

# ببین

فصلنامه علمی دانشجویی انجمن علمی مدیریت دانشگاه شیراز  
سال نهم، شماره ۲۴، زمستان ۱۳۹۷، قیمت ۳۰۰۰ تومان

## زنان در سازمانها مدیریت و اشتغال

پرونده ویژه:

جلسه دفاع را با پسرده ماهه ام رفتم

مصاحبه با دکتر مریم نکویی زاده تنها خاتم عضو هیات علمی بخش مدیریت

مصاحبه با نیلوفر صفویان

فوق لیسانس EBM از دانشگاه واریک

کانون زنان بازرگان فارس؛ اتاق کوچک با اهداف بزرگ

رسول الله (ص)

طَلَبَ الْحَلَالَ فَرِيضَةً عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَمُسْلِمَةٍ  
به دنبال روزی حلال رقتن، بر هر مرد و زن مسلمان لازم است





## سخن نخست

مهندس سهیلا محبی

آموزش عالی و مطالعات مستمر، اثر مثبت و معناداری بر نرخ مشارکت زنان در فعالیتهای متفاوت دارد و تحصیلات مؤثر، زمینه‌ساز تسهیل حضور دختران در بازار کار و استفاده از سرمایه‌های فکری و معنوی نیمی از نیروی بالقوه جامعه خواهد شد. دستمزد کم، ناچیز بودن شانس ارتقاء، شرایط کاری نامناسب و امنیت شغلی پایین از عوامل محدودکننده حضور زنان در عرصه‌های گوناگون است.

رفع موانع فرهنگی و اجتماعی در هموار کردن مسیر ورود زنان به بازار کار، ارتقاء بهره‌وری، افزایش تولید و توسعه صادرات نقش به‌سزایی در استفاده از این سرمایه‌های ملی داشته است که افزایش سهم زنان در آموزش عالی و دانشگاه‌ها، در این راستا ضروری است.

حمایت و ایجاد انگیزه، ارائه مثال و الگوهای مؤثر، ارائه مشاوره تخصصی و دسترسی یکسان به فرصت‌ها و منابع از جمله فعالیتهای در جهت ایجاد محیط مناسب برای حضور فعال زنان در عرصه‌های مختلف است.

به امید فردایی نو

# بهین

## فصلنامه علمی دانشجویی بهین

سال نهم، شماره بیست و چهارم، زمستان ۹۷

قیمت: ۳۰۰۰ تومان

صاحب امتیاز: انجمن علمی بخش مدیریت دانشگاه شیراز

استاد مشاور انجمن علمی: دکتر محمدحسین رونقی

مدیر مسئول: سید رضا میرزایی دورکی

شورای سردبیری: فاطمه رشیدی / فاطمه میرشکاری فر

صفحه‌آرا: محمد مهدی بادبان

طراح جلد: عبدالحمید عالی حسینی

عکاس: فاطمه مومنی

ویراستار: سید رضا میرزایی دورکی

استادان مشاور:

دکتر محمدحسین رونقی / دکتر مریم نکویی‌زاده / دکتر شهربانو یداللهی / مریم مومنی

هیأت داوران:

دکتر محمدحسین رونقی / سید رضا میرزایی دورکی

هیئت تحریریه:

پگاه جهانبخش تهرانی / فاطمه رشیدی / فاطمه میرشکاری فر / حسین فتوح‌نژاد / فاطمه ناقد / فاطمه ستاری / سید رضا میرزایی دورکی / سهیلا صادقی فسایی / عاطفه خادمی

همکاران:

محمد رضا جعفری دارنجانی / آریا خردمند / ابوالفضل زندوی‌فرد / عابد نظری / مهدی پاسلار / مریم لطیفی / مهشید شیرقازی / مهرداد شیرقازی / زهرا بردیده

شماره مجوز: ۲۴۲ / ک ن ش

ارتباط با نشریه:

B3HIN@outlook.com



مرکز حمایت از فعالیت‌های علمی دانشجویان دانشگاه شیراز



انجمن علمی مدیریت





این شماره نشریه بهین تقدیر  
می شود به نرگس کلباسی آشتی که  
با قدرت عشق و مدیریت به خدمات  
بشر دوستانه می پردازد.





فراتحلیل چهار دهه پژوهش در  
موضوع اشتغال زنان

۱۴



زنان آواربردار

۱۲



نقش زنان در توسعه کشور

۲۰



بشریت جنسیت نمی‌شناسد!

۱۱



اشتغال زنان ایران کهن در صنایع دستی

۸



۴۶

دو فیلم با یک بلیت



۴۴

کانون زنان بازرگان فارس؛ اتاقی کوچک با اهدافی بزرگ



۲۴

تکدرخت



۲۶

جلسه‌ی دفاع را با پسر ده ماهه‌ام رفتم

مصاحبه با دکتر مریم نگویی زاده تنها خانم عضو هیات علمی بخش مدیریت



۱۶

مصاحبه با نیلوفر صفویان

فوق لیسانس EBIM از دانشگاه واریک





# راهنمای نگارش مقاله برای چاپ در نشریه بهین

• بحث: در این قسمت نتایج حاصل از پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و با توجه به هدف پژوهش بحث و نتیجه‌گیری به عمل آید. این قسمت می‌تواند با قسمت نتایج باهم آورده شود.

• سپاس‌گزاری: در پایان بحث حداکثر در چهار سطر می‌توان از افرادی که در راهنمایی و یا انجام تحقیق همکاری کرده‌اند و یا در تأمین بودجه، امکانات و لوازم کار نقش مؤثری داشته‌اند تقدیر و سپاس‌گزاری کرد.

• منابع مورد استفاده: منابع مورد استفاده باید در پایان مقاله تنظیم شود.

## ۳. نحوه نگارش

در متن برای نگارش فارسی از قلم Nazanin B با اندازه ۱۴ و برای نگارش انگلیسی از قلم Times New Roman با اندازه ۱۲ استفاده شود.

منابع فارسی با قلم Nazanin B با اندازه ۱۲ و منابع انگلیسی با قلم Times New Roman با اندازه ۱۰ نوشته شوند.

برای نوشتن اعداد و نوشته‌های درون جدول‌ها و شکل‌ها و عنوان شکل‌ها، نمودارها و جدول‌ها از قلم Nazanin B با اندازه ۱۲ برای فارسی و قلم Times New Roman با اندازه ۱۰ برای انگلیسی استفاده شود.

## ۴. منبع‌دهی

چنانچه از یک نگارنده، چندین منبع مورد استفاده قرار گیرد، به ترتیب درج آنها برحسب سال انتشار از قدیم به جدید خواهد بود. در صورتی که مقالات منفرد و مشترک از یک نویسنده در یک سال ارائه شود، ابتدا مقالات منفرد و سپس مقالات مشترک به ترتیب حروف الفبای نام نگارندگان بعدی مرتب می‌شوند.

در تنظیم منابع، ابتدا منابع فارسی و سپس انگلیسی به صورت پیوسته شماره‌گذاری شوند و سطر اول هر منبع نسبت به بقیه سطرها (۰/۴) تورفتگی داشته باشد، به گونه‌ای که شماره منبع کاملاً بیرون از متن منبع قرار گیرد.

در مورد مقاله به ترتیب نام خانوادگی نگارنده، حرف اول نام نگارنده

نشریه بهین نشریه‌ای علمی است که توسط انجمن علمی بخش مدیریت دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی دانشگاه شیراز منتشر می‌شود.

هدف اصلی این نشریه اطلاع‌رسانی و نشر دانش روز در زمینه مدیریت است؛ لذا این مجله مقالات علمی، آموزشی، مروری، پژوهشی و تحلیلی، که قبلاً در نشریه‌ای چاپ نشده باشند را چاپ می‌کند.

مسئولیت صحت و سقم محتوای علمی مقاله و ترتیب نام نویسندگان بر عهده نویسنده و مسئول مقاله است. رعایت موارد زیر در تهیه مقاله ضروری است.

## ۱. نوع فایل ارسالی

مقاله باید به صورت فایل Word تهیه و ارسال شود. تعداد صفحات آن بین ۵ تا ۱۵ صفحه باشد. فاصله از حاشیه صفحات باید از هر طرف ۳ سانتی‌متر باشد.

## ۲. اجزاء مقاله

• عنوان: عنوان مقاله باید کوتاه و روان باشد و در بالای صفحه درج شود.

• چکیده مقاله: چکیده باید مجموعه‌ای فشرده و گویا از مقاله بوده و بین ۲۰۰ تا ۲۵۰ کلمه باشد و در انتهای صفحه خلاصه باید تعداد سه تا پنج کلمه به عنوان واژه‌های کلیدی اضافه شود.

• مقدمه: مقدمه باید شامل معرفی و توجیه موضوع مورد پژوهش بوده و در آن به تحقیقات انجام‌یافته در زمینه مورد نظر به اندازه کافی ارجاع شده باشد و هدف پژوهش را به وضوح بیان کند.

• مواد و روش‌ها: در این بخش از مقاله مواد و وسایل به کاررفته، شیوه اجرای پژوهش، طرح آماری و روش‌های شناسایی و ارزیابی توضیح داده می‌شوند.

• نتایج: نتایج حاصل از پژوهش به صورت متن، جدول، نمودار و تصویر قابل ارائه است. لازم است از تکرار و ارقام و داده‌ها به صورت‌های چندگانه (جدول، نمودار و غیره) اجتناب شود و تنها به یک صورت ارائه شود.



سایر نویسندگان نیز علامت کاما (,) گذاشته و قبل از نام خانوادگی نویسنده آخر حرف (و) گذاشته شود و پس از گذاشتن کاما (,) سال انتشار مقاله خواهد آمد. در مورد منابعی که بیش از چهار نویسنده دارد نام خانوادگی نویسنده اول و پس از آن کلمه (همکاران) گذاشته و پس از گذاشتن کاما (,) سال انتشار مقاله خواهد آمد. منابع درون یک پرانتز نیز با علامت نقطه کاما (,) از هم جدا شوند.

مثال:

• مقاله:

۶. مقاله تا چهار نویسنده: (محمدی، احمدی، محمودی و حامدی، ۱۳۹۵)

۷. مقاله بیش از چهار نویسنده: (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵)

۸. نقل قول دست سوم: پیژنه (۱۹۹۳، به نقل از منصور، ۱۳۷۶)

۹. در نقل قول مستقیم باید شماره صفحه داده شود و متنی که رونویسی شده «داخل گیومه» قرار گیرد.

۱۰. برای نقل قول‌های غیرمستقیم گذاشتن گیومه الزامی نیست.

• چکیده به زبان انگلیسی:

چکیده مقاله به زبان انگلیسی (Abstract)، باید ترجمه چکیده فارسی بوده و بین ۲۰۰ تا ۲۵۰ کلمه باشد. در انتهای چکیده انگلیسی باید معادل انگلیسی کلمات کلیدی مقاله تحت عنوان Key Words به همان ترتیبی که در قسمت کلمات کلیدی (آخر چکیده فارسی) آورده شده‌اند، اضافه شود. چکیده انگلیسی بعد از منابع در یک صفحه جدا آورده شود.

یا کل نام نگارنده، سال انتشار مقاله (در پرانتز) عنوان مقاله، عنوان کامل مجله، شماره جلد، شماره مجله و پس از دو نقطه، اولین و آخرین صفحات مقاله خواهد آمد.

در صورت وجود چند نگارنده پس از نوشتن نام خانوادگی و حرف اول نام نگارنده یا کل نام نگارنده اول، به ترتیبی که ذکر شد، برای سایر نگارندگان نیز همین ترتیب رعایت شود.

در مورد کتاب به ترتیب نام خانوادگی نگارنده، حرف اول نام یا نام کامل نگارنده (در صورت وجود چند نگارنده، همان دستورالعمل منبع‌دهی مقاله عمل شود)، تاریخ انتشار، عنوان کتاب، نام و نام خانوادگی مترجم (در صورت ترجمه بودن کتاب)، محل انتشار، ناشر خواهد آمد.

مثال:

• کتاب با یک نویسنده:

۱. کریمی، یوسف. (۱۳۷۵) روان‌شناسی اجتماعی: نظریه‌ها، مفاهیم و کاربردها. تهران: نشر ارسباران.

• کتاب با سه نویسنده:

۲. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۷۶) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگه.

۳. سرمد، ز، بازرگان، ع و حجازی، ا. (۱۳۷۶) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگه.

• مجلات:

۴. اسدالهی، قربانعلی؛ یعقوبی، محمد و سلیمانی، بهرام. (۱۳۷۲) بررسی میزان مردودی و قبولی با رتبه تولد در دانش‌آموزان مقطع ابتدایی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۶۶-۶۷. پژوهش‌های روان‌شناختی، دوره ۲، شماره ۱ و ۲، ص ۲۶-۳۲.

• استناد به اینترنت:

5. Laporte RE, Marler E, AKazawa S, Sauer F. The death of bio- Available from: <http://.1387-90:310;medical journal. BMJ. 1995 www.bmj.com/bmj/archive. Accessed September 26, 1996>

• نحوه نوشتن منابع درون متن:

در مورد منابعی که یک تا چهار نویسنده دارند، اول نام خانوادگی نویسنده اول و پس از آن علامت کاما (,) گذاشته و بعد از نام خانوادگی





جهت امتیاز دهی به متن QR را اسکن کرده یا لمس کنید

حسین فتوح‌نژاد دانشجوی کارشناسی حسابداری دانشگاه شیراز

## اشتغال زنان ایران کهن در صنایع دستی

و در نتیجه راهبردها و امکانات فراوان‌تر دولت، شتابی جهش‌گونه یافت، اما با به‌پایان رسیدن عمر این حکومت، مشارکت زنان در این‌گونه امور بسیار کم‌رنگ شد و بیشتر محدود به صنایعی چون ریسندگی و بافندگی گردید. با این‌حال گنجینه غنی باستانی ایران، در صورت معرفی صحیح، هم چنان می‌تواند منبعی الهام‌بخش برای هنرمندان امروزی باشد و دست‌مایه هنری پربراری را بدیشان عرضه دارد که ریشه در باورها، سنت‌ها و ارزش‌های هزاران ساله‌ی این سرزمین داشته‌اند.

آثار باستانی ایلام که گاه، قدمتی بیش از چهارهزار سال دارند، در بردارنده‌ی اشارات فراوانی به اشتغال زنان در زمینه ساخت

بنابر برخی شواهد تاریخی، زنان از دیرباز در ایران به انجام کارهای ظریف و ساخت سازه‌های دستی اشتغال داشته‌اند. آثار یافت شده از ایلام و همچنین سنگ‌نبشته‌های تخت‌جمشید، نشان می‌دهد که زنان در چند هزار سال پیش در این سرزمین هنرپرور به خلق آثار هنری می‌پرداخته‌اند. این مقاله بر آن است تا ضمن نگاه اجمالی به برخی از کهن‌ترین مدارک باستانی، به بررسی پیشینه اشتغال زنان در زمینه خلق آثار هنری و صنایع دستی بپردازد. این مدارک شامل آثار باستانی ایلامی، سنگ‌نبشته‌های تخت‌جمشید و نیز یافته‌های باستان‌شناسی دوره‌های بعدتر است.

پیشینه‌ی اشتغال زنان ایرانی در صنایع دستی و مشاغل خانگی به گذشته‌های بسیار دور بازمی‌گردد. آثار باستانی بسیار کهن یافت شده، نشان می‌دهد که چهار تا پنج هزار سال پیش، زنان در ایران به چنین اموری مشغول بوده‌اند؛ اما شکل‌گیری حکومت هخامنشی بود که به جهشی بزرگ در این زمینه انجامید و به ناکاه زنان ایرانی را واجد چنان جایگاهی ساخت که بعدها هرگز تجربه نشد. در این زمان زنان کارگر و هنرمند دوشادوش مردان به ساخت زیورآلات و تزئینات کاخ‌های شاهی می‌پرداختند؛ امری که خود ناشی از اشتغال آنان به چنین اموری در خانه‌های خود بود

جیره برخی از این زنان به اندازه دستمزد یک افسر یا قاضی بود چندان که سبب شد یکی از دانشمندان کنونی، سازمان ایران هخامنشی را پیشروتر از برخی سازمان‌های روزگار ما بداند.



صنایع دستی می‌باشند. هم‌چنین سنگ‌نبشته‌های تخت‌جمشید نیز که تعداد سی‌هزار عدد آن‌ها در سال ۱۳۱۲ شمسی یافت شدند، با انبوهی از اطلاعات، تکمیل‌کننده منبع قبلی هستند و اطلاعاتی بس جالب و شگفت‌انگیز درباره نقش زنان فراهم می‌آورند که متأسفانه کمتر نمودی در نوشته‌ها داشته است و تنها در انگشت‌شمار آثار پژوهشگران غربی که به فارسی ترجمه شده است می‌توان ردپایی از آن‌ها یافت.

