

حضور و نفوذ فمینیسم در علوم انسانی و اجتماعی به‌طور چشمگیر و شتابانی در حال افزایش است. در این میان، رشته مدیریت نیز در هر دو عرصه عمل و نظر شاهد این حضور و نفوذ بوده است. این تأثیرگذاری در رشته مدیریت با انتقادات فراوانی مواجه شده است. در این پژوهش، تلاش شده تا فراتر از انتقادات فلسفی و انتقادات موردی، با رویکردی نوین به انتقاد عملیاتی تئوری‌ها و آموزه‌های فمینیسم در عرصه مدیریت پرداخته شود. در این راستا، پژوهشگران پس از تبیین منظر خود درباره انتقاد عملیاتی، با راهبرد پژوهش توصیفی-تحلیلی و با رویکردی انتقادی به بررسی آثار مدیریتی فمینیستی پرداختند. پس از آن تلاش شد، تا این آثار در یک ساختار کلی تقسیم‌بندی گردد. ماحصل این تلاش، تقسیم‌بندی آثار فمینیستی مدیریتی در دو دسته اساسی مدیریت‌گرا و انتقادی است. سرانجام، با استفاده از این تقسیم‌بندی، تعارض نهفته در دل تئوری‌های مدیریتی فمینیست، به‌نمایش گذارده شد. باید افزود نوآوری این مقاله علاوه بر اقدام به «نقد عملیاتی» فمینیسم در مدیریت، همین تقسیم‌بندی ارائه شده است، که نتایج سودمندی در بخش نتیجه‌گیری داشت. نتایج این پژوهش نشان داد که فمینیسم در مدیریت در دو عرصه اصلی دچار تعارض است: تعارض میان بهره‌وری و اصول فمینیستی و تعارض برابری جنسیتی. تبیین نتایج نشان می‌دهد این تعارض‌ها به قدری عمیق‌اند که با تغییر موضع در موضوع برابری یا تغییر جایگاه آموزه‌های فمینیستی، امکان از میان برداشتن آنها نیست. سرانجام پیشنهادهایی به نظریه‌پردازان مدیریت، نظریه‌پردازان اندیشه فمینیسم، مدیران اجرایی و فعالان فمینیست ارائه شد.

■ واژگان کلیدی:

فمینیسم، رویکرد انتقادی، مدیران زن، نظریه سازمان و مدیریت، نقد فمینیسم

فمینیسم و دانش مدیریت

از ادعای همگرایی تا تعارض در عمل

مهدی عزیزی

دانشجوی دکتری مدیریت سیستم‌ها دانشگاه تربیت مدرس
seyedmahdiazizi@gmail.com

میثم لطیفی

دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه امام صادق(ع)
meisamlatifi@gmail.com

مقدمه

مسئله جنسیت و تعلق فمینیستی از اولین مسائل مورد توجه در مطالعات انتقادی تئوری‌های سازمان بوده است. (اکر و هوتن^۱، ۱۹۷۴؛ برومن^۲ و دیگران، ۱۹۷۵ و کانتر^۳، ۱۹۷۷) با گذشت زمان، تأثیر و نفوذ فمینیسم در مدیریت به‌طور روزافزون ادامه یافت. این روند تا جایی ادامه پیدا کرد که حرکتی همه‌جانبه با عنوان فمینیسم اجرایی، باهدف کسب رهبری سازمان‌ها و کسب‌وکارها شکل گرفت (ویلیامز و دمپسی^۴، ۲۰۱۳) و در عرصه نظر هم‌انبوهی از کتاب‌ها و مقالات و تئوری‌های مدیریتی فمینیستی نگاشته شد (آشکرافت^۵، ۲۰۰۱)، که عده زیادی نیز به‌عنوان موافق یا مخالف در مقابل آن جبهه گرفتند. (ویلیامز، ۲۰۱۴ و بروک^۶ و دیگران، ۲۰۱۴) صرف نظر از ادعای صریح بعضی از نظریه‌پردازان فمینیست بر همگرایی میان مدیریت و آموزه‌های فمینیستی (زنگر و فولکمن^۷، ۲۰۱۲) واضح است چنین حجم‌انبوهی از آثار مدیریتی فمینیستی (که در ادامه به بسیاری از آنها پرداخته شده است) در کنار سعی در اجرایی‌سازی و پیاده‌سازی این تئوری‌ها نشانی از ادعای همگرایی میان آموزه‌های فمینیسم با مدیریت از جانب نظریه‌پردازان فمینیست است. این حجم‌انبوه از تلاش همه‌جانبه می‌تواند نتایج بسیار مفیدی را از یک‌سو برای دانش مدیریت و از سوی دیگر برای دیگر مکاتب جامع - که به‌دنبال تعیین موضع خود در عرصه مدیریت‌اند - داشته باشد. البته این نتایج تنها وقتی دست‌یافتنی است که اولاً آثار فمینیستی در عرصه مدیریت از غیر آن به‌خوبی تمیز داده شود؛ به‌علاوه باید با بررسی دقیق، جهت‌گیری‌های مختلف موجود در این آثار شناخته شود. تنها در چنین شرایطی است که می‌توان با نگرشی که به‌صورت عادلانه انتقادی است، از تلاش و تجربه‌انبوه فمینیسم در عرصه مدیریت، برای غنا بخشیدن به تئوری‌های مدیریتی استفاده کرد؛ و همزمان از دچار شدن به نقاط ضعف و مواضع نادرست آن نیز مصون ماند.

در این‌راستا در این مقاله تلاش شد، تصویری صحیح و کامل از تئوری‌های مدیریتی فمینیستی ارائه شود. باید افزود برای مصون ماندن از مغالطه کم و ضعیف نشان دادن

1. Acker & Houten
2. Brverman
3. Kanter
4. Williams & Dempsey
5. Ashcraft
6. Brook
7. Zenger & Folkman

حریف (پهلوان پنبه) (خندان، ۱۳۹۳: ۲۰۳) در نقد فمینیسیم در عرصه مدیریت، پرداختن تفصیلی و مستند به تئوری‌های مدیریتی فمینیسیتی ضرورت داشت. بر این مبنا، سؤالات پژوهش به صورت زیر طراحی شدند:

سؤالات مقدماتی:

۱. معیار شناخت یک نظریه مدیریتی فمینیسیتی از غیر آن چیست؟
۲. نظریات مدیریتی فمینیسیتی در چه ابعاد و با چه جهت‌گیری‌هایی ارائه شده‌اند؟ و چه ساختار کلی سودمند و روشنگری می‌توان برای آنها ارائه داد؟

سؤال اصلی:

۳. چه انتقادات عملیاتی - عملیاتی بودن انتقاد با توضیحی که در بخش مبانی نظری ذکر شده مورد تأکید است، لذا انتقاد فلسفی یا انتقاد موردی سطحی مورد نظر نیست - به نظریات فمینیسیتی در عرصه مدیریت وارد است؟

۶۱

پیشینه پژوهش

برای پرداختن به پیشینه این پژوهش باید به دو دسته از آثار اشاره کرد. اولاً آثاری که به انتقاد از تئوری‌های فمینیسیتی پرداخته‌اند و ثانیاً آثاری که تلاش داشته‌اند تقسیم‌بندی مفید و بصیرت بخش از تئوری‌های مدیریتی فمینیسیتی ارائه دهند.

درباره با دسته اول این آثار یعنی انتقاد به فمینیسیم باید گفت حجم انبوهی از کتب و مقالات در این دسته قابل طرح است. اما نکته‌ای که در واقع نشان‌دهنده اصالت موضوع این پژوهش نیز می‌باشد، بی‌توجهی منتقدان این مکتب به «فمینیسیم در مدیریت» است؛ یعنی همان چیزی که در این اثر در کانون توجه قرار داشته است. به علاوه، در اکثر این آثار انتقادی، به نقد مبانی و فلسفه‌های مکتب فمینیسیم پرداخته شده است، که هر چند در جای خود مفید و لازم است، اما به هیچ‌عنوان، جای نقد عملیاتی را پر نمی‌کند، یعنی نقدی که صرف نظر از درست یا غلط بودن مبانی تئوری‌ها به بررسی «انسجام آنها، کارایی اجرایی و مطابقت تئوری‌ها با نیازهای عملیاتی» بپردازد. شایان ذکر است، در این پژوهش برای پر کردن همه این خلأهای ذکر شده تلاش شد. به عبارت دیگر از یک سو، تلاش شد فمینیسیم در عرصه خاص مدیریت مورد نقد و بررسی قرار بگیرد و از سوی دیگر به جای نقد فلسفی به نقد عملیاتی فمینیسیم در مدیریت پرداخته شد. با این همه، در جدول ۱ به اختصار به بعضی از انتقادات وارد شده بر فمینیسیم اشاره می‌شود. در این جدول تلاش

شده است با یک تقسیم‌بندی از زیربنا به روبنا در سه سطح نقد مبانی، نقد آموزه‌ها و نقد نتایج به مواردی از انتقادات وارد بر فمینیسم اشاره شود.

جدول ۱: انتقادات وارد بر فمینیسم

منبع	توضیح اجمالی	سطح
مطهری (۱۳۹۴)	نقد مبانی فمینیسم، علی‌الخصوص نقد مبانی انسان‌شناختی فمینیسم، به‌عنوان نمونه تفاوت بین همه مخلوقات وجود دارد، زن و مرد نیز با هم تفاوت‌هایی دارند اما مسئله مهم ارزش انسان نزد خداست که جنسیت در آن بی‌تأثیر است.	نقد مبانی
بهشتی و احمدی‌نیا (۱۳۸۵) و حکمت (۱۳۹۱)	انتقاد آموزه‌های فمینیستی در عرصه‌های مختلف، از جمله آموزه‌های حقوقی فمینیسم، آموزه‌های اخلاقی فمینیسم و آموزه‌های تربیتی: به‌عنوان نمونه در نقد نظریه تربیتی تلاش شده است که نشان داده شود کم‌رنگ و کم‌ارزش بودن نقش مادری در آموزه‌های فمینیستی چه تأثیری در نظریه تربیتی این مکتب دارد.	نقد آموزه‌ها
غفاری‌نوبین (۱۳۸۸) و رودگر (۱۳۸۸)	تلاش برای پاسخ به این سؤال که آیا فمینیسم نتایج مفیدی برای زنان داشته است؟ نتایج فمینیسم برای مردان، سرمایه داران و... چگونه بوده است. تبیین بعضی از احکام حقوقی متفاوت اسلام مثل ارث و شهادت و دیه و تبیین تطابق آنها با عدالت جنسی	نقد نتایج

۶۲

در رابطه با دسته دوم، یعنی تقسیم‌بندی آثار مدیریتی فمینیستی شایان ذکر است، هر چند آثار زیادی با تعلق فمینیستی در حوزه تئوری‌های سازمان و مدیریت نگاشته شده است، اما تقسیم‌بندی قابل توجهی که بتواند در کنار در برگرفتن همه تلاش‌های گذشته، خلأها و تعارضات موجود در این آثار را نیز نمایان کند، صورت نگرفته است. به هر روی اشاره به چند مورد از این تقسیم‌بندی‌ها برای آشنایی با فضای معمول نگرش به آثار مدیریتی فمینیستی مفید خواهد بود. برای نمونه، ماری جو هچ^۱ اغلب آثار فمینیست‌ها در مدیریت را با هدف ایجاد تغییر سیاسی دانسته و آنها را به سه محور اصلی تقسیم‌بندی می‌کند:

