

## فمینیسم در مطالعات سازمان

امیرحسین خالقی<sup>۱</sup>، علی اصغر پورعزت<sup>۲</sup>

**چکیده:** از به کارگیری دیدگاه‌های فمینیستی در پژوهش‌های اجتماعی زمان زیادی نمی‌گذرد، ولی تبار آنها را می‌توان از قرن هجدهم دنبال کرد. هرچند بر این دست نگرش‌ها نقدهایی هم شده است، نقش سازنده آنها در نشان دادن سویه‌های تازه را نمی‌توان نادیده گرفت. فراگیر شدن سازمان‌ها و نقش بارز قدرت در آنها، سازمان‌ها را از تیغ رویکردهای نقادانه در امان نگذاشته است و اندیشمندان فمینیست هم در آفریدن چشم‌اندازهایی تازه به زندگی سازمانی سهم داشته‌اند. پژوهش پیش رو در پی پاسخ به این پرسش است: رویکرد فمینیستی، به نقد چه جنبه‌هایی از سازمان‌ها و زندگی سازمانی می‌پردازد؟ به بیان دیگر، نقدها بر کدام ابعاد زندگی سازمانی تمرکز دارند؟ پس از مرور پیشینه این دیدگاه‌ها و مفاهیم و اندیشه‌های اساسی آنها، پژوهش‌های فمینیستی در مطالعات سازمان بررسی می‌شوند. رویکرد پژوهش توصیفی-تحلیلی است و با روش تحلیل مضمون پیش می‌رود که از روش‌های تحلیل محتوای کیفی به‌شمار می‌آید. پس از بررسی ۲۱ متن، نشان داده می‌شود که می‌توان کانون نقد دیدگاه‌های فمینیستی را در چارچوب دوسطحی جای داد که تصویری از مرزهای این رهیافت نقادانه در مطالعات سازمان فرا رو می‌نهد.

**واژه‌های کلیدی:** جنس، جنسیت، فمینیسم، مطالعات سازمان.

۱. دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

۲. استاد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۳/۲۱

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۳/۰۷/۱۲

نویسنده مسئول مقاله: امیرحسین خالقی

E-mail: amirkhaleghi@ut.ac.ir

### مقدمه

در دیدگاه کلی، فمینیسم گفتمانی فلسفی و سیاسی است که پشتیبانی از زنان، رسیدن به حقوق برابر زنان و مردان و مبارزه با تبعیض‌های جنسیتی در تمام اشکال را در نظر دارد و با ورود در حوزه‌های مختلفی چون حقوق، سیاست، تاریخ و فلسفه، شاخه‌های گوناگونی یافته است؛ به‌گونه‌ای که امروزه می‌توان شاخه‌هایی همچون فمینیسم لیبرال، فمینیسم مارکسیست، فمینیسم، بوم‌فمینیسم<sup>۱</sup>، فمینیسم سیاه، فمینیسم پسامدرن و بسیاری دیگر را در نوشته‌های فمینیستی و مطالعات جنسیتی سراغ گرفت.

در این نوشته به‌طور خاص، اندیشه‌های فمینیستی در قلمرو مطالعات سازمان بررسی می‌شود. شاید بتوان از دیدگاهی، سازمان‌های مدرن را ابزار قدرت‌نمایی سرمایه‌داری و بازنمای ارزش سودگرایی دانست، حتی اندیشمندی مارکسیست با نام دارن‌دورف، فرادستی<sup>۲</sup> بورژوازی نوین را از رهگذر سازمان‌ها و نه ابزار تولید تبیین می‌کرد (اسکات، ۲۰۰۶). مفاهیمی همانند بوروکراسی، پایگان<sup>۳</sup> قدرت، عقلانیت ابزاری و کارایی نیز در سازمان‌ها نقد شده‌اند، از این‌رو شاید شگفت‌آور نباشد که به رویکرد فمینیستی سازمان‌ها توجه ویژه شود (فارمر، ۱۹۹۷).

از آنجا که در ایران به اندیشه فمینیستی در نظریه سازمان پرداخته نشده است و بسیاری دانشوران سازمانی با آن ناآشنایند، پیش از پرداختن به فمینیسم در مطالعات سازمان باید پیشینه و ریشه‌های آن در دیگر دانش‌های اجتماعی نیز بررسی شود تا دریافتی بهتر از این اندیشه فراهم آید. از این‌رو با شرح بیشتری درباره مبانی و دیدگاه‌های پایه‌ای فمینیسم، بخش مفاهیم نظری و پیشینه پژوهش فربه‌تر می‌شود. نباید از یاد برد توصیف همه شاخه‌ها و دیدگاه‌هایی که فمینیستی خوانده می‌شوند، نه ممکن است و نه مطلوب.

در این پژوهش نخست تعریفی برای برخی مفاهیم اصلی آورده می‌شود و سپس با مرور تاریخی اندیشه فمینیستی، برخی از مهم‌ترین جنبه‌های آن به‌ویژه در شناخت‌شناسی و دانش‌های اجتماعی بررسی می‌شود. سپس از رویکردهای فمینیستی در مطالعات سازمان سخن می‌رود و با تحلیل محتوای کیفی متون گردآوری‌شده، تلاش می‌شود کانون نقدهای فمینیستی به سازمان واکاوی شود.

در نوشتار پیش رو این پرسش پی گرفته می‌شود که فمینیسم نقد کدام جنبه‌های زندگی سازمانی را هدف گرفته است؟ به زبانی دیگر، نقدهای فمینیستی بر چه ویژگی‌هایی از سازمان‌ها انگشت گذاشته است و کدام جنبه از زندگی سازمانی را فمینیسم نقد کرده است. چنان‌که پیش‌تر

---

1. Eco-feminism  
2. Dominance  
3. Hierarchy

هم از آن سخن گفته شد، مراد از رویکردهای فمینیستی، نقد علل و سازوکارهای انقیاد سامانمند مردان بر زنان است و برای پاسخ به پرسش یادشده این رویکردها در قلمرو پژوهش‌های مطالعات سازمانی بررسی می‌شوند. گفتنی است پرسش پژوهش در جست‌وجوی آن دسته از ویژگی‌های سازمانی است که تا اندازه‌ای از منش علی و میانجی برخوردارند یا ویژگی‌هایی که به پیامدهای جنسیتی می‌انجامند. برای نمونه، تفاوت مشارکت کارکنان زن و مرد از ویژگی بارز بسیاری از سازمان‌هاست و در متن‌هایی هم به این پدیده سازمانی اشاره شده است (ای. جی. میلز، ۱۹۸۸)، ولی از آنجا که نابرابری در مشارکت، پیامد ویژگی‌های دیگری مانند فرهنگ و زبان مردانه است و کمتر می‌توان آن را علت سرراست رویدادها دانست، در تحلیل به آنها پرداخته نشده است.

### پیشینه نظری پژوهش

#### تعریف فمینیسم و مروری بر سیر تاریخی آن

برخی اندیشمندان پیشنهاد تعریفی دقیق و همه‌پسند از فمینیسم را نشدنی یا بسیار دشوار می‌دانند و بر این باورند که ویژگی پاره‌پاره بودن اندیشه‌های گوناگون فمینیستی و دگرگونی آنها در طی زمان، گردآوردن همه ابعاد آن را در تعریفی یکه ناممکن ساخته است. چنان‌که برخی فمینیسم را در همراهی با جنبش‌های اجتماعی جست‌وجو می‌کنند، درحالی‌که دیگران آن را بدون چنین جنبش‌هایی هم، گرایش فکری شایان توجهی می‌دانند (دلمار، ۱۹۸۶ و تانگ، ۲۰۰۹) برخی دیگر با الهام از اندیشه‌های پسامدرن و گرایش‌های نوین نقد ادبی به‌ویژه نظریه ادبی فرانسوی، بر این باورند که پیشنهاد هرگونه تعریفی برای این‌گونه مفاهیم محدودکننده است و به راست‌کیشی<sup>۱</sup> ویرانگری راه می‌برد که با جهت‌گیری نقادانه سازگار نیست و البته این دیدگاه در میان فمینیست‌ها هم هوادارانی یافته است (افن، ۱۹۸۸). برای نمونه، گریفین و ژاردن از پیشنهاد تعریف مشخصی برای فمینیسم سر باز زده‌اند (گریفین، ۲۰۰۰ و ژاردن، ۱۹۸۵) یا برخی دیگر برای نشان‌دادن چندگانگی آن فمینیسم‌ها را به کار می‌برند (بیلچر و ولهان، ۲۰۰۴).

