

نقش زنان در توسعه علم مدیریت

زنان و مردان بسیاری بوده‌اند که اذهان پرسشگری داشته‌اند و دانشورانه و پژوهشگرانه نسبت به آنچه که در اطرافشان می‌گذشته است شک برده‌اند و به تعمق و تتبع پرداخته‌اند و برای یافتن پاسخهای مناسب جهت بهسازی زندگی هموعان خویش اهتمام ورزیده‌اند.

زنان و مردان زیادی به منظور حل مشکلات انسانی در محیطهای کاری کوشیده‌اند و دستیابی به مناسبترین نتیجه را از مسؤولیت‌های خود دانسته‌اند. زنان با مردان در این جریان «مشترکاً» شیفته حل مشکلات انسانی بوده‌اند و به بهسازی شرایط کار علاقه داشته‌اند و برای نیل به این هدف تلاشهای مجدانه‌ای از خود نشان داده‌اند و نهایتاً علم مدیریت را بوجود آورده‌اند. اما غالباً نقش زنان در این فرایند ناشناخته مانده است. در رشته مدیریت نیز همانند سایر رشته‌های دانش بشری زنان خدمات بسیار ذیقیمت ولی ناشناخته‌ای ارائه کرده‌اند و متأسفانه علاقه‌ای نیز به مشخص کردن این نقش ابراز نشده است. زنان زیادی هستند که در این مقوله کوشیده‌اند و می‌کوشند ولی نامشان درجائی ننشانی نیست و نمی‌شود. مقاله حاضر تلاشی است در جهت شناساندن برخی از زنان اندیشمندی که برای بهتر ساختن زندگی افراد سعی کرده‌اند و جهت انسانی‌تر کردن شرایط کار اهتمام ورزیده‌اند و در گسترش و توسعه علم مدیریت نقش مؤثر داشته‌اند.

لیلیان گیلبرت^۱ (۱۸۷۸-۱۹۷۲)

لیلیان گیلبرت از محققین و دانشمندان عصر مدیریت علمی است. وی همراه همسرش فرانک گیلبرت تحقیقات دامنه‌داری را در زمینه مدیریت علمی انجام داد. آن دو برای اولین بار روش بررسی حرکات را در صنعت، معرفی و آزمایش کردند. آنها روش کار خود را ثربلیگ نام نهادند^۲ (عکس نام خانوادگی‌شان) و حرکات ضروری برای انجام هر کار را مشخص کردند و با حذف حرکات زائد توانستند مقدار زیادی در وقت صرفه‌جوئی به عمل آورند. در اثر این تحقیقات، میزان بهره‌وری افزایش یافت. مزد دریافتی کارکنان اضافه شد، و از میزان خستگی کارکنان کاسته شد.

علی‌رغم زحمات شبانه‌روزی لیلیان، تلاشهای مشترک او با همسرش فقط با نام فرانک گیلبرت منتشر می‌شد. برای مثال آن دو کتابی در زمینه مدیریت علمی نوشتند لکن فقط نام فرانک گیلبرت بر روی کتاب آورده شد.^۳

همچنین لیلیان رساله‌ای درباره روانشناسی مدیریت به رشته تحریر درآورد، لکن هیچ ناشری حاضر به چاپ آن اثر نشد و دلیل ناموجه ناشران این بود که نمی‌توانند کتابی را با چنین موضوع و محتوایی با نام یک زن منتشر کنند.^۴

لیلیان گیلبرت در سالهای بعد اشتها بیشتری به دست آورد و افتخارات متعددی کسب کرد و به عضویت انجمنهای علمی مختلف درآمد لکن ورود به این انجمنها برایش به آسانی امکانپذیر نبود. مثلاً در یکی از برنامه‌های آموزشی که قرار بود در دانشگاه نیویورک اجرا شود نام وی به عنوان یکی از شرکت کنندگان در برنامه چاپ شده بود لکن اجازه ورود به او نمی‌دادند.^۵

علی‌رغم این بی‌احترامیها و بی‌اعتنائیها خانم گیلبرت دست از فعالیت برنمی‌داشت و با کسب موفقیت‌های علمی مستمر و افتخارآمیز نشان داد که کسی نیست که اجازه دهد این مسائل به کارش زیانی برساند. فرانک گیلبرت در سال ۱۹۲۴ فوت کرد و لیلیان بیش از چهل سال پس از مرگ همسرش به عنوان یک مهره اصلی در رشته مدیریت پابرجا ماند.^۶