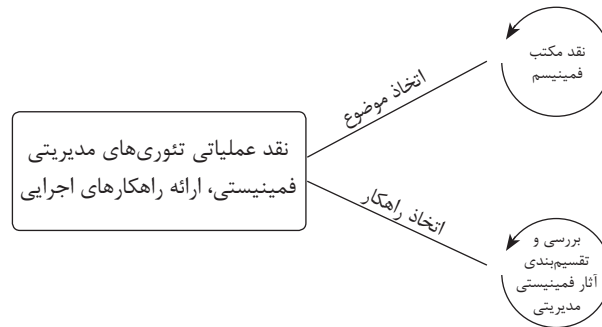
۱. توجه به زنان و شنیدن صدای ایشان با تأکید بر دیدگاه‌های فمینیستی
۲. تخریب بازنمایی‌های یکسان از تجربه (فقط تجربه مردان) برای ایجاد راهی جهت پذیرش تنوع و چندگانگی (نه تنها در مقوله جنسیت بلکه در مقوله نژاد و طبقه)
۳. تأمل در مورد پژوهش‌ها و شیوه نوشتن خود: تعریف مجدد فاعل و مخاطب پژوهش

1. Mary Jo Hatch

برای مثال تغییر مدیران سفیدپوست مرد به زنان، رنگ‌های نژادی، مردم بومی، طبقه کارگر، جوانان و سالخوردگان) (هچ، ۲۰۱۳: ۲۴۸)

در ادامه تلاش شده است چگونگی تأثیر هر یک از پیشینه‌های مطرح شده در موضوع این پژوهش در قالب یک شکل مفهومی نشان داده شود. در نگاره ۱ نشان داده شده است که اتخاذ موضوع کلی این پژوهش با استفاده از پیشینه تحقیقات نقد فمینیسم بوده است. به علاوه، راهکار اتخاذی در اثر حاضر نیز با استفاده از بررسی و تقسیم‌بندی آثار فمینیستی مدیریتی صورت گرفته است. در ادامه با آشنا شدن با نقد عملیاتی روشن می‌شود که چنین راهکاری هماهنگی کامل با نوع نقد صورت گرفته در این پژوهش دارد.

۶۳



نگاره ۱: پیشینه پژوهش

در ادامه پس از پرداختن به روش پژوهش و ادبیات موضوع، در بخش بحث ابتدا چگونگی شناخت یک اثر فمینیستی از غیر آن بررسی می‌شود، سپس برای رعایت اختصار و پرهیز از دوباره گویی، دو مرحله بررسی آثار و ارائه تقسیم‌بندی بصیرت‌بخش را به صورت ترکیبی و در کنار هم ارائه می‌دهیم. در انتها براساس تقسیم‌بندی به دست آمده، به تبیین انتقادات عملیاتی می‌پردازیم.

مبانی نظری

فمینیسم

تاکنون از فمینیسم که ریشه لغت آن از علوم پزشکی به علوم اجتماعی راه یافته است (زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۲: ۱۴)، مانند بسیاری از دیگر مفاهیم علوم اجتماعی تعاریف متعدد و

متعارضی ارائه شده است. (موتا^۱ و دیگران، ۲۰۱۱: ۲) با این همه، در ساده‌ترین تعریف این مکتب هم‌معنی با نهضت آزادی‌خواهی زنان در نظر گرفته شده است. شایان ذکر است، فمینیسم هم مانند هر مکتب دیگر ابعاد و زوایا و نظریات مختلفی دارد، که پرداختن به همه آنها در محدوده این مقاله نمی‌گنجد. از سوی دیگر، هدف این مقاله بررسی اثرات فمینیسم در مدیریت است، لذا در این پژوهش نیز تنها نظریات فمینیستی در مدیریت، مورد بررسی تفصیلی قرار گرفت و فمینیسم عمومی به همان معنای عام «زن‌گرایی» در نظر گرفته شد (زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۲: ۱۴) با این همه برای شناخت اثرات فمینیسم در مدیریت نیز لازم است فهم دقیق و جامعی از این مکتب داشت. به این منظور لازم است ابتدا گزارشی تاریخی از این مکتب را در نظر بگیریم. از این منظر می‌توان سه موج مختلف برای فمینیسم در نظر گرفت.

موج اول فمینیسم را به‌عنوان جنبش حق رأی برای زنان و تلاش آنان برای کسب سایر حقوق اجتماعی معرفی می‌کنند (جیمز، ۱۳۸۲: ۹۲) این موج که به قرن‌های ۱۸ تا ۲۰ متعلق است به تعبیری جنبشی علیه جامعه مردسالار بود. (انوشیروانی، ۱۳۸۱: ۸۵) موج اول موفقیت‌ها و امتیازهای فراوانی برای زنان به‌ارمغان آورد. به‌عنوان نمونه زنان در کشورهای مختلف غربی به مرور زمان در طول این سال‌ها حق مالکیت و حقوق دیگر اجتماعی مانند حقوقی در باب حضانت کودکان و در نهایت حق رأی را به‌دست آوردند. (زرشناس، ۱۳۸۱: ۱۷۱-۱۶۹)

موج دوم فمینیست برخلاف موج اول هنگامی شکل گرفته است که اصطلاح فمینیسم متولد شده و کاملاً شناخته شده است. از این جهت است که در باب موج دوم با تاریخ مشخص‌تری روبرو هستیم. سال‌های دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ را به‌عنوان سال‌های موج دوم فمینیسم که در آن زنان به‌دنبال برابری در محیط کار و جنبش حقوق مدنی برابر بوده‌اند معرفی می‌کنند. (کرولکه و سورنسن^۲، ۲۰۰۵: ۴)

موج سوم فمینیسم را عکس‌العمل یا بازگشت موج دوم فمینیسم و متعلق به سال‌های دهه ۱۹۹۰ به بعد می‌دانند که در آن زنان به‌دنبال به‌دست آوردن آرزوهایی بودند که با وجود دستاوردهای موج دوم هنوز از آنها فاصله زیادی را احساس می‌کردند. در این موج، اولین بار به تفاوت‌ها و تمایزهای فراوان حتی در میان زنان توجه شد، چراکه جنبش زنان

1. Motta

2. Krolokke & Sorensen

تا پیش از آن بیشتر متعلق به زن سفیدپوست طبقه متوسط اروپایی با سطح سواد نسبتاً بالا بود و همین امر به خواسته‌ها و جهت‌گیری‌های فمینیست‌ها رنگ و بوی خاصی داده بود. در موج سوم که آن را موج تفاوت نیز می‌نامند، تکثری جدی در این باره پیدا شد و مفاهیمی چون سن، جنسیت، نژاد، رنگ پوست، طبقه اجتماعی، فرهنگ و... در مطالعات فمینیستی جدی‌تر شدند. (کرولکه و سورنسن، ۲۰۰۵: ۷)

در کنار گزارش تاریخی لازم است اشاره کوتاهی به سنخ‌شناسی فمینیسم نیز داشته باشیم؛ چرا که همان‌طور که در گزارش تاریخی مشاهده شد، فمینیسم در دوره حیات خود به تدریج از جنبشی اجتماعی به سوی یک مکتب فکری حرکت کرده است. همین امر باعث شده است که صورت‌بندی واحدی از اصول و مبانی و تفکرات فمینیستی وجود نداشته باشد. لذا بدون توجه به سنخ‌شناسی فمینیسم نمی‌توان به نگرشی جامع نسبت به این مکتب دست یافت. آنچه در پی می‌آید معرفی‌ای اجمالی از مطرح‌ترین گونه‌های تفکر فمینیستی است:

فمینیست‌های رادیکال: چنان‌که از نام این گونه مشخص است گروهی از فمینیست‌ها هستند که سعی کرده‌اند شدیدترین و تندروترین نوع تفکرات فمینیستی را مطرح سازند. فمینیست‌های رادیکال بر این باورند که هیچ تفاوتی میان زن و مرد به جز تفاوت‌های بیولوژیک وجود ندارد و تفاوت‌ها صرفاً بر ساخته‌های فرهنگی هستند. (زیبایی نژاد، ۱۳۸۱: ۶۳) شاید این جمله مشهور سیمون دوبووار^۱ که بیان می‌دارد: هیچ کس زن به دنیا نمی‌آید، بلکه زن می‌شود (بالترا^۲، ۱۹۹۰: ۱) را بتوان بیان شعارگونه‌ای از این اعتقاد فمینیست‌ها دانست. **فمینیست‌های لیبرال:** فمینیسم لیبرالی به‌عنوان یکی از گونه‌های فمینیسم مدرن با هدف توانمندسازی زنان ایجاد شده است که توسعه و پیشرفتی در اندیشه لیبرالی محسوب می‌شود (بیسلی^۳، ۲۰۰۵: ۳۰)؛ سابقه فمینیسم لیبرالی را به قرن ۱۸ و آثار مری ولستونکرافت^۴ باز می‌گردانند. (بیسلی، ۲۰۰۵: ۳۱)

فمینیست‌های مارکسیست - سوسیالیست: همان‌طور که فمینیست‌های لیبرال، میان خواسته‌ها و ایده‌های لیبرالی و فمینیستی جمع کرده بودند، فمینیست‌های مارکسیست در اوج دوران گرایش به مارکسیسم در عرصه‌های فکری و دانشگاهی بروز کردند و

1. Simone De Beauvoir
2. Butler
3. Beasley
4. Mary Wollstonecraft (1759-1797)

خواهان جمع میان مارکسیسم و فمینیسم بودند. آنان وجه مشابهت اصلی اندیشه‌های مارکسیستی و فمینیستی را رهایی‌بخشی و قدرت‌افزایی آنان می‌دانستند. (رایت^۱، ۱۹۹۴: ۲۱۱) در اندیشه فمینیست‌های مارکسیست، جنسیت دقیقاً همان کارایی «کار» و نقش «طبقه» را در اندیشه‌های مارکسیستی ایفا می‌کند. (مکینون^۲، ۱۹۸۲: ۵۱۵) هدف فمینیسم مارکسیستی تعمیم مفاهیم و دیدگاه‌های مارکس به وضعیت زنان است. (مندوس، ۱۳۸۲: ۳۲۳)

فمینیسم فرهنگی: در کنار شاخه‌های اصلی فمینیسم که در بالا ذکر شد گاه از فمینیسم فرهنگی به‌عنوان یک شاخه مجزا از فمینیست‌ها که به‌واسطه آثار کارول جیلیان^۳ ایجاد شده است سخن به‌میان می‌آید. (تارنیر^۴، ۱۹۹۵: ۱۲۸۰) منظور از آنچه فمینیسم فرهنگی بدان اطلاق شده است، آثار جنبه‌های زنانگی و رفتارها و خلقیات زنانه بر سبک زندگی و فرهنگی است که به جامعه شکل می‌دهد.

