

تحلیل جایگاه مشارکت زنان در فرآیند توسعه سیاسی - اجتماعی انقلاب اسلامی ایران

بهزاد رضوی الهاشم / مدرس دانشگاه، پژوهشگر مؤسسه تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران

چکیده

مشارکت زنان در توسعه‌ی سیاسی، شاخصی مهم در فرآیند توسعه‌ی پایدار جامعه محسوب می‌شود. مقاله‌ی حاضر جایگاه مشارکت زنان را در فرآیند توسعه‌ی سیاسی - اجتماعی جامعه‌ی ایران در دوره‌ی ۳۰ ساله‌ی انقلاب اسلامی بررسی کرده است. سؤال اساسی تحقیق این است که مشارکت زنان در فرآیند توسعه‌ی سیاسی انقلاب اسلامی ایران چه جایگاهی دارد؟ چه فرصت‌ها و موانعی پیش روی مشارکت سیاسی زنان در ایران وجود دارد؟ چشم‌انداز مشارکت سیاسی زنان در ایران چگونه است؟

پژوهش حاضر از نوع مطالعات کیفی است که با بهره‌گیری از تکنیک تحلیل ثانویه انجام شده است. داده‌های مورد استفاده از منابع آماری وزارتخانه‌ها (وزارت کشور)، سازمان‌های دولتی (مرکز آمار ایران)، مجلس شورای اسلامی، شورای اسلامی شهر و... جمع‌آوری شده و با تکنیک تحلیل ثانویه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

نتایج تحقیق مبین این نکته است که در دوره‌ی انقلاب اسلامی، حضور و مشارکت زنان در رده‌های مدیریت به ویژه مدیریت‌های میانی و خرد چشمگیرتر شده است. ورود زنان به رده‌های بالای سازمانی دارای موانع اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، عرفی و سلیقه‌ای است. با وجود این که تعداد زنان متخصص در جامعه و نیروی کار افزایش یافته است، اما پیشرفت آن‌ها در مشاغل تصمیم‌گیری و سیاستگذاری چندان محسوس نبوده است. پژوهش نشان می‌دهد مدیریت آینده نیازمند

استفاده‌ی بیشتر و کارآمدتر از نیروی بالقوه‌ی زنان در سطوح کلان مدیریت جامعه است. کلید واژه‌ها: زنان، مشارکت، توسعه‌ی سیاسی، فرصت، چشم‌انداز، انقلاب اسلامی، مدیریت.

مقدمه و بیان مسئله

مشارکت سیاسی اجتماعی زنان در کشورهای در حال توسعه و بسیج آن‌ها در قالب مشارکت مؤثر و سازمان‌یافته در فرآیند توسعه‌ی پایدار جایگاه ویژه‌ای دارد. براساس آمارهای رسمی کشور، بیش از نیمی از جمعیت ۷۰ میلیونی جامعه‌ی ایران را زنان تشکیل می‌دهند. مشارکت زنان در جامعه بدان جهت از ارزش و اعتبار برخوردار است که زمینه را برای ایجاد توسعه‌ی پایدار مهیا می‌سازد. اصلی‌ترین وظیفه‌ی هر ایرانی به ویژه زنان، رسیدن به سرچشمه‌های دانایی است. چرا که «تنها با خردورزی افراد جامعه است که آن جامعه به سوی خیر و نیکی هدایت می‌شود». (اسکف، ۱۹۷۵: ۴۶۰).

طی چند دهه‌ی گذشته جامعه‌ی زنان تحولاتی را از سر گذرانده است. با افزایش آگاهی و گسترش آموزش عالی، آنان توانمندی‌های خود را ارتقا داده‌اند و دیگر نمی‌توان زنان را در حاشیه‌ی مناسبات سیاسی - اجتماعی نگه داشت. اکنون آن‌ها خواهان پایگاه‌هایی هستند تا به موقعیت‌های بهتری دست یابند. واقعیت این است که زنان ایران امروز مصلحت‌اندیشی‌های موجود درباره‌ی حضور و مشارکت

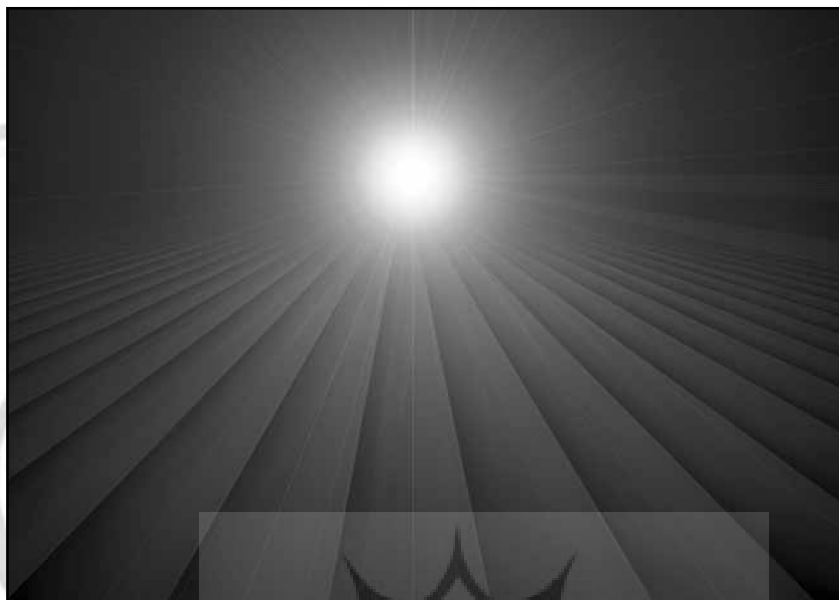
انتخاب شوند، بلکه حتی زنان ایران تاکنون موفق نشده‌اند در هیچ یک از ارکان ستادی حکومت سهم درخور و شایسته‌ای را به خود اختصاص دهند. هم اکنون از بین ۲۹۰ نماینده‌ی مجلس تنها ۸ زن حضور دارند. در حالی که در افغانستان ۲۵ درصد نمایندگان مجلس را در سال ۱۳۸۵ زنان تشکیل داده‌اند. به طور کلی میانگین تعداد نمایندگان زن مجلس در ایران از دوره‌ی اول تا دوره‌ی هفتم به ۱۰ درصد تعداد نمایندگان نیز نمی‌رسد (همان منبع). آمار مقایسه‌ای منتخبین دوره‌ی اول و دوم انتخابات شوراهای اسلامی کشور نیز مؤید همین مسئله است. برای مثال در شهر تهران با وجود رشد آگاهی و سطح تخصص و دانش زنان، در دوره‌ی اول تنها ۳/۲۶ درصد و در دوره‌ی دوم ۴/۵۹ درصد اعضای شوراها زن بوده‌اند. به نظر می‌رسد تعداد اندک نمایندگان زن در پارلمان ایران و شوراهای شهر به ضعف‌ها و نارسایی‌های اجتماعی فرهنگی ایرانیان باز می‌گردد. امروزه زنان ما خواهان آن هستند که در مراحل مختلف برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و کلان ملی حضور جدی و فعال داشته باشند. چرا که حضور زن در جامعه و افزایش مشارکت اجتماعی - سیاسی او یک امر واقع و مقبول است. حضور و مشارکت اساسی زن در جامعه و آزادی اندیشه‌ی او نشان رشد جوامع و عقلانیت آن است. حال به پیروی از اهمیت موضوع و لزوم توجه به توانمندی‌های بخش عظیمی از جامعه در فرآیند توسعه‌ی پایدار به ویژه توسعه‌ی سیاسی جامعه‌ی ایران، سؤال اصلی تحقیق این است که مشارکت زنان در فرآیند توسعه‌ی سیاسی اجتماعی انقلاب اسلامی ایران از چه جایگاهی برخوردار است؟ فرصت‌ها، موانع موجود و چشم‌انداز آینده‌ی مشارکت سیاسی زنان ایران کدامند؟

مبانی نظری و چارچوب تحقیق

اگر جامعه‌ی مدنی را فضایی بدانیم که فضیلت مدنی، شهروندی و مشارکت از مؤلفه‌های اساسی آن به شمار می‌روند (ترنز، ۲۰۰۰: ۴۳). این مفاهیم معرف نوعی رابطه‌ی سیاسی، اجتماعی و حقوقی میان افراد جامعه و قدرت سیاسی است. تحقق این مفاهیم در جهان معاصر، مهم‌ترین ملاک مشروعیت حکومت‌های دموکراتیک بوده است (شیانی، ۱۳۸۴: ۱۲۵). درک این نکته که جامعه باید در مسیر پویایی خود با اتکاء به تکثر و آزادی‌های مدنی اداره شود (نوری، ۱۳۷۶: ۶۴۵)،

در مدیریت‌های کلان جامعه را به چالش کشیده‌اند. در حال حاضر براساس گزارش توسعه‌ی انسانی سال ۲۰۰۱ برنامه‌ی عمران سازمان ملل متحد، ۶۰ درصد از ورودی دانشگاه‌ها زن بوده‌اند. NGOs زنان به ۳۰۰ سازمان افزایش یافته است. از ۲۵۰۰ سازمان غیردولتی در ایران ۱۲ درصد به صورت جنسیتی اداره می‌شوند. در سال ۱۳۵۵ نرخ باسوادی در میان زنان تنها ۳۶ درصد بود که در سال ۱۳۷۵ این نسبت به ۷۲ درصد افزایش پیدا کرده است. امروزه این نسبت از ۸۴ درصد هم فراتر رفته است. موفقیت‌های دختران در المپیادهای مختلف علمی، ادبی و توانمندی‌های بالقوه‌ی روزافزون بانوان در عرصه‌های مختلف مدیریتی و هنری نشان‌دهنده‌ی خودباوری و آمادگی حضور قاطع زنان در صحنه‌ی اجتماع است. (جمشیدی، ۱۳۸۴). با این وجود علی‌رغم ارتقاء آگاهی‌های اجتماعی و دانش و مهارت‌های تخصصی، هنوز هم زنان سهم قابل توجهی در سطوح کلان مدیریتی کشور ندارند. طبق آخرین آمار منتشره از سوی سازمان ملل (۲۰۰۸)، سهم زنان ایران در مدیریت و قانونگذاری کشور ۱۶ درصد اعلام شده است. این در حالی است که کشورهایی چون فیلیپین، آنگولا، جزایر کایمان، مغولستان به ترتیب ۵۸ درصد، ۵۲ درصد، ۵۱ درصد، ۵۰ درصد بالاترین سهم را دارند. رتبه‌ی جهانی ایران در میان ۱۲۰ کشور مورد بررسی ۱۰۱ تعیین شده است. در جولای ۲۰۰۸ تنها در ۵ کشور، سهم زنان در مدیریت و قانونگذاری ۵۰ درصد و بالاتر بوده است. پائین‌ترین سهم متعلق به کشور پاکستان با ۳ درصد، قطر ۵ درصد، عمان و عربستان سعودی ۹ درصد و امارات متحده عربی ۸ درصد است (سرمایه، ۱۳۸۷: ۲۰). بدین ترتیب ملاحظه می‌شود که وضعیت ایران بیش از همه به وضعیت پائین‌ترین کشورها تمایل و نزدیکی دارد. این در حالی است که کمیت و کیفیت قشر عظیم دانش‌آموختگان، آگاهی‌های علمی، تخصصی و فنی بالقوه‌ی زنان ایران، قابل قیاس با این کشورها نیست.

