



پدیدار شناسی دانش مدیریت زنان جهت بهره برداری مدیران زن

فرانک موسوی

دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول)

frnkmosavi@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۹/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۷

چکیده

هدف این پژوهش، تبیین و تحلیل تجربه‌های مدیریتی نگارنده در تصدی دو مسئولیت معاونت آموزشی و معاونت دانشجویی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه است. این مطالعه با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی، به بررسی عمیق تجربه‌های زیسته‌ی زنان در جایگاه‌های مدیریتی می‌پردازد و با تأکید بر خودکاوی، از روش تحلیل روایتی بهره می‌گیرد. پژوهش حاضر در زمره‌ی مطالعات خودمردم‌نگارانه و دارای رویکرد فمینیستی است. داده‌های تحقیق بر پایه‌ی تجربه‌های عینی، خاطرات و سوابق مدیریتی نگارنده در سطوح عالی دانشگاهی گردآوری و به‌صورت روایت‌نگاری تنظیم شده‌اند. جامعه و نمونه‌ی آماری این پژوهش، یک عضو هیأت علمی زن با تجربه‌ی دو دوره‌ی معاونت در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه است. یافته‌ها حاکی از آن است که حضور زنان در مناصب مدیریتی، با قابلیت‌ها و نیز محدودیت‌هایی همراه است که موجب شکل‌گیری تجربه‌هایی منحصر به فرد می‌گردد. نتایج پژوهش می‌تواند به فهم ژرف‌تر چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌روی زنان در عرصه‌ی مدیریت دانشگاهی یاری رسانده، زمینه‌ساز تدوین راهکارهایی جهت ارتقای جایگاه آنان شود. این مطالعه همچنین نقش تجربه‌های فردی را در فرآیند تصمیم‌گیری و رهبری تبیین کرده و می‌تواند بستر مطالعات آتی در این حوزه را فراهم سازد.

واژه‌های کلیدی: تجربه زیسته، دانش مدیریت، رهبری زنانه، قابلیت‌های مدیریتی، چالش‌های مدیریتی.

۱- مقدمه

یافته‌ها حاکی از آن است که از نظر اجتماعی، فرهنگ سازمانی و عوامل سیاسی مانع رهبری زنان می‌شود. در بین بسیاری از زنان عضو هیئت علمی در دانشگاهها چنین باوری وجود دارد که از داناییها و تواناییهای آنان به درستی استفاده نمی‌شود و ظرفیت کاری، قابلیت‌های فکری و مهارت‌های مدیریتی آنها بسیار بیش از آنی است که در حال حاضر مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. درحالیکه در فرایند تصمیم‌گیری و در تدوین سیاستها و خط‌مشی‌های دانشگاهی نقش فعالی به آنان واگذار نمی‌شود، در اجرای تصمیماتی که مردان اتخاذ می‌کنند مجدانه تاش می‌نمایند. تأثیر عینی چنین وضعیتی، در کوتاه‌مدت به صورت بی‌علاقگی و بی‌اعتنایی به جریان امور دانشگاهی و در بلندمدت به احساس بیگانگی و بدبینی نسبت به سیاستگذاران و تدوین‌کنندگان خط‌مشی‌ها در آموزش عالی می‌انجامد. به عبارت دیگر می‌توان مشکل را این چنین مطرح کرد که "در جامعه دانشگاهی ما برای زنان و مردانی که شرایط یکسان دارند فرصت‌های یکسان وجود ندارد" (زاهدی، ۱۴۰۰). مسئله دستیابی زنان به سطوح عالی مدیریت در دانشگاه از همان ابتدا با جامعه پذیر جنسیتی درآمیخته است و ریشه در باورها و اعتقادات اجتماعی دارد و از طرف دیگر با مقوله گروه‌گرایی مردان در سازمان نیز در ارتباط است. همچنین مسئولیت‌های خانوادگی موانع ساختاری نظام حقوقی تفکر و نگرش مردان نسبت به تواناییهای زنان و عدم آمادگی آنها برای انتقال قدرت به زنان از دیگر عواملی است که باعث کم‌رنگ شدن حضور آنها در عرصه‌ها مدیریتی بویژه در سطوح عالی شده است (نرسیسیانس، افقهی، ۱۳۹۱). یافته‌های مطالعه شاه‌طالبی و همکاران نشان می‌دهد که زنان در آموزش عالی ایران با وجود موانع متعددی که در سر راهشان قرار گرفته به ارتقای مهارت‌های مدیریت و رهبری پرداخته و جایگاه خود را به‌عنوان مدیر موفق تثبیت کرده‌اند. آنان توانسته‌اند دیدگاه منفی جامعه را به‌سوی نگرش‌های مثبت‌تری نسبت به زنان سوق دهند (شاه‌طالبی، یارمحمدیان، عجمی، ۱۳۹۶). تجارب شرکت‌کنندگان در مطالعه قیصریه نجف‌آبادی و همکاران نشان می‌دهد که اشتغال در بیرون از خانه سبب افزایش رضایت از زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی آنان می‌شود و اشتغال به شخص اجازه می‌دهد تا خود را به عنوان فردی مفید برای جامعه تعریف کند، اما از طرفی اکثر

مشارکت‌کنندگان به سختی هماهنگی نقش‌های خانوادگی و نقش‌های شغلی اذعان دارند. همچنین، در صورتی که زنان استعدادها و توانایی‌های خود را در کار پرورش دهند، می‌توانند در یک زمان به خوبی از عهده چندین نقش برآیند و برعکس زمانی که چندین نقش بر عهده دارند، می‌توانند توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را افزایش دهند (قیصریه نجف‌آبادی، الهی دوست، ربانی خوراسگانی، ۱۳۹۲). یافته‌ها پژوهش ضرغامی و همکار نشان می‌دهد زنان مدیر در کشور ایران نیز با پدیده صخره‌شیشه‌ای مواجه‌اند. با به‌کارگیری داده‌های حاصل از مصاحبه، مدل صخره‌شیشه‌ای طراحی شد، که در آن عوامل مسبب و تقویت‌کننده صخره‌شیشه‌ای تبیین شده است. این عوامل عبارت‌اند از ویژگی‌های زنان در رهبری، طرفداری درون‌گروهی مردان، عدم تمایل زنان برای ورود به شبکه‌های مردانه سازمان، فقدان شبکه‌های حمایتی برای زنان، عوامل سازمانی و عوامل فرهنگی. همچنین، مدل نشان می‌دهد صخره‌شیشه‌ای به ناکارآمدی زنان در مشاغل مدیریتی منجر شده است که خود، پیامدهای فردی و سازمانی در پی دارد (ضرغامی فرد، بهبودی، ۱۳۹۳). یکی از مهمترین معیارها برای سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان از آن برخوردارند. بدیهی است که منظور از اهمیت و حضور، اهمیت واقعی و حضور مؤثر و نه سمبلیک و نمادین است. هنگامی که به زن اعتبار و ارزش داده شود، خواهد توانست علاوه بر وظایف اجتماعی خویش، از عهده انجام وظیفه بسیار مهم و اساسی پرورش انسان نیز به خوبی و شایستگی برآید و فرزندان‌ی توانمند و با ارزش به بار آورده و با پرورش نیروی کار شایسته، آینده کشور را بسازد. به علاوه، زنان شاغل در محیط‌های آموزشی می‌توانند نقش پراهمیت تربیت نیروی انسانی را نیز بر عهده گیرند و با آموزش و پرورش انسانهایی مجهز به دانش‌ها و مهارت‌های مورد نیاز کشور، در آماده‌سازی اساسی‌ترین زیرساخت توسعه، یعنی نیروی انسانی توانمند و کارآمد، سهمیم باشند. مشارکت زنان در اداره امور دانشگاهها، اعم از امور آموزشی، پژوهشی و اجرایی، امکان استفاده مؤثر از نیروهای بالقوه و استعداد‌های نهفته آنان را فراهم می‌آورد. با به‌کارگیری کامل ظرفیت‌ها و توانایی‌های تمامی آحاد ملت، اعم از زن و مرد است که می‌توان به توسعه یافتگی و رسیدن به مراحل استعلایی جوامع انسانی امید داشت. با توجه به توانمندی‌های علمی، تخصصی و قابلیت‌های عملی