فمینیست‌های پست‌مدرن: علاوه بر اینها گاه از فمینیست‌های پست‌مدرن (تارنیر، ۱۹۹۵: ۱۲۹۸) مطالبی ذکر شده و بیان می‌گردد. از نظر پست‌مدرن‌های فمینیست: تصور یک هویت ثابت به نام «زن» که وحدت‌بخش تمام مصادیق خود باشد، منتفی است. (حسنى، ۱۳۸۲: ۲۴)

در پایان باید اشاره کرد هر چند فمینیسم گونه‌های مختلفی داشته و در طول تاریخ خود تحولات متعددی را پذیرا بوده است، آنچه آنان را متحد می‌کند تعهدی به حذف زیردست بودن زنان است که همه شاخه‌های فمینیست‌ها را به یک امر متصل می‌کند. (کیمیلیکا^۵، ۲۰۰۱: ۳۷۷) در کنار این تعهد می‌توان ویژگی‌های «انکار وجود امری به‌نام «طبیعت زنانه، برابری میان زن و مرد و تشابه مطلق آنها، کوشش به‌منظور به میدان آوردن زنان در عرصه تولید کارخانه‌ای و تجارت سرمایه‌دارانه و ارائه تفسیری غالباً جسمی و تماماً مادی از زن و نیازها و خواست‌ها و حقوق او را نیز جزء آموزه‌های مشترک گونه‌های مختلف فمینیسم دانست. (زرشناس، ۱۳۸۱: ۱۷۱-۱۶۹) این آموزه‌ها مبتنی بر مبانی نظری مشترکی چون اومانیسیم، عقل‌گرایی، دموکراسی، برابری صوری حقوق و سکولاریسم دانست. (زرشناس، ۱۳۸۱: ۱۶۹)

1. Wright
2. Mackinnon
3. Carroll Jillian
4. Turnier
5. Kymlicka

رویکرد انتقادی

رویکرد انتقادی یکی از نتایج تفکر انتقادی است. ریشه تفکر انتقادی را باید در آثار افلاطون جستجو کرد. (بنزلی^۱، ۱۹۹۷: ۱۹) افلاطون در همه آثار خود عمیق‌ترین مباحث فلسفی را با پرسش و پاسخ‌هایی نقادانه به نقل از استادش سقراط در قالب نمایشنامه مطرح می‌کرد. (افلاطون، ۱۳۶۶) به هر حال، تفکر انتقادی در ساده‌ترین و کوتاه‌ترین تعریف آزمون راه‌حل‌های پیشنهادی برای مسائل تعریف شده است. (استنبرگ^۲، ۱۹۷۸: ۵۶؛ به نقل از زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۲: ۱۸) از سوی دیگر، رویکرد انتقادی در مدیریت نیز جایگاهی اساسی دارد، تا جایی که نظریه پردازان ویژگی اصلی مکتب نئوکلاسیک در مدیریت را انتقادی بودن دانسته و نظریه پردازان برجسته‌ای چون سایمون را پیرو این مکتب اعلام می‌کنند. (شفریتز^۳ و دیگران، ۲۰۱۱: ۹۴). دیتز^۴، آلیسون^۵ و هیو ویلموت^۶ را می‌توان از مهم‌ترین افرادی دانست که به صورت مجزا مطالعات مدیریت انتقادی را مورد توجه قرار داده‌اند. (هندری^۷، ۲۰۱۳: ۹۸)

کلمه انتقادی در اینجا در اصل به سنت انتقاد مارکسیستی و «نظریه انتقادی» که تحت تأثیر این سنت به عنوان یک مکتب خاص در جامعه‌شناسی شکل گرفت و به عنوان مکتب فرانکفورت^۸ شناخته شد؛ اشاره دارد. امروزه مطالعات مدیریت انتقادی، طیف گسترده‌ای از موضوعات را پوشش می‌دهد. هر چند در این مطالعات هم از نظریه اجتماعی^۹ و هم روانکاوی^{۱۰} استفاده می‌شود، اما به طور کلی غلبه نفوذ دیتز هنوز در آن مشهود است. (آلیسون و ویلموت^{۱۱}، ۲۰۱۲) در سطحی بنیانی‌تر، انتقادات با ریشه‌های مارکسیستی این مکتب را باید در نظریه انتقادی هابرماس^{۱۲} (از مکتب فرانکفورت) و پاسا ساختارگرایی^{۱۳} نظریه پرداز اجتماعی فرانسوی میشل فوکو^{۱۴} جستجو کرد. ریشه‌های مارکسیستی و

1. Bensley
2. Stenberg
3. Shafritz
4. Deetz
5. Alvesson
6. Willmott
7. Hendry
8. Frankfurt
9. Social Theory
10. Psychoanalysis
11. Alvesson & Willmott
12. Habermas
13. Poststructuralism
14. Michel Foucault.

متأثر از نظریه انتقادی موجود در مطالعات مدیریت انتقادی، باعث شده است که یکی از دغدغه‌های اصلی این مکتب، پرداختن به این باشد که سیستم‌های استثماری چگونه خود را پنهان می‌کنند و با ظاهری مشروع تلاش دارند رضایت استثماریان را نیز جلب کرده و با همکاری خود آنان به استثماریان بپردازند. (هندری، ۲۰۱۳: ۱۰۰) همان‌طور که در ادامه مشاهده خواهید کرد و هم‌جهت با آنچه در تبیین اندیشه فمینیسم دیدیم (بخش فمینیست‌های مارکسیست)، انتقادات فمینیستی نیز می‌توانند بخش مهمی از رویکرد انتقادی در مدیریت را شکل دهند.

در اینجا لازم است، نقد عملیاتی که پیش از این به آن اشاره شد نیز مورد تبیین قرار بگیرد. منظور از نقد عملیاتی، یعنی نقدی که صرف نظر از درست یا غلط بودن مبانی تئوری‌ها به بررسی «انسجام آنها، کارایی اجرایی و مطابقت تئوری‌ها با نیازهای عملیاتی» بپردازد. باید افزود نظریه‌پردازان متعددی به اهمیت چنین نقدی که به جای مقایسه مبانی یک مکتب با مکتب دیگر، ضعف‌ها و تعارض‌های درونی را هدف می‌گیرد، تأکید داشته‌اند. (زیباکلام، ۱۳۸۴)

رویکرد مدیریت‌گرا

هرچند مدیریت‌گرایی به‌جز موارد معدودی مانند هندری (۲۰۱۳: ۹۰) کمتر در آثار نظریه‌پردازان مدیریت مورد تأکید بوده است، اما با توجه به معنای آن می‌توان طیف گسترده‌ای از پژوهش‌های مدیریتی را مدیریت‌گرا دانست. اگر هر نظریه یا ابزار مدیریتی را که مخاطب آن مدیران و رهبران هستند و در آن بهره‌وری - یا دیگر اهداف عقلایی سازمانی - مورد توجه است، مدیریت‌گرا بدانیم، همه آثار کلاسیک مدیریت، مدیریت‌گرا خواهند بود (به‌طور مثال مقاله مهندس به‌عنوان اقتصاددان اثر هنری تاون^۱ (۱۸۸۶) را ببینید) برجسته‌ترین ویژگی رویکرد مدیریت‌گرا تأکید بیشتر آن بر وسیله نسبت به اهداف است؛ تا جایی که این وسیله‌ها خود هدف می‌شوند. بهره‌وری اقتصادی در این رویکرد در مرکز توجه قرار داشته و تمام سؤالات در رابطه با ارزش‌ها و غایات هرچند کاملاً نادیده گرفته نمی‌شوند، اما در عمل مورد بی‌توجهی قرار می‌گیرند. به‌عنوان مثال، مسائل اخلاقی، نمی‌توانند به‌راحتی و ابتدائاً در محیط کار مطرح شوند بلکه تنها هنگامی که به عبارت اقتصادی بیان شد (و تقلیل یافت) قابل حل و فصل اجرایی است. (هندری، ۲۰۱۳: ۹۷)

1. Henry Towne

روش پژوهش

این پژوهش با رویکرد کیفی به رشته تحریر درآمد (اریکسون و کوالاین، ۲۰۱۴) و راهبرد آن پژوهش توصیفی تحلیلی است. راهبرد توصیفی تحلیلی در اینجا یعنی توصیف آنچه تاکنون درباره فمینیسم و تأثیر آن بر دانش مدیریت به رشته تحریر درآمد است و تحلیل دستاوردهای این پژوهش‌ها تا آنجا که بتوان به یک دسته‌بندی جامع برای آنها رسید. بدین‌منظور آثار منتشرشده منتهی به سال (۲۰۱۶) در اصلی‌ترین منابع عرصه مدیریت پایگاه‌های اطلاعاتی بررسی شد و مقالات و کتاب‌هایی که در این زمینه به رشته تحریر درآمد‌اند مورد مطالعه قرار گرفتند. پس از مطالعه منابع مذکور تلاش شد یک دسته‌بندی از مطالب ذکر شده ارائه شود و در گام بعد تعارضات درونی این رویکردها با رویکرد انتقادی تحلیل شود. باید افزود روش تجزیه و تحلیل در این پژوهش روش انتقادی است. روش انتقادی که از روش‌های مرسوم در ادبیات مدیریت و سازمان است (آلویسون و آشکرافت، ۲۰۰۹) استفاده از تفکر عمیق و استدلال‌پردازی برای تصمیم‌گیری راجع به اینکه چه چیزی باید مورد قبول قرار گیرد، معرفی شده است. (یوسفی و گردان‌شکن، ۱۳۹۰) در این روش باید از نمود ظاهری عبور کرده و نظریات را در بستر مفهومی خود مورد تحلیل قرار داد. (گنجعلی و دیگران، ۱۳۹۴) بررسی تفصیلی و تقسیم‌بندی نظریات فمینیستی مدیریتی که در ادامه ذکر شده، نیز در همین راستا صورت‌گرفته است. در نهایت، براساس تحلیل انتقادی صورت‌گرفته (به‌عنوان دفع دخل مقدر نسبت به انتقادات) راهکارهایی برای رفع تعارض مطرح و نشان داده شد که این راهکارها نیز نمی‌تواند پاسخگوی انتقادات وارد بر این مکتب باشند.

۶۹

بحث

شناخت آثار مدیریتی فمینیستی

همان‌طور که اشاره شد، زنان در عرصه مدیریت - چه صرف حضور در سازمان‌ها (وزارت بازرگانی ایالات‌متحده، ۱۹۹۱؛ به‌نقل از اولری و رایان، ۱۹۹۴: ۶۳) و چه تصدی پست‌های مدیریتی - حضوری روزافزون داشته‌اند و به‌تبع آن حجم انبوهی از آثار فمینیستی مدیریتی نگاشته شده است. با وجود این، تعیین آثار اصیل فمینیستی در عرصه مدیریت امری

1. Eriksson & Kovalainen
2. O'leary & Ryan

چالش برانگیز است. یکی از مهم‌ترین چالش‌ها در این زمینه، خلط هر موضوع مرتبط با زنان با موضوعات فمینیستی است. باید توجه داشت، صرف پرداخته شدن به مسئله زنان و جنسیت در یک پژوهش (لااقل در عرصه مدیریت) دلیل فمینیستی بودن آن نیست. (ویتنبرگ کوکس^۱، ۲۰۱۵) از سوی دیگر محدود کردن پژوهش‌های فمینیستی دانش مدیریت به آثاری که در آنها به‌طور صریح به فمینیسم تأکید شده است باعث نادیده گرفته شدن بخش مهمی از آثار فمینیستی در عرصه مدیریت می‌شود؛ به‌عنوان نمونه آثار بسیار مورد توجهی چون آثار سندبرگ^۲ (۲۰۱۳ و ۲۰۱۴) که بدون تصریح بر عنوان فمینیستی، منشأ جریان‌های مهمی در میان فمینیست‌ها بوده است. (ویلیامز و دمپسی، ۲۰۱۳)

با این اوصاف بار دیگر باید سؤال اول این پژوهش را مورد توجه قرار داد: معیار شناخت یک نظریه مدیریتی فمینیستی از غیر آن چیست؟