لیلیان در مطالعات بعدی خود به این نتیجه رسید که عطف توجه به احساسات فردی، کلید موفقیت مدیریت است. از این پس توجه به فرد و احساسات او بعنوان زمینه اصلی در کلیه کارهای خانم گیلبرت قرار گرفت. وی معتقد بود که در مدیریت باید به کارکنان بیشتر از کار و تولید تکیه شود. به نظر وی از طریق آموزش موثر می‌توان فرد را قادر کرد تا از تمام ظرفیتها و توانائیهایش استفاده موثری به عمل آورد.

لیلیان گیلبرت معتقد به استقرار دموکراسی سیاسی بود و این امر را از طریق حفظ دموکراسی صنعتی امکانپذیر می‌دانست.^۷

یکی از نکات جالب در زندگی خانم گیلبرت اینست که وی با داشتن دوازده فرزند دست از تحقیق و تتبع در زمینه مسائل مورد علاقه‌اش برنمی‌داشت و علاوه بر مسئولیتهای خانه با مهارت تمام به پیگیری وظایف و مسئولیتهای علمی خویش می‌پرداخت.^۸

مری پارکر فالت^۱ (۱۸۶۸-۱۹۳۳)

خانم فالت از اندیشمندان و پیشروان علم مدیریت است. وی از اولین کسانی بوده که از مدیریت به عنوان یک علم سخن گفته است. درواقع خیلی پیش از لئونارد وایت، فالت مدیریت را به عنوان علم معرفی کرده است.^{۱۰} به نظر خانم فالت مدیریت رشته‌ای بسیار گسترده است که قلمروئی بس وسیعتر از علوم سیاسی و بازرگانی دارد. وی معتقد است که مدیریت عامل اساسی در صنعت است. امروزه نه بانکدارها و نه صاحبان سهام هیچکدام محور تجارت و کسب و کار به حساب نمی‌آیند بلکه مدیریت صحیح است که اعتبار لازم را کسب، کارکنان را جذب و مشتریان را جلب می‌کند و درواقع می‌توان گفت که صرفنظر از اینکه صنعت متعلق به چه عاملی باشد، یعنی دولت، سرمایه‌دار، یا کارگران، صاحب آن باشند، درهر حال محتاج به مدیریت است و مدیریت نیازی مستمر و مداوم برای کسب موفقیت به شمار می‌رود.

خانم فالت از مکتب مدیریت علمی به خوبی یاد کرده است و تیلور را به خاطر خدماتش ستوده است لکن از اهمیت توجه به روابط انسانی و لزوم داشتن رفتار انسانی مطابق با شئون انسان غافل نبوده است و مطالب زیادی در باب

عواطف و احساسات و انگیزه‌های بشر، احتیاجات روانی و همبستگیهای گروهی به رشته تحریر در آورده است. به قول یکی از نویسندگان، عقاید انساندوستانه خانم فالت بر نحوه نگرش ما در مورد انگیزش، رهبری، قدرت و اختیار بسیار موثر بوده است.^{۱۱} درحقیقت خانم فالت را باید یکی از پیشروان فلسفه روابط انسانی و مکتب رفتاری در مدیریت دانست. تأثیر افکار و نوشته‌های فالت را می‌توان در مکاتبی که پس از وی شکل گرفته‌اند از جمله مکاتب رفتاری و سیستمی به وضوح مشاهده کرد.^{۱۲} برخی از صاحب‌نظران معتقدند که فلسفه و طرز تفکر فالت حداقل پنجاه سال از زمان خودش جلوتر بوده است.^{۱۳} در اینجا برخی از نظریات معروف خانم فالت را نقل می‌کنیم.

