

تجربه زیسته از مدیریت به منظور انتقال دانش ضمنی مدیریت به زنان مدیر

فرانک موسوی^{۱*}

چکیده

هدف از این پژوهش بیان و تحلیل تجارب تصدی پست معاونت در دو حوزه معاونت آموزشی و معاونت دانشجویی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه با روش تحلیل روایتی با رویکرد خودکاوی روایتی است که می‌توان در دسته پژوهش‌های خود مردم نگاری از دسته پژوهش‌های مردم نگاری و نیز با رویکرد فمینیسم با تاکید بر تجربه زنان نیز دسته بندی نمود. این پژوهش رویکردی کیفی و پدیدار شناسانه دارد این روایت از نظر زمانی گذشته نگر و از نظر دیدگاه از نوع پراگماتیسم می‌باشد. منبع داده‌های این پژوهش، تجارب، خاطرات، تلاش و سوابق نگارنده از مدیریت در سطح عالی دانشگاه است که به شیوه روایت نگاری تنظیم شده است. جامعه و نمونه آماری این پژوهش بانو عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه که تجربه دو پست مدیریتی را در سطح معاونت دانشگاه را دارا می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که پست مدیریت برای بانوان، قابلیت‌ها و محدودیت‌ها و تجارب منحصر به فردی را به همراه دارد.

واژگان کلیدی: تجارب زیسته، پست معاونت دانشگاه، مدیر زن

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 تدریس سیاستها و خط مشی‌های دانشگاهی نقش فعالی به آنان واگذار نمی‌شود، در اجرای تصمیماتی که مردان اتخاذ می‌کنند مجدانه تاش می‌نمایند. تأثیر عینی چنین وضعیتی، در کوتاه مدت به صورت بی‌علاقگی و بی‌اعتنایی به جریان امور دانشگاهی و در بلندمدت به احساس بیگانگی و بدبینی نسبت به سیاستگذاران و تدوین‌کنندگان خط مشی‌ها 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 شاه طالبی 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 (شاه طالبی، 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 به‌عنوان 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 صخره شیشه‌ای مواجه‌اند. با به‌کارگیری داده‌های حاصل از مصاحبه، مدل صخره شیشه‌ای طراحی شد، که در آن عوامل مسبب و تقویت‌کننده صخره شیشه‌ای 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 صخره شیشه‌ای 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 فرزندانمی 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، سهیم 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 به کارگیری 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 زنان، حضور آنان در مشاغل مدیریتی و در مواضع تصمیم‌گیری، امری بسیار ضروری است. در حال حاضر، تفکر مبتنی بر ارزش‌یابی 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 برخوردارند؛ 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 (رفعت‌جاه، 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 آینده‌عامل 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 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 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 تایید 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 هیات علمی دانشگاه بر این است که زیر فشار تبعیض قرار دارند. این تحلیل حاکی است که زنان چون در عمل با تبعیض مواجه‌اند، احساس تبعیض می‌کنند گرچه امکان دارد این احساس از میزان تبعیض واقعی بیشتر باشد (زاهدی، ۱۳۸۱) این در حالی است که تحقیق زین آبادی حکایت از این است که رهبران زن را تحول‌بخش‌تر از رهبران مرد می‌دانند (زین آبادی، 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 اشتغال 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 قابلیت‌های مدیریتی خود را به نمایش بگذارند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (احمدی، ۱۳۸۵). 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 تاکید بر توانایی‌های شخصی در دانشگاه از نظر روایت نگار بانو کدامند؟

مهمترین محدودیت‌های مدیریت بانوان در دانشگاه با تاکید بر عوامل سازمانی از نظر روایت نگار بانو کدامند؟

