

Vloga žensk v organizaciji

Lidija Bijek*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Novi trg 5, 8000 Novo mesto, Slovenija
lidija.bijek@gmail.com

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Ali ženske v organizacijah še vedno nimajo enakih možnosti in se težje dokazujejo kot moški, ter ali morajo biti ženske zelo močne, iznajdljive ter vztrajne, da lahko uskladijo družinsko življenje in kariero.

Namen: Namen članka je raziskati položaj ženske v organizaciji, odkriti težave s katerimi se srečujejo pri svoji poklicni karieri, obrazložiti naravno vlogo žensk in neenakopravnost med spoloma pri usklajevanju s plačanim delom. Zaradi stereotipov prihaja do diskriminacije na delovnem mestu v nekaterih sektorjih pa tudi na področju plač. Cilj je opredeliti pojem organizacije in ženske v njem ter usklajevanje ženske na različnih področjih in kakšna je vloga ženske v primerjavi z moško vlogo.

Metoda: Za raziskavo smo uporabili metodo kvalitativne analize, ki temelji na vsebinski analizi različnih člankov iz obstoječe literature domačih avtorjev. Uporabili smo kvalitativno metodo, metodo kompilacije, s katero smo povzeli rezultate drugih avtorjev na omenjeno tematiko.

Rezultati: Ugotovljeni rezultati raziskave kažejo, da se v današnji družbi ženske vse bolj uveljavljajo v organizacijah, prav tako pri napredovanju, saj usklajujejo kariero ter družinsko življenje.

Organizacija: Rezultati raziskave ponujajo različnim organizacijam in drugim ustanovam informacije za delovanje v smeri ravnjanja pri odnosih do zaposlenih.

Družba: Ugotovitve raziskave bodo vplivale na trajnostni razvoj družbe iz dveh vidikov in sicer gospodarskega ter družbenega.

Originalnost: V teoretičnem delu raziskave smo na enem mestu strnjeno predstavili raziskovalna in praktična spoznanja o vlogi ženske v organizaciji. Originalnost raziskave je v analizi različnih člankov in literature .

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Kvalitativna raziskava o vlogi žensk v organizaciji ima metodološke in vsebinske omejitve. Podali smo predloge za nadaljnje raziskovanje na področju neenakosti v podjetjih in drugih organizacijah s poudarkom na njihovem upravljanju in zastopnosti v vršnem menedžmentu.

Ključne besede: ženska, javni sektor, vloga, poslovni svet, ekonomski položaj, razlike, kariera, diskriminacija

1 Uvod

Danes, ko se način življenja tako hitro spreminja in odvija, ko se stvari v njem tako hitro spreminjajo skoraj vsakodnevno se tudi vloga ženske spreminja in je drugačna kot je bila nekoč. V tako hitro spreminjajočem se okolju, ki je veliko poudarka le na materialnih dobrinah in želja po čim večjem ugledu, se spreminjajo tudi osnovni vzorci družin in razmerja med žensko in moškim. V prejšnjem stoletju so tradicionalno prevladovali in vladali le moški, ob koncu 20. stoletja pa so prišle v veljavo tudi ženske, kjer so se vse več vključevale v podjetništvo in razvoj ter razvijale kariero. Pregovor pravi za uspešnim moškim stoji uspešna ženska in danes veliko žensk zavzemajo vodilne položaje v podjetjih in navsezadnje tudi v politiki. Se pa moramo strinjati, da ženske v družbi nimajo še enakovredne vloge, statusa in moči. Slovenija sledi v trendu množičnega zaposlovanja drugim državam v svetu. Po zadnjih podatkih so ženske že dohitele moške v izobraževanju, kar je posledično materinstvo postavljeno na poznejši čas. Vzrok so tradicionalna, stereotipna prepričanja o ženski in moški vlogi, razlikah v socializaciji in drugih razlikah med spoloma. Ženske so kategorija prebivalstva, ki jim na področju zaposlovanja posvečamo posebno pozornost. Delodajalci žensko delovno silo večinoma pojmujejo kot manj zanesljivo od moške, kar vodi do slabših delovnih pogojev, manjših možnosti napredovanja in investicij v izobraževanje tega kadra ter do razlik v osebnih dohodkih. Najvišje menedžerske položaje naj bi zasedali dobri menedžerji ne glede na spol, zato se trend vse bolj premika v prid ženskam, ki uspešno usklajujejo družinsko življenje s službo.

