



چکیده

مشارکت زنان در روند توسعه فرهنگی و اجتماعی همواره در تاریخ پیشرفت جوامع بشری مطرح بوده است. امروزه نقش زنان در توسعه چنان اهمیتی یافته است که بدون توجه بدانها این روند ره به مقصود نبرده و باز خود را به منزل نخواهد رساند. حضور زنان در عرصه های مختلف مدیریت جامعه، مجلس، دولت، رأس هرم قدرت در تشکل ها و اجتماعات، ضرورت بحث مشارکت زنان به خاطر ایفای نقش های سیاسی، فرهنگی و از این قبیل را متذکر می شود. توان بالقوه مدیریت در زنان نیز وجود دارد با این تفاوت که بانوان از نظر نظم، دقت، ظرافت و احساس مسئولیت پذیری در بعضی موارد شایستگی های بیش تری را نشان داده اند. به گفته روزنر (۱۹۹۰) میزان عدم تمرکز و تفویض اختیار تصمیم گیری و قدرت در سازمان هایی که توسط زنان هدایت می شوند از سطح بالاتری برخوردار است. زنان سازمان خود را به صورت غیررسمی و سلسله مراتبی سازماندهی کرده، از سیاست درهای باز بر اساس پذیرش هرگونه انتقاد، دسترسی آزاد کارکنان تمامی سطوح به منابع و اطلاعات و احترام به کارکنان استفاده می کنند. همچنین به نظر می رسد، زنان به طور عمده از بازخوردهای مستقیم و مستمر استفاده می کنند و از آن جایی که کم تر قادر به مجزا کردن زندگی شخصی از زندگی سازمانی خود هستند، از این رو غالباً انتظار می رود جو سازمانی حاکم بر سازمان های تحت مدیریت زنان انعکاسی از زندگی شخصی آنان باشد.

واژه های کلیدی: زنان، مدیریت، رهبری، آموزش عالی

^۱- کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان و پژوهشگر (نویسنده مسئول)

^۲- دانشیار دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و رئیس مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت و نیز گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان



مقدمه

حضور زنان در عرصه‌های مختلف مدیریت جامعه، مجلس، دولت، رأس هرم قدرت در تشکل‌ها و اجتماعات، ضرورت بحث مشارکت زنان به خاطر ایفای نقش‌های سیاسی، فرهنگی و از این قبیل را متذکر می‌شود. مطمئناً دنیا تشهی ارائه الگوی جدیدی از نقش زن است و تا کنون الگوی مناسبی عرضه نشده است و از نقش مدرنی که از زن تعریف شده باز جایگاه مناسبی در توسعه برای او مشخص نگردیده است (اعرابی، ۱۳۸۰).

به دلیل نوع دیدگاه و نگرشی که ما در اعتقادات اسلامی نسبت به جایگاه زن چه در عالم خلقت و چه در کارکردهای اجتماعی زن و خانواده و نقش فرهنگی- سیاسی او قائل هستیم، معتقد هستیم که ضرورت مشارکت زنان در برنامه‌ریزی باید مذکور قرار گرفته شود. از طرف دیگر جای خالی زنان در مدیریت‌های اجتماعی و فرهنگی جامعه، حضور فعال و پرثمرتری از آنان را می‌طلبد که با رعایت اصول مدیریت و پشت سر گذراندن موانع و مشکلاتی که تمامی مدیران اعم از زن و مرد با آن رویرو هستند و شناخت نسبت به محیط و عوامل محیطی و قدرت و ضعف‌های فردی و سازمانی و منابع نیروی انسانی، همراه با یک برنامه‌ریزی و سازماندهی درست و منسجم که لازمه‌ی هر مدیریت خوب و توانمند است قابل دستیابی می‌باشد (مسعودیان، ۱۳۸۲).

توان بالقوه مدیریت در زنان نیز وجود دارد با این تفاوت که بانوان از نظر نظم، دقت، ظرافت و احساس مسئولیت پذیری در بعضی موارد شایستگی‌های بیشتری را نشان داده‌اند. این ضرورت کanal مناسبی است جهت متنبه ساختن جامعه و دیدگاه آن نسبت به زن و فعالیت‌ها و مشارکت‌های او، زنان مدیر مسائل مربوط به بانوان را بهتر درک می‌کنند، بنابراین در جریان کار مدیریتی خود، مسائل آنان را بیش تر مراعات می‌کنند. شناخت محیط برای بانوان و داشتن شناخت درست از محیط و پی بردن به توانایی‌های خود در راستای انجام و اعمال مدیریت مشارکتی زنان بسیار اهمیت دارد (اعرابی، ۱۳۸۰).

جانسراد^۱ (۱۹۹۱) اظهار می‌دارد که تصمیم‌گیری‌هایی که در خصوص ارتقاء پست‌های مدیریتی صورت می‌گیرد اغلب بر اساس اعتماد و شباهت افراد به شخص تصمیم‌گیرنده است. در چنین شرایطی زمانی که تصمیم‌گیرنده‌ها مرد هستند جنسیت، یک امتیاز برای مردان و یک عدم

امتیاز برای زنان است و از آن جا که پست‌های مدیریتی را اغلب مردان در دست دارند، بنابراین احتمال انتخاب زنان با مشکل مواجه می‌شود و جنسیت در این خصوص معیار تعیین کننده است. تصمیم‌گیرندگان افراد را بر مشاغل منطبق می‌سازند اما تصمیم نهایی تابعی از روابط اجتماعی و همچنین سیاست و تمرین در خصوص ارتقاء است.

بنابراین شاید بتوان نتیجه گرفت که مشاغل حساس مدیریتی احتمالاً بیشتر در انحصار مردان است و از یک الگوی مردانه تبعیت می‌کند. البته این مسئله فقط خاص کشور ما نیست بلکه در سایر کشورها حتی کشورهای غربی نیز وجود دارد، ولی در آن جا شدت و حدت آن کم‌تر است. در همین راستا محققان فمینیست و رهبران سیاسی بیان می‌کنند که به ندرت پست‌های سیاسی یا موقعیت‌های تأثیرگذار در سازمان‌های سیاسی، از قبیل رهبران سیاسی احزاب، قوه قانون گذاری و... را به زنان واگذار می‌کنند (البرزی و خیر، ۱۳۸۷).

رشد حضور زنان در مدیریت

در اوخر دهه ۱۹۸۰، زنان مشاغل مهم و مناسب سیاسی و اجتماعی را در اختیار می‌گیرند. به عنوان مثال زنان در کشورهای انگلستان، هند، پاکستان، سریلانکا، فیلیپین و نروژ سمت نخست وزیری را از آن خود می‌کنند. آنان یک چهارم سمت‌های سرپرستی را در شرکت‌ها و صنایع آمریکا اشغال کرده و نقش‌های رهبری در حوزه‌های آموزش و پرورش، دفاع، بهداشت و بخش‌های غیرانتفاعی ایفا می‌کنند. به علاوه بسیاری از زنان مؤسسات خانوادگی را اداره می‌کنند. با این وجود تعداد زنان مدیر در مقایسه با کل جمعیت آنان و هم چنین در مقایسه با مردان بسیار اندک بود. به طوری که در اوایل دهه ۱۹۸۰، فقط حدود ۵ درصد اعضای کنگره و ۲ درصد سنای آمریکا در اختیار زنان بوده و در آلمان نیز حدود ۱۰ درصد مجلس به زنان تعلق داشت (بابایی زکیلکی، ۱۳۸۴).



تعريف رهبری

بنا به نظر جورج آر. تری^۱ «رهبری کار تأثیرگذاری بر مردم است برای وادار کردن آن‌ها به کوششی دلخواه به سوی هدف‌های گروهی». رابت تن بام^۲ و همکارانش رهبری را این گونه تعریف می‌کنند «استفاده از فرایند ارتباطی در موقعیتی خاص برای اعمال نفوذ در میان افراد و جهت دادن آن به سوی مقاصدی خاص». (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲).

