

به عنوان بخشی از پرسنل یک سازمان، از جمله این موارد هستند. این تبعیضها، ادراکات و نگرشها بر استانداردهای پیشرفت زنان تاثیر می‌گذارند و مطمئناً به عنوان بخشی از فرهنگ و محیط تاثیرگذار سازمان می‌شوند. علاوه بر عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل فردی نیز می‌تواند در زمینه ارتقا زنان مانع ایجاد کند. اینها شامل عوامل شخصیتی (فقدان اعتماد به نفس، بی‌علاقگی و خودکم‌بینی)، روابط بین فردی (تذبذفتن روابط غیررسمی، عدم همکاری بین زنان)، و پایین بودن دانش و آگاهی هستند.

تجربیات کار راه‌های که اصطلاحاً در مورد زنان، با عنوان تعلیقات شغلی می‌توان به آن اشاره کرد، از جمله مواردی است که باعث ایجاد مشکلاتی در پیشرفت زنان می‌شود. اصولاً زنان، بیشتر موارد، تمایل دارند، یا

به عبارت دیگر مجبورند، شغلشان را ترک کرده و مجدداً به شغلشان باز گردند. زنان به خاطر به دنیا آوردن بچه، پرورش بچه، مراقبت از افراد مسن خانواده و مسئولیتهای شخصی مسیر حرفه خود را قطع می‌کنند.

حقیقت اینست که شاید ۹۰٪ زنان در یک مرحله خاصی از زندگیشان بچه به دنیا می‌آورند و احتمالاً بیشتر از مردان مسئولیت مراقبت افراد مسن‌تر را برعهده می‌گیرند؛ در نتیجه در مقایسه با مردان درصد بیشتری از سالهای مهم و اصلی شغلشان را خارج از سازمان می‌گذرانند. این تعلیقات در شغل زنان ممکنست در توانایی زنان برای ارتقا موقعیت شغلی و افزایش حقوق آنها بی‌تاثیر نباشد.

زنان هنگامی که شغلشان را به خاطر مسئولیتهای خانوادگی ترک می‌کنند و مجدداً به سازمان بر می‌گردند؛ اغلب متوجه می‌شوند که دستمزدها در مقایسه با کسانی که شغلشان را ترک نکرده‌اند، پایین‌تر است. دلایل زیادی در این زمینه وجود دارد:

- زنانی که کار را ترک می‌کنند، ارشدیت را از دست می‌دهند؛
- مهارتهای شغلی، که ممکنست در طول زمان غیبت قدیمی و کهنه شود؛
- مدیران سازمانها، شکاف موجود در مسیر شغلی زنان را نشانه ترک دوباره شغلشان تلقی می‌کنند.
- بسیاری از مدیران ممکنست به دلایل بالا، زنان را برای شغل‌های کم‌اهمیت‌تر، با پرداخت دستمزد کمتر استخدام کنند تا بدین طریق میزان

سازمان؟ قلمرو مشترک

زنان

و

مردان



طیبه عباسی

abbasi-tayeb@yaho.com

مقدمه

در سالهای اخیر، زنان زیادی در بخشهای دولتی و غیردولتی استخدام شده‌اند (میزان اشتغال زنان در کشورهای پیشرفته ۳۵ تا ۴۸ درصد، در حالی که این رقم برای کشور ما ۱۰/۱ است. ولی به دلایل مختلف، کمتر به موقعیتهای عالی پیشرفت کرده‌اند. در سازمانهایی نیز که زنان در رتبه‌های بالا به عنوان افراد متخصص فعالیت می‌کنند، هنوز این مسئله درک نشده است که محیط کاری طراحی شده به وسیله مردان لزوماً یک مکان مناسب و حمایت‌شده‌ای برای زنان نیست. تنها سازمانهای خاصی در دنیا وجود دارند که از یک سو سازگاریهای مورد نیاز بین فرهنگ و محیط کارشان ایجاد کرده‌اند، تا بدین صورت زنان قادر باشند مسیر حرفه‌هایشان را با موفقیت طی کنند؛ و از سوی دیگر زمینه لازم را برای توسعه و پیشرفت زنان آماده کرده‌اند.

در این تحقیق مطرح شده است که هیچ شواهد منطقی وجود ندارد که نشان دهد زنان

توانایی مدیریت ندارند، بنابراین اگر زنان واجد شرایط برای رهبری هستند، چرا در هنگام استخدام زنان، تبعیضهای زیادی اعمال می‌شود؟ چرا بیشتر آنها بعد از استخدام به رده‌های عالی نمی‌رسند؟ و چرا اختلاف زیادی بین تعداد زنان و مردان و همچنین تفاوت فاحش در موقعیت آنها وجود دارد و درصد کمتری از زنان، کارکنان عالی سازمان را تشکیل می‌دهند؟

موانع موجود در زمینه پیشرفت زنان

در حالی که اشاره دقیق به عواملی که باعث ایجاد مانع در زمینه استخدام و به‌ویژه در رسیدن زنان به رتبه‌های بالاتر می‌شود، دشوار است؛ ولی ترکیب و ساختار نیروی سازمانها دلالت بر تفاوت فاحش بین زنان و مردان دارد. تجربیات کارراه‌های، کلیشه‌های مدیریتی، تبعیض، تعصبات مردان در مورد زنان همچنین محرومیت زنان از شبکه‌های رسمی و غیررسمی و به‌طور کلی عدم برنامه‌ریزی برای فعالیت زنان

ساختارهای موجود و سلسله مراتبی که تحت تسلط مردان است، برای زنان چندان تهدیدکننده نمی‌شود.

مطلب دیگر اینکه اصلاح جنس ضعیف در مورد زنان به کار رفته است. این اصطلاح در طول زمان به منظور حمایت از آنان در مقابل سختیهای انواع خاصی از کارها استفاده شده است.

بسیاری از مردم، به‌ویژه مردان، تحت تاثیر مفروضات سنتی، هنوز احساس می‌کنند که این اصطلاحات برای حمایت از زنان مورد نیاز است. آنها شاید به‌طور ناگهانه تصور می‌کنند، زنان قدرت و توان مقاومت در مقابل سختیهای دنیای کار را ندارند. به‌ویژه افراد قدیمی‌تر ممکنست یک نگرش پدرانه و حامیانه‌ای نسبت به زنان (علی‌الخصوص زنان جوانتر) اتخاذ کنند. آنها سعی می‌کنند زنان را از موقعیتهای مشکل دور کنند و در بعضی موارد، توان آنها را در انجام شغلشان زیر سؤال ببرند. این امر همچنین می‌تواند فرصتهای زنان را برای یادگیری و توسعه کاهش دهد.

بسیاری از زنان احساس می‌کنند که رفتارهای حمایتی و پدرمآبانه در سازمان علاوه بر حمایت، آنها را از حقوق مشروعشان محروم می‌سازد که این امر ممکنست آنها را در یک وضعیت نابرابر با مردانی قرار دهد که از موقعیتی مشابه برخوردارند و با این حال، بسیاری از زنان ناگزیر، در شرایط خاصی و در سن خاصی خود را با شرایط سازمان (حتی اگر نامساوی باشد) تطبیق می‌دهند و البته این امر رفتارهای حمایتی

مردان را تقویت می‌کند. در بسیاری از سازمانها، افراد به‌ویژه مردان رضایت چندانی به انتقاد از زنان ندارند. این امر از میل به حمایت از زنان، همچنین از عقاید کلیشه‌ای در مورد نحوه واکنش زنان ناشی می‌شود. حتی در مواردی، عقیده رایج اینست که زنان از انتقاد ناراحت می‌شوند.

در صورتی که، بازخور مثبت و منفی برای توسعه و یادگیری افراد و سازمان نیاز است؛ بنابراین فقدان انتقاد در نهایت مضر است. آنچه اغلب اتفاق می‌افتد اینست که این انتقادات مطرح شده در طول زمان جمع می‌شوند و زنان را در وضعیت بسیار مشکلی قرار می‌دهند. شایان ذکر است که در بسیاری موارد نیز زنان در معرض انتقادات نابجا قرار می‌گیرند.

ویژگیهای متفاوت زنان

علاوه بر فرهنگ و نوع نگرش رایج، در مورد

همانند مردان انجام دهند، تردید دارند. به‌علاوه آنان مطمئن نیستند که زنان بتوانند به‌طور موفقیت‌آمیز با مردان در انجام فعالیت خاصی همکاری و اشتراک مساعی داشته باشند. زنان نیز معتقدند با وجود چنین تفکری در سازمانها احتمال اینکه بتوانند به موقعیتهای عالی رهبری و مدیریت پیشرفت کنند، بسیار اندک است.

البته در این زمینه دلایل زیادی وجود دارد که مهمترین دلیل، بجه‌دار شدن زنان و نقش مراقبت از بچه است و دلایل دیگر می‌تواند فرهنگ خاص حاکم در روابط زنان و مردان و عدم تمایل زنان باشد. در بسیاری از کشورها، در بخش دولتی، زنان را در موقعیتهای اداری نظیر خدمات اجتماعی و آموزشی و سایر اداراتی استخدام می‌کنند که تقریباً زنان مسلط هستند. تحقیقات در این زمینه نشان می‌دهد که تقریباً ۹۵٪ زنان استخدام شده در ایران نیز در مشاغل چون سامایی، معلمی، بهیاری، حسابداری و امور دفتری مشغول به‌کارند. همچنین بسیاری از تجربیات نشان می‌دهند که در اکثر کشورها موانع سیستماتیک در حرفه‌های خاصی نظیر خدمات مالی، پزشکی، مهندسی ایجاد شده است. در اینگونه حرفه‌ها احساس می‌شود که تفکیک جنسیت دائمی بوده است. حتی در سایر موارد نیز که زنان نیروی کار مسلط سازمان هستند بیشتر در رتبه‌های پایین‌تر باقی می‌مانند.

به‌عبارت دیگر، حتی اگر فرصتهای مساوی با مردان، در استخدام زنان، از سوی سازمان فراهم شود. با وجود این، این زنان بعد از استخدام فرصتهای مساوی برای پیشرفت ندارند. این تفاوتها در همه سطوح مدیریت به‌ویژه در موقعیتهای بالاتر مشاهده می‌شود. هیچ‌گونه تساوی بین حقوق و پاداش دریافتی از سازمان بین زنان و مردان وجود ندارد. افزون بر آن زنان بسزای پیشرفت و به‌دست آوردن پاداش می‌بایستی سخت‌تر از مردان کار بکنند.

متأسفانه، چنین قضاوتها و رفتارهای تبعیض‌آمیز مورد ویژگیها و رفتار زنان و محدودیت آنها در ترقی به مدارج بالای سازمان در کشورهای پیشرفته نیز همانند کشورهای در حال توسعه رایج است. در مقایسه با این کشورها، وضعیت زنان در کشورهای عقب مانده بسیار ناگوار است. ولی آنچه که در کشورهای پیشرفته جالب توجه است اینست که به‌دلیل اینکه توسعه جامعه در بسیاری از این کشورها، بیرون از ساختار سیاسی رسمی اتفاق می‌افتد، بنابراین

تاثیر ترک شغل آنها را در فعالیت سازمان محدود کنند. به‌همین دلیل آنها کمتر تمایل دارند در زمینه آموزش ضمن خدمت و سایر برنامه‌های توسعه شغلی زنانی که سازمان را ترک کرده و مجدداً بر می‌گردند، سرمایه‌گذاری کنند. در حالی که زنان برای پیشرفت به آموزش مهارتها نیاز دارند.

به‌ویژه با رواج شیوه مدیریت نوین، زنان امیدوارند که عبور از بوروکراسی فاسد، زمینه را برای یک مدیریت جامع و منصفانه فراهم خواهد آورد؛ در صورتی که، این امر با وجود یک مدیریت عملکرد سالم و درجه بالای تخصص‌گرایی نتیجه می‌دهد، که معمولاً زنان در موقعیت فعلی فاقد آن هستند.

دیدگاههای کلیشه‌ای

در بسیاری از جوامع و به‌ویژه در کشور ما یک سری دیدگاههای در مورد جنسیت افراد وجود دارد که باعث مشکلاتی در سازمانها شده است. این دیدگاههای کلیشه‌ای مربوط به جنسیت، که در بیشتر موارد نیز نادرست است، در محیط کار و در روابط زنان و مردان نفوذ کرده است. یعنی روشهایی که اعضای هر جنس انتظار دارند رفتار شوند و روشهایی که رفتار سایرین را تفسیر می‌کنند. این دیدگاهها تفاوتهای فردی واقعی مردان و زنان را پنهان می‌سازند. البته در بسیاری موارد افراد ویژگیهای شخصیتی خود را آشکار می‌سازند.

مطالعه در زمینه کلیشه‌های مرتبط به جنسیت، بیان‌کننده وجود نگرشهای منفی نسبت به زنان در نقشهای غیرسنتی است. در بسیاری از سازمانهای کشور ما، یک دیدگاه رایج در مورد زنان اینست که آنها قادر به انجام مشاغل خاصی، به‌ویژه در سطوح بالای سازمان نیستند و در نتیجه حمایت کافی از آنان نمی‌شود. البته به‌مرور زمان که نقشهای زنان و مردان تغییر یابد و ترکیب نیروی انسانی سازمانها تعدیل شود، امکان از بین رفتن تفکرات کلیشه‌ای وجود دارد.

در بسیاری از سازمانها، مدل مدیریتی مردانه به‌عنوان مدل استاندارد، مورد قبول واقع شده است که در مقابل آن زنان به‌عنوان مدیران ناشایسته تلقی می‌شوند. وجود چنین مدل مدیریتی، نگرشهای منفی نسبت به زنان را در زمینه حفظ موقعیت یا پیشرفت به سطوح بالای سازمان سبب می‌شود. قضاوتهای تبعیض‌آمیز استخدام و ارتقا آنها را از موقعیتهای قدرتی که مردان مسلط هستند دور نگاه می‌دارد. سازمانها در زمینه اینکه زنان بتوانند شغل خاصی را

بسیاری از این ویژگیها که باعث متفاوت بودن نوع رفتارهای زنان با مردان می‌شود، ریشه در تجربیات دوران کودکی دارد. تحقیقات زیادی وجود دارد که بسیاری از اختلافات زنان با مردان ناشی از تفاوت در نحوه رفتار افسراد با دختران و پسران است. افراد تجربیات و شخصیتشان را همان‌طوری که رشد می‌کنند، شکل می‌دهند. پسران در بازیهای شرکت می‌کنند که در گروههای بزرگ و سلسله مراتب باشد، گروههایی که دارای برنده و بازنده است. آنان به خاطر کسب موفقیت‌های عالی، مرتب با سایرین کشمکش می‌کنند؛ سعی می‌کنند خود را بزرگ جلوه دهند؛ و یاد می‌گیرند بر حسب موقعیتها واکنش متقابل داشته باشند؛ در حالی که دختران گرایش دارند در گروههای کوچک و دوتایی بازی کنند و دوست نزدیکی داشته باشند. آنها تشویق نمی‌شوند که خود را بزرگ جلوه دهند. دادن دستور که برای پسران قابل قبول است، به‌عنوان رفتار ارباب رعیتی تلقی می‌شود.

زنان و مردان با توجه به این تجربیات فرهنگی مختلفی ارائه می‌دهند، به زبانهای متفاوت صحبت می‌کنند. آنها اغلب یک رفتار خاص را به روشهای مختلف تفسیر می‌کنند. برای مثال، اگر به یک شخص گفته شود که آنها بایستی ترتیب یک برنامه‌ای را قبل از اقدام یا همسرانشان در میان بگذارند، مردان نسبت به آن نگرش منفی دارند، در حالی که زنان نگرش مثبت دارند. مردان بر موقعیت اجتماعی و استقلال تاکید دارند و ممکنست نیاز شخصی به مشاور یا یک شریک را دلالت بر کنترل شدن یا وابستگی تفسیر کنند. زنان گرایش دارند به ارتباط و همبستگی توجه بیشتری داشته باشند و این عمل را نشانه نزدیکی یا توجه به نیازهای دیگران قلمداد می‌کنند.

این ویژگیهای متفاوت زنان با مردان در بسیاری موارد می‌تواند مانع ارتباط موثر و باعث ضعف عملکرد سازمان می‌شود. البته نمی‌توان گفت شکل خاصی از ارتباط یا رابطه با سایرین بهتر از شکل دیگر رابطه است. سبکهای ارتباطی مردان نوعاً در سازمانها ارزشمند تلقی می‌شود. از سوی دیگر ویژگیهایی نظیر توجه به دیگران، نسیم قدرت و حمایت، در بیشتر موارد به‌عنوان نقاط قوت مدیریتی ارزشمند هستند که

محیط کاری طراحی شده توسط مردان یک مکان مناسب و حمایت‌شده‌ای برای زنان نیست.

هیچ شواهد منطقی موجود نیست که نشان دهد زنان توانایی مدیریت ندارند.

کلیشه‌سازی‌های مدیریتی، تبعیض، تعصبات مردان در مورد زنان، عدم برنامه‌ریزی برای فعالیت زنان از جمله موانع پیشرفت زنان هستند.

به‌غیر عوامل فرهنگی و اجتماعی، عوامل فردی هم بر سرراه پیشرفت زنان ایجاد مانع می‌کند.



تلاش خواهند کرد. برای مثال، اگر یک مدیر زن درک کند که فرصتهای کمتری برای ارتقا دارد یا موقعیت اجتماعی وی کمتر از یک مرد است ممکنست کار نکند. در نتیجه عملکردی پایین‌تری، در مقایسه با مردان داشته باشد. واقعیت اینست که موقعیت یک زن در جامعه همیشه در مقایسه با مردان پایین‌تر بوده است و شواهد بر این امر فرصتهای شغلی پایین است و قواعد تبعیض‌آمیز نسبت به زنان در سایر مسائل نظیر ازدواج و غیره به چشم می‌خورد. همسران بایستی به شوهرانشان وفادار باشند، در حالی که شوهرانشان ممکنست این چنین نباشند. زنان ابتکار عمل کمتری دارند؛ در حالی که می‌توانند مدیران شایسته‌ای باشند، به شرط آنکه حمایت کافی از سوی مدیران مرد به‌دست آورند. در غیر این‌صورت مشکلتست که بتوانند در درون سازمان نفوذ بکنند و در سیکل قدرت تصمیم‌گیری وارد شوند. از سوی دیگر زنان دارای ویژگیهایی هستند که جزء ویژگیهای طبیعی آنهاست. مثل دل‌رحمی، دقت و موثر بودن.

زنان یک سری عواملی هستند که باعث رفتارهای کلیشه‌ای و تبعیض‌آمیز نسبت به زنان می‌شوند. بخشی از این عوامل، ویژگیهای متفاوت زنان است.

به‌طور کلی زنان دارای ویژگیهای متفاوت از مردان هستند و به‌همین ترتیب رفتارهای متفاوتی نیز خواهند داشت که درک این ویژگیها و رفتارها در بهبود عملکرد و مدیریت سازمان نقش بسزایی دارد.

در دهه‌های گذشته تحقیقات زیادی در کشورهای مختلف، در زمینه درک نقش و خصوصیات پرسنلی مدیران و رهبران زن انجام شده است که در بسیاری از آنها بر میزان تاثیر این امر در عملکرد سازمان تاکید شده است. درک این نقش برای زنان نیز اهمیت دارد. به‌عبارت دیگر، آنها اهمیت نقش خود را در عملکرد سازمان، براساس تایید و قضاوت سایر افراد ارزیابی می‌کنند. بنابراین زمانی که شکاف زیادی بین نقشهای خود و نقشهای سایر مدیران و رهبران (مردان) درک کنند، احتمالاً در محیط کار کمتر

وجه به ویژگیهای مسلط در رهبران زن، درک این یک شکل ارتباطی به عنوان مهم است، اختلافها به منظور سانسوی دیگر، با هم چراکه سازمانها بسیاری از دیدگاههای یکی سو با درک نادرست و عملکرد را می شود.

موریک در زمینه مدیریت زنان در سالهای اخیر این سوال مطرح بوده است، که آیا تفاوت جنسیت منجر به اتخاذ سبک خاص مدیریت و رهبری می شود؟ اغلب گفته می شود که ویژگیهای شخصیتی و متفاوت زنان و مردان اثر مهمی بر سبک مدیریت و عملکردشان دارد. البته هیچ دلیل منطقی نیز وجود ندارد که دال بر این باشد که تفاوت جنسیت تعیین کننده سبک خاص مدیریت است. از خصوصیات مردان هدفگرا بودن، خود تاییدی است، مردان معمولاً به فکر خود هستند؛ در حالی که خصوصیات زنان، جامعه گرایی، احساسی بودن، مثبت گرایی و توجه به دیگران است.