Namen članka je raziskati položaj ženske v organizaciji, odkriti težave s katerimi se srečujejo pri svoji poklicni karieri, obrazložiti naravno vlogo žensk in neenakopravnost med spoloma pri usklajevanju s plačanim delom. Zaradi stereotipov prihaja do diskriminacije na delovnem mestu v nekaterih sektorjih pa tudi na področju plač.

Cilj je opredeliti pojem organizacije in ženske v njem ter usklajevanje ženske na različnih področjih in kakšna je vloga ženske v primerjavi z moško vlogo. Vpliv žensk na razvoj podjetništva je precejšen, saj postajajo vir sprememb in inovacij, rešujejo problem brezposelnosti ter prispevajo k razvoju družbe. Kljub temu pa se podjetnice pri ustanavljanju in vodenju podjetja srečujejo z veliko večjimi ovirami in problemi kakor podjetniki. Srečujejo se z ovirami na finančnem področju, s psihološkimi ovirami, kot so pomanjkanje samozavesti in dokazovanje v »moškem svetu«, s konfliktom delo – družina, pomanjkanjem podpornih mehanizmov, kot so vrtci, ter s pomanjkljivim poslovnim znanjem.

Raziskava na področju vloge žensk v organizaciji je že vsa leta pereč problem ne samo v Sloveniji, pač pa tudi po svetu, zato je raziskava pomembna na tem področju pomembna.

2 Teoretična izhodišča

2.1 Ženske v organizaciji

Ženske se pojavljajo v literaturi o menedžmentu od 70. let 20. stoletja naprej. Do takrat so teorije o menedžmentu pisali v glavnem moški avtorji za moške bralce. Šele v začetku 70. let prejšnjega stoletja se je predvidevalo, da ženskam zaradi socializacije in slabe izobrazbe primanjkuje sposobnosti in strokovne usposobljenosti za prevzemanje menedžerskih poslov. Že desetletje kasneje pa so se pojavili številni avtorji, ki so poudarjali, da so ženske spretnosti res drugačne od moških, vendar je to za podjetja kvečjemu koristno in da so ženske s svojimi specifičnimi znanji lahko zelo dobre menedžerke (Kanjuo Mrčela 1996, 31). Študije dokazujejo, da bi bila ženska bolj uspešna v vlogi menedžerja kot moški. Zаметki ideje so v tem, da je materska vloga zelo zahtevna in zahteva podobne sposobnosti in veščine kot so menedžerske. Potrebno je organizirati življenje, tempo življenja, reševati konflikte v družini, se učiti, voditi, opazovati in informirati. Že v ranem otroštvu se začnejo pojavljati razlike v vzgoji med spoloma. Za fantke je pomembno predvsem zmagovati (Kanjuo Mrčela 1996, 88). Ženske doživljajo, uporabljajo in gledajo na moč drugače. Enačijo jo z dajanjem in skrbijo za druge, medtem ko jo moški bolj enačijo z napadalnostjo in potrjevanjem samega sebe (Konte 1990, 46 - 47).

»Kar danes poznamo kot tradicionalno delitev dela in tradicionalno določene spolne vloge, se je oblikovalo skupaj s procesi industrializacije. Produkcija se je ločila od potrošnje in delovno mesto od doma. Dom in družina sta dobila oznako »zasebne«, delo in udejstvovanje v življenju izven doma pa »javne« sfere. Prostorska ločitev doma in dela je otežila vključevanje žensk v delovno silo. Vloga ženske je postajala vedno bolj usmerjena na družino, njeno sodelovanje v javni sferi pa izredno omejeno« (Černigoj-Sadar 1991, 53).

»Ne samo menedžerke, ampak vse ženske naletijo na dilemo, čemu se v letih najvišje rodnosti in najvišje ustvarjalnosti odreči, materinstvu ali karieri. Ko se ženska odloči za materinstvo, manj časa in moči usmeri v ustvarjanje kariere (v primeru zaposlenosti), ko pa se ženska odloči na kariero, v času svoje ustvarjalnosti napreduje in ko enkrat doseže stekleni strop in ugotovi, da ni več izzivov, da je dosegla vse, se zave, da je za otroke skoraj prepozno in da že ima drug stil življenja. Posledično temu se leta rojstva prvega otroka višajo« (Kužet 2003, 13).