داد که تمامی ویژگی‌های شخصیتی زنان شامل ایمان به خدا، مهربانی، احساسی بودن، تحمل بالا، روابط عمومی بالا، انعطاف‌پذیری، ریسک‌پذیری و اعتماد به نفس با نقش‌های مدیریتی رابطه مثبت و معنادار دارند (آیت، ملایی، جوان فکر، شفیع، ۱۳۹۹). پژوهشگران و صاحب نظران برای توصیف دشواریها و موانع گوناگونی که زنان در مسیر راهیابی به رده‌های عالی علمی و مدیریتی با آنها مواجه می‌شوند از استعاره‌های متعددی مانند قیف دانشگاهی، سقف شیشه‌ای، حصار شیشه‌ای، صخره شیشه‌ای و پله برقی شیشه‌ای استفاده کرده‌اند (زاهدی، ۱۴۰۰). با وجود این‌که تعداد زنان در نیروی کار رو به افزایش است، اما پیشرفت آن‌ها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است و این در حالی است که پژوهش‌های انجام شده برای شناخت برتری مردان در مدیریت، وجه تمایزی را برای مدیر بودن انحصاری مردان قائل نیست؛ اما ویژگی‌هایی که برای یک مدیر زن موفق در نظر گرفته می‌شود بیش‌تر ویژگی‌های مردانه است تا زنانه و معمولاً به طور مساوی توسط زنان و مردان مقبولیت می‌یابد. در نهادهای اجتماعی معمولاً رفتارهای زنان تغییر می‌کند اما مردان خیر. به همین دلیل بیش‌تر پست‌های مدیریتی را نیز مردان اشغال می‌کنند. در نتیجه این امر کلیشه‌هایی ایجاد می‌شود که مدیریت را با مرد بودن تداعی می‌کند. به عبارت دیگر، هر چند پژوهش‌ها نشان می‌دهد زنان کم‌تر از مردان جاه‌طلب و خواهان پیشرفت نیستند، اما باورهای غلطی که مدیریت را به مردانگی نسبت می‌دهند عملاً به کم شدن مدیران زن منجر می‌شود. امروزه همه به این نکته اعتقاد دارند که برقرار کردن ارتباط مناسب و رفتار خوب و تمایل به رهبری مشارکتی در خیلی از شرایط می‌تواند راه‌گشای مسائل مدیریت باشد. نتایج پژوهش مرادی نیز نشان داد ویژگی‌ها و خصوصیات زنانه در همین جهت حرکت می‌کند، بنابراین، زنان هم می‌توانند همانند مردان در عرصه مدیریتی خوش بدرخشند. هویت زنانه با خود ویژگی‌هایی مانند: بردباری، درک و فهم، همدردی، مشورت، آموزش و مهربانی، ترحم و دلسوزی، آرام بودن و... را به همراه دارد. اینها نشان از شایستگی‌ها و قابلیت زنان برای مسئولیت‌پذیری را دارد. اگر بپذیریم که در سبک رهبری و مدیریت زنان تفاوت وجود دارد، طبق نتایج پژوهش باید بپذیریم اگر قرار است زنان در سازمان‌هایی به پست‌های مدیریت گمارده شوند که مشارکت اساس انجام کارها است، به نقش و اهمیت تاکتیک‌های ارتباطی توجه ویژه‌ای شود؛ چرا که تاکتیک‌های ارتباطی نقش غیرمستقیم و اثرگذاری در این بین دارد و اما نکته آخر اینکه زنان باید به این نکته برسند که خود مسئول زندگی خویش

زنان، حضور آنان در مشاغل مدیریتی و در مواضع تصمیم‌گیری، امری بسیار ضروری است. در حال حاضر، تفکر مبتنی بر ارزش‌های ناآگاهانه و غیر منصفانه از تفاوت‌های زیستی زنان و مردان و تعمیم آن به حوزه‌های کاری موجب شده است که مشارکت زنان در رده‌های مدیریتی و رهبری دانشگاه‌ها بسیار اندک باشد (زاهدی، ۱۴۰۰). امروزه شواهد و تحقیقات نشان می‌دهد که با وجود افزایش نسبت زنان تحصیل‌کرده در بازار کار، پیشرفت آنان در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است. از آن جا که بر اساس منابع نظری و پژوهشی، سرمایه اجتماعی یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر ارتقاء شغلی است و زنان به سبب عوامل اجتماعی و فرهنگی در مقایسه با مردان از سرمایه اجتماعی کمتری برخوردارند. بر اساس یافته‌ها، شانس ارتقاء شغلی زنان دارای پایگاه اجتماعی - اقتصادی بالا، بیشتر از سایر زنان بوده و زنان مدیر عمدتاً از پایگاه اجتماعی - اقتصادی بالا و از خانواده‌هایی با ساختار دموکراتیک و مشارکتی برخاسته‌اند؛ درحالی‌که زنان غیرمدیر در بیشتر موارد در خانواده‌هایی با ساختار تساهل‌گرا یا اقتدارگرا تربیت شده‌اند. همچنین میزان سرمایه اجتماعی (مشارکت، روابط و اعتماد اجتماعی) زنان دارای پست‌های مدیریتی، بیشتر از سایر زنان بوده و ترکیب و ساختار آن نیز با سایر زنان تفاوت دارد. روابط اجتماعی زنان در مشاغل غیر مدیریتی غالباً به خویشان و همسایگان و افراد خودی ختم می‌شود، درحالی‌که روابط اجتماعی زنان دارای مناصب مدیریتی از افراد فامیل فراتر رفته و همکاران و دوستان را نیز دربرمی‌گیرد. در نتیجه آن‌ها را از اطلاعات و حمایت‌های متنوع و متعدد و امتیازات اجتماعی بیشتری برخوردار می‌سازد (رفعت‌جاء، قربانی، ۱۳۹۰). دلیل عدم مشارکت اعضای هیات علمی زن در پست‌های مدیریتی، عوامل اجتماعی، فرهنگ حاکم بر سازمان و ساختارهای نادرست موجود در سازمان است. فرهنگ سازی در جامعه، تغییر ساختارهای موجود در دانشگاه‌ها و اصلاح فرایند ارتقاء بر اساس شایسته‌سالاری، می‌تواند منجر به افزایش حضور زنان در سمت‌های مدیریتی دانشگاهی شود (بردبار، ندوشن، جعفری ندوشن، ۱۳۹۱). در عصر حاضر نادیده گرفتن مشکلات مربوط به زنان در واقع انحراف از مسیر توسعه‌ی همه جانبه و پایدار است. زنان به عنوان بخشی از سرمایه انسانی و پرورش‌دهندگان نسل امروز و آینده عامل مؤثری در پیشبرد اهداف توسعه در یک جامعه محسوب می‌شوند و باید ضمن تقویت مشارکت زنان در همه سطوح جامعه از توان آن‌ها در همه جوانب مدیریتی و برنامه‌ریزی در جامعه استفاده شود. یافته‌های پژوهش آیت و همکاران نشان