کهن‌ترین آثار تاریخی درباره اشتغال زنان در صنایع دستی

پیشینه پرداختن زنان به صنایع دستی به هزاران سال پیش بازمی‌گردد. به گفته‌ی پژوهشگران زمانی که شکار تنها منبع تأمین روزی انسان بود، مردان ناچار بودند تا گاه به مدت چندین روز مسکن خود را ترک کنند و در همین زمان زنان که در خانه مانده بودند با جمع‌آوری دانه‌های گیاهی، کشاورزی را بنیان نهادند و نیز چرخ کوزه‌گری و تهیه سفال را آغاز کنند، که سبب ارتقاء نقش زنان در جامعه شد. این امر در جامعه ایلامی، بازتابی گسترده داشت و نوعی مادرسالاری را سبب شد که تا روزگاری بس دراز ادامه یافت. بنا به تحقیقات والتر هینتس (Walther Hinz)، زنان در هزاره‌های

**آثار باستانی ایلام که گاه، قدمتی  
بیش از چهار هزار سال دارند، در  
بردارنده‌ی اشارات فراوانی  
به اشتغال زنان در زمینه ساخت  
صنایع دستی می‌باشند.**

چهارم و سوم پیش از میلاد جایگاهی فروتر از مردان داشته‌اند اما پس‌از آن به جایگاهی برابر دست می‌یابند.

رومن گیرشمن (Roman Ghirshman) نیز آغاز زن‌سالاری در ایران را هم زمان با آغاز کشاورزی در این سرزمین می‌داند. همین ویژگی تمدن ایلامی، راهگشای زنان برای پرداختن به اموری گردید که تا دیرباز ادامه یافت و در نوشته‌ها و نیز آثار تخت‌جمشید جاودانه گشت؛ چیزی که در ادامه بدان خواهیم پرداخت. آثار باستانی ایلامی، زنان و مردان اشرافی را در جامعه‌هایی پرکار نشان می‌دهد که بی‌گمان برخی از آن‌ها را زنان بافته‌اند. در یکی از این آثار، زنی روی یک کرسی نشسته و در حال نخ‌ریسی است. این زن سیمایی آراسته دارد و گویا از طبقه اشراف بوده، چون زن دیگری با احترام پشت سر وی ایستاده است و چیزی هم‌چون بادبزن در دست دارد و چنین می‌نماید که حتی زنانی از طبقات بالا نیز به بافندگی می‌پرداخته‌اند. در ادامه با هم این زنان را در تخت‌جمشید خواهیم یافت.

یکی از سنگ‌نبشته‌های تخت‌جمشید حاوی فرمانی از داریوش مبنی بر پرداخت ۱۶۵ کرشه (واحد وزن) نقره به زنان خیاط با قید این جمله «شاه دستور کمک را داده است» است، که البته باید گفت که این پرداخت‌ها گونه‌ای مساعده برای این زنان بوده است. امری که چندان رایج نبوده و باید آن را نشانی از اهمیت این گروه و وظایف آنان دانست.

سنگ‌نبشته‌های دیگری هم درباره جیره کارگران زن یکی از کارگاه‌های خیاطی است. بنابراین سنگ‌نبشته ۵۴۴ خیاط زن در این کارگاه و شاید هم کارخانه مشغول کار بوده‌اند.

همچنین از سنگ‌نبشته دیگری از ۵۱ زن سخن گفته می‌شود که در یکی از خزانه‌های حکومتی در شیراز به تهیه کارهای هنری دستی می‌پرداخته‌اند و جیره‌ای معادل ۴۰ پیمانانه جو می‌گرفتند که بسیار زیاد بود چندان‌که می‌توانستند مازاد آن را بفروشند. یکی از سنگ‌نبشته‌های تخت‌جمشید صریحاً از پرداخت جیره زنی سخن می‌گوید که از وی با عنوانی معادل رئیس بزرگ یا بزرگ نام رفته است. این زن به همراه دو مرد دیگر که هم‌رتبه وی بودند جیره‌ای بسیار بیشتر از حد معمول می‌گرفت. جیره برخی از این زنان به اندازه دستمزد یک افسر یا قاضی بود چندان‌که سبب شد یکی







از دانشمندان کنونی، سازمان ایران هخامنشی را پیشروتر از برخی سازمان‌های روزگار ما بدانند. باین‌حال، این امر را باید به اهمیت و ظرافت کارهای انجام‌شده به‌دست این زنان نیز نسبت داد.

گاه هنرمندی زنان کارگر و استادکار به چنان پایه‌ای می‌رسید که دریافتی ایشان دو تا سه برابر مردان می‌شد. این وضعیت به‌ویژه در کارگاه‌های خیاطی مشهود است چراکه سرپرست آن‌ها غالباً زنان می‌باشند و حتی مردانی را زیر فرمان داشتند. با توجه به این‌که جامعه ایرانی وارث سنت‌های بسیار کهن مردسالاری هند اروپایی بود تنها دلیلی که می‌توان برای این هم‌پایگی و حتی برتری زنان ارائه داد، چیره‌دستی آنان در خلق آثار هنری بوده است که ایرانیان روزگار هخامنشی سخت دل‌باخته آن بوده‌اند. چون بی‌گمان زنان در انجام کارهای دشوار ساختمانی نمی‌توانسته‌اند پایاپای مردان کار کنند و بنابر سنگ‌نبشته‌ها، در چنین مواردی دستمزد آن‌ها گاه بسیار کمتر از مردان بوده است و دستمزدهای بیشتر زنان در صنایع دستی را تنها می‌توان نشانی از چیرگی آنان در انجام کارهای هنری دانست نه نوع نگاه زن‌سالارانه.

اما زنان در تخت جمشید به چه کارهای دیگری جدای از خیاطی مشغول بوده‌اند؟ سنگ‌نبشته داریوش در کاخ شوش فهرست مختصری از برخی هنرمندانی را که در ساخت این کاخ شرکت داشته‌اند ارائه می‌دهد؛ مردان زرگر که زرگری کردند، آنان ساردی و مصری بودند. مردانی که با چوب کارکردند، آنان بابلی بودند. مردانی که دیوار را آراستند، آنان مادی و مصری بودند. در این نوشته تنها از مردان نام برده می‌شود، اما این امر بی‌گمان ریشه در فرهنگ، سبک بیان و زبان ویژه ایرانیان آن روزگار داشته است که نام بردن از زنان را چندان برمی‌تافت؛ به‌نحوی که به‌ندرت می‌توان نقش یا نامی از آنان را در نگاره‌های هخامنشی یافت، گواه این گفته سنگ‌نبشته‌هایی است که در آن‌ها از گروه‌های پرشماری از زنان نام رفته است چون در این مورد مسایل مالی و پرداخت دست‌مزدها چنین امری را ناگزیر می‌ساخته است.

سنگ‌نبشته‌های تخت جمشید که حاوی فهرست جیره دریافتی گروه‌های کارگر می‌باشند نشان می‌دهند که زنان در دسته‌های بسیار پرشمار به‌کار مشغول بوده‌اند، چنان‌که گاه در یک گروه کاری، تعداد آن‌ها به‌مراتب بیش از مردان می‌شده است. متأسفانه بسیاری از سنگ‌نبشته‌های تخت جمشید نوع کار انجام‌شده توسط زنان را مشخص نمی‌کنند اما با توجه به این‌که، این بنای عظیم حتی در زوایای پنهان خود نیز آراسته به کارهای هنری شگفت‌انگیز است، می‌توان دریافت که بخش اعظمی از این زنان دست‌کم در کنار کارهای خشن، امور ظریف هنری را نیز برعهده داشته‌اند. احتمالاً خیاطی و پارچه‌دوزی از مهم‌ترین پیشه‌های هنری بود که زنان بدان می‌پرداختند چرا که این حرفه از نظر زمان‌بر بودن و نیز خوی ظریف مورد نیاز، به خصوصیات زنان نزدیک‌تر است.

از دیگر پیشینه‌هایی که زنان بدان می‌پرداختند می‌توان از سفالگری نام برد هم‌چنین بافت قالی نیز از دیگر مشاغل بود که زنان به‌صورت گسترده بدان می‌پرداختند. اما پس از سرگونی حکومت هخامنشی، شرایط اجتماعی ایران چنان سمت‌وسویی یافت که زنان را از حضور در اجتماع بازداشت. یکی از دلایل عمده این وضع، ناامنی بود که در نبود قدرت فائده‌ای، همچون حکومت هخامنشی، دامن گسترده و زنان را از مشارکت در امور اجتماعی باز داشته بود اما بحث در این‌باره درخور تاریخ‌های سیاسی و اجتماعی است و در این مبحث نمی‌گنجد و در این‌جا تنها باید به ذکر این نکته اکتفا شود که از آن روزگار به بعد زنان در جامعه ایرانی بیشتر به پیشینه‌های خانگی مانند فرش‌بافی و نخ‌ریسی پرداختند و مردان فاتح نخست میدان پیشه و هنر شدند.

**از آن روزگار به بعد زنان در جامعه ایرانی بیشتر به پیشینه‌های خانگی مانند فرش‌بافی و نخ‌ریسی پرداختند و مردان فاتح نخست میدان پیشه و هنر شدند.**

نقش زنان پس از روزگار هخامنشی چه بوده است؟ متأسفانه از دوره‌های اشکانی و ساسانی مدارک مستقیمی همانند سنگ‌نبشته‌های تخت جمشید وجود ندارد و از این‌رو باید برای بررسی حضور زنان در انجام هنرهای دستی به یافته‌های باستان‌شناسی متوسل گردید. در ادامه به برخی از این آثار اشاره خواهد شد.

دریکی از محوطه‌های مربوط به دوران اشکانی در منطقه گرمی‌مغان، در گورهایی که متعلق به زنان بود علاوه بر زیورآلات، برخی صنایع‌دستی مانند حصیر، بافته‌های پشمی، جعبه چوبی لوازم‌آرایش، مجسمه‌های مجوف از گاو میش، قوچ، میش، بز و شتر که درون آن‌ها مایعات مقدس می‌ریخته‌اند وجود داشت، که علاوه بر کاربری‌های معمول خود، بیان رمزآمیز آیین‌های متداول زمان خود نیز محسوب می‌شدند.

از جمله کالاهایی که در زمان پارت‌ها به روم صادر می‌شد پارچه‌های پشمی، قالی و قالیچه و بافت‌های ابریشمی بود که به قیمت گزافی به فروش می‌رسید. مواد اولیه ابریشم از چین می‌آمد و در ایران با نقش‌های ایرانی بافته و سپس به روم صادر می‌شده است و بی‌گمان بخش بزرگی از این بافته‌ها را در همان روزگاران کهن نیز همانند امروز، زنان تهیه می‌کرده‌اند.



# بشریت جنسیت نمی‌شناسد!



یا اصل ۲۱ قانون اساسی: «دولت موظف است حقوق زنان را در تمامی جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید» و امور زیر را انجام دهد: «ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او».

تعبیر «حقوق زن در تمام جهات» عام است و یکی از مصادیق آن حق اشتغال است. همین‌طور محدودیت‌هایی در این زمینه در قوانین برای زنان وجود دارد، از جمله ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی که بیان می‌دارد: «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود زن باشد منع کند».

در مورد این ماده باید اضافه کرد که شوهر نمی‌تواند خودسرانه مانع اشتغال زن شود و باید به دادگاه مراجعه کند و تقاضای منع اشتغال زوجه را به دلیل مخالفت شغل زن با مصالح خانوادگی یا حیثیات خود کند و این موضوع را در دادگاه به اثبات برساند. محدودیت دیگر برای زنان در خصوص اشتغال به شغل قضاوت است بدین ترتیب که تنها می‌توانند قاضی دادگاه خانواده باشند و در دیگر دادگاه‌ها از جمله دادگاه کیفری نمی‌توانند قاضی باشند.

در پایان باید گفت که آنچه در عمل در جامعه رخ می‌دهد، در خیلی از موارد از آنچه در قوانین آمده فاصله می‌گیرد و عرفی شکل می‌گیرد که افراد بی‌توجه به قانون از آن پیروی می‌کنند؛ بنابراین به نظر می‌رسد که بحث تبعیض در کار و درآمد مرد و زن بیشتر با مباحث جامعه‌شناسی و روان‌شناختی ارتباط پیدا می‌کند تا حقوق و قانون!

باید سعی کنیم تا با عوض کردن نگاهمان به این مسئله، بتوانیم آغازگر ایجاد فرهنگی صحیح و سالم برای نسل‌های بعد باشیم.

امروزه با توجه به فرهنگ‌های مختلف در جوامع گوناگون، مشاهده می‌شود که نگاه‌های متفاوتی در خصوص کار کردن زنان و مردان وجود دارد. در واقع امروز هر جامعه‌ای، با پیامدهایی مواجه است که حاصل فرهنگ‌سازی تدریجی در آن و رفتارهای مردم آن جامعه در طول زمان بوده که باعث شکل‌گیری زوایایی خاص در دید افراد آن جامعه شده است. همین‌طور در تاریخ جوامع ملاحظه می‌شود که چه تبعیض‌هایی بین جنس زن و مرد قائل بوده‌اند و به دلیل باورهای اشتباه، زنان از بسیاری از حقوق خود محروم مانده‌اند؛ در حالی که مرد بودن یا زن بودن تفاوتی در انسانیت ایجاد نمی‌کند! چراکه تنها وجه افتراق میان آن‌ها در فیزیک جسمی‌شان است و ماهیت و جوهر یکی است.

در جامعه‌ی ایرانی نیز متأسفانه چنین نگاه تبعیض‌آمیزی در خصوص کار کردن زنان در برخی از موارد در عرف جامعه وجود دارد، هرچند که از لحاظ قانونی چنین چیزی ممنوع نباشد و این نتیجه‌ی تلقینی است که حتی خود زنان هم در آن بی‌تأثیر نبوده‌اند، چراکه در خیلی از موارد خود آن‌ها نیز این باورهای اشتباه را پذیرفته و خود را سرکوب کرده‌اند به جای این‌که چنین باورهای غلطی را سرکوب کنند! در خصوص حقوق زنان در زمینه‌ی کار کردن، در قوانین مختلف ایران موارد مختلفی مشاهده می‌شود؛ از جمله اصل ۲۸ قانون اساسی که بیان می‌دارد: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند و دولت موظف است با رعایت نیازهای جامعه به مشاغل گوناگون برای همه‌ی افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید».

این اصل با تعبیر «هر کس» حکم عامی را بیان نموده و بین زن و مرد فرقی قائل نشده است.





آلمان، پیش از ۱۵ فوریه ۱۹۴۵

هیتلر، علی‌رغم داشتن مهارت بالا در مدیریت و رهبری (جدا از نیاتی که داشت) بزرگترین اشتباه خود را در پایه‌گذاری حکومت خود انجام داد؛ به رسمیت نشناختن اندیشه و کار زنان. زن آلمانی می‌بایست با جامعه آلمانی مطلوب آدولف هیتلر منطبق باشد؛ از لحاظ نژادی خالص و از لحاظ بدنی توانمند، به جهت فرزندآوری. در این مکتب شعار برای زنان «کودک، آشپزخانه و کلیسا» بود.

در این دوره زنان در رژیم می‌زیستند که آنان را در نقش‌های مادر و همسر تعریف می‌کرد و آن‌ها را موقعیت‌های دارای مسئولیت، خصوصاً در حوزه سیاسی و دانشگاهی محروم می‌کرد. در این مدل، زن شغل نداشت ولی مسئول آموزش فرزندان و خانه‌داری بود. آنان از تدریس در دانشگاه‌ها، داشتن حرفه‌های پزشکی و فعالیت‌های دولتی، قضایی و ارتشی نیز محروم بودند.

جهت امتیاز دهی به متن QR را اسکن کرده یا لمس کنید



سید رضا میرزایی دورکی دانشجوی مدیریت بازرگانی دانشگاه شیراز

# زنان آواربردار

آلمان، ۱۵ فوریه ۱۹۴۵

ماه‌ها قبل از پایان جنگ جهانی دوم، آمریکا و انگلستان برای تسریع روند به‌زانو درآوردن آلمان، شهرهای مختلف آن از جمله شهر درسدن را به مدت دو شبانه‌روز بمباران کردند. حملات به قدری شدید بود که اسرای جنگی حاضر در این شهر به وسعت آن در آثار خود اشاره کرده‌اند. هشتاد درصد خانه‌ها و زیرساخت‌های این شهر زیر ۳۹۰۰ تن بمب انفجاری قوی و آتش‌زا با خاک یکسان شد.





آلمان، پس از ۱۵ فوریه ۱۹۴۵

آلمان شکست خورد و شهرهایش ویران شد؛ در آن زمان بسیاری از مردان آلمانی کشته و یا به اسارت گرفته شده بودند. جمعیت زنان آلمانی ۷ میلیون بیشتر از مردان بودند. پدیده «زنان آواربردار» در چنین زمانی ظهور کرد. زنانی که با تقسیم‌کار و درست کردن زنجیره‌های انسانی طویل، سطل‌سطل آوارهای ساختمانی را دست‌به‌دست می‌کردند و آجرهای سالم باقی‌مانده را برای بازسازی ساختمان‌ها کنار می‌گذاشتند.

زنان بی‌کار ننشستند و شروع کردند به آواربرداری با دست خالی. تا چند سال نیروی اصلی آواربرداری در بسیاری از شهرهای آلمان، زنان بودند. آجرها و مصالح قابل بازیافت را از آوار درمی‌آوردند، روی هم می‌چیدند و بقیه آوار را با وسایل ساده از محل دور می‌کردند. اینان به زنان آواربردار معروف شدند؛ زنانی که هم از جانب حکومت داخلی خود و هم از حکومت‌های خارجی به آنان آسیب وارد شده

بود، اما آن‌ها با دست‌های خالی کاری کردند کارستان و آلمان را از نو ساختند.