Vodilna delovna mesta so ena najbolj plačanih delovnih mest v sodobni družbi. Ljudi, ki zasede takšna delovna mesta, je malo. Ženske so v veliki manjšini. Pripadnost spolu ženskam onemogoča ali otežuje doseganje visokih položajev. »Čeprav so ženske vsaj toliko sposobne kot moški, empirični podatki kažejo, da ženske še vedno ne dobivajo najodgovornejših delovnih mest in nalog v podjetju.« (Jaklič, 1999, str. 300) Ženske so zaposlene na nižjih, slabše plačanih delovnih mestih. Opravljajo manj pomembna dela, ki zahtevajo manj odgovornosti in dajejo manj družbene moči in vpliva (Cigale, 1992, str. 40). Za ženske so rezervirane vloge: pasivnost, nežnost, čustvenost, odvisnost in sodelovanje. Moškim pripadajo vloge, ki odražajo samozavest, ambicioznost, dinamičnost, iniciativnost, moč in

agresivnost. Ženske so potisnjene zaradi biološko reproduktivne vloge v zasebno sfero. Dostop do javne sfere jim je otežen, saj je to področje rezervirano za moške. Število žensk na pomembnih položajih je majhno. Obstaja nevidna pregrada, stekleni strop, ki se nahaja med srednjim in višjim delovnim položajem. Sestavljena je iz prepričanj in tradicij, ki ženskam onemogočijo zasesti najpomembnejša delovna mesta in jim tako otežujejo napredovanje (Abraham, 2005, str. 16).

2.2 Družbena vloga ženske

Dela, ki jih opravljajo ženske, so v družbi slabše ovrednotena, tako da imajo tudi v dimenzije družbene stratifikacije, npr. izobrazbo, poklic, dohodek ali moč, lahko ugotovimo njihovo odvisnost od kulturno določene vloge: moški in ženske nimajo izobrazbe enake vrste (npr. koncentracija moških na tehničnih, žensk pa na humanističnih in družboslovnih fakultetah), prav tako obstajajo poklici, segregirani po spolu, ki jih opravljata spola. Tudi zunaj privatne sfere ženske navadno opravljajo dela, ki so nadaljevanje domačih opravil (skrb za druge, storitvene dejavnosti itd.). Ženske so v glavnem za svoje delo manj plačane in v primerjavi z moškimi imajo manjšo moč (Kanjulo-Mrčela 1996, str. 40).

Ko govorimo o družbeni strukturi, govorimo o družbi, v kateri posamezniki-ce, glede na različne lastnosti, ki jih imajo, zavzemajo različne položaje, opravljajo različne družbene vloge in imajo različen status in moč. Vsak posameznik-ca opravlja določeno število družbenih vlog in si s tem zagotavlja svoje mesto v družbi. Spol, oziroma kulturno opredeljen spol (gender), vpliva na izbiro in opravljanje družbenih vlog posameznikov/posameznic in ju določa. Kultura določene družbe določa, katere vloge so (ne)spremenljive za pripadnike-ce posameznega spola. V moderni družbi so vloge, ki naj bi jih opravljale ženske, povezane z (družbeno nižje ovrednotenim) privatnim življenjem, moški pa naj bi opravljali vloge v javnem. Takšna razdelitev je utemeljena z argumentom o "naravnosti" in naravni, biološko določeni povezanosti žensk z domom, otroki in družino, čeprav številne raziskave dokazujejo, da ženske in moški v različnih družbah/kulturah opravljajo različne vloge (niso povsem "naravno" determinirani za določene vloge) in da v moderni družbi ženske ne živijo samo v sferi privatnosti (konstantna navzočnost žensk v sferi plačanega dela). Tudi če ženska opravlja katerokoli drugo družbeno vlogo, od nje pričakujejo, da bo opravljala tudi svoje "primarne", "naravne" vloge (vlogi matere, gospodinje) (Polenik, 2013, str. 9).