قابلیت‌های مدیریتی خود را به نمایش بگذارند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (احمدی، ۱۳۸۵). پدیدارشناسی به عنوان یک رویکرد کیفی، به بررسی تجربیات فردی و اجتماعی افراد می‌پردازد و به ویژه در زمینه‌های مدیریتی، می‌تواند به درک عمیق‌تری از تجربیات و چالش‌های زنان در موقعیت‌های رهبری کمک کند (Moustakas, 1994). با توجه به اینکه مدیریت زنان تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی قرار دارد، پدیدارشناسی می‌تواند به شناسایی و تحلیل این عوامل کمک کند و زمینه‌ساز بهبود شرایط مدیریت زنان در سازمان‌ها شود (Hughes, 2005). همچنین، این رویکرد به ما اجازه می‌دهد تا قابلیت‌های منحصر به فرد مدیران زن، از جمله مهارت‌های ارتباطی و توانایی‌های چندوظیفه‌ای را شناسایی کنیم که می‌تواند منجر به بهره‌برداری مؤثرتر از این قابلیت‌ها در ساختارهای مدیریتی گردد (Eagly & Carli, 2007). به این ترتیب، پژوهش در این حوزه می‌تواند به توسعه راهکارهایی برای تقویت حضور و تأثیر زنان در مدیریت کمک کند و به افزایش عدالت جنسیتی در سازمان‌ها منجر شود. در انجام این پژوهش در ابتدا تجارب مدیریت روایت نگار در قالب روایت‌هایی گزارش شده است. بنابراین این پژوهش ضمن روایت مدیریت، در تلاش برای پاسخگویی به سئوالات زیر می‌باشد:

- مهمترین قابلیت‌های مدیریت بانوان با تأکید بر توانایی‌های شخصی در دانشگاه از نظر روایت نگار بانو کدامند؟
- مهمترین محدودیت‌های مدیریت بانوان در دانشگاه با تأکید بر عوامل سازمانی از نظر روایت نگار بانو کدامند؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش رویکردی کیفی و پدیدارشناسانه دارد. در این روش، پژوهشگر سعی بر آن دارد که با تمرکز بر تجربه‌های کسب شده در زندگی یک فرد به صورت حکایت گونه گردآوری و به شیوه روایتی گزارش تحقیق را تدوین نماید (بازرگان، ۱۳۹۸). "روایت یک تجربه" ابزار مناسبی برای سهیم کردن تجربه فرد با دیگران به عنوان یک نتیجه و فرایند است؛ به گونه‌ای که مخاطبان تجربه و راوی، بتوانند این تجارب را بازسازی کنند و به فهم مشترکی برسند و انسان جهان را از طریق روایت‌ها سازمان دهی می‌کند. برای نمونه می‌توان به یک استاد دانشگاه اشاره کرد که تجربه‌های موفق خود در طول بیست سال تدریس را روایت و از آن یک الگوی مفهومی و عملی استخراج کند. در پژوهش‌های روایی، افراد تجاربشان را در داستان‌هایی بیان می‌کنند. این داستان‌ها تحت تأثیر "گذشته،

باشند و بتوانند به بهترین صورت ممکن از زندگی خود بهره ببرند. حتی زمانی که به بهترین نحو ممکن به مسئولیت‌های زندگی رسیدگی می‌کنند، می‌توانند نقش‌های اجتماعی مناسب را نیز بپذیرند. زنان باید ابتدا خود و توانایی‌های خود را بشناسند و سپس زمینه شناخت خود را برای دیگران ایجاد کنند تا مانند فردی ماهر در میدان‌های کاری و مدیریتی افتخارآفرین باشد؛ چرا که طبق نظر هافستد زنان نیز با استفاده از روش‌های مؤثر رفتاری می‌توانند مدیران موفق و کارآمدی باشند (مرادی، ۱۳۹۹). زاهدی در پژوهش خود اشاره داشت در سال ۱۳۷۰ اولین مرحله از پژوهش طولی درباره وضعیت زنان در جامعه دانشگاهی، در دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی صورت گرفت و نتایج آن منتشر شد. در سال‌های ۱۳۸۰ و ۱۳۹۰، مراحل دوم و سوم پژوهش مذکور با موضوع مشابه و در قلمرو مکانی همانند تکرارگردید و نتایج حاصله انتشار یافت. پس از گذشت سه دهه، برای بار چهارم، وضعیت زنان در جامعه دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت تا سمت و سوی تغییرات احتمالی مشخص شود. یافته‌های حاصل از این بررسی روند، طی سی سال گذشته حاکی از آن است که اگرچه موقعیت زنان عضو هیئت علمی رو به بهبود گذارده و جایگاه آنان تثبیت شده است، و با اینکه تعداد زنان در رشته‌ها و تخصص‌های گوناگون افزایش یافته است، اما هنوز در میزان استفاده از زنان در رده‌های عالی مدیریتی و در سطوح رهبری دانشگاهی تغییر چندانی حاصل نشده است. از این رو فرضیه‌های اولیه پژوهش همچنان تأیید می‌شوند، بدین معنی که از نیروی عظیم زنان دانشگاهی استفاده مؤثر به عمل نمی‌آید و جنسیت، همواره عاملی تعیین‌کننده در گزینش‌ها به شمار می‌رود (زاهدی، ۱۴۰۰). برابر یافته‌های تحقیق زاهدی احساس بیشتر زنان عضو هیئت علمی دانشگاه بر این است که زیر فشار تبعیض قرار دارند. این تحلیل حاکی است که زنان چون در عمل با تبعیض مواجه اند، احساس تبعیض می‌کنند گرچه امکان دارد این احساس از میزان تبعیض واقعی بیشتر باشد (زاهدی، ۱۳۸۱) این در حالی است که تحقیق زین‌آبادی حکایت از این است که رهبران زن را تحول‌بخش‌تر از رهبران مرد می‌دانند (زین‌آبادی، ۱۳۸۹). اندیشمندان هنگام توجه به توانمندی‌های مدیریتی زنان در بیرون از منزل، از یک سو، به ورود طیف گسترده‌ای از زنان در نیروی کار و از سوی دیگر به تبعیض علیه زنان در اشغال پست‌های مدیریتی و موقعیت‌های قدرتمند سازمانی اشاره می‌نمایند. اگر چه اشتغال زنان در سازمان‌های کار بیرون از منزل را می‌توان به عنوان مدرک وقوع تغییر در نظر گرفت، ولی ایجاد فرصت‌هایی که آنها بتوانند

تاثیر ارادی می گذارد تا فعالیت ها و روابط در یک گروه یا سازمان را ساختار بندی نماید از رو باید به دنبال رهبری آموزشی بود (تقوایی یزدی و حمیدی فر، ۱۴۰۰) درحالیکه یکی از ارکان اصلی در دانشگاه حوزه آموزشی است. با توجه به عصر فراصنعت، لازم است فرایند یاددهی- یادگیری در دانشگاه نیز با این تحولات هماهنگ گردد و از راهبردهای سنتی انتقال اطلاعات به سمت راهبردهای آموزشی جدید و رهبری یادگیری حرکت نماید (پارسا، ۱۳۹۹). روایت معمولاً به عنوان متنی گفتاری یا نوشتاری شناخته می شود که شرحی از یک رویداد یا مجموعه ای از رویدادها به ما ارائه می دهد در واقع می توان روایت را شیوه ای از تبیین پدیده های تجربه انسانی و مطالعه آنها دانست.

