

نقش سازنده زنان در ارتقای دانش بهره‌وری

نوشته دکتر حسام الدین بیان

چکیده

در عصری که نظریه پردازان نامدار معتقدند قرن بیست و یکم میدان نبرد قدرت اندیشه‌هاست، (Brain Force War) بهره‌گیری از نیروی شگرف زنان برای دستیابی به رشد و توسعه در سر لوحه نهضت دانش بهره‌وری قرار دارد. انقلاب دانش بهره‌وری دیگر تنها چهره درون مرزی ندارد بلکه از قلمرو ملی فراتر رفته و چهره‌های فراملی (Transnationalism) به خود گرفته است. کشورهایی که به نام جوامع پیشرفته پویا پیشتاز افزایش ارزش افزوده به شمار می‌آیند، برای بالا بردن کیفیت کالا و خدمات توجه بسیاری به گنجینه ملی قدرت کارساز نیروی خلاقه زنان دارند. در صحنه‌های مختلف فعالیت‌های اجتماعی با ارزانی داشتن فرصت مساوی (Equal Opportunity) و به کار بستن نظریه جهان شمول مدیریت مشارکتی (Participative Management)، نظریه علمی شایسته‌سالاری (Meritocracy) را به عنوان ارکان بنیادی در تدوین استراتژیهای توسعه پایدار و ارتقای بهره‌وری به کار بسته‌اند. در تنظیم طرحها و سیاست‌گذاریهای استراتژیکی دور از همه تعلقات و تعصبات قومی، عقیدتی روی تخصص، مهارت و شایستگی متمرکز شده‌اند. برای تحرک آفریدن به تحولات زمان و مکان و ایجاد سی‌نرژسیسم (Synergism)، لغت جدید (Serendipity) را که مفهومی بهره‌گیری از ظرفیت کلیه منابع انسانی و مادی است در فرهنگ دانش بهره‌وری به کار گرفته‌اند. این باور و نگرش از رده مدیران در سطح ملی (Strategic Apex) تا قلب خط اول (Operational Core) (رده یک کارگر ساده) گسترش یافته است. دیگر، زن و مرد، رنگ و نژاد مطرح نیست تنها به شایستگی، کارآیی و لیاقت توجه می‌شود. در این مقاله، پیرامون اهمیت حیاتی اقتصاد اندیشه بنیاد (Cognitariat Economy) بر اهمیت نقش زنان تکیه شده است. بازده زنان شایسته، متخصص و ماهر در صورتی که برانگیخته بشوند و دوش به دوش مردان در میدانهای توسعه و رشد پایدار جامعه پیش بروند تحقق بخش جامعه مدنی جهانی (Global Civil Society) است که سخن روز وطن ما شده و همه ما به آن دل بسته‌ایم. کنفدراسیون جهانی دانش بهره‌وری (W C P S) گسترش دانش بهره‌وری را روی سه عامل بنیان‌گذاری کرده است: عدالت، مشارکت، شایستگی. ما برای بیداری وجدان اشتراک‌مسابی، جهت رسیدن به کمال به تلاش مشترک نیازمندیم. شگفت آنکه برخی از جوامع به بهانه‌های مختلف و تحریف مکاتب و دستورهای تاریخی، مذهبی، فرهنگی دچار ایستایی شده‌اند و از قدرت نیروی خلاق نیمی از جمعیت کشور (زنان) غفلت

می‌کنند و بی‌خبرند. در عصر انقلاب تکنوترونیک که از تفکر هم‌گرایی جهانی (Globalization) برای ورود به بازارهای جهان سخن گفته می‌شود، برای شرکت در رقابتهای بین‌المللی افزایش کیفیت کالا و خدمات درک اهمیت ارزش افزوده و شرکت در نهضت به صفر رساندن ضایعات (Zero Defect Movement) بهبود و بازسازی شرط اصلی برای موفقیت، توجه به نظریه ارزشمند جهانی (Global Citizenship) شرکت جویی فراگیر شهروندان در انقلاب دانش بهره‌وری است.

مقدمه

در جوامع دستخوش دگرگونی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی یکی از شاخصهای رشد و توسعه اجتماع و سامان سیاسی، حضور فعال زنان در صحنه‌های سازندگی است. زنان که نیمی و در بعضی جوامع اندکی بیش از نصف جمعیت را تشکیل می‌دهند، یکی از ارزشمندترین عوامل در راه سازندگی کشورها هستند. همچنان که توسعه اقتصادی، تا اندازه قابل توجهی به رابطه میان مصرف و سرمایه‌گذاری بستگی دارد، سامان بخشیدن به توسعه و رشد یک سرزمین، با شرکت دادن زنان و واگذاری نقش مدیریتهای کلیدی به بانوان فرهیخته و دانش‌اندوخته برای تحرک بخشیدن این نیروی عظیم و خلاق اجتماعی، ارتباط دارد. مهمترین تمایز سیاسی کشورهای جهان، نه از صورت حکومت بلکه از درجه سیاست‌گذاری استراتژیک، در گروه بهره‌گیری از منابع ارزشمند انسانی زنان است.

زنان که منبع انسانی بنیادی برای بقای نسلهای بشر هستند ارزشمندترین گنجینه جهان آفرینش محسوب می‌شوند. جوامعی که توانسته‌اند با تفکر استراتژیکی کارساز، موفق به تدوین قوانینی برای بهره‌برداری از اندیشه‌های خلاق و قدرت سازندگی زنان بشوند، بیش از سایر جوامع پیشرفت کرده‌اند. در حکومتی که دارای مشروعیت (Legitimacy) قانونی است مهمترین رکن استواری دموکراسی، مساوات بر واگذاری فرصت (Equal Opportunity) ابراز شایستگی و لیاقت به کلیه شهروندان اعم از زن و مرد است. به کار بستن این نظریه جهان شمول، موجب استواری و تقویت مقبولیت (Publicity) عامه می‌شود.