روش‌شناسی

این پژوهش رویکردی کیفی و پدیدارشناسانه دارد. در این روش، پژوهشگر سعی بر آن دارد که باتمركز 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 تاثیر "گذشته، موقعیت و ارزش‌های فرد" قرار دارد. این پژوهش از نظر وضعیت زمانی گذشته نگر است. می‌توان 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 می‌پردازد (کلانتری و همکاران، ۱۳۹۹). از طرفی می‌توان این پژوهش را، پژوهش خود مردم نگاری نیز نامید. خودمردم نگاری شیوه‌های پژوهشی است که مفهوم «خود» را در یک بافت اجتماعی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. از نظر جایگاه، خودمردم نگاری در ذیل روش‌های مردم نگاری قرار می‌گیرد و به ما کمک می‌کند تا داستان‌های زندگی و تجربه‌های شخصی را با کمک نظریه‌ها 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 ویژه‌ای است و به محققان کمک می‌کند تا با استفاده از تجربه‌های 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 می‌نویسد که اساساً پایه و بستر آن در بخشی از یک فرهنگ بوده و یا از یک هویت فرهنگی خاص نشأت می‌گیرد (پارسا، ۱۳۹۹). منبع بحث، داده‌های پژوهش تجارب و خاطرات یکی از بانوان هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه می‌باشد 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 می‌دارند که رهبری آموزشی مستلزم فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن یک فرد، روی افراد دیگر تاثیر ارادی می‌گذارد تا فعالیت‌ها 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 می‌شود که شرحی از یک رویداد یا مجموعه‌ای از رویدادها به ما ارائه می‌دهد در واقع می‌توان روایت را شیوه‌ای از تبیین پدیده‌های تجربه انسانی و مطالعه آنها دانست.

یافته‌ها

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 می‌باشد 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 دغدغه‌های روایت نگار انتقال تجارب مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی به منظور توانمندسازی 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.

مهم‌ترین قابلیت‌های مدیریت بانوان با تاکید بر توانایی‌های شخصی در دانشگاه از نظر روایت نگار بانو کدامند؟

مهمترین قابلیت‌های مدیریت بانوان با تاکید بر توانایی‌های شخصی در دانشگاه					
اشتیاق به خدمت	برقراری نظام تشویق و تنبه	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	سخت‌گوش و خستگی ناپذیر	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 فعالیت‌ها	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 انحراف‌ها	اهمیت برای نظم و انضباط	توزیع مناسب قدرت
گشودگی و فضای منبسط مدیریت	پایبندی به شئون مدیریت	حق‌گویی	پرهیز از اجبار و تحکم	تلاش برای حل مشکل نه تدوین آمار	نشاط کاری
حقیقت‌جو و حقیقت‌پذیر در خدمت	رعایت اخلاق حرفه‌ای	بردباری در امور و مسائل دانشگاه	توانایی مذاکره جهت رفع تضادها	ایجاد فضای دوستانه برای همکاران	ستارالعیوب و پوشاننده عیوب
جرات و رزی 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 رنج دانشجو، همکار و ارباب رجوع	خادم بودن نه حاکم بودن	داشتن دانش روز دنیا و بومی کشور	از خودگذشتگی
توانایی تصمیم‌گیری	تفویض اختیار به کارکنان	اراده درونی قوی	اولویت بندی امور	پیگیری تصمیمات و نتیجه‌گرای	امر به معروف از طریق عمل
اولویت بندی امور	اعتماد به کارکنان	نظارت بر امور	مراقب و حامی کارکنان	پیگیری امور تا حصول نتیجه	حسن رفتار
پیشگام در امور	پاسخگویی	اشراف شخصیتی	درایت بالا	مقاومت در برابر مشکلات	اصول‌گرایی
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 بیت‌المال	عدم قضاوت در برخوردهای اولیه
شور و نشاط در مدیریت	روابط صمیمی با همکار 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 چشم‌انداز برای دانشگاه	نظارت و پیگیری امور	توان ایجاد انگیزه
مدیریت تعاملی	آینده‌نگری و آینده بینی بالا	پیگیری راه‌حل مسئله و مشکل دانشگاه	رعایت حقوق کارکنان	مجری قانون	ایجاد امنیت روانی
مدیریت همیارانه	سرعت در انجام امور	تلاش برای باز کردن گره‌های دانشگاه	برقراری روابط متعالی با همکاران	استفاده از فرصت‌ها	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 اشرافی‌گرایی	ژرف‌اندیشی	عاقبت‌اندیش است	حفظ اسرار	طالب توسعه سازمانی
چشم‌پوشی بجا بزرگوارانه	توسعه روابط استراتژیک	مدار با زیردستان	عفو و گذشت	جلوگیری از تضییع حقوق کارکنان	طالب توسعه درون سازمانی

