زنان می انجامد و به فقر و نابرابری درآمدی و بی عدالتی اجتماعی دامن می زند. از طرفی دیگر حضور زنان در فرایندهای تصمیم گیری سیاسی و مدیریت اجتماعی یکی از شرایط مهم دموکراسی است و روی کیفیت اجتماعی تاثیر بسزایی دارد. تفاوت در سبک مدیریت زنان و مردان ضرورت حضور زنان و مردان در کنار یکدیگر در عرصه های مدیریتی را بیش از پیش روشن می سازد. چرا که زنان با استفاده از ویژگی هایی چون مشارکت مداری و تعهد مداری در فعالیت های خود توانایی این را دارند که بتوانند افراد و سرمایه های انسانی بسیاری را جذب سازمان ها کنند و نظر به تعهد و تمرکزی که در خصوص اتمام فرایندهای کاری انجام شده دارند، حصول به نتیجه مطلوب و تحقق خواست های یک سازمان نتیجه همکاری زنان در عرصه های مدیریتی است.

منابع و مراجع

- [۱] استیون، اوت ، شفريتز ، ۱۳۸۷، تئوری های سازمان : اسطوره ها. ترجمه علی پارسیان. تهران؛ نشر ترمه .
- [۲] اعزازی، شهلا ، ۱۳۹۰، درگرگونی در نقش زنان ، مجموعه مقالات ، تهران؛ نشر ترمه .
- [۳] برجعلی لو، شهلا، شمس الدین ناظمی و مرتضوی ، سعید ، ۱۳۹۱، آرزومندی مدیریتی در زنان و چگونگی تاثیرپذیری آن از نقش های شغلی و خانوادگی، پژوهشنامه زنان، سال سوم ، شماره دوم ، صص ۲۱-۴۶ .
- [۴] توسلی، افسانه ، جلالوند، انسیه ، ۱۳۹۴، تفاوت سبک مدیریت زنان و مردان، ضرورت حضور زنان در عرصه های مدیریتی ، همایش ملی حاکمیت شرکتی، سال دوم .
- [۵] نوروزی، لیلا ، ۱۳۸۳، تفاوت های جنسیتی در ساختارهای شغلی، پژوهش زنان، دوره دوم، شماره ۱، صص ۱۶۵-۱۷۸ .
- [6] Burke, Sarah(2001) Gender differences in leadership styles and management skills, Women in Management Review
- [7] Szymanska, Izabela I. (2016)Gender and relationship differences in the perceptions of male and female leadership, Women in Management Review