هدف از این نوشتار نشان دادن این مطلب است که زنان در هر جامعه‌ای با نشان دادن توانایی‌های خود می‌توانند به بالاترین پست‌های جامعه نیز دست یابند. نگارنده قصد تقدس زنان آلمانی را ندارد. قطعاً همه زنان آلمانی آواربردار نبودند و آن‌هایی هم که بودند در ازای کاری که می‌کردند غذا و دستمزد مختصری هم دریافت می‌کردند؛ ولی تلاش سازنده آن‌ها در راه بازسازی کشورشان باعث دیده شدن توانایی‌های آنان شد و باعث شد امروز، آنگلا مرکل، شخص اول آلمان باشد و این مقام را برای سال‌ها حفظ کند. کوتاه سخن آن‌که داشت توانایی‌های بالقوه کافی نیست و باید این توانایی‌ها را برای به‌دست آوردن جایگاه مطلوب، بالفعل کرد.



جهت امتیاز دهی به متن QR را اسکن کرده یا لمس کنید

سهیلا صادقی فسایی دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه تهران  
عاطفه خادمی دانشجوی سیاست‌گذاری فرهنگی پژوهشکده مطالعات  
فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

## فرا تحلیل چهار دهه پژوهش در موضوع اشتغال زنان

از یک نگاه ثابت و بدون تغییر در مسئله اشتغال زنان متأثر بوده و تغییر محتوایی و ساختاری مهمی در این حوزه شکل نگرفته است. درک اشتغال زنان بدون اتخاذ رویکردی تاریخی و توجه به تحولاتی که در این حوزه رخ داده است، امکان‌پذیر نیست. نگاهی تاریخی به اشتغال زنان نشان می‌دهد که در کلیه جوامع یک نوع تقسیم کار مبتنی بر جنس وجود داشته است، اما ویژگی زنان، به منزله افراد خانه‌دار غیرمولد، پدیده‌ای است که در مراحل سرمایه‌داری صنعتی نمود پیدا کرده است. یکی از پیامدهای مهم صنعتی شدن تغییرات مهمی بود که در حوزه جدایی کار از خانه اتفاق افتاد.

محل کار به منزله حوزه‌ای برای رقابت، عقلانیت، دستاورد و کیفیت‌هایی دیده می‌شود که به مردان به‌عنوان ساکنان اصلی این قلمرو نسبت داده می‌شود. و برعکس، خانه به منزله حوزه‌ای

اشتغال زنان یکی از حوزه‌های مهم مورد توجه در وضعیت اجتماعی آنان بوده است. اهتمام سطوح سیاست‌گذاری، اجرایی، قانون‌گذاری و نخبگانی به کم‌وکیف اشتغال زنان نشان‌دهنده این اهمیت است. در این مقاله، با فراتحلیل پژوهش‌های به‌عمل‌آمده شامل ۸ پایان‌نامه، ۸۷ کتاب، ۱۳۲ مقاله علمی و پژوهشی و ۱۳ گزارش پژوهشی از پایگاه‌های اطلاعاتی کتابخانه ملی، ایران‌داک و نورمگز با جست‌وجوی کلیدواژه «زن و اشتغال»، در بازه زمانی ۱۳۵۷ تا ۱۳۹۳، به نمایان‌سازی زوایای پنهان و آشکار مسئله اشتغال و سیر حرکتی جمهوری اسلامی ایران در بدنه علمی و دانشگاهی پرداختیم. غلبه رویکرد کمی در روش انجام پژوهش‌ها، توجه به نقش سطحی اشتغال زنان در توسعه، سطحی دیدن روند اشتغال، بی‌توجهی به کیفیت اشتغال، نگاه خرد در تبیین موانع اشتغال و .. از اهم نتایج این پژوهش است. درحقیقت، سیر کلی پژوهش‌های صورت‌پذیرفته

۱- زن در فرهنگ و هنر (پژوهش زنان): تابستان ۱۳۹۴، دوره ۷، شماره ۲؛ از صفحه ۲۴۳ تا صفحه ۲۵۶.

برای پرورش، اطاعت، بی‌پیرایه بودن و کارهای خانگی دیده می‌شود و عمدتاً به زنان نسبت داده می‌شود [۱].

به‌رغم آنکه شواهد نشان می‌دهد که اگر در بعضی از خانواده‌ها زنان کار نکنند، خانواده‌ها از عهده مخارج خود برمی‌آیند، اما سعی می‌شود که کار زنان غیر مهم جلوه داده شود؛ در حالی که هیچ مبنای منطقی جهت این که تصور کنیم چرا کار زنان نسبت به مردان ثانویه است، وجود ندارد. کار کردن برای زنان از حیث استقلال مالی و کسب مقبولیت اجتماعی مهم محسوب می‌شود. اما شواهد نشان می‌دهد که زنان عمدتاً در کارهای نیمه‌وقت، سطح پایین و کم‌درآمد کار می‌کنند و همواره برای ارتقای شغلی خود با سقف‌های شیشه‌ای (Ceiling Glass) مواجه‌اند که از سوی ساختار مردانه بر آن‌ها تحمیل می‌شود [۲].

مسئله مهم این است که در بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده، از این دیدگاه به اشتغال زنان نگاه می‌شود که چگونه زنان همواره در اقتصاد خانواده سهیم بوده‌اند. چه در زمان‌هایی که در جوامع کشاورزی مرز میان کارهای خانگی و کار خانه مشخص نبود و چه الآن که زنان با انجام دادن کارهای خانگی سهم بزرگی را در اقتصاد دارند. اما آنچه در مسئله اشتغال زنان در عرصه پژوهشی کشور رخ داده است، توجه به مفهوم «تسلسل در تشخیص و عمل» است. تسلسل در تشخیص و عمل در حوزه اشتغال زنان، اشاره به روند تکرارشونده مسئله اشتغال زنان در یک حرکت دوری دارد که گویی نقطه پایان آن همان نقطه آغازین خواهد بود و علت این دور و تسلسل چیزی جز تشخیص نادرست از مسئله اشتغال زنان و جوانب واقعی و حقیقی آن در بستر اجتماعی نیست.

در بررسی پژوهش‌های موجود، از بعد از انقلاب تاکنون، همواره شاهد تکرار چند مسئله مشخص مانند میزان حضور کمی زنان در اشتغال، گروه‌های شغلی زنان در طیف‌های مشاغل اولیه و ثانویه و برخی مشکلات زنان شاغل بوده‌ایم که علت این مسئله را می‌توان این‌گونه عنوان کرد: ۱. تشخیص نادرست مسئله: به نظر می‌رسد طی سال‌های گذشته، پژوهش‌های دانشگاهی عمدتاً متأثر از تغییر و تحولات جهانی از یک سو و تحولات داخلی از سوی دیگر بوده‌اند و در تشخیص صحیح و جامع مسئله اشتغال زنان و ابعاد مرتبط با آن دچار نوعی شتاب‌زدگی شده و مسیر همه دستاوردهای پژوهشی در یک فضای بی‌سامان و غیرهدفمند دنبال می‌شود؛ ۲. کم‌رنگ بودن رویکرد کیفی در تحلیل مسائل: همان‌گونه که در نتایج داده‌ها نیز اشاره شد، رویکرد کمی به‌صورت ثابت طی همه سال‌ها در پژوهش‌های انجام‌شده وجود داشته است و نگاه کیفی به مسئله اشتغال زنان، که در آن به کیفیت اشتغال زنان و چگونگی اشتغال آن‌ها از منظر کیفی در حجم کمتری قرار داشته است، که این مسئله منجر می‌شود درک جامع و همه‌جانبه‌نگری از موانع و پیامدهای اشتغال زنان و بایسته‌های مدنظر صورت

نپذیرد؛ ۳. غلبه نگاه سیاسی بر مسئله اشتغال: حوزه اشتغال زنان در پژوهش‌های انجام‌شده بیشتر از آن‌که متأثر از نگاه اقتصادی باشد و مشارکت حقیقی زنان در امر اقتصادی را با ابعادش مدنظر قرار دهند، به نگاه سیاسی نسبت به این مسئله می‌پردازد و حتی آنجا که به مشارکت زنان در امر اقتصاد می‌پردازند، به دنبال زمینه‌سازی برای افزایش مشارکت اجتماعی زنان بوده‌اند، زیرا در پرداخت به مباحث مرتبط با مشارکت اقتصادی زنان نگاه حداقلی وجود داشته و در سطح کلان اقتصادی و توسعه‌ای ورود پیدا نمی‌کنند؛ ۴. تحلیل سطحی در مواجهه با عرصه دولتی: اگرچه عملکرد دولت‌ها و نقش آن‌ها در مسئله اشتغال زنان یکی از سرفصل‌های جدی است که در بخشی از پژوهش‌ها نیز به آن پرداخته شده است، در طول سال‌های گذشته کمتر به عملکرد و نقش دولت در تغییرات ساختاری و بنیادی توجه شده است و به عملکرد دولت با نگاهی کمی و در سطح رویکردهای اتخاذی در عرصه سیاسی اکتفا می‌کنند؛ ۵. خلأ بنیادین نظری در حوزه اشتغال: انجام دادن پژوهش‌های بنیادین که به ارائه فضای نظری جدید و بومی و منطبق با مبانی دینی و فرهنگی و مسائل خاص زنان کشور منتج شود، امری ضروری است. این امر می‌تواند به شکل‌گیری فضای گفتمانی علمی جدیدی منجر شود که در پی آن خلأهای اساسی مطرح‌شده پوشش‌دهی شود. متأسفانه فضای پژوهشی زنان در مسئله اشتغال تا به حال شاهد چنین رویکردی نبوده است؛ ۶. نبود رویکرد آینده پژوهی: در بند ۳ سند چشم‌انداز توسعه به تبدیل ایران به کشوری با فرصت‌های برابر و نهاد مستحکم خانواده به دور از تبعیض در افق ۱۴۰۴ اشاره شده است [۳] که این سند مؤید توجه به حوزه آینده‌پژوهی است. این حوزه در دهه‌های اخیر توانسته است به ایجاد نگاه‌های عمیق و ترسیم چشم‌اندازهای هدفمند در عرصه پژوهش کمک کند، اما فقدان این رویکرد در پژوهش‌ها نگاه جامع و آینده‌نگر را محقق نمی‌کند. درنهایت، انتظار می‌رود که نگاه به مسئله اشتغال زنان در بدنه پژوهشی کشور، با ساماندهی پژوهش‌ها بر مبنای نیازمندی‌های حقیقی زنان در حوزه اشتغال و تلاش در جهت گفتمان‌سازی علمی بتواند در جهت‌دهی به عرصه اجرایی و فضای عمومی جامعه مفید واقع شود.

مراجع

[۱] Wharton, Amy (2005). *Sociology of Gender: An Introduction to theory and research*, Blackwell .

[۲] صادقی فسایی، سهیلا (۱۳۸۹). ضرورت نظریه‌پردازی در حوزه مسائل زنان از تحقیق تا نظریه، ص ۱۸۵، ش ۵۰.

[۳] مجموعه گزارش‌های عملکرد اقتصاد و نظارت بر عملکرد برنامه اول، دوم و سوم توسعه جمهوری اسلامی ایران، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۷.





جهت امتیاز دهی به متن QR را اسکن کرده یا لمس کنید

فاطمه ناقد دانشجوی مدیریت بازرگانی دانشگاه شیراز

# مصاحبه با نیلوفر صفویان فوق لیسانس EBM از دانشگاه واریک

پرونده ویژه

۱۶

مصاحبه

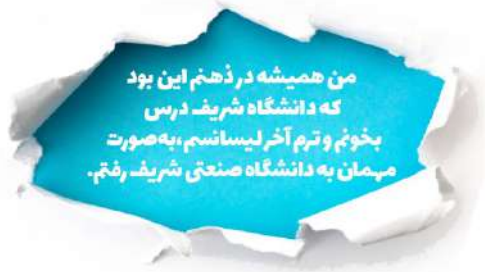
دانشگاه یزد شدند. پس از دوره لیسانس به جهت ادامه تحصیل، ایران را به همراه همسرشان به مقصد انگلستان ترک کردند. ایشان در حال حاضر دوره دکتری را در دانشگاه شیراز و در رشته مدیریت سیستم‌ها مشغول به تحصیل هستند و در کنار فعالیت‌های دیگر در همین دانشگاه تدریس نیز دارند. نشریه بهین برای انتقال تجربیات ایشان به دانشجویان مدیریت و همچنین شنیدن صحبت‌هایشان از منظر یک خانم فعال در عرصه دانشگاه و صنعت به گفتگو با ایشان پرداخته است.

خانم نیلوفر صفویان، متولد سال ۱۳۵۹، دوران دبیرستان را در مدرسه فرزنانگان و در رشته‌ی ریاضی تحصیل کردند؛ هرچند که علاقه‌مند به رشته انسانی بودند، اما با مخالفت خانواده و مدرسه برای ورود به این رشته روبه‌رو شدند. هنگام انتخاب رشته دانشگاهی مثل بقیه، رشته‌های مهندسی و بعد معماری جز اولویت‌های اول‌شان بود، پس از مطالعه دفترچه و آشنایی با رشته‌ها، علاقه‌مند به مهندسی صنایع شدند چون به نظرشان انسانی‌ترین رشته مهندسی، مهندسی صنایع بود. در نهایت موفق به قبولی در رشته مهندسی صنایع



## تحصیل در رشته مهندسی صنایع در بزد چطور بود؟

نفر خانم بودند و از نظر جنبه برخورد زن و مرد در آن مدتی که من آنجا کار می‌کردم هیچ مشکلی نبود تنها کسانی که این حس را منتقل می‌کردند که مثلاً خانم‌ها فلان کار را نمی‌توانند انجام دهند، آقایونی بودند که در سمت‌های مدیریتی ممکنه از وجود شما احساس خطر برای موقعیت شغلی خود کنند.



خیلی خوب بود، اساتید خیلی خوبی داشتیم اینکه درس‌ها جنبه عملی داشت را دوست داشتم، کارگاه‌های مختلف داشتیم و گرایش‌ها بیشتر به سمت مدیریت کیفیت و کنترل کیفیت بود. در دانشگاه پروژه‌های مختلف انجام دادیم. یک پروژه برای اداره استاندارد انجام دادم که فرصت خیلی خوبی بود و باعث شد با صنایع مختلف آشنا بشم. البته من همیشه در ذهنم این بود که دانشگاه شریف درس بخوانم و ترم آخر لیسانس هم، به صورت مهمانی به دانشگاه صنعتی شریف رفتم.

با محیط آشنا شدم با بچه‌ها صحبت کردم با اساتید آشنا شدم و خیلی موقعیت خوبی بود. در آخر برگشتم شیراز و بلافاصله مشغول به کار در کارخانه اخشان (که کمربند ایمنی برای ایران خودرو تولید می‌کند) به عنوان کارشناس برنامه‌ریزی تولید شدم. در آن واحد تولید تنها خانم مشغول به کار بودم و خیلی تجربه خوبی بود. شش ماه بعد رئیس امور برنامه‌ریزی لجستیک یکی از بخش‌های تولیدی شدم؛ آن موقع در کل کارخانه در بخش مدیریت میانی دو

همان زمان در امتحان استخدامی شرکت پگاه شرکت کردم و انتخاب شدم ولی همکاران کارخانه اخشان نظرشان این بود که اصولاً شرکت‌های خودرو سازی بیشتر در معرض دانش جدید به‌روز



# WARWICK

## THE UNIVERSITY OF WARWICK

را انتخاب می‌کنند به علت آینده شغلی هست؛ شاید واقعاً علاقه به رشته دیگری داشته باشند ولی به خاطر محدودیت شغلی و آینده شغلی دست به انتخاب مهندسی می‌زنند. اما برعکس چیزی که وجود دارد در انگلیس و اکثر کشورهای اروپایی خیلی تعداد خانم‌های کمی هستند که رشته مهندسی می‌خوانند چون این مشکل کمتر هست و همین‌طور قانون کشورشان شرکت‌ها را مجبور می‌کند که افراد را متنوع استخدام کنند؛ چه از نظر جنسیت چه از نظر مذهب و چه از نظر نژاد و... برای همین دختری که در انگلیس مهندسی می‌خواند خیلی راحت برایش کار فراهم هست و اصلاً این حق را کسی ندارد که بخواهد به خاطر جنسیت حرفی به شما بزند.

بعد از بچه‌دار شدنم مشغول به برنامه Knowledge Transfer Partnership (KTP) شدم که یک برنامه‌ای هست که دولت برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی گذاشته که برای بیزینس‌های محلی همان‌جا کار کنند که بتوانند اوضاع آن‌ها را بهبود دهند. درواقع شما استخدام دانشگاه می‌شوی و وقتی استخدام دانشگاه می‌شوی و قصد ادامه تحصیل داشته باشی و سوپروایزر داشته باشی می‌توانی مجانی ادامه تحصیل بدهی. من پروپوزال دکترم که در زمینه نوآوری توسعه محصول بود آماده کرده بودم و توانستم دوره دکترم را به‌صورت رسمی شروع کنم.

اما بعد از پنج ماه پدرم مریض شدند و من و همسرم تصمیم گرفتیم که برگردیم ایران، درکنار خانواده. مهر ۹۳ برگشتم ایران تا پیش خانواده باشم. تصمیم گرفتم دکترا ادامه دهم، کنکور دادم و در شیراز دکترای مدیریت سیستم‌ها را شروع کردم.