آنچه برای خود می‌پسندد	آنچه برای خود نمی‌پسندد	آنچه برای خود نمی‌پسندد برای دیگران	تمایل و اشتیاق خطر کردن (ریسک‌پذیری)	تلاش جهت پاسخگویی به نیازهای ارباب رجوع	حُسن تشخیص وضع موجود و تصمیم‌گیری	استفاده صحیح و به موقع از منابع موجود
حمایت از همکاران	وظیفه شناسی	شهامت و شجاعت	تمایل و اشتیاق خطر کردن	مدیریت مقامات مافوق	مهارت مواجهه با شرایط ناخوشایند	
احترام به ارباب رجوع	نوآوری	انتقال تجربه و همتاسازی	اثربخشی فرهنگ بین فردی	مهارت مواجهه با شرایط ناخوشایند	تمایل و اشتیاق خطر کردن	
چشم پوشی بجا بزرگوارانه	رشد گرایی	توان و قدرت اجرایی	مربی‌گری و تفویض	رعایت کرامت نفس همکاران	اثربخشی فرهنگ بین فردی	
پرهیز از اجبار و تحکم	تعهد	انعطاف‌پذیری	دانش تخصصی	اثربخشی فرهنگ بین فردی	مشتری‌گرایی	
تقدم ضابطه بر رابطه	ابتکار	تعمیم ابتکارات به سازمان	مدیریت مقامات مافوق	مشتری‌گرایی	توسعه روابط استراتژیک	
هدفمند نمودن همکاران	کنش‌های اخلاقی	قدرت ایجاد تفاهم و تعامل با دیگران	مهارت مواجه شدن با شرایط ناخوشایند	توسعه روابط استراتژیک	قدرت متقاعدکنندگی	
نیکو کاری	قدرت طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی	ارزشیابی و بررسی نتایج عملیات	تمایل و اشتیاق خطر کردن	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 گرایی	مشتری‌گرایی	رهبری تغییر	مربی‌گری و تفویض	
خود ارزیابی صحیح	هدایت و ارشاد همکاران	مشتری‌گرایی	توسعه روابط استراتژیک	مربی‌گری 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	
خدمت‌مداری	مهارت سازگاری سریع با تغییرات	مدیریت گروه	مربی‌گری 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	
تشریح مساعی	اشرافیت به امور	ادراک واقعیت	صاحب نظر	اداره کردن شغل	تجهیز منابع	
مدیریت تضاد	ایجاد صمیمیت	خودکنترلی	کارآفرینی	تجهیز منابع	تصمیم‌گیری عملیاتی	
پیوند سازی	توجه به قدر و منزلت سازمان و کارکنان	استقامت	فراست کسب و کار	تصمیم‌گیری عملیاتی	خودنگری صحیح	
رهبری	مشاوره و تصمیم‌گیری	تطبیق‌پذیری	تعیین جهت استراتژیک	خودنگری صحیح	تطبیق‌پذیری	
تسریع تغییر	متفکر و منطقی	باور داشتن خود	اداره کردن شغل	تطبیق‌پذیری	قدرت متقاعدکنندگی	
ظرفیت‌های گروهی	انتصاب صحیح بر منبای شایستگی	تمایل به کار سخت	تجهیز منابع	نتیجه‌گرایی	ایجاد استعداد سازمانی	
خودکنترلی	قدرت ریسک‌پذیری	هوشیاری و زیرکی	تصمیم‌گیری عملیاتی	یادگیری گرا	رهبری تغییر	
اثرگذاری بر دیگران	تعیین جهت استراتژیک	تجهیز منابع	اجراگرا	شفافیت در اهداف سازمانی	حفظ صداقت، راستی و سلامت اداری	