خودداری از تعریف فمینیسم، شاید فضایی برای پیشنهاد‌های تازه و ردوبدل آزادانه اندیشه‌ها فراهم آورد، ولی کار چندان ساده‌ای نیست. از یک‌سو، فمینیسم سال‌هاست در قالب رشته دانشگاهی و پژوهش‌های رسمی پیگیری می‌شود و منشی نهادی یافته است. نخبگان (ویراستاران مجله‌های دانشگاهی و نویسندگان کتاب‌های فمینیستی) تعریف‌های خود از فمینیسم را به کار می‌گیرند. از سوی دیگر، برگرفتن انگاره‌هایی مانند «هرچیزی را می‌توان فمینیسم

1. Orthodoxy

خواند» یا «فمینیسم چیزی است که فمینیست‌ها می‌گویند» چندان دستگیر نیست. از آن‌روست که برخی پیشنهاد می‌کنند پاسخ به پرسش «فمینیسم چه چیزی نیست؟» به جای تلاش برای ارائه تعریفی اساسی و کامل، بیشتر راهگشاست (تامسون، ۲۰۰۱). با توجه به آنچه بیان شد، فمینیسم نیز مانند بسیاری مفاهیم دیگر همچون فرهنگ، نخبگان و مانند آنها، مفهومی پیچیده است و باید در بررسی تعاریف، به چندگانگی آن توجه کرد.

برخی فمینیسم را «ستیز اخلاقی با فرادستی مردانه» (جگر، ۲۰۰۰) یا «واژگون کردن فرادستی پدرسالارانه» (هورن، ۱۹۹۵) دانسته‌اند که این واژگونی افزون بر جنبه اخلاقی، چهره‌ای سیاسی نیز به خود می‌گیرد. فرادستی پدرسالارانه هم «سیستمی از اقتدار مردانه است که زنان را از طریق نهادهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی خود سرکوب می‌کند. در همه اشکال تاریخی جوامع پدرسالار، از فئودالی و سرمایه‌داری گرفته تا سوسیالیستی، هم‌زمان دو سیستم تبعیض اقتصادی و سیستم جنس-جنیست<sup>۱</sup> در کار است. پدرسالاری از قدرت مردان در دسترس بیشتر به منابع و منافع ساختار قدرت در بیرون و درون خانه، برمی‌خیزد» (هام، ۱۹۹۰) تعریفی که یادآور اندیشه‌های فوکویی درباره نقش نهادهای قدرت در جامعه مدرن و «رژیم حقیقت» است (اس. میلز، ۲۰۰۳). فمینیسم گاهی نیز با ارزش منفی همراه می‌شود و حتی پنداشته می‌شود که فمینیسم نوعی بنیادگرایی مردستیز است.

شاید بتوان برای بررسی بهتر فمینیسم، طیفی مفهومی را در نظر گرفت که در یک‌سو از چشم‌انداز فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی به فمینیسم نگریسته می‌شود و مبارزاتی که در راستای کسب حق رأی زنان، حقوق برابر با مردان و بهبود شرایط کاری زنان انجام گرفته است اهمیت می‌یابد (قطب کنش‌باوری). در سوی دیگر طیف می‌توان روایت‌های نظری‌تر و بنیادی‌تر از اندیشه فمینیستی را دنبال کرد که حتی علم مدرن را هم به نقد می‌کشد؛ علمی که از دوران روشنگری و به‌ویژه در اندیشه یافت‌باوری<sup>۲</sup>، جست‌وجوی حقیقت ناب و کنار گذاشتن ارزش‌ها را تبلیغ می‌کند. در این دیدگاه‌ها بیان می‌شود که در بررسی‌های علمی، تجربه زندگی به تجربه مردانه فرو کاسته شده است و زنان نادیده گرفته‌اند. از این‌روست که زنان هم براساس روایتی سوگیری شده و مردانه از انسان، بررسی می‌شوند و این سرانجامی جز فرادستی مردان و سرکوب زنان ندارد. فراتر از این، برخی (هاردینگ و هینتیکا، ۱۹۸۳) بر این باورند که این مردگرایی آن‌چنان در تار و پود اندیشه فلسفی غربی از متافیزیک ارسطویی گرفته تا دکارت و هابز و روسو و نظریه‌های جدیدتر اقتصاد سیاسی مارکسیستی و حتی نظریه عدالت رالز، رسوخ کرده است که

1. Sex-gender

2. Positivism

گریز از آن بسی دشوار می‌نماید و بر این اساس باید گونه‌ای دیگر از اندیشیدن را برگزید که در بنیاد با گفتمان غالب دانش ناسازگار است (قطب نظری- فلسفی).

گذشته از تعریف فمینیسم، بجاست از سه مفهوم بنیادی دیگر هم یاد کرد: سیستم جنس-جنسیت که پیش‌تر به آن اشاره شد، جنس‌باوری<sup>۱</sup> و مرد-مداری<sup>۲</sup>.

سیستم جنس - جنسیت به سازوکاری گفته می‌شود که از تفاوت‌های فیزیولوژیک میان مردان و زنان (جنس) بهره می‌گیرد تا هویت اجتماعی (جنسیت) مردانه/ زنانه آنها را بسازد و مشروع کند. هویتی که مردان را توانمند و زنان را ناتوان می‌سازد. از این‌روست که در جامعه پدرسالار، تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی هم طبیعی و ضروری قلمداد می‌کند (تانگ، ۲۰۰۹) تفاوت‌گذاشتن میان جنس که بنیانی زیست‌شناسانه دارد و جنسیت که در اساس «فرایندی» فرهنگی و اجتماعی است، در فمینیسم پررنگ است. برخی اندیشمندان حتی جنس را نیز اجتماعی و فرهنگی می‌دانند (فی، ۲۰۰۹؛ باتلر، ۱۹۹۹؛ نیکلسون، ۲۰۰۵ و آکر، ۱۹۹۲).

جنس‌باوری، آموزه‌ای است که توانایی زنان را به اندازه مردان نمی‌داند و بر این باور است که زنان بر پایه طبیعتشان باید در قلمرو خانواده به کار بپردازند. زمانی که به پستی و فرودستی طبیعی زنان پرداخته می‌شود، بر ضرورت وجود نابرابری‌ها تأکید می‌شود و دیدگاه‌های زنانه با استانداردی دوگانه<sup>۳</sup> دآوری می‌شوند، می‌توان نشانه‌های جنس‌باوری را دید. از آن سو مرد-مداری، مردان را هنجار و مبنای انسان می‌گیرد و زنان با توجه به تفاوت‌هایشان به‌نجار شمرده نمی‌شوند. انتخاب مفاهیم و مقوله‌های اساسی با توجه به ویژگی‌ها و رفتارهای مردان و گرفتن آنها به‌منزله علت اساسی رخداد یک برآمد خاص، مصداقی از مرد-مداری است (تانگ، ۲۰۰ و اندرسون، ۱۹۹۵).

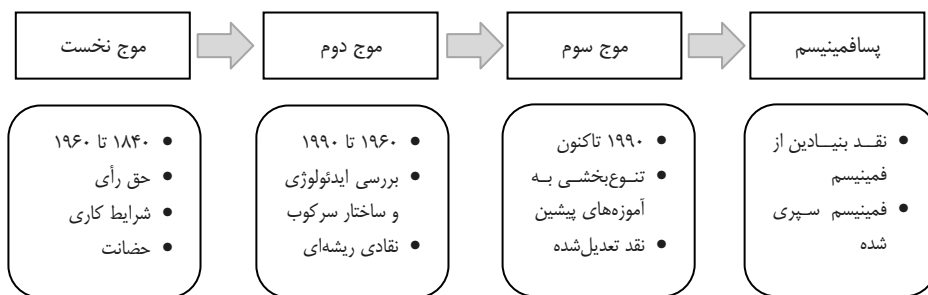
اکنون به‌جاست پس از آشنایی کلی با برخی مفاهیم فمینیسم، به شرحی از تاریخ این اندیشه پرداخته شود: فمینیسم از قرن هجدهم همراه با اندیشمندانی مانند ولتسونکرافت، گیلمن و پس از آن دوبار خود را به جامعه اندیشه معرفی کرده است و در گذر سال‌ها فراز و فرودهای بسیاری داشته است. برای پیگیری بهتر سیر تاریخی اندیشه و فعالیت‌های اجتماعی و فکری فمینیسم، استعاره «موج» به کار گرفته شده است که به فراز و فرودهای این اندیشه و اقبال اجتماعی آن اشاره دارد. این استعاره در دهه ۱۹۶۰ هم‌زمان با خیزش دوباره جنبش‌های فمینیستی، برای بررسی تمایز میان رویدادها و اندیشه غالب آن روزگار با دیدگاه‌های پیشین به‌کار گرفته شد. موج نخست در سال‌های میانی قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم پدید آمد و آغاز فعالیت‌های جدی

1. Sexism

2. Androcentrism

3. Double Standard

فمینیسم به‌شمار می‌آید. موج دوم که اندیشه‌های دهه ۱۹۶۰ تا سال‌های دهه ۱۹۹۰ را دربرمی‌گیرد و موج سوم که از دهه ۱۹۹۰ تا کنون ادامه داشته است و به‌نوعی بازسازی اندیشه‌های پیشین به‌شمار می‌آید. چنان‌که گفته شد، هرچند می‌توان تبار فمینیسم را از قرن هجدهم و اثر ماندگار ولستونکرافت «استیفای حقوق زنان» هم پی گرفت، این دسته‌بندی به‌جوه برجسته این اندیشه و جنبش‌های فراگیرتر آن می‌پردازد (شکل ۱).