**از نظر شما تفاوت تدریس رشته مدیریت در ایران و انگلیس چه هست؟**

خب وجود سمینارهای مختلف و ایجاد شبیه‌سازی برای دانشجو که به‌صورت برنامه‌های کامپیوتری خیلی پیشرفته هست و همچنین قرار گرفتن در موقعیت واقعی. همین‌طور برای هر درسی به شما شش هفته فرصت می‌دهند که مقاله و کار تحقیقی انجام

هستند که درست‌م هست! خلاصه تقریباً دو سال در آنجا مشغول به‌کار بودم، که تصمیم به شرکت در امتحان ارشد گرفتم. بعد از آن ازدواج کردم و تصمیم گرفتیم که با همسرم در تهران زندگی کنیم. نتیجه کنکور اومد و در رشته MBA در دانشگاه شریف قبول شدم. همزمان با تحصیل، شروع به کار به‌عنوان مشاوره مدیریت در یک شرکت کردم.



همسرم همیشه همراه من، هم برای درس خواندن و هم برای کار کردن بودند. درکل دانشگاه شریف فوق‌العاده بود؛ دانشجویهای بسیار نخبه در آنجا بودند و دو استاد به نام‌های خانم دکتر نسرین جزنی (مادر منابع انسانی ایران) و آقای دکتر قلی‌پور که عالی بودند و خیلی به من راهنمایی و کمک کردند بعد تصمیم مهاجرت به انگلستان با همسرم گرفتیم و شروع به اپلای در دانشگاه‌های مختلف کردم و در نهایت در دانشگاه واریک انگلستان در رشته EBM (Engineering Business Management) برای ارشد قبول شدم که بسیار عالی بود. از نظر نحوه تدریس برخورد اساتید و دانشجویان و همه چی متفاوت با ایران بود و یک سال هم کار کردم و آن‌جا بچه‌دار شدم.

**شما که هم ایران تحصیل و کار کردید و هم در انگلستان، از نظر شما جنسیت در آینده شغلی چه تأثیری دارد و کجاها این قضیه احتمالاً پررنگ‌تر می‌شود؟**

هر دو جا وجود داره، ولی در ایران اکثر خانم‌هایی که رشته مهندسی



دهید. در اختیار بودن تمامی منابع و وجود کتابخانه‌های شبانه‌روزی و همین‌طور کمک تمامی اساتید از تفاوت‌هاست.

استاد درس عملیاتم برای پایان‌نامه دکترایم، با مسئول بخش توسعه محصولات یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های داروسازی دنیا هماهنگی انجام داد که من مصاحبه کنم باوجود اینکه نه هیچ دلیلی و نه هیچ سودی برایش داشت ولی هدف کمک کردن بود.

**به‌عنوان یک خانم چه مزیت‌هایی در دنیای توسعه‌یافته یا غرب دیدید که در ایران بشود آن را اجرا کرد؟**

در ایران وظیفه اصلی یک زن مادر بودن هست ولی بدون هیچ زیرساختی، بدون کمک و حمایتی که این مادر بتواند کار هم بکند بتواند دانشش را زیاد کند. من بعد از بازگشتم به ایران قصد ادامه تحصیل و کنکور را داشتم که متأسفانه به علت نبود مهدکودکی مناسب برای بچه‌ام شرایط سخت‌تر شد باوجود اینکه من در انگلیس بچه‌ام را از هفت تا پنج عصر با خیال راحت و بدون نگرانی به مهد می‌سپردم.

**استاد شما به‌عنوان یک فرد شاغل موافقید که تفاوت جنسیت برای شرایط کاری لحاظ شود؟**

مسلماً آره، باید لحاظ شود.

مثلاً مسئله بارداری برای خانم‌ها که در آن دوران نیاز به مرخصی هست، (ma-ternity leave) همین‌طور خیلی از کشورها (paternity leave) دارند برای پدران که بچه‌دار شدند به آن‌ها مرخصی می‌دهند. یکسری ممکن هست به این دید نگاه کنند که آن زمانی که فرد در مرخصی هست آن بیزینس داره آن زمان را از دست می‌دهد، ولی یک دید کلی‌تر هست که این جامعه مگر قرار هست چه جوری رشد کند، چه جوری به وجود آمده؟ یا همین بیزینسی که وجود دارد چه جوری به وجود آمده؟

اگر ما نخواهیم برای ابتدایی‌ترین مسائل

زندگی افراد موقعیت مناسب فراهم کنیم به یک جامعه صنعتی تبدیل می‌شویم مثل همان فیلم عصر جدید چارلی چاپلین. ما باید به این حد از بلوغ فکری رسیده باشیم که انسان‌ها چند بعد دارند. کسی که زندگی عاطفی خوبی داشته باشد، می‌تواند کار علمی و کار مفیدی برای جامعه انجام دهد.

**به نظر شما کار کردن خانم‌ها چه تأثیری می‌تواند داشته باشد؟**

من این موضوع را از دو جنبه بررسی می‌کنم. اول از جنبه شخصی؛ هرکسی یکسری نیازها دارد. نیاز دارد که حس کند امروز نسبت به دیروز آگاهی بیشتری دارد؛ حالا می‌تواند هر چیزی باشد، علمی، هنری و... انسان احتیاج دارد که احساس کند امسال نسبت به سال قبل چیز بیشتری یاد گرفته و همین‌طور انسان نیاز دارد به اینکه حس کند مفید هست، بود و نبوده‌اش فرق کند که این می‌تواند در غالب کار کردن و پول درآوردن باشد یا ممکنه کار خیری انجام دهی. ولی آدمی که این حس مفید بودن را ندارد آدم سالمی نیست. همان‌طور روابط عاطفی مهم هستند، ما موجودات اجتماعی هستیم و نیاز به روابط عاطفی و اجتماعی داریم.

جنبه دیگر دید صنعتی‌تری دارد. شرکت‌ها و سازمان‌هایی هستند که محصولات و خدمات ارائه می‌دهند و هدف نهایی همه آن‌ها سودآوری است و برای سودآوری مهم‌ترین نکته این است که مشتریان خود را راضی نگه‌داری، که مشتریان شما مشتریان متنوعی هستند که به‌صورت نرمال ۵۰ درصد آن خانم‌ها و ۵۰ درصد دیگری آقایون هستند. یک تشکیلات متنوع می‌تواند یک بازار متنوع را درک کند و جواب‌گوی آن باشد. مثل صنعت لوازم‌آرایشی. که اکثر اوقات مشتری آن خانم‌ها هستند.

**به‌عنوان مطلب آخر، صحبتی که مرتبط با عنوان پرونده ویژه نشریه باشد بفرمایید.**

یک مطلب خیلی مهم این هست که، دانشجویان اکثریت خانم‌ها هستند ولی هیات‌علمی‌های ما متأسفانه بعضی وقت‌ها حتی یک نفر خانم هم ندارند! من دانشجو اگر این امکان را دارم که یک استاد راهنمای خانم داشته باشم، خیلی بهتر است، چون امکان این را داشتم که حرف‌های دیگر را راحت‌تر بزنم و این ارتباط برقرار کردن راحت‌تر می‌شود. دانشجوی دختر باید این حق را داشته باشد که اگر خواست استاد راهنمایش خانم باشد و به‌غیراز این، یک دید خوبی را به وجود می‌آورد که آینده کاری هم برای ما که درس می‌خوانیم هست.

و در آخر اینکه احتیاجی نیست ما نظر کسی و یا دید کسی را عوض کنیم! ما باید به خودمان اعتماد داشته باشیم و کاری که می‌خواهیم را انجام دهیم. خود آدم باید مراقب طرز صحبت کردن و طرز ارتباط برقرار کردنش باشد!





جهت امتیاز دهی به متن QR را اسکن کرده یا لمس کنید

فاطمه ناقد دانشجوی کارشناسی مدیریت بازرگانی دانشگاه شیراز

# نقش زنان در توسعه کشور

یکی از مباحث اساسی در زمینه‌ی توسعه، میزان بهره‌گیری درست و منطقی از توانایی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی هر جامعه است. نقش اشتغال در پویایی زندگی انسان انکارناپذیر است و می‌توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی نمود. در جهت این پویایی بی‌تردید زنان، به‌عنوان نیمی از جمعیت، تأثیر مستقیمی در توسعه‌ی جامعه دارند زیرا هدف هر جامعه‌ای، به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است و رفاه اجتماعی تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه‌ی درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی، بهداشتی، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی مردان و زنان می‌باشد.

نیمی از جمعیت شاغلین را زنان تشکیل می‌دهند. لذا زنان در جامعه حرکت اساسی و حساسی را ایفا می‌کنند؛ همچنین نقش زنان در توسعه، مستقیماً با هدف توسعه اجتماعی و اقتصادی بستگی داشته و از این‌رو در تحول همه جوامع انسانی، عاملی بنیادی محسوب می‌گردد.

عدم بهره‌وری از نیروی بالقوه زنان در زمینه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، دستیابی به توسعه را ناممکن می‌سازد. آمارهای موجود حاکی از آن است که امروز زنان ایران در جایگاه و منزلتی دوگانه قرار دارند. از نظر شاخص‌های بهداشتی، آموزشی زنان ایران در شرایطی به‌مراتب بهتر از اکثر کشورهای منطقه

**دوسوم کارهای انجام شده در جهان را زنان به عهده دارند.**

زنان یکی از مهم‌ترین گروه‌های اجتماعی متأثر از کیفیت زندگی و درعین حال مؤثر بر آن می‌باشند. این گروه عظیم اجتماعی از آنجاکه ارتباط مؤثری با گروه‌های اجتماعی جامعه دارند، علاوه بر وظایف شخصی و خانوادگی نقش فعالی را در پیشرفت‌های اجتماعی و توسعه پایدار آن ایفا می‌کنند. زنان نقش بسیار حساس و تعیین کننده‌ای در فعالیت‌های اجتماعی دارند، آنان برای تسریع روند تغییر و توسعه پایدار جامعه، مسئولیت بسیار جدی و تعیین کننده‌ای برعهده دارند. به همین دلیل کشورهای که در مسیر توسعه سازنده قرار دارند، به این امر مهم پی برده‌اند که ضرورت ایجاد جامعه سالم درگرو وجود زنان فعال و مؤثر در جامعه می‌باشد. آموزش زنان و مشارکت آنان نقش مهمی در توسعه کشور داشته به‌گونه‌ای که حدود

قرار دارند، اما از نظر حضور در بازار کار و سهم درآمدی، در میان کشورهای در حال توسعه رتبه بسیار پایینی دارند.

با نگاهی به اجتماع، قوانین (شامل قوانین ناظر بر خانواده و قوانین کار) سنت و عرف اجتماعی درمی‌یابیم که نگرش حاکم، مرد را نان‌آور خانه تلقی می‌نماید و بنا به همین نگرش مشارکت و فعالیت اقتصادی زنان لازم و ضروری به شمار نمی‌آید. در حالی که با توجه به افزایش سطح سواد دختران و نیز سهم قبول‌شدگان دختر در دانشگاه‌ها، افزایش میانگین سن ازدواج، کاهش بعد خانوار و کاهش قدرت خرید سرپرست خانوار، افزایش سریع نرخ مشارکت زنان در سال‌های آتی قطعی است و باید برای ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب، با توجه به سطح سواد و مهارت آن‌ها برنامه‌ریزی شود. لذا برنامه‌ریزان توسعه همواره باید در نظر داشته باشند که در ارتقای شرایط اجتماعی، زنان، شهروندان درجه دوم ضعیف یا حاشیه‌ای نیستند، بلکه برای

رسیدن به شرایط مطلوب اجتماعی باید بر نقش زنان به عنوان فعال اقتصادی تأکید شود زیرا عدم بهره‌وری از نیروی بالقوه زنان در زمینه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی دستیابی به توسعه را ناممکن می‌سازد.

از نظر شاخص‌های بهداشتی، آموزشی زنان ایران در شرایطی به مراتب بهتر از اکثر کشورهای منطقه قرار دارند، اما از نظر حضور در بازار کار و سهم درآمدی، در میان کشورهای در حال توسعه رتبه بسیار پایینی دارند.

در جامعه‌ای که مشارکت زنان در زمینه‌های اشتغال و فعالیت‌های اقتصادی بیشتر باشد، رفاه اجتماعی نیز بیشتر خواهد بود، زیرا مشارکت زنان در بازار کار، موجب کاهش نرخ باروری، افزایش سطح تولید، افزایش درآمد سرانه و در نتیجه سبب افزایش رفاه اجتماعی کل جامعه می‌شود؛ برعکس دسترسی محدود و نابرابر به فرصت‌های کسب درآمد و اشتغال که به صورت بیکاری و کم‌کاری پدیدار می‌شود خود از عمده‌ترین علل فقر است و برای از بین بردن فقر، بیکاری و نابرابری باید هر دو جنس را مدنظر قرارداد و باید شناخت جایگاه و نقش زنان در توسعه و ابعاد گوناگون آن در کانون توجه برنامه‌ریزان توسعه قرار گیرد.

یکی از عوامل مؤثر در توسعه‌ی جوامع سرمایه‌انسانی است و زنان به عنوان نیمی از جمعیت کشور معمولاً سهم قابل توجهی در توسعه دارند. توسعه در صورتی تحقق پیدا می‌کند که مشارکت همه افراد اعم از زن و مرد در این فرایند مورد توجه قرار گیرد و همچنین محقق ماده ۱۱۱ از فصل نهم قانون برنامه چهارم توسعه کشور مبتنی بر ارتقای نقش و مشارکت زنان در جامعه باید به زنان به‌ویژه زنان متخصص و توانمند توجه بیشتری کرد. آن‌ها در سراسر جهان نقش تعیین‌کننده‌ای در اداره‌ی امور خانواده و جامعه دارند و برای تحقق اهداف توسعه می‌توانند مسئولیت مهمی را بر عهده گیرند همچنین زنان می‌توانند در تمام قسمت‌های اقتصادی بازوی اصلی و قدرتمندی برای پیشبرد اهداف باشند. به عنوان مثال در بسیاری از کشورهای در حال توسعه نقش زنان در اداره‌ی امور کشاورزی آب جنگل‌داری و منابع انرژی افزایش یافته است. زن به عنوان یک مادر و به عنوان فردی که در زندگی اجتماعی و شغلی با افراد مختلف ارتباط دارد و همچنین ویژگی‌های روحی و عاطفی



**اشتغال زنان به کارهای غیر خانگی  
از بار تکفل می‌کاهد و هر چه بار تکفل  
کمتر باشد درآمد سرانه بیشتر می‌شود**

#### نتیجه‌گیری

در چند سال گذشته، مطالعات متعددی در مورد تجزیه و تحلیل موقعیت زنان در سطوح منطقه‌ای، ملی، میزان اشتغال آنان و عوامل بازدارنده فعالیت زنان، نگرش‌ها و تمایلات زنان و نقش زنان در توسعه انجام شده است که سعی در آماده‌سازی افکار عمومی ملت‌ها، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان جهت حل مشکلات مربوط به دستیابی زنان به اشتغال بیشتر را داشته است. از آنجایی که در بررسی عوامل مؤثر در توسعه اقتصادی اجتماعی کشورها توجه به نیروی انسانی و تخصص مطرح است لذا سخن از اشتغال زن و رابطه آن با توسعه نیز امری ضروری است.

#### منابع

قربانی قهرخی، لیلا، فراهانی، ابوالفضل. (۱۳۹۳). تعیین اثر عوامل آموزشی بر اشتغال فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۴(۸)، ۵۴-۴۱.

اسدزاده، میرانی، نینا، قاضی‌خانی، فروغ، اسمعیل درجانی و دیگران. (۲۰۱۷). بررسی نقش اشتغال و تحصیلات زنان بر رشد اقتصادی ایران. زن در توسعه و سیاست، ۱۵(۳)، ۳۵۹-۳۸۱.

نقدی، اسداله، کرد علیوند، علی. (۱۳۹۲). مطالعه مقایسه‌ای شاخص‌های توسعه جنسیتی در شهرهای لرستان ۱۳۸۵. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۴(۱)، ۱۳۷-۱۵۲.

کجباف، محمدباقر، کاظمی، ملیحه سادات. بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاه‌های مدیریتی.

آل عمران، رویا، آل عمران، سیدعلی. بررسی تأثیر شاخص‌های زنان بر رشد اقتصادی کشورهای منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا (MENA).

علیزاده، مرجان. (۱۳۸۹). نقش اشتغال زنان در توسعه. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۲(۵)، ۵۹-۴۹.

دهقانی، فرزانه، شیخیانی، افسانه، قشقایی، زهرا. بررسی موانع حضور زنان در سطوح مدیریتی کشور.

سفیری خدیجه، نگاه جنسیتی به کار و تأثیر آن بر توسعه انسانی.

می‌تواند حامی و حافظ توسعه در جامعه باشد از این رو باید برای خود اهمیت و ارزش خاصی قائل باشند تا بتوانند در تمام زمینه‌ها نقش خود را به خوبی ایفا نمایند.