قانون موقعیت^{۱۴}

خانم فالت قانون موقعیت را جوهر و عصاره مدیریت علمی می‌داند. وی معتقد است در هر مورد باید موقعیت را بشناسیم و مطابق با اقتضای آن عمل کنیم. به نظر او قدرت در مشاغل رسمی سلسله مراتب سازمانی مستقر نمی‌ماند بلکه با توانائی و ظرفیت کسانی که موافق مقتضای قانون موقعیت اقدام می‌کنند بستگی پیدا می‌کند و همواره نزد آنان می‌ماند. موقعیت از طریق مراوده و روابط انسانی متقابل افراد بتدریج به وجود می‌آید و شکل می‌گیرد.^{۱۵} به نظر خانم فالت آنچه که موجب صدور دستور یا اخذ تصمیمی می‌شود موقعیت خاصی است که در اثر عوامل متعددی مانند بررسیهای فنی و نظریات افراد خبره و اوضاع و احوال معینی ایجاد می‌شود. در مواقع خاصی ممکن است مرئوس به رئیس خود دستور بدهد. بنابراین قدرت دسته‌جمعی باید جانشین قدرت انفرادی شود و در نتیجه به جای اعمال قدرت شخصی، مسائل سازمان باید از طریق بررسی مشترک موقعیت خاص و همکاری دسته‌جمعی حل و فصل گردد.^{۱۶}

اختیار نهائی^{۱۷}

فالت منابع اختیار متعددی را که در سطوح مختلف سلسله مراتب سازمانی قرار دارند و مجتمعاً و با کمک یکدیگر در ایجاد یک تصمیم دخالت دارند مورد توجه قرار می‌دهد. به نظر وی این فکر که اختیار در رأس هرم سازمانی قرار می‌گیرد توهمی بیش نیست. اختیار رئیس سازمان اغلب در همان قدم نهائی «امضاء» خلاصه می‌شود و تصمیم، قبل از آنکه به امضاء مدیر برسد اتخاذ شده است و او در واقع نقشی جز صحنه گذاشتن بر آن تصمیم ایفا نمی‌کند.^{۱۸} تصمیم مدیر فقط یک لحظه از لحظات و جزئی از یک جریان به حساب می‌آید. جریانی که از یک منشاء سرچشمه می‌گیرد و مسیری را می‌پیماید و به مقصدی می‌رسد و در این مسیر همه‌جا تحت تأثیر عواملی که سر راه آن واقع شده است قرار می‌گیرد. چیزی از آن کاسته و یا چیزی بر آن اضافه می‌شود و سرانجام شکل نهائی را به خود می‌گیرد.^{۱۹}

طرق حل اختلاف

معمولاً برای حل یک اختلاف و برخورد منافع چهار روش وجود دارد:^{۲۰}

۱- تسلط یا دستور یک جانبه

۲- تسلیم، اطاعت و انقیاد داوطلبانه

۳- سازش و توافق

۴- ادغام نظریات، ایجاد یگانگی و وحدت یعنی جمع بین منافع افراد.

فالت معتقد است که در سه روش اول یعنی تسلط، تسلیم و سازش، یکی از طرفین به ناچار چیزی را از دست خواهد داد لکن در روش چهارم نه تنها چیزی از دست نمی‌رود بلکه هر دو طرف مبارزه، از نتیجه منتفع خواهند شد. تجربه نشان داده است زمانی که یکی از طرفین مبارزه بخشی از خواسته‌های خود را از دست‌رفته قلمداد کند از طرق دیگری سعی می‌کند آن خواسته را محقق سازد و به این ترتیب مشکل به صورت مختلف و به دفعات مکرر بروز می‌کند. به نظر فالت تنها در روش ادغام است که راهی پیدا می‌شود که در آن راه برای هر خواسته‌ای جایی هست و هیچیک از طرفین قربانی نظر طرف دیگر نمی‌شود.^{۲۱} البته رسیدن به وحدت و جمع بین منافع افراد متضمن این است که ابتدا کلیه اختلافات مطرح شوند، با ذکاوت و بینش دقیق، مسائل و مشکلات شناخته شوند و انتظارات هر یک از طرفین از طرف دیگر مشخص گردند.^{۲۲} خواسته‌های اساسی، نیروها و قوای طرفین بایستی کاملاً مورد رسیدگی و ارزیابی مجدد قرار گیرد و با خلاقیت و ابتکار برای ارضای کلیه انتظارات کوشش بعمل آید.

اصول هماهنگی

خانم فالت زعایت اصل هماهنگی را در سازمانها از ضروریات می‌داند و برای اینکه این اصل به نحو مناسبی به مرحله اجرا درآید موارد زیر را پیشنهاد می‌کند:^{۲۳}

- ۱- ایجاد هماهنگی از طریق بررسی تأثیر متقابل عملیات واحدهای سازمان بر یکدیگر؛
- ۲- ایجاد هماهنگی از طریق برقراری ارتباط مستقیم بین رؤسای واحدهایی که عملیات آنها با یکدیگر همبستگی دارد؛
- ۳- ایجاد هماهنگی در مراحل اولیه شروع کار و قبل از این که خط مشیهای سازمان تعیین شود و برنامه عملیات تنظیم گردد؛
- ۴- ایجاد هماهنگی به صورت یک جریان مداوم و مستمر در مراحل مختلف عملیات سازمان.