یافته ها پژوهش

مختصری از بیوگرافی روایت نگار مورد مطالعه

روایت نگار مورد نظر بانوی عضو هیات علمی با مرتبه دانشیاری پایه ۲۴ رشته مدیریت آموزشی در دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه می باشد که تجربه ۴ سال پست مدیریت در سطح عالی را در معاونت آموزشی دانشگاه و همچنین معاونت دانشجویی دانشگاه را کسب نموده است و یکی از دغدغه های روایت نگار انتقال تجارب مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی به منظور توانمند سازی بانوان و ایجاد اعتماد مدیران سطح بالا برای سپردن مسئولیت به بانوان را مد نظر دارد. مضامین استخراج شده از تجارب روایت نگار به شکل جداول زیر تنظیم و ارائه گردیده است.

موقعیت و ارزش های فرد " قرار دارد. این پژوهش از نظر وضعیت زمانی گذشته نگر است. می توان این پژوهش روایتی را در بررسی مسیر شغلی دسته بندی نمائیم (قاسمی و همکاران، ۱۴۰۰). از نظر کراسول پژوهش روایتی به جمع آوری داستانهایی درباره تجربیات فرد می پردازد (کلانتری و همکاران، ۱۳۹۹). از طرفی می توان این پژوهش را، پژوهش خود مردم نگاری نیز نامید. خودمردم نگاری شیوه های پژوهشی است که مفهوم «خود» را در یک بافت اجتماعی مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهد. از نظر جایگاه، خودمردم نگاری در ذیل روشهای مردم نگاری قرار می گیرد و به ما کمک می کند تا داستانهای زندگی و تجربه های شخصی را با کمک نظریه ها و مفاهیم علوم انسانی و اجتماعی روایت کنیم. (نقوی، محمدی، ۱۳۹۴) این روش یکی از تازه ترین روشهای تحقیقی در رویکرد کیفی است که دارای روش، فنون و فرایندهای ویژه ای است و به محققان کمک می کند تا با استفاده از تجربه های شخصی زندگی یا «تجربه زیستی» به تولید دانش بپردازند و مردم نگاری با اتخاذ رویکردی خودانتقادی به صورت گذشته نگر و انتخابی در مورد تجربیاتی می نویسد که اساساً پایه و بستر آن در بخشی از یک فرهنگ بوده و یا از یک هویت فرهنگی خاص نشأت می گیرد (پارسا، ۱۳۹۹). منبع بحث، داده های پژوهش تجارب و خاطرات یکی از بانوان هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه می باشد که در زمینه تجربه تصدیگری معاونت آموزشی و معاونت دانشجویی که به شیوه روایت نگاری تنظیم گردید. در انجام این پژوهش تجارب موفق مدیریت و محاسن این روش در فرایند مدیریت در سطح عالی بیان شد. تقوایی یزدی و حمیدی فر بیان می دارند که رهبری آموزشی مستلزم فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن یک فرد، روی افراد دیگر

جدول شماره ۱- مهمترین قابلیت های مدیریت بانوان با تاکید بر تواناییهای شخصی در دانشگاه از نظر روایت نگار بانو کدامند ؟

مهمترین قابلیت های مدیریت بانوان با تاکید بر توانایی های شخصی در دانشگاه					
اشتیاق به خدمت	برقراری نظام تشویق و تنبیه	همدردی با ارباب رجوع و همکاران	سعه صدر در امور	نگاه بلند مدت به امور	انعطاف پذیری
هدف گذاری اصولی	عدالت در امور	همدل با ارباب رجوع و همکاران	توجه به بالندگی همکاران	سخت گوش و خستگی ناپذیر در خدمت	احسان و نیکی به همکاران
توجه به کیفیت کار	نظم در امور	تواضع و فروتنی	توجه به تعالی روابط بین افراد	خوشنودی در انجام امور ارباب رجوع	وفاداری به عهدها
بازنگری وظایف و فعالیت ها	حضور شخصی و به هنگام در دانشگاه	گوشی شنوا برای درک امور	تحمل افکار مخالف	حضور در دانشگاه قبل از همه همکاران	تدوین اهداف واقع بینانه
دقت در انجام امور	حضور شخصیتی	برخورد منصفانه و اخلاقی	برخورد با تخلفات و انحراف ها	اهمیت برای نظم و انضباط	توزیع مناسب قدرت
گشودگی و فضای منبسط در مدیریت	پایبندی به شئون مدیریت	حق گوئی	پرهیز از اجبار و تحکم	تلاش برای حل مشکلات نه تدوین آمار و ارقام	نشاط کاری