توجه به مغایرات و شناسایی سریع مباحث کلیدی	به زیر سؤال بردن رویکردهای متداول و کشف جایگزین‌ها و پاسخ به چالش‌ها	شکلیابی کامل و برخورداری از توانایی تحمل فشار و استرس	همسوسازی رفتار فردی با اهداف سازمانی	ایجاد، توسعه و حفظ ارتباطات، روابط و پیوندهای داخلی و خارجی	حفظ آرامش و متانت در شرایط دشوار و پیش بینی ناپذیر،
صاحب نظر	تجهیز منابع	خودنگری صحیح	ارزش قائل بودن برای تنوع	درک محیط	تصمیم‌گیری عملیاتی
کارآفرینی	تصمیم‌گیری عملیاتی	تطبیق‌پذیری	نشان دادن صداقت و امانت در حد بالا	تحلیل و قضاوت و حل مسئله	بردباری فرهنگی و هدایت دیگران
شناخت و درک مسائل تخصصی و حرفه‌ای	هوش و قضاوت طرح ریزی و اولویت بندی مسائل راهبردی	آگاهی از ارزش‌های شخصی، و الگوهای اخلاقی	به کارگیری راهکارهای خلاقانه، شهودی و دیدگاه‌های جدید	شناخت و تحلیل و درک وظایف سازمان‌های مرتبط	ایمان به توانایی‌های ذاتی و استعداد‌های فطری خویش
تعیین جهت استراتژیک	تطبیق‌پذیری	یادگیری گرا	تحلیل و حل مساله	اداره کردن شغل	اطمینان از پیشرفت مستمر
اداره کردن شغل	نتیجه‌گرایی	مثبت‌گرا	نوآوری	تخصص فنی و حرفه‌ای	استقبال از چالش‌های جدید
تجهیز منابع	یادگیری گرا	نتیجه‌گرایی	پرداختن به توسعه خود	خودنگری صحیح	مهارت‌ها و توانمندی‌های اجتماعی
تصمیم‌گیری عملیاتی	مثبت‌گرا	فراست کسب و کار	تمرکز بر نتایج	استقبال از تغییر و آغازگری و تسهیل آن	پذیرفتن مسئولیت در قبال تصمیم‌ها
حفظ انرژی، هیجان و خوشبینی در کارها	مهارت لازم برای شناخت فرایندهای کاری و سازمانی	توان ارزیابی فعالیت‌های افراد تحت سرپرستی	توانایی ارزیابی قبل از اقدام و اقدام بر اساس ارزیابی و شناخت	جوی مثبت و خوش‌بینانه برای تغییر و رفع موانع موفقیت	پایدارسازی تغییر از طریق اقدامات منابع انسانی
تطبیق‌پذیری	درک محیط	اجراگرا	مسئولیت‌پذیری در برابر نتایج	توانایی طراحی و بازنگری در سازمان	پذیرفتن مسئولیت شکست‌ها
نتیجه‌گرایی	ارزش قائل بودن برای تنوع	تدوین اهداف منعطف	ارتباطات	روحیه خدمتگزاری و مهرورزی	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	توسعه تیم	انگیزه درونی لازم و کافی برای تلاش
مثبت‌گرا	تخصص فنی و حرفه‌ای	توانایی تفکر راهبردی و بلندمدت	ایجاد روابط	تمایل به دیدن چشم اندازه‌ها و افق دور	خودنگری صحیح
شناخت و درک کارکرد سازمان، ساختار و فرهنگ سازمانی آن	شناخت و درک مسائل تخصصی و حرفه‌ای	ایجاد تعادل کار و زندگی و بهبود کیفیت زندگی کاری	توانایی خلق، گسترش و پیگیری چشم‌انداز مطلوب	تبلیغ افکار و ایده‌ها، ایجاد محیط کار بهره‌ور و انجام کار با بهره‌وری	مدیریت مؤثر عواطف و هیجان‌ها، منابع و زمان خود
درک محیط	نوآوری	رعایت سلسله مراتب	توسعه بینش و دید استراتژیک	فرایند استفاده مؤثر و کارآمد منابع مادی	مشارکت و همکاری
اثرگذاری بر دیگران	پرداختن به توسعه خود	اجراگرا	مهارت تغییر	تمرکز بر نتایج	تحلیل و حل مساله
ایجاد و نگهداری روابط سالم و بهره‌مندی از هوش عاطفی و هیجانی	پایش روندهای محیط جهت پیش‌بینی اثر آن‌ها بر سازمان	ایجاد همکاری سازمانی و هماهنگی با حوزه‌های داخل سازمان و خارج سازمان	ایجاد تماس گروه‌های داخلی با محیط خارجی سازمان	آگاهی از نظام اعتقادی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه	توان ارزیابی فعالیت‌های افراد تحت سرپرستی
ایجاد و حفظ پایگاه قدرت، مذاکره، کسب توافق و تعهد	ارائه پاسخ لازم به درخواست زیردستان و ارباب رجوع	شناخت و درک کارکرد سازمان، ساختار و فرهنگ سازمانی آن	توانایی ارزیابی قبل از اقدام و اقدام بر اساس ارزیابی و شناخت	توانایی پیش‌بینی تحولات و آماده بودن برای آینده	مهارت لازم برای شناخت فرایندهای کاری و سازمانی
کارآفرینی	تعیین جهت استراتژیک	برنامه‌ریزی بر اساس خرد جمعی	برنامه‌ریزی بر مبنای مشاهدات عینی	شناخت رسالت‌های کلی سازمان	ارائه روشی منظم و مدون
فراست کسب و کار	راهنمایی ارباب رجوع	توجه به عزت و احترام همکاران	برخورداری از تفکر اجرایی	عدالت در بیت‌المال و پرهیز از اسراف	آموزش و پرورش نیروی انسانی