زنان و مدیریت مشارکتی

نظریه مشارکت، محبوبترین نظریه علمی در راستای توسعه پایدار است. هر چه جامعه پیچیده‌تر و ناهمگونتر باشد اهمیت مشارکت، بیشتر خودنمایی می‌کند. تضمین اشتراک مساعی در جامعه‌ای ناهمگون فوق‌العاده اهمیت علمی دارد. هیچ جامعه‌ای قادر نیست به طور مداوم و پایدار متکی به نیروی واحد، گروه تافته جدا بافته و احياناً مردسالاری باشد. نادیده گرفتن بخشی و یا نیمی از نیروی کار یک سرزمین و چیرگی گروهی کوچک و یا نیمی از جمعیت یک کشور بر دیگران ضایعه‌ای جبران‌ناپذیر در دراز مدت است. زنان و مردان بر پایه توافقی همگانی مبتنی بر قانون مداری و اشتراک سودمند می‌توانند موجبات به هم پیوستن نیروهای خلاق در یک سیستم شوند و ایجاد سی‌نرزی (Synergy) کنند.

توافق و رضایت قانونمند (Consensus Juris) و اصالت سودمندی اشتراک (Utilitarianism Communion) منظم و پایدار در اداره امور حکومتی و اداره امور سازمانها نیاز به مدیران دانش‌اندوخته و درد آشنا دارد. بشریت در عصر حاضر بیش از گذشته‌ها در زمینه‌های فکری، عاطفی، اخلاقی، اقتصادی و سیاسی دچار تعارضات و تضادهاست. این تضادها و تعارضها در جوامعی که زنان نقش سازنده اجتماعی نداشته باشند شدت دارد.

زن، انسانی است که قرن‌ها در پی رهایی از اسارتی که مردان آن را به وجود آورده‌اند و برای به دست آوردن آزادی

نقش زنان در توسعه و تئوری جهان شمول و مدیریت مشارکتی توجه خاصی مبذول داشته‌اند. از قدرت اندیشه‌های خلاق و سازنده زنان نامدار در سطوح مختلف مدیریتی که تا رده نخست‌وزیری و ریاست جمهوری گسترش یافته بهره کامل گرفته‌اند. با بررسی تاریخ گذشتگان این حقیقت آشکار شده است که مردان، سرداران، رهبران بسیاری بین اقوام و ملتها وجود داشته‌اند که در قعر مصائب گرفتار آمده‌اند و با درایت و حمایت والای زنان نامدار به اوج تعالی دست یافته و بر مشکلات فایق آمده‌اند.

حتی در زندگانی انبیاء، نقش زنان تحسین‌آمیز و شگفت‌انگیز بوده است. به عنوان مثال مساعی خدیجه همسر گرامی آخرین فرستاده خدا محمد مصطفی (ص) از مصادیق بارز است. این زن فداکار نخستین بانویی است که به پیام‌آوری محمد (ص) با اشتیاق گردن نهاد و با ایثار آنچه از مال و اموال در اختیار داشت، نثار قدمهای همسرش نمود. وی با تحمل همه مشقات همراه با احساس، عاطفه، صدق، وفاداری و خلوص در لحظاتی که همه رسول خدا را تکذیب می‌کردند، او را تأیید کرد. در نتیجه پیامبر اسلام گفت: *رُزِقَتْ حُبَّاهُ* (خداوند دوستی خدیجه را روزی من قرار داد).

از گردش نظام متغیر هستی به خوبی می‌توان دریافت که چگونه هنگامی که زندگی مردان نامی در حال پژمردگی و بی‌روح شدن بود نقش زنان تا چه اندازه تابناک می‌شد. با همت زنان که به یاری همسرانشان قد علم کردند بهاری دیگر از زیر برفهای افسرده و یخ زده زندگی با امید سر بر آورد و هستی نقطه عطفی دوباره برای تلاش و از سر گرفتن نشاط و حیات به مردان عطا کرد، تا توانستند فلک را سقف بشکافند و طرحی نو در اندازند.

تحلیلی از زن در گذرگاه تاریخ

نقش مدیر خانه، کدبانویی و مقام اجتماعی زنان در

و اشغال جایگاه معنوی خود تلاش گسترده کرده و می‌کند. اگر زنان با ظلم‌زدایی و رهایی از سرخوردگی نتوانند مبارزه کنند آشکار است که پهنه اقتصاد و سیاست بین‌المللی و رشد و توسعه امکان‌پذیر نیست و در چنین وضعیتی بیگانگی و بی‌تفاوتی به وجود می‌آید. در رشد و توسعه، مهمترین عامل شرکت گسترده همه شهروندان کشور است. در کشورهای برخوردار از سطح بالایی از رفاه مادی و معنوی، نقش زنان بسیار پررنگ است، آشفتگی و بی‌سر و سامانی و توسعه نیافتگی به سرعت گنده‌های کندساز فرهنگی (Cultural Lag) را از پای زنان می‌گشاید. با بهره‌برداری کامل از استعداد و خلاقیت نیمی از جمعیت کشور، روند توسعه جامعه سرعت می‌گیرد.

با رها شدن زنان از اسارت و کشمکش‌های قومی، طبقاتی، جنسی، مذهبی و تبعیض‌های در ارتباط با جنسیت که متأسفانه در بعضی از جوامع مثل افغانستان رو به فزاینده‌گی گذارده که از دیدگاه ارج گذاری بمقام والای زن ضایعه‌ای ننگین در سالهای پایانی قرن بیستم است. تجاوزات بی‌شرمانه و خودسرانه به حقوق و آزادی زنان نه تنها سطح کارایی اداری و اجرایی را نزول می‌دهد، بلکه موجب خودباختگی و از خود بیگانگی گسترده گروههای زنان دل سوخته متعالی و اندیشمند می‌گردد. بی‌اقتدار شدن و محرومیت زنان در سازندگی جامعه که جگرگوشگان فرزندان خود را در این گرداب رها می‌کنند آثار شوم و انفجار آفرینی را در بر دارد و نااستواریهای سیاسی را به دنبال خواهد داشت. مصلحت‌همگانی جامعه و پایداری اصول اجتماعی در درجه اول متکی به اشتراک مساعی همه مردم در امور همگانی است.

مدیریت مشارکتی بازدارنده کشمکش‌های سیاسی ناشی از نارضایتی است. روش خردمندانه حل مشکلات برای جلب وفاداری شهروندان، استفاده از کلیه نیروهای انسانی است. امروز همه کشورهای اروپایی، آفریقایی و آسیایی خصوصاً کشورهای در حال توسعه، به اهمیت

مسئولیت‌پذیر باشند. همچنانکه خداوند از نفخه روح بلندش در مردان دمید، زنان هم عیناً به طور مساوی با جلوه روح الهی مزین شدند. خداوند تبعیضی بین زن و مرد قایل نشد، رسیدن به حکمت فاضله و قدرت بالغه برای هر دو جنس یکسان است.