مشارکت

در زمینه مشارکت در سازمانها خانم فالت معتقد است که برای اینکه کارکنان پس از صدور دستور از آن تبعیت کنند بایستی در تهیه دستورات و فرامین قبل از صدور آنها مشارکت داشته باشند.^{۲۴} در زمینه امور جامعه نیز وی اعتقاد دارد که مردم باید در جریان کشف حقایق و طرح و اتخاذ سیاستهای عمومی جامعه و تعیین خط مشیهای سازمانهای عمومی اجتماع مشارکت داشته باشند زیرا در نتیجه این نزدیک بودن مردم و عمال حکومت و در اثر این اشتراک مساعی و تجمع تجارب تمام افراد و عناصر یک جامعه است که فرصت مناسبی برای پیروزی سازمانهای اجتماعی به وجود می‌آید.^{۲۵} به نظر فالت استقرار دموکراسی و رسم نوین زندگی که با تنظیم هوشیارانه امور سازمان و مدیریت صنایع و دستگاههای دولتی صورت می‌گیرد، از طریق تلفیق خردمندانه جمیع نظریات معقول که به منظور تحمیل فرد برای ارضای تمایلات و نیازمندیهای شخصی، گروهی و اجتماعی عرضه می‌گردد میسر می‌باشد.^{۲۶}

چین اس. موتون^{۲۷}

دکتر چین موتون معاون شرکت روشهای علمی در تگزاس آمریکاست. موتون همراه همسرش که ریاست شرکت مزبور را برعهده دارد تحقیقات و پژوهشهای متعددی را انجام داده است و آثار زیادی از آن دو در مجلات علمی و تخصصی به چاپ رسیده است.^{۲۸} معروفترین اثر آنها کتاب «شبکه مدیریت» است که با سبکی جالب، وسیله و ابزاری جهت تعیین شیوههای رهبری ارائه می‌کند. در شبکه مدیریت دو محور اصلی وجود دارد: محور کارمندگرایی و محور تولیدگرایی. نویسندگان با ارائه جدولی با ابعاد ۹ در ۹، ترکیبات مختلف از این دو گرایش را نشان می‌دهند و معتقدند که مدیران می‌توانند در عین حال دو سبک رهبری کارمندگرایی و تولیدگرایی را به حداکثر برسانند و از مزایای هر دو بهره‌مند شوند. با استفاده از مدل مطروحه در کتاب، مدیران می‌توانند سبک خود را تشخیص داده و در جهت اصلاح آن بکوشند.

توجه به امر تولید ممکن است به صورت توجه به تعداد واحدهای محصولات تولید شده، مدت زمان لازم جهت اجرای یک برنامه تولیدی و یافتن راه‌حلهای تازه و محصولات جدید که ضامن گسترش و پیشرفت سازمان هستند نشان داده شود؛ توجه به افراد نیز ممکن است به صورتهای مختلفی، مثل میزان تعهدی که شخص در مقابل انجام دادن وظایفش احساس می‌کند، حس مسئولیت در مقابل مافوق، اطاعت کورکورانه، احترام به خود و یا ارزش و اعتبار شخصی فرد، ایجاد و حفظ شرایط کاری مناسب، حفظ یک سیستم حقوق و مزایای منصفانه، داشتن امنیت در کار، برخورداری از روابط اجتماعی و دوستانه با همکاران و غیره به ظهور برسد. در شبکه مدیریت این دو نوع توجه و تأثیر آنها بر یکدیگر نشان داده می‌شود.^{۲۹}

در این جدول ۹ در ۹ تعداد هشتاد و یک نوع سبک مدیریت ارائه شده است. موتون و بلیک در پاسخ این سؤال که کدام روش، بهترین روش است به واقعیتهای موجود اشاره می‌کنند و معتقدند که باید با توجه به اوضاع و احوال موجود روش مناسبی را انتخاب کرد.^{۳۰}

