

# مستندسازی تجارب مدیران زن

www.ketab.ir

مرکز آموزش مدیریت دولتی

عنوان و نام پدیدآور: مستندسازی تجارب مدیران زن/مرکز آموزش مدیریت دولتی

مشخصات نشر: تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۹۹

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۷۱۹-۲۹-۰۰

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

موضوع: مدیران زن - ایران

موضوع: مدیریت - مشارکت زنان

شناسه افزوده: مرکز آموزش مدیریت دولتی

رده‌بندی کنگره: HD ۶۰۵۴/۴

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۹۲۰۸۲

شماره کتابشناسی ملی: ۶۱۴۲۶۲۷

---

مستندسازی تجارب مدیران زن

مرکز آموزش مدیریت دولتی

---

ناشر: مرکز آموزش مدیریت دولتی

شمارگان: ۱۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۹

قیمت: ۷۰۰۰۰ تومان

فروشگاه و نمایشگاه کتاب: تهران، خیابان کریمخان زند، استند زین، الهی شمالی، شماره ۱۹۸

تلفن: ۴۲۵۰۱۷۵۱

دفتر تدوین و نشر منابع علمی و آموزشی

تلفن: ۴۲۵۰۱۴۵۲ - ۴۲۵۰۱۴۵۱

معاون پژوهشی: شهناز جهانگیری

مدیرکل دفتر تدوین و نشر منابع علمی و آموزشی: شیرین خوشنود

ویراستار: احسان انصاری

صفحه آرا: نیلوفر عظیمی

طراح جلد: مریم مروجی کوشا

مسئول هماهنگی: مجید کاشانی مقدم

وبگاه مرکز: [www.smtc.ac.ir](http://www.smtc.ac.ir)

پورتال انتشارات: [www.nashr.smtc.ac.ir](http://www.nashr.smtc.ac.ir)

## فهرست مطالب:

- تجارب سرکار خانم معصومه ابتکار ..... ۱۱
- تجارب سرکار خانم فروغ احراری ..... ۲۹
- تجارب سرکار خانم زهرا احمدی پور ..... ۴۵
- تجارب سرکار زهرا اربابی ..... ۶۷
- تجارب سرکار خانم شهریانو امانی ..... ۸۷
- تجارب سرکار خانم اشرف بروجدی ..... ۱۰۷
- تجارب سرکار خانم نیره پیروزبخت ..... ۱۱۵
- تجارب سرکار خانم مریم حضرتی ..... ۱۲۹
- تجارب سرکار خانم رضوان حکیمزاده ..... ۱۳۷
- تجارب سرکار خانم دن جباری ..... ۱۴۷
- تجارب سرکار خانم ناه خداکی ..... ۱۶۷
- تجارب سرکار خانم نسیر سدانو ..... ۱۷۹
- تجارب سرکار خانم مرضیه شاهدان ..... ۱۸۹
- تجارب سرکار خانم زهرا شجاعی ..... ۱۹۷
- تجارب سرکار خانم فرزانه شرفیافی ..... ۲۱۱
- تجارب سرکار خانم صدراعظم نوری ..... ۲۱۷
- تجارب سرکار خانم طاهره طاهریان ..... ۲۲۵
- تجارب سرکار زهره عالی پور ..... ۲۳۵
- تجارب سرکار خانم ژاله فرامرزیان بروجنی ..... ۲۴۵
- تجارب سرکار خانم مرضیه گرد ..... ۲۵۳
- تجارب سرکار خانم پروانه مافی ..... ۲۷۱
- تجارب سرکار خانم پویا محمودیان ..... ۲۸۳
- تجارب سرکار خانم شهیندخت مولاوودی ..... ۲۹۷
- تجارب سرکار خانم فاطمه مهاجرانی ..... ۳۱۳

إِنَّ رَبَّكُمْ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مَا مِنْ شَيْعٍ إِلَّا مِنْ بَعْدِ إِذْنِهِ ذَلِكُمُ اللَّهُ رَبُّكُمْ فَاعْبُدُوهُ أَفَلَا تَذَكَّرُونَ (سوره یونس. آیه ۳)

حمد و سپاس خداوندی راست که عالم را در شش مرحله آفرید. سپس بر اینکه قدرت لایزالیش استیلا یافت و به تدبیر امور پرداخت. آنگاه بزرگ‌ترین شاهکار آفرینش، انسان را خلق کرد و مقام خلیفه‌اللهی به او عطا کرد تا او هم در زمین بار امانت الهی را حمل کند و به تدبیر امور بپردازد و با مدیریت صحیح خود از نعمت‌های مادی و معنوی الهی بهره‌برداری کند و آن را در راه رشد، کمال و توسعه فردی و اجتماعی به کار گیرد.