کوزس و پوسنر^۳ معتقدند «رهبری، عبارت است از ترکیبی از یک الگوی بیشتر زنانه و مبتنی بر ارتباط، یعنی: «یک ارتباط دو جانبی میان کسانی که برای رهبری انتخاب می‌شوند و کسانی که تصمیم می‌گیرند، پیرو باشند» و الگویی بیشتر مردانه است که بر نتایج تأکید می‌کند، یعنی: «رهبری دستیابی به نتایج از طریق دیگران» است (گارتنت)^۴، (کوک و رسول، ۱۳۸۵). مروری بر نوشه‌های دیگر نویسنده‌گان روشن می‌کند که بسیاری از آن‌ها معتقدند «رهبری فرایند نفوذ در فعالیت‌های فرد یا گروه به منظور کوشش برای رسیدن به هدفی در موقعیتی مشخص است» (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲).

تفاوت اساسی میان رهبری و مدیریت

رهبری جنبه‌ی مردمی مدیریت است. مدیریت اساساً درباره منابع غیرانسانی یا ابزارها و کارهاست. یکی کارها را مدیریت و دیگری مردم را هدایت می‌کند. مدیریت یک بحث علمی است و به عنوان یک رشته تحصیلی در دانشگاه تدریس می‌شود در حالی که رهبری را می‌توان یک فن به شمار آورد. وارن بنیس^۵ مدیریت را اجرای درست کارها تعریف می‌کند در حالی که رهبری را انجام دادن کارهای درست می‌داند (کوک و رسول، ۱۳۸۵).

عده‌ای معتقدند که مدیریت با مادیات سروکار دارد و رهبری با انسان. عده‌ای دیگر معتقدند مدیریت و رهبری نه تنها از نظر کیفی متفاوت‌اند، بلکه مانعه‌جمع نیز می‌باشند. برای

¹ - George Terry

² - Robert Tannenbaum

³ - Kouzes & Posner

⁴ - Garnet

⁵ - Warren Bennis

مثال وارن بنس و برت نانوس^۱ بیان می‌دارند که «مدیران کسانی هستند که کار را درست انجام می‌دهند و رهبران افرادی هستند که کار درست انجام می‌دهند». با این حال رهبری مفهوم پیچیده‌ای است و به آسانی قابل درک نمی‌باشد (آونز^۲، ۱۳۸۲).

از طرفی مدیریت به فراهم آوردن امکانات و تنظیم امور عادی و جاری سازمان که از قبل تعیین شده، می‌پردازد. حرکت مدیریت بر اساس خط مشی‌های تدوین شده است اما حرکت رهبری دارای آن چنان پیچیدگی و حساسیت است که همه افراد قادر به درک آن نیستند (آونز، ۱۳۸۲).

اجزاء سازنده رهبری

رهبران از طریق به چالش گرفتن، تشویق کردن، هم یاری کردن، تعلیم و سرمشق قرار دادن همکاران و پیروان خود، به رویای رهبری خویش دست خواهند یافت. رهبری همواره رابطه‌ای شخصی میان رهبر، تیم رهبری و پیروان می‌باشد (فریگان و جکسون^۳، ۱۳۸۳).

سیر تحولات جهان در برنامه ریزی توسعه زنان

مشارکت زنان در روند توسعه فرهنگی و اجتماعی همواره در تاریخ پیشرفت جوامع بشری مطرح بوده است. امروزه نقش زنان در توسعه چنان اهمیتی یافته است که بدون توجه بدانها این روند ره به مقصود نبرده و بار خود را به منزل نخواهد رساند. بدین سبب نهضت‌های دفاع از حقوق زنان نیز که در ممالک توسعه یافته ظاهر شده‌اند در پی احراق حق رأی، اشتغال برابر، ارتقای شغلی از مشاغل خدماتی صرف، برابری در حقوق مدنی و مشارکت در عرصه‌های سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و علمی می‌باشد. زنان قلب توسعه فرهنگی هستند و ابعاد غیر مادی توسعه به واسطه مشارکت زنان، جامه‌ی عمل می‌پوشد. با این وجود در ترازانمۀ توسعه انسانی، زنان در ممالک



¹ - Warren Bennis & Burt Nanus

² - Owens Robert

³ - Frigan & Jackson

صنعتی قید شده است که دستمزد زنان هنوز تنها دو سوم دستمزد مردان است. و فقط یک پنجم از نمایندگان مجلس زن هستند(طایفی، ۱۳۷۲).

در کشورهای جهان سوم طی دهه‌های اخیر زنان ناگاهانه در جهت دگرگونی فرهنگ‌های سنتی خود اقدام کردند که این فرایند موجب پدید آمدن تغییراتی ناچیز در روند زندگی آنان شده است. زنان این کشورها به دلیل تأثیر پذیری شدید از فرهنگ‌های وارداتی تحت عنوان توسعه و پیشرفت نمی‌توانند بر طبق عادات و رسوم و زبان ویژه خود دست به انتخاب بزنند و خود تعیین کنند که چگونه بهترین عناصر فرهنگی در توسعه می‌تواند با آنها سازگار شود. در ایران مشکل عمده‌ی تبیین سیاست‌های توسعه زنان، عدم توجه به بافت و ساختارهای فرهنگی و بومی است. این مسئله خود نشأت گرفته از ایدئولوژی، جهان‌بینی، هنجارها و ایستارهای حاکم بر کشور است. در این راستا جایگاه زن در توسعه هنوز نامشخص و تعریف نشده است ولیکن فرایند شکل‌گیری نظریه توسعه‌ای زن را در پنج مرحله دانسته‌اند:

- ۱- تتفییح و تبیین مبانی تئوریک و فکری (مبانی معرفت شناختی - روش شناختی و حوزه‌های علوم و معارف درون دینی و برون دینی ناظر بر پدیده تحول توسعه‌ای)،
- ۲- طراحی و تدوین الگوی مطلوب فردی و اجتماعی از زن،
- ۳- طراحی و تدوین الگوی عملی توسعه‌ای زن امروز،
- ۴- برآورد تحلیلهای توصیفی از وضعیت موجود زن در دنیای معاصر،
- ۵- ارایه راهبردها، سیاست‌ها و برنامه‌های مدیریت و صنعت امروز زن و گرایش به رهیافت‌ها و آرمان‌ها و غایات توسعه‌ای نظام برای زن مسلمان (امام خمینی، ۱۳۷۸).

در اولین نشست مجمع عمومی سازمان ملل متحد که در سال ۱۹۴۵ در سانفرانسیسکو تشکیل شد زنان شرکت کننده خواهان توجه بیشتر این سازمان به مسائل زنان شدند و به عنوان یک موضوع مشترک جهانی، مسئله عقب ماندگی‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی زنان را پذیرفتند و در پی آن کمیسیون اقتصادی- اجتماعی^۱ کمیسیون فرعی، تحت کمیسیون حقوق بشر به نام «مقام زن» را ایجاد کرد و در سال ۱۹۴۶ این واحد اهمیت ویژه‌ای یافت و خود به کمیسیون مقام زن تبدیل شد (نیکوپرش، ۱۳۸۰).



پس از جنگ جهانی دوم سازمان ملل متحد که به دلیل جنگ سرد از مأموریت صلح خود بازمانده بود نقش منادی توسعه را در کشورهای به اصطلاح جهان سوم ایفا نمود. سازمان ملل می‌خواست از طریق شورای اجتماعی و اقتصادی خود و مجموعه‌های تخصصی اش از قبیل یونسکو، فائو (سازمان خواربار و کشاورزی)، سازمان بهداشت جهانی، برنامه توسعه سازمان ملل، انکتاد (کنفرانس تجارت و توسعه سازمان ملل)، یونیدو (سازمان توسعه صنعتی سازمان ملل متحد) نقش یک آموزگار و راهنمای در زمینه تولید ایفا کند (لوئیس^۱، ۱۹۸۸).