موتون کتب دیگری را نیز با همراهی بلیک در مورد مدیریت و صنایع به رشته تحریر در آورده است. این دو با تلاشهایشان توانسته‌اند بین نیازهای صنایع و تحقیقات دانشگاهی پلی را ایجاد کنند.^{۳۱}

جون وودوارد^{۳۲}

خانم جون وودوارد از پژوهشگران و اعضای هیئت علمی کالج صنعتی علوم و تکنولوژی انگلستان است. وی کتابهای مختلفی به رشته تحریر در آورده است که معروفترین آنها عبارتند از «سازمان صنعتی: تئوری و عمل» و «سازمان صنعتی: رفتار و نظارت» که به ترتیب در سالهای ۱۹۶۵ و ۱۹۷۰ منتشر شده‌اند. کتب مزبور به عنوان متون درسی اجباری برای دوره‌های فوق لیسانس و دکترای مدیریت بازرگانی تعیین شده‌اند.^{۳۳}

آنچه که در پژوهشهای خانم وودوارد تازگی دارد اینست که قبل از او توجه چندانی به نقش متغیرهای محیطی از جمله تکنولوژی در سازمان نشده بود. او متوجه اهمیت نقش تکنولوژی در ساخت و فرایند سازمان شد و برای اثبات نظر خویش دست به انجام تحقیقات دامنه‌داری زد.^{۳۴}

خانم وودوارد تعداد یکصد و ده سازمان تولیدی را در انگلستان انتخاب کرد و آنها را از نظر شیوه تولید و درجه پیچیدگی تکنولوژی مورد استفاده به ترتیب به سه گروه تقسیم کرد.

الف - سازمانهای تولید واحدی که از تکنولوژی نه چندان پیچیده‌ای استفاده می‌کنند.^{۳۵}

ب - سازمانهای تولید انبوه که از تکنولوژی تقریباً پیچیده استفاده می‌کنند.^{۳۶}

ج - سازمانهای تولید فرایندی که از تکنولوژی پیچیده استفاده می‌کنند.^{۳۷}

تفاوت اساسی بین سه گروه سازمان فوق در میزان استاندارد بودن و درجه خودکار بودن جریان تولید کالا است. در تولید واحدی، کالاهای تک تک تولید می‌شوند و کارگران با استفاده از ابزارها و وسایل به ساخت کالا مشغول می‌شوند.^{۳۸} در تولید انبوه درجه استاندارد بودن و خودکار بودن جریان تولید بیشتر می‌شود و کارکنان، عملیاتی را بر روی کالای در جریان ساخت انجام می‌دهند. بالاترین درجه خودکاری، در تولید فرایندی است یعنی زمانی که فرد صرفاً جریان تولید را تحت مراقبت قرار می‌دهد و اصلاحات جزئی را در کار به عمل می‌آورد. یک پالایشگاه نفت یا یک کارخانه داروسازی نمونه‌هایی از این نوع هستند.^{۳۹} در نوع فرایندی به علت بالا بودن درجه خودکاری، میزان سرپرستی مستقیم کاهش می‌یابد و روابط بهتر و وحدت بیشتری در محیط کار به وجود می‌آید.^{۴۰} به نظر خانم وودوارد سازمانهای سه گانه فوق‌الذکر از جهات مختلفی با یکدیگر تفاوت دارند. یکی از این جنبه‌ها در ارتباط با وظایف این سازمانهاست، هر سازمانی سه وظیفه اصلی و عمده را بایستی انجام دهد که این سه وظیفه عبارتند از:

الف - طراحی

ب - تولید

ج - بازاریابی

توالی و تقدم و تأخر این سه وظیفه در سازمانهای سه گانه فوق متفاوت است:

در تولید واحدی پس از اینکه سفارش ساخت کالایی داده شد طراحی اولیه انجام می‌شود و سپس اقدام لازم در مورد تهیه کالا بعمل می‌آید، در تولید انبوه تقدم و تأخر این وظایف فرق می‌کند. یعنی ابتدا مقدمات کار فراهم می‌شود و طراحی اولیه صورت می‌گیرد و سپس کالا تولید می‌شود و برای آن بازاریابی می‌شود. در تولید فرایندی نیز پس از تهیه مقدمات کار، ابتدا طراحی اولیه صورت می‌پذیرد، ولی در این نوع، بازاریابی قبل از تولید قرار می‌گیرد یعنی وسعت بازار برای کالا در نظر گرفته می‌شود و متناسب با بازار موجود نسبت به تولید کالا اقدام می‌شود. در نوع فرایندی، وسعت بازار در تعیین میزان کمیت تولید نقش تعیین کننده‌ای دارد.^{۴۱}