درکل، دو سوم کارهای انجام‌شده در جهان را زنان به عهده دارند. چنانچه به استعدادهای بالقوه این پتانسیل قوی (که انواع مختلف کارها را چه به صورت رسمی و چه غیررسمی انجام می‌دهند) توجه شود، می‌تواند آن را به یکی از بزرگ‌ترین منابع سرمایه‌گذاری برای کشورهای درحال توسعه تبدیل کند.

برخی از مسائل و مشکلات اشتغال زنان، موانع توسعه‌ای است که به ساختار کشورها مربوط می‌شود و بخشی از آن موانع غیرتوسعه‌ای و غیرساختاری می‌باشد. از موانع توسعه‌ای؛ موانع اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را می‌توان نام برد و موانع غیرتوسعه‌ای نیز به ویژگی‌های شخصیتی و فیزیولوژی زنان بازمی‌گردد.

#### نتایج مشارکت زنان در اشتغال

اشتغال زنان به کارهای غیرخانگی از بار تکفل می‌کاهد و هر چه بار تکفل کمتر باشد درآمد سرانه بیشتر می‌شود و یکی از شاخص‌های توسعه میزان بار تکفل است.

افزایش اشتغال زنان کاهش باروری و در نتیجه کاهش رشد جمعیت را به همراه دارد و درآمد سرانه بالا می‌برد که موجب رشد و توسعه می‌شود.

با افزایش مشارکت زنان در اشتغال دسترسی مادران به فرصت‌های آموزشی بیشتر شده و موجب تقویت حس استقلال و تأثیر آن در افزایش تصمیم‌گیری‌های زن در خانواده می‌شود.

در سطح روستاها هرچه آموزش بیشتر باشد و تجزیه شغلی افزایش یابد و زنان همراه با مادران در استفاده از تکنولوژی‌های جدید مربوط به کشاورزی و صنایع دستی آموزش‌های لازم را ببینند باعث رشد اقتصادی کشور خواهند شد.

در سطح شهرها هرچه زنان تحصیلات عالی و تخصص داشته باشند و تخصص‌های لازم جهت کسب مشاغل بالاتر را کسب نمایند شرایط بهتری در اقتصاد کشور ما ایجاد خواهد شد.

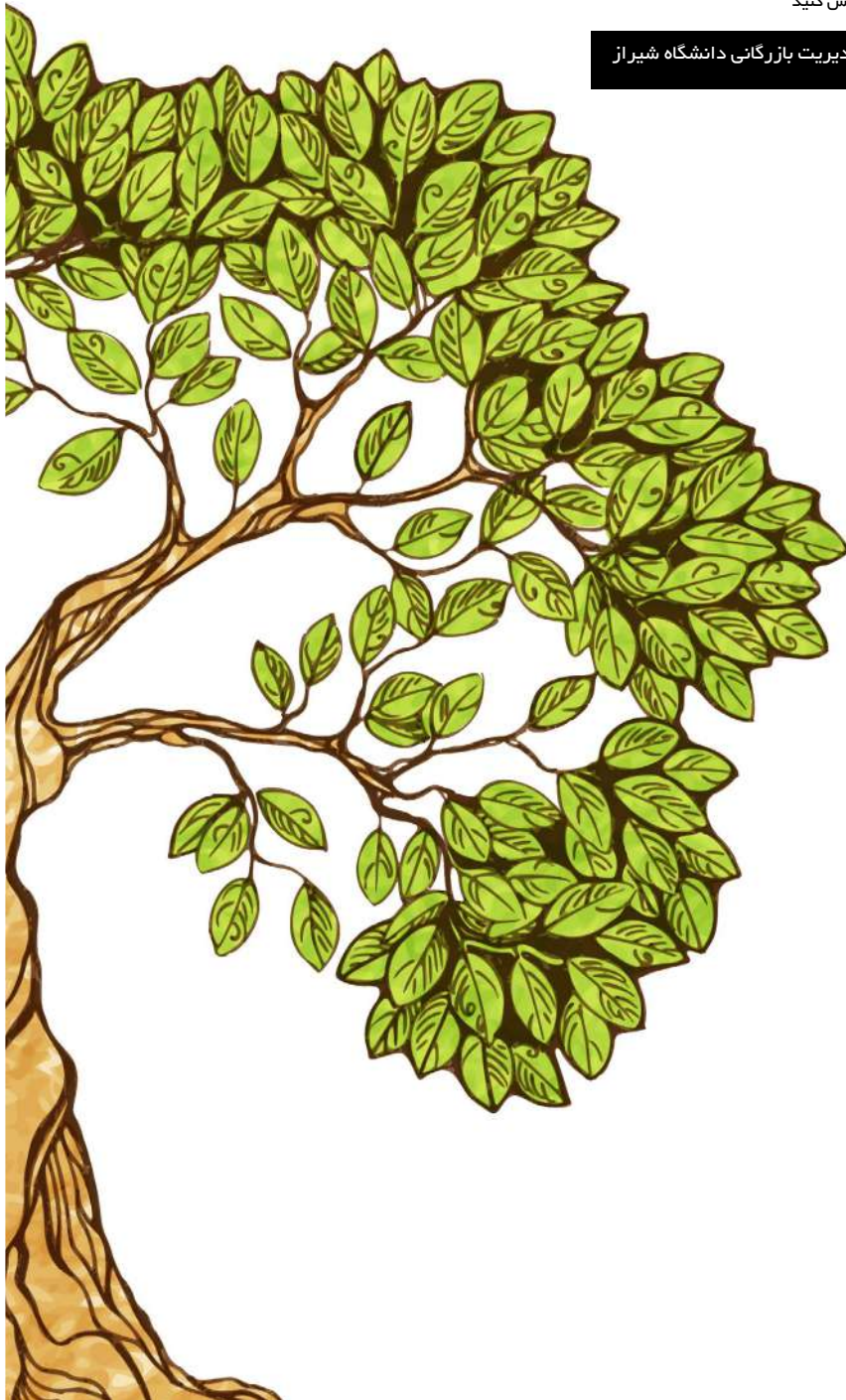


جهت امتیاز دهی به متن QR را اسکن کرده یا لمس کنید

پگاه جهانپخش تهرانی دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه شیراز

# تکدرخت

تمام درخت‌ها مادرند،  
اما تک‌درخت‌ها مادرتر.  
ریشه می‌زنند به تنهایی  
و در اسارت می‌مانند بدون  
حضور نگهبان؛  
تا که آشیانه‌ای شوند  
برای گنجشک،  
منشاء‌ای باشند  
برای میوه،  
اتکایی  
برای برگ،  
و اعتمادی  
برای سایه.







جهت امتیاز دهی به متن QR را اسکن کرده یا لمس کنید

فاطمه میرشکاری فر دانشجوی مدیریت بازرگانی دانشگاه شیراز



# جلسه‌ی دفاع را با پسر ده ماهه‌ام رفتم

## مصاحبه با خانم دکتر مریم نکویی زاده تنها خانم عضو هیات علمی بخش مدیریت

اول من استادی بود نه رشته.

در دوران دبیرستان درس کامپیوتر داشتیم و من علاقه‌مند شدم به بحث برنامه‌نویسی. داوطلبانه همه‌ی مسائل را حل می‌کردم و سطح کارم از بقیه‌ی بچه‌ها بالاتر بود. تشویق معلم‌مان هم باعث می‌شد که من علاقه‌مندتر شوم به اینکه برنامه‌نویسی بخوانم؛ پس دغدغه‌ام این شد که باید به رشته مهندسی کامپیوتر بروم. اما زمان کنکور سراسری مشکلاتی برایم پیش آمد و نتوانستم رتبه مناسبی بیاورم. رتبه‌ام حدود ۸۰۰۰ شد.

زمان انتخاب رشته از یکی از اقوام، که اطلاعاتی در مورد رشته‌ها داشتند مشاوره گرفتم و به پیشنهاد ایشان علاقه‌مند شدم که رشته مدیریت را هم انتخاب کنم. یعنی بعد از مهندسی کامپیوتر که چند تا دانشگاه را انتخاب کرده بودم مدیریت را هم انتخاب کردم. بررسی کردم و بین گرایش‌های مدیریت دیدم به گرایش بازرگانی علاقه بیشتری دارم و فقط بازرگانی را انتخاب کردم. این جور شد که وارد رشته‌ی مدیریت شدم.

اوایل به بحث‌های کمی بیشتر علاقه‌مند بودم. حسابداری، مالی و ریاضی. معمولاً هم خیلی برایشان وقت نمی‌گذاشتم ولی نتیجه‌ی خوبی می‌گرفتم. بعداً هم نقطه قوتم در کنکور ارشد شدند. زمینه علاقه به مدیریت کم‌کم ایجاد شد و تصمیم گرفتم ارشد را هم در این رشته ادامه دهم.

خب چون دانشگاه لرستان، در حوزه مدیریت جو علمی قوی‌ای نداشت و این خیلی من را ناراحت می‌کرد، تصمیم داشتم هر طور شده حتماً در یکی از دانشگاه‌های تهران قبول شوم. سال آخر مشکلی برای پدرم پیش آمد که نیاز بود من در کنارشان باشم. حتی تا آبان ماه من دانشگاه نرفتم، تصور بچه‌ها این بود که من خانه ماندم و برای ارشد می‌خوانم. همین غیبت باعث شد که

خانم دکتر مریم نکویی زاده، تنها خانم عضو هیات علمی بخش مدیریت دانشگاه شیراز، تمام مدارج دانشگاهی را دور از شهر خود، شیراز، برای رسیدن به آرزوی نوجوانی‌شان، هیات علمی شدن در دانشگاه شیراز گذرانده‌اند. ایشان دیپلم ریاضی هستند و دوره کارشناسی در دانشگاه لرستان مدیریت بازرگانی خوانده‌اند. دانشگاه شهید بهشتی برای مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری میزبان ایشان در گرایش‌های بازاریابی و مدیریت استراتژیک بوده است. در همان سال‌های دوران کارشناسی ارشد متأهل بوده و رسماً از سال اول دکتری درگیر زندگی خانوادگی شده‌اند. نشریه بهین بنا به درخواست دوستان، مصاحبه مفصلی با این استاد توانمند بخش مدیریت درباره مسائل مختلفی مانند موضوع فعالیت زنان در سازمان‌ها، مدیریت نقش‌های مادری و شاغل بودن، آینده تحصیل در رشته مدیریت، ازدواج و... انجام داده است. امید که این مصاحبه برای دانشجویان عزیز مدیریت مفید واقع شود.

### خانم دکتر چون مهندسی قبول نشدید، مدیریت را انتخاب کردید؟

زمان ما هرکسی درس خوان تر بود را می‌گفتند باید به رشته ریاضی برود؛ خودم هم به بحث‌های کمی و ریاضی خیلی علاقه داشتم و به نظرم برای موفقیت در رشته‌ی مدیریت، بعداً نقطه قوتم شد. من هم مثل هم سن و سال‌های خودم، با توجه به جوی که آن زمان بود، علاقه‌ام به رشته‌های مهندسی بود. تقریباً در سن ۱۲-۱۳ سالگی بودم که دغدغه‌ام این شد که در آینده چه شغلی را انتخاب کنم. از همان ابتدا من عاشق تدریس بودم خصوصاً تدریس در دانشگاه و دوست داشتم استاد دانشگاه باشم. آن موقع به‌طور جدی به رشته‌ی خاصی فکر نمی‌کردم و می‌گفتم در هر رشته‌ای که باشم مهم نیست، فقط می‌خواهم که در فضای آکادمیک کار کنم. کلاً این فضا را دوست داشتم و می‌خواستم حالت دانشجویی را تا آخر عمرم داشته باشم و این چنین فضایی، محل کار باشد. اولویت





کمکی که به پدرم کردم، خدا هم در آزمون ارشد کمک کرد. آن سال تنها کسی که از ورودی ما ارشد قبول شد من بودم. به آن چیزی که برنامه‌ریزی کرده بودم رسیدم.

**درباره دانشگاه‌های تهران نظرتان چیست؟ و آیا تجربه‌ی خوب یا بدی دارید که در اختیار دانشجویها قرار بدهید؟**

هرکسی باید خوبی و بدی هر چیزی را با توجه به هدفش تفسیر کند. مثلاً یک نفر که کنار خانواده بودن و داشتن آرامش کنار خانواده خیلی برایش مهم باشد، شاید تحصیل در تهران به دردش نخورد. یا شاید برای کسی بازار کار مهم باشد و تهران یک فرصت برایش باشد.

در کل در تهران دانشگاه‌ها متعددتر هستند، دسترسی به اساتید بیشتر هست، برای پایان‌نامه منابع اطلاعاتی قوی‌تری موجود است و کتابخانه‌های بیشتری را در دسترس دارید. شما شخصیت علمی یک استاد را دوست داری اما در دانشگاه شما نیست، مثلاً دانشگاه شهید بهشتی درس می‌خوانی اما شاید دوست داشته باشی سر کلاس‌های دکتر الوانی، که در دانشگاهی دیگر در تهران هستند هم بنشین، این فرصت برایت آنجا فراهم هست. یا کلاس دکتر رضاییان را دوست داری اما شهید بهشتی قبول نشدی، خب اگر تهران باشی

در یکی از درس‌ها استاد درس را حذف کند و مجبور شدم معرفی به استاد بگیرم. به خاطر همین عقب افتادن هم مجبور شدم درس‌های ترم را جبران کنم و نتوانم برای کنکور ارشد وقت بگذارم.

به خاطر امتحان درس معرفی به استاد، مجبور شدم یک هفته بیشتر در خوابگاه بمانیم. خیلی شرایط سختی بود. همه رفته بودند. غیر از من و یکی از دوستانم که شرایط مشابه من را داشت، شخص دیگری در کل مجموعه خوابگاه نبود. خوابگاه خارج از شهر بود و دسترسی به هیچ امکاناتی نداشت. در کنار خوابگاه یک پادگان نظامی نیز بود که قبلاً هم سربازانش مشکلاتی را برای خوابگاه به وجود آورده بودند.

نگهبان خوابگاه آمد و در را روی ما قفل کرد و گفت خودتان مواظب خودتان باشید و اگر مشکلی پیش آمد به من زنگ بزنید؛ یخچال‌های خوابگاه را بگردید هر چه اضافه مانده بخورید. واقعاً شرایط سختی بود نزدیک به ۱۰ روز تنها در خوابگاه ماندن بدون ابزارهای ارتباطی امروزی. اگر اشتباه نکنم ۷ بهمن امتحانات تمام شد و ۹ اسفند هم آزمون ارشد داشتم. فقط یک ماه فرصت داشتم، اما خیلی علاقه‌مند بودم.

بعضی وقت‌ها که فکر می‌کنم، به خودم می‌گویم شاید به خاطر

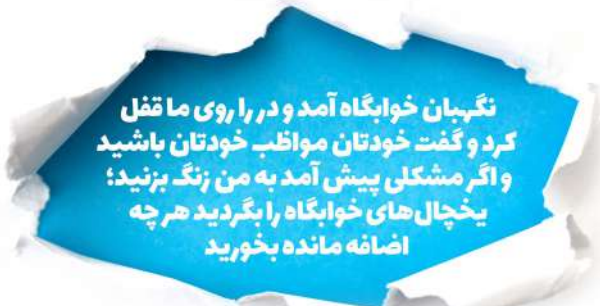
این فرصت برایت هست.

از نظر مالی، خانوادگی، تجربه‌های خیلی تلخی را داشتند. می‌بینیم که همین‌ها پلی شده برای ساختن آینده‌ی خیلی بهتر. درباره دانشگاه هم می‌تواند این اتفاق بیفتد؛ یعنی اگر فرد خودش از خودش چیزی نداشته باشد، توانمندی و علاقه‌مندی نداشته باشد، صرف تهران رفتن نمی‌تواند به او کمک کند.

غیر از تدریس در زمان دانشجویی بودن، تجربه کار دیگری هم داشتید؟

از نظر بازار کار هم شرایط بهتر هست اما باز تأکید می‌کنم بستگی به شرایط و هدف خود فرد دارد چون دانشجویهایی بودند که حتی کارشناسی هم در تهران بودند اما در ارشد از ما خیلی ضعیف‌تر بودند. بستگی دارد خود فرد چقدر از این فرصت‌هایی که هست بخواهد استفاده کند. من نمی‌توانم بگویم که محیط تعیین‌کننده است، تأثیرگذار می‌تواند باشد اما تعیین‌کننده نه! خود فرد مهم‌تر است.

خود من کارشناسی لرستان بودم و همین خودش یک انگیزه شده بود که بیشتر تلاش کنم و هرجوری هست کارشناسی ارشد تهران قبول شم. در دوره ارشد هم، رتبه یک بودم در دکتری هم رتبه یک ورودی‌های خودمان بودم. خوب این تجربه‌ی خود من هست که فرد مهم‌تر است و محیط فقط می‌تواند انگیزه بدهد، می‌تواند ترغیب کند ولی وقتی استفاده نکنی حتی در بهترین شرایط هم باشی باز هیچ فرقی نمی‌کند. برای مثال وقتی شرایط کارآفرین‌ها را بررسی می‌کنیم خیلی‌هایشان در شرایط خیلی بدی بوده‌اند و



من از ابتدا عاشق تدریس بودم و خیلی به دنبال کارهای دیگر و زمینه‌ای دیگر نبودم. بیشتر کارهای پژوهشی را دنبال می‌کردم. از همان سال اول ارشد که وارد تهران شدم، متأهل شدم. خوب شرایط خیلی فرق می‌کند و باید جنبه‌های دیگری را هم در نظر گرفت. با توجه به اینکه شغل ایده‌آم هیات‌علمی شدن در شیراز بود، خیلی به دنبال کارهای دیگری نمی‌رفتم. تجربه‌ای هم که کسب می‌کردم بیشتر در کارهای آموزشی بود و پژوهشی. پویایی و به‌روز بودن دانشگاه را دوست داشتم فقط.