سازمان ملل متحد در دهه (۱۹۷۶-۱۹۸۵) تلاش کرد نقش قاطعی در آگاه سازی مردم نسبت به نقش پر اهمیت زن در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها ایفا نماید. ناگفته نماند که در میثاق جامعه ملل در سال ۱۹۱۹ تساوی اشتغال زن و مرد مطرح شده و منشور سازمان ملل متحد به عنوان اولین سند بین المللی تساوی زن و مرد را برای دولت‌های عضو ذکر کرده بود و کنوانسیون‌های بین المللی حقوق مدنی و سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی زنان را بر اساس الگوهای فرهنگ غربی تنظیم کرده بودند. از نظر سازمان ملل متحد یکی از ساخته‌های توسعه در کشورهای مختلف میزان حضور زنان و نحوه ایفاده از نقش آن‌ها در عرصه‌های گوناگون فعالیت است. نقشی که زنان فرآیند توسعه ایفا می‌کنند، تأثیر جدی بر دیگر اقدامات بر جای می‌گذارد. اما به رغم اهمیت و تأثیر به سزای زنان در توسعه انسانی، آن‌ها نتوانستند تمام حقوق خویش را استیفا کرده و از امکانات لازم برخوردار شوند. زنان هم اکنون در پاره‌ای از نقاط جهان از تبعیضات فراوان رنج می‌برند، بازتاب این تبعیضات همچنان در لایحه ماندن مسائل اجتماعی مشهود است (فرزین نیا، ۱۳۷۴).

شایان ذکر است که از دهه‌ی ۵۰ یعنی زمانی که طراحی توسعه برای اولین بار در سطح جهانی مورد توجه سازمان ملل قرار گرفت، روش‌هایی با عنوان «رفاه برای تربیت بهتر مادران»، «برابری اولین برنامه زنان در توسعه»، «برنامه‌ی ضد فقر برای فقر زدایی»، «کارآیی برای تضمین کارآیی توسعه» و «توانایی برای به قدرت رساندن زنان» آزموده شده است. اما بر اساس آخرین آمارهای بین المللی هنوز بیش از دو سوم یعنی ۹۶۰ میلیون بی‌سواد کل جهان را زنان تشکیل می‌دهند و ۶۰ درصد از کودکانی که تحت پوشش آموزش ابتدایی قرار نگرفته‌اند، دختر هستند. بر



اساس نتایج یک بررسی تطبیقی که توسط سازمان همکاری توسعه اقتصادی در ۱۹۸۸ از وضعیت صنعتی ترین کشورهای جهان انجام شد، مشخص گردید که در مقایسه با سطح آموزش برابر، عموماً درآمد جامعه مردان بالاتر از زنان است (مولانا، ۱۳۸۸).

در کنفرانس جهانی زن در نایروبی (۱۹۸۵-۱۹۹۴) با استراتژی اعتلای زنان تا سال ۲۰۰۰ تشکیل شد. در این کنفرانس «راهبردهای آینده نگر اعتلای زن تا سال ۲۰۰۰ اتخاذ شد. در این راهبردها سه هدف اصلی برابری، توسعه و صلح برای سیاستگذاری، برنامه ریزی و اجراء پیشنهاد شد. در این سند هدف از توسعه، توسعه همه جانبی وضعیت زنان بود اما در اصل صد و سوم این سند آمده است: «عدم آگاهی و اطلاع از روابط پیچیده و چندگونه بین توسعه و پیشرفت زنان اتخاذ سیاست، برنامه ریزی و تنظیم پروژه را مشکل کرده است. در حالیکه در طی دوره اول دهه اعتقاد بر این بود که رشد اقتصادی که به طور اتوماتیک به زنان منفعت می‌رساند، در سطح وسیع تری تقسیم شده، بررسی و ارزشیابی تجربیات این دهه، سوء ظن قابل ملاحظه‌ای را در این مورد منطقی و بیش از حد ساده انگاشته شده بوجود آورد. در نتیجه نیاز به فهم ارتباط بین توسعه و پیشرفت زنان و گردهمایی، تشریح و پخش اطلاعات برای اتخاذ سیاست و تدابیر مؤثر، برنامه ریزی و پروژه‌ها بیشتر شده است» بنابراین با وجود تلاش برای تثبیت پروسه توسعه در کشورهای جهان پیشنهاد می‌شود. «اهداف جایگزین توسعه» مورد حمایت قرار گیرد. در اصل صد و یازده سند کنفرانس نایروبی آمده است: «زنان می‌بایستی سهم مهم جریان توجیه اهداف و روش‌های توسعه، همچنین استراتژی‌ها و ضوابط توسعه را برای تکمیل و اجرا داشته باشند. احتیاج به زنان برای مشارکت کامل در روند سیاسی و داشتن سهم قدرت برابر در پیشبرد اقدامات توسعه و استفاده از آن‌ها بایستی به رسمیت شناخته شود. ابزار سازمانی و غیره برای توان بخشنیدن به زنان جهت رساندن منافع و خواسته‌های آن‌ها در ارزشیابی و انتخاب اهداف جایگزین توسعه و استراتژی‌های مربوطه باید شناسایی و مورد حمایت قرار گیرد. این امر شامل ضوابط ویژه طراحی شده برای تقویت استقلال زنان، وارد نمودن زنان در جرگه روند توسعه بر اساس مساوات و برابری یا سایر ضوابط برنامه‌ریزی شده برای مداخله زنان به طور کامل در اقدامات کلی توسعه می‌باشد». ده سال بعد در سند کنفرانس پکن تصریح شد که اکثر اهداف مشروطه در استراتژی‌های آینده‌نگر نایروبی برای پیشرفت زنان حاصل نگردیده و موانع توانمند سازی زنان، به رغم

تلاش دولتها و سازمان‌های غیر دولتی زنان و مردان سراسر جهان کما فی الساق برجای مانده است (مولانا، ۱۳۸۸).

به دنبال عدم تحقق مفاد سندها، سازمان ملل متحد در صدد القای «جنسیت و توسعه» به جهان سوم است. البته این نظریه از سال ۱۹۸۹ طراحی گردیده و در سند کنفرانس پکن نیز احترام به حقوق و آزادی‌های جنسی منظور شده است اما در این رابطه نیز سازمان ملل دچار مشکل است. کارولین موزر می‌گوید: در حالی که اخیراً همه به اهمیت نقشی که زنان در فرآیندهای توسعه در جهان سوم ایفا می‌نماید معترف هستند ولی هنوز آگاهی کاملی از موضوع «جنسیت و توسعه» که منجر به وجود آمدن برنامه‌های عملی در این راستا بشود به دست نیامده است. بسیاری از دست اندکاران با مشکلات متعددی در اشکال مختلف برنامه‌ریزی در زمینه توسعه اقتصادی و اجتماعی روبرو هستند. به خصوص کمبود چارچوب‌های عملی در این راستا مشکل آفرین می‌باشد» (هاشمی، ۱۳۸۰).

بند (د) ماده ۸۰ سند چهارمین کنفرانس جهانی زن در پکن تأکید می‌نماید اقداماتی که باید توسط دولت‌ها اتخاذ گردد ایجاد یک نظام آموزشی حساس به جنسیت به منظور تضمین فرصت‌های برابر آموزشی و پرورشی و مشارکت برابر و کامل زنان در سیاست‌گذاری یا تصمیم‌گیری‌های آموزشی است. ذکر این نکته را ضروری می‌داند که در این سند دهها ماده دیگر بر اهمیت جنسیت در توسعه و صلح و برابری تأکید می‌نماید.

همچنین کنفرانس جهانی پکن که دولت جمهوری اسلامی ایران- به دلیل تعهد عمیق خویش به تعمیم عدالت اجتماعی و احراق حقوق زنان- در این مجلس فعالانه شرکت کرده و به اجرای سیاست‌های بین‌المللی اجلاس مزبور متعهد و مقید می‌باشد. این اجلاس‌ها جملگی با شعار تساوی جنسیتی و پیشرفت زنان، ارتقای سطح مشارکت زنان در امور اجرایی و سیاست‌گذاری را مورد تأکید قرار می‌دهد (بابایی زکلیکی، ۱۳۸۴).