خانم وودوارد از نظر مشکلاتی که مدیریت با آنها مواجه است، مسائل مربوط به روابط انسانی، چگونگی توزیع اختیار و حیطه نظارت نیز در سازمانهای سه گانه تفاوت‌هایی قائل شده است. ذیلاً برخی از یافته‌های وی به طور اختصار نقل می‌شود:^{۴۲}

۱- میان درجه پیچیدگی فنی تکنولوژی مورد استفاده سازمان و تعداد مدیران نسبت به کل کارکنان رابطه مستقیمی موجود است.

۲- میان درجه پیچیدگی تکنولوژی و سطوح اختیار در سازمان ارتباط مستقیمی وجود دارد.

۳- ماهیت سیستم نظارت و وسعت قلمروی نظارت و تعیین صحیح آن در موفقیت مدیران نقش مؤثری دارد.

۴- شیوه مدیریت مؤثر و موفق باتوجه به نوع تکنولوژی نه تنها طرح سازمانی بلکه شیوه مدیریت خاصی را

ایجاب می‌کند.

کریستل کامرر^{۴۳}

خانم کامرر یکی از متخصصین و مشاورین مدیریت در کشور آلمان غربی است. وی در سال ۱۹۶۷ سیستم زمان شناور کار را مطرح و معرفی کرد^{۴۴} و به همین جهت از شهرت و معروفیتی برخوردار شد. به نظر کامرر سیستم زمان شناور با ویژگیهای بیولوژیکی افراد مطابقت بیشتری دارد. بعضی از افراد اصولاً کسانی هستند که زودتر از خواب برمی خیزند و مایل هستند کار روزانه را از ساعات اولیه روز آغاز کنند و برخی دیگر نیز در ساعات بعدی روز فعالترند و موثرتر می توانند کار کنند.^{۴۵} به همین دلیل خانم کامرر پیشنهاد می کند که ساعات کار از هفت صبح تا هفت شب تعیین شود و هر فرد باتوجه به علاقه مندی و شرایط خویش در این محدوده، زمانی را برای کار انتخاب کند. از زمان معرفی سیستم زمان شناور، حدود سه هزار و پانصد شرکت در کشور آلمان غربی این سیستم را پذیرفته اند و از ۷ بامداد تا ۷ بعدازظهر را ساعات کاری اعلام کرده اند. کارکنان در این شرکتها برنامه کاری خود را طوری تنظیم کرده اند که مجموعاً چهل ساعت در هفته به کار در مؤسسه اشتغال داشته باشند.

در تحقیقی که به عمل آمده است مشخص شده که در یکی از شرکتها در اثر استفاده از این سیستم از میزان غیبتهای روزانه تا حدود ۶۰ درصد کاسته شده و میزان بهره‌وری افزایش یافته و روحیه افراد تا حد زیادی تقویت شده است.^{۴۶}

از سیستم زمان شناور کار در کشور آمریکا نیز استقبال شده است. برای مثال از سال ۱۹۷۳ انجمن آمریکایی چشم پزشکی، سیستم مزبور را مورد عمل قرار داده است. از بین هفتاد نفر کارکنان این مؤسسه تعداد چهل نفر سیستم زمان شناور را پذیرفته اند و بر طبق آن کار می کنند. بنا بر گفته مدیرعامل این مؤسسه مقدار کاری که انجام می شود به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته و از میزان اضافه کار کاسته شده است.^{۴۷}

از محسنات این روش می توان آزادی عمل برای کارکنان، تقویت روحیه آنها و افزایش بهره‌وری را نام برد. به علاوه این روش ممکن است در تقلیل میزان ترافیک و کاهش مشکلات مربوط به پارکینگ در محدوده مرکزی شهر اثرات مثبتی داشته باشد زیرا کارکنان مجاز هستند در ساعات مختلفی در محل کار خود حاضر شوند.