مدیریت، فرایند به کارگیری کارا و اثربخش منابع مادی و انسانی تحت نظام ارزشی پذیرفته شده و با عنایت به اصولی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل و نظارت براساس اهداف از پیش تعیین شده، تعریف کرده‌اند. اینکه مدیریت علم است یا هنر و اینکه مدیریت با رهبری و راهبری چه تفاوتی دارد و مکاتب مختلف در طول تاریخ علم مدیریت از کلاسیک و نئوکلاسیک (روابط انسانی)، تا مکتب سیستم‌های اجتماعی و مکتب اقتضایی و نوگرایی چه نظریات و ایده‌هایی در رابطه با مدیریت طرح کرده‌اند؛ در کتاب‌های مدیریتی مباحث مفصلی بیان شده است که در اینجا مجال بحث درباره آنها نیست. اما از جمله تازه‌ترین مباحث که به موضوع این کتاب مربوط می‌شود، این است که آیا جنسیت به شیوه‌های مدیریتی رهبری اثرگذار است؟

طرفداران رویکرد جنسیت‌محوری می‌گویند: زنان سبک رهبری روانه دارند که کاملاً از سبک رهبری مردانه و وظیفه‌مدار مردان متمایز است. دکتر زین‌آبادی در تحقیقی که بر روی بیش از پانصد زن و مرد مدیر در مورد شیوه‌های رهبری انجام داده است، می‌نویسد: «مدیران زن به طور معناداری بیش از مدیران مرد به سبک رهبری تحول‌گرا روی می‌آورند.»

معتقدان به نظریه نقش اجتماعی نیز می‌گویند: افراد براساس انتظارات اجتماعی از جنسیت خود رفتار می‌کنند؛ مثلاً ویژگی‌هایی مانند: تصمیم‌گیری مشارکتی، اتحاد و داشتن روابط بین فردی مطلوب، از جمله ویژگی‌هایی است که دارا بودن آنها بیشتر از زنان انتظار می‌رود. در عمل نیز بسیاری از تحقیقات ثابت کرده‌اند؛ زنان بنا بر آنچه آموخته‌اند و بنا بر انتظارات کلی جامعه از آنان، بسیار متفاوت‌تر از مردان به

ایفای نقش رهبری و مدیریتی خود می‌پردازند. زیرا در گذر زمان، بسیاری از ویژگی‌هایی که «زنانه» نامیده می‌شوند، در ذهن آنها به شکل ارزش‌های بنیادین پررنگ و نهادینه شده‌اند.

در مناصب بالای سازمانی و در فعالیت‌های سیاسی- اجتماعی یکی از بحث‌های موجود این است که از آنجا که فرهنگ حاکم بر جوامع در رده‌های بالای مدیریتی کاملاً مردانه است، بسیاری از زنان وادار می‌شوند برای حفظ منصب خود برخلاف ماهیت و سرشت خود رفتارهای مردانه، رقابت‌گونه و وظیفه‌مدارانه اعمال نمایند.

دکتر ناهید ترسلی می‌گوید: «زنان هنوز در چهارچوب ادبیات و نظام اندیشه مردانه فعالیت می‌کنند. دوز ادبیات زن/ مادرانه در ایران باب نشده است؛ یعنی ادبیات مدیریت و ادبیات سیاسی زنانه حاکم نشده است. مدیریت زنانه اصلاً مثل مدیریت مردانه نیست؛ باید همه یاد بگیریم که زن می‌تواند مدیریت زنانه داشته باشد و با اقتدار زن/ مادرانه خود فعالیت کند، نه اینکه مدیریتی در زیرمجموعه قوانین مردانه داشته باشد».

تأثیر گذر زمان و پیشرفت فرهنگی جامع در نتیجه تحقیقات مربوط به سبک‌های مدیریتی زنانه قابل توجه است. برخی تحقیقات دهنده قلمرو زنان آندک که زنان بنا بر آنچه آموخته‌اند و ارزش‌های نهادینه شده خود، هنگامی که به مناصب رهبری و مدیریتی دست می‌یابند، رفتارهای حاکی از همدلی و مشارکت جمعی بیشتری از خود نشان می‌دهند. در واقع، دیباچه‌های کلیشه‌ای در مورد سبک‌های رهبری این است که سبک وظیفه‌مدار و غیردموکراتیک سبکی مناسب به سبک رابطه‌مدار و دموکراتیک سبکی زنانه است. اما در تحقیقات دیگری که اخیراً بر روی مدیران زن و مرد انجام شده است، مشخص گردید در عالم واقع تفاوت معناداری میان سبک زنان و مردان در رهبری وجود ندارد؛ چرا که زنان و مردان هر دو براساس الزامات نقشی که پذیرفته‌اند عمل می‌کنند، نه الزامات جنسیتی.

تجربه تاریخی بشر نشان می‌دهد که او همواره با آزمون و خطا و بهره‌گیری از تجارب زیسته دیگران حرکت کرده است و جوامعی موفق‌تر بوده‌اند که به دور از مرزهای جغرافیایی، سیاسی، نژادی و قومی و حتی جنسیتی در تبادل تجارب ارزنده‌تری پیشتاز بوده و هرگز نخواسته‌اند که چرخ را از نو بسازند!