شکل ۱. سیر تاریخی فمینیسم

موج نخست فمینیسم که بیشتر باید آن را در آمریکا و انگلیس پی گرفت، از میانه قرن نوزدهم تا دهه ۱۹۲۰ با ویژگی برابری‌خواهی حقوقی و قانونی در مواردی همچون داشتن حق رأی، حق مالکیت و شرایط کاری برابر مشخص می‌شود. از دستاوردهای این جنبش در بریتانیا می‌توان قانون حضانت کودکان در سال‌های ۱۸۳۹ و ۱۸۷۳ و به دست آوردن حق رأی زنان در سال‌های ۱۹۱۸ و ۱۹۲۸ نام برد. در یک دیدگاه کلی می‌توان گفت در سال‌های قرن ۱۹ کنشگران فمینیست به مواردی همچون حضانت، مالکیت و حقوق پس از ازدواج و طلاق بیشتر می‌پرداختند ولی پس از آن در سال‌های قرن بیستم حق رأی و حضور سیاسی زنان اهمیت بیشتری یافت. جنگ جهانی اول و حضور پررنگ زنان در جنگ، رویدادی اساسی به‌شمار می‌رفت، زیرا زنان در نقشی فراتر از نقش سنتی خود ظاهر شده بودند. شاخه‌هایی از فمینیست که آنها را فمینیسم برابری‌خواه<sup>۱</sup>، فمینیسم انجیل‌باور<sup>۲</sup> یا پروتستان و فمینیسم سوسیالیستی خوانده‌اند، در این دوره پدید آمدند (سندرس، ۲۰۰۶ و پیلچر و ولهان، ۲۰۰۴).

پس از پایان جنگ جهانی اول و سال‌های ۱۹۲۰ کمتر فعالیت منسجمی صورت گرفت و حتی برخی مانند بتی فرایدن بر این باور بودند که با گرفتن حق رأی زنان، فمینیسم دیگر مرده و

1. Equal right feminism  
2. Evangelical feminism

به تاریخ پیوسته بود. در سال‌های پایانی دهه ۱۹۶۰ موج دوم فمینیسم با ادعاهای بنیادی‌تری پا به میدان نهاد. در این دوره بر نقش ایدئولوژی‌ها و سویه‌های ذهنی و نمادین فرودستی زنان تأکید بیشتری شد و تجربه شخصی زنان به‌منزله امری سیاسی انگاشته شد. براساس این باور که قدرت مردانه از رهگذر زندگی شخصی بر زنان اعمال و نهادینه می‌شود، بر مالکیت زنان بر تن خویش بسیار تکیه می‌شد. گوناگونی رویکردها در موج دوم نیز از ویژگی‌های برجسته آن است و بسیاری گرایش‌ها مانند روایت بنیادگرایی فمینیسم، فمینیسم مائویست و فمینیسم سیاه در این موج دوم فمینیسم پدید آمده‌اند (تورنهام، ۲۰۰۶ و پیلچر و ولهان، ۲۰۰۴).

سیمون دوبوار فرانسوی چهره تأثیرگذار این دوره است که نقش نیروهای فرهنگی را در ساخت هویت جنسیتی برجسته کرد و بیان داشت که زن همیشه به‌منزله «دیگری» و ناهنجار قلمداد شده است. گزاره «هیچ‌کس زن زاده نمی‌شود بلکه زن می‌شود» که آشکارا آهنگ اگزستانسیالیسم سارتر را همراه دارد، جانمایی تحلیل وی در کتاب جنس دوم است. فرایدن و کتاب رمز و راز زنانه را نیز نباید نادیده گرفت که در آن نقش سنتی زنان و وابسته‌کردن هویت آنان به فرزند یا شوهر را به چالش کشیده و بر اسطوره زن خانه‌دار خوشبخت تاخته بود (تورنهام، ۲۰۰۶ و والترز، ۲۰۰۵).

در یک دیدگاه کلی، اندیشمندان موج دوم به دو دسته فمینیسم همسان‌باور<sup>۱</sup> و فمینیسم دگرسان‌باور<sup>۲</sup> تقسیم می‌شوند. همسان‌باوران می‌خواهند نشان دهند که زنان در ویژگی‌های اخلاقی، فیزیکی و فکری تفاوتی با مردان ندارند و می‌توانند تمامی جایگاه‌هایی که مردان از آن خود کرده‌اند را دارا باشند. دگرسان‌باوران مقایسه با مردان و نشان‌دادن همسانی با آنان را نادرست می‌دانند و بر این باورند که زنان توانایی‌های ویژه خود را دارند که اگر برتر از مردان نباشند، از آنها کمتر نیستند. در یک دیدگاه کلی، همسان‌باوری جنس‌باوری را دشمن خود می‌داند و دگرسان‌باوری در سودای برانداختن مرد-مداری است. شاید نتوان زمان دقیقی برای پایان موج دوم فمینیسم تعیین کرد ولی در حدود سال‌های دهه ۱۹۹۰ می‌توان گرایشی را در فمینیسم سراغ گرفت که از بازاندیشی و نقد آموزه‌های پیشین سخن می‌گفت: فمینیسم پیشین تنها زنان سفید و طبقه متوسط اروپایی و آمریکایی را در نظر می‌گیرد، برخی راه‌کارهای فمینیسم موج دوم مانند خودداری از آرایش و ازدواج، بیش از اندازه تندروانه است. شرایط اجتماعی و فرهنگی امروزی و نسل‌های کنونی با دوران پیشین متفاوت است و نقدهایی دیگر در این موج تازه طرح می‌شدند. موج سوم فمینیسم را فمینیسم نسل جوان می‌دانند که با پذیرش میراث موج پیشین

1. Sameness feminism  
2. Difference feminism

همچنان فاصله انتقادی خود با آن را حفظ می‌کند. گستردگی و گوناگونی این اندیشه‌ها یا به بیانی درهم و برهم بودن<sup>۱</sup> آن، رویکرد باز نسبت به رسانه‌های توده‌گرا، نرمش‌پذیری و پرداختن به نژاد و طبقه از ویژگی‌های بارز آن است (تانگ، ۲۰۰۹؛ پیلچر و ولهان، ۲۰۰۴ و آکر، ۲۰۱۱). در این مرور تاریخی باید به پسافمینیسم و فمینیست پسامدرن هم توجه کرد که تازه‌ترین روایت‌ها از اندیشه فمینیسم به‌شمار می‌آیند: پسافمینیسم همانند پسامدرنیسم مفهومی جنجالی و پرسش‌برانگیز است. استفاده از پیشوند «پسا» برای آن بر ابهام استفاده از آن افزوده است. در نگرش بدبینانه می‌توان آن را رد اساسی تمام آموزه‌ها و دستاوردهای فمینیسم پنداشت که البته در این مفهوم چندان تفاوتی با پیشافمینیسم و مردسالاری ندارد (گمبل، ۲۰۰۶). برخی بر این باورند که چیزی به نام پسافمینیسم هیچ‌گاه تعریف نشده است. چنین مفهومی با الهام از پسامدرنیسم که البته آن نیز مفهومی بی‌شکل است، ساخته شده است و بیشتر نوعی مد به‌شمار می‌آید (کپاک، هایدن و ریچتر، ۱۹۹۵).

گذشته از دیدگاه‌های بدبینانه، به باور برخی پسافمینیسم رویکردی میانه‌رو است که با واکنش به آموزه‌های تندروانه موج دوم فمینیسم مشخص می‌شود ولی فمینیسم‌ستیز نیست. می‌توان آن را گذار از فمینیسم از آن‌رو که به اهدافش (مانند: حق رأی) دست یافته و دورانش به سر رسیده است و یا حتی از ناخشنودی نسبت به برآورده‌نشدن آنها، بررسی کرد. دیگران آن را برخورد دیدگاه‌های بنیان‌باورستیز<sup>۲</sup> مانند دیدگاه‌های پسامدرن، پسااختارگرا و پسااستعماری با فمینیسم می‌دانند. گاهی هم آن را نشان از دگردیسی ژرفی در فمینیسم می‌دانند که با فمینیسم موج سوم هم‌تراز است (بروکز، ۲۰۰۳ و تانگ، ۲۰۰۹) می‌توان فرض کرد که نوعی مفهوم گسست و یا گاهی به بن‌بست رسیدن فمینیسم، دست‌کم در روایت‌های ریشه‌ای آن، را در خود دارد، گویی به‌نوعی «فمینیسم سپری‌شده» اشاره دارد که البته رسانه‌ها در تبلیغ مفهوم منفی آن نقش اساسی داشتند.