نتیجه گیری

نمونه‌هایی که از زنان دانش‌پژوه و جستجوگر در این مقاله ارائه شد شاید مشتاقان از خروار باشد. «زنان نیمی از جمعیت دنیا را تشکیل می دهند و نزدیک به دوسوم از ساعات کار توسط آنها انجام می شود.»^{۴۸} این نیروی کار عظیم که در همه زمینه‌های فعالیتهای بشری سهم مهمی را داشته و دارد در مدیریت نیز چه از نظر علمی و چه از جهت عملی فعالانه تلاش ورزیده، لکن متأسفانه آنچه که زنان انجام داده اند به درستی مورد قضاوت قرار نگرفته است. بایستی دیگر بار تاریخ از جنبه‌های مختلف بررسی شود و سهم زنان در بخشهای مختلف اقتصادی و اجتماعی مورد ارزیابی مجدد قرار گیرد و نقش آنان در تحولات علمی و فنی شناخته شود.

بخش مهمی از انرژی و فعالیت زنان در جامعه مصروف مبارزه جهت دستیابی به آن دسته حقوقی شده است که مردان بدون هیچ تلاشی از آنها برخوردار بوده اند. حق بودن، حق داشتن، حق آموختن، حق سخن گفتن و اظهار نظر کردن، حق رأی دادن و... مبارزه در راه رسیدن به هر یک از این حقوق با تحسرات و تأثرات فراوان برای زنان همراه بوده است. لذا دستیابی به هر یک از آنها را با در نظر گرفتن شرایط سخت و دشواری که سرشار از سلطه،

فشار، تعصبات جاهلانه و تبعیضات جابرانه بوده است بایستی یک پیروزی برای آنها به حساب آورد. به قول یکی از نویسندگان، تاریخ سرشار است از شرح فتوحات نظامی مردان، اما مبارزات زنان برای رسیدن به حقوقشان در جایی منعکس نشده است، حال آنکه کوچکترین اقدام مبارزاتی زنان را با توجه به فشارهای محیطی می‌بایست عملی قهرمانانه و بس شجاعانه قلمداد کرد.^{۵۰}

به‌طور خلاصه باید گفت که زن و مرد مکمل یکدیگرند و تفاوت‌های موجود زمینه بیولوژیکی نداشته بلکه بدلیل ارزشهای فرهنگی، اجتماعی، مذهبی و سیاسی رایج در جامعه هستند.^{۵۱}

زنان «حداقل» به اندازه مردان، توانا، مستعد و قابل اتکاء هستند و بایستی از این ظرفیت و توانایی خویش جهت تکامل بیشتر بهره جویند.

زنان باید بدانند که هرچه نادانتر باشند ناتوانترند و در نتیجه بیشتر تحت سلطه آشکار و پنهان قرار خواهند داشت و در نهایت در جریان سیر تکاملی بشریت عقب مانده‌تر و محروم‌تر خواهند بود.

مسئله زنان و مردان را نباید از هم جدا کرد. آنها باید «با هم» بر علیه جهل و ناتوانی بکوشند و تسلط خود را بر محیط خویش افزایش دهند و با کمک هم در جهت رسیدن به مراتب اعلاای موجودیت انسانی خویش اهتمام ورزند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

یادداشتها

1. Lillian Gilberth
 2. Therblig
 3. David R. Hampton, «Contemporary Management», Second edition, McGraw-Hill, Inc., 1981, P. 12.
 4. «Ibid.»
 5. Bette Ann Stead, «Women in Management», Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J., 1985, P. 312.
 6. «Ibid.», P. 313.
 7. «Ibid.»
 8. Hampton, «Ibid.», P. 14.
 9. Mary Parker Follett.
- ۱۰ - م - فرخ ابراهیمی، «مطالعه در باره خدمات ماری پارکرفالنت»، جزوه چاپ نشده، صفحه ۳۲.
11. Stephen P. Robins, «Management, Concepts and Practices», Prentice - Hall, Inc, Englewood Cliffs, N. J., 1984, P. 32.
 12. Stead, «Ibid.», P. 313.
 13. «Ibid.»
 14. The Law of Situation
- ۱۵ - دکتر علیرضا بشارت، «سیر اندیشه اداری و مبانی علم اداره»، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، تهران ۱۳۵۴، صفحات ۳۸۹ و ۳۹۰.
- ۱۶ - دکتر علیمحمد اقتداری، «سازمان و مدیریت، سیستم و رفتار سازمانی»، چاپ مولف، ۱۳۶۲، صفحه ۱۵۵.
17. Concept of Final authority.
- ۱۸ - بشارت، «همان ماخذ»، صفحات ۳۸۳ تا ۳۸۵.
- ۱۹ - «همان ماخذ»
- ۲۰ - «همان ماخذ»، صفحه ۳۸۰.
21. Joseph L. Massie and John Douglas, «Managing, A Contemporary Introduction», Prentice - Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J., 1985, P. 40.
- ۲۲ - فرخ ابراهیمی، «همان ماخذ» صفحات ۱۵ تا ۱۷.
- ۲۳ - اقتداری، «همان ماخذ»، صفحات ۱۲۵ تا ۱۲۷.
- ۲۴ - فرخ ابراهیمی، «همان ماخذ»، صفحه ۲۶.
- ۲۵ - بشارت، «همان ماخذ»، صفحات ۲ - ۲۸۱.
- ۲۶ - اقتداری، «همان ماخذ»، صفحه ۵۹.