در عصر ما، بر خلاف اعصار گذشته که با سکوت و گوشه‌گیری زنان همراه بود، نهضت‌های توفنده‌ای در سراسر جهان برای رهایی زنان از وابستگی مطلق به مردان به وجود آمد. دیگر عصر بی‌هویت بودن زنان سپری شده است. با محروم‌سازی زنان از تحصیلات عالی و غفلت در به کارگیری توان عملی و فکری آنها برای نشان دادن لیاقت زنان در صحنه شایسته سالاری (Meritocracy) - که درس اصلی و بنیادی مدیریت است - مدیریت نمی‌تواند مفهوم و معنای علمی و عملی داشته باشد. دنیای زنان - نسبت به مردان - دنیایی پرعاطفه‌تر و پراحساس‌تری است که گاهی در طول تاریخ عامل اسارت و ذلت آنان نیز شده است. باید پذیرفت که عاطفه ضرورت حیات و کلید ارتباطات است به شرطی که همسو با عامل عقل و خرد باشد تا شخص را قادر سازد، قدرت کنترل داشته باشد، در غیر این صورت به عنوان یک نقطه ضعف به کار گرفته می‌شود.

عاطفه به زندگی، رنگ عشق و محبت می‌بخشد. زندگی را از یکنواختی بیرون می‌آورد. مهر و محبت و عاطفه و نوازش مثبت در مدیریت مثبت برای احتراز از ترس و نفرت و خشم، کینه و حسادت و خشونت، استحکام بخش ارتباط بین رئیس و مرئوس است.

زنان بیش از مردان از این موهبت عاطفی مادرانه بهره دارند به شرطی که دو رکن عقل و عاطفه و احساس متعادل باشد و عقل و خرد قدرت مهار کردن احساس و عاطفه را داشته باشد.

به کارگیری نرمش‌های عاطفی برای مدیریت سازمانها مفید است ولی نباید امواج عاطفه مدیران زن را به ورطه مخاطره سوق بدهد. نباید بهانه به دست مردان بهانه‌جو داد

طول تاریخ و اسارت تنگناهای فرهنگی آنان همواره بحث‌انگیز بوده است. زنان گاهی به عنوان مادر، محبوب مرد، قبله‌گاه مردان نامی، همسر و ملکه کشور مورد ستایش و قداست قرار گرفتند و گاهی مورد بی‌مهری و حتی جسارت و اهانت واقع شدند. بعضی از شاعران و سخنوران، سرداران و جهانگیران، زن را از اسارت عشق زمینی به هاله عرش سوق داده‌اند. در معراج عشق این موجود را محور گردش آفرینش و عامل بقای نسل بشر نامیده‌اند و گروهی بی‌انصاف به حریم مقدس مادران اساعه ادب کرده‌اند. حکیم حماسه‌سرا ابوالقاسم فردوسی گفته است:

زنان را همین بس بود یک هنر

نشینند زاینند شیران نر

که جای تأسف است. دیگری گفت:

زن خوب فرمانبر پارسا کند مرد درویش را پادشاه
عده‌ای از زبان پیام‌آور خدا گفتند: بهشت زیر پای
مادران است. باید پذیرفت که هر کس هر چه بگوید این
حقیقت را نمی‌توان کتمان کرد که:

نیست آسان قصه مادر شدن

قصه بگذشتن است از خویشتن

متأسفانه تضادهایی در گفته‌های همین شعرا یا دیگر سخنوران به چشم می‌خورد تا جایی که گاهی جسارت ورزیده به عوض اینکه بگویند «زن مگو مرد آفرین روزگار»، اهانت‌های ناروایی کرده‌اند. اما نمی‌دانم چرا در مورد مردان و نامردیها و مردسالاری اینگونه داستان سراییها نشده است. نقش مردان را همواره رنگ آمیزی و گاهی با بزرگ‌نماییهای غیرمعقول جلوه داده‌اند و گفته‌اند:

به خانه نشستن بود کار زن

بُرن کار مردان شمشیر زن

در هر جامعه سالم بشری زنان بدون شک می‌توانند و در بعضی از اعصار نشان داده‌اند که توانسته‌اند مانند مردان در صحنه‌های علم، ادب و پژوهش تحوّل‌آفرین و

قدرت مدیریت انسانها گمراه کننده است.

مدیران، جزئی از سیستم آفرینش هستند. در تفکر سیستمی، اصل بر پایه تعادل، تقابل و تعامل و تفاهم استوار است. هر انسانی می تواند با احساس تعلق خاطر به شرطی که با نظریه های علمی پذیرفته و شناخته شده مدیریت رفتاری همراه باشد، مدیریت توان بخش و تحرک آفرین و عامل تغییر بشود.

بنابراین قضاوت در مدیریت - که هر روز و حتی هر ساعت توسط تحلیل گران به اتکای عملکرد مدیران انجام می شود - نیاز به تقویت فرهنگ کار دارد نه تأکید بر جنسیت. فرهنگ کار متضمن مجموعه عواملی است که انسان را به سوی تلاش سوق می دهد و در انسانها ایجاد عشق، شوق و انگیزه می کند. فرهنگ کار، محوری است که می تواند نیروها، مهارتها، اندیشه ها، قدرتها و امکانات افراد را در سازمان برای رسیدن به هدف مشترک سازمانی واحد، استحکام بخشد. کار، سرمایه جاودانی است و به زندگی جلوه می بخشد. نباید گروهی را با محبوس کردن در خانه، به جرم اینکه از جنس مرد نیستند کنار گذارد؛ بلکه به همه آحاد ملت اعم از زن و مرد باید گفت:

برو کار میکنم مگو چیست کار

که سرمایه جاودانی است کار
وقتی زن و مرد با یکدیگر در صحنه زندگی به تلاش توأم با همکاری، همبستگی، و هماهنگی بپردازند تلاش مشترک آنها برای رسیدن به هدف مشترک در فرآیند توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بزرگترین عامل تعیین کننده سرنوشت مشترک (Common Destiny) یک ملت محسوب می شود.

از ضرورت های اجتناب ناپذیر در نظام های پیشرفته یا در حال پیشرفت، تدوین استراتژی های کار و کوشش با گماردن کلیه نیروهای مستعد و آماده اشتغال یک سرزمین

که بگویند زنان چون عاطفی هستند نمی توانند به طور قاطع تصمیم بگیرند. نگارنده معتقد است که زنان فاضله و دانشمند پس از شناخت وظیفه و مسئولیت خطیر در مدیریت، باید بدانند با زنان عادی تفاوت دارند.