فمینیسم پسامدرن از مفهوم زبان نرینه‌مدار<sup>۳</sup> بسیار سخن می‌گوید که بیانگر فرادستی مردانه در ساخت زبان است. در اینجا حتی کاربرد واژه «فمینیسم» هم هنجارهای مردانه را پابرجا می‌سازد و از تیغ نقد در امان نیست. برخی دیگر بر اینکه جنس و جنسیت زن در پهنه گفتمانی جامعه ساخته می‌شوند و نمی‌توان به آنها با سنج‌ای فراگفتمانی پرداخت، تأکید می‌کنند (باتلر، ۱۹۹۹). باری، می‌توان فمینیسم پسامدرن را رویکردی پسافمینیستی دانست که سیمای نظری و فلسفی آن پررنگ‌تر است و می‌خواهد با نقد انگاره‌های دوره روشنگری نهان در فمینیسم، از آنها

1. Messiness  
2. Anti-foundationalist  
3. Phallogocentrism



فراتر رود (تایلر، ۲۰۱۱). شاید بتوان گفت دشواری چنین نقدهای تازه‌ای در این است که اگر پسامدرنیسم ناباوری به کلان‌روایت‌ها دانسته شود (لیوتارد، ۱۹۸۴)، آن‌گاه باید کلان‌روایت فمینیسم رادیکال یعنی نابرابری تاریخی زن و مرد را هم به چالش کشید و اینجا بنیان اندیشه فمینیستی، «هویت زن»، مانند بسیاری باورهای استوار پیشین «دود می‌شود و به هوا می‌رود».

### فمینیسم در دانش سازمان

سازمان‌ها که نزد بسیاری بوروکراسی‌ها را به ذهن متبادر می‌کنند، نقدهای بسیاری شده‌اند: سازمان‌ها ابزاری برای گسترش سرمایه‌داری و منطق سود در جوامع انسانی‌اند، رفتار و شخصیت کارکنان خود را دستکاری می‌کنند، نابرابری‌ها را گسترش می‌دهند و از سوی دیگر آن را پنهان و توجیه می‌کنند. نمود استیلای بی‌چون و چرای عقلانیت ابزاری‌اند که انسان‌ها را در قفس آهنین آن به بند می‌کشند و هر روز بیش از پیش جامعه را در خود می‌گیرند و می‌بلعند. استعاره‌هایی همچون ابزار سلطه و زندان روح برای نشان دادن وجوه تاریک سازمان پیشنهاد شده‌اند (مورگان، ۲۰۰۵).

نگرش‌های فمینیستی با توجه به رویکرد نقادانه خود، همه‌گیری سازمان‌ها در جوامع مدرن و نقش اساسی آنها در پیدایش و نگهداشت الگوهای اجتماعی و فرهنگی، نمی‌توانند به سازمان‌ها بی‌توجه بمانند. در مطالعات سازمان نیز جنس-جنسیت پی‌جویی می‌شود تا در پهنه سازمان چشم‌اندازی نو و رهایی‌بخش بیافریند و دیوارها و سقف‌های شیشه‌ای آن را ویران سازد. نقد فمینیستی از آنجاکه وضعیت کنونی<sup>۱</sup> را به چالش می‌خواند، ناگزیر سیاسی است و از بازدیدی<sup>۲</sup> سازمان تا دگردیسی<sup>۳</sup> آن و حتی بنیادی‌تر تا پیشنهاد فهمی جایگزین برای دانش / نظریه / عمل پیش می‌رود (سالاس و اسمیرسیچ، ۱۹۹۹). جنسیت از دهه ۱۹۷۰ به این سو با تأکید بر زنان مدیر<sup>۴</sup> نزد اندیشمندان مدیریت اقبال یافته است. در آغاز حتی در مطالعات سازمان انتقادی هم جنسیت کم‌رنگ بود و به مسئله طبقه اجتماعی اولویت بیشتری داده می‌شد. شاید بتوان ادعا کرد حتی امروزه هم در بسیاری از پژوهش‌ها تنها به جنسیت در نقش یک متغیر آماری نگریسته می‌شود و می‌توان گفت که جنسیت با وجود اهمیت زیاد، در پژوهش‌های سازمانی نقشی حاشیه‌ای دارد و نادیده گرفته می‌شود و این در حاشیه‌بودن در ساختار و بخش‌بندی کتاب‌های

---

1. Status quo  
 2. Reforming  
 3. Transforming  
 4. Woman in management

نظریه‌سازمان هم تا اندازه‌ای نمایان است (هرن و پارکین، ۱۹۸۳؛ مارتین، ۲۰۰۰؛ آکر، ۱۹۹۲ و الوسون و بیلینگ، ۱۹۹۲).

اگر به چارچوب بورل و مورگان (بورل و مورگان، ۲۰۰۷) به‌منزله چارچوبی برای دسته‌بندی دیدگاه‌های رایج در مطالعات سازمان برگردیم که براساس دو محور ماهیت دانش اجتماعی (ذهنی/ عینی) و ماهیت جامعه (تغییر/ نظم‌دهی)، چهار دیدگاه (پارادایم) کلان کارکردگرا، تفسیری، ساختارگرای بنیادی و انسان‌گرای بنیادی را شناسایی می‌کند، می‌توان دریافت که در دیدگاه کارکردگرا (عینی/ نظم‌دهی)، به رویکردهای فمینیستی کمتر پرداخته می‌شود، ولی سایر دیدگاه‌ها به‌ویژه انسان‌گرای بنیادی (ذهنی/ تغییر) با توجه به اصول پایه خود بیشتر با آموزه‌های فمینیستی هم‌نوا هستند (هرن و پارکین، ۱۹۸۳). البته این چندان هم دور از انتظار نیست، فمینیسم به‌ویژه در روایت‌های ریشه‌ای آن، همواره با آنچه کارکردهای طبیعی زن و مرد در جامعه خوانده می‌شود، برخوردی نقادانه دارد و در کارکردگرایی، با آن‌همه تأکید بر پایگان و اهداف سازمانی، کمتر می‌تواند چشم‌انداز رهایی‌بخش و دگرگون‌کننده خود را جست‌وجو کند. البته اندیشه نقاد از این هم فراتر می‌رود و حتی استفاده از این چارچوب چهاربخشی را ترفندی برای سلطه کارکردگرایی و مردسالاری نهفته در آن می‌داند که می‌خواهد تمامی دیدگاه‌ها را به بدیل‌هایی کم‌مایه در برابر کارکردگرایی فرو کاهد (دیتز، ۱۹۹۶).

در اینجا به برخی اندیشه‌های فمینیستی در مطالعات سازمان مروری گذرا خواهد شد. گفتنی است در دیدگاه‌های فمینیستی به مطالعات سازمانی باز هم می‌توان از همان دیدگاه همسان‌باوری و دگرسان‌باوری که پیش‌تر آمد سراغ گرفت (الوسون و بیلینگ، ۱۹۹۲) که بررسی این جنبه در دیدگاه‌های نقادانه فمینیستی بسیار روشن‌گر خواهد بود:

برخی سرآغاز بررسی‌ها در زمینه جنسیت و سازمان را *مردان و زنان شرکت نوشته کاتر* می‌دانند. وی مفهوم سازمان مدرن را مردانه می‌داند که کمتر جایی برای زنان باز می‌گذارد و اخلاق نرینگی بر آن فرمانروایی می‌کند. پیشنهاد وی سازمان فمینیستی است که مفهومی متفاوت از سازمان مردانه است و ویژگی‌های پدرسالاری و پایگان را ندارد. بیشترشدن شمار زنان در سازمان‌ها به‌ویژه در رده‌های بالای سازمانی سرآغاز پیدایش چنین مفهومی است (بریتون، ۲۰۰۰ و هرن و پارکین، ۱۹۸۳)

بعضی اندیشمندان مدیریت با اشاره به برخی موردکاوی‌ها نشان داده‌اند که نگرش‌ها به سازمان در نظریه‌های مدیریت به سوی دیدگاهی مردانه گرایش دارد. بیان شده است که دو الگوی متفاوت برای زنان و مردان به کار بسته می‌شود. به مردان براساس مدل شغل<sup>۱</sup> و عوامل

وابسته به کار و از آن سو به زنان براساس مدل جنسیت<sup>۱</sup> (به معنای زیست‌شناسانه) و ارتباط با خانواده توجه می‌شود (فلدبرگ و گلن، ۱۹۷۹) یا در مواردی مانند مطالعات هائورن، اندیشه‌های کروزیبر دربارهٔ بوروکراسی و نقش مشارکت کارکنان در بهبود تصمیم‌گیری و نظریهٔ نهادی پیش‌فرض‌های جنسیتی پنهان وجود دارد (مارتین، ۲۰۰۰ و ای. جی. میلز، ۱۹۸۸). آشکارتر از آنچه آمد، دسته‌بندی هافستد (آهنچیان، ۲۰۰۹) از فرهنگ‌های نرینه/مادینهٔ کشورهاست که نمونه‌ای سخن‌ما<sup>۲</sup> از کلیشه‌های جنسیتی است. برای بهبود پژوهش‌های فمینیستی راهکارهایی پیشنهاد شده است: توجه به جنسیت دست‌اندرکاران و نتایج برآمده از آن در بررسی‌ها، شالوده‌فکنی<sup>۳</sup>، پیشنهاد تبیین‌های تازه و ورود به حوزه‌های تازه و نادیدهٔ زندگی سازمانی (مارتین، ۲۰۰۰).