2.3. Neenakost med spoloma

Zaradi neenakosti je, tako ženskam kot moškim, omejen dostop do cele vrste človekovih in družbenih možnosti ter dejavnosti; onemogočeno je spolno uresničevanje njihovih pravic, razvoja njihovih potencialov in opravljanja obveznosti. Zaradi določenih bioloških značilnosti se ženskam pripisujejo tudi določene družbene vloge. Ženske zaradi materinstva in družbenih pričakovanj, glede vloge matere, več časa namenjajo skrbi za dom in družino in so zato pogosto prikrajšane za kariero in uspeh v poklicnem življenju. Zaradi določenih značilnosti in pričakovanj, ki se v družbi bolj pripisujejo moškim, na primer agresivnost, ambicioznost,

dominantnost, učinkovitost, voditeljsko vedenje, neodvisnost od drugih ljudi, se le-ti težje uveljavljajo in so zato prikrajšani na področjih, povezanih z vzgojo in skrbjo, tako v zasebnem kot poklicnem življenju (Polenik, 2013, str. 10).

2.4. Ženski in moški stil vodenja

Ženske prinašajo v organizacije specifične lastnosti, ki so jih oblikovale od obdobja lovsko-nabiralnih skupnosti, saj so že od takrat navajene delati ponavljajoča se dela in so se naučile uživati v procesu dela. Materinska vloga zahteva zelo podobne spretnosti kot managerska: organizacijo, tempo, uravnovešanje konfliktnih zahtev, učenje, vodenje, usmerjanje, opazovanje, ravnanje z motnjami, informiranje. Vire razlik med spoloma pravzaprav razvijamo že v otroštvu, saj se dečki in deklice igrajo različne igre. Medtem ko je dečkom najpomembnejše zmagovati, je deklicam bistveno sodelovati. Tako je za moške značilna hierarhična managerska struktura, za ženske pa struktura pajčevine. Ženski princip opredeljuje management kot krožni proces, pri čemer je managerka v centru, ne pa tako kot pri moških, ko je manager na vrhu, pod njim pa hierarhija. Poznan je tudi stil vodenja, za katerega je značilna kombinacija obeh stilov in se imenuje androgeni stil vodenja. Ker od vsakega stila povzema najboljše lastnosti, bi moral biti najučinkovitejši, saj je bolj prožen in zato ustreznejši za večje število situacij (Kanjulo- Mrčela 1996, str. 88).

Raziskave, s katerimi so primerjali moške in ženske na vodstvenih položajih, so pokazale, da je v menedžerski učinkovitosti in uspešnosti enih in drugih veliko več podobnosti kakor razlik. Kjer pa že obstajajo, se ne kažejo v načinu vodenja, ampak so razlogi zanje naslednji: majhno število žensk na vodilnih položajih, osebnostne poteze, predsodki, diskriminacija, različni življenjski cikli in dodatne obremenitve menedžerk v primerjavi z njihovimi moškimi kolegi. Številne takšne razlike veljajo za slabosti, zato ovirajo poklicno napredovanje žensk v menedžmentu (Linehan 2001, str. 44).

Linehan-ova navaja tudi druge ovire, ki ženskim menedžerkam preprečujejo napredovanje na visoke položaje v domačem in mednarodnem menedžmentu:

- odgovornost za usklajevanje domačega življenja in poklicne kariere;
- izločenost in osamljenost;
- stalna osveščenost, da si ženska v moškem svetu;
- nenehno dokazovanje svojih sposobnosti drugim;
- dejstvo, da mora ženska trše delati in biti boljša od moških kolegov (Linehan 2001, str. 102).

3 Metoda

Za raziskavo smo uporabili metodo kvalitativne analize, ki temelji na vsebinski analizi različnih člankov iz obstoječe literature tujih in domačih avtorjev. Uporabili smo kvalitativno metodo, metodo kompilacije, s katero smo povzeli rezultate drugih avtorjev na omenjeno

tematiko. Članke smo prebrali in po ključnih besedah analizirali. Gre za integrativni pregled literature .

Na splošno smo opredelili kakšno vlogo imajo ženske v organizaciji, kakšna je razlika med ženskim in moškim načinom vodenja. Iskanje virov za pripravo preglednega članka je potekala z uporabo Google Učenjaka.