از کجا این قدر مطمئن بودید که هیات‌علمی دانشگاه شیراز می‌شوید؟

خب می‌خواستم و می‌دانستم که می‌توانم. ضمن اینکه باید بگویم یکی از مهم‌ترین چیزهایی که در موفقیت من نقش داشت همسر بود که از همان اول همراهم بود. خانه و زندگی ما شیراز بود و من تهران بودم؛ به دلیل رفت‌وآمد شرایط خیلی سخت بود، هر جا که من کم می‌آوردم به من می‌گفت اشکال ندارد، من به تو قول دادم که تا دکتری همراهت باشم و کمکت می‌کنم. خیلی جاها به من انگیزه می‌داد.

به نظرم برای یک خانم خیلی مهم است، اگر همسرم همراهم نبود شاید من نمی‌توانستم موفق بشوم. چون من هدفم هیات‌علمی شدن بود با قاطعیت همان روز اول با همسرم صحبت کردم و ایشان هم استقبال کردند و گفتند تا آخر همراهی‌ام می‌کند و این همراهی تا الآن هم هنوز ادامه دارد. من دوتا کوچولو دارم و در خانه وظایف خاص خودم را دارم، اما همسرم واقعاً همراهم هستند.

دقیقاً چقدر بعد از فارغ‌التحصیل شدن جذب هیات‌علمی شدید؟





همان سال اول دکتری درخواست دادم و سال ۸۹ بورس هیات علمی دانشگاه شیراز شدم. تدریس هم داشتم در این مدت اما به طور رسمی سال ۹۴ رساله‌ام را در تیرماه دفاع کردم و مهرماه نیز مشغول تدریس در دانشگاه شیراز شدم.

### زن بودن در گذراندن این مسیر برای شما مانعی به وجود نیاورد؟

من نمی‌توانم بگویم مانع، اما کار را سخت‌تر می‌کند. چون مسئولیت و وظیفه‌ای داری به نام مادری و همسری که خیلی مسئولیت‌های مهم و سختی هم هستند. وقتی شما به عنوان مادر وارد خانه می‌شوید، بچه‌ها کاملاً به شما وابسته‌اند و از شما انرژی می‌خواهند. انتظاراتی که از مادر غیر شاغل دارند از شما هم همان انتظارات را دارند. خوب طبیعتاً این کار را برای من سخت‌تر می‌کند.

به نظر من، زن خودش یک قدرت آفرینش و ایجاد هستی‌ای دارد که می‌تواند همه‌ی این کارها را مدیریت کند. کارش خیلی سخت‌تر است نسبت به یک آقا، به خاطر مسئولیت‌های چندجانبه‌اش. شما می‌خواهی هم‌زمان همه‌ی این‌ها را باهم پیش ببری و ۲۴ ساعت بیشتر هم نداری. باید تقسیم بشود بین مسئولیت‌های مادری و همسری که در کنار این‌ها مسئولیت‌های جانبی دیگری هم هست ضمن اینکه وظایف بیرون از خانه را هم داری. دغدغه برای ایجاد می‌کند. خوب زن به خاطر احساسی بودنش، حتی اگر شما خودت را هم درگیر نکنی، بالاخره نگرانی و دغدغه‌های مادری و همسری و مشغله‌های ذهنی‌اش را دارد؛ این‌ها کار را سخت می‌کند اما مانع موفقیت نمی‌تواند باشد.

تعداد ما خانم‌ها در بعضی از عرصه‌های اجتماعی کم‌رنگ‌تر است شاید همین انگیزه‌های ما را برای موفقیت بیشتر می‌کند و بیشتر تلاش می‌کنیم.

من خانواده‌ام همیشه مشوق تحصیل و پیشرفت بودند مخصوصاً باوجود مادرم، هیچ‌وقت هیچ محدودیتی احساس نمی‌کردم. نمی‌گفت که شما خانمی، به زندگی متأهلات برس. همین‌طور خانواده‌ی همسرم خیلی تشویقم می‌کردند و البته خود همسرم. اما در محیط بیرون خوب نگاه‌ها متفاوت است. گاهی نمی‌پذیرد یک خانم تا این حد پیش برود. یک حرفی را من هیچ‌وقت یاد نمی‌رود، سال اول دکتری دوتا خانم بودیم و دوتا آقا سر کلاس نشسته بودیم، استاد ما دو نفر خانم را که دیدند گفتند اصلاً شما خانم‌ها تا این مقطع چرا باید پیش بروید؟ چه لزومی دارد دکتری بخوانید؟ شما باید بروید دنبال خانه‌داری و وظیفه‌های همسراری را انجام بدهید! این حرف ما را خیلی ناراحت کرد که حتی در این سطح هم یک استاد دانشگاه همچنین دیدگاهی دارد. ایشان دلایل خودشان را می‌گفتند که وظیفه اول و دوم و سوم زن، همسراری است و تحصیلات تا مقطع دکتری را اصلاً نیاز ندارید.

من اعتقاد دارم که وظیفه‌ی اول همسراری و فرزندداری است و باید

بتوانم این‌ها را مدیریت کنم، اما مخالف این قضیه هستم که چون من وظیفه اول همسری و مادری است، نباید وارد حوزه‌های اجتماعی یا علمی بشوم و تا این حد نباید پیش بروم. اگر توانمندی‌اش را داشته باشی و بتوانی این‌ها را انجام بدی و همراه خوبی هم داشته باشی، به نظر من هیچ ایرادی ندارد. الآن که از دانشگاه برمی‌گردم خانه، باید بروم به فرزندانم رسیدگی کنم، با آن‌ها بازی کنم و دیگر وظایف همسراری و خانه‌داری‌ام را انجام بدهم، هیچ فرقی نمی‌کند شما دکتر باشی یا دیپلم، آن انتظارات وجود دارد و باید انجام بدهی، مدرک تحصیلی مطرح نیست؛ شاید آن کسی که خانه‌دار باشد با انرژی بیشتری این کارها را انجام بدهد، ولی من این وظایف را حذف نکردم. هدف می‌تواند به انسان انرژی طی کردن مسیر سخت را بدهد، بعضی‌ها خانه‌داری را شاید سطح پایین و خودشان را خیلی منفعل ببینند، ولی به نظر من حتی آن خانمی که خانه‌دار است، می‌تواند یک خانم توانمند، با اطلاعات و آگاه باشد؛ خودش را نه لزوماً در فضای دانشگاهی اما درگیر مسائل اجتماعی کند و بتواند یک مادر واقعاً توانمندی برای بچه‌هایش باشد.

خستگی انجام هر دو نقش باعث پشیمانی از کارتان نشده است؟



نه اصلاً، این از ابتدا هدف من بود. اگر بخواهم توضیح بدهم اینکه من ۲۴ ساعت دارم، باید تقسیم کنم، دوتا کوچولو دارم با همسر من می‌شود ۳ نفر، با خودم می‌شویم ۴ نفر، باید تقسیم بر ۴ بشود. خوب از آن سه چهار ساعتی که در اختیار خودم هست باید به‌طور کامل استفاده کنم. به نظرم این هماهنگی بین وظایف شغلی و خانوادگی عشق و علاقه نیاز دارد و خدا را شکر من نسبت به شغل و خانواده‌ام این عشق و علاقه را دارم و همسر هم خیلی کمک‌حالم بوده‌اند حتی بعضی اوقات آشپزی هم می‌کنند، برعکسش هم هست، ممکنه بعضی از کارهای بیرون را من انجام بدهم. در زندگی ما خدا را شکر شغل من مشکلی ایجاد نکرده است شاید اگر مشکل حادی ایجاد می‌کرد نظر من هم عوض می‌شد اما از خودم مطمئنم و چون کارم را خیلی دوست دارم مطمئنم هر جوری می‌شد سعی می‌کردم این هماهنگی را ایجاد کنم.

فرمودید توانمندی‌هایی در زنان هست که کمکشان می‌کند در

به‌طور رسمی سال ۹۴، رساله‌ام را در تیرماه دفاع کردم. مهرماه نیز وارد تدریس در دانشگاه شیراز شدم.

انجام کارهای خانه، بهترین استفاده را از زمان در انجام چندین کار ببرند. این توانایی در محیط کار هم کارایی دارد؟ و اینکه آیا تخصص در رشته مدیریت، در زمینه‌های زندگی به شما کمکی کرده است؟

همین‌طور که در مدیریت می‌گوییم، هر فرصتی در دلش یک تهدید و هر تهدیدی در دلش یک فرصت هست. من سعی کردم زن بودن را یک مانع نبینم و از توانمندی‌های زنانه‌ام و آن چیزی که خلقت زن هست استفاده کنم. برای مثال بعضی وقت‌ها من خودم را درگیر می‌کنم با مشکلات بچه‌های دانشجوی و سعی می‌کنم کمکشان کنم. یک تفاوت جزئی را بگویم، یک آقا تمرکزش را فقط روی یک نقطه می‌تواند بگذارد ولی ما خانم‌ها این قابلیت را داریم هم‌زمان روی چند مسئله تمرکز داشته باشیم، البته توانمندی‌های هرکسی متفاوت هست.

من در کلاس هم سعی می‌کنم این بحث‌ها را بیان کنم که ساعت کلاس لذت‌بخش باشد برای بچه‌ها و هم خودم خستگی‌ام کمتر بشود. خارج از فضای کلاس هم سعی می‌کنم در زمینه تحصیلی یا خانوادگی به دانشجویها مشاوره بدهم، گاهی اوقات پیگیر مسائل

و مشکلات آن‌ها می‌شوم و در نهایت نتیجه‌اش را که می‌بینم، برای من خیلی لذت‌بخش است و خستگی من را خیلی کمتر می‌کند.

درباره قسمت دوم سؤال به نظر من مدیریت از آن رشته‌هایی است که بحث‌هایش قابل استفاده است و می‌شود در زندگی از آن‌ها استفاده کرد؛ مثلاً مباحث مربوط به ارتباط که ما در درس رفتار می‌خوانیم را می‌شود عملاً استفاده کرد در ارتباط با همکاران و خانواده. مثلاً من وقتی تئوری‌های تصمیم‌گیری را می‌خوانم، خوب در مسائل زندگی هم، جاهایی که نیاز به تصمیم‌گیری دارم، قابلیت تصمیم‌گیری من را افزایش می‌دهد نسبت به کسی که با این تئوری‌ها اصلاً مواجه نبوده. به‌طور کلی رشته‌های علوم انسانی و از جمله مدیریت می‌تواند به ذهن چارچوب دهد و قدرت تحلیل افراد را افزایش دهد.

اگر بخواهید به دانشجویهای خانم یک مشاوره کلی بدهید برای ادامه مسیر زندگی، چه نکاتی را بیان می‌کنید؟

من کاملاً موافق با مشارکت‌های اجتماعی‌ام و توصیه می‌کنم که حتماً وارد این حوزه‌ها بشوند؛ منظورم از مشارکت اجتماعی، فعالیت اقتصادی، کسب‌وکاری، فرهنگی و هر نوع دیگری می‌تواند باشد. سعی کنید خودتان را توانمند کنید، در مهارت‌های زندگی و ارتباط گرفتن. به نظر من در خانواده آن‌کسی که می‌تواند بچه‌ها را پرورش بدهد و زمینه‌های موفقیتشان را ایجاد کند، مادر است و این خیلی تأثیر دارد اگر که از همان ابتدا خودش را در مهارت‌های زندگی توانمند کند.

به نظر من دانشگاه یک فرصت خیلی طلایی هست. من همیشه به دانشجویهای کارشناسی می‌گویم این ۴ سال واقعاً یک فرصت طلایی هست و این زمان، زمان مؤثری هست و تا می‌توانید از محیط استفاده کنید، شبکه‌سازی کنید، ایجاد ارتباط کنید، چشم‌انداز داشته باشید و فکر کنید می‌خواهید بعد از این زمان چه کار کنید و کم‌کم برنامه بچینید که من، بعد از این چهار سال دوست دارم در چه موقعیت شغلی باشم. البته فقط بحث اشتغال نیست؛ اصلاً شاید نخواهید که شاغل باشید. دانشگاه امکانات مختلفی دارد. امکانات فرهنگی دارد، امکانات تفریحی و ورزشی، دوره‌های آموزشی متنوعی برگزار می‌شود و.... وقتی من هدف داشته باشم و بخواهم در یک زمینه توانمند باشم و استفاده کنم اینجا فرصت خیلی خوبی هست که در برنامه‌ها مشارکت داشته باشم.

شما به‌عنوان یک خانم، شاید الآن نه ولی بالاخره تا چند سال دیگر ممکن است مرحله‌ی مادر شدن یا همسر شدن را تجربه کنید آن موقع مدیریت خانواده و محیط خانه هم به عهده‌ی ما خواهد بود. این فرصت دانشگاه جدای از بحث اشتغال، فرصت خوبی است که من بتوانم در این راستا حداقل خودم را توانمند کنم و وارد این محیط‌ها بشوم و مشارکت داشته باشم. مثل شما که مشغول فعالیت در انجمن علمی هستید و منفعل نیستید. من اصلاً انفعال

را دوست ندارم و به دانشجویهای دختر هم می‌گویم که هیچ وقت به خاطر خانم بودن، خودتان را منفعل نکنید؛ چون یک مادر باید خیلی آگاه، هوشیار و توانمند باشد.

**به نظر شما بهتر است که بعد از اتمام تحصیل به امر خیر ازدواج فکر بشود؟ یا در حین تحصیل هم می‌شود به آن فکر کرد؟**

خب برای هرکسی فرق می‌کند، با توجه به برنامه زندگی و هدفی که هر کس برای خودش در نظر دارد و چشم‌اندازی که برای خودش در نظر گرفته است. من خودم زمانی که بحث ازدواج برایم مطرح شد، مدرک کارشناسی داشتم و هم‌زمان با ازدواج، ارشد و دکتری را خواندم؛ در این مدت بچه‌دار شدم، سرکار رفتم. هیچ منافاتی با تحصیل‌ام نداشت. البته سخت می‌شود اما هیچ منافاتی باهم ندارند که ما این‌ها را به تأخیر بیندازیم؛ چون بعضی چیزها زمان خاص خودش را دارد و سر جای خودش باید اتفاق بیافتد، فقط مدیریت می‌خواهد.

مثلاً برای خود من در دوران تحصیل و تأهل این مکرر دوری و رفت‌وآمد، سخت بود. من هم رفت‌وآمد داشتم و هم متأهل بودم، خب همین برای من یک انگیزه شد که هم بهتر درس بخوانم و هم زودتر تمام کنم. هم معدلم بالاتر از بقیه بود، نفر اول فارغ‌التحصیل‌هایمان بودم و در پایان‌نامه‌ام هم بالاترین نمره را داشتم و اولین دانشجو بودم که دفاع کردم. دوران بارداری من در دورانی بود که درگیر رساله‌ام بودم و من هفت‌ماهه باردار بودم. برای توزیع پرسشنامه‌ها رفتم تهران و پرسشنامه‌هایم را در آن شرایط جسمی توزیع کردم، ولی خب دوست داشتم کارم را. برای دوستانم خیلی عجیب بود که چه طوری با این شرایط جسمی و جامعه آماری که من انتخاب کرده بودم (شرکت‌های بورسی که آن موقع صد شرکت پراکنده در تهران بودند) این کار را انجام می‌دهم. خیلی سخت بود. ولی هیچ‌کدام از این‌ها مانعی‌ام نشد و من دوست داشتم هر چه زودتر کارم را به نتیجه برسانم.

جلسه‌ی دفاع را با پسرم رفتم، که اون موقع ۱۰ ماهه بود. اما بقیه هم کلاسی‌هایم هیچ‌کدام از این مشکل‌ها را نداشتند و خیلی راحت‌تر می‌توانستند کارهایشان را انجام بدهند.

**این نیست که آن کسی که معدل ۱۹ دارد در ذهن من بهتر باشد. این‌ها صرفاً عدد هستند و نمی‌شود با آن‌ها واقعاً یک فرد را ارزیابی کرد.**

**شما که تهران تحصیل کردید، هیچ وقت به فکر زندگی در آنجا نبودید؟**

برایم پیش آمد در دوران کارشناسی ارشد از نظر کاری، که تهران بمانم. تهران را من فقط برای تحصیل دوست داشتم و فضای تهران را برای زندگی نمی‌پسندیدم. شیراز واقعاً شهر زندگی است و شیراز را واقعاً دوست دارم. به اندازه‌ی خودش امکانات برای زندگی دارد و محدودیت‌های تهران را هم ندارد، در تهران باید کل زمانت در رفت‌وآمد و استرس باشی و من برای زندگی نمی‌پسندم اما برای علم‌آموزی و تحصیل چرا.