میلز با توجه به فرهنگ سازمانی، جنسیت را بررسی می‌کند. او فرهنگ سازمانی را در ارتباط با ارزش‌های جامعهٔ بزرگ‌تر و با توجه به سوئے نمادین آن در نظر می‌گیرد و تبعیض جنسیتی را در فرهنگ سازمانی نهفته می‌بیند. او با استفاده از رویکردی ماتریالیستی، پژوهش را پی می‌گیرد و با اشاره به «ایدئولوژی آلمانی» مارکس و انگلس، تقسیم کار طبیعی! در خانواده بین زن (خانه) و مرد (بیرون خانه) را سازندهٔ مالکیت و مناسبات تولیدی در اجتماع می‌داند که البته پیدایش ایده‌ها و دانایی و فرهنگ را نیز متأثر می‌سازد. او اشاره می‌کند سپهر عمومی، سپهر سازمانی است و از این رو نقد فمینیستی گریزی از سازمان‌ها ندارد (ای. جی. میلز، ۱۹۸۸) گذشته از دیدگاه میلز، بسیاری از پژوهش‌های فمینیستی به اندیشهٔ سازمانی، دوتایی خصوصی/عمومی<sup>۴</sup> را برجسته کرده‌اند و برای یافتن جانشینی‌هایی بخش این انگارهٔ رایج را که «سازمان‌ها پدیده‌ای مربوط به پهنهٔ عمومی (مردانه) اند» به نقد کشیده‌اند (هرن و پارکین، ۱۹۸۳ و هچ و کانلیف، ۲۰۰۶). در میان آنها بجاست از اندرسن یاد شود که سنجش بهره‌وری کارکنان زن را بدون پیش چشم داشتن کار بی‌مزد خانه‌داری نقد می‌کرد. زمان پس از کار برای زنان، فرصتی برای تفریح و آسودن نیست و زندگی عمومی و زندگی خصوصی آنها با هم گره خورده است (اندرسون، ۱۹۹۵). در راستای بررسی سوئیه‌های سیاسی فرهنگ، رایلی با استفاده از ساخت‌یابی<sup>۵</sup> بر نقش زنان و نمادسازی‌هایی که منافع مردان را پررنگ می‌سازند تأکید می‌کند. او پس از موردکاوی دو سازمان چنین نتیجه می‌گیرد که معمولاً از استعاره‌های ورزشی و نظامی برای مشروعیت‌بخشی و

---

1. Gender Model  
 2. Typical  
 3. Deconstruction  
 4. Public / Private  
 5. Structuration

انگیزه‌بخشی بهره می‌گیرند و این عرصه زبان نمادهای سیاسی و البته مردانه است (رایلی، ۱۹۸۳).

برخی صورت‌بندی دوباره نظریه اداری را با توجه به یافته‌های جدیدی که در قلمرو جنسیت انجام گرفته است، پیشنهاد می‌دهند. در این دیدگاه نظریه‌ها رفتار را شکل می‌دهند و باید از گفت‌وگو بهره جست و کلیشه‌های جنسیتی را دور افکند. چنین دیدگاهی نه تنها با بهره‌وری ناسازگار نیست، بلکه بهتر از پیش به آن می‌پردازد (هیل، ۱۹۹۶).

کسانی نیز بر این باورند که می‌توان در سازمان‌ها و جامعه گونه‌ای نمادگرایی جنسیتی را سراغ گرفت که تصویری سوگیری شده از فرهنگ‌ها، فناوری‌ها و مشاغل که زنان و مردانه‌اند را فراهم می‌آورد. بیان شده است که فراتر رفتن از مفهوم جنسیت و پرداختن به دیگر جنبه‌های زندگی اجتماعی در کنار آن می‌تواند توصیفی بهتر از سازمان‌ها را پیش‌نهد. پرداختن به چندگونگی<sup>۱</sup> زنان و مردان و پرهیز از گردآوردن همه زیر نام مرد یا زن می‌تواند تحلیل‌های بهتری فراهم آورد (الوسن و بیلینگ، ۱۹۹۲).

شماری از اندیشمندان با بهره‌گیری از رویکردهای پساساختارگرا همانند شالوده‌فکنی، تبارشناسی<sup>۲</sup> و دیرینه‌شناسی<sup>۳</sup> به بررسی نقادانه نظریه‌ها و زندگی سازمانی سازمان پرداخته‌اند. در چنین پژوهش‌هایی تأکید بر مسئله زبان و خودبسنده بودن آن و دریافتن دوتایی‌هایی نهفته در متن زندگی سازمانی (خصوصی/عمومی، خرد/احساس و...) و ناسازه‌های متن در کاربست آنهاست. در این دوتایی‌ها یکی برتر و دیگری فرودست انگاشته می‌شود (جونز، ۲۰۰۴) در رویکردهای پساساختارگرا مفهوم افشانش<sup>۴</sup> برجسته می‌شود که در برابر بس معنایی<sup>۵</sup> است که در رویکردهای تفسیری درخور توجه است (سالاس و اسمیرسیچ، ۱۹۹۹). از این میان شالوده‌فکنی گفته‌های مدیرعامل یکی از شرکت‌ها درباره یکی از کارکنان زن (مارتین، ۱۹۹۰) بوروکراسی وبری (مارتین و نوپف، ۱۹۹۷)، عقلانیت محدود سایمون و مفهوم‌پردازی عاطفه محدود<sup>۶</sup> به منزله مبنای سازمان‌دهی (مامبای و پوتنام، ۱۹۹۲) و در پایان شالوده‌فکنی رهبری فرهمند<sup>۷</sup> که البته تمرکز کمتری بر جنسیت دارد (سالاس، ۱۹۹۳) را می‌توان نام برد.

- 
1. Diversity
  2. Genealogy
  3. Archeology
  4. Dissemination
  5. Polysemia
  6. Bounded emotionality
  7. Charismatic

### پیشینه تجربی

برای دریافت بهتر جهت‌گیری‌های کلی اندیشه‌های فمینیستی در مطالعات سازمانی، دسته‌بندی‌هایی نیز پیشنهاد شده است. در یکی از این دسته‌بندی‌ها (بریتون، ۲۰۰۰) به سه دیدگاه فمینیستی به زندگی سازمانی اشاره شده است: ۱. دیدگاه کسانی که سازمان را پدیده‌ای از بنیاد جنسیتی می‌دانند که حتی در مفهوم‌سازی آن هم رد پای نرینه/مادینه دیده می‌شود؛ کتی فرگوسن که با نسبت‌دادن برخی ویژگی‌های ذاتی به زنان، از مادینه‌سازی<sup>۱</sup> تمامی آنهایی (زن و مرد) که زیر چتر بوروکراسی قرار می‌گیرند سخن می‌گفت، دیدگاه روانکاوانه جسیکا بنیامین که بوروکراسی را پیامد الگوی مردانه رشد درون‌روانی<sup>۲</sup> می‌دانست و جن آکر که سازمان‌ها را فراتر از استعاره معمول سقف شیشه‌ای، رژیم نابرابری می‌داند، در این دسته جای می‌گیرند (آکر، ۲۰۰۶؛ ۲۰۰۹). از این رو چنان که گفته‌اند تمامی پروژه‌های برابری جنسیتی نیز سرانجامی جز شکست ندارند (آکر، ۲۰۰۰)؛ ۲. کسانی که حضور تعداد بیشتر مردان و زنان در برخی مشاغل و سازمان‌ها به جنسیت می‌پردازند و به چپستی روابط و مناسبات بر آن اساس توجه می‌کنند؛ دیویس در این دسته جا می‌گیرد. توازن مردان و زنان در سازمان راهکاری است که در این دیدگاه پیشنهاد می‌شود. و ۳. دیدگاه کسانی که سازمان را به صورت ایدئولوژیکی و نمادین در سایه برخی گفتمان‌ها و کلیشه‌هایی که هژمونی مردانگی را بر زنانگی دربردارند، جنسیت‌زده ارزیابی می‌نمایند، جنیفر پیرس نمونه‌ای از این اندیشمندان است.

