

آسیب شناسی مدیریت زنان در دستگاه های اجرایی استان فارس

سمیه عبداللهی سروسناتی^۱، علیرضا موغلی^۲

^۱دانشگاه پیام نور شیراز، somayehabdollahi61@yahoo.com

^۲دانشگاه پیام نور شیراز، mooghali@yahoo.com

چکیده - یکی از مشکلات کنونی دنیای کار، عدم حضور متناسب زنان با توجه به شایستگی های آنان از نظر تحصیلات عالی و تجربه در پست های مدیریتی است. عوامل متعددی میتواند در این مسأله نقش داشته باشد. از این رو، این پژوهش با هدف احصا موانع ارتقا زنان در عرصه مدیریت در دستگاه های اجرایی استان فارس به شیوه توصیفی - پیمایشی و اسنادی انجام گرفته است. این پژوهش، نخست به صورت کتابخانه ای شاخص های مورد نظر پیرامون اهداف و سوال های تحقیق تهیه، دریافت شده است. از بین ۵۹ پرسشنامه توزیع شده، ۴۲ پرسشنامه کامل شده معتبر مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران دستگاه های اجرایی استان و مدیران زن استان فارس می باشد. برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از روش های کتابخانه ای و روش میدانی (پرسشنامه) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش با استفاده از آماره ای توصیفی و در بخش داده های ناپارامتریک از آزمون استنباطی کی دو استفاده شده است. همچنین، از نرم افزار SPSS23 برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است. یافته های این تحقیق نشان داد که عوامل سیاسی، فرهنگی، سازمانی، عوامل فردی و اقتصادی از جمله مهمترین عوامل در مدیریت زنان در دستگاه های اجرایی استان فارس می باشند. کلید واژه- زنان، مدیریت زنان، آسیب شناسی، دستگاه های اجرایی، استان فارس

در رأس قرار گیرند [2].

۱- مقدمه

امروزه مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز از مقوله های مهمی است که مورد توجه صاحب نظران علوم مختلف قرار گرفته است؛ و در سطح جهانی نیز سازمان های بین المللی توجه ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. از این رو، همواره مقوله زنان و به ویژه مشارکت آنها در تصمیم گیری ها و مشاغل سطوح عالی مورد توجه بوده است. یکی از شاخص های مهمی که به عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم گیری های کلان کشور و همچنین حضور آنها در پست های مدیریتی است [3]. ارتقای زنان به پست های مدیریتی 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 همچنین رشد فرهنگ عمومی، افزایش شاخص های بهداشتی، بهبود پیشرفت تحصیلی فرزندان زنان تحصیل کرده و ایجاد و تقویت احساس امنیت می باشد [4]. اگر چه 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

واژه «جنسیت» در قالب های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است تا به افراد کمک کند که جنبه های تعاملات کاری بین زنان و مردان را مورد بررسی قرار دهند. این موضوع اغلب مورد توجه زنان بوده است تا موقعیت اجتماعی خود را بهبود بخشند و دیدگاه های جامعه را نسبت به جایگاه خود تغییر دهند. ساختارهای روابط و تعابیر در خصوص نقش زنان در فعالیت های اجتماعی و سازمانی با توجه به مؤلفه های فرهنگی، طبقات اجتماعی، اعتقادات مذهبی و بسیاری دیگر از عوامل در جوامع مختلف، تفاوت های فاحشی باهم دارند. بسیاری از صاحب نظران به ویژه در آمریکا و انگلستان به وجود اختلاف نظر در خصوص فعالیت زنان و مردان اعتقاد ندارند و بر این باورند که برداشتهای نابرابری عمدتاً از سوی زنان مطرح می شود که به دنبال اثبات این موضوع هستند که خود را با مردان همانندسازی نمایند [1].

در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان ها، آگاهانه یا ناآگاهانه زنان به حاشیه رانده می شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی اهمیت تلقی می شود و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه های عالی عجیب و غیرقابل تحمل انگاشته می شود؛ زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید