

معرفی کتاب

تهیه و تنظیم: بهجت الملوک مظفری

زنان مدیر

نام کتاب: زنان مدیر

نویسنده: باربارا دال بوم - هال

ناشر: انتشارات بانو

ترجمه: زهره قایینی

چاپ: اول

تاریخ انتشار: ۱۳۷۵

تعداد صفحه: ۱۰۴

تیراژ: ۳۳۰۰ جلد

قیمت: ۳۲۰۰ ریال

کتاب با مدخلی تحت عنوان **آگاهی**، به بیان تفاوت اداره زنان و مردان، انتصاب مدیران از سوی مردان، پذیرش دشوار زنان به عنوان یک معیار توسط مردان آغاز می شود. این قسمت از کتاب اشاره دارد به اینکه قسمت اعظم تبعیض نسبت به زنان بطور ناآگاهانه از سوی مردان اعمال می شود. سپس در مورد قصور مردان در هموار کردن راه ترقی زنان سخن رفته.

در بحث **الگوی مدیریت** آمده است. مدیریت را می توان از طریق تقلید، آموخت و یک مدیر خوب باید مدیر خوبی را تجربه کرده باشند و کسانی که الگوهای شایسته ای در مدیریت داشته باشند. مدیران بهتری خواهند بود. از سوی دیگر برای آنکه فرد مدیری خوب باشد باید شجاعت انجام تجربه های نو را داشته باشد. در چالش مدیریت آمده است در دهه پنجاه و شصت برخی از زنان مدیر اظهار می داشتند بخشی از مبارزه و تلاش آنها این است که به زنان دیگر نشان دهند می توانند به مقام مدیریت و ریاست دست یابند.

فصل بعدی تحت عنوان **برسرسر موقعیتهای مساوی چه آمده است؟** اشاره بر این نکته شده که اشتباه زنانی که در ابتدا وارد بازار کار شدند این بود که به جای رسیدن به موقعیت مساوی در موقعیت مشابه قرار گرفتند و سعی کردند از الگوهای مردانه پیروی نمایند و همین امر سبب شد از خصلتهای نیکوی زنانه خود دور شوند و حال که متوجه این اشتباه شده اند درصد کسب موقعیت مساوی هستند. مطالب این بخش مبین آن است که مردان بطور انفرادی بالغ تر هستند و منطقی تر برخورد می کنند. مردان در جمع مردان به پسران نابالغ تبدیل می شوند و مخالف با پیشرفت و توانائی زنان می شوند.

زنان با صبوری خود و گوش دادن به درد دل مردان سبب تخلیه فشارهای روحی آنها می شوند و در مقابل خود دچار تنش و فشار می گردند. آنچه شرایط کاری را برهم می زند زنان و مردان رشد نیافته است. که از آنها به عنوان پسران و دختران یاد می شود. این افراد همیشه به دنبال تأیید هستند و بهمین جهت در چنین محیط های کارهای. هیچ کاری انجام نمی شود و همه در فکر پیدا کردن راه موفقیت هستند. بدون آنکه حرکت سازنده ای انجام دهند. زنان و مردان بالغ باید با همفکری و تلاش در بهسازی محیط کار بکوشند. مردان باید بدانند امروزه بخش بزرگی از توان تغییر در اختیار زنان است. زنان افرادی با انرژی هستند که همه راهها برای آنها تازگی دارد و هنگامیکه قدرت و انرژی با عقل و جرد ترکیب شود. زندگی کاری بهبود می یابد و محیطی حقیقی و کارا بوجود می آید.

پیامهای مبهم: آنچه در یک محیط کاری مهم است شناخت نقشهای جنسیتی افراد می باشد. نقش جنسیتی باید با هویت فردی شخص یکی شود تا آن فرد نقش مؤثری داشته باشد. زنان باید دریابند که پاره ای از تضادها بین آنچه می پندارند و آنچه رخ می دهد ناشی از جامعه است و دال بر ناتوانی و قصور آنها نمی باشد چنین شناختی سبب کسب انرژی آنها می شود. مدیران نیز پیامهای مبهمی دریافت می دارند و در زمینه نقش خانوادگی و پدری خود سردرگم هستند آنها نمی خواهند مثل پدران خود باشند و برای موقعیت حال نیز الگویی ندارند.

رقابت زنان: باید ساختار نقشهای مدیریت امروز را بررسی کرد و دریافت چه کسی دارای قدرت است. به یک مدیر موفق صفاتی چون «دیرجوش» و «سخت» نسبت می دهند یعنی ویژگیهایی که جامعه شناسان معتقدند پسران دارای آن هستند. به عبارت دیگر نقش کلی جنسیتی مرد در شخصیت «پسر» به خوبی توضیح داده شده است. در سالهای اخیر که زنان قدرتمندی وارد بازار کار شده اند نقشهای حرفه ای آنها با هویت جنسی آنها یکی شده و از شخصیتی آگاه و رشد یافته برخوردارند و پیامهای مبهم پسران را که گرچه در ظاهر می گویند «مثل ما باش» آهسته می گویند «اوضاع را برای ما تغییر بده» درک می کنند. این تضاد ظاهر و باطن مردان و زنان را در حالت گیج کننده ای قرار داده. مردان در عین حال که اثر واقعی زنان را در مدیریت درک می نمایند با آن مخالف هستند. یک مشکل دیگر زنان بالغ زنان نابالغ با

دختران در محیط کاری می‌باشند، زنان رشد یافته تهدیدی برای دختران هستند، این دختران رئیس پسر را بر رئیس زن ترجیح می‌دهند چون داشتن رئیس زن را علامت عدم بلوغ خود می‌دانند، آنچه در حال حاضر مورد نیاز است حمایت زنان از دختران و بالغ شدن پسران و مرد شدن آنها می‌باشد.

نیازهای متغیر در مدیریت زنان: زنان نسبت به حقوق واقعی خود به عنوان بخشی از نیروی کار و هویت حرفه‌ای خود نامطمئن هستند و نیاز بیشتری به مدیریت دارند. پذیرش ظاهری آنها در محیط کار باعث می‌شود که گمان کنند موفقیت در کار دشوار نیست، مدیران در ابتدای کار زنان سعی می‌کنند اشتباهات آنها را نادیده بگیرند و این امر سبب عدم آموزش و پیشرفت زنان می‌شود. برخی زنان از شغل اولیه خود راضی هستند و تلاش برای پیشرفت نمی‌نمایند و مدیران آنها نیز آنها را تشویق نمی‌کنند بلکه با استفاده از توانائی آنها رشد می‌کنند و زنان سرخورده، شروع به انتقاد و اعلام نارضایتی می‌نمایند. فرهنگ سازمانها و شرکتها مانع از پیشرفت زنان قوی می‌شود و آنها را یک تهدید تلقی می‌کنند.

چه نوع مدیریتی؟ زنان خیلی باز از مدیران خود عیب‌جویی می‌کنند و بدنبال مدیران قوی هستند که نیازی به اثبات مهم بودن خود نداشته باشند، درحالی‌که امروز مدیران مرد خود را مهم می‌دانند اگرچه شخصیت آنها بطور کامل رشد نکرده و زنان در چنین مواردی دقت می‌کنند و خیلی قوی عکس‌العمل نشان می‌دهند و از مدیران ضعیف آشکار انتقاد می‌کنند، مدیران از چنین افرادی دور می‌شوند، زنان دوست ندارند که تضادها ناگفته باقی بماند و مردان دوست ندارند که آنها را بیان کنند. مردان باید پیام‌زنده که یک همکار زن نقش متفاوتی با همسر او دارد و زنها باید آگاه باشند که حرفها و رفتار آنها با شوهرانشان در زندگی زنان همکار شوهرشان اثر می‌گذارد. برای بسیاری از مردان، یک همسر، یک مرشد و یک راهنما است و بسیاری از زنان بخش بزرگی از مشکلات محیط کار خود را ناشی از رفتار همسران رؤسایشان می‌دانند. زنان مدیرانی می‌خواهند که به رشد و پیشرفت آنها توجه کنند، برای آنها وقت صرف کنند.

یکی از مشکلات عمده اینست که مدیران مرد و زنان همکار آنها هیچکدام خواسته‌های واقعی خود را از یکدیگر به زبان نمی‌آورند. در دنیا هیچ مدیر متوسطی وجود ندارد که بخواهد به زنان فوق‌العاده اجازه دهد از آنها جلو بزنند چون توانائی زنان در حدی است که گاه مدیریت سطوح بالا به مدیران متوسط اظهار می‌دارند که این زنان از شما با کیفیت‌تر هستند و عاقبت از شما پیشی می‌گیرند.