تشکیل و هدایت گروه های کاری	تلاش برای کسب رضایت ارباب رجوع در ارائه خدمات باکیفیت	تسهیم اطلاعات، تجربه‌ها و آموخته های خود با دیگران	پدید آوردن احساس مفید بودن در کارکنان با ارائه گزارش پیشرفت	ایجاد همکاری سازمانی و هماهنگی با حوزه‌های داخل سازمان و خارج سازمان	تبلیغ افکار و ایده ها، ایجاد محیط کار بهره ور و انجام کار با بهره وری
صاحب نظر	پیگیری و حضور در صحنه	بازخوردهای مثبت به همکاران	توجه به ابعاد عاطفی کارکنان	برنامه ریزی بر مبنای مشاهدات عینی	استفاده مؤثر و کارآمد منابع مادی
توسعه تیم	مهارت‌های استدلال اجتماعی	رعایت اعتدال در برخورد با همکاران	توانایی مدیریت فرهنگ سازمانی	برنامه ریزی بر اساس خرد جمعی	رعایت سلسله مراتب
قدر دان زحمات همکاران	ایجاد هم افزایی در سازمان	توجه به فرهنگ کار	فضای مؤثر کاری بین خود و دیگران	تعهد به وظایف و مسئولیت‌های مدیریتی	چشم‌انداز کلان و برنامه راهبردی

مهمترین محدودیت‌های مدیریت بانوان در دانشگاه با تاکید بر عوامل سازمانی از نظر روایت‌نگار بانو کدامند؟