مقیاس فعالیت زنان

فعالیت زنان در سه حوزه یا در سه سطح می تواند مورد توجه قرار گیرد (پیروزمند، ۱۳۸۰) :

فعالیت های زنان در مقیاس خانواده

برای عموم زنان امری آشنا و به شکلی مورد ابتلاست، به دلیل این که هر یک از زنان به طور طبیعی عضو خانواده ای محسوب می شوند. فعالیت های خانوادگی اعم است از وظیفه ای که زن در قبال همسر یا در قبال فرزندان بر عهده می گیرد و یا امور مشترک مربوط به خانواده که به نوعی به تربیت و اخلاق رفتار افراد خانواده یا اقتصاد خانواده مربوط می شود.

فعالیت های زنان در مقیاس اجتماعی

فعالیت هایی است که زن، فراتر از محدوده تعریف شده خانواده، به مسئولیت می پردازد. اصولاً فعالیت های اجتماعی به فعالیت هایی اطلاق می شود که به صورت فردی قابل تحقق نیست و با مشارکت جمعی عده ای از افراد، اعم از زن یا مرد قابل تحقق است. از این رو حضور زنان در قوه های مقننه، مجریه و قضاییه در سطوح مختلف، فعالیتی اجتماعی محسوب می شود. حضور زنان در ادارات، کارخانه ها، کارگاهها و امثال آن فعالیتی اجتماعی محسوب می شود.

فعالیت های زنان در مقیاس جهانی

از فعالیت خانوادگی و اجتماعی که بگذریم، سطح سوم از فعالیت زنان، فعالیت آنان در مقیاس جهانی است؛ یعنی فعالیت هایی که به افزایش قدرت فرهنگی، اقتصادی و سیاسی یک جامعه نسبت به سایر جوامع می اندیشد. فعالیت هایی که دیگر صرفاً به اهداف درونی جامعه و توان افزایی درونی جامعه و افزایش قدرت و ثروت آحاد جامعه نمی اندیشد بلکه کل کره زمین را به عنوان پیکره واحد قلمداد می کند و دائمآ میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری جامعه را نسبت به سایر جوامع مدل نظر قرار می دهد. حضور زنان در چنین سطحی از فعالیت ها به معنای مشارکت آنان در فعالیت هایی است که دارای تأثیر بین المللی است. چنین فعالیت هایی، علاوه بر مشارکت در حرکت های بین المللی از قبیل تأثیرگذاری در ثبت قوانین بین المللی خصوصاً قوانین مربوط به



بانوان و کودکان و حقوق خانواده و حتی قوانینی فراتر از قوانینی که در بخش‌های مختلف اجتماعی به تصویب می‌رسد و یا حضور زنان در مجتمع علمی بین‌المللی و ارائه حرف‌هایی قوی‌تر و غنی‌تر در عرصه جهانی، می‌تواند از طریق فعالیت‌های اجتماعی یا خانوادگی نیز محقق گردد. چه بسا فردی از طریق الگوی مصرفی که در خانواده انتخاب می‌کند به تقویت بنیه‌ی اقتصادی یک جامعه در قبال سایر جوامع کمک نماید یا به تضعیف آن مدد رساند. بنابراین آنگاه که صحبت از مقیاس جهانی فعالیت زنان به میان می‌آوریم، صرفاً به فعالیت‌هایی توجه نداریم که مستقیماً موضوعات ارتباطات بین‌المللی است و در سطح برونو مرزی شکل می‌گیرد، بلکه می‌تواند فعالیتی در درون جامعه انجام بپذیرد و در انتخاب آن، تأثیر جهانی آن مورد نظر قرار گرفته باشد (پیروزمند، ۱۳۸۰).

تفاوت‌های جنسیتی در حوزه مدیریت

غالباً نویسنده‌گان بر این باورند که سبک رهبری ابزاری، وظیفه مدار و اتوکراتیک سبکی مردانه است؛ در برابر، سبک رهبری رابطه مدار، کاریزماتیک و دموکراتیک سبکی زنانه است. از نظر این دسته از نویسنده‌گان سبک مردانه بر ضرورت حفظ کارایی و انجام وظایف کاری تأکید دارد حال آن که سبک زنانه مبتنی بر گسترش روابط میان فردی اصرار می‌ورزد. اگر کارکنان در امر تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند، سبک رهبری مشارکتی خواهد بود و در مقابل، اگر فاکتورهای مشورت و تفویض اختیار در تصمیم‌گیری موجود نباشد، سبک رهبری اتوکراتیک تلقی می‌شود. زنان به طور عمده از سبک مدیریت دموکراتیک و مشارکتی بهره می‌گیرند. آنان تمایل به اعتماد به آرا و نظرات کارکنان خود داشته، به آنان امکان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را می‌دهند (طبسا، ۱۳۸۷).

به گفته روزنر^۱ (۱۹۹۰) میزان عدم تمرکز و تفویض اختیار تصمیم‌گیری و قدرت در سازمان‌هایی که توسط زنان هدایت می‌شوند از سطح بالاتری برخوردار است. زنان سازمان خود را به صورت غیررسمی و سلسله مراتبی سازماندهی کرده، از سیاست درهای باز بر اساس پذیرش هرگونه انتقاد، دسترسی آزاد کارکنان تمامی سطوح به منابع و اطلاعات و احترام به کارکنان استفاده می‌کنند. همچنین به نظر می‌رسد، زنان به طور عمده از بازخوردهای مستقیم و مستمر استفاده می‌



کنند و از آن جایی که کم تر قادر به مجزا کردن زندگی شخصی از زندگی سازمانی خود هستند، از این رو غالباً انتظار می‌رود جو سازمانی حاکم بر سازمان‌های تحت مدیریت زنان انعکاسی از زندگی شخصی آنان باشد (طبرسا، ۱۳۸۷).

تئوری‌های جنسیت و رهبری

در دو دهه‌ی گذشته مناظراتی در مورد این مفهوم که آیا زنان و مردان سبک‌های رهبری متفاوتی دارند یا نه شکل گرفته‌اند و همچنان ادامه دارند. در اوایل دهه ۱۹۹۰ موج رو به رشدی از تحقیقات پدیدار شد که نتیجه می‌گرفتند تفاوتی در رهبری زنان و مردان وجود ندارد. محققان مشهوری نظری پاول^۱ و باس^۲ از جمله حامیان این نظریه بودند. در سال ۱۹۹۰ در پی انتشار مقاله‌ای از روزنر به نام «روش‌هایی که زنان رهبری می‌کنند» باعث شد که نظریه عدم تفاوت بین رهبری زنان و مردان مورد سؤال قرار گیرد. حتی باس که از حامیان نظریه یاد شده بود، نتایج تحقیقات قبلی خود را مورد سؤال و تردید قرار داد (بورک و کولین، ۲۰۰۱).

رویکرد جنسیت و بیولوژی^۳

فرض اصلی این گروه نظریات این است که رهبری به صورت بیولوژیکی مشخص می‌شود، به صورت رفتاری نشان داده می‌شود و به طور ذاتی متعلق به جنس مذکور است، در نتیجه یک نمونه مؤثر رهبری فقط می‌تواند در یک مرد ظهر کند. با توجه به این که در بسیاری از مطالعاتی که برای تأیید این نظریه انجام شده‌اند، مطالعه به نمونه‌های مذکور محدود شده است، شاید بتوان گفت که فرض جنسیت بیولوژی = مذکور = رهبر تا حدودی یک سویه است. در این نظریه به طور ضمنی گفته می‌شود که زنان به همان آسانی می‌توانند رهبر شوند که می‌توانند مرد شوند (آپلbaum و همکاران، ۲۰۰۳).

¹ - Powell

² - Bass

³ - Burke & Collins

⁴ - Biology & Sex

⁵ - Appelbaum; et al.