**یک حرضی را من هیچ وقت یادم نمی‌رود، سال اول دکتری دوتا خانم بودیم و دوتا آقای کلاس نشسته بودیم استاد ما دو نفر خانم را که گفتند اصلاً شما خانم‌ها تا این مقطع چرا باید پیش بروید؟ چه لزومی دارد دکتری بخوانید؟**

**خارج از کشور چطور؟ امکان زندگی و تحصیل برایتان پیش نیامد؟**

امکانی از نظر تحصیلی بود که بخواهم بروم خارج از کشور؛ از طرف وزارت نفت بورسیه شدم برای یکی از دانشگاه‌های انگلیس. اما خب چون از ابتدا هیات‌علمی شدن را دوست داشتم و ماندن در فضای شیراز که در کنار خانواده باشم، آن را انتخاب نکردم.

**پیشنهاد می‌کنید که اگر کسی این فرصت برایش پیش بیاید از این موقعیت استفاده کند؟**

بله. حتماً من خودم هم دوست دارم. به نظر من آدم باید تا وقتی زنده است تجربه کسب کند، جاهای مختلف را ببیند و استفاده کند و بعداً این تجربیات را در محیط زندگی خودش استفاده کند. برای خودم اگر فرصت مطالعاتی پیش بیاید، البته نه الان چون بچه‌ها در سنی نیستند که بشود آن‌ها را تنها گذاشت، حتماً از این فرصت استفاده می‌کنم و دوست دارم تجربه کنم محیط‌های آموزشی مختلف و تجربه‌های مختلف را حالا چه در قالب سفر علمی و چه سفر تفریحی. در توصیه‌های دینی‌مان هم هست «سیرو فی الارض».

**مشارکت‌های اجتماعی زنان که فرمودید چه سودی برای جامعه خواهد داشت؟**

در حال حاضر نصف جمعیت ما را خانم‌ها تشکیل داده‌اند و نمی‌شود این نصف جمعیت را نادیده گرفت ضمن اینکه یک خانم



و بگویند که چون مدرکم فلان است و یا چون سطح مشارکت من در اجتماع بالا است، خیلی از کارها را من انجام نمی‌دهم و این‌ها را بخواهد کنار بگذارد. قاعدتاً برای آن خانم این‌جور تحصیلات نه تنها هیچ فرصتی نیست و فرد را توانمند نمی‌کند بلکه به ضرر وی نیز هست چون نمی‌تواند منکر این بشود که خانواده وجود ندارد و نمی‌خواهد همسر یا مادر باشد. تحصیل را با این جنبه باید نگاهش کرد که هر مانع و تهدیدی هست را بشود تبدیل کرد به فرصت. خوب است خانم تحصیل کند، خوب است که در فضای اجتماعی باشد اما اگر این‌ها بخواهد مانع بقیه نقش‌ها و وظایف

مسئولیت‌های خیلی سنگینی دارد. مثلاً همین مادر بودن، همسر بودن این‌ها مسئولیت‌های خیلی مهمی هستند. خیلی از مشکلاتی که بعداً فرد در محیط‌های کاری یا بقیه مراحل زندگی‌اش با آن‌ها مواجه می‌شود به دلیل مشکلاتی هست که در محیط خانواده‌ای شکل گرفته و یا از اول روی آن‌ها کار نشده. این نشان می‌دهد یک خانم وظیفه‌اش در یک خانواده چقدر می‌تواند در آینده‌ی یک فرد مهم و تعیین‌کننده باشد. بعداً موفقیت‌هایی که به دست می‌آورند نشان می‌دهد چه مادری داشته که توانسته چنین شخصیتی را پرورش بدهد که فرد توانمندی باشد و خدمتی به جامعه عرضه کند.

خب توانمند شدن این خانم نیاز به یکسری پیش‌زمینه‌هایی دارد که مثلاً مشارکت اجتماعی یکی از آن‌ها می‌تواند باشد. یک خانمی که منفعل باشد و فقط در فضای خانه باشد و دنبال کسب اطلاعات و ارتباطات با بقیه نباشد، برایش رشدی به نظر من اتفاق نمی‌افتد. منظورم این نیست که یک خانم حتماً باید شاغل باشد ولی این ارتباطات باید باشد که بتواند خودش را رشد بدهد و وقتی خودش را رشد داد بالطبع در رابطه با آینده‌ی فرزندش یک طور دیگر برنامه‌ریزی می‌کند و می‌تواند یک فرزند توانمند را هم تربیت کند و تحویل جامعه بدهد.

آن بچه فرض کنید حتی یک آقایی است که قرار است مدیر یک سازمان باشد یا مثلاً یک پست سیاسی بگیرد و تصمیم‌گیری‌هایش آینده‌ی خیلی‌ها را تحت تأثیر قرار بدهد. بنابراین قطعاً توانمندی مادر این فرد به نفع جامعه است. ضمن اینکه خیلی از مشاغل هم نیاز به توانمندی‌های یک خانم دارد و حتماً یک خانم باید حضور داشته باشد. بعضی از مشاغل هستند که آقایان نمی‌توانند آن را انجام بدهند و بالعکس. مثلاً معلم اول ابتدایی را خیلی از مدارس یک خانم قرار می‌دهند به خاطر شرایط روحی آن بچه‌ها، یک خانم فقط می‌تواند این کار را انجام بدهد. خب این‌ها همان اثرات مثبت هست که مشارکت خانم‌ها برای جامعه می‌تواند داشته باشد.

بعضی‌ها ممکنه به خاطر سطح بالای تحصیلاتشان خیلی وقت‌ها، بقیه افراد اطرافشان را در حد خودشان ببینند و حاضر نباشند هر کاری را انجام بدهند حتی در محیط خانه فراموش کنند که مادر هستند

**امکانی از نظر تحصیلی بود که بخواهم  
بروم خارج از کشور؛ از طرف وزارت نفت  
بورسیه شدم برای یکی از دانشگاه‌های  
انگلیس...**

شود من اصلاً توصیه نمی‌کنم.

**خانم دکتر آیا شخصی بودن در زندگی‌تان که خیلی مؤثر بوده  
باشند مثل معلم، استاد و...؟**

همسر من یکی از کسانی هست که واقعاً خیلی تأثیرگذار بود در طی کردن این مراحل خصوصاً مراحل تحصیلی زندگی‌ام. اگر هم بخواهم از شخصیت‌های علمی کسی را بگویم، در دوره‌ی دکتری یکی از اساتیدی که TA (دستیار استاد) ایشان هم بودم، دروس تخصصی مدیریت استراتژیک را با ایشان داشتم، دکتر سید محمود حسینی بودند. قدرت تعلیم خیلی خوبی داشتند و بحث‌هایشان خیلی ساختارمند بود سر کلاس‌ها. نحوه‌ی تجزیه و تحلیل مسائل علمی، زاویه دیدشان در تحلیل‌ها به من خیلی کمک کرد و استفاده کردم.

**به نظر شما چرا تعداد بانوان هیات علمی این قدر در دانشگاه کم  
است؟ آیا مسئله سقف شیشه‌ای وجود دارد؟**

من خودم که هیچ مشکلی نداشتم وقتی که پرونده‌ام را برای بورسیه دادم و بعد که برای جذب آمدم، هیچ وقت در این مصاحبه‌ها با این جمله مواجه نشدم که چون خانم هستی نمی‌توانی جذب شوی. فقط در یک مرحله سؤال کردند که همسر من مشکلی ندارد که اینجا بمانم و کلاً شغلم این باشد بعداً برایم محدودیتی ایجاد نمی‌کند؟ خب من همسر من جا شاغل بود و همین‌جا بزرگ شده بود و زندگی می‌کرد. بنابراین هیچ کجای مراحل مصاحبه من چنین مشکلی را ندیدم. الآن هم که وارد بخش شدم، در پرونده‌هایی که برای جذب می‌آید هیچ وقت موردی نبوده که پرونده یک خانم به خاطر زن بودنش رد شود. اکثراً آقایان درخواست می‌دهند

**خب توانمند شدن این خانم نیاز به  
یکسری پیش‌زمینه‌هایی دارد که  
مثلاً مشارکت اجتماعی یکی  
از آن‌ها می‌تواند باشد.**



و خوب هرکسی توانمندتر باشد جذب می‌شود.

**درباره انتخاب رشته کارشناسی ارشد و بازار کار گرایش‌های مدیریت برای ما توضیح بدهید لطفاً.**

خب نمی‌شود آینده‌ی هرکسی را با یک نسخه پیچید و گفت که مثلاً حتماً بازاریابی را انتخاب کن؛ هر کس باید ببیند چشم‌انداز، هدفش و علاقه‌مندی‌هایش چه هست و با توجه به این‌ها انتخاب کند. مدیریت بازرگانی به نسبت بازار کار بهتری را دارد و گرایش‌های بازاریابی و مالی گرایش‌های پرتعدادی هستند و معمولاً از گرایش‌هایی هستند که اکثر سازمان‌ها به آن‌ها نیاز دارند. اما خوب علاقه‌ی خود فرد مهم است. ممکنه کسی یک رشته‌ی ناشناخته را انتخاب کند اما دانش پذیریش بالا باشد و آن قدر کسب مهارت کند که بتواند برای خودش بازار کار ایجاد کند. این دیگر بستگی به خود فرد دارد. ضمن اینکه شاید خیلی‌ها رشته‌هایی را انتخاب کنند که خیلی متقاضی دارد ولی علاقه‌ای به آن نداشته باشند و توانایی هم پیدا نکنند که خوب بازار کاری هم برایشان وجود ندارد. شما باید جوری برنامه‌ریزی کنید که به جای اینکه دنبال کار بگردید، آن قدر خودتان را توانمند کرده باشید و دنبال مهارت‌ها

باشید که زمانی برسد که بقیه دنبال شما بگردند، تخصص شما را نیاز داشته باشند و بخواهند که از تخصص شما استفاده کنند. من اعتقاد این است که اگر تخصص داشته باشید بازار کارتان را پیدا خواهید کرد.

**با این توضیحات رمز موفقیت یک دانشجوی مدیریت چیست؟**

متأسفانه دهه هفتادی‌ها خیلی منفعل سر کلاس‌ها حضور دارند، بی‌انگیزه هستند و بی‌علاقه. به نظر من اگر واقعاً به این رشته علاقه‌ای ندارند و نمی‌خواهند دنبالش کنند، یک فکر جدی بکنند. ولی اگر یک ذره علاقه دارند یا احساس می‌کنند می‌توانند علاقه‌مند بشوند، باید برنامه‌ریزی کنند و مشخص کنند که دوست دارند چه نقشی داشته باشند، کجا استخدام بشوند، خودشان می‌خواهند کارآفرینی کنند یا نه؛ در چه محیطی دوست دارند وارد شوند، محیط آموزشی و پژوهشی یا در محیط‌های اجرایی و عملیاتی. برای این کار چه توانمندی‌هایی نیاز هست. خودشان را جدای از فضای بازار کار نینند.

در مدیریت مهارت‌های کمی، برای ورود به فضای پژوهشی و عملیاتی خیلی مهم هست. دغدغه‌مدار و سؤال‌مدار سر کلاس‌ها بنشینید. اینکه فقط بیاید و بنشینید سر کلاس، مثل یک ضبط صوت فقط ضبط کنید و آرشو جمع کنید، به درد نمی‌خورد و شما را به موفقیت نمی‌رساند.

اگر به عنوان یک زن، امتیازی بخواهید داشته باشید در محیط کار، چه چیزی را درخواست می‌کنید؟

ما خودمان به خاطر زن بودمان بسیار تلاش می‌کنیم برای توانمند شدن. برای مثال خیلی از نشان‌های بین‌المللی را در سال‌های اخیر در دانشگاه شیراز را خانم‌ها کسب کردند مثلاً خانم دکتر عظیمی‌فر و خانم دکتر موسوی‌نسب. اخیراً هم شنیدم که در دانشکده کشاورزی بانویی طی چهار سال از رساله‌شان دفاع کردند، که کار بسیار دشواری بوده و حتی به خاطر تحقیقاتشان مجبور شده بودند خودشان دستگاه لازم را بسازند و اتفاقاً استاد راهنمایشان هم یک خانم بودند. ما امتیاز نمی‌خواهیم ولی توانمندی خانم‌ها را به رسمیت بشناسند و نگاه از بالا به پایین نسبت به خانم‌ها وجود نداشته باشند.

چه کتابی برای مطالعه پیشنهاد می‌کنید؟

یک کتابی که جدیداً خودم دارم مطالعه می‌کنم به نام «ایده‌ی عالی مستدام» که درباره جذاب ساختن ایده‌ها است و اینکه چطور باید عرضه‌شان کنیم. صرفاً هم برای کارآفرینی و کسب‌وکار نیست یکی از کتاب‌های برفروش و نوشته‌ی «برادران هیت» هست.

هیچ وقت در این مصاحبه  
ها با این جمله مواجه نشدم  
که چون خانم هستی نمی‌توانی  
جذب شوی.

تفریحات موردعلاقه شما کدامند؟

طبیعت‌گردی را من خیلی دوست دارم، همراه با خانواده. کارهای هنری را هم خیلی دوست دارم؛ بعضی وقت‌ها اگر فرصت پیش بیاید، بافتنی یا خیاطی می‌کنم.

از نظر شما دانشجوی خوب چه دانشجویی هست؟

دانشجویی که بیشتر سر کلاس فعال باشد؛ خودش را درگیر کند با موضوع درس و واقعاً دغدغه یادگیری دارد به نظر من دانشجوی محترمی است. ضمن اینکه استانداردهای دانشجویی را رعایت کند، مثل نظم کلاس. اینکه مثلاً یکی معدلش ۱۹ است یکی ۱۵، این

نیست که آن کسی که معدل ۱۹ دارد در ذهن من بهتر باشد. این‌ها صرفاً عدد هستند و نمی‌شود با آن‌ها واقعاً یک فرد را ارزیابی کرد.

بعضی وقت‌ها اگر فرصت پیش  
بیاید، بافتنی یا خیاطی می‌کنم.

برعکس سؤال قبل، چه دانشجویی از چشم شما می‌افتد؟

آن‌هایی که خیلی بی‌نظم هستند سر کلاس و اصلاً خودشان را درگیر نمی‌کنند با مباحث کلاس، دائماً با گوشی‌شان سرگرم هستند، دغدغه‌ی یادگیری ندارند و فقط می‌آیند وقت می‌گذرانند.

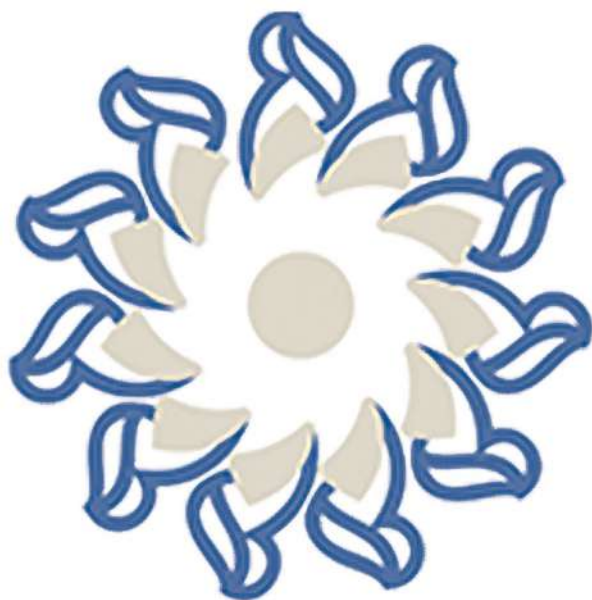
آیا موافق هستید که ارتقاء رشته‌ی مدیریت می‌تواند در آینده ایران را از بحران‌ها نجات دهد؟

قطعاً؛ مدیریت فرآیندی است که می‌تواند کشور را از سطح نامطلوب و نامقبول به سطح مطلوب و قابل‌قبول هدایت و رهبری کند. توسعه نیازمند مدیریتی قوی و کارآمد است. خیلی از مشکلات ما ناشی از ضعف‌های مدیریتی است. ما نپذیرفته‌ایم یک مدیر ذاتاً مدیر متولد نمی‌شود بلکه نیاز هست کنار هنر مدیریتی، علم مدیریتی هم باشد. ما باید بتوانیم در دانشگاه‌ها، علم مدیریت را به کاربردش نزدیک کنیم و واقعاً مدیر پرورش دهیم و این مدیر بعداً بخواهد طبق مطالب علمی مطرح در این حوزه، یک سازمان را اداره کند و تصمیم‌گیری‌های خوبی انجام دهد؛ چه در یک سیستم بزرگ مثل سیستم اقتصادی و اجتماعی یک کشور باشد چه در یک سیستم کوچک‌تر در بازارهای خصوصی باشد. فرقی نمی‌کند هر دو در کنار هنر مدیریت، به علم مدیریتی نیاز دارند تا بشود این سیستم را به نحو مطلوبی هدایت کرد.

اگر قرار بود مدیرعامل یکی از شرکت‌های بزرگ دنیا می‌شدید، کدام شرکت را انتخاب می‌کردید؟

«جزرال‌الکترونیک» خیلی برایم جالب است. ۱۲۷ سال از عمرش می‌گذرد و یک شرکت کهن‌سال است، اما پویا و به‌روز مانده. معروف است به استارت‌آپ ۱۲۷ ساله. چه‌طور این‌ها را مدیریت کرده که با این قدمت که از عمرش می‌گذرد ولی مثل یک استارت‌آپ چابک، به‌روز است. مباحثی که در آن پویایی باشد را من دوست دارم. خیلی وقت‌ها من خودم را جای مدیرهای شرکت‌ها می‌گذارم که اگر من بودم چطور مدیریت می‌کردم. این توانمندی برایم خیلی جالب است.