Pri iskanju smo uporabili ključne besede ženske v managementu, vloga žensk v organizaciji. Pregled literature temelji na konceptualni strukturi, ki križno preveri na posamezni, skupinski, vodstveni in organizacijski ravni v smislu menedžment delovnega stresa, menedžment dobrega počutja ali kompetence za menedžerje dobrega počutja. Članke, ki smo jih uporabili pri raziskovalnem delu in ki so objavljeni v revijah z faktorjem vpliva so podani v spodnji tabeli1:

Tabela 1. Seznam uporabljenih člankov z faktorji vpliva

Avtor	Naslov članka	Faktor vpliva
Terry C. Blum, Dail L. Fields, Jodi S. Goodman (1994)	Organization-level determinants of women in management	/
Boštjančič (2010)	Job satisfaction, life orientation and perception of family role - Comparison between women employed in public sector and in economy	1,02
Kenneth W. Thomas and Gail Fann Thomas (2007)	Conflict styles of men and women at six organization levels	1,0
Felice N. Schwartz (2015)	Management women and the new facts of life	1,0
George e. Stevens (1980)	Women as managers: attitudes and attributions for performance by men and women	/
Aparna Mitra (2003)	Breaking the Glass Ceiling: African-American Women in Management Positions	/
Virginia E. Schein (2007)	Women in management: reflections and projections	/
Puntar A., Markič M. (2018)	Neenakost kakovosti ženskega dela in izzivi za menedžment	/

4 Razprava

Članki, ki smo jih uporabili pri raziskovalnem delu so v spodnji tabeli 2.

Tabela 2. Seznam uporabljenih člankov

Avtor	Naslov članka
Terry C. Blum, Dail L. Fields, Jodi S. Goodman (1994)	Organization-level determinants of women in management
Boštjančič (2010)	Job satisfaction, life orientation and perception of family role - Comparison between women employed in public sector and in economy
Kenneth W. Thomas and Gail Fann Thomas (2007)	Conflict styles of men and women at six organization levels
Felice N. Schwartz (2015)	Management women and the new facts of life
George e. Stevens (1980)	Women as managers: attitudes and attributions for performance by men and women
Aparna Mitra (2003)	Breaking the Glass Ceiling: African-American Women in Management Positions
Virginia E. Schein (2007)	Women in management: reflections and projections
Puntar A., Markič M. (2018)	Neenakost kakovosti ženskega dela in izzivi za menedžment

Raziskava je pokazala, se v organizacijah vse bolj izkazujejo ženske na vodilni položajih. Dandanes se na mnogih delovnih mestih srečujemo z različnimi in hitrimi spremembami. Največji vpliv pa ima država z zakoni in določili, delodajalec s politiko na delovnem mestu. Vse več žensk se na delovnih mestih bori za moške poklice. Raziskava pa je pokazala, da je vse več ženske bolj uspešnih od moških.

V delu avtorja Terry C. Blum, Dail L. Fields, Jodi S. Goodman (1994), ki pravi, da vloge žensk v organizaciji vse bolj zapolnjujejo vodstvene položaje. Na primer, podjetja, ki potrebujejo vodje, ki imajo znanje o določenih računalniških aplikacijah, lahko ugotovijo, da ženske prevladujejo pri ponudbi kandidatov z želenimi izkušnjami, čeprav je večina obstoječih direktorjev moški, sem mnenja, da sta danes oba spola upravičena do lastnih želja, interesov in ciljev. Ženske lahko zavrnejo vlogo matere in žene in se preživljajo same. Samostojno se odločajo o tem, kako bodo živele in prihranile denar. Skratka, postajajo neodvisne, kar je ravno nasprotno s tradicionalno vlogo, ko je o njej odločal oče in kasneje mož. Ženske se ne podrejujejo več moški spolni prevladi, odločitev o velikosti družine nastaja z dogovorom obeh partnerjev.

Avtor Mitra v svojem članku pravi, da črnke med nadzorniki s srednješolsko in visokošolsko izobrazbo zaslužijo nižje plače kot črnki, tudi če nadzorujejo podrobnosti, osebnost in človeški kapital. Dodobra pa avtor Linehan v svojem članku opiše delovno silo v Afriki. »V mnogih državah po svetu (afriške države) ženske nimajo pravice do lastništva – torej tudi do podjetja ne, čeprav ga lahko ustanovijo in delajo v tem podjetju. Dejstvo je tudi, da se vlade v mnogih državah ne zavedajo deleža, ki ga lahko prispevajo podjetnice v nacionalnem prihodku. To utemeljuje zahtevo po ustreznih podpornih programih« (Linehan 2001, 77).