بنابراین باید این مسئله مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد که چرا زنان ایران علی‌رغم توانمندی‌های فردی اجتماعی خود تاکنون نتوانسته‌اند به سطوح کلان مدیریت سیاسی جامعه دست یابند. واقعیت این است که زنان برای دستیابی به مقامات بالای سیاسی، همواره دچار موانع اجتماعی، سیاسی، حقوقی، عرفی و فرهنگی بوده‌اند. آنان نه تنها نمی‌توانند به عنوان سفیر، قاضی، دادستان، وزیر و رئیس جمهور



در تمایل خود به فعالیت سیاسی تجربه می‌کنند. تفاوت‌های جنسی در امور سیاسی در دوره‌ی کودکی بروز نمی‌کند، بلکه تفاوت وقتی ظاهر می‌شود که مجموعه‌ی نقش زن در خانواده تغییر می‌یابد (هیوز، ۱۹۷۸: ۵۳).

دیدگاه وضعیتی؛ معتقد است از آنجا که زنان در امور خانه و خانواده درگیر شده‌اند، فرصت کمتری برای فعالیت سیاسی دارند و یا به دلیل تجربه‌ی اندک سیاسی کمتر به آن توجه نشان می‌دهند. زنان به دلیل تأکید جامعه بر حفظ و نگهداری کیان خانواده ارتباط کمتری با فعالیت سیاسی که اساساً امری بیرونی است، دارند (لیبست، ۱۹۸۴: ۱۲۳).

دیدگاه کارکردی؛ کارکرد زنان را به امور خانوادگی محدود دانسته و بر این باور است که واگذاری نقش اقتصادی و سیاسی به زنان سبب تخریب کارکردهای کنونی جامعه می‌شود (شرمن وود، ۱۳۶۹: ۱۳۴).

به عقیده‌ی پارسنز زنان در خانواده نقش عاطفی ایفا می‌کنند و از آنجا که آزادی زنان از خانواده به آشفتگی جامعه منجر می‌شود، کارکردی ندارد (پارسنز، ۱۹۵۱).

مشارکت سیاسی درگیر شدن فرد در سطوح مختلف نظام سیاسی را شامل می‌شود. مشارکت سیاسی با اجتماعی شدن سیاسی رابطه دارد. در مشارکت سیاسی باید سه جنبه را بررسی کرد: شیوه‌ی مشارکت، شدت و کیفیت آن (پری، ۱۹۹۰: ۱۴۷).

شیوه‌ی مشارکت؛ بسته به فرصت، میزان علاقه، منابع در دسترس فرد و نگرش‌های رایج متفاوت است. شدت؛ سنجش تعداد دفعات مشارکت افرادی است که در فعالیت‌های سیاسی معین شرکت می‌کنند. کیفیت؛ به میزان اثربخشی که در نتیجه‌ی مشارکت به دست می‌آید و سنجش تأثیر آن مربوط می‌شود (همان). مشارکت سیاسی دارای سلسله مراتبی

مشخص کننده‌ی موقعیت فرد در عرصه‌ی سیاسی با اتکا به آزادی‌های فردی و مشارکت در دستگاه‌های سیاسی چون پارلمان است (شیانی، ۱۳۸۲: ۱۴۶).

اگر حق انتخاب کردن، انتخاب شدن و داشتن منصب، حق ضروری برای حیات سیاسی در یک فضای مدنی است، لذا این حقوق برای زنان نیز متصور است. اما به نظر می‌رسد آنچه مانع مشارکت آنان می‌شود، باورهای قالبی مردان و زنان، عرف، سنت‌ها و آداب و رسوم فرهنگی و اجتماعی ایرانیان است (طباطبایی، ۱۳۷۶: ۷۰۳).

به اعتقاد سیمون «این طبیعت زنان نیست که محدودیت‌هایی را در نقش آنان موجب شده است، بلکه این نقش‌ها زائیده‌ی مجموعه‌ای از پیشداوری‌ها، سنت‌ها و قوانین کهن‌اند که زنان نیز در پیدایش آن سهیم بوده‌اند» (آندره، ۱۳۷۲: ۱۱۵).

نظریه‌ی جامعه‌پذیری؛ تفاوت‌های موجود در رفتار و باورهای سیاسی زنان و مردان را براساس رفتار و عادات سیاسی آنان تبیین می‌کند (اورام، ۱۹۷۴: ۱۹۸). جامعه‌پذیری سیاسی فرآیندی است که به موجب آن افراد نگرش‌های سیاسی را فرا می‌گیرند و الگوهای رفتار سیاسی را توسعه می‌دهند. کارگزاران اصلی جامعه‌پذیری، خانواده، مدرسه و وسایل ارتباط جمعی‌اند که به پسران و دختران جامعه انتقال می‌یابد. این کارگزاران بر تفکر و رفتار سیاسی افراد تأثیر می‌گذارند (ملکی، ۱۳۸۴: ۲۳۰). به عقیده‌ی زنان، سیاست فعالیتی مردانه است. زنان در نقش همسری و مادری جامعه‌پذیر شده‌اند و این دیدگاه در کاهش رفتار سیاسی زنان و ایجاد شکاف در مدیریت سیاسی به نفع مردان تأثیر داشته است (ولج، ۱۹۷۸: ۳۷۲).

دیدگاه ساختی؛ تأکید می‌کند که زنان در بزرگسالی موانع ساختی را

رسیدند که می‌توانند در امر سیاست مؤثر باشند. با توجه به این تغییرات، فرآیند مشارکت در ایران در یک دوره‌ی گذار از مشارکت منفعل به مشارکت فعال منتقل شده است. لذا باید در نهادینه کردن مشارکت سیاسی و گسترش فرهنگ سیاسی مشارکت جویانه‌ی زنان و مردان به ویژه در سطوح کلان مدیریتی کشور نیز کوشش نماییم. شواهد موجود نشان می‌دهد که مشارکت زنان در امور سیاسی امری کارکردی و لازم است. جامعه‌ی امروز به خدمات زنان در عرصه‌ی سیاسی - اجتماعی نیاز مبرم دارد.

پیشینه تحقیقاتی موضوع

سوابق مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان را در سه قالب مشارکت در سطح کشورهای مختلف جهان، مشارکت زنان در ایران قبل از انقلاب اسلامی و جایگاه مشارکت زنان در بعد از انقلاب اسلامی بررسی می‌کنیم.

الف: مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان در جهان؛ اگر مشارکت در امور سیاسی را به معنای شرکت آگاهانه در امور حکومتی و دخالت در اداره‌ی امور جامعه بدانیم، مشارکت سیاسی عالی‌ترین فعالیت اجتماعی و اساس زندگی اجتماعی به شمار می‌رود. مشارکت سیاسی حق همه‌ی مردم است و مشارکت زنان به این دلیل از اهمیت و ارزش برخوردار است که بی‌عدالتی‌ها و نابرابری‌ها را تقلیل داده و بستری مناسب برای ایجاد توسعه‌ی پایدار ایجاد می‌کند. یادآور سخن دبیر کل سازمان ملل که: «می‌دانیم صلح بادوام بدون توسعه امکان‌پذیر نیست و آگاهی که هیچ توسعه‌ای بدون این که زنان سهم کامل خود را داشته باشند، تحقق نخواهد یافت» (آندره، ۱۳۷۲: ۲۵). این امر به معنای لزوم برداشتن موانع مشارکت زنان در اشتغال، مدیریت و تصمیم‌گیری جامعه و تضمین بهره‌مندی زنان از حقوق کامل سیاسی و بشری است.

طبق آمار سازمان بین‌المللی کار (ILO) زنان الجزایری با ۸ درصد، کمترین و زنان فنلاندی با ۴۷ درصد، بیشترین سهم اشتغال را دارند. بیش از ۴۵ درصد از زنان جهان که بین ۱۵ تا ۶۴ سال سن دارند، در فعالیت‌های اقتصادی مشغول هستند. در ایالات متحده آمریکا در سال ۱۹۷۰ تنها ۱۵ درصد از کل نیروی کار، زنان بودند. تا سال ۱۹۸۹ این رقم به بیش از ۴۰ درصد رسید. تا سال ۱۹۹۵ زنان بیش از ۴۵ درصد کل نیروی کار را در آمریکا تشکیل می‌دادند (جزنی، ۱۳۷۸). با وجود این، تنها ۶ درصد زنان در رده‌ی مدیران هستند. اخیراً تنها سه مورد از هر ۱۰۰ شغل رده بالا در بزرگترین شرکت‌های آمریکا در اختیار زنان است که این رقم همانند رقم دهه‌ی گذشته است. از میان شرکت‌های بزرگ آمریکایی مانند فورچون ۵۰۰ (FORTUNE 500) تنها ۱/۳ درصد از مقامات بالای سازمانی زنان و در شرکت‌های فورچون ۵۰۰ (FORTUNE 500) ۷/۱ درصد از مقامات عالی‌رتبه‌ی سازمان، زنان هستند. در میان ۲۰۰ شرکت بزرگ آمریکایی،

است که از عدم درگیری تا گرفتن مقام رسمی یا عضویت فعال حزبی متغیر است. پائین‌ترین سطح مشارکت واقعی، رأی دادن در انتخابات است (هلد، ۱۹۸۴). در بالای این سلسله مراتب کسانی هستند که انواع گوناگون مقامات رسمی را در نظام سیاسی بر عهده دارند (جدول ۱).

جدول ۱- سلسله مراتب مشارکت سیاسی

داشتن مقام رسمی سیاسی (حکومتی)
عضویت فعال در سازمان یا حزب سیاسی
مشارکت در اجتماعات عمومی، تظاهرات و..
عضویت انفعالی در سازمان یا حزب سیاسی
مشارکت در بحث‌های سیاسی غیر رسمی
رأی دادن
عدم درگیری در سیاست

قدرت ممکن است برای همیشه در میان صاحبان مقامات رسمی قرار نگرفته باشد. پائین‌تر از کسانی که در نظام سیاسی، مقام رسمی دارند، کسانی قرار دارند که عضو فعال سازمان‌های سیاسی، احزاب و گروه‌های فشار هستند. در این سازمان‌ها، فرد فرد اعضای جامعه می‌توانند در انواع معینی از فعالیت‌های سیاسی شامل دفاع از اندیشه‌ها، مشاغل، موقعیت‌ها، افراد یا گروه‌های معین یا ارتقای هریک از آن‌ها مشارکت کنند (راش، ۱۳۷۷: ۱۲۶).