مهمترین قابلیت های مدیریت بانوان با تاکید بر توانایی های شخصی در دانشگاه					
پذیرایی و حقیقت جویی و حقیقت پذیری در انجام خدمت	رعایت اخلاق حرفه ای	بردباری در امور و مسائل دانشگاه	توانایی مذاکره جهت رفع تضادها	ایجاد فضای دوستانه برای همکاران	ستارالعیوب و پوشاننده عیوب همکاران
جرات ورزی اجرایی	رعایت اخلاق انسانی	عدم توجه به باندها	برخورد موثر	تبدیل فضای کاری به فضای دوستانه	اجتناب از غیبت همکاران
قاطعیت در کار	رعایت اخلاق مدیریت	وجدان کاری بالا	آمادگی بالا برای خدمت کردن	تصمیم به جا و در زمان مناسب	اجتناب از دورویی
کفایت در امور	ایمان در عمل	توجه به رنج دانشجو و همکار و ارباب رجوع	خادم بودن نه حاکم بودن	برخورداری از دانش روز دنیا و بومی کشور	از خودگذشتگی
توانایی تصمیم گیری	تفویض اختیار به کارکنان	اراده درونی قوی	اولویت بندی امور	پیگیر تصمیمات و نتیجه گرا یی	امر به معروف از طریق عمل
اولویت بندی امور	اعتماد به کارکنان	نظارت بر امور	مراقب و حامی کارکنان	پیگیر امور تا حصول نتیجه	حسن رفتار
پیشگام در امور	پاسخگویی	اشراف شخصیتی	درایت بالا	مقاومت در برابر مشکلات	اصول گرایی
مشارکت جویی در مدیریت	اثر بخشی کاری	شراف شخصی	بصیرت بالا	خستگی ناپذیری و استقامت	اجتناب از کنایه
مشارکت پذیری در مدیریت	کارایی در انجام امور	تفکر راهبردی	صداقت در گفتار و عمل	دقت در حفظ بیت المال	عدم قضاوت در برخورد های اولیه
شور و نشاط در مدیریت	برقراری روابط صمیمانه با همکاران و ارباب رجوع	پیش بینی مشکلات دانشگاه	عمل به تکلیف بدون ملاحظه کاری	دقت در بکارگیری اموال	صراحت لهجه
مهارت کار گروهی و مشارکتی	توانایی شناساندن اهداف به کارکنان	ناظر دیدن خداوند بر همه امور	داشتن چشم انداز برای دانشگاه	نظارت و پیگیری امور	توان ایجاد انگیزه
مدیریت تعاملی	آینده نگری و آینده بینی بالا	پیگیری راه حل های موثر مسائل و مشکلات دانشگاه	رعایت حقوق کارکنان	مجری قانون	ایجاد امنیت روانی
مدیریت همیارانه	سرعت در انجام امور	تلاش برای باز کردن گره های دانشگاه	برقراری روابط متعالی باهمکاران	استفاده از فرصت ها	ایجاد روحیه امیدواری
مدیریت حمایتی	صداقت در برخوردها	شجاعت و دلداری	تلاش جهت یگانگی اهداف	تلاش جهت رضایت ارباب رجوع	اعتماد و علاقه به همکاران
همبستگی درونی مثبت با کارکنان	پرهیز از اشرافی گرایی	ژرف اندیشی	عاقبت اندیش است	حفظ اسرار	طالب توسعه سازمانی
چشم پوشی بجا بزرگوارانه	آنچه را برای خود می پسندد برای دیگران نیز می پسندد	مدار با زیردستان	عفو و گذشت	جلوگیری از تضییع حقوق کارکنان	طالب توسعه درون سازمانی
توسعه روابط استراتژیک	آنچه برای خود نمی پسندد برای دیگران نیز نمی پسندد	رعایت کرامت نفس همکاران	چشم پوشی بجا بزرگوارانه	هدایت و ارشاد همکاران	ایجاد صمیمت
حمایت از همکاران	وظیفه شناسی	شهامت و شجاعت	تمایل و اشتیاق خطر کردن (ریسک پذیری)	مدیریت مقامات مافوق	مهارت مواجه شدن با شرایط ناخوشایند
احترام به ارباب رجوع	نوآوری	انتقال تجربه و همتاسازی	اثربخشی فرهنگ بین فردی	مهارت مواجه شدن با شرایط ناخوشایند	تمایل و اشتیاق خطر کردن (ریسک پذیری)
تلاش جهت پاسخگویی به نیازهای ارباب رجوع	رشد گرایی	توان و قدرت اجرایی	مربی گری و تفویض	تمایل و اشتیاق خطر کردن (ریسک پذیری)	اثربخشی فرهنگ بین فردی
پرهیز از اجبار و تحکم	تعهد	انعطاف پذیری	دانش تخصصی	اثربخشی فرهنگ بین فردی	مشتري گرایی
تقدم ضابطه بر رابطه	ابتکار	تعمیم ابتکارات به سازمان	مدیریت مقامات مافوق	مشتري گرایی	توسعه روابط استراتژیک
هدفمند نمودن همکاران	کنش های اخلاقی	قدرت ایجاد تفاهم و تعامل با دیگران	مهارت مواجه شدن با شرایط ناخوشایند	توسعه روابط استراتژیک	قدرت متقاعدکنندگی

مهمترین قابلیت های مدیریت بانوان با تأکید بر توانایی های شخصی در دانشگاه					
نیکو کاری	قدرت طرح ریزی و برنامه ریزی	ارزشیابی و بررسی نتایج عملیات	تمایل و اشتیاق خطر کردن (ریسک پذیری)	قدرت متقاعدکنندگی	ایجاد استعداد سازمانی
تشویق و تحسین همکاران	قدرت رهبری و مدیریت	خلاقیت فردی	اثربخشی فرهنگ بین فردی	ایجاد استعداد سازمانی	رهبری تغییر
آگاهی اجتماعی	توان تجزیه و تحلیل	کارایی گرای	مشتري گرای	رهبری تغییر	مربی گری و تفویض
خود ارزیابی صحیح	حسن تشخیص وضع موجود و تصمیم گیری	مشتري گرای	توسعه روابط استراتژیک	مربی گری و تفویض	اثرگذاری بر دیگران
خودباوری	دانش و سعه صدر	آگاه از تبعات تحقق هدف	قدرت متقاعدکنندگی	اثرگذاری بر دیگران	توسعه تیم
شناخت و درک دیگران	تلاش جهت ارتقاء آمادگی سازمان	اعتماد به نفس	ایجاد استعداد سازمانی	توسعه تیم	صاحب نظر
بالندگی دیگران	قدرت ایجاد هماهنگی	قدرت اجتماعی	رهبری تغییر	صاحب نظر	کارآفرینی
خدمت مداری	مهارت سازگاری سریع با تغییرات	مدیریت گروه	مربی گری و تفویض	کارآفرینی	فراست کسب و کار
هدایت تنوع	عدل و انصاف	استفاده از قدرت دستوردهی	اثرگذاری بر دیگران	فراست کسب و کار	تعیین جهت استراتژیک
ارتباطات	پیگیری امور تا حصول نتیجه	توسعه دیگران	توسعه تیم	تعیین جهت استراتژیک	اداره کردن شغل
تشریک مساعی	اشرافیت به امور	ادراک واقعیت	صاحب نظر	اداره کردن شغل	تجهیز منابع
مدیریت تضاد	استفاده صحیح و به موقع از منابع موجود	خودکنترلی	کارآفرینی	تجهیز منابع	تصمیم گیری عملیاتی
پیوند سازی	توجه به قدر و منزلت سازمان و کارکنان	استقامت	فراست کسب و کار	تصمیم گیری عملیاتی	خودنگری صحیح
رهبری	مشاوره و تصمیم گیری	تطبیق پذیری	تعیین جهت استراتژیک	خودنگری صحیح	تطبیق پذیری
تسریع تغییر	متفکر و منطقی	اداره کردن شغل	تطبیق پذیری	قدرت متقاعدکنندگی	قدرت متقاعدکنندگی
ظرفیت های گروهی	انتصاب صحیح بر منبای شایستگی	تمایل به کار سخت	تجهیز منابع	نتیجه گرای	ایجاد استعداد سازمانی
خودکنترلی	قدرت ریسک پذیری	هوشیاری و زیرکی	تصمیم گیری عملیاتی	یادگیری گرا	رهبری تغییر
اثرگذاری بر دیگران	تعیین جهت استراتژیک	تجهیز منابع	اجراگرا	ایجاد، توسعه و حفظ ارتباطات، روابط و پیوندهای داخلی و خارجی	حفظ صداقت، راستی و سلامت اداری
توسعه تیم	اداره کردن شغل	تصمیم گیری عملیاتی	درک محیط	شفافیت در اهداف سازمانی	حفظ آرامش و متانت در شرایط دشوار و پیش بینی ناپذیر،
صاحب نظر	تجهیز منابع	خودنگری صحیح	ارزش قائل بودن برای تنوع	همسوسازی رفتار فردی با اهداف سازمانی	شکیبایی کامل و برخورداری از توانایی تحمل فشار و استرس
کارآفرینی	تصمیم گیری عملیاتی	تطبیق پذیری	نشان دادن صداقت و امانت در حد بالا	تحلیل و قضاوت و حل مسئله	بردباری فرهنگی و هدایت دیگران
فراست کسب و کار	خودنگری صحیح	نتیجه گرای	تخصص فنی و حرفه ای	شناخت و تحلیل و درک وظایف سازمان های مرتبط	ایمان به توانایی های ذاتی و استعداد های فطری خویش
تعیین جهت استراتژیک	تطبیق پذیری	یادگیری گرا	تحلیل و حل مساله	به زیر سؤال بردن رویکردهای متداول و کشف جایگزین ها و پاسخ به چالش ها	اطمینان از پیشرفت مستمر