عاطفه بدون اندیشه، زحمت آفرین است؛ باید عقل و احساس را توأمان در مدیریت به کار گرفت. همچنان که در مکاتب مدیریت و به کارگیری روش مدیریت و رهبری و فرماندهی از روش رهبری پدرانه (Paternalism) گفتگو می شود در مدیریت و رهبری زنان هم باید پژوهش های گسترده ای در مفهوم روش مادرانه (Motheralism) انجام شود. چون توجه به نقش احساسات و عواطف ظریف انسانی در کنار تعقل، مسئله ای بنیادی در مدیریت است.

زن در نقش مدیر

امروز در محافل مدیریت و مراکز علمی جهان روی ویژگی های مدیر به عنوان یک انسان تأکید بسیار می شود. هرگز در این تأکید جداسازی بین زن و مرد صورت نمی پذیرد. مطالعه ماهیت و ویژگی انسانها هیچ ارتباطی با جنسیت ندارد. درک ماهیت انسان بر پایه سازندگی، اجتماعی بودن، فعالیت های فکری، فیزیکی هرگز با جدا کردن زن و مرد در مشاغل مدیریت و رهبری به جایی نرسیده است.

کلمه «الناس» مفهومی است کلی که همه موجودات اعم از زن و مرد را در بر می گیرد. فضیلت بر پایه زن و مرد بودن و سیاه و سپید و رنگین پوست بودن و نژاد و قبیله در پیشگاه آفریننده جهان مطرح نیست. ان اکرمکم عندالله اتقیکم^۱. تنها، برتریها در گرو تقوای انسانی است که ابزار آن، معرفت، دانش، صداقت، مسئولیت، خلاقیت و مقبولیت است. چه خوش گفت آن غمگسار:

فرد خداشناس که تقوی طلب کند

خواهی سپید جامه و خواهی سیاه باش
باورهای نادرست بر مبنای جنسیت در سنجش

را که عقلانی است مبنا قرار داده‌اند. با این ترتیب مطالعه علمی انسان به معنای اعم (بشر) مخلوق دست توانای پروردگار عالم بطور مجرد (Abstract) بدون توجه به جنسیت، نژاد و رنگ مطرح است.

از ما قبل تاریخ تا کنون برای پاسخ دادن به سؤالات اشاره شده برای شناخت انسان، سه جنبه (۱) فیزیکی، (۲) اجتماعی، (۳) فرهنگی، بیش از جنبه‌های دیگر مورد مذاقه و بررسی قرار گرفته است. انسان‌شناسی فرهنگی در حقیقت تمرکز مساعی انسان برای شناختن خویش است تا بتواند با شناخت خود و خودشناسی از تأثیر شگرف دانش سیاسی، جامعه‌شناسی، تاریخ سیاسی و جغرافیای سیاسی سخن بگوید. حیطة و گستره شناخت فیزیکی و بیولوژیکی و ارتباط جسم و روان بحثی گسترده است، که در اکثر علوم و ادیان از آن سخن گفته می‌شود.

در آثار اسکینر، پیشرو مکتب اصالت عمل قرن حاضر، مدیریت و سنجش کارهای انسانها بیشتر روی عمل‌گرایی تمرکز دارد. اصالت عمل در حقیقت واقعیت‌گرایی محسوب می‌شود که با دلایل عقلی باید آن را شناخت و درست بودن یا نادرست بودنش را سنجید و قضاوت کرد در غیر این صورت «دو صد گفته چون نیم کردار نیست». مرد یا زن بودن آن قدر مهم نیست که اصالت عمل، معیار سنجش و شخصیت انسانها به خصوص در مشاغل رهبری و مدیریت. از ویل دورانت چنین نقل می‌کنند که گفته است: «مرد ناقص شدن کار مهمی نیست، مهم زن کامل بودن است».

هنر به هم پیوستن تلاش انسانها و نیروهای خلاق در صحنه‌های مدیریت دولتی، صنعتی و بازرگانی توسط زنان یا مردان برای دگرگون‌سازی اقتصاد، صنعت و تجارت، تقویت‌کننده اخلاق مدنی و روح معاضدت و همکاری

است. امروز مدل و نظریه جدید و مشهور مدیریت انعطافی (Flexible Management Model) بر پایه این فلسفه ارتقای مدیریت مدیران اثربخش بنیانگذاری شده است. هر انسانی اعم از مرد و زن با هر رنگ و نژادی که بتواند با برقراری ارتباط، مهارت، رهبری، هدایت و ایجاد انگیزه در دیگران برای حصول به یک هدف مشترک توان داشته باشد، باید در پست مدیریت گمارده شود. جامع‌نگری در تفکر سیستمی حاکم بر همه تشکیلات جهان، نیاز به فکر کردن، عمل کردن، هدایت و رهبری انسانها و تصرف در ابزار و منابع مادی و فیزیکی دارد. توان خطرپذیری، همان قبول مسئولیت مدیریتی است. وقتی گفته می‌شود انسان با خطرپذیری و با آزمون و خطا به سازندگی می‌رسد، سؤلهایی مطرح می‌شود که مهمترین آنها چنین است: انسان تعریفش چیست؟ آیا روش شناخت انسانها باید با به کارگیری روش تجربی باشد؟ آیا شناخت تواناییهای انسان، عینی (Objective) یا بر مبنای پیش داوری است؟ پاسخ به این قبیل سؤالات این است: انسان یعنی موجودی که مهمترین ویژگیش تعقل و تفکر است. جلال‌الدین مولوی در باره انسان (اعم از زن و مرد) چنین سروده است:

ای برادر تو همان اندیشه‌ای

مابقی را استخوان و ریشه‌ای

فرق زشت و نغز از عقل آورید

نی ز چشمی که سیه دید و سپید

عقل باشد رهنما و راه جو

بر زن و بر مرد اما عقل کو؟

عامل حرکت تنها قدرت بدنی نیست، چیزی به مراتب بیش از حرکت بدن و اعضای بدن است. باید باورها، نیازها، انگیزه‌ها، تعهدها، اندیشه‌ها را با معرفت به حرکت بدنی افزود و بالعکس حرکات بدنی را در علم براهین مجمله (Phronology) از چهار فعالیت مغز^۱ گفتگو می‌کند با ژرف‌نگری تحلیل کرد. اغلب دانشمندان تنها تفکر

۱- اندیشیدن (Thinking)، پنداشتن (Feeling)، درک مستقیم (Intuition)، حواس پنجگانه (Senses).