چهار عامل باعث می‌شود که فرد یا گروه تمایل بیشتری برای مشارکت نشان دهد: ۱. علایق و منافعش در معرض سیاست‌های دولت باشد. ۲. به اطلاعات مربوط به تصمیمات سیاسی دسترسی داشته باشد. ۳. در معرض فشارهای اجتماعی نباشد. ۴. برای رأی دادن به احزاب مختلف تحت فشار نباشد (محسنی تبریزی، ۱۳۷۵: ۳۴).

جامعه‌ی ما ریشه در یک سلسله باورها، ارزش‌ها و احساسات دارد که این امور تحت تأثیر تحولات سیاسی - اجتماعی دچار تغییر می‌گردند. با توجه به این امر، وقوع انقلاب اسلامی موجب تجدیدنظر در دیدگاه‌ها و سمت‌گیری‌های مردم نسبت به نظام سیاسی و سیاست گردید. در این راستا در این تحقیق سعی شده که با شناخت فرهنگ سیاسی مردم ایران، تغییر و تحولات دوره‌ی ۳۰ ساله‌ی انقلاب بیان گردد. صرف نظر از آمارهای ملی، آمارهای بین‌المللی نشان می‌دهد که بعد از انقلاب برخلاف قبل از آن، مردم با رغبت از نظام سیاسی استقبال کرده‌اند. در نتیجه در میزان وفاداری نسبت به نظام در قبل و بعد از انقلاب تفاوت معناداری وجود دارد. در سطح فرآیند، اصلی‌ترین محور، مشارکت است. قبل از انقلاب اسلامی، به دلیل غلبه‌ی عنصر استبداد در نظام سیاسی و عدم اعتماد مردم به نظام، انگیزه‌ی مشارکت کمتر بوده و در سال‌های بعد از انقلاب با افزایش آگاهی مردم، ایجاد خودباوری و برقراری اعتماد بین مردم و نظام، افزایش مشارکت سیاسی مردم مشهود بوده است. با پیروزی انقلاب اسلامی، مردم از لحاظ روحی و روانی به این باور

۱۶/۳ درصد در سال ۲۰۰۵ افزایش یافته است. در خصوص سهم زنان از قدرت سیاسی دنیا از مجموع ۱۹۲ کشور عضو سازمان ملل متحد، رهبری ۱۹ دولت را زنان بر عهده دارند. رژیم‌های پادشاهی کشورهای دانمارک، هلند و انگلستان دارای ملکه هستند. فنلاند زنانه‌ترین کابینه را در دنیا دارد. ۱۲ وزیر از مجموع ۲۰ وزیر کابینه فنلاند زن هستند. به این ترتیب دولتی که اکثر وزیران کابینه‌ی آن زن باشند، تاکنون بی‌سابقه بوده است. در حال حاضر از مجموع ۲۰۰ نماینده‌ی مجلس فنلاند ۸۴ نفر (۴۲) درصد زن هستند. در رژیم‌های جمهوری هشت رئیس‌جمهور زن وجود دارد. در کشور افغانستان ۳ زن، پاکستان ۱ زن، کویت ۱ زن، امارات ۲ زن، قطر ۱ زن، عراق ۳ زن، ویتنام ۳ زن دارای سمت‌های وزارتی هستند (شکریگی، ۱۳۸۷).

به طور کلی آمارها، حاکی از آن است که روند حضور زنان در عرصه‌های سیاست و جامعه که پیش از این مردانه تلقی می‌شد، رو به رشد است. این امر زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون دسترسی نابرابر به منابع و امکانات، ارتقای شغلی، اعتماد به نفس و کسب هویت مستقل و بهبود وضعیت اجتماعی آنان و در نهایت کل جامعه توانا تر می‌کند. نتایج یک پژوهش دانشگاهی که بر روی مدیران موفق زن انجام شده است، نشان می‌دهد که به گواه خود زنان رعایت موارد زیر باعث افزایش مهارت آن‌ها برای دستیابی و موفقیت در مشاغل مدیریتی خواهد شد:

– آموزش خوب ببینید، مدعی باشید و بدترین دشمن خودتان نشوید؛

– به خودتان اجازه‌ی مرعوب شدن ندهید، از قابلیت و توانایی خود مطمئن باشید و تهاجمی یا تدافعی عمل نکنید؛

– اگر در پست‌های پائین سازمانی هستید، کارها را منظم و در محدوده‌ی زمانی مقرر انجام دهید. زیرا نردبان ترقی را پله‌پله باید طی کرد. از تغییرات سازمانی در صورت بروز موانع نهراسید؛

– پس از انتخاب هدف، به دیگران مخصوصاً مردان اجازه ندهید شما را بترسانند. هنگامی که یک زن دارای پیشنهادات سازنده است، وی باید با تلاش ثابت کند که همانند یک مرد درست می‌گوید؛

– حمایت خانواده، دوستان و اطرافیان خود را کسب کنید؛
زنان گاهی اوقات می‌توانند بدترین دشمن خود باشند. و از قبول مسئولیت‌هایی که هماهنگ با شغل آن‌هاست، شانه خالی می‌کنند (گرمیتون، میشرا، ۱۹۹۹).

بنابراین زنان با اندکی کار سخت، کار منظم، پایداری، رفتار روشنفکرانه می‌توانند وارد صحنه‌ی مدیریت مردسالارانه شوند. به‌طور کلی زنان باید از قبول مسئولیت، انجام خلاقیت، نوآوری، رویارویی با مشکلات شغلی و کاری، ارتباطات قوی سازمانی، تحصیل در رشته‌های مدیریتی، تصمیم‌گیری‌های همراه با ریسک و... نهراسند.



زنان کمتر از یک چهارم شغل‌های مدیریت اجرایی را در اختیار دارند و کمتر از پنج درصد معاونان رؤسا زنان هستند. برخی از متخصصان اشاره می‌کنند برابری در پست‌های مدیریت ارشد بین جنسیت‌های مختلف تا چندین دهه‌ی دیگر نیز موازنه‌ای برقرار نخواهد کرد (گرمیتون، میشرا، ۱۹۹۹).

مسئله‌ی نابرابری بین زن و مرد در تصدی مشاغل مدیریتی دارای ریشه‌های تاریخی است. برای مثال، ارسطو زنان را به عنوان موجوداتی که جایی در سیاست ندارند، معرفی کرد. او عقیده داشت خداوند آن‌ها را فقط برای جنبه‌های پست زندگی آفریده است. با توجه به این که در نیمه‌ی دوم قرن بیستم توجه به زنان به عنوان نیروی کار، مدیر و سیاستمدار هم در تئوری و هم در عمل تغییر یافته است، ولی باز هم زنان حق اندکی در انتخاب شدن به‌عنوان مقامات عالی‌رتبه‌ی مدیریتی و سیاسی داشته‌اند. به‌طوری که در سال ۱۹۹۷ زنان به‌طور میانگین حدود ۱۱/۷ درصد و ۱۰ درصد به ترتیب قانونگذاری ملی و پست‌های مدیریتی را در سراسر جهان تشکیل می‌دادند (بورل، ۱۹۹۲) پژوهش‌های دیگر نیز مؤید این نکته است که مدیریت آینده نیازمند به‌کارگیری هرچه بیشتر نیروی بالقوه‌ی زنان در سطوح کلان مدیریتی، تصمیم‌گیری و سیاستگذاری و برنامه‌ریزی است (دال و بوم، ۱۳۷۷).

طبق گزارش فوریه ۲۰۰۶ اتحادیه‌ی بین‌المللی سازمان جهانی (IPU) یک پنجم نمایندگان پارلمان‌ها و مجالس قانونگذاری کشورهای جهان در سال ۲۰۰۵ زن بوده‌اند. در عین حال میانگین تعداد نمایندگان زن در پارلمان‌های ۱۸۷ کشور جهان از ۱۵/۷ درصد در دسامبر ۲۰۰۴ به

(ملک زاده، ۱۳۷۶: ۱۶۵).

در دوران ۵۷ ساله‌ی پهلوی تقابل سنت و مدرنیته به اوج خود رسیده بود و کشور در حال گذار به علت ماهیت وابسته‌اش به غرب سعی می‌کرد تا عناصر وارداتی مدرنیته را بدون در نظر گرفتن شرایط ویژه‌ی فرهنگی و مذهبی جامعه به عنوان الگوی مقبول و متداول معرفی کند. به طوری که برای تکمیل این پروژه رضاخان در یک اقدام غیر دموکراتیک و نسنجیده در ۱۷ دی‌ماه ۱۳۱۴ شمسی برابر با ۱۹۳۶ میلادی پوشیدن چادر را رسماً غیرقانونی اعلام کرد. با این حال در زمان «محمدرضا» با تصویب لایحه‌ی انجمن‌های ایالتی و ولایتی در هیأت دولت و سپس در سال ۱۳۴۳ در مجلس بند ۱ ماده‌ی ۱۰۰ قانون انتخابات مصوب ۱۳۲۹ ه.ق که زنان را از شرکت در انتخابات منع کرده بود، حذف شد. به موجب این قانون زنان توانستند از «حق انتخاب شدن» و «انتخاب کردن» هر چند به طرز فرمایشی بهره‌مند شوند (بهشتی نژاد، ۱۳۸۶: ۱۲۲).

بنابراین جامعه‌ی زنان ایران بی‌تأثیر از روند گذار سنت به مدرنیته نبوده است. سیستم مردسالارانه‌ی حاکم حق شرط (Reservation) را در سه بخش قانونگذاری (شکل، ماهیت و تفسیر) برای خویش محفوظ نگاه داشته است. تا اهرم‌های قدرت را جهت تثبیت سلطه بر زنان حفظ کنند و هر چند رشد و بزرگ شدن در جامعه‌ی مردسالارانه و در اجتماعی که قوانین به طرز تبعیض‌آمیز توسط مردان نوشته شده است، بر روی شخصیت و هویت فردی زن تأثیر می‌گذارد و بنا به نظر «سیمون دوبوار» «زنان از روز زادن زن نیستند و در گذر زمان زن می‌شوند» و نیز با در نظر گرفتن این مهم که «اگر زنان در بطن جامعه کاملاً مردسالار دست به ساختارشکنی بزنند، برای خود زندگی جزیره‌ای به وجود می‌آورند. زندگی‌ای که منزوی است، زیرا زن هیچ نوع ابزار و پیوندهای قانونی که به آن تکیه کند و خود را از موقعیت منزوی درآورد، در دسترس ندارد. در یک جامعه‌ی مردسالار هیچ‌گونه تکیه‌گاه قانونی و امن برای زن ساختارشکن وجود ندارد» و مفاهیم زنانگی و مردانگی و تعاملات ناشی از آن حول محور دوقطبی فرادستی و فرودستی سلطه و انقیاد رشد یافته است. اما جامعه‌ی زنان ایران با وجود عدم سازماندهی و تشکیلات منسجم جاری در لایه‌های اجتماعی در جهت اثبات هویت حقیقی خود تلاش کرده است. آنان با فرودستی زنان مخالف بوده و به طرز عمل‌گرا به دنبال دستیابی به حقوق خود هستند. مطالبات زنان در بعد آزادی، بیانگر تحول عمیق اجتماعی در حوزه‌ی زنان است. تا وقتی نابرابری اجتماعی و طبقاتی وجود دارد، نابرابری جنسیتی وجود خواهد داشت، لذا تلاش مستمر برای حذف نابرابری جنسیتی می‌تواند باعث افزایش مشارکت اجتماعی - سیاسی زنان شود.

