



## زن‌ها باهوش‌تر از مردان هستند ولی در مدیریت متفاوتند

عضو هیئت علمی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره) گفت: دیدگاه اسلامی این است ...

عضو هیئت علمی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره) گفت: دیدگاه اسلامی این است که باید بین زن و مرد در مسائل مدیریت تفاوت‌هایی قائل شویم و نمی‌توان آنها را یکسان فرض کرد. البته نتایج تحقیقات دانشمندان غربی نیز یکسان نیست و در برخی موارد متناقض است.

به گزارش خبرنگار ایکن، کرسی ترویجی «تأثیر جنسیت بر مسائل مطرح در دانش مدیریت(با تأکید بر رفتار سازمانی)» امروز دوشنبه ۲۴ بهمن ماه از سوی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره) برگزار شد. حجت الاسلام والمسلمین محمدمهدی نادری، عضو هیئت علمی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره) در این نشست سخنرانی کرد که در ادامه می‌خوانید:

با مطالعاتی اولیه که بنده در دانش مدیریت داشتم به این نتیجه رسیدم که در مسائلی همانند اصول مدیریت، برنامه ریزی و سازماندهی، تفاوتی در زمینه جنسیت و رهبری مردان و زنان وجود ندارد و همه تئوری‌های مدیریت، زن و مرد را یکسان گرفته‌اند یا در مباحث رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی نیز به همین گونه است اما تحقیقات بیشتری که انجام دادم متوجه شدم حتی خود اندیشمندان و محققان غربی در مطالعات اخیر خود اجمالا به نقش جنسیت در مسائل مربوط به مدیریت اشاره کرده‌اند صرفنظر از اینکه دیدگاه اسلامی این است که باید بین زن و مرد در مسائل مدیریت تفاوت‌هایی قائل شویم و نمی‌توان آنها را یکسان فرض کرد. البته نتایج تحقیقات دانشمندان غربی یکسان نیست و در برخی موارد متناقض است.

تفاوت جنس و جنسیت در ادبیات غربی

مهمترین مفهومی که ما در اینجا داریم جنسیت است. باید بین جنس و جنسیت در ادبیات غربی تفاوت قائل شویم. جنس به همین تفاوت‌های ظاهری زن و مرد اشاره دارد اما جنسیت آن چیزی است که آموخته می‌شود و به عبارتی بحثی فرهنگی است و در نتیجه می‌تواند از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت باشد. برخی نقش‌ها در جوامعی مخصوص مردان و برخی مخصوص زنان هستند. گرچه این تفاوت را در ادبیات غربی می‌گذارند اما همانطور که برخی نویسندگان غربی هم تصریح کرده‌اند تفاوت در جنسیت ریشه در تفاوت در جنس دارد اما حداقل از دیدگاه اسلامی این دو را به یک معنا می‌گیریم چون مقصود ما این است که بدانیم مرد بودن و زن بودن یک شخص، چه تأثیری بر مسائل مدیریت دارد؟

بنده سه حوزه مشخص شامل ادراک و تفاوت مردان و زنان از آن، تأثیر جنسیت در یادگیری و تأثیر جنسیت در رضایت شغلی را مورد اشاره قرار می‌دهم. روش بحث بنده فراتحلیل کیفی است یعنی با توجه به تحقیقات پیشینی، تحلیلی ارائه می‌دهم و نتیجه ما این بوده؛ مفروضی که در مباحث مدیریت سازمانی وجود دارد که در تمام مباحث بین زنان و مردان تفاوتی وجود ندارد مفروضی مورد تردید جدی است و در برخی از موارد این مفروض غلط است و حتماً جنسیت در مدیریت تأثیر دارد.

تفاوت ادراک مردان و زنان

در زمینه ادراک تحقیقات مختلفی انجام شده و بر اساس مطالعات نشان داده شده که بین زن‌ها و مرد‌ها تفاوت‌هایی وجود دارد. ادراک با احساس فرق می‌کند چون احساس مقدمه ادراک و ادراک هم مقدمه شناخت است. بر اساس پژوهش‌ها، زن و مرد ادراک یکسانی از معماری شهری ندارند بنابراین تفاوت‌های جنسی در مهارت نقشه‌خوانی و مسیرهای راهیابی تأثیرگذار است لذا باید در مدیریت شهری به تفاوت‌ها بین زنان و مردان توجه کرد. در پژوهش دیگری نشان داده شده که یکی از عمده‌ترین تفاوت‌ها بین زن و مرد این است که زن‌ها در ادراک خود بسیار جزء‌گرا و مرد‌ها کل‌گرا هستند.