آپلیوم و همکارانش در مقاله‌ای که در سال ۲۰۰۳ منتشر کردند این گونه ادعا می‌کنند که با توجه به این که مطالعات نتوانسته‌اند از این نظریه حمایت کنند، روند جدیدی در تحقیقات شکل گرفت. این تحقیقات این فرض را بررسی می‌کنند که نه تنها زنان و مردان مشابه هستند، بلکه زنان ممکن است به همان اندازه نیز اثربخش باشند.

رویکرد نقش جنسی^۱

در ابتدا باید مفهوم نقش جنسی توضیح داده شود. وقتی صحبت از نقش جنسی به میان می‌آید، مقصود این است که افراد الزاماً به دلیل زن بودن زنانه رفتار نمی‌کنند، یا به دلیل مرد بودن مردانه رفتار نمی‌کنند. جنسیت هر فرد که همانا مرد بودن یا زن بودن اوست در زمان تولدش مشخص می‌شود. این جنسیت تأثیر بسیار زیادی بر خصوصیات شخصیتی و رفتاری فرد دارد. در فرایند اجتماعی شدن^۲، فرد خصوصیات مشخصی که در فرهنگ اطرافش برای جنسیت او مناسب شناخته می‌شوند را کسب می‌کند و به آن‌ها ارزش می‌دهد. بدین ترتیب می‌توان گفت که جنسیت فرد بر نقش جنسی او تأثیرگذار است (سهراب، ۱۳۸۶).

کوک^۳ (۱۹۵۸) استدلال می‌کند که یک فرد می‌تواند ترکیبات مختلفی از خصوصیات زنانه و مردانه را یاد بگیرد، اما تمامی این ترکیبات از نظر ستی برای مردان یا زنان قابل قبول نیستند (پارک^۴، ۱۹۹۷). به طور کلی این مطالعات نقش اجتماعی شدن را در نظر می‌گیرند و به نقش جنسی به عنوان یک عامل مؤثر در سبک رهبری می‌پردازند. تمرکز مطالعات این رویکرد بر این است که فرد مستقل از جنسیت خود می‌تواند در رفتارش خصوصیت مردانه و یا زنانه داشته باشد. حال با بررسی این خصوصیات می‌توان ترکیب بهینه‌ای از خصوصیات را در فرد گردآوری کرد و به سبک رهبری دست یافت که در مقایسه با حضور هر کدام از خصوصیات زنانه یا مردانه به تنها‌یی در فرد، اثربخش‌تر می‌باشد (سهراب، ۱۳۸۶).

¹ - Gender Role

² - Socialization

³ - Cook

⁴ - Park



تفکیک شغل بر اساس جنس

تفکیک شغل بر اساس جنس، نخستین روشی است که جامعه مبتنی بر سرمایه داری برای حفظ برتری مردان نسبت به زنان به کار می‌گیرد، زیرا دستمزد کم تر را در بازار به زنان تخصیص می‌دهد. دستمزد پایین، زنان را وابسته به مردان نگه می‌دارد و باعث تشویق شان به ازدواج می‌شود. مردان در این صورت، هم از دستمزد بالایی برخوردار می‌شوند و هم نفع تقسیم کار در خانه به آن‌ها می‌رسد. این تقسیم کار خانگی، در عوض باعث می‌شود موفقیت زنان در بازار کار تضعیف شود. از این جاست که تقسیم سلسله مراتبی کار خانگی توسط بازار کار استمرار می‌یابد و بالعکس (خلیلی، ۱۳۸۶).

برخی معتقدند نوعی برداشت‌های مذهبی، پیوند فرادستی و فروdstی میان مرد و زن را از اصول اساسی اسلام تلقی کرده و بر این اساس، به تفکیک امور زندگی خانوادگی و اجتماعی، سخت پای بند شده و عمیقاً بر این باور مصر است که برخی امور ذاتاً مردانه و برخی دیگر ذاتاً زنانه است. حال نکته آسیب شناسانه آن است که امور، بی تنوع و غیرپویا مانند پخت و پز، شست و شو و خانه داری را ویژه زنان و امور پویا و رشد یابنده را ذاتی مردان می‌دانند ولی برخی، خود زنان را معمار جامعه مردسالار تلقی کرده و بانوان را سبب‌ساز تلقی «جنس دوم» دانسته‌اند، مانند آن‌که زنان، اعتماد به نفس ندارند، به توانایی‌های خود باور ندارند، تفکیک را پذیرفته‌اند و احساس حاشیه بودن و ارزش نداشتن دارند، فکر می‌کنند در حوزه عمومی جامعه، اضافی اند، احساس عدم حق مالکیت دارند، فکر می‌کنند قادر به تصمیم‌گیری نیستند و به طور کلی احساس اضطراب و عدم کنترل بر بروون و درون خانه می‌کنند (ناجی راد، ۱۳۸۲).

این تفکیک ویژه جامعه ایرانی نیست، زیرا تقسیم اساسی بین حوزه عمومی و خصوصی، در هر دو سنت اندیشه ورزانه غربی، لیبرال و جمهوری خواه، یکسان است و زنان را به عرصه زندگی خصوصی و خانواده رانده، در این حوزه خصوصی، زندگی خانوادگی، انگار فرضیه‌ای برای قانون گذاری حوزه عمومی احصاء نشده و زنان را به حال خود رها شده‌اند. این آسیب‌ها، اکنون در ایران وضع چشم‌گیرتری یافته و حتی به دلایلی چند، سبب ساز شدیدترین آسیب‌ها در حوزه زنان شده است (علیایی زند، ۱۳۸۳).



در سطح مدیریت و مشاغل تخصصی، زنان ایران از بنگلاشدش، مصر، سوریه، ترکیه، مالزی، کویت، سنگاپور و بورکینافاسو، عقب تر هستند. زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال کشور، تنها دوازده درصد از فعالیت اقتصادی جامعه را در دست دارند. درصد شاغلان زن نسبت به کل شاغلان، $\frac{9}{4}$ درصد است و سهم زنان شاغل در گروه مدیران عالی رتبه به کل زنان شاغل، تنها $\frac{4}{9}$ درصد است. در حال حاضر شمار مدیران مرد در کشور ما، سی و پنج برابر مدیران زن است (خلیلی، ۱۳۸۶).

نظریه خصیصه رهبری

مفهوم مورد توجهی که پس از سال‌ها تعمق فلسفی و تلاش تحقیقاتی در مورد رهبران مورد تأیید کلی قرار گرفته است آن است که رهبران کسانی هستند که خصوصیات و ویژگی‌های موهبتی شان، آن‌ها را برای نقش رهبری مناسب ساخته است. به طور کلی اعتقاد بر این بوده است که خصوصیاتی هم‌چون هوش، خلاقیت، پشتکار و ثبات عاطفی مشخصه‌ی فرد شایسته‌ای است که رهبری را اعمال می‌کند. این مفهوم حاکی از آن است که افرادی که از این خصوصیات برخوردارند، استعداد رهبری دارند (آونز، ۱۳۸۲).

اثربخشی سبک‌های رهبری

اثربخشی سبک‌های رهبری مدت زمانی طولانی مورد توجه اهل علم و عمل بوده است. هر چند که اکثر مدیران نشانه‌هایی از سبک‌های رهبری را در رفتار خود دارند، تحقیقات گذشته نشان داده است که زیردستان، مدیرانی که بر رهبری تحولی تأکید دارند را به عنوان اثربخش‌ترین و رضایت‌بخش‌ترین رهبر برآورد می‌کنند. همچنین کارفرمایان رفتار تحولی را به عنوان اثربخش‌ترین سبک رهبری می‌شناسند، از طرفی رهبری مبتنی بر پاداش در عین اثربخشی رابطه ضعیف‌تری با عملکرد دارد (بورک و کولینز، ۲۰۰۱).



سبک‌های رهبری

در زمان حاضر، با گسترش حضور زنان در نقش‌های مدیریتی و اجرایی در سازمان‌ها، مطالعات بسیاری به بررسی توانایی‌های رهبری زنان و مردان و همچنین تفاوت‌های احتمالی در سبک‌های رهبری زنان و مردان پرداخته‌اند. بنابراین لازم است در ابتدا دو مفهوم رهبری رابطه مدار و وظیفه مدار که جزء مفاهیم اولیه در بحث رهبری هستند توضیح داده شوند.