ج- مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان ایران (بعد از انقلاب اسلامی)؛ با وجود این‌که پدیده‌ی انقلاب اسلامی، زمینه‌ی مساعدی را برای

ب- مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان ایران (قبل از انقلاب اسلامی)؛ از دوران مشروطه تاکنون جامعه‌ی ما تحت تأثیر تحولات عمیق اجتماعی، دستخوش تحولات سیاسی در عرصه‌های مختلف علمی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی شده است. در این پویه زنان به عنوان نیمی از جمعیت کشور همواره از مشکلات، کاستی‌ها و کمبودها بهره‌ی بیشتری برده و آسیب بیشتری را متحمل شده‌اند. عمده‌ترین مشکلات اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی که گریبان‌گیر آحاد مردم کشور بوده است، بیش از مردان بر زندگی زنان آثار منفی داشته است. هر چند نمی‌توان منکر این واقعیت تاریخی بود که امروز خواسته‌های به حق مردم ما همچون تلاش برای ایجاد جامعه‌ی مدنی، توسعه‌ی سیاسی، تحقق مردم‌سالاری، برابری جنسیتی و... ریشه در حرکت‌های دموکراتیک یکصد سال گذشته دارد. اما در جریان انقلاب مشروطه ایران که در سال ۱۲۸۵ خورشیدی برابر با ۱۹۰۵ به وقوع پیوست. زنان به رغم علایق‌شان به شرکت در تشکله‌ها و آینده‌ی سیاسی جامعه‌شان به موجب ماده‌ی دو قانون انتخابات مجلس، از «انتخاب شدن» و «انتخاب کردن» منع شدند. «براساس ماده‌ی ۱۰ قانون انتخابات مجلس مصوب ۱۳۲۹ هجری قمری، اشخاص ذیل از انتخاب کردن به طور مطلق محرومند: ۱- زنان. ۲- کسانی که خارج از رشد و تحت قیمومیت شرعی هستند. ۳- اشخاصی که خروچشان از دین حنیف اسلام در حضور یکی از احکام شرع جامع‌الشرایط به ثبوت رسیده باشد. ۴- ورشکستگان به تقصیر. ۵- متکدیان و کسانی که به وسایل بی شرفانه تحصیل معاش می‌نمایند. ۶- مرتکبین قتل و سرقت و سایر مقصرینی که مستوجب حدود قانونی اسلامی شده‌اند» (حسام‌الدین، ۱۳۷۷: ۳۴). به این ترتیب زنان در ردیف افراد نابالغ، مرتد، متکدیان، قاتلان، سارقان و... قرار داده شدند تا تحت لوای چنین قوانین زن ستیزانه‌ای فرصتی برای طرح حقوق فردی و اجتماعی خود نداشته باشند و در حاشیه‌ی تحولات اجتماعی به عناصری راکد و ایستا بدل شوند. با این وجود هر چند انقلاب مشروطیت در ایجاد و استقرار یک نظام سیاسی مردم‌سالار تاحدودی ناموفق بود، ولی در این دوران بود که زنان ایران در مناطق مختلفی چون آذربایجان، گیلان، قزوین، اصفهان، تهران و... با تشکیل انجمن‌های سری و ناسری هم‌دوش مردان به مبارزه با استبداد قاجاریه پرداختند (همان منبع: ۳۸). اگر چه مشارکت در امور سیاسی برای زنان از اوایل قرن بیستم و با تأخیری ۱۰۰ ساله با مردان آغاز شد. اما در ایران سال ۱۳۴۲ به دنبال برنامه‌ی اصلاحات انقلاب سفید حق رأی زنان تفویض شد. در همین سال در میان نمایندگان مجلس شورای ملی از بین ۱۹۷ مرد ۶ زن بوده‌اند. در سال ۱۳۵۰ از ۲۷۰ نماینده ۲ نفر زن بوده است. سهم زنان در امور سیاسی در سال ۱۳۵۴، ۱ وزیر زن و ۳ معاون وزیر بود. این اماره‌ها نشان می‌دهد که در این دوره مشارکت سیاسی زنان در حاشیه قرار دارد

کاری خویش با مشکلاتی مواجه‌اند. کارشناسان در بررسی این مشکلات با توجه به ساختار مردانه‌ای که به بیشتر محیط‌های کار حاکم است، به دو دسته از موانع اجتماعی و شخصیتی اشاره می‌کنند. در بخش اجتماعی ما با مشکلاتی نظیر بی‌اعتمادی به عملکرد مدیران زن مواجه‌ایم. به این معنی که زنان از ابتدا در کارهایی مورد استفاده قرار می‌گیرند که امکان پیشرفت در آن وجود ندارد. دومین مشکل مربوط به مسائل شخصیتی است. زنان نمی‌توانند شبکه‌ی ارتباطی مناسبی با اطرافیان خود در محل کار ایجاد کنند به نحوی که از طریق این شبکه بتوانند خود را در فعالیت شغلی بالا کشیده، به موفقیت‌های بالاتری دست یابند. اکثر مدیران زن تصور می‌کنند که در نقش یک مدیر باید رفتاری مردانه از خود نشان دهند. این در حالی است که نتایج تحقیقات نشان داده که هرچه مدیران خشن مرد در محیط کاری خود ستایش می‌شوند، مدیران خشن زن بیشتر طرد می‌شوند. همین دوگانگی، اعتماد به نفس اکثریت زنان را گرفته است. نتایج تحقیقات انجام شده طی سال‌های ۷۵ تا ۸۰ نشان می‌دهد که تعداد مدیران زن با ۳۲/۱۰ درصد رشد سالانه از ۷۲۶ نفر به ۱۱۸۶ نفر افزایش یافته که از این تعداد ۶۸ درصد در سطح مدیریت عالی، ۸۸/۲۴ درصد در سطح میانی و ۴۴/۷۶ درصد در سطح مدیریت پایه هستند. براساس آمار موجود و تحقیقات انجام شده مدیران زن در وزارتخانه‌های بهداشت، امور اقتصادی و دارایی، علوم تحقیقات و فناوری به ترتیب با ۳۰۴، ۲۲۹ و ۱۰۴ بالاترین حضور را در سمت‌های مدیریت میانی داشته‌اند (جمشیدی، ۱۳۸۴).

برخی آمارهای موجود، میزان حضور و مشارکت زنان را در عرصه‌های سیاسی اجتماعی بعد از پیروزی انقلاب اسلامی نشان می‌دهد. از میان عرصه‌های تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و مدیریتی در سطح کلان، در اینجا به آمارهای نمایندگی زنان در شوراهای اسلامی شهر و نمایندگی مجلس شورای اسلامی، به عنوان شاخصی مهم در توسعه‌ی سیاسی جامعه بعد از انقلاب اسلامی اشاره می‌شود که زنان توانسته‌اند در سطوح کلان به آن‌ها دست یابند: (جدول ۲)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود در دوره‌ی اول انتخابات شوراهای اسلامی شهر، از کل منتخبین (۱۶۴۰۲۲ نفر) تنها (۰/۸۴ درصد) به عنوان نماینده‌ی زن در شوراها انتخاب شده‌اند. در دوره‌ی دوم از کل منتخبین (۱۵۵۲۷۹ نفر)، نسبت نمایندگان زن به دو برابر ۱/۵۱ رسیده است. این در حالی است که نسبت مردان در دوره‌ی اول به ۹۹/۱۶ درصد، و دوره‌ی دوم به ۹۸/۴۹ درصد می‌رسد. بنابراین نسبت نمایندگی

مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان فراهم کرده است. اما در عمل، اهداف این انقلاب در مورد نقش و جایگاه واقعی زنان در مدیریت کلان جامعه هنوز تحقق نیافته است. در ایران طبیعی جلوه دادن و توجیه ایدئولوژیک نابرابری زن و مرد سایه‌ی سنگین خود را بر تمامی عرصه‌ها و حوزه‌ها افکنده است و سوء استفاده از ویژگی‌های طبیعی زن و مرد و غلو در نقش‌های طبیعی زن، بیش از پیش زنان را از عرصه‌ی سیاست و اجتماع به سود مردان دور می‌کند و نتیجه آن می‌شود که زنان به طور کلی از عرصه‌های مهم و تاثیرگذاری چون قضاوت، فقهت، اجتهاد، ریاست قوای سه گانه، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس خبرگان رهبری، مذاکرات هسته‌ای، سیاست خارجی و وزرای کابینه و... غایب‌اند.

هم اکنون، تنها حدود ۴ درصد نمایندگان مجلس، ۳ درصد از مدیران عالی و میانی، ۱/۵ درصد از اعضای شوراهای شهر و روستا در کل کشور و ۱۲ درصد اعضای شوراهای کلان شهرها، از میان زنان انتخاب شده‌اند. در کابینه‌ها، این شرایط به مراتب بدتر بوده است. زیرا، پس از انقلاب، حضور زنان در کابینه تنها به یک یا دو معاون وزیر محدود شده و سهم زنان از نمایندگی‌های سیاسی و دیپلماتیک حتی کمتر از این میزان بوده است. اما گفتنی است که در مقایسه با دوره‌ی پیش از انقلاب، سطح مشارکت زنان در کلیت خود افزوده شده است، ولی به رغم این تحول، هنوز ما در این عرصه دچار ضعف‌های اساسی هستیم. به علاوه حضور کم‌رنگ زنان در سایر حوزه‌ها، از جمله عرصه‌هایی چون ریاست دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور (به رغم آن که بیش از ۶۰ درصد ورودی‌های دانشگاه‌ها را دختران تشکیل می‌دهند) و مدیریت عالی نظام آموزش و پرورش کشور مشهود است (حسین زاده، ۱۳۸۶: ۲۰).