# کانون زنان بازرگان ایران

جهت امتیاز دهی به متن QR را اسکن کرده یا لمس کنید



فاطمه رشیدی دانشجوی کارشناسی مدیریت بازرگانی دانشگاه شیراز

## کانون زنان بازرگان فارس؛ اتاقی کوچک با اهدافی بزرگ

زنان بازرگان فارس در اتاق بازرگانی شیراز تاسیس شده و با استناد به شواهد، شاهد فعالیت‌های موفقیت آمیزشان می‌باشیم.

نائب‌رئیس کانون زنان بازرگان فارس، فعالیت کاری خود را از سال ۱۳۷۹ و در حوزه‌ی برق و الکترونیک آغاز کرده‌اند و فعالیت اصلی‌شان تولید ویدیو سی‌دی، نرم‌افزارهای مختلف و سیستم مرکزی دوربین مداربسته با برند آواک است. استراتژی جدید این شرکت ورود به مباحث نیروگاه‌های خورشیدی و نهایتاً تولید انرژی می‌باشد؛ حوزه‌ی دیگر فعالیت ایشان باغداری و کشاورزی است.

شروع فعالیت خانم جعفریان در اتاق بازرگانی به سال ۱۳۸۶ برمی‌گردد که برای گرفتن کارت بازرگانی جهت صادرات، به اتاق

«حدود پانزده سال است که تلاش می‌کنم نسبت به مسائل اجتماعی جامعه پیرامونم بی‌تفاوت نباشم، به خصوص آنچه مربوط به زنان و مسائل آنان است. کار کردن در این حوزه، جانی سخت می‌خواهد و صبوری بیش‌ازاندازه، که تلاش‌های بسیار و نتایج اندک را دوام بیاورد».

این‌ها سخنان سرکار خانم جعفریان، فعال حوزه اشتغال زنان است. نشریه بهین به گزارش بخشی از فعالیت‌های ایشان در اتاق بازرگانی فارس پرداخته است.

با توجه به افکار و ارزش‌های فرهنگی نهادینه شده که ریشه در سنت‌های دهه‌های پیش دارد، جامعه حوزه‌ی تجارت و بازرگانی را حوزه‌ی می‌داند که بیشتر مردان در آن فعالیت می‌کنند و حضور زنان در این حوزه هنوز آن‌طور که باید فرهنگ‌سازی نشده و اغلب بانوان در این حوزه با موانع جدی نیز روبه‌رو هستند.

اما به لطف برخی زنان موفق در این حوزه، آبراهه‌ی فعالیت زنان در حوزه‌ی بازرگانی و تجارت کم‌کم در حال بسط بیشتر می‌باشد و چه‌بسا در آینده شاهد دریایی از بانوان فعال در این حوزه باشیم.

ازجمله بانوان موفق در این زمینه، خانم مزگان جعفریان هستند، که به لطف تلاش‌های مستمر ایشان و بانوان فعال دیگر، کانون

**حضور زنان در اتاق بازرگانی هیچ مانع قانونی نداشت و موانع صرفاً ذهنی و بیشتر جنبه‌ی فرهنگی داشت.**



زمان چنان جایگاهی برای خود تثبیت می‌کند که در حال حاضر یکی از کانون‌های فعال کشوری است که حرفی برای گفتن دارد. امروزه این کانون با بیش از ۲۸۰۰ بانوی فعال اقتصادی در سطح استان فارس، که در حوزه‌های مختلفی نظیر صنعت، معدن، تجارت، کشاورزی و .. فعالیت می‌کنند در ارتباط است.

اولین نمایشگاه توانمندی زنان در سال ۱۳۹۲ با تلاش‌های شبانه روزی خانم جعفریان و بانوان فعال کانون و البته با ترس و دلهره‌ی مدیریت اتاق برگزار شد. اما برگزاری و مشاهده نتایج فوق‌العاده‌ی آن، همه را انگشت به دهان کرده بود و البته اعتماد اتاق را به کانون بانوان دو چندان.

نمایشگاه‌های موفق دیگری برگزار شد و توانمندی بالای زنان را در حوزه‌ی حمل‌ونقل، صنعت، معدن و حوزه‌های سنگینی که شاید کمتر کسی به حضور بانوان در آن فکر کند، به نمایش گذاشته شد. یکی از این نمایشگاه‌ها، نمایشگاه صنایع‌دستی بود که به نوبه‌ی خود تحول بزرگی را در حوزه‌ی صنایع‌دستی در استان ایجاد کرد که منجر به شکل‌گیری رویکردهای جدید در این رشته شد و صنایع‌دستی استان فارس را به جایگاه رفیعی رساند.

این کانون پایگاهی است که علاوه بر این‌که موانع حضور زنان در مشاغل را کاهش می‌دهد، برای افراد علاقه‌مند نیز دوره‌های آموزشی پیشرفته را به صورت رایگان و یا با حداقل هزینه برگزار می‌کند. همچنین از این طریق، مشاوره‌های مفیدی به وسیله کارشناسان خبره به افراد داده می‌شود.

خانم جعفریان خود در دوران دانشجویی یکی از دانشجویان ممتاز

مراجعه کردند. اما ایشان با موانع و مسائل زیادی مواجه شدند و در همین زمان از وجود کانون زنان اتاق بازرگانی تهران با خبر شده و دست به کار تشکیل کانونی مشابه در اتاق بازرگانی شیراز می‌شوند.

حضور زنان در اتاق بازرگانی هیچ مانع قانونی نداشت و موانع صرفاً ذهنی و بیشتر جنبه‌ی فرهنگی داشت. البته حضور کم‌رنگ زنان در ادوار قبل و دیده نشدن آن‌ها در همچین فضاهایی، تاثیر این جریان فکری را بیشتر می‌کرد؛ اما خوشبختانه در حال حاضر این موانع به حداقل رسیده و حضور زنان فراگیرتر و معمولی‌تر از گذشته می‌باشد.

**این کانون پایگاهی است که علاوه بر این‌که موانع حضور زنان در مشاغل را کاهش می‌دهد، برای افراد علاقه‌مند نیز دوره‌های آموزشی پیشرفته را به صورت رایگان و یا با حداقل هزینه برگزار می‌کند**

پس از دعوت از تمام بانوانی که آن زمان در استان فارس کارت بازرگانی داشتند و در حوزه‌ی تجارت و بازرگانی فعال بودند (که تعدادشان به اندازه انگشتان دست هم نمی‌رسید) کانون زنان بازرگان فارس تشکیل و فعالیت‌های خود را آغاز می‌کند و به مرور





پیدا کردن علایق و سلیق هر فرد به عهده خودش است و هیچ‌کس جز خود انسان نمی‌تواند در شناخت علاقه به او کمک کند. اولین قدم در ایجاد تفکر کارآفرینی، پیدا کردن علاقه و قدم بعدی، افزایش مهارت خود در حوزه مورد علاقه است. این کار با کارآموزی، رصد و بازدید کسب‌وکارهای موفق، انجام کار (حتی مجانی)، مشاوره گرفتن از افراد خبره و گفتگو با همفکران و خواندن مجلات مرتبط با حوزه مورد علاقه امکان‌پذیر است.



به عقیده نائبرئیس کانون زنان بازرگان فارس، در حال حاضر یکی از مشکلات سازمان‌ها و کارفرمایان، عدم وجود نیروهایی است که هم مهارت و هم دانش کافی داشته باشند و این مسئله هزینه‌های زیادی را برای سازمان و کارفرما به وجود آورده است و سازمان‌ها باید وقت زیادی را برای یافتن افرادی که هم دانش و مهارت و هم تعهد دارند، اختصاص دهند.

به دلیل غیرقابل پیش‌بینی بودن آینده (چه در ایران، چه به صورت جهانی) توصیه‌ی ایشان به دانشجویان این است که علاوه بر دانش آکادمیک، مهارت خود را نیز افزایش داده و هر لحظه به فکر کسب تجربه باشند.

رشته زیست‌شناسی بوده و مدارک تحصیلی خود را با نمرات بالا دریافت کرده‌اند، اما تأکید ایشان این است که فضای کار به نمرات و معدل بالا توجه چندانی ندارد و ادامه تحصیل بی‌هدف و بدون کسب مهارت تنها از دست دادن وقت و هزینه است و هزینه فرصت بالایی برای دانشجویان در پی خواهد داشت.

به نظر ایشان سیستم آموزشی و دانشگاهی ما بیشتر افراد را به تفکر کارمندی سوق می‌دهد تا تفکر کارآفرینی و این مسئله شاید به دلیل تأکید صرف اساتید و دانشگاه به جنبه‌ی تئوریک دروس باشد، در حالی که علاوه بر جنبه‌ی تئوری و دانشی، افراد باید مهارت خود را از طریق فعالیت یا دیدن و شنیدن تجارب فعالین کارآفرین و شاغلین برتر اقتصادی افزایش دهند.

این مدیر نمونه تأکید دارند که تفکر کارآفرینی را باید از طریق ایجاد و افزایش خلاقیت در افراد پرورش داد، به طوری که از دوران کودکی و از خانواده و مدرسه آغاز و در دوره‌ی دانشگاه تکمیل شود که این مبحث به صورت عمده به ساختار فرهنگ جامعه مرتبط می‌باشد. جامعه ما در حال حاضر نیاز به فرهنگ‌سازی عمیق دارد تا به این سطح از بینش و آگاهی دست‌یابیم.

هرچند که کارآفرین ویژگی ذاتی دارد و همه نمی‌توانند کارآفرین باشند، اما با آموزش برخی مهارت‌های اکتسابی می‌توان این خصلت را در افراد پرورش داده و مقدمه‌ی پیشرفت در بستر جامعه را فراهم کرد، چراکه کارآفرینی یک ابتکار در انجام کارها است و در هر حوزه‌ای اعم از پزشکی، مهندسی، مدیریت، هنر و .. نیازمند آن می‌باشیم. در حوزه کارآفرینی باید جسارت انجام کار را داشته باشیم چراکه پایه موفقیت‌های بزرگ، تجربیات حاصل از شکست‌های پی‌درپی است.

# کارآموز

## THE INTERN



جهت امتیاز دهی به متن QR را اسکن کرده یا لمس کنید

سید رضا میرزایی دورکی دانشجوی مدیریت بازرگانی دانشگاه شیراز

## دو فیلم با یک بلیت

می‌برد. او که چندان از بی‌کار بودنش خرسند نیست، تصادفاً تبلیغ یک شرکت فروش اینترنتی لباس مبنی بر استخدام کارآموز باتجربه (سالخورده) را می‌بیند. بعد از آن وی به‌عنوان کارآموز، دستیار شخصی جولز آستین (آن هتوی) مدیرعامل شرکت می‌شود که بسیار در کار خود غرق شده و زندگی خصوصی و اجتماعی آشفته‌ای دارد. پِن با تثبیت خود در کنار جولز به کمک او می‌شتابد.

تمام ما دانشجویان به الگوهایی نیاز داریم تا بتوانیم از تجربیات کاری-زیستی موفق آن‌ها در زندگی خودمان استفاده کنیم؛ فیلم سرشار از تجربیات و مفاهیمی است که هم برای دانشجویانی که قصد کارآفرین شدن (مانند جولز آستین) دارند، مناسب است و هم نکات مهمی درباره کارمند مؤثر و موفق بودن (مانند بنجامین ویتاکر) ارائه می‌دهد.

به‌عنوان مثال می‌بینیم که صبر، ارتباطات مناسب و استفاده از کوچک‌ترین فرصت‌ها برای کمک به دیگران رمز پذیرش سازمانی پِن هفتادساله در مقام یک کارمند کارآموز در بین جوانان بیست و چندساله کارمند شرکت است. در نقطه مقابل جولز یک الگوی کامل از یک کارآفرین واقعی است؛ همیشه زیر فشار

در این شماره بر آن شدیم که برای اولین بار در نشریه، بخش معرفی فیلم داشته باشیم. هدف از این بخش شناساندن فیلم‌های جذاب و دارای مفاهیم مدیریتی است.

در معرفی فعلی، به یک فیلم خارجی (The Intern) و یک فیلم ایرانی (همسری) که هم‌راستا با پرونده ویژه نشریه نیز هستند، پرداخته می‌شود.

### The Intern

«کارآموز» ترجمه فارسی مناسب برای این فیلم کمدی به کارگردانی «نانسی مایرز» محصول ۲۰۱۵ است. در خلاصه داستان فیلم این‌چنین آمده که بنجامین ویتاکر (رابرت دنیرو) بازنشسته‌ای است که از حدود سه سال پیش در غم از دست دادن همسرش به سر



شاهد آن هستیم. نکته بعدی دشواری ایجاد تعادل بین زندگی کاری و شخصی هست که به‌عنوان داستان فرعی در فیلم به آن پرداخته‌شده است.

در کل دیدن این فیلم با نگاهی مدیریتی به دانشجویان محترم مدیریت توصیه می‌گردد. ضمناً این فیلم در سال تحصیلی گذشته، به‌همراه بررسی فیلم توسط دکتر عسکری‌فر برای دانشجویان در دانشکده پخش گردید.

سرمایه‌گذاران است، در پی استفاده حداکثری از فرصت‌های توسعه است و به وضعیت فعلی رضایت نمی‌دهد، چندبعدی و همیشه درحال انجام چند کار و تصمیم‌گیری درباره چند موضوع باهم در لحظه است.

مهم‌ترین ویژگی «کارآموز» نشان دادن بد و خوب یک ساختار مسطح سازمانی یک کسب‌وکار نوپا است، که از همان سکانس اول



**فیلم سرشار از تجربیات و مفاهیمی است که هم برای دانشجویانی که قصد کارآفرین شدن (مانند جولز آستین) دارند، مناسب است و هم نکات مهمی درباره کارمند موثر و موفق بودن (مانند بنجامین ویتاگر) ارائه می‌دهد.**



# همسر

همسر

جدیدی نیست و از همان زمانی که سیاست چند نرخی کردن ارز در کشور اجرا شد، این مشکلات هم به دنبال آن به وجود آمد. فیلم که محصول سال ۱۳۷۲ است و به خاطر موضوع، نسبت به زمان خود تاندازه‌ای الگویی پیشرو محسوب می‌شود. موضوع مدیریت توسط زنان و مشکلاتی که احتمالاً در این مسیر برای آنان، در جامعه‌های خانواده‌محور مثل کشورمان، برایشان به وجود می‌آید را نشان می‌دهد. هرچند فیلم خالی از اشکال نیست و در برخی موضوعات خودش هم دچار کلیشه‌های جنسیتی است اما در کل با جرئت، نسبت به زمان خود، به شکستن کلیشه نگرانی از مدیر بودن زنان پرداخته است.

این فیلم به کارگردانی مهدی فخیم‌زاده ساخته شده است. نام فیلم «همسر» آن‌چنان بیان‌گر محتوای آن نیست، هرچند اشاره مختصری به جریان فیلم دارد. خلاصه داستان فیلم‌نامه این است که زن و شوهری در شرکتی کار می‌کنند که رئیس شرکت به جرم اختلاس دستگیر می‌شود. مرد هم که معاونت شرکت را به عهده دارد، مطمئن است وی را به ریاست شرکت انتخاب خواهند کرد ولی هیئت‌امنا همسر او را برمی‌گزیند. مرد که تحمل ریاست همسرش را ندارد مشکلاتی در محل کار و در نتیجه خانواده به وجود می‌آورد. یکی از نکات فرعی جالب فیلم، قضیه اختلاسی است که شروع‌کننده داستان فیلم است؛ گویا اپیدمی اختلاس و فروش کالاهای خریداری‌شده با دلار دولتی و فروش آن‌ها به قیمت دلار آزاد، کار





## همسر

برخلاف فیلم «کارآموز» که ساختار یک سازمان ارگانیک را به تصویر می‌کشید، فیلم «همسر» نشان‌دهنده‌ی ساختار ادارات بوروکراتیک دهه هفتاد ایران است؛ مشاهده و مقایسه ساختار سازمان، ابزار و روش‌ها و حتی پوشش کارمندان ادارات آن زمان، برای دانشجویان فعلی علاقه‌مند به مسائل سازمانی، خالی از لطف نیست. آقای مهدی‌هاشمی و خانم فاطمه معتمدآریا، بازیگران اصلی فیلم هستند که توانندی آن‌ها باعث شده‌اند روند داستانی فیلم‌نامه روان پیش برود و همچنین فضای نسبتاً طنز کار هم به خوبی حفظ شود. به‌طور کلی دیدن این فیلم به کسانی که در کنار دیدن فیلم‌های خارجی، علاقه‌مند به دیدن فیلم‌های ایرانی نیز هستند، توصیه می‌شود.

گویا اپیدمی اختلاس و فروش کالاهای خریداری شده با دلار دولتی و فروش آنها به قیمت دلار آزاد، کار جدیدی نیست و از همان زمانی که سیاست چند نرخ کردن ارز در کشور اجرا شد، این مشکلات هم به دنبال آن به وجود آمد.

# بهین

جهت امتیاز دهی  
به مطالب نشریه  
Qr را اسکن کرده  
یا لمس کنید