مهمترین قابلیت های مدیریت بانوان با تاکید بر توانایی های شخصی در دانشگاه					
اداره کردن شغل	نتیجه گرایی	مثبت گرا	نوآوری	به کارگیری راهکارهای خلاقانه، شهودی و دیدگاه های جدید	استقبال از چالش های جدید
تجهیز منابع	یادگیری گرا	آگاهی از ارزش های شخصی، و الگوهای اخلاقی	پرداختن به توسعه خود	هوش و قضاوت طرح ریزی و اولویت بندی مسائل راهبردی	مهارت ها و توانمندی های اجتماعی
تصمیم گیری عملیاتی	مثبت گرا	شناخت و درک مسائل تخصصی و حرفه ای	تمرکز بر نتایج	استقبال از تغییر و آغازگری و تسهیل آن	پذیرفتن مسئولیت در قبال تصمیم ها
خودنگری صحیح	اجراگرا	توان ارزیابی فعالیتهای افراد تحت سرپرستی	تدوین اهداف منعطف	جوی مثبت و خوش بینانه برای تغییر و رفع موانع موفقیت	روحیه خدمتگزاری و مهرورزی
تطبیق پذیری	درک محیط	مهارت لازم برای شناخت فرایندهای کاری و سازمانی	مسئولیت پذیری در برابر نتایج	توانایی طراحی و بازنگری در سازمان	پذیرفتن مسئولیت شکست ها
نتیجه گرایی	ارزش قائل بودن برای تنوع	توانایی ارزیابی قبل از اقدام و اقدام بر اساس ارزیابی و شناخت	ارتباطات	پایدارسازی تغییر از طریق اقدامات منابع انسانی	صراحت و قاطعیت
یادگیری گرا	نشان دادن صداقت و امانت در حد بالا	اهتمام به آموزش، پرورش نیروی انسانی	انگیزش دیگران به منظور عملکرد بالا	توجه به مغایرات و شناسایی سریع مباحث کلیدی	انگیزه درونی لازم و کافی برای تلاش
مثبت گرا	تخصص فنی و حرفه ای	تبلیغ افکار و ایده ها، ایجاد محیط کار بهره ور و انجام کار با بهره وری	ایجاد روابط	تمایل به دیدن چشم اندازها و افق های دور	حفظ انرژی، هیجان و خوشبینی در کارها
اجراگرا	تحلیل و حل مساله	فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی	مشارکت و همکاری	توانایی تفکر راهبردی و بلندمدت	مدیریت مؤثر عواطف و هیجان ها، منابع و زمان خود
درک محیط	نوآوری	رعایت سلسله مراتب	توسعه بینش و دید استراتژیک	توانایی خلق، گسترش و پیگیری چشم انداز مطلوب	ایجاد تعادل کار و زندگی و بهبود کیفیت زندگی کاری
اثرگذاری بر دیگران	پرداختن به توسعه خود	شناخت و درک کارکرد سازمان، ساختار و فرهنگ سازمانی آن	مهارت تغییر	پایش روندهای محیط جهت پیش بینی اثر آنها بر سازمان	شناخت و درک مسائل تخصصی و حرفه ای
توسعه تیم	تمرکز بر نتایج	ایجاد همکاری های سازمانی و هماهنگی با حوزه های گوناگون داخل سازمان و خارج سازمان	ایجاد تماس گروه های داخلی با محیط خارجی سازمان	آگاهی از نظام اعتقادی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه	توان ارزیابی فعالیت های افراد تحت سرپرستی
صاحب نظر	تعیین جهت استراتژیک	برنامه ریزی بر مبنای مشاهدات عینی	ارائه روشی منظم و مدون	توانایی پیش بینی تحولات و آماده بودن برای آینده	مهارت لازم برای شناخت فرایندهای کاری و سازمانی
کارآفرینی	ارائه پاسخ لازم به درخواست زیردستان و ارباب رجوع	برنامه ریزی بر اساس خرد جمعی	چشم انداز کلان و برنامه راهبردی سازمان	شناخت رسالت های کلی سازمان	توانایی ارزیابی قبل از اقدام و اقدام بر اساس ارزیابی و شناخت
فراست کسب و کار	راهنمایی ارباب رجوع	توجه به عزت و احترام همکاران	برخوردار از تفکر اجرایی	عدالت در مصرف بیت المال و پرهیز از اسراف	اهتمام به آموزش، پرورش نیروی انسانی
تشکیل و هدایت گروه های کاری گوناگون	تلاش برای کسب رضایت ارباب رجوع در ارائه خدمات باکیفیت	قدر دان زحمات همکاران	توجه به ابعاد عاطفی کارکنان	ایجاد همکاری های سازمانی و هماهنگی با	تبلیغ افکار و ایده ها، ایجاد محیط کار بهره ور و انجام کار با بهره وری

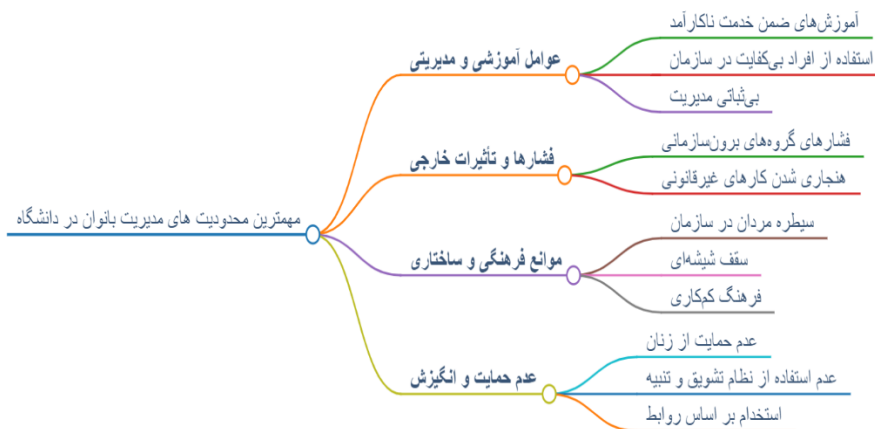
مهمترین قابلیت های مدیریت بانوان با تاکید بر توانایی های شخصی در دانشگاه					
ایجاد و حفظ پایگاه قدرت، مذاکره، کسب توافق و تعهد	پیگیری و حضور در صحنه	بازخورد های مثبت به همکاران	پدید آوردن احساس مفید بودن در کارکنان با ارائه گزارش پیشرفت	برنامه ریزی بر مبنای مشاهدات عینی	فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی
ایجاد و نگهداری روابط سالم و بهره مندی از هوش عاطفی و هیجانی	تسهیم اطلاعات، تجربه ها و آموخته های خود با دیگران	رعایت اعتدال در برخورد با همکاران	توانایی مدیریت فرهنگ سازمانی	برنامه ریزی بر اساس خرد جمعی	رعایت سلسله مراتب
ایجاد فضای مؤثر کاری بین خود و دیگران	ایجاد هم افزایی در سازمان	توجه به فرهنگ کار	مهارت های استدلال اجتماعی	تعهد به وظایف و مسئولیت های مدیریتی خود	شناخت و درک کارکرد سازمان، ساختار و فرهنگ سازمانی آن