عمومی و بازدارنده سقوط رشد سیاسی محسوب می‌شود. الکسیس دو توکوویل (Alexis de Toqueville)^۱ در نظریه‌ارزنده‌ای که مقبولیت جهانی یافته اعلام کرده است: «در میان قوانینی که بر جوامع انسانی حاکم‌اند تنها یک قانون از قوانین دیگر دقیقتر و روشنتر است. برای آنکه انسانها، متمدن بشوند و متمدن باقی بمانند باید هنر به هم پیوستن قدرت اندیشه و کار انسانها را نیز به همان اندازه افزایش بدهند تا اینکه بتوان سطح برابری آنان را در خدمات اجتماعی رشد و بهبود بخشید».

واپس نگاهداشتن زنان و ممانعت آنان از اداره امور جامعه و شرکت ندادنشان در فعالیتهای مختلف دولتی و غیردولتی، خلاء حیرت‌انگیزی را در کامیابی اجتماعی و استواری رشد اقتصادی به وجود می‌آورد. از میان برداشتن فقر، بیماری، بی‌سوادی، یأس و ناتوانی علمی، بدون شرکت زنان و مادران، امکان‌پذیر نیست. باید به شدت جزم‌گرایی از مخیله و اندیشه‌کارگزاران و مدیران عالی کشورها عم از دولتی و غیردولتی زدوده شود.

جزم‌گرایی موجب تباهی، ناستواری اقتصادی و گاهی سیاسی در جوامع شده است. بازتاب جزم‌گراییهای افراد متعصب و مخالف با فعالیت و آزاداندیشی زنان موجب کور شدن چشمه رشد و توسعه پایدار شده و اگر با انباشتن قدرت در دست مردان همراه باشد، تقسیم قوا و موازنه اجتماعی را متزلزل می‌سازد. دانشمندان یکی از عوامل اصلی عقب‌افتادگی جوامع توسعه نیافته را فقدان اقتدار زنان می‌دانند و معتقدند که پایه مشروعیت و محبوبیت دولتها در این گونه جوامع سست و مانند کاخی است که روی شن بنا شده باشد.

لزوم قانونمند کردن حقوق زنان

نهادمند و قانونمند کردن حقوق زنان فراگردی است در اداره سازمانها که موجبات ثبات ارزشها می‌شود و عمر حکومت را طولانیتر می‌سازد. معیار دیگر تطبیق‌پذیری

سازمانهای مختلف در مدیریت زنان و گماردن آنان با مسالمت در مشاغل کلیدی است. این تطبیق‌پذیری سازمانی مخصوصاً در مشاغلی که زنان توانمندی خود را در صحنه‌های عمل در جهان نشان داده‌اند - مانند مشاغل آموزشی، پرستاری، پرورشی، خدمات اجتماعی، مددکاری، پژوهشی و بیمارستانی - معیار راستین سنجش کارایی زنان در سازمانهاست. تنگ نظریهای گروهی خاص، تفکر طبقاتی، نژاد پرستی و برتری جنسیت در طول قرون و اعصار، نظم، انضباط، اخلاق، قانونمندی، آزادی و آزاداندیشی را متزلزل کرده و موجب جنایات، خونریزها و بی‌رحمیهای بسیاری شده است.

در روزگارانی که زنان را به علت سلطه مردان جبار از امتیازات شهروندی ظالمانه محروم می‌کردند یعنی زنان را به عنوان شهروند جزء جمعیت به حساب نمی‌آوردند. امتیازات شهروندی، ویژه مردان بود و تنها مرد و مردسالاری اهمیت داشت. یعنی زنان فردیت و شخصیتشان متزلزل و گاهی زندگی و جانشان بی‌ارزش بود. قبل از آن، در دوران حکومت جنگل و حاکمیت قانون جنگل عصر بربریت، زن به طور مطلق فاقد شخصیت بود. حق حیات نداشت گاهی زنده به گور می‌شد، یا در نقش برده و کنیز به فروش می‌رسید. پس از گذشت دوران توخش، در عصر بردگی و بندگی حیات زن به حیات مرد پیوسته بود با پایان یافتن زندگانی مردان، زنانشان را زنده در گور می‌کردند حیات و زندگی زن در گور زنده بودن مرد بود. با وجود تلاش ادیان الهی هرگز دوران بردگی و بندگی و کنیز بودن زنان از بین نرفت بلکه با تدوین بعضی از قوانین سومیاند به نفع زنان به دردها و آلام ظالمانه تشفی بخشیده شد. خوشبختانه در آیین مقدس زردشت، ایرانیان باستان افتخار می‌کنند که در روزگاران اسارت زنان، زن ایرانی دارای

۱- الکسیس دو توکوویل (Alexis de Toqueville) نویسنده کتاب دمکراسی در آمریکا در دهه ۱۹۵۰ که آثارش در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۵۰ تحولی شگرف در اندیشه‌های روز به وجود آورد.

جهان سوم و در حال توسعه در راستای بهره‌گیری از توان منابع انسانی زن به وجود آمده است و واگذاری نقشهای مدیریتی در سطوح مختلف برای اجرای پروژه و برنامه‌های توسعه پایدار نتایج مطلوبی به بار آورده است.

درباره گماردن زنان در مشاغل کلیدی مدیریت در این کشورها و چگونگی آماده‌سازی آنان از طریق آموزش و پژوهش و پرورش فردی و توسعه فرهنگ بهره‌برداری از قدرت مدیریتی زنان، برنامه‌های بلندمدت تدوین شده است. گسترش فرهنگ به کارگماردن زنان در مقامات حکومتی و دولتی و اعزام آنان به عنوان سفیر و نماینده در سطح بین‌المللی در حال گسترش است.