Puntar A., Markič M. (2018) v sojem delu trdita, da ženske imajo danes več možnosti glede izobraževanja in usposabljanja ter napredovanja na delovnem mestu, hkrati pa z leti upada tudi plačna vrzel med spoloma. Z avtorjem se strinjam in menim da vse več organizacij izobražuje ženske, jih spodbuja in tudi zaupa vodenje. V večini organizacij je danes skoraj že kar enakopravno med spoloma tako pri plačah, dopusti in vseh stvareh.

Z trditvijo avtorja Virginia E. Schein (2007): Okrepitev sodelovanja žensk v vodilnih vlogah je del boja za izboljšanje pravic, svoboščin in priložnosti vseh žensk na vsem svetu. Moje razmišljanje na trditev avtorja Schein je, da ženske v sodobnem managementu še vedno nimajo enakih možnosti in se težje dokazujejo kot moški. Vedno več žensk se odloča za menedžerske položaje, usklajevanje kariere ter družinskega življenja. Na vodilnih položajih so lahko ženske vsaj enako dobre kot moški, pogosto pa morajo delati več in bolje kot moški kolegi za iste rezultate. Ženske morajo biti zelo močne, iznajdljive ter vztrajne, da lahko uskladijo družinsko življenje in kariero.

Ključne ugotovitve z mojega stališča so, da danes ženskam vse več pomeni položaj na delovnem mestu kot pa družina, saj hoče biti samostojna in neodvisna od moškega in tako dosegajo pomembne spremembe v življenju in karieri.

V spodnji tabeli 3 smo skozi študijo različnih člankov in literature zbrali ključne ugotovitve in različne vidike različnih avtorjev pri razlagi ženske vloge v organizaciji.

Tabela 3. Sumarna tabela najpomembnejših ugotovitev iz člankov različnih avtorjev.

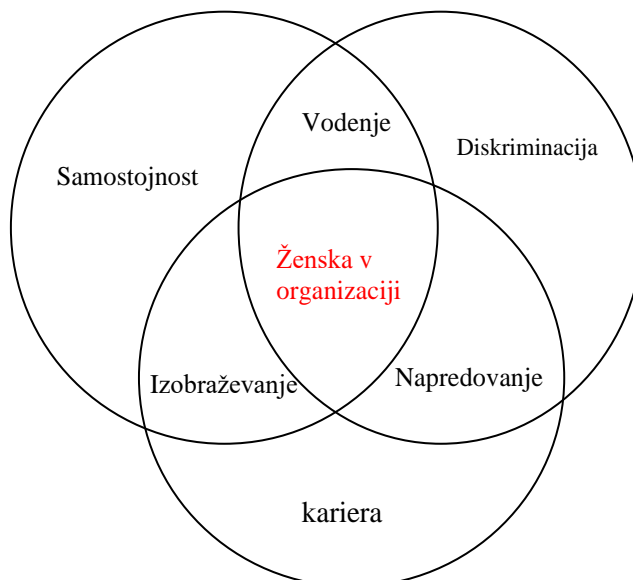
Avtor	Najpomembnejša ugotovitev
Terry C. Blum, Dail L. Fields, Jodi S. Goodman (1994)	Vloge žensk v organizaciji vse bolj zapolnjujejo vodstvene položaje. Na primer, podjetja, ki potrebujejo vodje, ki imajo znanje o določenih računalniških aplikacijah, lahko ugotovijo, da ženske prevladujejo pri ponudbi kandidatov z zelenimi izkušnjami, čeprav je večina obstoječih direktorjev moški.
Boštjančič (2010)	Razlogi za majhen delež žensk v organizaciji so: podcenjevanje ženskega stila upravljanja, nelomljiv stekleni strop, pomanjkanje vzornikov, spolno nadlegovanje, družinske obveznosti, pogosto omejena geografska mobilnost, tradicionalno predsodki, vključno s čustveno nestabilnostjo in absentizmom ipd
Kenneth W. Thomas and Gail Fann Thomas (2007)	Raven in spol sta značilni in vseprisotni značilnosti v organizacijah. Zmerni ali močni učinki na konfliktno sloge bi lahko imeli pomembne posledice.
Felice N. Schwartz (2015)	Stopnja prometa na vodstvenih položajih dvakrat in pol krat višja med ženskami z uspešnimi rezultati kot med moškimi.
George e. Stevens (1980)	Ženske se prizadevajo za dostop do tradicionalno moških poklicev.
Aparna Mitra (2003)	Črнке med nadzorniki s srednješolsko in visokošolsko izobrazbo zaslužijo nižje plače kot črnci, tudi če nadzorujejo podrobnosti, osebnost in človeški kapital.
Virginia E. Schein (2007)	Okrepitev sodelovanja žensk v vodilnih vlogah je del boja za izboljšanje pravic, svoboščin in priložnosti vseh žensk na vsem svetu.
Puntar A., Markič M. (2018)	Ženske imajo danes več možnosti glede izobraževanja in usposabljanja ter napredovanja na delovnem mestu, hkrati pa z leti upada tudi plačna vrzel med spoloma.

