

بہ نام خدا

مدیریت زنان، مدیریت استعداد و سازمان چابک

مؤلفان:

زہرا کاظمی

حامد رضا فقیہیان

فهرست مطالب

۱۱	پیشگفتار.....
۱۳	مقدمه.....
۱۵	فصل اول: مدیریت زنان.....
۱۵	مقدمه.....
۱۹	اهمیت و ضرورت مشارکت زنان در سطوح مدیریتی.....
۲۲	موانع مشارکت زنان در سطوح مدیریتی.....
۲۲	عوامل فردی.....
۲۳	عوامل خانوادگی.....
۲۴	عوامل اجتماعی.....
۲۸	عوامل نگرشی.....
۲۸	تأثیر نوع نگرش مردان و زنان به رهبری بر ارتقا زنان به پست‌های مدیریتی.....
۳۲	هویت زنان.....
۳۵	سبک‌های رهبری.....
۳۷	هویت زنان و سبک‌های رهبری.....
۴۱	تاکتیک‌های ارتباطات سازمانی.....
۴۴	شواهد پژوهشی در زمینه مدیریت زنان.....
۴۴	پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور.....
۴۶	پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور.....
	برگزیده پژوهشی ۱: سبک مدیریت در سازمان‌ها و حضور زنان در پست‌های مدیریتی با
۵۳	تأکید بر رابطه هویت زنان و تاکتیک‌های ارتباطی.....
۵۳	مسأله تحقیق.....

۵۳	مدل و فرضیه‌های تحقیق
۵۴	روش‌شناسی تحقیق
۵۷	نتایج تحقیق
۶۳	بحث و نتیجه‌گیری تحقیق
۶۶	فهرست منابع

۷۳	فصل دوم: مدل استعداد
۷۳	مریفة استعداد و مدیریت استعداد
۷۶	دلایل اهمیت استعداد
۷۷	تاریخچه مفهوم مدیریت استعداد
۷۸	مدل‌های مدیریت استعداد
۸۱	فرآیند مدیریت استعداد
۸۱	شناسایی و جذب استعدادها
۸۳	انتخاب استعدادها
۸۴	بکارگیری استعدادها
۸۴	تناسب افراد با نقش‌ها
۸۵	تناسب نقش‌ها با افراد
۸۸	نگهداری از استعدادها
۹۰	نتایج مدیریت استعداد
۹۴	شواهد پژوهشی در زمینه مدیریت استعداد
۹۴	پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور
۹۷	پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
۱۰۲	برگزیده پژوهشی ۲: تأثیر رهبری مشارکتی بر مدیریت استعداد با در نظر گرفتن هویت‌زنانه
۱۰۲	مسأله تحقیق
۱۰۴	مدل و فرضیه‌های تحقیق
۱۰۵	روش‌شناسی تحقیق
۱۰۷	توصیف داده‌ها

۱۱۲	تحلیل استنباطی داده‌ها
۱۲۰	بحث و نتیجه‌گیری تحقیق
۱۲۴	فهرست منابع
۱۳۱	فصل سوم: سازمان چابک
۱۳۱	مقدمه
۱۳۴	تعریف مفهوم چابکی سازمانی
۱۴۰	سازمان چابک
۱۴۲	قابلیت‌های چابکی
۱۴۴	بهبود توانمندی‌های چابکی سازمانی
۱۴۶	تفاوت بین سازمان‌های سنتی و سازمان‌های چابک
۱۴۷	شکل‌های جدید سازمانی
۱۴۹	ارزیابی الگوها و رویکردهای سازمانی
۱۴۹	الگوی گلدمن و ناگل
۱۵۰	الگوی شریفی و ژانگ
۱۵۲	الگوی کروکینو و یوسف
۱۵۳	الگوی گروه مشاوران آتوز
۱۵۴	شواهد پژوهشی در زمینه چابکی سازمانی
۱۵۴	پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور
۱۵۵	پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
	برگزیده پژوهشی ۳: بررسی مدیریت استعداد مبتنی بر چابکی سازمانی با تأکید بر رابطه
۱۶۲	مدیریت مشارکتی با هویت زنانه و تاکتیک‌های ارتباطی
۱۶۲	مسئله تحقیق
۱۶۳	مدل و فرضیه‌های تحقیق
۱۶۸	نتایج تحقیق
۱۶۸	بخش اول: نتایج مرحله دلفی
۱۷۶	بخش دوم: بررسی اعتبار و پایایی