رهبری وظیفه مدار^۱

شامل ویژگی‌های نظیر هدایت زیردستان، مشخص کردن نقش و وظیفه زیردستان، هماهنگ کردن، حل مشکلات، انتقاد از کار ضعیف و فشار روی زیردستان برای بهتر انجام دادن کار است. این رفتارهای وظیفه مدار در بهره‌گیری کارا از منابع انسانی و مادی برای رسیدن به هدف سازمان سودمند هستند (میرکمالی، ۱۳۸۰).

رهبری رابطه مدار^۲

ویژگی‌های رفتاری نظیر رفتار حمایت‌گرانه، رفتار دوستانه، رسیدگی به زیردستان، مشورت با زیردستان، رهبر به عنوان نماینده تمایلات زیردستان و شناسایی و قدردانی همکاری زیردستان است. این رفتارهای رابطه مدار در ایجاد و حفظ یک رابطه خوب با زیردستان سودمند هستند (سهراب، ۱۳۸۶). با تحقیقات روی مفهوم رهبری به تدریج روش‌های رهبری ساخت یافته شدند و از این میان چند روش اصلی به عنوان سبک‌های رهبری استخراج شدند که در ادامه توضیح داده می‌شوند.



¹ - Task-Oriented Leadership

² - Relation – Oriented Leadership

رهبری تحولی^۱

رهبران تحولی به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی را با زیرستان برقرار می‌کنند. این مدیران، کارکنان را تشویق می‌کنند که از نیازهای خود فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه-سازمان کار کنند. این رهبران زیرستانشان را بر می‌انگیزند تا آن‌چه را که در توان دارند انجام دهند (بورک و کولینز^۲، ۲۰۰۱).

بورک و کولینز (۲۰۰۱) معتقدند که رهبران تحولی برای رسیدن به هدف به یکی از چهار روش زیر عمل می‌کنند:

۱- خصوصیت کاریزما: در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کاریزماتیک را دارد، مورد اعتماد و تحسین زیرستان است، زیرستان او را به عنوان یک الگو و مدل می‌شناسند و سعی می‌کنند که همانند او شوند.

۲- انگیزش عقلانی: رهبر به صورت ذهنی کارکنان را بر می‌انگیزد. این رهبران پیروانشان را تشویق می‌کنند که در حل مسائل خلاقانه بخورد کنند و فروض بدیهی را مورد سؤال قرار دهند. آن‌ها پیروانشان را ترغیب می‌کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و تکنیک‌های حل مسئله نوآورانه پیدا کنند.

۳- انگیزش القایی: رهبر کارکنان را ترغیب می‌کند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن بالا تلاش، باور پیدا کنند. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف، خوش‌بین هستند.

۴- ملاحظه گری فردی: رهبر نیازهای احساسی زیرستان را برآورده می‌کند. این رهبران نیازهای افراد را تشخیص می‌دهند و به آن‌ها کمک می‌کنند تا مهارت‌هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه‌ای را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند.



¹ - Transformational Leadership

² - Burk & Collins

رهبری تبادلی^۱

این سبک رهبری در دو دسته رهبری مبتنی بر پاداش^۲ و مدیریت مبتنی بر رهبری استثنایی^۳ تقسیم می‌شود که عبارتند از: مدیریت مبتنی بر پاداش و مدیریت مبتنی بر رهبری استثنایی.

مدیریت مبتنی بر پاداش

این رهبران رابطه خود با زیرستانشان را به صورت مجموعه‌ای از قراردادها، معاملات یا یک موازنۀ خدمت-پاداش می‌بینند. این مدیران استانداردهای کار را تعیین می‌کنند، به وضوح این استانداردها را برای زیرستان توضیح می‌دهند و این آگاهی را به زیرستان می‌دهند که اگر عملکرد آن‌ها رضایت بخش باشد، چه پاداشی دریافت خواهد کرد. مدیرانی که این سبک را در پیش می‌گیرند عموماً یک قرارداد شفاهی یا کتبی با زیردست خود منعقد می‌کنند تا زیردست به درستی بداند که از او چه انتظاراتی می‌رود و برآورده نشدن انتظارات چه پیامدهایی خواهد داشت. در این حالت به زیرستان قول پاداش در برابر عملکرد مثبت و یا تنبیه در برابر عملکرد منفی داده می‌شود (بورک و کولینز، ۲۰۰۱).

مدیریت مبتنی بر رهبری استثنایی

این رهبران هم، رابطه خود با زیرستانشان را به صورت مجموعه‌ای از قراردادها، معاملات یا موازنۀ خدمت-پاداش می‌بینند اما تفاوتی که با حالت قبل مشاهده می‌شود این است که اینان معمولاً از قدرت پاداش-تنبیه زیرستان که بر اساس اختیارات سازمانی خود به دست می‌آورند استفاده می‌کنند. این مدیران بر اساس رتبه خود در ساختار سازمانی، اعمال قدرت می‌کنند. آن‌ها بر تشخیص خطاهای و اجرای قوانین و مقررات مرکز هستند. به عبارت دیگر مرکز مدیران بر تشخیص خطای و تأديب کردن زیرستان به خاطر عملکرد نامطلوب است (سهراب، ۱۳۸۶). این سبک رهبری را در دو گونه فعال و غیرفعال تقسیم بنده می‌کنند:



¹ - Transactional Leadership
² - Contingent Reward Leadership
³ - Management By Exception Leadership

- مدیریت بر مبنای فعالیت های استثنایی^۱: این رهبران به صورت فعال رفتار زیردستان را بررسی می کنند و قوانین و مقررات را در مورد اعمال زیر استاندارد به اجرا در می آورند.
- مدیریت بر مبنای انفعالات استثنایی^۲: این رهبران فقط در صورت بروز خطا و اشتباه، به اعمال قوانین و مقررات می پردازند. به عبارت دیگر بر خلاف گروه قبل که به صورت فعال افراد را تحت نظر دارند، این گروه تا زمانی که خطایی رخ نداده است، مجازاتی اعمال نمی کنند. اما به محض خطا، فرد خاطی مورد مجازات و تنبیه قرار می گیرد (سهراب، ۱۳۸۶).

رهبری و رهبران مؤثر

کوشش برای نفوذ در رفتار اشخاص، اقدام به رهبری محرک نام دارد. پاسخ به این اقدام می تواند موفق یا ناموفق باشد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲).

کوزئر و پاسنر (۲۰۰۶) در کتاب خود پنج ویژگی شامل به چالش کشیدن فرایندها، ایجاد دیدگاه های مشترک، اجازه دادن فعالیت به دیگران، الگو قرار گرفتن و نوید بخش بودن را برای رهبران مؤثر ذکر می کنند. این ویژگی ها شالوده های شیوه های نوین رهبری محسوب می شوند.

به چالش کشیدن فرایندها

این ویژگی بر این اصل تأکید دارد که رهبران مؤثر، همواره برای دستیابی به فرصت های جدید به منظور دگرگون ساختن وضعیت موجود پیشقدم می شوند. آنان تلاش می کنند تا با نوآوری و یافتن راه های تازه تر سازمان را اصلاح کنند. این گونه رهبران به اشتباهات به مثابه تجربه های یادگیری می نگرند و همواره بر رویارویی با چالش های پیش رو آماده اند. به چالش کشیدن فرایندها موضوعاتی نظیر کاوش برای یافتن فرصت ها، تجربه کردن راه های جدید و آسیب پذیری را در بر می گیرد (آراسته، ۱۳۸۷). سازمان ها دائمًا در حال تغییر هستند و به بازسازی جدی نیاز دارند. فرایندها باید به طور مستمر مورد بازنگری قرار گیرند (جیمز کوزئر و پاسنر، ۲۰۰۶).