در جمع‌بندی پایانی، بجاست به چارچوبی جامع اشاره شود که تصویری درخور از دیدگاه‌های گوناگون را فراهم آورده است. در این دسته‌بندی، اندیشه‌های فمینیستی به هفت دسته لیبرال؛ رادیکال با بنیادین؛ روانکاوانه؛ مارکسیست؛ سوسیالیست؛ پسا ساختارگرا/ پسامدرن و جهان سوم/ پسااستعماری تقسیم می‌شود. در دسته نخست بر پایه آموزه‌های لیبرال به استقلال و توانمندی زنان پرداخته می‌شود و تلاش می‌شود بستری برای عدالت میان زنان و مردان جست‌وجو شود. در دیدگاه بنیادین رابطه سازمان‌ها و ساختار پدرسالار گسترده‌تر بررسی و با برگرفتن دیدگاهی عمل‌مدارانه اهمیت سازمان زنانه برجسته می‌شود. دیدگاه‌های روانکاوانه از آموزه‌های فروید آغاز می‌شود و تلاش می‌کند تفسیری متفاوت از نگرش‌های جنس‌مدار پیشین را فراهم آورد و در این راستا، گاهی برتری و ارزش‌های ویژه زنان را که مردان از آنها بهره ندارند برجسته می‌سازد. دیدگاه مارکسیست هویت‌های جنسی را با پیش چشم داشتن شرایط تاریخی و مادی بررسی می‌کند و آن را در کنار کشمکش طبقات می‌بیند که این دو (طبقه و جنسیت) در سازمان‌ها با

1. Feminization

2. Intrapsychic

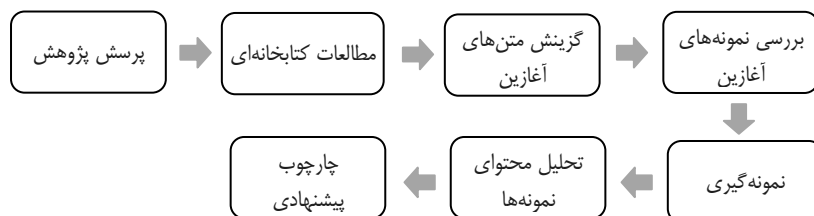
یکدیگر همراه می‌شوند. دیدگاه سوسیالیست آمیزه‌ای از دیدگاه‌های مارکسیست، رادیکال و روانکاوانه است و از دیدگاه بنیادین ماتریالیسم دور می‌شود. پسا ساختارگرایان هم از اندیشه‌های لکان، دریدا و فوکو بهره می‌گیرند تا ناپایداری هویت‌های زنانه را در گفتمان‌ها نشان دهند و چندگانگی آن را برجسته سازند. در چنین دیدگاه‌هایی از انگارهٔ تن<sup>۱</sup> بسیار سخن می‌رود. دیدگاه پسااستعماری یا جهان سومی نیز بر سوگیری فمینیسم می‌تازد و به جای تصویر زن سفید طبقهٔ متوسط جهان اولی، تجربیات زنان دیگر را با شرایطی متفاوت بیان می‌کند. شاید بتوان دو دیدگاه پسا ساختارگرا و پسااستعماری را نقد نقد فمینیستی رایج نامید (سالاس و اسمیرسیچ، ۱۹۹۹). گفتنی است در ایران نیز برخی پژوهش‌های تجربی با محوریت زنان در زمینهٔ مطالعات سازمانی انجام گرفته است (طالقانی، پورعزت و فرجی، ۲۰۰۹ و ابراهیم‌پور، مکی، ریواز و روشندل، ۲۰۱۱).

### روش‌شناسی پژوهش

رویکرد پژوهش پیش رو توصیفی است و پس از مطالعات کتابخانه‌ای و گردآوری متن‌ها، برای بررسی از روش کیفی تحلیل مضمون<sup>۲</sup> بهره گرفته می‌شود که از روش‌های تحلیل محتوای کیفی به‌شمار می‌آید. جامعهٔ پژوهشی همهٔ متن‌هایی را دربرمی‌گیرد که از دیدگاه فمینیستی به نقد زندگی سازمانی پرداخته‌اند. از آنجاکه هدف رسیدن به توصیفی درخور از دیدگاه‌های گوناگون است، نمونه‌گیری تا رسیدن به سطح اشباع نظری دنبال می‌شود. تلاش شده است با آغاز نمونه‌گیری از میان پژوهش‌های شناخته‌شده و پراستناد قلمرو بررسی و بهره‌گیری از رویکرد گلوله برفی، نمونه‌های دیگر برگزیده شوند و نمونه‌گیری هم تا جایی پی گرفته می‌شود که افزودن متن‌های تازه کمکی به بهبود نتایج پیشین نکند. گفتنی است در گزینش نمونه‌ها به متن‌هایی اولویت داده شده است که به دسته‌بندی اندیشه‌های گوناگون پرداخته و دیدگاهی مقایسه‌ای برگرفته‌اند.

هدف از این پژوهش، فراهم آوردن توصیفی توجیه‌پذیر<sup>۳</sup> و باورپذیر<sup>۴</sup> از رویکرد فمینیستی در مطالعات سازمانی است و گام‌های آن در شکل آورده شده است.

- 
1. Body
  2. Theme analysis
  3. Justifiable
  4. Plausible



شکل ۲. گام‌های پژوهش

برای پردازش متن‌های نمونه و تحلیل محتوای آنها، نخست فرایند کدگذاری باز دنبال می‌شود که در آن، متن برای پاسخ به پرسش پژوهش نشانه‌گذاری می‌شود. سپس کدهای مشابه در دسته مفهومی یا زیرمضمون‌ها<sup>۱</sup> جای داده می‌شود و در پایان نیز از آنها مضمون‌های اصلی به دست می‌آید.

برای بررسی پایایی پژوهش از شاخص بازآزمون و دوکگذار<sup>۲</sup> بهره گرفته شد که به ترتیب با میانگین عدد ۰/۹۵ و ۰/۹۲ برای ۲۱ مقاله نشان‌دهنده پایایی بالای پژوهش است. شاخص‌های پایایی براساس رابطه<sup>۱</sup> محاسبه شده است (n تعداد توافق‌ها و n' تعداد مغایرت‌ها).

$$R = \frac{2 \times n}{n + n'} \quad \text{رابطه ۱}$$

### یافته‌های پژوهش

در گام نخست برای شناخت بهتر قلمرو پژوهش، بررسی‌های کتابخانه‌ای انجام گرفت که بر سه حوزه مانند «تاریخ فمینیسم»، «شناخت‌شناسی فمینیستی» و «فمینیسم و سازمان‌ها» تمرکز داشت و نمونه‌هایی از این بررسی آغازین در بخش پیشین آمده است. گفتنی است موضوعاتی نظیر شناخت‌شناسی فمینیستی در فراهم‌آوردن دریافتی بهتر از فمینیسم کارساز هستند، ولی از آنجاکه پیوندی سراسر با نقدهای سازمانی ندارند، در بخش پیشینه پژوهش آورده نشده‌اند.

فرایند تحلیل محتوا روی ۲۱ مقاله با موضوع نقد فمینیستی به زندگی سازمانی انجام گرفت که در بخش «فمینیسم در دانش سازمان» هم به شماری از آنها مانند (ای. جی. میلز، ۱۹۸۸؛ بریتون، ۲۰۰۰ و سالاس و اسمیرسیچ، ۱۹۹۹) اشاره شد. این متن‌ها با کد A۰۱ تا A۲۱ مشخص شدند. در کدگذاری باز نخست ۱۴۷ نمونه کدگذاری انجام شد و ۴۷ زیرمضمون یا دسته

1. Sub-themes  
2. Inter-coder reliability

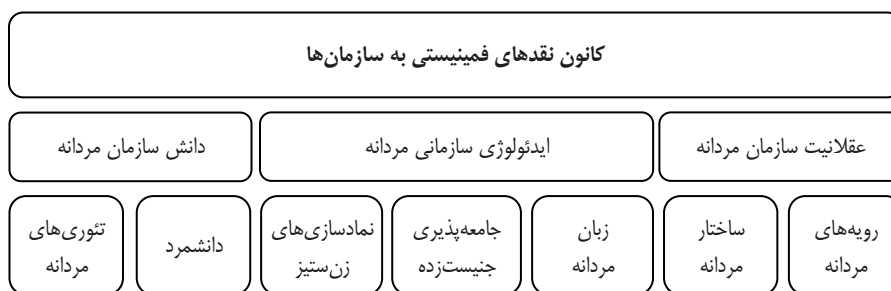
مفهومی متفاوت به دست آمد که در هفت مضمون (۶ مضمون اصلی + مضمون «سایر») جای داده شدند و پس از رفت و برگشت‌های چندباره و جابه‌جایی مفاهیم مضمون «سایر» و دسته‌بندی‌های چندباره، در پایان سه مضمون اصلی به همراه هفت زیرمضمون به دست آمد. در جدول ۱ نمونه‌ای از کدها و دسته‌های مفهومی پایانی آورده شده است.