زنان مدیر و کارکنان رده‌ی بالای سازمانی در سال ۱۳۷۰، ۱۵۳۳ نفر بود که در سال ۱۳۷۵ به ۴۱۴۲۰ نفر رسیده است. هرچند این رقم نشان‌دهنده‌ی افزایش تعداد زنان در پست‌های مدیریتی است، اما در مقایسه با تعداد شاغلان زن رقم ناچیزی است (جمشیدی، ۱۳۸۴: ۴۵). این در حالی است که سهم زنان شاغل در گروه مدیران عالی رتبه به کل زنان شاغل در بخش عمومی تنها ۹/۴ درصد است. نتایج این تحقیقات در مورد سهم مدیریتی زنان به ارقامی اشاره می‌کند که چندان امیدوار کننده نیست. این رقم تنها ۱۶/۱ درصد را شامل می‌شود (جمشیدی، ۱۳۸۵). داده‌های مورد نظر در حالی بر سهم اندک زنان در بخش‌های مدیریتی جامعه تأکید می‌کنند که همین تعداد اندک نیز در محیط‌های

جدول ۲: میزان حضور زنان در ادوار شوراهای اسلامی شهر (دوره‌ی انقلاب اسلامی)

دوره	تعداد زنان شورا	درصد	تعداد مردان شورا	درصد
اول	۱۳۷۳	۰/۸۴	۱۶۲۶۴۹	۹۹/۱۶
دوم	۲۳۳۴	۱/۵۱	۱۵۲۹۴۵	۹۸/۴۹
جمع	۳۷۰۷	۲/۳۵	۳۱۵۵۹۴	۹۸/۸۲

یکی از مهم‌ترین سوالاتی که در مباحث توسعه مطرح می‌گردد، این است که جایگاه انسان در فرآیند توسعه چیست؟ امروزه، اساساً توسعه عبارت است از تلاش انسان در دگرگونی محیط برای رفع نیازهای خود در جنبه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی. اما آنچه در اینجا مورد بحث بوده، توسعه‌ی سیاسی - اجتماعی است. یکی از مهم‌ترین راه‌های دستیابی به این توسعه، مشارکت سیاسی زنان در سطوح کلان جامعه است. این امر، در گرو برقراری روابط و مناسبات اجتماعی مطلوب و عادلانه امکان‌پذیر است. هرچه جامعه از روابط اجتماعی انسانی‌تر و عادلانه‌تر برخوردار باشد، مشارکت و همیاری افراد بیشتر و بهتر می‌گردد. در واقع مشارکت معلول ساختارها و کارکرد روابط اجتماعی و نحوه‌ی توزیع امکانات و منابع، نحوه‌ی تقسیم کار و مسئولیت‌ها در جامعه است.

با توجه به مباحث فوق، یکی از اهداف مهم توسعه، نفی نابرابری‌های طبقاتی، قومی، جنسی و انسانی است. امروزه، از میان برداشتن نابرابری‌های موجود میان مردان و زنان و به رسمیت شناختن جایگاه زنان در مباحث توسعه، به بحثی اساسی در میان کشورها تبدیل شده است. زنان با وجود بر عهده داشتن نقش‌های متعدد خانوادگی، همسراری، تربیت فرزندان و خانه‌داری، ضروری است که در جامعه حضوری فعال و موثر داشته باشند. آن‌ها از این رهگذر می‌توانند نقش مهمی در فرآیند توسعه‌ی سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه ایفا کنند.

زنان در جامعه‌ی ایران، در چند دهه‌ی گذشته تحولات چشم‌گیری را تجربه کرده‌اند. توده زنان ایرانی، که غالباً در حاشیه‌ی مناسبات اجتماعی و سیاسی قرار داشته‌اند و نقش آن‌ها در عرصه‌های اقتصادی نیز چندان قابل توجه نبوده است، با افزایش سطح سواد و آگاهی و گسترش آموزش عالی به ارتقاء توانمندی‌های خود دست زده‌اند.

براساس آمارها، زنان ایرانی، از نظر سطح سواد و دانش‌آموختگی در حد شاخص‌های جهانی توسعه‌ی انسانی قرار دارند و به ویژه از بسیاری از زنان منطقه و کشورهای همسایه در این زمینه پیشی گرفته‌اند. اما

دو جنس مردان و زنان قیاسی مع‌الفارق است. (جدول ۳) همان‌طور که ملاحظه می‌شود در سه دوره‌ی اول انتخابات مجلس شورای اسلامی، به طور میانگین تنها ۱/۵ درصد نمایندگان مجلس از بین زنان انتخاب شده‌اند. دوره‌ی چهارم، پنجم و ششم تعداد نمایندگان زن سیر صعودی داشته و به حدود ۴/۵ درصد رسیده است. مجدداً این نسبت در دوره‌ی هفتم و هشتم سیر نزولی به خود گرفته و به کمتر از ۳ درصد کاهش یافته است. به نظر می‌رسد که جدی‌ترین مشکلات مدیران زن در جامعه که اتفاقاً باعث کم‌رنگ‌تر شدن نقش اجتماعی آن‌ها در حوزه‌ی فعالیت‌های شغلی و بالطبع حضور کم‌رنگ آن‌ها در حوزه‌های مدیریتی می‌شود، مشکلات فرهنگی است. ما با جامعه‌ای روبه‌رو هستیم که در کنار موانع و مشکلات سیاسی، حقوقی، اجتماعی، عرفی و سنتی برای زنان، برخی مدیران زن، به خاطر مسئولیت‌های خانوادگی از ادامه‌ی کار در پست مدیریتی سرباز می‌زنند.

روش تحقیق

این تحقیق به روش کمی و کیفی (Data Qualitative Analyses)، تحلیل کیفی داده‌های کمی و تحلیل ثانویه انجام شده است. داده‌های مورد استفاده از منابع آماری موجود در وزارت کشور، مرکز آمار ایران، مجلس شورای اسلامی، شورای اسلامی شهر و سایر متون مرتبط جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار گرفته است. مفروض اصلی تحقیق این است: فرآیند توسعه‌ی سیاسی انقلاب اسلامی، تابعی از مشارکت سیاسی اجتماعی زنان در ایران است.

یافته‌های تحقیق

در بخش یافته‌ها، اطلاعات آماری و کمی تحقیق، مورد تجزیه و تحلیل کیفی قرار گرفته است. به تبعیت از تکنیک SWOT در تحقیق کیفی، اطلاعات حاصله در قالب فرصت‌ها، موانع و چشم‌انداز مشارکت سیاسی اجتماعی زنان در ایران مورد بررسی و تحلیل کیفی قرار گرفته است.

فرصت‌ها، موانع مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان ایران

جدول ۳: میزان حضور زنان در ادوار نمایندگی مجلس شورای اسلامی

دوره	نمایندگی زن	درصد کل
اول	۳	۱/۴۳
دوم	۳	۱/۴۸
سوم	۳	۱/۴۹
چهارم	۹	۳/۴۸
پنجم	۱۴	۴/۸۳
ششم	۱۳	۴/۴۸
هفتم	۱۲	۴/۱۴
هشتم	۸	۲/۷۵

مسئله آن است که به رغم این دگرگونی، زنان ایرانی هنوز نقش مطابق با تحولات فوق را در ساختارهای اقتصادی و سیاسی جامعه بر عهده نگرفته‌اند. آن‌ها در بسیاری از عرصه‌های مهم و تأثیرگذار جامعه غایب بوده‌اند و جایگاه‌شان در صحنه‌ی تصمیم‌گیری‌های سیاسی و مدیریتی، محدود به عرصه‌های کم‌تأثیر و خنثی بوده است.

زندگی زنان را شرایطی رقم می‌زند که بستر آن واقعیات عینی است و از حالت انتزاعی و مباحث ذهنی کمتر نصیب برده است. بنابراین نادیده انگاشتن مسائل مورد توجه زنان و حواله دادن آن‌ها به اخلاقیات قلمرو خانگی، بنیانی است که بسیاری از زنان گزینه‌های سیاسی خود را بر آن استوار می‌کنند. از جمله این مسائل: مسئله‌ی حقوق و دستمزد پایین، درخواست برای ایجاد مهدکودک در محل‌های کار، برنامه‌های تفریحی برای کودکان در زمان تعطیلی مدارس، تقلیل ساعت اداری زنان و... که در بسیاری از موارد، رفتار و کنش سیاسی زنان را در انتخابات، به سوی احزاب و کاندیداهایی سوق می‌دهد که نسبت به این مباحث موضع‌گیری شفاف داشته باشند. علاوه بر این، ساختار جامعه‌ی ایران، نیز نقش عمده‌ای در میزان مشارکت سیاسی و اجتماعی زنان دارد. نفوذ قدرت قابل ملاحظه‌ی پدر، شوهر، برادر و فرزند ذکور خانواده، و در کل مردان، در ساختار سنتی جامعه‌ی روستایی به ۸۰ درصد بالغ می‌شود. در حالی که این نسبت در شهرها به حدود ۶۲ درصد می‌رسد با این وجود، سهم زنان در تصمیم‌گیری در سطح خانواده، به موازات بالا رفتن سن، سطح سواد و درآمد روبه فزونی می‌گذارد.

علاوه بر موانع فرهنگی، نقش پایگاه و طبقه‌ی اجتماعی زنان در میزان مشارکت سیاسی آنان، غیرقابل انکار است. زنان قشر متوسط، نسبت به دیگر طبقات اجتماعی، غالباً حضور فعال‌تری در صحنه‌های سیاسی و اجتماعی از خود نشان می‌دهند، زیرا زنان متعلق به این طبقه، بیشترین تحولات را در سال‌های اخیر تجربه کرده‌اند. این امر بیشتر بدان دلیل اهمیت دارد که حجم وسیعی از جمعیت زنان، متعلق به طبقه‌ی متوسط هستند. این طبقه در سال‌های اخیر، بیشترین تحولات را در حوزه‌ی تحصیلات عالی، فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پشت سر نهاده‌اند. زنانی که در سطح پایین‌تر اجتماعی و اقتصادی قرار دارند، احتمال کمتری وجود دارد که به سازمان یا حزبی وابسته باشند. هرچه پایگاه اقتصادی و اجتماعی افراد کاهش می‌یابد، نسبت عضویت آن‌ها در سازمان‌ها کاهش می‌یابد. پایگاه اجتماعی افراد، علاوه بر تأثیر مستقیم بر مشارکت سیاسی و اجتماعی، از طریق ایجاد بی‌انگیزی سیاسی نیز به طور غیرمستقیم، بر میزان مشارکت افراد مؤثر است. به عبارت دیگر، می‌توان چنین گفت که حاشیه‌نشینی اقتصادی، منجر به حاشیه‌نشینی سیاسی و اجتماعی نیز می‌شود. فقر، زنان را از متن جامعه طرد می‌کند و آنان را خواه ناخواه به حاشیه می‌کشاند. میزان بالای بی‌سوادی، وضع نامساعد بهداشتی، سوءتغذیه و... که دامن‌گیر زنان فقیر جامعه است،

عواملی مؤثر در کاهش فرآیندهای مشارکتی آنان است. به‌طور کلی، عوامل زیر می‌توانند تأثیری مستقیم بر فرصت مشارکت زنان داشته باشند:

۱- زنان برای پاداش‌های حاصله از مشارکت، ارزش بالایی قائل باشند؛

۲- مکانیزم مشارکت را در قیاس با مکانیزم‌های دیگر، مؤثر بدانند؛

۳- نسبت به دستیابی به نتایج مطلوب، اطمینان لازم را داشته باشند؛

۴- برای مشارکت، از دانش، آگاهی و مهارت لازم برخوردار باشند؛

۵- در ورود به مشارکت و در جریان آن، خود را مواجه با مشکلات و موانع زیاد احساس نکنند؛

دستیابی به نتایج مطلوب در پیگیری خواسته‌ها و انتظاراتی که طبقات مختلف زنان دارند، از اهمیت بسیار زیادی در پیوستن آن‌ها به فرآیندهای مشارکت‌آمیز برخوردار است. هر چند نمی‌توان مرزبندی مشخصی میان خواسته‌هایی که زنان طبقات بالا، متوسط و پایین دارند، ترسیم نمود، با این حال، نیازها و دغدغه‌هایی که زنان در هر یک از پایگاه‌های اجتماعی و اقتصادی با آن روبه‌رو هستند، تاحدی متفاوت از دیگری است.