¹ - Management By Exception Active

² - Management By Exception Passive

ایجاد دیدگاه های مشترک

رهبران مؤثر افق فکری وسیعی دارند. این گونه رهبران توانایی تصور آینده را دارند. آنها دارای توانمندی های ارتباطی قوی هستند و قادرند با بهره گیری از این مهارت ها افراد را جذب کنند. این ویژگی جلب حمایت دیگران را نیز در بر می گیرد. در گذشته نیز افرادی چون کاتلر^۱ (۱۹۹۶) برایجاد دیدگاه های مشترک برای اداره اثربخش سازمان ها تأکید کرده اند. به هر حال، داشتن دیدگاه های مشترک برای دستیابی به اهداف سازمان مهم تلقی می شود (اسپرینگر^۲، ۲۰۰۷). اخیراً نیز آلباخ^۳ در مقاله خود با عنوان جهانی شدن و عوامل تغییر در آموزش عالی ایجاد دیدگاه های مشترک بر بهکرد آموزش عالی را ضروری مهتم دانسته است (آلباخ، ۲۰۰۸).

اجازه فعالیت به دیگران دادن

رهبران مؤثر با اعتمادسازی و ارتقای روحیه، انگیزش افراد را افزایش می دهند. این گونه رهبران نه تنها بر هدف های مشترک تأکید دارند، بلکه افراد را در برنامه ریزی و تصمیم گیری هایشان حمایت می کنند و آنها را در زمینه رشد مهارت هایشان یاری می رسانند که پرورش روحیه همکاری و ارتقای توانمندی های افراد از آن جمله است (آراسته، ۱۳۸۷). ایجاد روحیه همکاری و حمایت از تصمیم گیری ها در فرهنگ های مشارکت جویانه، اعتماد، احساس تعلق، توانمندی ها و بهبود مستمر را به ارمغان می آورد (فولان^۴، ۲۰۰۷).

الگو قرار گرفتن

رهبران مؤثر درباره ارزش ها و اعتقاداتشان روشن و شفاف عمل می کنند. آنها افرادی با ثبات هستند و رفتار افراد و طرح ها را در مسیری مشخص هدایت و همچنین، با الگو قرار دادن خود انتظارات رفتاری ارائه می کنند. این گونه رهبران با تقسیم طرح ها به بخش های کوچک تر فرصت

¹ - Kotler
² - Springer
³ - Altbach
⁴ - Fullan

های مناسبی برای کسب موفقیت‌های مستمر فراهم می‌کنند و بر تعیین اولویت‌ها تأکید دارند. الگو قرار گرفتن، موضوعاتی نظری داشتن رفتارهای نمونه و برنامه‌ریزی برای کسب موفقیت‌های کوچک تر را نیز شامل می‌شود. کیزر^۱ نیز الگو قرار گرفتن را از ویژگی‌های رهبران اثربخش می‌داند (کیزر، ۲۰۰۴). پیش از این نیز برخی از صاحب نظران ماهیت رهبری را در تأثیرگذاری بر پیروان خلاصه کرده‌اند.

نوید بخش بودن

رهبران مؤثر نیروهای انسانی را به تلاش تشویق می‌کنند. این گونه رهبران با به رسمیت شناختن دستاوردها از مساعدت افراد برای رسیدن به اهداف مشترک قدردانی می‌کنند. آن‌ها به دنبال بهانه‌ای هستند تا موفقیت‌ها را جشن بگیرند. رهبران نوید بخش هم چنین، روحیه‌ی کار گروهی را به منظور تلاش‌های مستمر تقویت می‌کنند. افزون بر این، بسیاری از پژوهشگران معتقدند که رفتار مشارکت پذیرانه‌ی مدیران دانشگاهی موجبات هماهنگی و هدایت منابع مالی و انسانی را، برای بهره‌برداری از فرصت‌ها و افزایش کارایی، فراهم می‌کند (آراسته، ۱۳۷۸).

رهبری و آموزش عالی

پیچیدگی جوامع و تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی در ماهیت فعالیت‌های سازمانی علمی در عصر جهانی شدن، بیش از پیش رهبرانی اثربخش برای اداره‌ی بهتر امور دانشگاه‌ها را طلب می‌کند. از سوی دیگر، استقلال دانشگاه‌ها و اجرای ماده ۴۹ فصل چهارم قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی جمهوری اسلامی ایران چالش بزرگی پیش روی آموزش عالی کشور قرار داده و لزوم داشتن رهبری و مدیریت مؤثر را دو چندان کرده است. این ماده به معنای پررنگ شدن نقش رئیسان در هدایت دانشگاه‌های است (مدیریت و برنامه‌ریزی سازمان‌ها، ۲۰۰۴).

به هر حال، دانشگاه‌ها نمی‌توانند بدون شیوه‌های نوین رهبری، فعالیت‌های خود را سازماندهی و با محیط ارتباط برقرار کنند، پاسخگوی تقاضاهای اجتماعی باشند و با دانشگاه‌های منطقه و جهان به رقابت بپردازند (آراسته، ۱۳۸۷).



نلسون^۱ (۲۰۰۷) معتقد است رئیس دانشگاه به عنوان عنصری اساسی در ساختار دانشگاه به شمار می‌رود، زیرا شیوه‌های رهبری وی جایگاه دانشگاه را ارتقاء یا تنزل می‌دهد. امروزه، رهبری نقش بزرگی را در موفقیت مؤسسات آموزش عالی ایفا می‌کند (کوزئن و پاسنر^۲، ۲۰۰۲). گلن^۳ (۲۰۰۳) معتقد است که سازمان‌ها هم اکنون به شیوه‌های نوین رهبری به جای شیوه‌های سنتی رهبری نیاز دارند. بدون شک، عامل رهبری در ایجاد وفاق در میان معاونان، رئیسان دانشکده‌ها، مدیران گروه‌ها، اعضای هیئت علمی و به طور کلی، در برقراری ارتباط درونی و بیرونی امری مهم تلقی می‌شوند (آراسته، ۱۳۸۷).

رهبری و زنان

کارشناسان زن محوری معتقدند به دلایل مختلف، تجربه و درک مردان و زنان نسبت به دنیا اطراف خود با هم تفاوت دارد. زنان چیزها را متفاوت از مردان می‌بینند، ارزش‌های متفاوتی دارند، هدف‌های متفاوتی را دنبال می‌کنند و علایق متفاوتی دارند (آونز، ۱۳۸۲).

از طرفی طبق نظریه یونگ^۴ نسبت درصد از شخصیت هر فردی خصلت‌های جنس مخالف است. یونگ این نسبت درصد را در زنان آنیموس^۵ و در مردان آنیما^۶ می‌نامد. زنان ناآگاه از این که الگوهای عرف‌ها و ساختارهای بازار کار مردانه است، وارد این بازار می‌شوند و هیچ یک از آنان اگر خیلی خوب از آنیموس شخصیت خود بهره نبرند نمی‌توانند از نرdban پیشرفت حرفه‌ای بالا بروند (دال بوم هال^۷، ۱۳۷۵).

به زبان روان‌شناسان، دو مجموعه از تداعی کننده‌های صنفی^۸ و نمایندگی^۹ بیان کننده شخصیت رهبری افراد می‌باشد. زنان واجد ویژگی‌های صنفی هستند که حاکی از دغدغه آن‌ها برای رفتار دلسوزانه، برخورد دوستانه، یاری رسان و مهربان با دیگران است. بر عکس مردان واجد

¹ - Nelson

² - Kiuzes & Posner

³ - Gelen

⁴ - Young

⁵ - Animus

⁶ - Anima

⁷ - Dual Buome Hall

⁸ - Communal

⁹ - Agentic



ویژگی‌های نمایندگی هستند که نشانگر کترل، جاه طلبی، قدرتمندی و فردگرایی است. در نتیجه رهبران زن خود را در مقابل یک گرفتاری دوگانه^۱ می‌یابند که اگر خیلی صنفی و یا اگر خیلی نمایندگی رفتار کنند در هر دو صورت مورد انتقاد واقع می‌شوند. از طرفی دیدگاه‌های جامعه به علت این که همیشه مدیران، مرد بوده اند ویژگی‌های نمایندگی را به عنوان صفات یک رهبر می‌شناسند (ایکلی و کارلی، ۲۰۰۷).