بخش سوم: تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق.....	۱۷۸
بحث و نتیجه‌گیری تحقیق.....	۱۸۴
فهرست منابع.....	۱۹۲

پیشگفتار

امروزه، تبعیضات را نشان می‌دهند که همواره نقش زنان در توسعه‌ی جوامع نادیده گرفته شده و جامعه‌ی انسانی به این علت لطماتی جبران‌ناپذیر را متحمل شده است. وضعیت موجود ناشی از موانع نامرئی و به تعبیری سقف شیشه‌ای^۱ باعث شده است بسیاری از کشورها در تلاش برای رفع باورها و کلیشه‌های جنسیتی مردانه به بررسی‌های جسمی و جنسیتی زنان، مسئولیت‌های خانوادگی، وضعیت نگرشی، فرهنگی و اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها اقداماتی گوناگون انجام دهند. برخی از این جوامع به موفقیت‌هایی چشمگیر دست یافته‌اند که کشور ایران نیز یکی از این جوامع است. همچنین با توجه به اینکه منابع انسانی در سازمان‌ها از جمله سرمایه‌های استراتژیکی هستند، اداره صحیح آنها در راستای برآورده ساختن اهداف سازمان و به سر رسیدن به اهداف کارکنان، با ایجاد یک تعهد دو سویه به بهبود عملکرد فردی و عملکرد سازمانی منجر خواهد شد. در این راستا نیروی انسانی نخبه و با استعداد تأثیر بیشتری بر این فرآیند دارند، به طوری که مدیریت این دسته از کارکنان سرمایه گذاری کلانی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. از طرف دیگر در دنیای پر رقابت امروزی به منظور سازگاری با تغییرات جدیدی که در دنیای رقابت رخ می‌دهد، سازمان‌ها می‌بایست به تطابق با تغییرات بیندیشند و به دنبال بهره‌گیری از فرصت‌های بالقوه باشند. یکی از پارامترهایی که به منظور افزایش انعطاف‌پذیری، سرعت عمل و کیفیت مطرح می‌گردد، چابکی سازمانی است. در مطالعه حاضر، می‌خواهد شد به موانع نگرشی مدیریت زنان و پدیده سقف شیشه‌ای، همچنین اهمیت مدیریت استعداد و چابکی سازمانی برای سازمان‌های پویا و ارائه تعاریف، مفاهیم و مدل‌هایی در این زمینه پرداخته شود. براساس نتایج نظری ناشی از مطالعات کتابخانه‌ای مدل مفهومی تحقیق طراحی شود و به بررسی ارتباط مستقیم و غیرمستقیم هویت زنانه مدیران بر مدیریت استعداد و چابکی سازمانی پرداخته شود.

می‌توان گفت استفاده کنندگان مستقیم از نتایج تحقیقات اشاره شده در این کتاب مدیران ارشد شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران به عنوان جامعه آماری مورد تحقیق می‌باشند. در سطح دوم نیز کلیه افراد علاقمند به انجام موضوعاتی چون مدیریت زنان و موانع نگرشی ارتقاء زنان به

سطوح مدیریت ارشد، مدیریت استعداد، مدیریت جانشین پروری، دستیابی به سازمان چابک و در کل افرادی که خواهان کشف لایه‌های نوین در مدیریت منابع انسانی می‌باشند، می‌توانند به عنوان استفاده‌کنندگان غیر مستقیم از نتایج تحقیقات به‌شمار آیند.

در فصل اول کتاب به معرفی کلیاتی در زمینه مدیریت زنان و موانع نگرشی ارتقاء زنان به سطوح مدیریت ارشد، هویت زنانه مدیران، سبک‌های رهبری، تاکتیک‌های ارتباطی مدیران زن پرداخته شده است. فصل دوم شامل تعاریف، مفاهیم و مدل‌های مدیریت استعداد و بررسی ارتباط هویت زنانه، سبک مدیریت مشارکتی با مدیریت استعداد می‌باشد. در فصل آخر به ارائه تعاریف، مفاهیم و مدل‌هایی در زمینه چابکی سازمانی و ارتباط مدیریت استعداد و چابکی سازمانی پرداخته شده است و در انتهای هر فصل به ارائه یک برگزیده پژوهشی مرتبط با موضوع آن فصل پرداخته شده است. این کتاب مخاطب خاص ندارد و مطالعه آن برای مدیران، پژوهشگران و کاوشگران حوزه‌های متنوع علوم اجتماعی و مدیریت می‌تواند جذاب و مفید باشد.

زهره کاظمی - حامد رضا فقیهیان

بهمن ماه ۱۳۹۷