مشارکت بیشتر در ساختار قدرت از جمله زمینه‌های مورد علاقه‌ی زنان بوده است. در سال‌های اخیر زنان بیشتری تمایل خود را به مشارکت در امور کشور ابراز کرده‌اند. برای مثال، مشارکت در فرآیندهای قانونگذاری و سیاستگذاری. زنان، این علاقه‌مندی را از طریق اعلام نامزدی برای مجلس شورای اسلامی و شوراهای شهر و روستا ابراز داشته‌اند. هرچند این روند، طی این سال‌ها، سیر صعودی داشته است، اما هنوز فاصله‌ی زیادی میان آنچه هست و آنچه باید باشد، وجود دارد. ایران از نظر مقیاس مشارکت زنان در عرصه‌های تصمیم‌گیری وضع مساعدی ندارد. این مقیاس به نسبت دسترسی زنان به قدرت اشاره دارد و شامل چنین مواردی است:

۱. نسبت درصد زنان حاضر در کابینه‌ها، نمایندگی‌های دیپلماتیک و...

۲. نسبت درصد کرسی‌های مجلس که در اختیار زنان قرار دارد

۳. نسبت درصد زنان مدیر در مجموعه مدیران کشور

۴. نسبت درصد زنان متخصص و حرفه‌ای در مجموعه شاغلان کشور

۵. نسبت درصد سهم زنان از درآمد تحقق یافته در این حوزه‌ها البته موانع قانونی اندک است. در حقیقت، قانون اساسی کشور، صریحاً بر لزوم مشارکت دادن زنان در سرنوشت کشور، همپای مردان، تأکید دارد. با این حال، در سال‌های اخیر، با تأکیدی که بر نقش‌های غیراجتماعی زنان صورت گرفته است، بسیاری از مسئولان از قرار دادن

در روند تکاملی خود ایجاد نکنند، هرگز قادر نخواهند بود تا با شناخت هویت حقیقی خود به رشد و توسعه‌ی فردی و اجتماعی دست یابند. خروج آگاهانه‌ی زنان از دایره‌ی بسته‌ی بایدها و نبایدها آنان را به چالشی مداوم برای شکستن حصارها و بندهایی که مانع از رشد و تعالی آنهاست، فرا می‌خواند. زن ایرانی برای اثبات حقیقت وجودی‌اش برای ایجاد تغییر در نحوه‌ی گسترش جامعه نسبت به خودش راه ناهموار و طی نشده‌ی درازی را پیش رو دارد. ضعیفه بودن زن از سوی آزمون‌های مختلف علمی و عملی مردود دانسته شده است، چراکه باعث می‌شود تا نیمی از بدنه‌ی اجتماع مفلوج مانده و رسیدن به توسعه، رفاه، امنیت و مدنیت به اموری غیرقابل تحقق و دستیابی در آیند. امروزه در عرصه‌ی آغاز هزاره‌ی سوم که جهان به صورت دهکده‌ی کوچک ارتباطی درآمده است، دیگر نمی‌توان مدعی بود مشکلات بشری از جمله مسائل زنان بدون تدبیر گروهی و ملی قابل حل است. نیمی از مردم ایران را زنان تشکیل می‌دهند و اگر برنامه‌ریزان و سیاستگذاران نتوانند جایگاه ویژه‌ی زن را در ایجاد استراتژی به نحو مطلوب تعیین کنند، جامعه به توسعه‌ی همه‌جانبه و پایدار دست نمی‌یابد. یکی از اهداف توسعه‌ی هزاره که سند آن در سال ۲۰۰۰ (۱۳۷۹) توسط سران کشورها به امضا رسید و در سال ۲۰۰۵ با حضور رئیس‌جمهوری ایران در اجلاس سران، بار دیگر از سوی دولت ایران بر آن مهر تأیید زده شد، برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان است که به عنوان هدف سوم سند MDG از آن یاد می‌شود. این اهداف باید تا سال ۲۰۱۵ محقق شوند. طبق این سند برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان کلید دستیابی به تغییر و تحولات در این زمینه است. در مسیر اهداف و راهکارهای طراحی شده برای دستیابی به اهداف توسعه‌ی هزاره مقرر شده است که تا سال ۱۳۹۴ (۲۰۱۵) بالغ بر ۳۰ درصد کرسی‌های مجالس ملی به زنان اختصاص یابد. کارآمدترین اقدام برای افزایش نسبت زنان در مناصب عمومی برقراری سهمیه‌ها بوده است که توسط احزاب - به صورت اختیاری - توسط مجالس ملی، دولت‌ها و شوراهای محلی و شهرداری‌ها و... به صورت الزام قانونی یا از طریق نظام کرسی‌های محفوظ جامعه‌ی عمل پوشیده است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه تعداد زنان در نیروی کار رو به افزایش است. جامعه و مقررات دولتی ورود زنان به مشاغل مختلف را نسبت به گذشته آسان‌تر ساخته است. اما پیشرفت زنان در مدیریت هماهنگ با افزایش زنان شاغل نیست. دلایل بسیاری برای اثبات این واقعیت وجود دارد. مانند: وجود باورهای قالبی و سوگیری‌هایی علیه زنان در مشاغل مدیریتی، زنان به عنوان افراد فاقد شرایط لازم برای مدیریت مؤثر تلقی می‌شوند و به طور سنتی مشخصات مردانه ارزش بالاتری نسبت به خصوصیات زنانه در پست‌های مدیریتی دارد. شغل مرد و یا حرفه‌ی او همیشه

زنان در مناصب مدیریتی امتناع ورزیده‌اند.

مشارکت، اساس مردم‌سالاری است و لازمه‌ی آن دسترسی مناسب به منابع است. یکی از این منابع، برخورداری از مهارت و دانش مناسب همپایه مردان است. یکی از مسائلی که همواره برای عدم مسئولیت دادن به زنان عنوان می‌شود، فقدان تجربه و مهارت است. این موضوع، تا حد زیادی به این دلیل است که به زنان فرصت تجربه کردن در نقش یک وزیر یا مدیر ارشد داده نشده است. تا زمانی که این اصل مهم از سوی مقامات نادیده گرفته می‌شود و اجازه‌ی تجربه‌اندوزی و کسب مهارت به زنان در دستور کار قرار نمی‌گیرد، زنان در صحنه‌ی مشارکت سیاسی از مردان عقب خواهند ماند و کشور از توانمندی‌های نیمی از سرمایه‌های انسانی خود بی‌بهره می‌ماند. با این وجود، با بررسی روند تحولات در چند دهه‌ی اخیر به این نکته می‌رسیم که میزان مشارکت زنان بیش از آنکه برخاسته از موانع قانونی، اجتماعی و... باشد، ناشی از اعمال سلیقه‌های فردی بوده است و بیش از هر چیز آنچه نیازمند اصلاح است، تغییر برخی نگرش‌های نادرست در زمینه‌ی لزوم مشارکت دادن زنان در روندهای سیاسی است. می‌توان موانع موجود در مسیر مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان را به شرح زیر تقسیم‌بندی کرد:

- تهدید و تحقیر شخصیت انسانی که نسبت به زنان اعمال می‌شود، باعث شده است تا زنان جامعه‌ی ما نسبت به قوا و توانائی‌های خود ناباور شوند و از این رهگذر ضربه‌های روحی و جسمی جبران‌ناپذیری بر آنان وارد آید.

- وجود تضادهای فکری و اعتقادی بین عینیت‌های جامعه و حقایق آرمانی و مطلوب سبب شده است تا هدفمندی زندگی و معنا و مفهوم آن برای زنان درهاله‌ای از ابهام و تردید فرو رود.

- عدم تساوی یا عدالت جنسیتی براساس باورهای تعصب‌آمیز علیه زنان در زمینه‌های آموزش، بهداشت، اعتبار، اشتغال، حقوق فردی، اجتماعی، شهروندی و... و نهادینه شدن تبعیض علیه زنان از دیگر مشکلات موجود در ارتباط با جامعه زنان است.

- مشارکت اجتماعی زنان گاه با مسئله‌ی اشتغال زنان یکسان تلقی می‌شود. در این راستا باید به این واقعیت تلخ معترف بود که هرچند زنان به عنوان کارگر و کارمند در مؤسسات دولتی و غیردولتی کار می‌کنند، ولی در کارهای گروهی و جمعی به اندیشه و شناخت مدیریتی و قدرت خردورزی آنها، چندان بهایی داده نمی‌شود.

چشم‌انداز مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان ایران

به جرأت می‌توان گفت بافت سنتی که بر تار و پود فکر و اندیشه‌ی مردم جامعه تنیده شده است، مانع جدی برای احقاق حقوق زنان محسوب می‌شود. اما زنان با نیروی آگاهی و تلاش باید بکوشند تا خواسته‌های خود را در سطوح مختلف مطالبه کنند. چرا که اگر زنان تغییرات بنیادین