مهمترین محدودیت‌های مدیریت بانوان در دانشگاه با تاکید بر عوامل سازمانی					
سقف شیشه‌ای	تخلف اداری	ساختارهای نامناسب سازمانی	فشارهای گروهی برون سازمانی	استفاده از افراد بی‌کفایت در سازمان	آموزش‌های ضمن خدمت ناکارآمد
دیوار شیشه‌ای	زنان از سازمانی حمایت نبود	نگاه جنسیتی	بی‌ثباتی مدیریت	فقدان حافظه سازمانی	کارکنان نابلد و نا توان
باند بازی در سازمان	تسلط دیرینه مردان در ساختار اداری	عدم استفاده از نظام تشویق و تنیه	هنجار شکنی افراد وابسته در سازمان	غالب بودن فرهنگ کم کاری در سازمان	کارکنان سود جو
فشارهای گروه‌های درون سازمانی	سیطره و افزایش تمرکز مردان در سازمان	قوانین غیر کارآمد و سستی	پایین بودن روحیه کار گروهی در سازمان	روحیه نامناسب کاری در سازمان	تبعیض سازمانی
استخدام افراد بر اساس روابط و نه شایستگی	غالب شدن فرهنگ عدم وفاداری به سازمان	عدم توانایی برخورد با کارکنانی که وابستگی‌های بیرون سازمان دارند	باورهای فرهنگی غالب بودن مردان در سازمان و جامعه	هنجاری شدن کارهای غیر قانونی در سازمان	وجود خرابکاران سازمانی که هیچ قدرتی یاری آن نیست
زیر آب زنی سازمانی	فساد اداری	دلسردی سازمانی	اعمال نفوذ کانون‌های قدرت	ضعف تقوای اخلاقی در سازمان	چتر بازی سازمانی برخی افراد
غالب بودن بی‌اعتنایی به مقررات در سازمان	رابطه بازی در برخورد با متخلفان در سازمان	غالب بودن گروه‌های غیر رسمی علیه سازمان	استفاده از کانون‌های قدرت در جهت پیشبرد اهداف شخصی	ترجیح منافع زودگذر نسبت به منافع بلند مدت در سازمان	ملاک سنجش عملکرد وابستگی‌ها نه شایستگی‌ها
پارتی بازی در سازمان	تکروی سازمانی برخی از مدیران	تضعیف سازوکارهای قانونی	محافظه کاری سازمانی	نظام ارزشیابی ناکارآمد	آشفته‌گی رفتاری
سکوت سازمانی	انحصارگری برخی از هم‌ردگان	جاه طلبی افراطی مدیران مرد	استراتژی‌های تبعیض	غالب بودن از زیر کارها دروها	منفعت طلبی شخصی
فضای مسموم 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 رابطه‌ها بر ضابطه‌ها	تبانی سازمانی	غالب بودن تفکر مرد سالارانه	بوق و کرنای مرد سالارانه	رفتار مادی گرایانه	حذف نیروهای کارآمد
استخدام قبیله‌ای 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 نیات غیر سازمانی
قزونی طلبی اختیارات	تلاش برای حفظ پست	نمایشی کار کردن	سحطی‌نگری 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 برخورد با نیروی وابسته به مقامات	تمرکز گرایی در تصمیم گیری‌ها
عدم اعتماد به کارکنان و زیر دستان	عدم اولویت بندی امور	ملاحظه‌گری سیاسی	وام دار بودن مدیران	ترس از جانشین پروری	عدم بازخورد به کارکنان
فرهنگ تقویت کنندگی افراد ناشایست	عدم آمادگی مردان برای انتقال قدرت به زنان	رجحان انتخاب مردان در زمینه‌های مختلف	نقاب‌های سازمانی	فرهنگ تضییع کنندگی افراد شایسته و کاردان	برابری کارکنان خطای و کارکنان وفادار
			تمرکز بر منافع شخصی تا منافع جمعی	خودشیفتگی سازمانی	گروه گرایی مردان