5 Zaključek

Stereotipnost spola na vodstvenem položaju spodbuja pristranskost žensk pri odločitvah o izbiri, umestitvi, napredovanju in usposabljanju. Čeprav je delovanje stereotipov o spolih kot ovira za napredek žensk pri upravljanju danes dobro znano, v sedemdesetih letih tega ni bilo. Dejansko je v tistem času večina ljudi verjela, da je omejeno število žensk v menedžmentu "takšno, kot mora biti." Visoko razmerje moških in žensk v menedžmentu je bilo videti kot posledica pomanjkanja kvalifikacij žensk ali njihove nezainteresiranosti na teh položajih. Da se nadarjene ženske niso mogle prijaviti ali se obrniti z vodstvenih položajev zaradi stereotipnih dojemanja njihovih kvalifikacij, ni bilo treba upoštevati.

Neenakost žensk je danes še vedno prisotna na številnih področjih organizacije. Po uvedbi proti diskriminacijske zakonodaje v večini držav po svetu je še vedno ostala neopazna,

prikrita, ki pa jo je težko izslediti in odpraviti. Kulturne tradicije in norme se oblikujejo počasi, spreminjajo pa se še počasneje. Vztrajanje pri stereotipu, ki management povezuje s pripadnostjo moškemu spolu, je še vedno največja ovira za ženske v večini držav. Ključne ugotovitve so zbrane v spodnji sliki 1:



Slika 1. Ključne ugotovitve kaj povezuje ženske v organizaciji (lasten vir).

Moje mnenje je, da ženske na najvišjih položajih povzročajo pomembne spremembe predvsem zavedanje, da smo različni ljudje lahko uspešni. Ta kultura upoštevanja različnosti pa podpira več možnosti ženskam kot vztrajanje pri njihovih specifičnih »ženskih« prednostih. Resničen napredek bo dosežen tedaj, ko ženski v gospodarstvu ne bo treba najprej postati moški, da bi lahko kot ženska preživela. Kljub vsemu lahko še vedno trdimo, da sta znanje in strokovnost še vedno najpomembnejša dejavnika napredovanja tako žensk kot moških.

Pripadnost spolu ženskam onemogoča ali otežuje doseganje visokih položajev. »Čeprav so ženske vsaj toliko sposobne kot moški, raziskave kažejo, da ženske še vedno ne dobivajo najodgovornejših delovnih mest in nalog v podjetju.

Za bolj perspektivno prihodnost žensk v menedžmentu se morajo spremeniti določene možnosti v družbenem okolju, podjetjih in v ženskah samih. Zaradi posledic negativnih stereotipov o ženskah lahko organizacije izgubijo preveč kadrovskega potenciala. Menedžerji v podjetjih bi morali postati pozornejši na menedžerske potenciale pri obeh spolih, ne le pri moških, in hkrati zagotoviti konkretne aktivnosti, da bi te potenciale spodbudili in razvili. Ženske same bi se morale zavedati svojih vrednot in skrbeti, da dosežejo svoje cilje v karieri.