می‌رسد این نوسان حضور زنان در مجلس در وهله‌ی اول به این دلیل باشد که خود زنان هنوز به خودباوری و اعتماد به نفس لازم نرسیده‌اند. زنان به این نتیجه رسیده‌اند که برای احقاق حقوق خود باید دنباله‌رو مردان باشند. زنان مسئولیت‌های خانواده و اهمیت تربیت فرزندان را بر مشاغل مدیریتی ترجیح می‌دهند. زنان بیشتر تجربیات منفی خود را منتقل می‌کنند و به ناکامی‌ها، شکست‌ها و موانع فعالیت سیاسی در سطح کلان اشاره می‌کنند. از طرف دیگر مردان حضور زنان را به عنوان تهدید قدرت خود تلقی می‌کنند. مردان همواره از زنان انتظار رفتاری زنانه دارند، در حالی که هنوز فعالیت سیاسی امری مردانه تلقی می‌شود. جامعه هنوز فرصت حضور زنان را در سطح کلان مدیریتی بر نمی‌تابد. نکته‌ی مهم دیگر در نوسان حضور زنان در مجلس باید به کشمکش‌ها و تضادهای جریانات سیاسی اشاره کرد. دو جریان سیاسی غالب در جامعه همواره روش‌ها و سیاست‌های یکدیگر را به چالش کشیده‌اند. آن‌ها پاشنه‌ی آشیل خود را برای رسیدن به سطوح کلان مدیریت سیاسی جامعه عمدتاً در بین دو قشر زنان و جوانان جست‌وجو می‌کنند. برای مثال در دوره‌های چهارم، پنجم و ششم، به دنبال قدرت گرفتن جریان سیاسی موسوم به چپ اصلاح‌طلبی و تأکید بر شعارها و برنامه‌های برابری طلبانه، آزادی خواهانه و مدافع حضور مدنی زنان، عرصه‌ی اجتماعی سیاسی برای حضور بیشتر زنان در بدنه‌ی سیاسی جامعه فراهم شد و در نتیجه زنان به لحاظ کمی نقش مسلط خود را در مجلس به نمایش گذاشتند. تجربه نشان داده است که هر زمان فرصتی فراهم شده زنان نقش خود را ایفا کرده و وارد میدان شده‌اند. اما نکته این است که میزان حضور و مشارکت کمی زنان در پست‌ها و مقامات سیاسی لزوماً به معنای فعالیت آنان به نفع زنان نیست. در این خصوص بایستی به کمیت و کیفیت طرح‌ها، لوابح، نطق‌ها و برنامه‌هایی اشاره کرد که برای بهبود وضعیت مشارکت و حضور کلیدی زنان در جامعه ارائه، بررسی و تصویب شده است. به علاوه حضور کم‌رنگ زنان در عرصه‌ها، به طور میانگین از جمله حدود ۴ درصد نمایندگان مجلس، حدود ۳ درصد مدیران عالی، ۱/۵ درصد اعضای شوراهای شهر و روستا در کل کشور و ۱۵ درصد اعضای شوراهای کلان شهرها و حضور در عرصه‌هایی چون ریاست دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور (به رغم آن که بیش از ۶۰ درصد ورودی‌های دانشگاه‌ها را دختران تشکیل می‌دهند) و مدیریت عالی نظام آموزش و پرورش کشور حکایت از موانع فرهنگی، اجتماعی و سیاسی متعددی دارد.

برنامه‌ی چهارم توسعه کشور دانایی محور است؛ از یک سو بر ایجاد ظرفیت‌های دانایی و آگاهی میان اقشار مختلف مردم و از سوی دیگر بر بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های ایجاد شده در نیروی انسانی برای توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی کشور تأکید می‌کند. تحقق توسعه‌ی مبتنی بر دانایی بدون ایجاد زمینه‌های لازم برای فراهم آوردن فرصت‌های

مهم‌تر از شغل و حرفه‌ی زنان بوده است. از زنان به طور سنتی تنظیم امور خانواده انتظار می‌رود و همین مسئله آن‌ها را در شرایط دوگانه‌ی محیط کاری و خانوادگی قرار می‌دهد که خود باعث تعارض نقش شده و پیامد آن فشارهای روحی و روانی برای آن‌هاست. امروزه موفقیت سازمان‌ها در گرو استفاده‌ی مطلوب از تخصص‌های موجود است. چه این تخصص‌ها در دست مردان و چه در اختیار زنان باشد. برای این کار موانع بر سر راه ارتقا زنان باید برداشته شود. سازمان‌ها باید عبور از «سقف شیشه‌ای» را تجربه کنند. دستیابی به مهارت‌های مختلف، مرعوب نشدن از انجام کارها، خودباوری، پایداری در دستیابی به اهداف و تفکر آگاهانه می‌تواند زنان را در موفقیت برای دستیابی به مشاغل مدیریتی کمک کند.

امروزه جهانی شدن، گفتمان حقوق بشر، حقوق زنان و فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی بین‌المللی موجب رشد سازمان‌های زنان در سطوح ملی و بین‌المللی شده و از سوی دیگر موجب شده است که افزایش مشارکت سیاسی زنان در سطح مدیریت به یکی از خواسته‌های اصلی زنان در جهان و به ویژه جهان اسلام تبدیل شود. در جامعه‌ی ما نیز این موضوعات از یک طرف ذهن و زبان بسیاری از اندیشمندان، نویسندگان و صاحب‌نظران و جوانان و دختران را به خود مشغول کرده و از طرف دیگر این موضوعات در جامعه‌ی ما که سودای دیانت دارد، تقاضای پاسخ می‌کند. به نظر می‌رسد که آسان‌ترین راه آن است که با پاک کردن صورت مسئله خود را از پاسخگویی به پرسش‌های فراوان برهانیم. در برخی آثاری که درباره‌ی مشکلات جهان اسلام نوشته می‌شود، اسلام به عنوان عاملی بازدارنده برای تأمین اهداف توسعه با کمک زنان مورد تحلیل قرار گرفته و در این آثار غیبت زنان در حوزه‌ی عمومی و تمامی نابسامانی‌های زنان به احکام و تجویزهای مذهبی نسبت داده می‌شود، ولی از تجربه‌ی موفق کشورهای مثل مالزی، اندونزی و به ویژه در یکی دو دهه‌ی اخیر ایران، این باور جوانه می‌زند که علل و عوامل حضور کم‌رنگ زنان در برخی کشورهای اسلامی را باید در سطح عمومی توسعه‌ی این کشورها کاوید و نیز در نوع سیاست‌ها و راهکارهایی که هر نظام سیاسی در پیش می‌گیرد، باید جست‌وجو کرد. بنابراین در تحلیل آمارهای ارائه شده در خصوص جایگاه مشارکت زنان در فرآیند توسعه‌ی سیاسی - اجتماعی بعد از انقلاب اسلامی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

همچنان که اشاره شد بعد از انقلاب اسلامی در سه دوره‌ی اول انتخابات مجلس؛ ۱/۵ درصد نمایندگان از بین زنان بوده‌اند. در دوره‌ی چهارم تا ششم، تعداد نمایندگان زن به ۴/۵ درصد می‌رسد. این نسبت در دوره‌ی هفتم و هشتم مجدداً سیر نزولی گرفته و به کمتر از ۳ درصد کاهش یافته است. این در حالی است که از دوره‌ی پنجم مجلس، تعداد کل نمایندگان از ۲۷۰ نفر به ۲۹۰ نفر افزایش پیدا کرده است. به نظر



زنان پست‌های کلیدی را در ارتباط با شغل‌شان ندارند. برای مثال، در مدارس زنان تدریس می‌کنند ولی مردان سازماندهی، طرح‌ریزی، هدایت و کنترل را انجام می‌دهند. یک مانع عمده برای زنانی که مایلند به پست‌های مدیریتی برسند، وجود محدودیت‌هایی است که از سوی جامعه، خانواده و خود زنان بر آن‌ها تحمیل می‌شود. برخی محققان به تعدادی از این محدودیت‌ها به عنوان روایت‌های قدیمی (MYTHS) اشاره می‌کنند. به‌عنوان نمونه اغلب به زنان گفته می‌شود که وابسته، بی‌اراده، شکننده، غیرتهاجمی، غیر رقابتی، درون‌گرا، تلقینی، حساس و تخیلی هستند.

نگرش‌ها درباره‌ی این‌که چرا زنان بیشتری در پست‌های مدیریتی بکار گرفته نمی‌شوند:

دیدگاه شخص‌گرا

(PERSON-CENTERED)

گناه محدود بودن پیشرفت شغلی زنان را در عواملی می‌داند که درون جنس مؤنث وجود دارد. این بدان معنی است که مشخصه‌ها و رفتارهای خاصی که توسط زنان انجام می‌شود باعث عدم پیشرفت آن‌ها می‌شود. به‌عنوان نمونه، ارتباط میان جنسیت‌ها می‌تواند به مشکلاتی که زنان در کار مواجه هستند، بیافزاید. زنان و مردان هم در ارتباطات شفاهی و هم غیرشفاهی به طور متفاوتی ارتباط برقرار می‌کنند. در نتیجه این‌طور درک می‌شود که زنان دارای توان کمتری در ارتباطات هستند. علاوه بر صفات مشخصه و رفتارهای زنان که ناهماهنگ با پست‌های مدیریتی ارشد سازمان هستند، گرایش‌هایی که زنان از لحاظ اجتماعی به سوی آن‌ها سوق پیدا می‌کنند مانند: خانواده، مسیرهای پیشرفت شغلی، سازمان‌ها، زیردستان و نقش رهبری/ مدیریتی آن‌ها، برخلاف نیازهای پست مدیریت رده بالای سازمان است.

دومین نگرش: فرآیند اجتماعی شدن فرهنگی است

قابلیت‌ها برای عموم مردم (اعم از زن و مرد) امکان‌پذیر نیست. توسعه‌ی مبتنی بر دانایی مستلزم توجه به این واقعیت است که ایجاد فرصت‌های برابر در تمامی زمینه‌ها، مشارکت اقشار مختلف مردم را به دور از تبعیض و نابرابری در توسعه‌ی امور علمی، فنی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی کشور به دنبال خواهد داشت، همچنین زمینه‌ی مساعدی را برای برخورداری از تمامی مواهب توسعه فراهم خواهد کرد. از سوی دیگر نقش و تأثیر زنان در تحقق چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴ و به ویژه بند مربوط به: «برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده، به دور از فقر و فساد و تبعیض و بهره‌مند از محیط زیست سالم» غیرقابل انکار است و نیز در عملیاتی شدن بند ۱۴ سیاست‌های کلی دولت جمهوری اسلامی در مورد برنامه‌ی چهارم توسعه که اشاره دارد به «تقویت نهاد خانواده و جایگاه زنان در آن و در صحنه‌های اجتماعی و استیفای حقوق شرعی و قانونی بانوان در همه‌ی عرصه‌ها و توجه ویژه به نقش سازنده‌ی آنان».

با این اوصاف امروزه سهم کردن زنان در قدرت و توسعه نه امری از سر اختیار، بلکه یک امر ضروری و حتی اجباری است. توجه به منافع عینی سرمایه‌گذاری روی زنان، تلاش برای ارتقا و افزایش مشارکت سیاسی زنان را به مسئولیتی همگانی مبدل می‌کند. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد «سقف شیشه‌ای» (GLASS CEILING) بسیاری از زنان را از بالا رفتن به سوی پست‌های مدیریت و رهبری بازمی‌دارد. «سقف شیشه‌ای» نگرش‌ها و تعصبات منفی است که مانع از آن می‌شود که زنان و گروه‌های اقلیت ورای یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی بروند. یک سوم زنان شاغل در پست‌های منشی‌گری، یک چهارم دیگر در حوزه‌های مراقبت‌های بهداشتی، آموزشی و تولیدات مواد غذایی هستند. حتی در این شغل‌های به طور سنتی زنانه نیز

در کمتر از پنج روز ۴۰ ساعت کار می‌کنند. این برنامه‌ها به کارمندان زن اجازه می‌دهد تا مشکلات خانه و کار را حل کنند.

توصیه سوم: زنان نیاز به مهارت، تشویق و قاطعیت دارند تا خود را در محیط مسلط مردسالاری قرار دهند. ایجاد خطمشی‌های جدید و قرارگرفتن زنان در بخش‌های مختلف سازمانی امری ضروری و لازم است.