در کشورهای به اصطلاح پیشرفته و مراکز تحقیقاتی این کشورها، در زمینه نقش زنان در کشورهای جهان سوم پژوهشهای بسیاری انجام شده است. از سال ۱۹۸۹ و در دهه ۱۹۹۰ در مرکز طرح‌ریزی پروژه‌های توسعه، دانشگاه برادفورد، پژوهشی انجام شد که به صورت مقاله‌ای تحت عنوان «آموزش مدیریت برای زنان» توسط دکتر ویلسون انتشار یافت. در این مقاله در زمینه تبعیض آشکار، کم بودن پستهای رهبری، بی‌توجهی به آموزش زنان، ساختار فرهنگی و اجتماعی این جوامع، بی‌حرمی نسبت به زنان در بعضی جوامع و مسائلی نظیر آنها در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه آسیایی و آفریقایی مطالب جامع و مفیدی خاطر نشان شده است. با استفاده از این نتایج و سایر منابع که بسیار گسترده است می‌توان به مشکلات و موانع و بخشی از موفقیت‌های زنان در این جوامع پی برد. با آگاهی از این عوامل متغیر، می‌توان برای گسترش نقش زنان در کشور طرح‌ریزیهای دور برد انجام داد.

برای دگرگونی افکار متحجر و قالبی، لازم است معیار ارزشهای اجتماعی زنان را در آیین اسلام مورد تحلیل قرار داد و به طور آزاد در مسیر تحولات زمان به تدوین مقررات و قوانین کارساز پرداخت. با این ترتیب انگاره تازه‌ای در شناخت ظرفیت، تواناییها، دانش، و مهارت زنان در

شخصیت انسانی توأم با قداست بود. زنان در سراسر زندگی همدوش مردان قدم برمی‌داشتند و حتی به سلطنت می‌رسیدند.

در جشن روز زن (اسپندارمز) مقام مادر و زن مورد تجلیل قرار می‌گرفت. مردان و فرزندان و شوهران به زنان و دختران هدایا پیشکش می‌کردند.

زردشت به دخترش پوروچیست (Pouruchista) در انتخاب همسر آزادی کامل داد. برعکس در آیین یهود زنان تنها اهمیتیشان به علت تولید مثل بود. زنان یهود را به عنوان تولیدکنندگان، سربازان و جنگجویان نگاهداری می‌کردند. ویل دورانت معتقد است که زنان در آیین یهود با وجودی که پیام‌آورشان کلیم خدا نام دارد فاقد شخصیت و هویت بودند. اما در مسیحیت به علت اینکه مریم مادر عیسی (ع) از قداست خاصی برخوردار بود و حتی طرفداران مکتب تثلیث در بالا بردن مقام این مادر غلو و افراط می‌کردند زنان جز در بعضی جوامع روز و موارد خاص مورد توجه و عنایت بودند. البته در کتاب عهد قدیم «انجیلها» مطالب پندآمیزی برای زنان درج شده است. در آیین اسلام برای زن حقوق بسیاری در برابر مرد قایل شده‌اند، از لحاظ ارزش انسانی و اخلاقی تقوای فرد مورد توجه است نه جنسیت؛ از چهار دختر پیامبر بزرگوار اسلام فاطمه (ع) را کوثر و منبع، منشأ، و نمونه خیر، عفت، و عصمت زن نامیدند.

اسلام، مریم (ع) مادر عیسی (ع) را به عنوان انتخابی لطیف و مقدس که از جانب خدا پیام‌آوری با کتاب مقدس برای هدایت بشر فرستاده، معرفی کرده است. در کتاب آسمانی (قرآن) سوره‌ای به نام زنان (نساء) نازل شده که در آن زن و مرد از نظر آفرینش مکمل یکدیگر معرفی شده‌اند و شدیداً از حقوق زنان حمایت شده است.

نهضت مدیریت زنان در جهان سوم:

در سالهای اخیر تحوّل‌ی عظیم در پندار کشورهای

۷. از بین بردن حساسیت کارکنان مرد در سازمانها برای قبول مدیریت و رهبری زنان شایسته به دور از تعصبات.
۸. از بین بردن محدودیتهای سیاسی، اجتماعی، و اقتصادی برای آزادسازی فعالیتهای زنان.
۹. موظف کردن سازمانهای دولتی و غیردولتی در حمایت از مدیریت زنان شایسته، فاضله، و با تجربه.
۱۰. واگذاری و سپردن مدیریت و هدایت برنامه‌ها و پروژه‌های توسعه و رشد و عمران به زنان متخصص و توانمند.
۱۱. شرکت دادن زنان شایسته در کنگره‌ها، سمپوزیومها، و مجامع بین‌المللی علمی، سیاسی، و اجتماعی مساوی با مردان.
۱۲. تشکیل بانک اطلاعاتی برای شناختن و نگهداری سوابق علمی، پژوهشی، و تجربی و آثار علمی زنان.
۱۳. گماردن زنان تحصیل کرده و متخصص در رأس سازمانهای قضایی، سیاسی و اعزام آنها به عنوان سفیر به سایر کشورهای جهان.
۱۴. آزادی زنان برای تشکیل و رهبری احزاب سیاسی در سطح گسترده و آزاد.
۱۵. فراهم سازی نیازهای آموزشی مدیریتی برای توانبخشی بانوان مستعد در احراز پستهای مدیریتی و مشاغل کلیدی.
۱۶. گنجاندن درسهای مدیریت در سطح دبستان و دبیرستانهای دخترانه و در دانشگاهها برای دانشجویان زن.
۱۷. واگذاری بورسیه با انتخاب اصلح و فراهم آوردن امکانات گسترده برای تحصیل دختران در خارج از کشور مساوی با مردان.
۱۸. تدوین برنامه‌های خاص تحت عنوان مدیریت بانوان و تواناییهای مدیریتی آنان در سطح گسترده.
۱۹. ایجاد امکانات و تسهیلات برای واگذاری میدان آزاد و صحنه چالش به زنان برای خود پرورشی مدیریتی.

مدیریت از این سرمایه و گنجینه منابع انسانی پدید می‌آید. در نتیجه بر سر دو راهی بفرنج زمان، دیگر زنان سرگردان نیستند و این اندیشه ارتجاعی فراموش می‌شود که زنان فقط برای مادر شدن و تهیه وسایل رفاهی مردان آفریده شده‌اند. باید خدمات اجتماعی و میهنی را که ویژه مردان است به دست زنان در میدان مردسالاری سپرد. مادر بودن، مدیریت خانه، و کدبانو شدن هیچ منافاتی با به عهده گرفتن مشاغل سیاسی، اقتصادی، بازرگانی، صنعتی، آموزشی، و خدماتی ندارد. با سازماندهی و نهادینه کردن فرهنگ مدیریت زنان در قالب تشکیلات منظم و منضبط می‌توان از نیروی عظیم و شگفت‌آور زنان که نیمی از جمعیت کشور ما را تشکیل می‌دهند بهره‌وری کرد و ارزشهای افزوده را افزونتر ساخت.