۷۰

به‌نظر می‌رسد برای پاسخ به این سؤال باید توجهات را از عنوان و موضوع پژوهش به هدف اصلی پژوهش معطوف نمود. به‌عبارت ساده‌تر برای اینکه بینیم یک اثر فمینیستی است یا خیر باید هدف آن پژوهش را مورد توجه قرار دهیم. این هدف پژوهش است که فمینیستی بودن آن را به ما نشان می‌دهد، نه عنوان یا موضوع آن؛ چرا که در بخش مبانی نظری ضمن آشنایی با فمینیسم نیز دیدیم که جوهره این مکتب تعهد به حذف زبردست بودن زنان است که همه شاخه‌های فمینیست‌ها را به یک امر متصل می‌کند. (کیمیلیکا، ۲۰۰۱: ۳۷۷) لذا اگر موضوع پژوهشی مربوط به زنان باشد اما چنین تعهدی را در بر نداشته باشد، فمینیستی نیست. با مدنظر قرار دادن این مطلب می‌توان بسیاری از عناوین ظاهراً مرتبط با فمینیسم را به‌عنوان پژوهش غیرفمینیستی در نظر گرفت، چراکه با هدفی غیر مرتبط با اهداف فمینیسم نگاشته شده است و همچنین آثاری را که با پرداختن به زنان به دنبال حل یک مشکل و یا بهتر کردن وضعیت‌اند، می‌توان خارج از تحقیقات فمینیستی دانست، چراکه بیش از آنکه تعلق فمینیستی در کار باشد؛ با هدف بهره‌وری - که هدف اصلی مرسوم در علم مدیریت است (سایمون^۳، ۱۹۴۶: ۶۴) - نگاشته شده است. بسیاری از آثار مرتبط با عرصه‌های اشتغال زنان و کارکنان زن را می‌توان در این زمره دانست. (ویتنبرگ کوکس، ۲۰۱۶)

در ادامه در کنار معرفی تقسیم‌بندی مختارِ آثار مدیریتی فمینیستی یعنی

1. Wittenberg-Cox
2. Sandberg
3. Simon

«مدیریت‌گرایی و انتقادی» که رهنمون بخش نقد نیز خواهد بود، در هر مدخل به بررسی آثاری که در ذیل آن قرار می‌گیرد نیز پرداخته می‌شود. باید توجه داشت تقسیم‌بندی‌های دیگری نیز در این زمینه وجود دارد که اشاره‌ای به چند مورد از این تقسیم‌بندی‌ها به‌عنوان بدیل‌هایی برای اثر حاضر خالی از فایده نخواهد بود. به‌طور مثال هج آثار مدیریتی فمینیستی را در سه دسته معرفی می‌کند: «۱. توجه به زنان (شنیدن صدای زنان) به‌منظور ملاحظه دیدگاه‌های فمینیستی؛ ۲. تخریب بازنمایی‌های واحد (متحد) از تجربه (اینکه فقط تجربه مردان باشد) برای ایجاد راهی جهت چندگانگی نه‌تنها در مقوله جنسیت بلکه در مقوله نژاد و طبقه؛ ۳. درون‌نگری در مورد پژوهش‌ها و شیوه نوشتن خودمان: تعریف مجدد فاعلان و مخاطبان پژوهش‌هایمان. (هج، ۲۰۱۳: ۲۴۸) در پژوهشی دیگر، آثار فمینیست‌ها در مدیریت براساس موضوع آنها به چهار دسته «نقش اجتماعی زنان در مدیریت، مسائل مرتبط با مسیر شغلی و زندگی کاری زنان، تأثیر فرآیندهای سازمانی بر زنان شاغل و زنان به‌عنوان رهبران در مدیریت و تجارت» تقسیم شده است. (بیلموریا و پیدرت^۱، ۲۰۰۷) البته باید توجه داشت بخش‌های محدودی از تقسیم‌بندی مختار این پژوهش، مانند دوگان مدیریت‌گرا و انتقادی را می‌توان در آثار دیگری چون ویتنبرگ کوکس (۲۰۱۶) یافت، که در این پژوهش علاوه بر تدقیق این تقسیم‌بندی و اضافه نمودن زیرمجموعه‌هایی به هر دو بخش اصلی، تغییراتی در معنای رویکرد انتقادی ایجاد شد، که در جای خود تبیین شده است.

۷۱

رویکرد مدیریت‌گرایی

همان‌طور که در بخش مبانی نظری نیز اشاره شد، طیف گسترده‌ای از آثار مدیریتی را می‌توان مدیریت‌گرا دانست. به‌علاوه بیان شد که کارایی و بهره‌وری اقتصادی در این رویکرد در مرکز توجه قرار داشته و نسبت به سایر اهداف در اولویت قرار دارد. اما در این اثر منظور از رویکرد مدیریت‌گرا آثاری است که هر چند در آنها بهره‌وری در کانون توجه قرار دارد، اما تعلق اصلی و هدف این آثار اثبات این بهره‌وری (به‌عنوان یک امتیاز و نکته مثبت) برای زنان است. به‌عبارت دیگر، در این رویکرد هدف اصلی نشان دادن کارایی بهتر و بیشتر زنان است. برای شناسایی بهتر منظور از رویکرد مدیریت‌گرا باید توجه داشت که تفاوت این رویکرد با دیگر آثار زن‌محور مدیریتی که غیر فمینیستی اعلام شد، این است

که در این رویکرد، کارایی (به‌عنوان نمادی از هدف مدیریتی متعارف) اصالت ندارد، بلکه اثبات آن برای زنان است، که در محور توجه قرار دارد. نکته قابل توجه دیگر در رابطه با این رویکرد این است که در اینجا نظریه پردازان فمینیسم، اصل برابری جنسیتی این مکتب را نادیده گرفته و به دنبال اثبات برتری‌های برای جنس زن - یا لاقال نشان دادن تناسب بیشتر زنان با عرصه‌های مختلف مدیریت - هستند. البته نظریه پردازان فمینیست دلایل قابل توجهی برای این دو جهت‌گیری به‌ظاهر متعارض دارند، که در بخش انتقادات مورد بررسی قرار خواهد گرفت. شایان ذکر است، در بخش بعدی یعنی رویکرد انتقادی، اصل برابری کاملاً مورد توجه بوده و در بسیاری موارد، به‌عنوان دلیل مورد استفاده قرار می‌گیرد. به‌عنوان مثال در پژوهش دیگری تلاش شده است تا نشان داده شود که زنان به‌طور کلی رهبران بهتری از مردان هستند؛ در این راستا ابتدا با تبیین برتری‌های زنان در توانایی‌های مراقبتی و ارتباطاتی، استدلال کرده‌اند که زنان در وظایف پرورشی (و رشد نیروی انسانی) و ارتباطاتی به‌طور ذاتی قوی‌تر هستند. به‌علاوه با یک نظرسنجی آماری نشان داده‌اند که مدیران زن در همه سطوح مدیریتی، اثربخشی بیشتری از مدیران مرد داشته‌اند (زنگر و فولکمن، ۲۰۱۲)، یا به‌طور معمول رهبرانی باشهامت‌تر هستند. (زنگر و فولکمن، ۲۰۱۶)

به‌علاوه در پژوهش دیگری سعی شده است، تا برتری زنان در مسئله کارآفرینی^۱ مورد بررسی قرار بگیرد. در این پژوهش ابتدا با بیان نمونه‌ای نسبتاً مفصل از یک زن کارآفرین که چگونه کارهای مختلف را سامان می‌دهد، سعی در نشان دادن تأثیر ویژگی‌های زنانه در افزایش کارآفرینی شده است. (کالاس^۲ و دیگران، ۲۰۰۷: ۷۸) آنها در ادامه بیان می‌کنند، که «محیط و اجتماع اثرات زیان‌باری بر زنان کارآفرین داشته است» (کالاس و دیگران، ۲۰۰۷: ۸۰)، که با متناسب ساختن محیط فواید فراوانی از کارآفرینی آنها حاصل می‌شود. به‌طور مشابه، استدلال شده است که با توجه به شرایط مملو از عدم اطمینان سازمان‌ها در آینده، سازمان‌ها باید بیشتر در جست‌وجوی رهبرانی با ویژگی‌های هماهنگ باشخصیت زنان باشند. (آلیمو متکالفه^۳، ۱۹۹۴: ۲۸)

در پژوهش دیگری نیز، با روش تجربی و مورد کاوی به تأثیر داشتن فرزند دختر در شکل‌گیری سبک کسب‌وکار و مسئولیت‌پذیری پرداخته‌شده و به تأثیر مناسب این

1. Entrepreneurship
2. Calás
3. Alimo-Metcalf

عامل تأکید شده است. (بیرد^۱، ۲۰۱۵) آثار این رویکرد باهدف ترغیب مدیران و صاحبان سازمان‌ها به بیشتر کردن سهم زنان در پست‌های مدیریت عالی نگاشته شده است، اما همین هدف هم گاهی وسیله‌ای برای خودش می‌شود. توضیح اینکه بسیاری از نویسندگان فمینیست با تبیین اینکه حضور زنان - و ارزش‌های زنانه (گیبسون^۲، ۲۰۰۵) - در پست‌های مدیریتی بیشتر شده است، کارآمدی زنان را نتیجه می‌گیرند و با اثبات کارآمدی زنان هم لاجرم نتیجه این می‌شود که باید سهم بیشتری در پست‌های عالی سازمانی به آنان داده شود. (بارکی^۳، ۲۰۰۵ و پاول و گریوز^۴، ۲۰۰۳)

رویکرد انتقادی

رویکرد انتقادی برخلاف رویکرد قبلی به دنبال نشان دادن کارایی و مفید بودن توانایی زنان نیست. در رویکرد قبلی تلاش شده بود که مصنوعات زنان یعنی انواع سازمان‌های فمینیستی و گروه‌های زن محور، مفید و موفق نشان داده شود. اما در رویکرد انتقادی، جریان غالب، انتقاد نسبت به وضع موجود است. در این راستا از یک منظر با محوریت اصول فمینیسم به انتقاد اصول اجرا شده در سازمان‌های امروزی می‌پردازند. به علاوه در سطحی دیگر به دنبال راهکارهایی برای مطرح کردن زنان و رساندن آنها به اهدافشان در سازمان‌ها هستند. در اینجا هدف اصلی به جای نشان دادن کارایی زنان یا زنانگی، مسئله «تغییر» است، حال یا تغییر در اصول (که انتقاداتی که به سیستم نابرابرانه، متمرکز و... می‌کنند از این نوع است) و یا تغییر در وضعیت اجرایی. به علاوه، همان‌طور که پیش از این نیز اشاره شد، در این رویکرد فرض بر برابری جنسیتی زن و مرد است. لذا پژوهشگرانی که آثارشان در ضمن بخش‌های مختلف این رویکرد ذکر شده است، ادعایی درباره برتری جنس زن نداشته و غالباً معتقد به برابری جنسیتی‌اند.