از سوی دیگر، اکثر زنان اصرار دارند که روشهای همکاری و اشتراک مساعی در کار برای افزایش کیفیت خدمات ضروری است. در صورتی که در این زمینه تنها در ساختارهای مدیریت سیستم های پاداش دهی و ابزارهای سنجش عملکرد تغییراتی ایجاد شده است. بسیاری از زنان به خاطر تلاششان برای ایجاد تغییر اجتماعی و دیدگاههای موجود تنبیه می شوند. زنان بیشتر بر مشتریان و کاربران تاکید دارند و محیط کاری را که روابط کار باز و غیررسمی باشد ترجیح می دهند؛ زنان بیشتر به حل مشکلات توجه دارند و در زمینه مدیریت گرایش به برنامه ریزی دارند. از سوی دیگر مدیران به نظر می رسد یک دیدگاه خاص «مدیریت بحران» را ترجیح می دهند؛ آنان بر نوآوری و چالش انگیزی تاکید دارند.

در مقابل، دیدگاه اقتضایی بحث می کند که محیط های مختلف همان طوری که پیچیده تر و پویاتر می شوند، ممکنست رفتارهای مختلفی را از رهبران اقتضا بکند. در شرایط خاص مدیران زن که دارای ویژگیهایی نظیر دل رحمی و دقت، هستند. سبک مناسبی داشته باشند. بسیاری از تحقیقات نیز در این زمینه نشان



در بسیاری از جوامع و کشورها دیدگاههایی در مورد جنسیت افراد وجود دارد که باعث مشکلاتی در سازمانها شده است.

یک دیدگاه رایج این است که زنان قادر به انجام مشاغل خاصی در سطوح بالای سازمان نیستند.

زنان برای پیشرفت می باید سخت تر از مردان کار کنند.

زنان می توانند مدیران شایسته ای باشند به شرط آنکه از حمایت کافی مدیران برخوردار شوند.



کارکنان ایجاد کرده است. بنابراین ممکنست بهتر باشد که زنان سبک مستبدانه ای را انتخاب نکنند. با این حال پیشنهاد می شود که مدیران زن، به جای اینکه سبکهای مردان را تقلید کنند، نیاز دارند سبکهای رهبری منحصر به فردی را تجربه کنند. در عین حال دیدگاه اقتضایی تاکید دارد که محیطهای رهبری مختلف ممکنست به نوع متفاوتی از سبکهای رهبری و خصوصیات شخصیتی متفاوت نیاز داشته باشند.

در زمینه مدیریت و رهبری زنان بایستی اشاره کرد که عواملی وجود دارند که می توانند مانع تغییرات روبه بهبود در وضعیت زنان و موفقیت آنها در سبکهای رهبری شوند؛ که بعضی از این عوامل به فرهنگ غالب در مورد جنسیت افراد مربوط می شود. بعضی از آنها به ماهیت سازمان (سیستم های مدیریت، اقتصاد و سیستم های حرفه ای) مربوط می شود.

افراد هر سازمان مهمترین بخش و بالارزش ترین دارایی سازمان است. به منظور استفاده بهینه از این منابع، مهم است که نقاط قوت و ضعف هر دو کارکنان (زنان و مردان) از

می دهند که رهبری تحول به جای سبک تبادل، ویژگی کلیدی اکثر زنان است. با وجود این فرهنگهای مربوط به جنسیت در بسیاری از سازمانها این ویژگی را کم رنگ کرده است. همچنین تحقیقات دیگری نیز نشان می دهند که مدیران مرد گرایش دارند، سبک تبادل را اتخاذ کنند در حالی که زنان تمایل دارند سبکهای رهبری تحول را برگزینند. در همین حین، مدیران با عملکرد بالا، اغلب تشخیص داده شده است که از هر دو سبک استفاده کنند.

در سبک رهبری تبادل، زیردستان با تعریف واضح نقش و مسئولیتها، رهبری می شوند؛ در حالی که در سبک مدیریت تحول، افراد را به شیوه کارزماتیک اداره می کنند. مدیران عالی بایستی به خصوصیات مدیران زن توجه داشته باشند، چرا که این مدیران با ویژگیهای خاص خود ممکنست تحت شرایط خاص مدیریت، عملکرد بهتری داشته باشند.

بسیاری از تحقیقات نشان داده اند که اتخاذ سبک رهبری و مدیریت انتقالی به وسیله زنان موفقیت بهتری در بهبود عملکرد و رضایت

مقالات

S. ON
WOMEN
VOL.9, NO.4,
SHAL, A SHOK K.
(1998),
MANAGEMENT;
A
WOMEN IN
MANAGEMENT REVIEW, VOL. 13, NO 1,
1-18.

8 - MARGARET LANGFORD (1998), MEN AND WOMEN, AND THE USE OF POWER IS IT BASED ON THE PERSON OR THE SITUATION? EQUAL OPPORTUNITIES INTERNATIONAL, VOL. 17, NO 1.