پیشنهاد تدوین تدابیر کارساز

- برای حصول پیروزی و استیفای حقوق از دست رفته زنان در سطح جهان باید تدابیری قانونمند تدوین کرد و با دقت در به کار بستن آن همت گماشت. به نمونه‌هایی از این تدابیر مختصراً اشاره می‌شود:
۱. توسعه فرهنگ قومی و خانوادگی برای رها کردن اعتقادات سخیف درباره ناتوانیهای زنان در برابر مردان.
 ۲. توجه به اهمیت نظریه جهانی مساوات و عدالت اجتماعی.
 ۳. حمایت و پشتیبانی همه جانبه و بی‌دریغ از آموزش و پرورش زنان و فراهم ساختن امکانات برای گسترش تحصیلات عالی آنان.
 ۴. استفاده کامل از قدرت و نیروی خلاق زنان به عنوان نیمی از نیروی کار و منابع انسانی.
 ۵. توجه و تلاش در به کارگیری تئوری جهان شمول شایستگی و شایسته سالاری.
 ۶. مبارزه با فرهنگ مردسالاری برای جلوگیری از تبعیضات بر مبنای جنسیت.

خطرپذیر باشند، از اشتباه نهراسند، با شهامت تاوان و بهای تصمیمات را بپردازند و از قبول مسئولیت استقبال کنند.

- در هدایت سازمان نتیجه‌گرا و آینده‌نگر باشند، با دریافت بازتاب، کار خود را دقیقاً ارزیابی کنند.

- همواره به فکر نوآوری، ابداع، و خلاقیت باشند و با شهامت افکار جدید را پیشنهاد کنند.

- در مقابل مشکلات و ابهامات، مقاوم و خطرپذیر باشند و با به‌کارگیری روش آزمون و خطا، تجربه به دست آورند.

- از اینکه همکارانشان در تدوین استراتژی و درک نظریات استراتژیکی کاملاً همدل هستند اطمینان حاصل کنند؛ نظریات استراتژیکی خود را با آنها در میان بگذارند و از آنها درخواست کمک کنند.

- قدرت برقراری ارتباطات سازمانی را با فهمیدن نظریات دیگران و روشن کردن ذهنها تقویت کنند. با کلیه رده‌های سازمان ارتباط نزدیک و تنگاتنگ برقرار کنند. در کنار آنها قرار بگیرند، و خاضعانه و بی‌تکلف با همه کارکنان ارتباط معنوی و عاطفی برقرار کنند.

- به جای استفاده از انرژی کار منفرد، با در هم آمیختن کارهای گروهی و تشکیل تیم، با به‌کار بردن نظریه انگیزش و قدرت نفوذ، ایجاد سی‌نرزی کنند.

- بدانند که تردید و تزلزل در تصمیم‌گیری عقلایی بزرگترین دشمن مدیریت و مهمترین بازدارنده حرکت سازنده در مدیریت است. مدیر دو دل، دهن بین، و متزلزل، هرگز موفق نخواهد بود.

- بدانند که بزرگترین سرمایه مدیران، نیروی انسانی است. مدیران موفق آنهایی نیستند که کار پنجاه نفر را شخصاً به انجام برسانند، بلکه آنهایی هستند که بتوانند افتخار کنند کارهای سازمان را پنجاه نفر انجام داده‌اند.

- متوجه باشند که به قول هنری فورد، به جای ایراد گرفتن باید چاره‌اندیشی کرد؛ ذکر مصیبتها، مدیریت نیست. اگر اعتقاد بر این است که کار انجام شده درست

۲۰. دادن اولویت در برهه‌ای کوتاه از زمان - به عنوان عامل انگیزش و آغازگری مدیریت - به زنان شایسته در شرایط مساوی، برای اشغال پستهای مدیریت و به نمایش گذاردن شایستگی و به اثبات رساندن لیاقتهای زنان.

۲۱. سبک کردن بار سنگین اداره امور خانه و تربیت فرزندان با آموزش دادن مدیریت مشارکتی به شوهران و فرزندان آنان.

۲۲. تقویت حس مسئولیت‌پذیری و به عهده گرفتن بخشی از امور زندگی در مقطع آموزش ابتدایی به کودکان.

۲۳. نفی این باور و پندار پوچ در جامعه به عنوان پیش فرض و قضاوت کور که خداوند به مردان استعداد بیشتری برای به عهده گرفتن مدیریت به ودیعه گذارده است.

۲۴. پرداخت حقوق و مزایای یکسان به زنان و مردان در مشاغل مدیریتی کلیدی و عادی در همه سطوح.

۲۵. برقرار کردن فرصتهای مساوی به زنان و اقلیتهای دینی و نژادی با مصوبه‌های قانونی.

پاره‌ای توصیه‌های مدیریتی به بانوان

هرگز بدون دلیل این ادعا را درست نباید پذیرفت که رفتار مدیریتی همه مردان، عقلایی و منطقی است و باید از آنها کورکورانه تقلید کرد. با این نظریه که زنان تنها برای مدیریت در رده‌های دوم و پایینتر مناسب هستند و حق تقدّم در احراز مشاغل عملی و کلیدی با مردان است مبارزه عقلایی کرده عملاً ثابت کنید این گفته درست نیست و موجب ائتلاف نیروهای خلاق در جامعه می‌شود. برای افزایش دانش بهره‌وری در سطح ملی، لازم است زنان:

- در انتخاب رشته‌های تحصیلی در مدیریت دولتی، صنعتی، بازرگانی، اقتصادی و سیاسی تردید نکنند.

- از قبول مسئولیت نهراسند؛ کسب موفقیت در مدیریت ساده است (خواستن، توانستن و دانستن است).

- پس از تحلیل وضعیت، قاطعانه تصمیم بگیرند،

خود پی برده چاره‌جویی کنند. بپذیرند که همیشه ناظران خیراندیش می‌توانند بهترین بازیگر نقش در سازندگی مدیران باشند. انتقاد کنندگان، دوست و آئینه تمام‌نمای باارزشی هستند، برخلاف خوشایندگویان ظاهری که کارشان غیبت است.

