

پیامدهای نهادی توانمندسازی روانشناختی زنان در آموزش عالی

آرین قلی‌پور^۱

طیبه امیرخانی^۲

عسل آغاز^۳

چکیده

توانمندسازی زنان، یکی از مباحث بسیار حساس در سال‌های اخیر بوده است که آگاهی از پیامدهای آن، سیاست‌گذاران را یاری می‌کند تا به تقویت هر چه بیشتر پیامدهای مثبت آن بپردازند. در این مقاله تلاش می‌شود پیامدهای مثبت و منفی توانمند شدن زنان ایرانی، بررسی شود. روش تحقیق از نوع پیمایشی است و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۴۰۵ نفر پرسشنامه تحقیق را تکمیل کرده‌اند. با استفاده از داده‌های حاصل از پرسش‌نامه، ۶ فرضیه تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است و نتایج تحقیق نشان می‌دهد که از نظر زنان، توانمندسازی زنان اثرات مثبتی روی نهادهای خانوادگی، اقتصادی، سیاسی دارد و این تاثیرات مثبت در مورد نهادهای مذهبی کمتر است. ولی از نظر مردان، یافته‌ها حاکی از این است که توانمند شدن زنان به عنوان پدیده اجتماعی نو ظهور اثرات معنی داری روی نهادهای مذهبی، اقتصادی و سیاسی ندارد و برای نهادهای خانوادگی به طور همزمان پیامدهای مثبت و منفی به بار می‌آورد.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی زنان، نهادهای اجتماعی، توانمندسازی روان‌شناختی^۴.

دریافت: ۸۹/۹/۱۰

پذیرش: ۸۹/۱۲/۲۰

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

^۱ دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران agholipor@ut.ac.ir

^۲ دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی ta.amirkhani@gmail.com

^۳ دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی asal_aghaz@yahoo.com

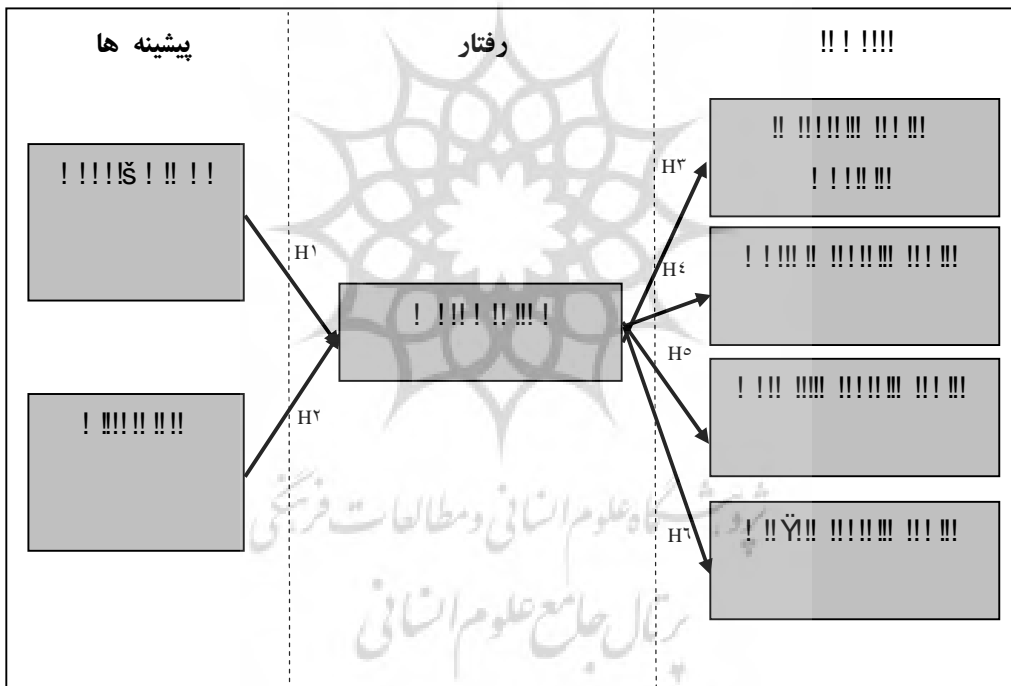
^۴ Psychological empowerment

مقدمه و بیان مسئله

ایران معاصر، شاهد حضور گسترده زنان در زمینه‌های مختلف اجتماعی است. چشم انداز بیست ساله ایران و ترسیم موقعیت اول در منطقه، حضور ۵۰ درصد جمعیت کشور را برای تحقق این وضعیت اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. در هر حال، این چشم‌انداز باید توسط مردم کشور تحقق یابد و نیمی از این افراد را زنان تشکیل می‌دهند. مسلماً برخورداری جامعه از زنان توانمند، تحقق چشم انداز را تسهیل می‌کند و فقر روان‌شناختی آنها، مانع بسیار بزرگی در این راه است و به همین دلیل است که توانمندسازی زنان امروزه در اکثر کشورها مد نظر سیاست‌گذاران قرار گرفته است.

توانمند کردن به معنای قدرت دادن به زنان است. توانمندسازی آنان می‌تواند از طریق آموزش و کار سازمانی میسر شود، البته به طور حتم، این رویداد پیامدهایی برای سایر نهادها نیز در پی خواهد داشت که به نوبه خود می‌تواند تأثیرات زیادی بر کل جامعه به جای گذارد. با توجه به اهمیت این موضوع در مقطع کنونی، این مقاله در پی آن است که بر طبق مدل زیر، ابتدا اثر آموزش رسمی و کار سازمانی را بر توانمند شدن زنان مورد بررسی قرار دهد و سپس تأثیر این توانمند شدن را بر نهادهای خانوادگی، سیاسی، مذهبی و اقتصادی بررسی کند.