9 - MARY C. MATTIS (2001), "ADVANCING WOMEN IN BUSINESS ORGANIZATIONS. JOURNAL OF MANAGEMENT DEVELOPING", VOL.20, NO 4, PP.371-388.

10 - PHILIPP A. STOEBERL, IK-WHAM G. KWON, DONGCHAL HAN AND MUEUN BAE, (1998). "LEADERSHIP AND POWER RELATIONSHIP BASED ON CULTURE AND GENDER", VOL. 13, NO 6, PP.208-216.

11 - SEAN VOLNTIN AND LYNN GOD KIN (2000), "SUPERVISOR GENDER LEADERSHIP STYLE AND PERCEIVED JOB DESIGN", WOMEN IN MANAGEMENT REVIEW, VOL. 15, NO 3. PP.117-129.

12 - SU MADDOK (1999). "CHALLENGING WOMEN-GENDER, CULTURE AND ORGANIZATION", WOMEN IN MANAGEMENT REVIEW VOL.15, NO 8, PP.428-431

13 - SUSAN J WELLS (2001), "A FEMALE EXECUTIVE IS HARD TO FIND, HR MAGAZINE", VOL.46, NO 6, PP.40-49.

14 - WU, WANN YIH, LIN. CHINHO AND LEE. LI-YEUEH (2000). "PERSONAL CHARACTERS DECISION-MAKING PATTERNS AND LEADERSHIP STYLES OF FEMALE MANAGERS", AN INTERNATIONAL JOURNAL, VOL.7, NO 4, PP.18-29.

● طیبیه هیاسی: دانشجوی کارشناسی ارشد دولتی دانشگاه تربیت مدرس

بسیار مفیدی است که به زنان و مردان کمک می‌کند تا بر اختلافات موجود در سبکهای ارتباطی غلبه کنند و به عقاید همدیگر احترام بگذارند.

۳ - همچنین برداشتن گامهایی در زمینه اجتناب از پیامال‌کردن حقوق زنان و رفتارهای تبعیض‌آمیز دیگر ناشی از درک زنان به عنوان «جنس ضعیف‌تر» می‌تواند مفید باشد.

یک سیاست موثر در این زمینه می‌بایستی رهنمود روشنی را در مورد انواع رفتارهایی که در محیط کاری غیرقابل قبول هستند، ارائه کند. همچنین بایستی رویه‌های مربوط به رسیدگی به مشکلات را نیز شامل شود و لازم است اطمینان داده شود که مشکلات به‌طور جدی دنبال شده و بهبودی اوضاع حاصل خواهد شد.

نتیجه‌گیری

شرایط کنونی که سازمانها در آن فعالیت می‌کنند، به دلیل قرار گرفتن در یک محیط متغیر از یک سو و همچنین تغییرات در ساختار و ترکیب نیروی انسانی از سوی دیگر، ایجاد می‌کند که مدیران به منظور بهبود عملکرد سازمان، فضایی ایجاد کنند که زنان و مردان بتوانند با هم همکاری و پیشرفت کنند.

به‌عنوان یک پیشنهاد در سطح جهانی، در مورد زنان و برای پیشرفت زنان می‌توان گفت، که هرگونه تغییر و تحول در سازمانها نیازمند تعهد، همکاری و حمایت همه‌جانبه مدیریت عالی سازمان است. □

منابع

- ۱ - فیروزه فاطمی، صدر. «موانع ارتقا زنان در سطوح مدیریتی»، ۱۳۸۰.
- ۲ - سالنامه آمار کشوری ۱۳۷۹.
- ۳ - اشتغال زنان در فرایند توسعه. مجله تعاون. شماره ۶، شهریور ۷۹.
- 4 - CARY L. COOPER, SUE LEWIS (1995). "WORKING TOGETHER: MEN AND WOMEN IN ORGANIZATION, LEADERSHIP & ORGANIZATION DEVELOPMENT JOURNAL, VOL. 16, NO.5, PP.29-31.
- 5 - CHRISTINE WEISS; (2001), "TRADITIONS AND TRANSITION, THE WORLD & I: WASHINGTON", VOL. 16. NO.6, PP.198-207.
- 6 - BARBARA ORSER, SEX ROLE STEREOTYPES AND REQUISITE

طریق ایجاد یک محیط منصفانه و توأم با اعتماد در سازمان بهینه شوند.

وظیفه سازمانها

با توجه به اینکه ماهیت محیطهای کاری امروزی در حال تغییر است؛ تعداد روبه رشد زنان و مردانی که از یک سو تعهد بالایی به شغلشان و از سوی دیگر به خانواده و زندگی‌شان دارند، سازمان را با چالشهایی روبرو می‌کند. همچنین مدیریت را مجبور می‌کند تا در مورد مسرفروشات و تجربیات اساسی‌شان مجدداً بازنگری کنند.

آنچه تاکنون شاهد بوده‌ایم چیزی بیشتر از یک تحول سطحی در محیط کار نبوده است. با همه تحولات مقاومتیهای نیز در این زمینه وجود داشته است. اما نیاز به ایجاد تغییرات بسیار اساسی در محیط کار و در فرهنگ سازمان است و این نیاز را کشورهای موفق به‌طور گسترده تشخیص داده‌اند.