- داشتن تصویر ذهنی منفی، آفت مدیریت است؛ پیش‌داوری منفی نکنند. برای تصحیح، هدایت، رهبری، و اداره امور، با ذهنیت مثبت در پی یافتن نقاط ضعف و منفی‌زیردستان باشند. قضاوت نباید بر پایه اظهارات دیگران باشد.

- در نخستین روز انتصاب و شروع به کار، با صراحت گفتار و بدون ابهام به عنوان مدیری آگاه انتظارات، و شیوه مدیریت را که همانا مدیریت مشارکتی است شرح دهند و از همه بخواهند که با مشارکت فعال، مدیریت را یاری کنند.

- رفتار غیرکلامی را که شامل، حرکات اعضای بدن، پوشش شایسته، نگاه، تواضع، اخم کردن، ترشروبی، تبسم، حتی راه رفتن است، به شدت کنترل کنند تا مدیری سبک سر، جلف، متکبر، از خودراضی، و متحجر پنداشته نشوند.

- وقار، آرامش زنانه، ظاهر آراسته، برای زنانی که در موضع مدیریت‌های عالی و کلیدی قرار دارند در کلیه فرهنگها و سازمانها در هر جامعه با توجه به هنجارها و نظامهای ارزشی حاکم در مدیریت زنان فوق‌العاده مهم و حیاتی است.

- وقتی از زیردستان انتقاد می‌کنند پیشنهاد سازنده را هم آماده کنند. در انظار عمومی انتقاد نکنند بلکه به طور خصوصی همکاران را احضار و دیدگاههای مدیریت را مطرح کنند.

- تفویض اختیار کنند که پس از تقسیم کار و واگذاری

نیست، با راهنمایی و دلیل، راه درست و درمان درد را ارائه کنند.

- از تنگ نظری و حسادت شدیداً بپرهیزند زیرا این ویژگی شایسته شأن و مقام والای زن نیست. با علاقه و از اعماق قلب از استعداد‌های زنان و مردان مستعد حمایت کنند تا آنها جایی را در آینده بتوانند اشغال کنند و به پیشرفت، رشد، و توسعه تجربی و علمی دست یابند. این افراد از حامیان خود همواره به نیکی یاد خواهند کرد.

- سعی کنند صاحب شش ویژگی^۱ باشند که برای مدیران عالی در جهان امروز مورد عنایت قرار گرفته است؛ این ویژگیها عبارت‌اند از: (۱) آینده‌نگر، (۲) تحرک بخش، (۳) الگو، (۴) نوآور، (۵) کنترل‌کننده، (۶) سفیر. قضاوت دیگران درباره زنان به داشتن این خصوصیات وابسته است.

- باید با متانت و با استفاده از تخصص، مهارت، و دانش، هنر خود را بروز دهند و فکر نکنند که چون زن هستند بهتر است در میان مردان کمتر اظهار وجود کنند.

- سکوت، احساس خود باختگی، خجول بودن، و گوشه‌گیری در گردهماییها، جلسات مشورتی، و سمینارها، بسیار نامطلوب است.

- از وابستگی به قدرت و اختیارات مدیران مرد برای ادار کردن زیردستان به انجام وظیفه و اطاعت، شدیداً پرهیز کنند. برای حل مشکلات مدیریت به بالا دست پناهنده نشوند. مستقل عمل کنند تا مدیری ضعیف به حساب نیایند.

- در مشاورت و مشارکت از گروه صالح استفاده کنند. سعی نکنند مشاوران فقط از مردان یا زنان باشند. اصل مهم استفاده از قدرت تفکر، رایزنی، تخصص و دانش است، جنسیت مطرح نیست.

- هیچ‌گاه خود را کامل نپندارند، مغرور نشوند؛ درست نیست ادعا کنند که اشتباه نمی‌کنند، عقل گُل هستند، و به کمال مطلق دست یافته‌اند.

- از انتقاد‌های سازنده استقبال کنند، تا به نقاط ضعف

1- (Visioner, Mobilizer, Symbolizer, Innovator, Editor and Ambassador).

مسئولیت‌ها، تفویض اختیار رمز موفقیت است. خیال نکنند این کار به قدرت مدیریت صدمه می‌زند، برعکس باعث افزایش آن می‌شود.

- در کردارها و رفتارها پایدار باشند تا موجب جلب اعتماد برای اجرای دستورها در اداره امور بشود. تلون مزاج

و چند چهرگی، آفت بزرگ مدیریت است.

- در فرصتهای مناسب به زبردستان نشان دهند که کارشان بسیار مهم است و در بقا و کارآیی سازمان نقش عمده‌ای دارند. □

منابع:

الف) فارسی

۱. بیان، حسام‌الدین. آیین مدیریت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ سوم، ۱۳۷۴.
۲. _____ . «نهادینه سازی مدیریت توسعه پایدار»، مدیریت دولتی، شماره ۳۶، پاییز ۱۳۷۶.
۳. رایبیز، آنتونی. بسوی کامیابی، ترجمه مهدی مجردزاده کرمانی، چاپ پنجم، پاییز ۱۳۷۳.
۴. قائمی، علی. در مکتب فاطمه، انتشارات امیری، چاپ پنجم، پاییز ۱۳۷۵.
۵. استفاده از دیوان حکیم ابوالقاسم فردوسی، جلال‌الدین مولوی، شیخ مصلح‌الدین سعدی، نظامی گنجوی و سایر سخنوران نامی و جلال‌الدین بیان.
۶. استفاده از مقالات نگارنده در زمینه‌های مختلف مدیریتی.
۷. بهره‌برداری با واسطه از آثار ویل دورانت (کتابهای تاریخ تمدن، ترجمه مرحوم احمد آرام و لذات فلسفه، ترجمه عباس زریاب خویی)، کار پژوهشی ماریون هاتری در زمینه روانشناسی اختلافی، نظریه اسکینر پیشتاز مکتب اصالت عمل.

ب) انگلیسی

8. Dwyer, Charles E. "The Shifting Sources of Power and Influence". An American College of P.E Publication, U.S.A., 1991.
9. De Toqueville, Alexis "Democracy In American," Philips Bradly, New York, U.S.A, 1952.
10. Tregoe, Benjamin and Zimmerman, John, "Vision Action", K.T. Inc, 1989 - 1994.
11. Wilson, Pauline Amos. *Research In University of Bradford*, Development and Project Planning Center, 1989-90 S.