Reference

1. Kanjuo Mrčela, A. 1996. Ženske v menedžmentu. Ljubljana: Enotnost.
2. Konte, B. 1990. Ženske spreminjajo organizacije. Ljubljana: Revija za razvoj.
3. Černigoj – Sadar, N. 1991. Moški in ženske v prostem času: socialne in psihološke dimenzije načinov preživljanja prostega časa. Ljubljana: znanstveno in publicistično središče.
4. Kužet, Z. 2003. Ne izbira, ampak edina možnost. Večer, 30. oktober, str. 14.
5. Linehan M. (2001) Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij, Ljubljana Gv založba
6. Polenik. V. 2013. Vloga žensk v sodobnem managementu. Fakulteta za organizacijske vede. Univerza v Mariboru. Diplomsko delo. Kranj.
7. Jaklič, M. 1999. Poslovno okolje podjetja. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
8. Cigale, M. 1992. O ženskem delu. Ko odgrneš sedem tančic. Ljubljana: Društvo iniciativa.
9. Abraham, E. 2005. Spolne razlike na področju plačanega in neplačanega dela: diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
10. Blum, T. C., Fields, D. L., & Goodman, J. S. (1994). Organization-level determinants of women in management. *Academy of Management Journal*, 37(2), 241-268.
11. Boštjančič, E. (2010). Job satisfaction, life orientation and perception of family role-Comparison between women employed in public sector and in economy. *Central European Public Administration Review*, 8(3).
12. Thomas, K. W., Thomas, G. F., & Schaubhut, N. (2008). Conflict styles of men and women at six organization levels. *International Journal of Conflict Management*.
13. Schwartz, F. N. (1989). Management women and the new facts of life. *Harvard business review*, 67(1), 65-76.
14. Stevens, G. E., & DeNisi, A. S. (1980). Women as managers: Attitudes and attributions for performance by men and women. *Academy of Management Journal*, 23(2), 355-361.
15. Mitra, A. (2003). Breaking the glass ceiling: African-American women in management positions. *Equal Opportunities International*.
16. Schein, V. E. (2007). Women in management: reflections and projections. *Women in management review*, 22(1), 6-18.
17. Puntar, A., & Markič, M. (2018). Neenakost kakovosti ženskega dela in izzivi za menedžment. *K azalo/C ontents*, 276.

Lidija Bijek je leta 2013 diplomirala na Fakulteti za Kemijo in kemijsko tehnologijo v Ljubljani. Od leta 2013 je zaposlena v Krki d.d, Novo mesto na področju Kontrole kakovosti. Na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu nadaljuje podiplomski študij Menedžmenta kakovosti.

Abstract: **The Role of Women in the Organization**

Research Question (RQ): Do women still not have equal opportunities in organizations and prove harder than men, and do women have to be very strong, resourceful and persistent in order to reconcile family life and careers?

Purpose: The purpose of the article is to investigate the position of a woman in an organization, to discover the difficulties they face in their professional careers, to explain the natural role of women and gender inequality in reconciling paid work. Stereotyping leads to discrimination in the workplace in some sectors as well as in the area of wages. The aim is to define the notion of the organization and the women within it, as well as the coordination of the woman in the various fields and what is the role of the woman in relation to the male role.

Method: We used a qualitative analysis method based on a substantive analysis of various articles from the existing literature of domestic authors. We used a qualitative method, a compilation method, to summarize the results of other authors on this topic.

Results: The results of the research show that in today's society, women are increasingly establishing themselves in organizations, as well as in advancement, as they reconcile careers and family life.

Organization: The results of the survey provide information to different organizations and other institutions to work towards employee relations.

Society: The findings of the research will influence the sustainable development of the company from two aspects, namely economic and social.

Originality: In the theoretical part of the research, we summarized in one place the research and practical findings on the role of women in the organization. The originality of the research lies in the analysis of the various articles and literature.

Limitations/Future Research: Qualitative research on the role of women in the organization has methodological and substantive limitations. We have submitted proposals for further research into inequalities in companies and other organizations, with an emphasis on their management and representation in top management.

Keywords: woman, public sector, role, business world, economic status, differences, career, discrimination.

Copyright (c) 2020 Lidija BIJEK



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.