انتقاداتی با هدف تغییر در اصول

مهم‌ترین آرمان فمینیست‌ها برابری جنسیتی است؛ آنان بیشترین انتقادات خود را با مضمون عدم برابری جنسیتی در عرصه مدیریت مطرح کرده‌اند. هر چند، انتقادات فمینیست‌ها طیف

1. Beard
2. Gibson
3. Burke
4. Powell & Graves

گسترده‌ای را در میان می‌گیرد (السون^۱، ۱۹۹۴)، اما حجم اصلی این انتقادات ذیل شعار عدالت مطرح شده است. به هر روی، نظریه‌پردازان فمینیسم گاهی ذیل مسائلی چون آزادی و قدرت نیز نارضایتی‌های خود از این نابرابری جنسیتی را نشان داده‌اند. موضوع مهم دیگر، مخالفت فمینیست‌ها با سلسله‌مراتب است. مطابق آموزه‌های فمینیستی سلسله‌مراتب یکی از ناپسندترین مفاهیم است (آرمسترانگ^۲، ۲۰۰۲: ۶۲) و انتقادات گوناگونی (مثل اینکه سلسله‌مراتب محدودکننده آزادی است؛ مخالف عدالت است؛ و اینکه باعث تمرکز قدرت می‌شود) نسبت به سلسله‌مراتب ابراز داشته‌اند. به هر روی در ادامه به انتقادات مبنایی فمینیست‌ها در چهار عرصه اصلی قدرت، عدالت، آزادی و خانواده پرداخته می‌شود. در رابطه با چرایی انتخاب این چهار عرصه باید خاطر نشان ساخت که هر یک از این عرصه‌ها به‌نوعی نماینده یکی از گونه‌های اصلی اندیشه فمینیسم‌اند. همان‌طور که پیش از این نیز ذکر شد، اندیشه فمینیسم دارای پنج گونه اصلی است: رادیکال، لیبرال، مارکسیست، فرهنگی و پست مدرن. در اینجا با مبنا قرار دادن این گونه‌ها - که پیش از این هر یک مورد تبیین قرار گرفتند - متوجه می‌شویم که نماینده فمینیسم رادیکال، قدرت است، نماینده فمینیسم فرهنگی، خانواده، نماینده فمینیسم مارکسیست، عدالت و نماینده فمینیست لیبرال آزادی است. فمینیست پست مدرن نیز با برهم زدن این مرزها هر چهار موضوع را در بر می‌گیرد. لذا در اینجا با محوریت گونه‌های اندیشه فمینیسم که در بخش ابتدائی مقاله معرفی شدند، بحث‌های انتقادی را مطرح می‌سازیم. باید خاطر نشان ساخت در عرصه عمل نیز همین چهار عرصه قدرت، عدالت، آزادی و خانواده مورد تأکید نظریه‌پردازان فمینیسم در مدیریت بوده است. تا جایی که با بررسی مقالات منتشر شده در بازه زمانی یک سال اخیر توسط نشریه کسب و کار هاروارد، شاهد خواهیم بود که تمامی ۳۰ اثری که درباره فمینیسم نگاشته شده است، همگی به یکی از این چهار موضوع محوری می‌پردازند.^۳

فمینیست‌ها و انتقاداتشان بر مسئله قدرت

«جنسیت نمادی فراگیر از قدرت است». (اسکات^۴، ۱۹۸۶) این جمله را می‌توان دلیل توجه

1. Elson

2. Armstrong

۳. کافی است مقالاتی را که در رابطه با موضوعات مرتبط با زنان و فمینیسم در نشریه کسب و کار هاروارد نوشته شده است، از سایت این نشریه (به آدرس www.hbr.org) دریافت و بررسی کنید.

4. Scott

نظریه پردازان فمینیست به این عرصه دانست. اما انتقادات نظریه پردازان فمینیست در باب مسئله قدرت بر چند وجه متمرکز است. فمینیست‌ها از یک سو به وضعیتی که زنان در سازمان‌ها قدرت و توانی ندارند، معترض‌اند و در این راستا انواع برنامه‌های توانمندسازی^۱ زنان را تدوین کرده و پیشنهاد می‌کنند. (ولریو^۲، ۲۰۰۹) از سوی دیگر مسئله تمرکز قدرت بسیار خلاف میل فمینیست‌هاست، لذا آنها به دنبال غیرمتمرکز نمودن تصمیم‌گیری در سازمان‌ها هستند. البته شاید بتوان این مسئله را ناشی از برابری^۳ بودن اندیشمندان فمینیست دانست که در این صورت مسئله مذکور را ذیل عنوان عدالت نیز می‌توان بررسی نمود.

همین اندیشه برابری‌گرا، به علاوه تعلق - در واقع تنفر - فمینیست‌ها به مسئله سلسله‌مراتب باعث شده است که فمینیست‌ها به مسئله «صدور فرمان» بپردازند. به عبارت دیگر چون فمینیست‌ها معتقد بودند که همه افراد با هم برابرند، لذا در عرصه سازمانی هیچ دلیلی ندارد، که یک شخص قدرت فرمان دادن به شخص دیگری را داشته باشد. اما با توجه به اینکه عمل صریح به این اعتقاد در عرصه سازمانی تقریباً غیرممکن است و باعث حذف و نابودی کامل سازمان‌های فمینیسم از عرصه بازار و رقابت می‌شود، اندیشمندان فمینیست باید راهی برای حل این تعارض میان اندیشه فمینیسم و نیاز عملیاتی پیدا می‌کردند.^۴ یکی از راه‌حل‌های ارائه شده براساس موقعیت و رویکرد اقتضائی است. توضیح این راه‌حل به این نحو قابل خلاصه است: از آنجا که همه برابرند، دلیلی ندارد که کسی حق فرمان دادن بر دیگری را داشته باشد - و حتی اگر هم کسی چنین کند فرمانش مؤثر نخواهد بود - «اما اگر دستورات تابعی از موقعیت و شرایط باشند، آنگاه بین فرمان‌دهنده و فرمان‌بر چالشی پیش نخواهد آمد، چراکه در واقع در این شرایط دیگر این موقعیت است که دستور می‌دهد و کارگر و کارفرما هر دو تابع دستورات او هستند». (پارکرفالت^۵، ۲۰۱۱)

فمینیست‌ها و انتقاداتشان در موضوع آزادی

پرداختن به مسئله آزادی در اندیشه غرب، به آزادی اجتماعی محدود شده است. انتقادات

1. Empowerment

2. Valerio

3. Egalitarian

۴. در انتها نشان داده خواهد شد، که این تعارض صرفاً محدود به این عرصه نمی‌شود، در واقع غالب اعتقادات فمینیستی با نیازهای عملیاتی عرصه مدیریت سازمان‌ها در تناقض است و ویژگی‌هایی چون رقابت و سرعت که از ویژگی‌های سازمان‌های امروزی‌اند، این تناقض را شدیدتر می‌کند.

5. Parker Follett

فمینیستی در عرصه تئوری سازمان نیز از این قاعده مستثنی نیست. لذا آزادی برای حضور در جامعه و مشارکت در سازمان‌ها عرصه اصلی و جزء اولین تلاش‌های فمینیست‌ها بوده است. (کیلوگ لی^۱، ۱۸۵۴؛ به نقل از کوک^۲، ۲۰۰۸: ۱۳) با این‌همه نظریه‌پردازان اندیشه فمینیسم، در انتقادات خود در عرصه تئوری سازمان و مدیریت به وجوه دیگری از مسئله آزادی نیز پرداخته‌اند. در این میان دو عرصه آزادی در ابراز احساسات و آزادی در شخصیت مورد ابراز، جایگاه ویژه‌ای در اندیشه فمینیسم و آثار فمینیستی مدیریتی دارند. مسئله مهمی که در این میان باید توجه داشت دلیل پرداختن به این دو عرصه خاص از میان موضوعات مرتبط با آزادی است. همان‌طور که پیش از این در ذیل عنوان «شناخت آثار مدیریتی فمینیستی» اشاره شد، شناسایی یک اثر فمینیستی از غیر آن در عرصه مدیریت امری دشوار است. در رابطه با آزادی نیز هر چند در عرصه مدیریت موضوعات مختلفی از جمله آزادی‌های اجتماعی مطرح است، اما براساس معیاری که در این مقاله برای شناسایی آثار مدیریتی فمینیستی ارائه شد، این آثار را نمی‌توان آثار فمینیستی در عرصه مدیریت دانست، بلکه بیشتر باید ذیل آثار مدیریت لیبرال تقسیم‌بندی شوند. به همین دلیل در این مقاله بر دو موضوع آزادی در ابراز احساسات و آزادی در شخصیت مورد ابراز تمرکز شده است. جالب است که مقالات مرتبط با آزادی زنان در عرصه‌های سازمانی نیز - همان‌طور که در ادامه می‌بینید - به تفصیل به همین دو عرصه می‌پردازند. به‌عنوان مثال، بخشی از پژوهش‌های فمینیست‌ها در عرصه آزادی، مربوط به آزادی احساسات است. از طرفی، یکی از اصول مدیریت کلاسیک، عقلایی بودن و عدم دخالت احساسات در عرصه مدیریت است. (وبر، ۱۹۶۴) در واقع در مدیریت کلاسیک با در مقابل هم قرار دادن احساسات - وجه منفی - و عقلانیت - وجه مثبت - (لاکف و جانسون^۳، ۱۹۸۰: ۱۷) توصیه می‌شد، که باید مانع بروز احساسات در عرصه سازمان شد. انتقاد اصلی فمینیست‌ها در این عرصه به همین توصیه کلاسیک است. نظریه‌پردازان فمینیست با تأکید بر جایگاه و قدرت احساسات، اولاً آن را یک ویژگی مختص زنان ندانسته و اعتقاد به چنین اختصاصی را بر ساخته اجتماع و نگرش‌های تبعیض‌آمیز نسبت به جنس زن می‌دانند (سوان^۴، ۱۹۹۴: ۱۰۶-۹۸) و به‌علاوه به‌جای این رویکرد کلاسیک مبنی

1. Kellogg Lee
2. Cook
3. Lakoff & Johnson
4. Swan

بر مانع شدن و سرکوب کردن احساسات، آزادی احساسات و یا به عبارت بهتر آزادی در بروز احساسات را پیشنهاد می کنند. (آشکرافت، ۲۰۰۱: ۱۳۰۶) البته نظریه پردازان فمینیست به منظور سازگارتر کردن این آموزه - یعنی آزادی در بروز احساسات - الگوی بروز احساسات محدود را پیشنهاد می کنند. (مامبی و پاتنام^۱، ۱۹۹۲)

انتقاد دیگر فمینیست‌ها ناظر به شخصیت است. اندیشمندان فمینیست بیان می کنند که زنان در اجتماع و علی‌الخصوص در سازمان‌ها، نمی‌توانند آزادانه شخصیت خود را انتخاب کنند، بلکه شرایط محیط و اجتماع آنها را مجبور می‌کند که مطابق شخصیت کلیشه‌ای برساخته اجتماعی که از پیش برای آنها در نظر گرفته شده رفتار کنند. در واقع در اینجا مسئله عدم آزادی زنان در انتخاب شخصیت و شکل رفتار به علاوه عدم استقلال آنها در اثر رفتارهای اجتماعی غالب موردنقد قرار گرفته است. رمانی با نام «همسران استفورد»^۲ این وضعیت را به نحوی جالب توجه به تصویر می‌کشد. در این رمان شخصیت اصلی داستان که زنی کارمند است، پس از نقل مکان به شهری جدید کم‌کم متوجه می‌شود که زنان این شهر، انسان عادی نیستند، بلکه ماشین‌هایی هستند که از خود هیچ اختیاری ندارند و توسط همسرانشان برنامه‌ریزی می‌شوند. (لوین^۳، ۲۰۱۱) یکی از پژوهشگران فمینیست مدیریت با اشاره به این رمان، وضعیت زنان در سازمان‌های امروزی را به وضعیت زنان در آن رمان تشبیه می‌کند. او می‌گوید به جای اینکه تلاش کنیم، استقلال شخصیت زنان را از آنها بگیریم و آنها را مجبور کنیم که یکی از شخصیت‌های کلیشه‌ای مدنظرمان را داشته باشند - که منجر به تصدی مشاغلی مثل منشی‌گری و رئیس تشریفات می‌شود - باید ویژگی‌های که سازمان‌های امروزی به آنها نیازمند هستند را استخراج و به اعضا عرضه کنیم تا بینیم زنان کدام‌یک از این نیازها را می‌توانند برآورده کنند. او پیشنهاد می‌کند به جای اینکه به دنبال این باشیم که زنان در سازمان باید چه بپوشند یا چه کاری انجام دهند، باید به رویکردهای رهبری که مناسب هر سازمان هستند، بپردازیم؛ چراکه هر زنی با شخصیت خاص خود ممکن است با این رویکردها هم‌جهت باشد و اگر سعی کنیم شخصیت خاصش را از او سلب کنیم ممکن است به سازمان خودمان آسیب رسانده باشیم. (ونگلیس و گالنت^۴، ۲۰۱۲)