27. Jean Syrgby Mouton

۲۸ - ربرت بلیک، جین موتن، «شبهه مدیریت»، ترجمه محمود توتونچیان، دانشگاه تهران، ۱۳۵۵، صفحه ۵.

۲۹ - «همان ماخذ»، صفحه ۸.

۳۰ - «همان ماخذ»، صفحه ۱۱.

31. Stead, «Ibid», P. 315.

32. Joan Woodward

33. Stead, «Ibid».

34. Fred Luthans, «Organizational Behavior», International Student Edition, MacGraw-Hill, Singapore, 1985, P. 566.

35. Unit

36. Mass

37. Process

38. Hampton, «Ibid.», P. 115.

39. «Ibid.», P. 121.

40. Sandra Dawson «Analysing Organizations», MacMillan Education Ltd., London, 1986, P. 70.

41. Hampton, «Ibid.»

۴۲ - دکتر هوشنگ کولان، «رفتار سازمانی، روابط انسانی» دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، ۱۳۵۸، صفحات ۱۸۱ و ۱۸۲.

43. Christel Kammerer

44. Gliding Time

45. Stead, «Ibid.», P. 316.

46. «Ibid.» P. 317.

47. «Ibid.»

۴۸ - گزارش سازمان ملل متحد، سال ۱۹۸۰.

49. Wendy Collins, Ellen Friedman, and Agnes Pivol, «Women, The Directory of Social Change», Wildwood House, London, 1978, P. 12.

50. Jill K. Conway, Susan C. Bourque, Joan W. Scott, «Learning about Women: Gender, Politics, and Power», Daedalus, Journal of the American Academy of Arts and Sciences, Vol. 116, Number 4, Fall 1987, P. XXII.

فهرست منابع

الف - فارسی

- دکتر علی محمد اقتداری، «سازمان و مدیریت، سیستم و رفتار سازمانی»، چاپ چهاردهم، ناشر، مؤلف، چاپ کهنوئی زاده. تهران.
- دکتر علی رضا بشارت، «سیر اندیشه اداری و مبانی علم اداره»، چاپ دوم از انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، سال ۱۳۵۴.
- دکتر هوشنگ کوکلان، «رفتار سازمانی، روابط انسانی»، از انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، تهران - ۱۳۵۸.
- ربرت ریلیک و جین سریگلی موتن، «شبكة مدیریت»، ترجمه محمود توتونچیان، از انتشارات دانشگاه تهران، تهران - فروردین ۱۳۵۵.
- م - فرخ ابراهیمی، «مطالعه در مورد خدمات ماری پارکرفالت»، جزوه چاپ نشده، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی.

ب - منابع خارجی

- Wendy Collins, Ellen Friedman and Agnes Pivol, «Women, The Directory of Social Change», Wildwood House London, 1978.
- Jill K. Conway, Susan C. Bourque, Joan W. Scott, Learning about Women: gender, Politics, and Power, «Daedalus», Journal of the American Academy of Arts and Sciences, Volume 116, Number 4, Fall 1987.
- Sandra Dawson, «Analysing Organizations», MacMillan Education Ltd., London, 1986.
- David R. Hampton, «Contemporary Management», Second edition, McGraw-Hill, Inc., 1981.
- Fred Luthans, «Organizational Behavior», International Student Edition, McGraw-Hill, Singapore, 1985.
- Joseph L. Massie and John Douglas, «Managing, A Contemporary Introduction», Prentice - Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J., 1989.
- Stephen P. Robins, «Management, Concepts and Practices», Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J., 1984.
- Bette Ann Stead, «Women in Management», Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J., 1985.