بنابراین محل کار با دو فرهنگ قابل توصیف است: یعنی فرهنگ زن و فرهنگ مرد که دارای تداخل و هم‌پوشی جزئی هستند ولی با یکدیگر هم مرز نیستند. این تفاوت‌ها در خلاصه یافته‌های ادبیات زن محوری کارل شیفت شافت^۲ آمده است وی پنج ویژگی دنیای زنان را در سازمان‌های آموزشی و همچنین آن‌چه را که او در مورد زنان متفاوت از دنیای مردان دریافته است را مورد شرح قرار می‌دهد (آونز، ۱۳۸۲) :

۱- زنان وقت بیش تری را با مردم مصرف می‌کنند، بیش تر ارتباط برقرار می‌کنند و بیشتر مراقب اختلافات فردی هستند. بنابراین قادر مدیران زن، زنانی را به همکاری دعوت می‌کنند که خلاقیت بیش تری داشته و روحیه بالاتری دارند و در امور مربوط به فراغیران نظر مثبت تری نسبت به آموزشگاه‌هایی دارند که توسط زنان اداره می‌شود.

۲- مدیران زن در مورد روش‌ها و فنون تدریس دانش بیش تری از خود نشان می‌دهند. همچنین مدیران زن جوّ منظم تر، امن تر و ساکت‌تری را ایجاد می‌کنند.

۳- زنان روش‌های مشارکت آزادمنشانه تری را از خود نشان می‌دهند، آنان خواهان مشارکت بیش تری بوده و انسجام نزدیک تری را در سازمان‌ها به وجود می‌آورند. کارمندانی که زیر نظر مدیران زن کار می‌کنند رضایت شغلی بیش تری داشته، در کارها مشارکت بیش تری می‌نمایند و در کار خود متعهدتر از کارکنانی هستند که زیر نظر مدیران مرد کار می‌کنند.

۴- مدیران زن همیشه زیر نظر بوده و اغلب در معرض حمله‌ی دنیای مدیران مرد زن ستیز قرار می‌گیرند.



- ۵ زنان بیشتر از مردان به تنها و در میان جمع یکسان رفتار می‌کنند و این اغلب باعث وضعیتی می‌شود که مردان بیشتر آن را نامناسب می‌دانند.

منابع

آراسته ح.م. ۱۳۸۷. ضرورت بکارگیری شیوه های نوین رهبری در میان ریسان دانشگاه های کشور. پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۵: ۱۷-۲.

عربی آ. ۱۳۸۰. زنان، مشارکت و مدیریت. چاپ اول، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، مجموعه مقالات مشارکت و نقش سازمان های غیردولتی در اداره عمومی با تأکید بر نقش زنان، صفحه ۱۴۵-۱۶۰.

البرزی ش، خیبر. ۱۳۸۶. چگونگی سرآمد شدن: بررسی موانع و فرصت های زندگی زنان سرآمد دانشگاهی با رویکرد نظریه پدیدار شده از تجربه. چاپ اول، تهران: انتشارات نوید شیراز، صفحه ۱۵۰.

امام خمینی ر. ۱۳۷۸. جایگاه زن در انديشه امام خميني. تهران: مؤسسه تنظيم و نشر آثار امام خميني، ۳۱۲ صفحه.

بابایی زکلیکی م. ۱۳۸۴. چالش های زنان برای ارتقاء به مشاغل مدیریتی در سازمان های دولتی. ويژه نامه مدیریت، ۴: ۴۵-۸.

پیروزمند ع. ر. ۱۳۸۰. بررسی تحلیل الگوی فعالیت زنان در جهان معاصر. مجموعه مقالات هم انديشي بررسی مسائل و مشکلات زنان اولويت ها و رویکردها. جلد اول، تهران: انتشارات دفتر مطالعات و تحقيقات زنان، ۵۰۰ صفحه.

خلیلی م. ۱۳۸۶. آسيب شناسی مشارکت زنان در جامعه معاصر ايران. پژوهش زنان، ۲: ۱۸۸-۱۶۵.

دال ب، هال ب. ۱۳۷۵. آنچه مردان برای رشد و پیشرفت زنان باید بدانند. ترجمه ز قایینی، چاپ اول، تهران: انتشارات بانو، ۱۳۰ صفحه.

سهراب گ. ۱۳۸۶. مروری بر ادبیات رهبری و تفاوت های سبک رهبری زنان و مردان. چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت.



طایفی ع. ۱۳۷۲. نگرش سیستمی در آموزش و مشارکت زنان در توسعه فرهنگی. کلمه، ۷۰:۸.

.۳۲-۴۶

طبرساغ ع، جمالی آ. ۱۳۸۷. اثرات جنسیت بر الگوهای منابع انسانی. ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، ۱۹۶:۳۴-۴۶

فرزین نیا ز. ۱۳۷۴. نقش آموزش در توسعه فرهنگی ایران. سیاست خارجی، ۲:۶۹۶-۶۶۷.
فریگان ن ل، جکسون ک. ۱۳۸۳. رهبری سازمانی. ترجمه ا والی پور ، چاپ دوم، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، ۱۷۲ صفحه.

کوک ل، راسول ب. ۱۳۸۵. سبک های رهبری مدیران زن و مرد. ترجمه م ایران نژاد پاریزی، چاپ اول، تهران: انتشارات مدیران، ۲۷۰ صفحه.

مسعودیان ص. ۱۳۸۲. اشتغال زنان و فشارهای ناشی از نقش های متعدد. روزنامه همشهری، شماره ۱۱۸۱۷، ۱۱۸۱۷، ۰۲/۱۲/۱۳۷۸.

مولانا ح. ۱۳۸۸. محرومیت جهانی زن در روند توسعه. قابل دسترسی در: <http://www.hawzah.net/per/magazin/> 1-15.

میرکمالی م. ۱۳۸۰. رفتار و روابط انسانی در سازمان. چاپ سوم، تهران: انتشارات رامین، ۲۳۹ صفحه.

ناجی راد م ع. ۱۳۸۲. موانع مشارکت زنان در فعالیت های سیاسی - اقتصادی ایران پس از انقلاب. تهران: انتشارات کویر، ۳۲۰ صفحه.

نیکوبرش ف. ۱۳۸۰. زنان، توسعه و لزوم برنامه ریزی جنسیتی. جلد اول، مجموعه مقالات هم اندیشی بررسی مسائل و مشکلات زنان اولویت ها و رویکردها. جلد اول. تهران: انتشارات دفتر مطالعات و تحقیقات زنان ۵۰۰ صفحه.

هاشمی ف م. ۱۳۸۰. درآمدی بر نقش زنان در توسعه اقتصادی. ۱۸۶:۴۷۷-۱۶۸.
هرسی پ، بلانچارد ک. ۱۳۸۲. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه ق کبیری ، چاپ اول، تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ۵۸۲ صفحه.



- Appelbaum S H, Audet L, Miller J C. 2003. Gender & leadership? leadership & gender? A journey through the landscape of theories. *Leadership & organization development journal*, 24/1: 43-51.
- Burke S, Collins K M. 2001. Gender differences in leadership style & management skills. *Women in management review*, 15/6: 244-256.
- Fullan M. 2007. *Leading in culture of change*. San Francisco: Jossey Bass
- Johnsrud L K. 1991. Administrative promotion: the power of gender. *Journal of higher education*, 62 :119-148.
- Keiser J H. 2004. Working smarter not harder. *Educause, review*, 39: 4.
- Kouzes J M, Posner B. 2006. *A leaders legacy*. San francisco, ca: jossey- bass.
- Louis B. 1988. Shift in concepts and goals of development. *Goals of development*, Paris 33-35, Unesco.
- Springer. 2007. From hierarchy to shared governance in higher education academic leadership. *The online journal*, 5,1.