1. Mumby & Putnam
2. The Stepford Wives
3. Levin
4. Vongalis-Macrow & Gallant

فمینیست‌ها و انتقاداتشان در موضوع برابری

انتقاد به تبعیض جنسیتی در سازمان‌ها بخش اصلی تلاش‌های فمینیست‌ها در این بخش را تشکیل می‌دهد. نویسندگان فمینیسم مدعی هستند که این تبعیض در همه سطوح سازمان، حتی بر زنانی که پست‌های مدیریت عالی را در اختیار دارند، اثرگذار است. (گرویسبرگ و بل^۱، ۲۰۱۴) در پژوهشی جالب چهار گونه اصلی تبعیض جنسیتی با عناوین «دوباره خودت را اثبات کن^۲، بندبازی^۳، دیوار مادری و بارداری^۴، مسابقه طناب‌کشی^۵» تبیین شده است (ویلیامز، ۲۰۱۴)؛ که هرچند به علت رعایت اختصار از نقل تفصیلی آن خودداری می‌شود، اما مطالعه و بررسی آن حتماً سودمند خواهد بود. نکته قابل توجه و تحسین در مورد این پژوهش این است که نویسنده سعی در تغییر زنان یا فرهنگ سازمانی آنها ندارد. این کار بسیار زمان‌بر و پرهزینه است. به جای آن نویسنده تلاش می‌کند که با تجزیه و تحلیل چگونگی کارکرد تبعیض‌ها، جلوگیری از آنها را ممکن سازد. با همین دغدغه عدالت‌جویانه، تلاش شده است تا با اطلاعات آماری نشان داده شود، جنسیت مدیر هیچ تأثیری بر رضایت کارکنان از او ندارد. نویسنده ادعا کرده است، حتی کارکنان زن نیز در ارزیابی خود از مدیرشان زن یا مرد بودن او را مدنظر قرار نمی‌دهند. به عبارت دیگر «این سبک رهبری و رفتارهای رهبر است که اهمیت دارد و نه جنسیت او». (ونگلیس و گالنت، ۲۰۱۲)

یکی از نکات دیگر در باب عدالت، مسئله قانون‌گذاری‌هاست. فمینیست‌ها تلاش‌های فراوانی برای تغییر قوانین شامل تبعیض جنسیتی کرده‌اند و تا میزان زیادی نیز در این مسیر موفق بوده‌اند و توانسته‌اند قوانین ضد تبعیض زیادی را به تصویب برسانند. مهم‌ترین استدلال‌های فمینیست‌ها برای قوانین ضد تبعیض بر مبنای آموزه لیبرالی «برابری فرصت‌ها» بیان شده است. همچنین شایان ذکر است، که نویسندگان فمینیست به تأثیر مثبت این قوانین در افزایش سهم زنان در عرصه کسب‌وکار اشاره کرده‌اند. (گاترل و کوپر^۶، ۲۰۰۷: ۵۷)

فمینیست‌ها و انتقاداتشان در موضوع خانواده

«یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی و سیاسی که هر جامعه با آن روبروست آشتی دادن

1. Groysberg & Bell
2. Prove-It-Again!
3. Tightrope
4. Maternal Wall
5. Tug-of-War
6. Gatrell & Cooper

بین زندگی کاری و خانواده است». (والبی^۱، ۱۹۹۸: ۱۵) فمینیست‌ها معتقدند که نظام خانواده بیشترین محدودیت را برای زنان ایجاد می‌کند، لذا یکی از انتقاد اصلی فمینیست‌ها به تفکرات سنتی در باب خانواده و تقسیم وظایف در آن است. از این رو، یکی از دلایل اصلی برای استمرار عدم به‌کارگیری زنان در پست‌های مدیریت عالی (یا به اصطلاح همان سقف شیشه‌ای)، غلبه تفکر سنتی مبنی بر اینکه شخصیت اصلی برای یک زن «مادری، همسری و خانه‌داری، نه شخصیت حرفه‌ای تماماً سازمانی» است. (گاترل و کوپر، ۲۰۰۷: ۵۸) به عبارت دیگر، ایفای نقش‌های سنتی (کاترینلی و ازمن^۲، ۱۹۹۴: ۷۹) از جمله، نگهداری از فرزندان و انجام کارهای خانه باعث شده است، زنان کمتر بتوانند وارد سازمان‌ها و عرصه کسب‌وکار بشوند، چه رسد به اینکه به دنبال اخذ پست‌های عالی سازمانی باشند. (کاترینلی و ازمن، ۱۹۹۴: ۷۹)

۷۹

در همین راستا پژوهشگران فمینیست، شواهدی را ارائه می‌دهند که عرصه کسب‌وکار برای یک زن مجرد و تنها، بسیار مناسب‌تر است تا برای یک زن متأهل. در بسیاری از مشاغل، کارکنان زن، پس از ازدواج و پذیرش مسئولیت خانه‌داری، شغل بیرون از خانه خود را از دست می‌دهند. (ولریو، ۲۰۰۹: ۱۶) همچنین نظام خانواده باعث می‌شود که زنان ساعات کاری کمتری داشته باشند و در نتیجه درآمد آنها کمتر شده و این مسئله باعث کاهش قدرت اجتماعی آنها می‌شود. (ایگلی و کارلی^۳، ۲۰۰۷ و ویدون^۴، ۱۹۹۱: ۱۸) باید افزود فمینیست‌های رادیکال پا را از این هم فراتر گذاشته و خانواده را نهادی اساساً تبعیض‌آمیز می‌دانند که مبنای اصلی آن وابستگی زن به مرد است و به‌عنوان اصلی‌ترین ابزار علیه زنان به کار گرفته شده و جایی در یک جامعه فمینیستی ایده‌آل ندارد. (ویدون، ۱۹۹۱: ۱۷) در نهایت باید افزود، فمینیست‌های رادیکال همه عرصه‌های جامعه کنونی را مردمحور می‌دانند و به دنبال جایگزینی زنان به جای مردان در این محوریت هستند. (بلاندل^۵، ۱۹۹۲: ۲۰۶)

انتقاداتی با هدف مستقیم تغییرات اجرایی

در این بخش به انتقادات و تلاش‌های فمینیست‌ها برای کسب سهمی از «پست‌های عالی سازمانی، مقام و جایگاه» پرداخته می‌شود. (تانتون^۶، ۱۹۹۴: ۷) بخشی از این رویکرد را

1. Walby
2. Katrinli & Ozmen
3. Eagly & Carli
4. Weedon
5. Blundell
6. Tanton

می‌توان تحت عنوان جریان نوین فمینیست اجرایی^۱ معرفی کرد. مطابق این جریان زنان با توجه به اینکه مقدمات لازم برای رهبری سازمان‌ها مثل تحصیلات مناسب، سال‌ها تجربه و... را کسب کرده‌اند (پائول^۲، ۱۹۹۹) و با توجه به اینکه موضع‌گیری‌های تبعیض‌آمیز (از جمله در نظر گرفتن مسیر رشدی مجزا برای زنان به نام شخصی‌سازی (مناسب‌سازی) و به کام تبعیض جنسیتی) مانع می‌شود که این توان بالقوه خود به خود به رسیدن آنها به جایگاه مناسب‌شان بینجامد، باید دست به اقدامات اجرایی (از جمله هماهنگی و اتحاد با هم در این راه) بزنند تا بتوانند به جایگاه مناسب توانایی‌شان یعنی رهبری سازمان‌ها برسند. (ویلیامز و دمپسی، ۲۰۱۳) یکی دیگر از اقدامات در این رویکرد، انتقاد از مسیرهای پیشرفت شغلی صرفاً مناسب برای مردان، می‌باشد. در پژوهشی در همین راستا با تبیین مدل‌های مختلف پیشرفت شغلی به معرفی ویژگی‌های مسیر پیشرفت شغلی‌ای که مناسب با زنان باشد، پرداخته شده است. (بارکی، ۲۰۰۷)

در یکی از مقالات فمینیستی دیگر در این عرصه، نویسنده با اشاره به موانع مختلف علیه ورود زنان به سطح مدیریت عالی سازمان‌ها چهار راهکار (۱. تدوین مجموعه‌ای مشخص از اهداف کمی؛ ۲. نشان دادن تعهد خود از طریق عمل نه صحبت؛ ۳. گسترش معیارها در صورت لزوم و ۴. ایجاد فرهنگی مولد و نوآور) برای بیشتر کردن حضور زنان در پست‌های مدیریتی معرفی می‌کند. (شامبوگ^۳، ۲۰۱۵)

نتیجه‌گیری

در این مقاله تلاش شد تا با بررسی تعداد قابل توجهی از آثار مهم نظریه‌پردازان فمینیست در عرصه تئوری سازمان و مدیریت، رویکردهای اصلی این آثار در قالب یک تقسیم‌بندی نوین و بصیرت بخش ارائه شود. همان‌طور که نشان داده شد، فمینیسم به‌طور کلی با دو رویکرد مدیریتی و انتقادی در مدیریت اثرگذار بوده است. با بررسی دوباره آثار ذکرشده در بخش دوم، یعنی «رویکرد مدیریتی» و مقایسه با آثار انتقادی فمینیست‌ها در این عرصه که عهده‌دار صیانت از آموزه‌های فمینیسم هستند، تعارض و واگرایی این دو رویکرد اصلی روشن خواهد شد. به عبارت دیگر، یک اندیشمند فمینیست در عرصه مدیریت، گرفتار دوگانی مانع‌الجمع است: هرچقدر بیشتر به بهره‌وری توجه کند، مجبور

1. Executive Feminism
2. Powell
3. Shambaugh

است اصول بیشتری از فمینیسم را زیر پا بگذارد و هرچقدر بیشتر به آموزه‌های مکتبش بپردازد، از بهره‌وری عقب خواهد افتاد. «چرا که فمینیسم با تأکید بر جنسیت و دوگانه جنسیت، عملاً راه را برای استفاده از مبنای شایستگی می‌بندد. برای مثال اگر قرار باشد جنسیت معیار انتخاب مدیران، ارتقاء، پاداش و... باشد آنگاه عملاً به جای توجه به معیار شایستگی که به طور مستقیم در بهره‌وری سازمان اثر دارد، جنسیت مبنای خواهد شد که دستیابی به بهره‌وری را کاهش می‌دهد. مهم‌تر اینکه، بررسی تاریخی و سابقه اجرایی فمینیسم در مدیریت تأییدی بر این ادعاست؛ تا جایی که قریب به اتفاق سازمان‌های فمینیستی فعال خارج از میدان جنگ کسب و کار و در گلخانه‌هایی چون سازمان‌های خیریه و... جان به در برده‌اند». (اکر، ۱۹۹۲) با این اوصاف فمینیسم در عرصه مدیریت - به‌عنوان علمی متوجه عرصه عمل - از عمل مستقیم و صریح به اصول خود ناتوان است. باید افزود این انتقاد به حدی مهلک است که بسیاری از اندیشمندان فمینیسم در پاسخ به انتقادات جزئی مشابه آن (جزئی به این معنا که مثلاً تئوری X در مدیریت با آموزه Y در اندیشه فمینیسم در تعارض است) راهی جز پذیرش این انتقاد ندیده‌اند. (آشکرافت، ۲۰۰۱: ۱۳۰۴) با وجود این، در ادامه تلاش می‌شود، راه فراری برای اندیشه فمینیسم از این دوگان مهلک دست‌وپا شود، هر چند با بررسی بیشتر در خواهیم یافت که چنین راه فراری نیز سودبخش نخواهد بود؛ این کار از یک سو باعث دقیق‌تر شدن نقدهای مطرح شده می‌شود و از سوی دیگر به‌عنوان دفع دخیل مقدر برای این انتقادات عمل می‌کند. در پاسخ به نقد مطرح‌شده، یک اندیشمند فمینیست می‌تواند استدلال کند که متعارض دانستن اصول فمینیستی با داشتن کسب‌وکار بهتر، نشئت گرفته از منظر مدرن به کسب‌وکار است، در حالی که فمینیسم تعریف مختار خود را از کسب‌وکار بهتر دارد.^۱ به عبارت دیگر، با یک بازسازی همدلانه می‌توانیم بگوییم که یک نظریه پرداز فمینیست در پاسخ به موضع بالا خواهد گفت: واضح است که اصول فمینیستی به نتایج مطلوب مدرنیسم نخواهد انجامید، بلکه فمینیسم به‌عنوان یک مکتب جامع نتایج عملیاتی مطلوب خود را دارد که طبعاً براساس اصول فمینیسم شکل گرفته‌اند (نتایجی مثل اهمیت بیشتر همدلی و خوداظهاری و مراقبت نسبت به سود که در آثار انتقادی فمینیست‌ها که بعضاً در ابتدای همین مقاله مورد اشاره قرار گرفت؛ مطرح شده‌اند) و به کارستن اصول فمینیسم

۱. واضح است که این استدلال از سوی نویسندگان به نفع جبهه فمینیسم طراحی شده است، تا سنگ بنایی باشد برای پیشبرد و تدقیق انتقادات.