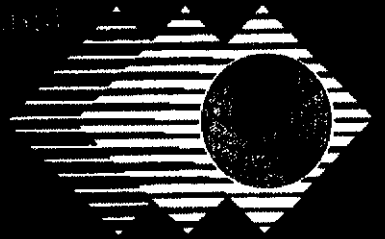
چنین تحولی هم در سازمانها و هم در سطح کلان (جامعه) احساس می‌شود. البته در این زمینه می‌توان به راهکارهایی هم اشاره کرد که اگرچه ممکنست در تمامی سازمانها و فرهنگها کارایی بالایی نداشته باشد، ولی توجه به آنها ضروری است.

۱ - ارائه سیاستهای مناسب و اثربخش در زمینه ایجاد فرصتهای مساوی برای زنان در محیط کار و در خانه، تحقیقات نشان می‌دهند که ارتباط تنگاتنگی بین عدم تساوی در روابط مشترک و دوطرفه افراد در خانه و عدم تساوی روابط زنان و مردان در محیط کار وجود دارد.

سازمانها می‌توانند به خانواده در جهت ایجاد انواع جدید روابط کمک کنند. همچنین سیاستهایی در زمینه از بین بردن ترس زنان از به‌مخاطره‌افتادن کارراه‌شان، و همچنین شکاف درآمدی بین زنان و مردان اتخاذ بکنند. چنین سیاستهایی علاوه بر تغییر در سازمان می‌توانند منجر به روشی در تغییر جامعه گردد.

۲ - ارائه آموزشهای لازم به‌منظور آگاهی و شناخت خصوصیات جنس مخالف، تجربیات بسیاری از سازمانهای موفق دنیا حاکی از اینست که سازمانها با فراهم کردن چنین آموزشهایی به کارکنان کمک می‌کنند تا عقاید خود را در مورد ویژگیهای مردان و زنان توسعه داده و در مواردی نیز تغییر دهند و از اثراتی که این عقاید بر خود و سازمان می‌گذارد، آگاه شوند. این امر یک ابزار

فراپيام



همگام با تکنولوژی روز
همراه با مدیران

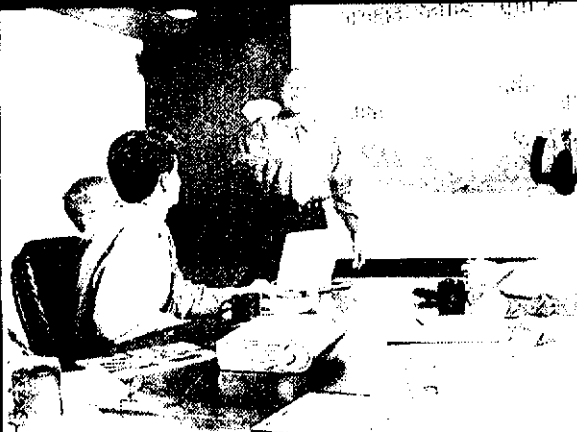
- حسابداری مالی
- خزانه داری (دریافت پرداخت)
- حسابداری انبار (تعدادی - ریالی)
- حقوق دستمزد و اطلاعات پرسنلی
- دارائیهای ثابت و ماشین آلات
- سیستم فروش
- حسابداری صنعتی (قیمت تمام شده)
- برنامه ریزی تولید و فرمولاسیون



تک کاربرد و چند کاربرد تحت Windows NT
خدمات پشتیبانی و آموزش رایگان
پویایی و توسعه ماهانه سیستم ها (نسخه جدید)
ارائه خدمات سخت افزار و پیاده سازی انواع شبکه
ارائه مشاوره مالی جهت پیاده سازی بهینه سیستم ها

ایگاه دادگما

تلفن: ۸۸۳۶۸۰ - فکس: ۸۸۴۷۶۴



با یک دهه تجربه
و مجموعه‌ای از بهترینها

Paygah.com

مؤکتوره‌های کامپیوتری و تصویری

دهنده پیام به بعدی

تولیدی الکترونیکی

Remot

TV Tuner

لیزر پهن

اورده

پرده نمایش و سی



جدید ترین سیستمهای آموزشی و نمایشی

از معتبر ترین سازندگان دنیا

Mitsubishi

PHILIPS

VideoLabs

DA-LITE

Soft Board
Hitachi

(Electronic copyboard)

مراشان : تلفن : ۸۸۳۶۸۰ (۰۵۱) فکس : ۸۸۴۷۶۴
موزستان : تلفن : ۲۱۷۵۵۷ (۰۹۱) فکس : ۲۱۵۶۹۱

میدان ولیعصر (عج) تهران (شماره ۳۷) تلفن : ۸۸۳۶۸۰
(تلفن : ۸۸۳۶۸۰ فکس ۸۸۴۷۶۴)
Web : <http://www.paygah.com>
E-mail : sales_pp@paygah.com

لطفاً حرکت نکنید...