توصیه چهارم: صرف وقت برای طراحی مسیر شغلی مناسب. موفقیت مردان در محیط کار ناشی از تمرکز آن‌ها در کسب یک هدف شغلی خاص است. هدف‌های شغلی زنان باید از پراکندگی و عدم تمرکز خارج شود.

توصیه پنجم: شناخت این واقعیت که زنان باید تلاش کنند مهارت‌های مناسب و رفتارهای لازم برای رقابت را نشان دهند. زنان باید راهکارهای مبارزه با نمونه‌های قالبی که مانع از پیشرفت آن‌ها شده است را یاد بگیرند. نگرش‌های ریشه‌داری طی چند ۱۰۰ سال شکل گرفته‌اند که زنان را لطیف، احساسی، غیرمنطقی، بی‌هدف، ترسو نسبت به هدف، ضعیف در تحلیل‌های کمی و ناتوان برای اتخاذ تصمیم‌های قاطع می‌دانند. این نمونه‌های قالبی زنان را از تصدی و موفقیت در مشاغل مدیریتی باز می‌دارد.

توصیه ششم: ایجاد اعتماد به نفس و اطمینان است. زنان باید در ابتدا بر فقدان اعتماد به نفس غلبه کنند. مطالعه نشان می‌دهد زنان در مقایسه با مردان موفقیت خود را به جای نسبت دادن به مهارت و شایستگی خود به شانس و اقبال نسبت می‌دهند. این نگرش می‌تواند باعث تأثیر منفی در دیگران شود و رشد زنان را در سازمان محدود کند. تعریف سنتی از نقش جنسی در مورد خصوصیات زنان که شامل رفتار مطیع و غیر رقابتی است، به زنان القا می‌کند که رفتار رقابتی و موفقیت‌گرا، جذابیت آن‌ها را به خطر می‌اندازد.

توصیه هفتم: تشویق و قاطعیت برای مبارزه با تشکیلات مردسالار، ایجاد خطمشی‌ها در دست مردانی است که بیشتر از زنان در سازمان بوده‌اند. درحالی‌که معقول است سازمان‌ها بررسی کنند آیا درها به طور مساوی برای استخدام زنان باز است، زنان باید شکیبایی به خرج دهند و به کوبیدن بر روی این درها ادامه دهند.

توصیه هشتم: مقابله با محدودیت‌های زمانی است. هر کاری باید به موقع و در زمان خودش انجام شود. توانایی انجام کار در محدوده‌ی زمانی مقرر دیدگاه دیگران را نسبت به عملکرد زنان در فرآیند ارزیابی بهبود می‌بخشد.

توصیه نهم: یادگیری مهارت سیاسی توسط زنان است، برای ایفای نقش مدیر موفق شناخت، یادگیری و به‌کارگیری مهارت سیاسی لازم است. برخی از زنان علاقه‌ای به کاربرد مهارت سیاسی ندارند. توصیه دهم: برای بهبود وضع شغلی و مدیریتی زنان استفاده از

(SOCIALIZATION PROCESS CULTURAL)

این فرآیند زنان را به سوی کارهای حرفه‌ای سوق می‌دهد نه مشاغل مدیریتی و این نمونه‌ها وجود نقش‌های قالبی را تقویت می‌کند (یعنی برای ساختار هر جنسیتی یک‌سری مشاغل مناسب است). براساس فرآیند اجتماعی شدن فرهنگی، تمایل زنان به مدیریت تا اندازه‌ی زیادی کمتر از مردان است. دیگر عواملی که در این نگرش بر عدم پیشرفت زنان تأثیر دارند، عبارتند از: تأثیر بالقوه‌ی شغل بر زندگی خانوادگی، تضاد نقش (ROLE CONFLICT)، فقدان مدل‌های نقش (LACK OF ROLE MODELS) و ناامیدی که از سوی مشاوران آموزشی در دبیرستان و یا در دانشگاه دریافت می‌کنند. جامعه‌پذیری زنان طوری است که زنان را فاقد اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری برای رقابت با مردان در جهت اهداف شغلی بار می‌آورد. از دلایل دیگری که زنان کمتری در مدیریت رده بالای سازمان وجود دارند، می‌توان به تبعیض‌های شرکتی (CORPORATE DISCRIMINATION) اشاره کرد. نابرابری‌های شرکت در پاداش‌ها و ایجاد فرصت پیشرفت برای زنان و به‌کارگیری دوستان قدیمی در پست‌ها، زنان را از رسیدن به مقام‌های مدیریت دور می‌سازد. تبعیض می‌تواند به صورت ساختارها، خطمشی‌ها، شبکه‌های غیررسمی و فرهنگ‌های سازمانی باشد که آن‌قدر مردسالار هستند که مانعی برای زنان می‌شوند تا در سازمان ارتقا یابند.

مانع دیگری که زنان در پیشرفت شغلی با آن روبه‌رو هستند، نگرش‌های منفی و قالبی است که جامعه نسبت به زنان شاغل دارد. تحقیقات نشان می‌دهد زنان از گران‌باری نقش (ROLE OVERLOAD) خود نسبت به همسرانشان سخن می‌گویند. اول: زنان کار فیزیکی بیشتری را در امور خانه‌داری نسبت به مردان انجام می‌دهند؛ دوم: زنان اهمیت فوق‌العاده‌ای برای وظایف خانه‌داری قائل هستند؛ سوم: مایوس‌کننده‌ترین عامل آن است که شغل مرد در هر صورت مهم‌تر از شغل زن تلقی می‌شود.

پیشنهادات و توصیه‌های سازمانی و فردی

جمعیت روزافزون زنان در نیروی کار، جامعه و سازمان‌ها را به اتخاذ استراتژی مناسب وادار نموده است. برای انجام این مهم، باید سیاست‌ها، خطمشی‌ها و برنامه‌هایی را در سطح سازمانی و فردی به کار گرفت. توصیه اول: تغییرات در نوع برنامه‌ها براساس زمان انجام شود. این برنامه‌ها شامل پیاده‌سازی برنامه‌های کاری منعطف است. کارمندان زمان‌های روزانه‌ی شروع/ خاتمه‌ی کار را حول یک «ساعت اصلی» از زمان انتخاب کنند.

توصیه دوم: شغل مشارکتی؛ سازماندهی مجدد یک پست سازمانی به طوری که توسط دو کارمند پاره‌وقت انجام شود. در حالی که کارمندان

- Women and Public Studes.5565 No.4, 7991, P2 Journal Vol.
- 4- Habermas, J. (1994) "Citizenship and National identity" in B. van steenberergen, ed., the condition of citizenship London: say.
- 5- Hume, D(1978), A Treatise on Human Nature, Oxford University Press.
- 6- Held, D (1984), Power and Legitimacy in Contemporary Britain, in Mclenan, G. Held,D.and Hall,S. State and Society in Contemporary Britain: A Critical Introduction, Polity Press.
- 7- Lipset,S.M (1973), Political Man, New York, Free Press.
- 8- Lame, Robert P. and Schaefer,Richard T. (1992), "Sociology". London: Mc Graw Hill.
- 9- Susanne M.Crampton and Jendra M.Mishra, (1999) Women in Management Public Personnel 8 NO.1Spring 2 Management, Volume 87, P.1.
- 10- Scaff, Lawrence A (1975)" Two Concepts of Political Participation." Western Political Quarterly, Vol. XXVIII, NO3(September).
- 11- Turner, B. S. (2000) "Islam civil society on citizenship: Reflections on the sociology of citizenship and Islamic studies", in N. A Butenschon et al, ed. Citizenship and the state in the Middle East, Syracuse University Press.
- 12- Orum, antonym M. and Others (1974)." Sex, Socialization and Politics". American Sociological Review, Vol. 39(Aprill).
- 13-Parry,G. and Moyser,G. (1990), A map of Political Participation in Britain, Government and Opposition, vol. pp147- 69.
- 14- Parsons, T. (1951) The Social System, Free Press.
- 15- Welch, Susan(1978)." Recruitment of Women to Public Office: A Discriminant Analysis".Western Political Quarterly, Vol.XXVIII, NO3(September).

مشاوران خردمند، بهره‌گیری از مدل‌های نقش، ایجاد شبکه‌های ارتباطی و تغییر در سبک رهبری راهگشاست.

منابع و مأخذ

- ۱- آندره، میشل (۱۳۷۲)، جنبش اجتماعی زنان، ترجمه همال زنجانی زاده، نشر لیکا.
- ۲- بهشتی نژاد، مهدی (۱۳۸۶) دولت اسلامی (عدالت محوری استراتژی دولت اسلامی) معاونت سیاسی نمایندگی.
- ۳- دال، باربارا، هال بوم (۱۳۷۷)، زنان مدیر، مترجم: زهره قایینی، نشر بانو، ص ۱۱.
- ۴- حسین زاده، محمدعلی (۱۳۸۶)، گفت‌وگو با حاکم بر دولت‌های بعد از انقلاب، مرکز اسناد انقلاب اسلامی، ص ۱۲۱-۱۱۰؛
- ۵- جمشیدی، ایوب (۱۳۸۴). مدیران زن در جامعه ایران، دوشنبه ۲۰ تیر ۱۳۸۴.
- ۶- جمشیدی، حسین (۱۳۸۵)، «مفهوم عدالت در اندیشه سیاسی امام خمینی(ره)» فصلنامه حضور، شماره ۳۶.
- ۷- رابرتسون، یان (۱۳۷۷)، درآمدی بر جامعه، ترجمه: حسین بهروان، آستان قدس رضوی، سوم، ۱۳۷۷، ص: ۲۹۵.
- ۸- راش، مایکل (۱۳۷۷)، جامعه و سیاست، مقدمه‌ای بر جامعه شناسی سیاسی، ترجمه صبوری، انتشارات سمت.
- ۹- شریف، محمدرضا (۱۳۸۱)، درآمدی بر تحول فرهنگی سیاسی در ایران، تهران، انتشارات روزنه.
- ۱۰- شبانی، ملیحه (۱۳۸۴)؛ «شهروندی و مشارکت در نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی» فصلنامه حقوق تامین اجتماعی.
- ۱۱- شبانی، ملیحه (۱۳۸۲)، شهروندی و موانع تحقق آن در ایران، رساله دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۱۲- طباطبایی، محمد باقر (۱۳۷۶) جامعه مدنی از دیدگاه فرهنگ شناسی، تهران، انتشارات مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی.
- ۱۳- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۷۵)، بیگانگی مانعی برای مشارکت و توسعه ملی، نامه پژوهش، شماره ۳.
- ۱۴- ملکی، امیر (۱۳۸۴)؛ نگرش جوانان نسبت به مشارکت زنان در سطح برگزیدگان سیاسی، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۵.
- ۱۵- ملک زاده، اکبر (۱۳۷۶)، بررسی مکتب فمینیسم، فصلنامه تحقیقات فرهنگی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ش ۶.
- 1-Isin EF and Wood P.K (1999) Citizenship and Identity in London.
- 2- Bell,D. (1991), Guide to Modern Usage, American Scholar.
- 3- Barbara, Burrell, (1992) The Political Leadership of