در عرصه مدیریت - همان طور که باید - به همان نتایج خواهد انجامید و لذا تناقضی در اندیشه فمینیسم در عرصه مدیریت موجود نیست.

با در نظر گرفتن چند نکته، در پاسخ به این استدلال، وجوه ناکارآمدی آن را نشان می‌دهیم: اولاً، با اجرای کامل اصول فمینیسم حتی در برآورده کردن ترجیحات (حتی ترجیحات زنان و حتی ترجیحاتی با تعلق فمینیستی) - به‌عنوان اصل سنتی و عام فایده‌گرایان (کیمیلیکا، ۲۰۰۱: ۴۰)، که کمابیش مورد قبول دیگر مکاتب فلسفی اجتماعی نیز قرار دارد - نیز ناتوان خواهیم شد. چراکه اگر به‌طور مثال بخواهیم آموزه فمینیستی مخالفت با سلسله‌مراتب و تفاوت قدرت را به‌طور صریح و دقیق اعمال کنیم، دیگر اصلاً در عرصه مدیریت و کسب‌وکار نمی‌توانیم حضور داشته باشیم و باقی بمانیم، چه رسد به اینکه سازمانی با اهداف فمینیستی ایجاد کنیم و مثلاً به آموزه توانمندسازی زنان بپردازیم. به‌عبارت‌دیگر در اینجا مسئله امکان اجرایی مطرح است. توضیح اینکه حتی اگر قبول کنیم که اگر یک فمینیست باشیم دیگر به‌دنبال سود، برآورده کردن ترجیحات و کارایی و بهره‌وری نیستیم، باز هم به‌کار بستن کامل اصول فمینیستی - در عرصه کسب‌وکار واقعی، علی‌الخصوص با توجه به رقابت فزاینده موجود در بازارها - امکان اجرایی نخواهد داشت. یعنی سازمانی که باید وجود داشته باشد تا به اهداف فمینیستی برسد در عمل اصلاً نمی‌تواند شکل بگیرد یا دوام پیدا کند، چه رسد به اینکه هدفی را محقق سازد. ثانیاً، خود فمینیست‌ها نشان داده‌اند که از کسب‌وکار انتظار معمول (و مدرن) را دارند. چراکه برای نشان دادن مفید بودن زنان (مثلاً در رهبری) به معیارهای معمول کارایی اتکا کرده‌اند، که در همین مقاله مثال‌هایی از آن ذکر شد. به‌علاوه در اکثر نمونه‌های عملیاتی از سازمان‌های فمینیست که توسط نظریه‌پردازان فمینیست مورد بررسی قرار گرفته بود، این سازمان‌ها اهدافی کاملاً متفاوت نداشتند بلکه صرفاً مسئله توانمندسازی و... زنان به اهداف معمول سازمانی آنها اضافه شده بود. (نایت و پریتراد، ۱۹۹۴: ۵۱)

سرانجام، در بسیاری از ارزش‌هایی که اصول فمینیستی داعیه برآورده کردن آن را دارد، احساس نیاز به آن ارزش‌ها مستلزم برآورده شدن مسائل دیگری است، که اجرای اصول فمینیستی در برآورده کردن آنها عاجز است. مثلاً اجرای اصول فمینیستی می‌تواند نیاز به برابری یا ابراز آزاد احساسات در سازمان را دامن بزند. اما احساس چنین نیازهایی خود مستلزم تأمین بودن از لحاظ مالی یا ایمن بودن شرکت از ورشکستگی است، که اصول فمینیسم در تأمین این نیازهای مقدماتی ناتوان است.

لذا این استدلال نیز کمک چندانی به رهایی از دوگان مانع‌الجمع بهره‌وری و اصول فمینیستی در سازمان نمی‌کند. البته ممکن است بررسی‌های بیشتر ما بر آثار فمینیست‌ها و یا خود فمینیست‌ها به راه‌حل مناسبی برای این معضله بینجامد. خلل دیگری که در لابه‌لای تئوری‌های مدیریتی فمینیستی پنهان شده است، در نتیجه تقسیم‌بندی صورت گرفته در این پژوهش هویدا می‌شود. همان‌طور که اشاره شد، فمینیست‌ها در تئوری‌های انتقادی خود، به مسئله برابری جنسیتی استدلال می‌کنند و تکیه‌دارند، در حالی که در تئوری‌های مدیریت‌گرا، خودشان این تعهد به برابری جنسیتی را زیرپا گذاشته و درخواست یا ادعای امتیازهایی برای زنان دارند.

در پایان براساس انتقادات مطرح‌شده، لازم است پیشنهادهایی ارائه شود. به‌منظور ارائه این پیشنهادها با یک تقسیم‌بندی منطقی، چهارمخاطب جداگانه برای پیشنهادهای این پژوهش در نظر گرفته شد. این پژوهش به رابطه دو عرصه مدیریت و فمینیسم پرداخت و هر یک از این عرصه‌ها نیز دارای دو سطح نظری و عملی است. لذا پیشنهادها خطاب به چهار دسته نظریه‌پردازان اندیشه فمینیسم، فعالان فمینیست، نظریه‌پردازان مدیریت و مدیران و رهبران سازمان‌ها مطرح می‌شود.

- نظریه‌پردازان مدیریت: فمینیسم در مدیریت با همه کاستی‌های خود می‌تواند این درس را بیاموزد که می‌توان هدف نظریه‌پردازی در مدیریت را گسترده‌تر از سود و نفع در نظر گرفت. همان‌طور که در سرتاسر متن مقاله شاهد بودیم بسیاری از نظریات فمینیستی هدف اصلی خود را چیزی بجز هدف مرسوم در مدیریت یعنی پیشینه‌سازی سود در نظر می‌گرفتند و با این همه به‌صورت جدی در سطوح مختلف مدیریت تأثیرگذار بودند و در مواردی این نظریات مبنای عمل نیز قرار گرفتند. پس نظریه‌پردازان مدیریت نباید انحصاری برای یک نظریه مدیریتی از حیث هدف قائل باشند و به‌عنوان نمونه یک نظریه مدیریت اسلامی را با این استدلال که هدف اصلی آن غیر از پیشینه‌سازی سود است، خارج از حیطه مدیریت اعلام کنند.

- مدیران و رهبران سازمان‌ها: همان‌طور که از نظام اصیل خانواده مشخص است، بهترین محیط و فرهنگ برای کارایی زنان، محیط و فرهنگ مراقبتی است، پس به‌جای رویکردهای جلوگیری از رشد یا رقابتی، که در طول مقاله اثرات سوء آنها برای سازمان و ناخوشنودی زنان در قالب اصطلاحاتی چون سقف شیشه‌ای (گاترل و کوپر، ۲۰۰۷: ۵۸) از این مسائل مشاهده شد، شایسته است فرهنگ مراقبتی را در سازمان‌ها برای

زنان ایجاد کنید. یعنی به جای تلاش برای اعمال معیارهای خشک، بدون انعطاف و یکسان، سازوکاری فراهم شود که نیازهای خاص هر یک از این کارکنان دیده شود و مراقبت و حمایت، جایگزین ارتباط ماشینی و آیین نامه‌ای شود.

- نظریه پردازان فمینیسم: همان طور که در بخش انتقادات و نتیجه گیری این اثر مشاهده شد، فمینیسم هنگام اثرگذاری بر مدیریت به دفعات دچار تعارض‌هایی شده است. همان طور که مشاهده شد، برخی از این تعارض‌ها (مانند تعارض برابری) گسترده‌تر، مبنایی‌تر و مهم‌تر از آن بودند که بتوانند به عنوان اختلاف‌های میان نحله‌ها و گونه‌های مختلف یک مکتب به حساب بیایند. با بذل توجه به این مسئله باید به نظریه پردازان مکتب فمینیسم پیشنهاد داد که حتی اگر از حیث معرفتی در سطح کارکردگرایی نیز باشید لازم است هنگام نظریه‌پردازی در عرصه مدیریت، هرگاه یک آموزه فمینیستی مانع طراحی تئوری یا ابزاری برای رسیدن به یک نیاز اجرایی بود، به جای نادیده گرفتن آموزه‌های فمینیسم، در آنها تجدیدنظر کنید، چراکه انسجام مهم‌ترین شاخصه یک مکتب فکری است.

- فعالان فمینیست: یک مکتب فکری - اجتماعی تنها وقتی می‌تواند در مدیریت به‌راستی اثرگذار باشد که بتواند کارایی تئوری‌های حاصل از آموزه‌هایش را در عرصه‌های واقعی مدیریت یعنی عرصه‌هایی که سرشار از رقابت، عدم اطمینان و حساسیت است، نشان دهد. اما همان طور که در متن این اثر دیدیم و در بسیاری از آثار مدیریتی فمینیستی نیز به تفصیل و تصریح نشان داده شده است (آشکرافت، ۲۰۰۱)، فمینیست‌ها تاکنون تئوری‌های مدیریتی خود را صرفاً در عرصه‌هایی غیررقابتی، غیرانتفاعی و خالی از هرگونه حساسیت، تغییرات سریع و... به کار بسته‌اند. حال آنکه یک تئوری مدیریتی تنها وقتی کارایی خود را نشان می‌دهد که بتواند در شرایط واقعی مدیریت امروز که سرشار از رقابت، حساسیت و عدم اطمینان است، کارآمدی خود را نشان دهد. به‌عنوان نمونه برای اثبات کارایی مکتب اسلام در مدیریت کارایی تئوری‌های مدیریت اسلامی در شرایط حساس، پیچیده، رقابتی و با تغییرات سریع نشان داده شده است (لطیفی و عزیزی، ۱۳۹۴) لذا پیشنهاد می‌شود، فعالان فمینیست نیز به جای به کار بستن چندباره تئوری‌های فمینیستی مدیریتی در عرصه‌های غیرانتفاعی و غیررقابتی، تلاش کنند آموزه‌های فمینیسم را در عرصه رقابت و سود به کار بندند. چراکه تنها اگر یک مکتب و اندیشه به‌راستی حقیقی و اصیل باشد، در این عرصه‌ها کارساز خواهد بود.