جدول ۱. کدها و زیرمضمون‌ها

کد	محتوا	برگردان محتوا	زیرمضمون
A۱۱۰۳	Gender discrimination, far from being obvious, and overt, is embedded, more or less unconsciously, in the processes that make up an organization's culture.	تبعیض جنسیتی، برخلاف آنچه آشکار و هویداست، کم‌وبیش در فرایندهایی جای گرفته است که فرهنگ سازمانی را می‌سازند.	نمادسازی‌های زن‌ستیز
A۰۴۱۱	we can read that discrimination and sexism are normally assumed to be part of an organization's culture	می‌توان دریافت که جنس‌باوری و تبعیض به گونه‌ای طبیعی و بهنجار بخشی از یک فرهنگ سازمانی فرض می‌شود.	نمادسازی‌های زن‌ستیز
A۱۳۰۶	A most significant part of male domination and gender inequality is maintained through the results of socialization processes affecting women's feelings, thoughts, identities and general functioning.	بخش عمده‌ای از فرایند فرادستی مردانه و نابرابری جنسیتی از فرایند جامعه‌پذیری زنان برمی‌خیزد که احساسات، افکار، هویت و کارکرد عمومی آنها را متأثر می‌سازد.	جامعه‌پذیری جنسیت‌زده
A۰۲۰۹	It seems as if most jobs in society and most work areas in organizations have some sort of a gendered image.	به نظر می‌رسد بسیاری از مشاغل در جامعه و بسیاری بخش‌های کاری در سازمان‌ها با گونه‌ای تصویر جنسیتی پیوند خورده‌اند.	نمادسازی‌های زن‌ستیز
A۱۱۱۴	"rational-technical ostensibly gender-neutral, control systems [in organizations] are built upon and conceal a gendered substructure	سیستم‌های کنترلی فنی - عقلانی که در ظاهر سوگیری جنسیتی ندارند، بر پایه زیرساختی جنسیتی بنیاد شده‌اند، [هرچند] آن را پنهان می‌کنند.	رویه‌های مردانه
A۰۱۰۱	Organizational scholarship has been, primarily, a literature written by men, for men and about men.	در اصل دانش سازمانی را مردان برای مردان و درباره مردان نگاشته‌اند.	دانشمرد
A۰۱۰۲	Organizational scholarship has been, primarily, a literature written by men, for men and about men.	در اصل دانش سازمانی را مردان برای مردان و درباره مردان نگاشته‌اند.	تئوری‌های مردانه



چنان که در شکل دیده می‌شود مضمون‌های نقد فمینیستی به زندگی سازمانی را می‌توان در چارچوبی دو سطحی (سه دسته در سطح نخست و هفت زیردسته در سطح دوم) نشان داد. سه دسته اصلی که نقدهای فمینیستی بر آن تمرکز دارند عبارت‌اند از: ۱. دانش سازمانی مردانه؛ ۲. ایدئولوژی سازمانی مردانه و ۳. عقلانیت سازمانی مردانه را می‌توان و بجاست توضیح بیشتری برای آنها آورده شود.



شکل ۳. چارچوب نقدهای فمینیستی در سازمان

دانش سازمانی مردانه به مفهوم‌سازی‌های علمی و تلاش‌های دانشوران برای درک زندگی سازمانی اشاره دارد که با ادعای بی‌طرفی و حقیقت ناب آکنده از سوگیری‌های جنسیتی‌اند. در این‌باره می‌توان دو جنبه را برجسته ساخت؛ نخست مردان نظریه‌پردازی که بر پایه دیدگاهی مردانه پدیده‌ها را بررسی می‌کردند (دانشمند مرد یا دانشمرد) و از راه‌یافتن سوگیری‌های جنسی به پیش‌فرض‌های خود آگاه نبودند و دوم تئوری‌هایی که دیدگاه‌های زنانه و عواملی همچون طبقه و توسعه‌یافتگی را نادیده می‌گیرند و گاهی همان کلیشه‌های رایج را بازتولید می‌کنند، تئوری‌هایی که شاید حتی زنان آنها را پیشنهاد کرده باشند. به بیانی دیگر، نظریه و نظریه‌پرداز هر دو آماج نقد بوده‌اند.

ایدئولوژی را پراتیک دستکاری معنا برای حفظ مناسبات قدرت در یک بافت اجتماعی و تاریخی خاص می‌گویند. در سازمان نیز می‌توان ایدئولوژی را سراغ گرفت که به کار حفظ فرادستی گروه‌های خاص و به‌ویژه مردان می‌آید. در اینجا از سه بعد اساسی می‌توان سراغ گرفت: ۱. زبان مردانه که به‌ویژه در رویکردهای پسا‌ساختارگرا/ پسامردن فمینیسم بسیار پررنگ است؛ ۲. نمادسازی‌ها که برای مشاغل و حتی فناوری‌ها به کار گرفته می‌شوند و بخشی آشکار از فرهنگ/ ایدئولوژی سازمانی است و ۳. جامعه‌پذیری که به درونی‌کردن ارزش‌های مردانه و

ساخت هویتی زنانه چنان که مردان می‌خواهند می‌انجامد. نباید از یاد برد که نمادسازی‌ها بیشتر جنبه بیرونی پدیده‌های نمادین جنسیتی و جامعه‌پذیری به درونی کردن و پذیرفتن آنها اشاره دارد. عقلانیت مردانه سازمان‌ها دور از نقد نمانده است. اگر عقلانیت در معنایی باز، کاربست خرد برای اندیشیدن، فهم و سامان‌دادن به چیزها دانسته شود، ساختار بوروکراسی و پایگان آن که بازتاب ارزش‌های مردانه و عقلانیت ابزاری است، رهبری فرهمندی که با مردانگی و قاطعیت مشخص می‌شود و مدیریت ناشخصی بر پایه عقلانیت ابزاری نمودهایی از عقلانیت جنسیت‌زده به شمار می‌آیند. استخدام و ترفیع و دیگر رویه‌های سازمانی نیز برگرفته از چنین عقلانیتی است که البته سرانجامی جز سرکوب بیشتر زنان نخواهد داشت.

این چارچوب تصویری است از جنبه‌های بنیادین نقد فمینیستی به دانش سازمانی. باید به یاد داشت در این دیدگاه‌ها می‌توان از دو رویکرد ریشه‌ای و ناریشه‌ای سراغ گرفت: رویکرد ریشه‌ای چنان که در دیدگاه‌های مارکسیستی و روانکاوانه می‌توان دید، نیازمند راهکارهای بنیادین و ویرانگر مناسبات کنونی برای بهبود تبعیض‌هاست و رویکرد ناریشه‌ای که بهبودهای در دسترس‌تر را نشانه می‌رود. در چارچوب ارائه‌شده هم می‌توان دید که در هر قلمرو نقد برخی به رویکرد ریشه‌ای نزدیک‌اند و برخی چنین نیستند.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

چنان که گفته شد نقد فمینیستی، یورش و ویرانگر به تمامی ساختارهای پابرجای پیشین را در دانش سازمانی آغاز کرد. می‌توان دریافت کمتر جنبه‌ای از زندگی سازمانی است که فمینیسم به آن نپرداخته باشد. در این پژوهش‌ها با بازخوانی و نقد دیدگاه‌های غالب، بینشی تازه فراهم می‌آید و چهره‌ای دیگر از سازمان‌ها آشکار می‌شود.

در این جستار با بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه سازمان و فمینیسم نتیجه گرفته شد که سه محور کلان نقد (شکل ۳) به سازمان‌ها وجود دارد: ۱. دانش سازمانی مردانه؛ ۲. ایدئولوژی سازمانی مردانه و ۳. عقلانیت سازمانی مردانه. هر یک از این محورها به بخشی از زندگی سازمانی پرداخته‌اند و محورهای خرد آن (شکل ۳) نیز آورده شده است. به بیان دیگر، اگر بخواهیم نقدهای فمینیسم بر مطالعات سازمانی را دسته‌بندی کنیم، دستاورد کار همان چارچوبی است که در این پژوهش به دست آمد.