جدول شماره ۲- مهمترین محدودیت های مدیریت بانوان در دانشگاه با تاکید بر عوامل سازمانی از نظر روایت نگار بانو کدامند؟

مهمترین محدودیت های مدیریت بانوان در دانشگاه با تاکید بر عوامل سازمانی					
سقف شیشه ای	سیطره و افزایش تمرکز مردان در سازمان	هنجاری شدن کارهای غیر قانونی در سازمان	فشارهای گروه های برون سازمانی	استفاده از افراد بی کفایت در سازمان	آموزش های ضمن خدمت ناکارآمد
دیوار شیشه ای	زنان از سازمانی حمایت نبود	استخدام افراد بر اساس روابط و نه شایستگی	بی ثباتی مدیریت	فقدان حافظه سازمانی	کارکنان نابلد و نا توان
باند بازی در سازمان	تسلط دیرینه مردان در ساختارهای اداری	عدم استفاده از نظام تشویق و تنبیه	هنجار شکنی افراد وابسته در سازمان	غالب بودن فرهنگ کم کاری در سازمان	کارکنان سود جو
غالب بودن گروه های غیر رسمی علیه سازمان	باور های فرهنگی غالب بودن مردان در سازمان و جامعه	قوانین غیر کارآمد و سنتی	رابطه بازی در برخورد با متخلفان در سازمان	روحیه نامناسب کاری در سازمان	تبعیض سازمانی
نگاه جنسیتی	تخلف اداری	عدم توانایی برخورد با کارکنانی که وابستگی	غالب شدن فرهنگ عدم وفاداری به سازمان	ساختارهای نامناسب سازمانی	وجود خرابکاران سازمانی که هیچ قدرتی یارای آن نیست

مهمترین محدودیت های مدیریت بانوان در دانشگاه با تاکید بر عوامل سازمانی					
			های به بیرون سازمان دارند		
زیر آب زنی سازمانی	فساد اداری	دلسردی سازمانی	اعمال نفوذ کانون های قدرت	ضعف تقوای اخلاقی در سازمان	چتر بازی سازمانی برخی افراد
فضای مسموم در سازمان	پایین بودن روحیه کار گروهی در سازمان	فشارهای گروههای درون سازمانی	استفاده از کانون های قدرت در جهت پیشبرد اهداف شخصی	ترجیح منافع زودگذر نسبت به منافع بلند مدت در سازمان	نظام ارزشیابی ناکارآمد
پارتی بازی در سازمان	تکروری سازمانی برخی از مدیران	تضعیف سازوکارهای قانونی	محافظه کاری سازمانی	ملاک سنجش عملکرد وابستگی ها نه شایستگی ها	آشفته گی رفتاری
سکوت سازمانی	انحصارگری برخی از همردگان	جاه طلبی افراطی مدیران مرد	استراتژی های تبعیض	غالب بودن از زیر کار ها دروها	منفعت طلبی شخصی
غالب بودن بی اعتنایی به مقررات در سازمان	توزیع نامناسب قدرت در بین مدیران	عدم مراعات اصول اخلاقی	دفاع ناحق از خاطیان وابسته	رفتارهای منفعت طلبانه	استفاده ابزاری از پست
تقدم رابطه ها بر ضابطه ها	تبدانی سازمانی	غالب بودن تفکر مرد سالارانه	بوق و کرنای مرد سالارانه	رفتار مادی گرایانه	حذف نیروهای کارآمد
استخدام های قبیله ای و فامیلی در سازمان	ابهام سازمانی	موانع فرهنگی مدیریت زنان	سیاسی بازی در سازمان	تمایل به رفتار قدرت طلبانه	اطاعت ابزاری از مافوق
استفاده ابزاری از اطلاعات	تمایل به قانون گریزی	استفاده ابزاری از کارکنان	رفتار معامله به مثل	تلاش به ایجاد جو همسو	عدم رعایت عدالت
فقدان پاسخگویی و مسئولیت پذیری	تحریف واقعیت	تخریب دیگران	خودشیفتگی و اعتماد به نفس کاذب	ترجیح منافع فردی	قصد و نیت غیر سازمانی
قزونی طلبی اختیارات	تلاش برای حفظ پست	نمایشی کار کردن	سحطی نگری در انجام وظایف	فقدان آینده نگری و دور اندیشی	عدم دقت در انجام وظایف
کار امروز را به فردا انداختن	موقعیت ناشناسی	عدم قاطعیت در تصمیم گیری	عدم اشراف بر امور	ناتوانی در برخورد با نیروی وابسته به مقامات	تمرکز گرایی در تصمیم گیری ها
عدم اعتماد به کارکنان و زیر دستان	عدم اولویت بندی امور	ملاحظه گری سیاسی	وام دار بودن مدیران	ترس از جانشین پروری	عدم بازخورد به کارکنان
گروه گرایی مردان	عدم آمادگی مردان برای انتقال قدرت به زنان	رجحان انتخاب مردان در زمینه های مختلف	نقاب های سازمانی	خودشیفتگی سازمانی	برابری کارکنان خاطی و کارکنان وفادار
فرهنگ تقویت کنندگی افراد ناشایست	فرهنگ تضعیف کنندگی افراد شایسته و کارداران	تمرکز بر منافع شخصی تا منافع جمعی			



بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش، ارائه و انتقال تجربیات ضمنی و آشکار در زمینه مدیریت در سطح عالی مراکز آموزش عالی است. از این طریق، تلاش می‌شود که زنان با تجارب مدیریتی آشنا شوند و بتوانند در نقش‌های مدیریتی خود به طور مؤثری عمل کنند. زنان تحصیل کرده در رشته‌های مدیریتی، به دلیل برخورداری از ویژگی‌های شخصی و کفایت‌های لازم، گزینه‌های مناسبی برای مدیریت در اداره امور به شمار می‌آیند. ضرورت یادگیری مستمر و کسب تجربه برای زنان دانشگاهی امری انکارناپذیر است. این زنان باید از تجارب مدیران و رهبران زن بیاموزند و از یکدیگر حمایت کنند. در دنیای کنونی که تغییرات سریع و چالش‌های متعددی پیش روی ما قرار دارد، ریسک کردن و جستجوی فرصت‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هر مسئولیتی که به عهده می‌گیرند، فرصتی است برای یادگیری و کسب تجربیات ارزشمند که می‌تواند در مسئولیت‌های آینده به آن‌ها کمک کند. انتظار نداشته باشند که شانس‌های بالقوه به آسانی به آن‌ها روی آورند. تلاش و عملکرد فردی از مؤثرترین عوامل در تغییر سرنوشت شغلی آن‌هاست. بنابراین، شایسته است که از منابع و امکانات موجود به‌خوبی بهره ببرند، درباره حقوق خود آگاهی داشته و در مواجهه با چالش‌ها، صدای خود را بلند کنند. با پشتکار و اعتماد به نفس، می‌توانند بر موانع پیش‌رو غلبه کنند و این مهم نیازمند عزم و اراده قوی است.