منابع

۱. افلاطون. (۱۳۶۶). دوره کامل آثار افلاطون. محمدحسن لطفی تبریزی. تهران: انتشارات خوارزمی.
۲. انوشیروانی، علیرضا. (۱۳۸۱). اصول و نظریه‌های فمینیسم در غرب، در اسلام و فمینیسم. به اهتمام دکتر هادی وکیلی. جلد ۱. مشهد: دفتر نشر معارف.
۳. بهشتی، سعید و مریم احمدی‌نیا. (۱۳۸۵). تبیین و بررسی نظریه تربیتی فمینیسم و نقد آن از منظر تعلیم و تربیت اسلامی. تربیت اسلامی. پاییز و زمستان. دوره ۲. شماره ۳.
۴. جیمز، سوزان. (۱۳۸۲). فمینیسم. عباس یزدانی. منتشر شده در مجموعه مقالات: فمینیسم و دانش‌های فمینیستی. قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.
۵. حسنی، معصومه. (۱۳۸۲). تفاوت‌های جنسیتی از دیدگاه اسلام و فمینیسم. مطالعات راهبردی زنان، شماره ۲۳.
۶. حکمت، محمدآصف. (۱۳۹۱). بررسی و نقد نظریه تربیتی فمینیسم. اسلام و پژوهش‌های تربیتی. بهار و تابستان. سال چهارم. شماره ۷.
۷. خندان، علی‌اصغر. (۱۳۹۳). مغالطات. قم: بوستان کتاب.
۸. رودگر، نرجس. (۱۳۸۸). تاریخچه، نظریات، گرایش‌ها و نقد فمینیسم. تهران: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.
۹. زرشناس، شهریار. (۱۳۸۱). مبانی نظری غرب مدرن. تهران: نشر کتاب صبح. چاپ دوم.
۱۰. زیباکلام، سعید. (۱۳۸۴). معرفت‌شناسی اجتماعی، طرح و نقد مکتب ادینبورا. تهران: سمت.
۱۱. زیبایی‌نژاد، محمدرضا. (۱۳۸۲). درآمدی بر فمینیسم در فمینیسم و دانش‌های فمینیستی. قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.
۱۲. غفاری‌نوبین، مهدی. (۱۳۸۸). نقد فمینیسم و پیامدهای آن. طهورا. بهار و تابستان. شماره ۳.
۱۳. گنجعلی، اسدالله و کریم ابراهیمی و حسین سرآبادانی تفرشی. (۱۳۹۴). بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی براساس نظریه انسان‌شناسی پارادایم رشد. اندیشه مدیریت راهبردی. سال نهم. شماره اول.
۱۴. لطیفی، میثم و مهدی عزیززی. (۱۳۹۴). بررسی دلالت‌های مدیریتی سیره حضرت علی (ع) در عرصه سازماندهی: مطالعه موردی شرطه الخمیس. مطالعات راهبردی بسیج. بهار. شماره ۶۶.
۱۵. مطهری، مرتضی. (۱۳۹۴). زن و مسائل قضایی و سیاسی. تهران: انتشارات صدرا.
۱۶. مندوس، سوزان. (۱۳۸۲). فلسفه سیاسی فمینیستی. عباس یزدانی. تهران: نشر نی.
۱۷. یوسفی، علیرضا و مریم گردان‌شکن. (۱۳۹۰). تفکر انتقادی. آموزش در علوم پزشکی. دوره ۱۱. شماره ۹.

- Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(2).
19. Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. *From Gendering Organizational Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
20. Alimo-Metcalfe, B. (1994). Waiting for Fish to Grow Feet! Removing Organizational Barriers to Womens Entry into Leadership Positions. *Women in Management*. London: Routledge.
21. Alvesson, M. & W. Hugh. (2012). *Making Sense of Management: a Critical Introduction*. 2nd Edition. Sage.
22. Alvesson, M. & K. L. Ashcraft. (2009). *The Sage Handbook of Organizational Research Methods: Critical Methodology in Management and Organization Research*. New York: Sage.
23. American Society of Mechanical Engineers. (1880). *Transactions of the American Society of Mechanical Engineers*. New York City: The Society.
24. Armstrong, E. (2002). *The Retreat From Organization: U.S. Feminism Reconceptualized*. Albany: State University of New York Press.
25. Ashcraft, K. L. (2001). Organized Dissonance: Feminist Bureaucracy as Hybrid Form. *The Academy of Management Journal*. Vol. 44. No. 6.
26. Beard, A. (2015). Defend Your Research Ceos with Daughters Run More Socially Responsible Firms. *Harvard Business Review*. November.
27. Beasley, C. (2005). Modernist Emancipatory Feminism: Liberal Feminism – Wollstonecraft to Wolf. In *Gender & Sexuality: Critical Theories, Critical Thinkers*. London: Sage Publications Ltd.
28. Beatty Elson, D. (1994). Micro, Meso, Macro: Gender and Economic Analysis in the Context of Policy Reform. In *the Strategic Silence: Gender and Economic Policy*. Edited By. Isabella Bakker. London: Zed Books.
29. Bensley, A. D. (1997). *Critical Thinking in Psychology*. International Thomson Publishing Company.
30. Bilimoria, D. & S. K. Piderit. (2007). *Handbook on Women in Business and Management*, Cheltenham: Glensanda House and Others.
31. Blundell, S. (1992). Gender and the Curriculum of Adult Education. *International Journal of Lifelong Education*. 11(3).
32. Brook, J. & Others. (2014). An Open Letter on Feminism in Tech. *Model View Culture*. <http://aboutfeminism.me>
33. Brownson, O. (1842). *The Laboring Classes: an Article From the Boston Quarterly Review*. Boston: Benjamin H. Greene
34. Burke, R. J. (2005). High Achieving Women: Programs and Challenges. In R. J. Burke & M. C. Mattis (Eds). *Supporting Women's Career Advancement: Challenges and Opportunities*, Cheltenham. UK and Northampton. MA, USA: Edward Elgar.
35. Burke, R. J. (2007). Career Development of Managerial Women: Attracting and Managing Talent. *Handbook on Women in Business and Management*. Cheltenham: Glensanda House and Others
36. Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.
37. Calás, M. B.; L. Smircich & K. A. Bourne. (2007). Knowing Lisa? Feminist Analyses of 'Gender and Entrepreneurship. *Handbook on Women in Business and Management*. Cheltenham: Glensanda House and Others Cengage Learning
38. Cook, S. J. (2008). *Working Women, Literary Ladies: the Industrial Revolution and Female Aspiration*. New York: Oxford University Press.
39. Eagly, A. & L. L. Carli. (2007). *Women and the Labyrinth of Leadership*. Harvard Business Review. September 2007

40. Eriksson, P. & A. Kovalainen. (2014). *Qualitative Methods in Business Research*. London: SAGE
41. Gatrell, C. & C. L. Cooper. (2007). (No) Cracks in the Glass Ceiling: Women Managers, Stress and the Barriers to Success. *Handbook on Women in Business and Management*. Cheltenham: Glensanda House and Others.
42. Gibson, O. (2005). The Guardian Profile: Michael Buerk. *The Guardian*. 19 August.
43. Groysberg, B. & D. Bell. (2014). Should a Female Director “Tone It Down”? *Harvard Business Review*. October.
44. Hatch, M. J. (2013). *Organization Theory*. Oxford: Oxford University Press.
45. Hendry, J. (2013). *Management: a Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press.
46. Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of Rhe Corporation*. New York: Basic Books.
47. Katrinli, A. E. & O. T. Ozmen. (1994). Women Managing in Turkey. *Women in Management*. London: Routledge
48. Knight, J. & S. Prithard. (1994). Women’s Developing Programmers-No We Are Not Color Consultants. *Women in Management*. London: Routledge
49. Kroklokke, C. & A. S. Sorensen. (2005). *Gender Communication Theories and Analyses*. London: Sage Publications.
50. Kymlicka, W. (2001). *Contemporary Political Philosophy*. New York: Oxford University Press.
51. Lakoff, G. & M. Johnson. (1980). *Metaphors We Live by*. Chicago: University of Chicago Press.
52. Levin, I. (2011). *The Stepford Wives*. New York: Corsair
53. Mackinnon, C. A. (1982). Feminism, Marxism, Method, and the State: an Agenda for Theory. *Feminist Theory*. Vol. 7. No. 3. Spring. Published by: The University of Chicago Press.
54. Motta, S. & Others. (2011). Feminism, Women’s Movements and Women in Movement. *Interface*. 3(2). November.
55. Mumby, D. K. & L. L. Putnam. (1992). The Politics of Emotion: a Feminist Reading of Bounded Rationality. *Academy of Management Review*. No. 17.
56. Oleary, V. E. & M. M. Ryan. (1994). Women Bosses: Counting the Changes Or Changes the Count. *Women in Management*. London: Routledge
57. Parker Follett, M. (2011). The Giving of Orders. *Classic Readings in Organization Theory*. Canada: Wadsworth Cengage Learning
58. Powell, G. N. (1999). Refl Ections on the Glass Ceiling: Recent Trends and Future Prospects. In G. N. Powell (Ed.). *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.
59. Powell, G. N. & L. M. Graves. (2003). *Women and Men in Management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
60. Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. London: Ebury
61. Sandberg, S. (2014). *Lean in for Graduates*. New York: Lean in Foundation.
62. Scott, J. (1986). Gender: a Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*. No. 91.
63. Shafritz, J. M. & J. S. Ott. & Y. S. Jang. (2011). *Classic Reading in Organization Theory*. Canada: Wadsworth
64. Shambaugh, R. (2015). Getting More Women Into Senior Management. *Harvard Business Review*. MAY 25.
65. Simon, H. A. (1946). The Proverbs of Administration. *Public Administration Review*. Winter.

66. Stenberg. (1978). On Improving Through Instruction. *Educational Leadership*. V. 43.
67. Swan, E. (1994). *Managing Emotion. Women in Management*. London: Routledge.
68. Tanton, M. (1994). *Women in Management*. London: Routledge
69. Town, H. (1886). The Engineer as Economist. American Society of Mechanical Engineers. 428-432. In: Proceedings of the Chicago Meeting (25-28 May 1886). *Transactions of the American Society of Mechanical Engineers*. VoL. 7.
70. Turnier, W. J. (1995) Redistributive Justice and Cultural Feminism. *The American University Law Review*. Vol. 45.
71. US Department of Commerce. (1991). *Statistical Abstract of the U.S.* 111th Edn, Washington: DC
72. Valerio, A. M. (2009). *Developing Women Leaders*. London: Wiley-Blackwell
73. Vongalis-Macrow, A. & A. Gallant. (2012). What Women Want in Their Leaders. *Harvard Business Review*. February 06.
74. Vongalis-Macrow, A. & A. Gallant. (2012). Women in the Workplace. *Harvard Business Review*. April 03.
75. Walby, Sylvia. (1998). *Women, Work And The Family In Europe*. New York: Routledge
76. Weber, M. (1946). *From Max Weber: Essays in Sociology*. H. H. Gerth. & C. W. Mills. New York: Oxford University Press
77. Weedon, C. (1991). *Feminist Practice and Poststructuralist Theory*. Oxford: Basil Blackwell.
78. Williams, J. C. & R. W. Dempsey. (2013). The Rise of Executive Feminism. *Harvard Business Review*. March 28.
79. Williams, J. C. (2014). Hacking Tech's Diversity Problem. *Harvard Business Review*. October.
80. Wittenberg-Cox, A. (2015). Gender at Work Is Not a Women's Issue. *Harvard Business Review*. November 17.
81. Wittenberg-Cox, A. (2016). What Work Looks Like for Women in Their 50s. *Harvard Business Review*. April 22
82. Wright, E. O. (1994), *Interrogating Inequality, Essays on Class Analysis, Socialism and Marxism*. London: Verso.
83. Zenger, J. & J. Folkman. (2012). Are Women Better Leaders Than Men?. *Harvard Business Review*. March 15.
84. Zenger, J. & J. Folkman. (2016). Do Women Make Bolder Leaders Than Men?. *Harvard Business Review*. April 27.