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه و انتقال تجارب ضمنی و آشکار دانش مدیریت در سطح عالی مراکز آموزش عالی است که سایر زنان با تجارب مدیریتی آشنا شوند. زنانی در رشته‌های مدیریتی تحصیل نموده‌اند و در کنار سایر ویژگی‌های کفایت‌های شخصی می‌توانند گزینه‌های بسیار خوبی برای مدیریت بر اداره امور باشند. زنان دانشگاهی باید برای یادگیری مستمر و کسب تجربه تلاش کنند. از تجارب زنان مدیر و رهبر بیاموزند و از آن‌ها حمایت نمایند. از ریسک کردن نهراسند و در جست و جوی فرصت‌ها باشند، در هر مسئولیتی که قرار گیرند مطالب بسیاری خواهند آموخت و تجارب ارزشمند و مفیدی مطمئناً برای مسئولیتهای آتی کسب خواهند کرد. منتظر وقوع شانسهای احتمالی نمانند و بدانند که تلاش و عملکرد خود آن‌ها از مؤثرترین عوامل در تغییر سرنوشت کاری آنان است. از اینرو شایسته است از آنچه که در اختیار دارند به درستی استفاده کنند، درباره حقوق خود زبان بکشایند، سخن بگویند، پیگیری کنند، با پشتکار و اعتماد به نفس، از موانع پیش رو یک به یک عبور نمایند و بکوشند تا بر مقاومتهای تاریخی و برداشتهای نادرستی که درباره توان مدیریتی زنان وجود دارد فائق آیند. چنانچه زنان بر شتاب حرکت بیفزایند، به برابریهای موعود در قانون اساسی نزدیکتر خواهند شد. نابرابری، سرنوشت محتوم نیست و نباید به آن تن در داد، حتی اگر راهی طولانی در پیش باشد. مرور تجربیات مدیران زن نشان می‌دهد اگرچه موانع و مشکلات بسیاری در مقابل آن‌ها وجود داشته و دارد اما آن‌ها توانسته‌اند با بکارگیری قابلیت‌ها و توانمندی‌های زنانه خود بر این مشکلات فائق آیند و در این راه نه تنها خود به موفقیت دست یافته‌اند بلکه مسیر ارتقاء را برای سایر زنان نیز هموار نمایند. هر چند تردیدهایی در مورد استمرار و حمایت این روند در سطح سیاستگذاری‌های کلان جامعه وجود دارد، امید است رویکرد مثبت نسبت به مدیریت زنان نیز استمرار یابد. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌گردد که به زنان اعتماد نموده و در مناصب مدیریتی در کنار سایرین از توانایی زنان هم استفاده گردد. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این مورد اشاره نمود که یافته‌های این پژوهش بصورت خودنگاری صرفاً تجربه زیسته یکی از اعضای هیات علمی بانو است و در تعمیم یافته‌های آن به سایر بانوان باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

منابع فارسی

- احمدی، حبیب. (۱۳۸۵). نظر مدیران زن شهر شیراز درباره توانمندی مدیریتی زنان. زن در توسعه و سیاست، ۳(۴)، ۴-۰.
- آیت، مسرت، ملایی، الهه، جوان فکر، عفت، شفیعی، ساناز. (۱۳۹۹). رابطه نقش‌های مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی زنان در آموزه‌های اسلامی. مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، ۱۸ (۴)، ۲۰۱-۲۳۸. doi: 10.22051/jwsps.2021.32839.2283
- بازرگان، عباس (۱۳۹۸). مقدمه‌های 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. حمیدی فر، فاطمه (۱۴۰۰) رویکرد جدید به رهبری آموزشی، انتشارات شیوه، تهران.
- رفعت‌جاه، مریم، قربانی، سمیه. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان. زن در توسعه و سیاست، ۹ (۱)، ۱۱۷-۱۴۷.

- 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، عجمی، سیما. (۱۳۹۶). تجارب زنان مدیر از رهبری در آموزش عالی؛ یک مطالعه کیفی. پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۱ (۲۲)، ۲۱-۴۰.
- ضرغامی فرد، مژگان، 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 نجف‌آبادی، فرشته، الهی دوست، سعیده، ربانی خوراسگانی، علی. (۱۳۹۲). مطالعه ای پدیدارشناسانه درباره تجربه زیسته مدیران زن در اصفهان. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۴ (۴)، ۱۹-۴۱.
- 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 روان‌شناختی زنان، ۱۳ (۲)، ۱۴۱-۱۷۰. doi: 10.22051/jwsps.2015.2053
- نرسیسیانس، امیلیا، افقهی، منصوره. (۱۳۹۱). عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر عدم دستیابی زنان دانشگاهی به سطوح عالی مدیریت مطالعه موردی: زنان مدیر دانشگاه تهران. مطالعات جامعه‌شناختی (نامه علوم اجتماعی سابق)، ۱۹ (۱)، ۱۱۳-۱۶۰. doi: 10.22059/jsr.2012.56175
- نقوی، ا.، و محمدی، ا. (۱۳۹۴). مقاله مروری: خودمردم‌نگاری، شیوه پژوهشی نوین در توان بخشی و سلامت (بخش اول) پژوهش در علوم توانبخشی، ۱۱ (۶)، ۴۱۸-۴۲۴.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=311234>

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

<https://doi.org/10.1177/1741143220929034>