در برخی از تحقیقات دانشمندان غربی به صورت مشخص نشان داده شده تأثیرات زیست‌شناختی باعث شده تفاوت‌های ادراکی به وجود بیاید و این امر ناشی از تفاوت‌های فرهنگی نیست. اولین بار در تاریخ بشر در سال ۱۹۸۰ تجهیزات رایانه‌ای پیشرفته به بشر کمک کرد نحوه کارکرد مغز را به صورت زنده مشاهده کنند و ببینند چرا زن‌ها و مرد‌ها در برخی از ادراکات متفاوت هستند و این مطالعات نشان داد هورمون‌هایی که ترشح می‌شود و عملکرد مغز، بر نوع تفکر و رفتار مرد و زن تأثیر تعیین‌کننده‌ای دارد در حالی که تا قبل از آن تفاوت در ادراک را ناشی از تفاوت‌های محیطی و فرهنگی می‌دانستند.

تفاوت در یادگیری و رضایت شغلی

در سال ۱۹۹۷ نیز یک محقق دانمارکی که در بخش عصب شناسی بیمارستان کپنهاک کار می کرد ثابت کرد یک مرد، چهار میلیارد سلول مغزی بیشتری نسبت به یک زن دارد اما زنان سه درصد باهوش تر از مردان هستند و تفاوتی هم ندارد که این افراد در چه محیط و خانواده ای زندگی کرده باشند. همچنین مغز زن ها طوری طراحی شده که به چهره های مردم توجه بیشتری دارند اما مغز مردها طوری طراحی شده که به اشیاء توجه بیشتری دارند. بنابراین از نظر تحقیقات غربی مسلم است که تفاوت های زنان و مردان تحت تأثیر خصوصیات فیزیولوژیک و مغزی آنهاست و این امر بر ادراکات آنها و در نتیجه مدیریت سازمانی تأثیر می گذارد.

یادگیری هم یکی از مباحث مهم مدیریت رفتار سازمانی است. در زمینه یادگیری نیز مطالعات زیادی وجود دارد که نشان می دهد یادگیری مرد و زن متفاوت است. مثلاً نشان داده شده در زمینه یادگیری زبان انگلیسی یا ریاضی بین دانش آموزان دختر و پسر تفاوت های معناداری وجود دارد. در تحقیقی که در سال ۱۳۹۷ در کشور خودمان انجام شده نیز چنین موضوعی در زمینه تفاوت مردان و زنان درباره یادگیری ریاضیات مورد تأکید قرار گرفته است. در زمینه املاء و دستور زبان نیز دخترها نسبت به پسرها در دوره های آموزشی عملکرد بهتری از خود نشان داده اند. در زمینه رضایت شغلی نیز که در مباحث مدیریت رفتار سازمانی مورد بحث قرار می گیرد، نشان داده شده که جنسیت تأثیر زیادی در رضایت شغلی دارد. قدم های روش فراتحلیل

همچنین حجت الاسلام والمسلمین سیدابوالفضل حسینی، عضو هیئت علمی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره) به عنوان ناقد به مواردی اشاره کرد که در ادامه می خوانید:

به نظر لازم بود تأثیر جنسیت در مدیریت از منظر اسلام و غرب به میزان بیشتری مورد تأکید قرار گیرد چراکه مباحث، ارتباطی با تبیین این موضوع نداشت و بیشتر مباحث غربی بود اما به هر صورت نکات ارزشمندی بیان شد ولی بنده نکاتی در تکمیل بحث عرض می کنم. برخی نکات شکلی و روشی در خصوص نگارش مقاله است که لازم است مورد اصلاح قرار گیرند. به نظر فراتحلیل یک روش تحقیق است که در حوزه های مدیریتی هم از این روش استفاده می شود. این یک روش توصیفی است که تحقیقات انجام شده را ارزیابی و نتایج تحقیقات متعدد را یکپارچه سازی و ترکیب و نتایج جدید و منسجم را با استفاده از روش های آماری استخراج می کنیم.

این امر مرحله ای دارد و در قدم اول باید هدف پژوهشگر و مسئله تحقیق مشخص باشد، سپس در میان مطالب موجود نمونه گیری به عمل بیاید و در قدم سوم داده های تحقیق بر اساس هدف تحقیق، کدگذاری و طبقه بندی شده و در قدم چهارم نتایج مطالعه به یک مقیاس کمی و قابل مطالعه تبدیل و سرانجام روش های آماری کمی مورد استفاده قرار گیرد که به نظر این مراحل در این مقاله به طور کامل پیاده نشده است.

نکته دیگری که باید اشاره کنم این است که در مسائل کلان مدیریتی، دانشمندان غربی و نظریه پردازان مدیریت، بر تفاوت ها تکیه نکرده اند بلکه به همان مشترکات گسترده ای که بین زن و مرد وجود دارد اکتفا کرده اند و با توجه به این موضوع، نظریات کلان خود را تبیین کرده اند بنابراین انتظار نمی رود که اندیشمندان در کتاب های اصول مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، به مباحث جزئی همانند رضایت شغلی پردازند.