این نوشته هم، مانند دیگر پژوهش‌ها درباره موضوعات کلان، محدودیت‌هایی دارد. این دست بررسی‌ها البته نمی‌تواند تمام کُنج و گوشه‌های یک قلمرو اندیشه‌ورزی مانند فمینیسم را

بازتاب دهد ولی تلاشی است برای آشکارکردن جنبه‌های اساسی آن. این چارچوب سه‌بخشی کلان را باید سرآغازی برای ساخته و پرداخته کردن و بهبود آن در گذر زمان دانست. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، شناسایی محورهای نقد فمینیستی متفاوت از چارچوب بالا پی گرفته شود. همچنین بررسی مقایسه‌ای- تطبیقی چارچوب‌های محتوایی فمینیسم در مطالعات سازمانی که به شماری از آنها پیش‌تر اشاره شد، فهمی بهتر از آنها را فراهم می‌آورد. از سوی دیگر می‌توان برخلاف جهت‌گیری توصیفی این پژوهش، با رویکردی نقادانه به دیدگاه‌های فمینیستی پرداخت که این‌گونه پژوهش‌ها در فهم بهتر دیدگاه‌های نقادانه بسیار کارسازند. همچنین دنبال کردن پژوهش‌های تجربی در هر یک از محورهای چارچوب پیشنهادی در سازمان‌های ایرانی، پیشنهاد دیگری است که در آینده می‌توان به آن پرداخت.

### References

- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51(2): 199-217.
- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21 (5): 565-569.
- Acker, J. (2000). Gendered Contradictions in Organizational Equity Projects. *Organization*, 7 (4): 625-632.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*, 20 (4), 441-464.
- Acker, J. (2011). Theorizing Gender, Race, and Class in Organizations. In E. Jeanes, D. Knights, & P. Y. Martin (Eds.), *Handbook of Gender, Work and Organization* (1st Edition ed., pp. 65-80). Chichester, West Sussex: Wiley.
- Ahanchian, M. R. (2009). *End of Management; Collapse of the Management narratives in the Modern age*. Tehran, Iran: Nashr-e-Ney. (in Persian)
- Alvesson, M. & Billing, Y. D. (1992). Gender and Organization: Toward a Differentiated understanding. *Organization Studies*, 13 (12): 73-102.
- Anderson, E. (1995). Feminist Epistemology: An Interpretation and a Defense. *Hypatia*, 10 (3): 50-84.
- Britton, D. M. (2000). The Epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*, 14 (3): 418-434.
- Brooks, A. (2003). *PostFeminism, Feminism, Cultural theory and cultural Forms*. New York: Routledge.

- Butler, J. (1999). *Gender Trouble, Feminism and the subversion of identity*. New York and London: Routledge.
- Calas, M. B. (1993). Deconstructing charismatic leadership: re-Reading weber from the darker side. *Leadership Quarterly*, 4(3-4): 305-328.
- Calas, M. B. & Smircich, L. (1999). From 'The Woman 's ' Point of View: Feminist Approaches to Organization studies. In S. R. Clegg, & C. Hardy (Eds.), *Studying organization, Theory and method* (pp. 212-251). London, Thousand Oaks and New Delhi: Sage Publications.
- Calás, M. B. & Smircich, L. (1991). Voicing Seduction to Silence Leadership. *Organization Studies*, 12 (4): 567-602.
- Coppock, V., Haydon, D. & Richter, I. (1995). *The Illusions of Post-Feminism: New Women, Old Myths*. London: Taylor & Francis.
- Deetz, S. (1996). Describing differences in approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and their legacy. *Organization Science*, 7 (2): 191-207.
- Delmar, R. (1986). *What is Feminism?* New York: Pantheon Books.
- Ebrahimpour, H., Mokabberi, A. H., Rivaz, D. & Roshandel, T. (2011). The media and glass ceiling: Explanation of television impact on the women promotion to the managerial levels. *Journal of Public Administration*, 3 (6):1-18. (in Persian)
- Farmer, D. J. (1997). Derrida, Deconstruction and public administration. *American Behavioral Scientists*, 41 (1): 12-27.
- Fay, B. (2009). *Contemporary philosophy of science, A multicultural Approach*. Trans by K. Deyhimi. Tehran, Iran: Nashr-e-Ney. (in Persian)
- Feldberg, R. L. & Glenn, E. N. (1979). Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work. *Social Problems*, 26 (5): 524-538.
- Gamble, S. (2006). PostFeminism. In S. Gamble (Ed.), *The Routledge Companion to Feminism and Postfeminism* (pp. 36-45). London: Routledge.
- Griffin, G. H. (2000). Editorial. *Feminist Theory*, 1 (1): 5-9.
- Hale, M. M. (1996). Gender Equality in Organizations: Resolving the Dilemmas. *Review of Public Personnel Administration*, 16(1): 7-18.
- Harding, S. & Hintikka, M. B. (1983). Introduction. In S. Harding, & M. B. Hintikka (Eds.), *Discovering reality, Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology, and Philosophy of Science* (pp. ix-xix). Dordrecht, Holland: Kluwer Academic Publishers.

- Hatch, M. J. & Cunliffe, A. L. (2006). *Organization Theory; Modern, Symbolic, and postmodern perspectives*. 2nd edition ed. New Delhi: Oxford university press.
- Hearn, J. & Parkin, P. W. (1983). Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected. *Organization Studies*, 4 (3): 219-242.
- Horn, P. (1995). Where Is Feminism Now? *Agenda*, 26: 71-74.
- Humm, M. (1990). *The Dictionary of Feminist Theory*. Columbus: Ohio State University Press.
- Jaggar, A. (2000). Feminism in Ethics: Moral Justification. In M. Fricker, & J. Hornsby (Eds.), *The Cambridge Companion to Feminism in Philosophy*. Cambridge: Cambridge university Press.
- Jardine, A. (1985). *Gynesis: Configurations of Woman and Modernity*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Jones, C. (2004). Jacques Derrida. In S. Linstead (Ed.), *Organization theory and Postmodern Thought* (pp. 34-63). London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Liotard, J. F. (1984). *The postmodern Condition: A report on Knowledge*. Trans by G. Bennington & B. Massumi. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Martin, J. (1990). Deconstructing Organizational Taboos: The Suppression of Gender Conflict in Organizations. *Organization Science*, 1 (4): 339-359.
- Martin, J. (2000). Hidden Gendered Assumptions in Mainstream Organizational Theory and Research. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2): 207-216.
- Martin, J. & Knopoff, K. (1997). The gendered implications of apparently gender-neutral theory: re-reading Max Weber. In E. F. R, & A. Larson (Eds.), *Women's Studies and Business Ethics: Toward a New Conversation*. New York: Oxford University Press.
- Mills, A. J. (1988). Organization, Gender and Culture. *Organization Studies*, 9(3): 351-369.
- Mills, S. (2003). *Foucault*. London: Routledge.
- Morgan, G. (2005). *Images of Organization*. Trans by A. M. Moshabaki. Tehran, Iran: University of Tehran Publication. (in Persian)
- Morgan, G. & Burrell, G. (2007). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Trans by M. T. Norouzi. Tehran, Iran: SAMT Publishing. (in Persian)

- Mumby, D. K. & Putnam, L. L. (1992). The Politics of Emotion: A Feminist Reading of Bounded Rationality. *The Academy of Management Review*, 17 (3): 465-486.
- Nicolson, P. (2005). *Gender, Power and Organisation, a psychological Perspective*. London & New York: Routledge.
- Offen, K. (1988). Defining Feminism: A Comparative Historical Approach. *Signs*, 14 (1): 119-157.
- Pilcher, J. & Whelehan, I. (2004). *Fifty concepts in Gender Studies*. London, Thousand Oaks & New Delhi: Sage Publication.
- Riley, P. (1983). A structurationist account of political culture. *Administrative Science Quarterly*, 28 (3): 414-437.
- Sanders, V. (2006). First Wave Feminism. In S. Gamble (Ed.), *The Routledge Companion to Feminism and Postfeminism* (pp. 15-24). London: Routledge.
- Scott, R. W. (2006). *Organizations and Organizing, Rational, natural and open system perspectives*. New York: Prentice hall.
- Taleghani, G. R., Pourezat, A. A. & Farajji, B. (2009). Survey on the Effect of Glass Ceiling on Decrease of Women Empowerment in Iran Power Development Co. (IPDC). *Journal Of Public Administration, University of Tehran*, 1 (2): 89-102. (in Persian)
- Thompson, D. (2001). Who's Afraid of Defining Feminism? *Australian Women's Studies Conference, Macquarie University*. sydney.
- Thornham, S. (2006). Second Wave Feminism. In S. gamble (Ed.), *The Routledge Companion to Feminism and Postfeminism* (pp. 25-35). London: Routledge.
- Tong, R. (2009). *Feminist Thought: A Comprehensive Introduction*. 3th Edition ed. Colorado: Westview Press.
- Tyler, M. (2011). Postmodern Feminism and Organization Studies: A Marriage of Inconvenience? In E. Jeanes, D. Knights, & P. Y. Martin (Eds.), *Handbook of Gender, Work and Organization* (1st Edition ed., pp. 9-24). Chichester, West Sussex: Wiley.
- Walters, M. (2005). *Feminism, A very short Introduction*. New York: Oxford University Press.