تاریخ نشان می‌دهد که نابرابری، سرنوشت محتوم نیست و زنان نباید به آن تن در دهند، حتی اگر مسیر پیش‌رو دشوار باشد. مرور تجربیات مدیران زن نشان می‌دهد که با وجود موانع و چالش‌های متعدد، آن‌ها توانسته‌اند با بهره‌گیری از قابلیت‌ها و توانمندی‌های زنانه خود بر مشکلات فائق آیند و نه تنها به موفقیت‌های فردی دست یابند، بلکه مسیر ارتقاء را برای سایر زنان نیز هموار کنند. این نشان‌دهنده قدرت و قابلیت‌های زنان در مدیریت و رهبری است. با این حال، تردیدهایی در مورد استمرار و حمایت این روند در سطح سیاست‌گذاری‌های کلان جامعه وجود دارد. امید است که رویکرد مثبت نسبت به مدیریت زنان همچنان ادامه یابد. به مدیران پیشنهاد می‌شود که به زنان اعتماد کنند و در مناصب مدیریتی، به‌طور برابر از توانایی‌های زنان بهره‌گیری نمایند. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این نکته اشاره کرد که یافته‌های آن به صورت خودنگاری و صرفاً از تجربه زیسته یکی از اعضای هیأت علمی زن استخراج شده است. بنابراین، در تعمیم یافته‌ها به سایر زنان، باید با احتیاط عمل کرد و در نظر داشت که هر تجربه‌ای منحصر به

فرد است و ممکن است به شرایط خاص آن فرد وابسته باشد. در نهایت، برای تحقق برابری واقعی در مدیریت، نیازمند همت جمعی و حمایت از زنان در عرصه‌های مدیریتی هستیم. این امر نه تنها به نفع زنان، بلکه به نفع جامعه و سازمان‌ها نیز خواهد بود، چرا که تنوع در رهبری منجر به تصمیم‌گیری‌های بهتر و خلاقانه‌تر می‌شود.

فهرست منابع

- آیت، مسرت، ملایی، الهه، جوان فکر، عفت، شفيعی، ساناز. (۱۳۹۹). رابطه نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان در آموزه‌های اسلامی. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۸(۴)، ۲۰۱-۲۳۸. doi: 10.22051/jwsp.2021.32839.2283
- احمدی، حبیب. (۱۳۸۵). نظر مدیران زن شهر شیراز درباره توانمندی مدیریتی زنان. زن در توسعه و سیاست، ۳(۴)، -.
- بازرگان، عباس. (۱۳۹۸). مقدمه‌ای بر روشهای تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری. تهران: دیدار.
- بردبار غلامرضا، هادی ندوشن حسین، جعفری ندوشن زهرا. (۱۳۹۱). بررسی نگرش اعضای هیأت علمی زن دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در مورد موانع ارتقاء آنان به پست‌های مدیریتی. فصلنامه مدیریت سلامت، ۱۵(۴۸)، ۳۶-۴۶.
- تقوایی یزدی، مریم، و حمیدی فر، فاطمه. (۱۴۰۰). رویکرد جدید به رهبری آموزشی. انتشارات شیوه، تهران.
- رفعت‌جاء، مریم، و قربانی، سمیه. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان. زن در توسعه و سیاست، ۱۱(۱)، ۱۴۷-۱۱۷.
- زاهدی، شمس السادات. (۱۴۰۰). بررسی و رصد تغییرات حاصله در جایگاه شغلی زنان دانشگاهی طی یک دوره ۳۰ ساله: یافته‌های یک پژوهش طولی از ۱۳۷۰ تا ۱۴۰۰. مجله توسعه علوم انسانی، پیاپی ۴ (پاییز و زمستان ۱۴۰۰).
- زاهدی، شمس السادات. (۱۳۸۱). تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه. زن در توسعه و سیاست، ۱(۴)، زین‌آبادی، حسن‌رضا. (۱۳۸۹). رهبران تحول‌بخش در مدرسه: مدیران زن یا مدیران مرد؟ زن در توسعه و سیاست، ۸(۲)، -.

شاه طالبی، سمیه، یارمحمدیان، محمد حسین، و عجمی، سیمیا. (۱۳۹۶). تجارب زنان مدیر از رهبری در آموزش عالی؛ یک مطالعه کیفی. پژوهش در برنامه ریزی درسی. ۲۲(۱)، ۴۰-۲۱.

ضرغامی فرد، مژگان، و بهبودی، محمد رضا. (۱۳۹۳). پدیده صخره شیشه‌ای: بررسی تجربه‌ها و چالش‌های زنان در پست‌های رهبری سازمان. مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۲)، ۱۹۱-۲۱۱. doi: 10.22059/jomc.2014.51180

قاسمی، حمید و همکاران. (۱۴۰۰). مرجع پژوهش. ویراست هیجدهم، انتشارات اندیشه آراء، تهران.

قیصریه نجف آبادی، فرشته، الهی دوست، سعیده، و ربانی خوراسگانی، علی. (۱۳۹۲). مطالعه‌ای پدیدارشناسانه درباره تجربه زیسته مدیران زن در اصفهان. جامعه شناسی کاربردی، ۲۴(۴)، ۴۱-۱۹.

کلانتری، مهدی و همکاران. (۱۳۹۹). ۳۰ مهارت اساسی و ضروری برای یک پژوهشگر کیفی. انتشارات مهد پژوهش، رودهن.

کومار، کریشان. (۱۳۹۰). روش‌های پژوهش در کتابداری و اطلاع‌رسانی (فاطمه رهادوست و فریبرز خسروی، مترجم). تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. مرادی، مرتضی. (۱۳۹۴). سبک مدیریت در سازمان‌ها و حضور زنان در پست‌های مدیریتی با تأکید بر رابطه هویت زنانه و تاکتیک‌های ارتباطی. مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، ۱۳(۲)، ۱۴۱-۱۷۰. doi: 10.22051/jwsps.2015.2053

نرسیسیانس، امیلیا، و افقهی، منصوره. (۱۳۹۱). عوامل فرهنگی-اجتماعی مؤثر بر عدم دستیابی زنان دانشگاهی به سطوح عالی مدیریت: مطالعه موردی زنان

مدیر

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business Review Press.

Hughes, R. L. (2005). Women and Leadership: A Contextual Perspective. In *The Handbook of Leadership Theory and Practice* (pp. 215-230). Harvard Business School Press.

Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. SAGE Publications.

Vella, R. (2021). Leadership and women: The space between us. *Narrating the stories of senior female educational leaders in Malta*, 50(1), 121-139.

Lived Experience of Management for the Purpose of Transferring Tacit Managerial Knowledge to Women

Abstract

The purpose of this study is to express and analyze the experiences of the post of vice chancellor in the two fields of vice chancellor for education and student vice chancellor in Islamic Azad University, Kermanshah branch with narrative analysis method with narrative self-examination approach. Also categorized by the method of feminism with emphasis on the experience of women. This research has a qualitative and phenomenological approach. This narrative is retrospective in terms of time and pragmatism in terms of perspective. The data source of this research is the author's experiences, memories, efforts and records of management at the highest level of the university, which is organized in a narrative manner. Population and statistical sample of this research is a member of the faculty of Islamic Azad University, Kermanshah Branch, who has the experience of two managerial positions at the level of university vice chancellor. Research findings show that management positions for women have unique capabilities, limitations and experiences.

Keywords: Lived Experience, University Vice-Chancellor Position, Female Manager