...و فقط در چند ثانیه

امکانات سیستم صدور کارت شناسایی کامپیوتری:

- صدور کارت‌های رنگی ایمن منطبق با استانداردهای بین‌المللی ISO 9000
- نگهداری تصاویر و اطلاعات در یک بانک اطلاعاتی کامپیوتری ایمن
- صدور کارت شناسایی عکس‌دار بدون حضور فیزیکی و با استفاده از عکس به کارگیری آخرین تکنولوژی گرافیکی با بیشترین امکانات برای طراحی کارت
- کارت‌های PVC و ABS انواع اطلاعات و ویژگی‌های ایمنی را می‌پذیرد از قبیل:
 - چاپ‌های ایمنی ● هولوگرام ● نوار امضاء ایمنی
 - نوارهای مغناطیسی ● بارکد (BARCODE) ● سلول‌های حافظه (MICROCHIP)
- قابل استفاده در سیستم‌های ایمنی ACCESS CONTROL و قفل‌های کارت (MICRO LOCK)
- قابلیت اضافه نمودن تصویر و اطلاعات به کارت‌های آماده با سلول حافظه (SMART CARD)
- قابلیت انعطاف برای یک کارت فوری و یا به صورت انباشته
- قابلیت اجرای متعدد بر روی یک نمونه
- امکانات متعدد و فراوان دیگری بر حسب نیاز در سیستم قابل اعمال خواهد بود

شرکت کامپیوتری پایگاه داده ها: تهران: خیابان سلیمان خاطر (امیر اتابک)، شماره ۳۷، طبقه سوم، شماره ۱
تلفن: ۸۸۳۶۶۸۰ - ۸۸۴۷۰۳۱ - فاکس: ۸۸۲۴۴۸۷



واحد تهران

دومین همایش ملی نظام پیشنهادها (۸ و ۹ اسفندماه ۱۳۸۰)
(Suggestions System)

جهاد دانشگاهی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

با همکاری مراکز علمی - تحقیقاتی، سازمانهای صنعتی و خدماتی کشور، همایش دو روزه ای را با هدف ارتقاء عملکرد نظام پیشنهادها در سطح ملی و شناسایی و حل مشکلات آن برگزار می نماید.

✓ دبیرخانه همایش ضمن بررسی دقیق اظهارات و نقطه نظرات شرکت کنندگان و متخصصین و صاحب نظران در دومین همایش ملی نظام پیشنهادها (بهمن ماه ۱۳۷۹) و با تأکید بر کاربردی بودن و اجرایی بودن موضوعات همایش، محورهای ذیل را برای ارائه مقاله های علمی - تحقیقاتی و اجرایی انتخاب نموده است:

- روش کارشناسی پیشنهادها (پیشنهاد چیست؟ چه باید باشد؟)
- فرایند برنامه ریزی استقرار یک نظام پیشنهادها در سطح سازمان
- الزامات آموزشی مراحل مختلف طراحی و اجرای نظام پیشنهادها
- روشهای تیم سازی و توسعه کار گروهی (Team work / Team building)
- چگونگی ملی نظام پیشنهادهای ایران (ضرورتها، موانع و سازوکار و...)
- نظام پیشنهادگیری از مشتریان و تأمین کنندگان
- سایر روشهای مشارکت کارکنان و مدیران فراداره، امور سازمان
- طراحی نظام پیشنهادها در سطح ملی (اسازوکار، فرآیند، ضرورتها، موانع و ملاحظات)
- نقش نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی در بهایند کردن عملکرد صنعتی در سطح ملی

شرایط ارسال مقاله: ۱- سفاهه حداکثر در ۱۰ صفحه کاغذ A4 تاپ شود. ۲- مهلت ارسال مقاله حداکثر تا تاریخ ۱۳۸۰/۱۱/۱۵ خواهد بود. ۳- مقاله قبلاً در همایشها و مجلات علمی چاپ نشده باشد.

سمینارهای آموزشی

ردیف	نام سمینار آموزشی	مدت (ساعت)	زمان برگزاری
۱	چگونه نظام پیشنهادها را طراحی و اجرا کنیم؟	۲	۸/۱۲/۸ ساعت ۱۲
۲	«Top-Ten» ده بيطری اساسی نظام پیشنهادها و راه حل آنها	۲	۸/۱۲/۸ ساعت ۱۲
۳	تکنیکهای گروهی حل مسأله	۳	۸/۱۲/۹ ساعت ۸/۲۰
۴	مدیریت موفق جلسات نظام پیشنهادها	۳	۸/۱۲/۹ ساعت ۸/۲۰

هزینه شرکت و نحوه ثبت نام در همایش: هزینه شرکت در همایش برای آروز شامل پذیرایی، شرکت در سمینار آموزشی، دریافت مجموعه مقاله های ارائه شده در همایش ۴۰۰/۱۰۰۰ ریال می باشد (هزینه ثبت نام کسانی که مقاله آنها در کمیته علمی همایش پذیرفته می شود عودت داده خواهد شد). علاقمندان به شرکت در همایش می توانند ضمن تکمیل فرم پیوست هزینه ثبت نام را به حساب شماره ۱۹۴۱۰۶۷۶ بانک تجارت شعبه اردبیهست به نام معاونت آموزشی جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران واریز نموده و رسید آن را همراه فرم تکمیل شده ثبت نام حداکثر تا تاریخ ۸۰/۱۱/۲۰ به نشانی دبیرخانه همایش از طریق پست یا تمبر ارسال نمایند.

نشانی: تهران، تقاطع بزرگراه جلال آل احمد و همپران (پل کیش)، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران - واحد جهاد دانشگاهی

تلفن: ۸۰۲۵۲۵۴-۸۰۰۸۹۶۶