رشد شخصیت: برای بررسی شخصیت زن باید به سابقه تاریخی موقعیت زن، در اجتماع و خانواده توجه شود، پسران موجوداتی ستیزه‌جو هستند و از زنان قوی می‌ترسند. **اعتماد به نفس:** زنان با همه وجودشان کار می‌کنند، آنها نقطه نظرات تازه‌تری دارند و به خاطر صمیمیتی که دارند درباره اهمیت واقعی امور صحبت می‌کنند و همین موجب وحشت مردان می‌شود، زنان توانائی انجام چند کار هم‌زمان را دارند درحالی‌که این کار برای مردان دشوار است. مدیران مرد باید بدانند برداشت زنان و مردان از صمیمت در محیط کار متفاوت است. زنان برای موفق شدن نیاز به اعتماد به نفس دارند و برای برخورداری از اعتماد به نفس نیازمند حمایت و توصیه‌های مدیران مرد می‌باشد. زنان باید بتوانند هنگامیکه ایده‌های آنها توسط دیگران ربهوده و مطرح می‌شود آنها را پس بگیرند.

سرمشق بودن: زنان اکثر اوقات سرمشق و مربی خود را از میان مردان انتخاب می‌نمایند. در دوره‌های مشاوره‌ای مربیانی که برای کارآموزان معرفی می‌شوند توضیح داده می‌شود که زنان باید آموزش ببینند و کادهاائی که برای رهبری و مدیریت زنان و رشد هویت زنانه آنها باید انجام شود تشریح می‌گردد. اکثر این مدیران مربی، می‌خواهند از شاگردان زن خود تفاوت‌های مدیریت را یاد بگیرند، می‌خواهند بدانند چگونه باید زنان را استخدام و باخود همراه کرد، زنان چگونه مذاکره کاری می‌کنند، در مقابل شکست چه عکس‌العملی نشان می‌دهند. چه انتظاراتی از محل کار خود دارند، مربی و کارآموز هر دو مایل به گفتگو هستند و طی دوره چیزهای بسیاری از یکدیگر می‌آموزند.

نزدیک به بازنشستگی: در اواخر خدمت زنان باید به ۴ موضوع توجه نمایند. ۱- رضایت طولانی آنها را از رشد محروم نکند. ضرورت تغییر را احساس نمایند، خداحافظی را بپذیرند، دچار افسردگی نشوند. به مدیران توصیه می‌شود در این مورد با زنان مستقیم صحبت کنند.

مدیر بودن: مردان کار کردن با مردان را ترجیح می‌دهند برای آنان پذیرش زنان با قدرت دشوار است، مدیر ارشد هر دستگاه باید دریابد که زنان مدیری که راضی هستند، احساس می‌کنند که مورد استقبال قرار گرفته‌اند و مشکلات کمتری از مدیران مرد در ارتباط با افراد تحت مدیریت خود دارند. مشکلات مدیران زن در محور عمودی است مدیران زن متفاوت می‌بینند، بیشتر از مردها می‌فهمند که در زیر ظاهر جریانها چه می‌گذرد و نسبت به واقعیت دورنمای متفاوتی دارند. برای مدیران زن بسیار مهم است که بدانند از آنها حمایت می‌شود و اشکالات کارشان را بشنوند. مردان به سختی می‌توانند رهبران خوبی برای زنان مدیر باشند. مدیران زن اغلب زنانی را که جرأت ندارند مثل آنها عمل کنند خشمگین می‌سازند. زنان بدلیل توانائی که در برقرار کردن ارتباط دارند بیشتر از کمبودها و درگیریها آگاه می‌شوند و چنانچه از بالا حمایت شوند محیط کار بهتری را فراهم می‌نمایند.

نتیجه‌گیریها: زنان طالب مدیرانی هستند که راه پیشرفت و ترقی آنها را هموار سازد زنانی که می‌خواهند در کار پیشرفت کنند باید از مدیران جاه‌طلب اما نه زیاد باهوش که فقط به فکر خودشان هستند فاصله بگیرند، زنان اگر رؤسای با استعداد و مردمی داشته باشند با تمام وجود کار می‌کنند.