نمودار شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق



مروری بر مبانی نظری

توانمندسازی زنان به توانمندسازی نهادی، که زنان را قادر به کنترل بر دارایی‌های مادی، منابع فکری و ایدئولوژی می‌کند، اشاره دارد. پس، نه تنها با شناسایی نیروهای سیستماتیک آغاز می‌شود بلکه با تغییر روابط قدرت موجود هم در ارتباط است. جنسیت، تعیین کننده میزان دستیابی به منابع و قدرت است از این رو، توانمندسازی زنان فرایندی است که نه تنها نیروهای سیستماتیک را که باعث ظلم به آنها می‌شود را تشخیص می‌دهد، بلکه در جهت تغییر روابط قدرت موجود عمل می‌کند- روابط قدرتی که زنان را در حاشیه قرار می‌دهند (Fernado, ۱۹۹۷)؛ یعنی شامل قدرت‌زدایی از بعضی ساختارها، سیستم‌ها و نهادها نیز می‌شود (Banerjee, ۱۹۹۵, Patel, ۱۹۹۸). توانمندسازی زنان استراتژی مهمی برای تغییر جایگاه آنان در جامعه است و سهم تصمیم‌گیری آنها را افزایش می‌-

دهد و فقر را نیز ریشه کن می کند. برای مثال بهبود دسترسی زنان موجب افزایش فرصت‌هایی همچون تحصیلات، استخدام و انتخاب‌های آنها می‌شود.

توانمندسازی روان‌شناختی زنان در قالب‌های زیر نمود پیدا می‌کند:

۱- اثرگذاری: که به تاثیر فرد بر روی پیامدها در محیط کاری اشاره می‌کند و می‌بایست افراد باور داشته باشند که رفتار آنها دارای آثاری بر روی آنچه که در محیط رخ می‌دهد، است. به عبارت دیگر، فرد باید فرصت اعمال نفوذ داشته باشد تا بتواند بر روی پیامدهای کاری اثرگذار باشد.

۲- معنا یا ارزش: هدف از کار، یا مقصودی است که در رابطه با ایدئال‌ها یا استانداردهای فرد مورد قضاوت قرار می‌گیرد. (برای مثال تناسب میان الزامات نقش کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارهای فردی). به طور اخص، کارکنان باید خواهان انجام وظیفه باشند و احساس کنند که کار ارزشمندی انجام می‌دهند.

۳- شایستگی یا کفایت کاری یا شخصی: آنها می‌بایست احساس کنند که توانایی مشارکت در رفتارهایی را که محیط بدان‌ها نیازمند است، دارند.

۴- خود تعیننی یا احساس انتخاب یا استقلال فرد در تنظیم فعالیت‌ها، رفتارها و فرایندهای کاری: منظور این است که زنان باید فرصت انتخاب کردن را به دست آورند (Spreitzer, ۱۹۹۵).

آموزش رسمی و کار سازمانی

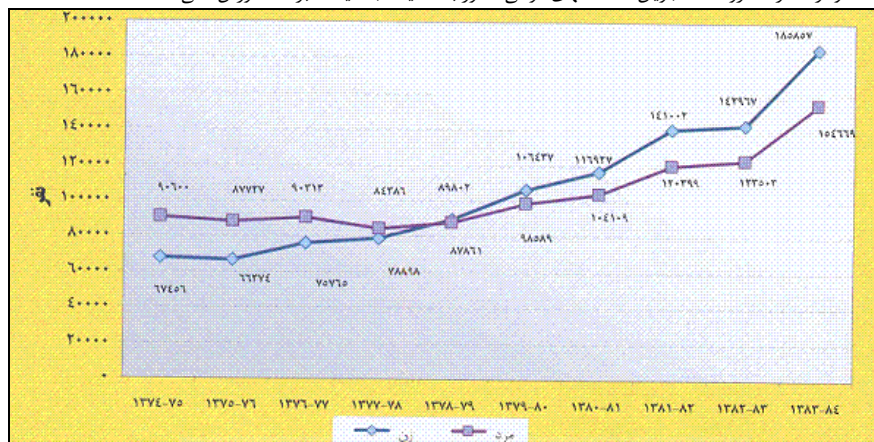
مطالعات زیادی را به این موضوع اختصاص داده‌اند که آموزش رسمی و کار سازمانی موجب توانمندسازی زنان می‌شود. وقتی زنان آموزش رسمی می‌بینند و وارد دانشگاه می‌شوند و پس از آن کارهای رسمی نیمه وقت یا تمام وقت را در سازمان‌ها انجام می‌دهند، کنترل بهتری بر زندگی خود دارند. مطالعات تجربی نیز نشان می‌دهد تحصیلات و اشتغال در کشورهای در حال توسعه، موجب تقویت پایگاه اجتماعی زنان، افزایش اقتدار و قدرت آنها می‌شود (Mason, ۲۰۰۲). تحقیقاتی که در جوامع غیر غربی انجام شده است، نیز حاکی از این است که تحصیلات و کار موجب توانمندسازی زنان و افزایش اثرگذاری آنها بر زندگی شخصی و زندگی اجتماعی و سازمانی می‌شود (Connel, ۱۹۸۷).

یکی از عوامل قدرت در جهان معاصر، دانش است. جهان معاصر، شاهد این بوده است که قدرت زور و زر (قدرت نظامی و اقتصادی) جای خود را به قدرت دانش داده است. کسب دانش موجب قدرت و عدم تجهیز زن به آن، باعث فقر زنان می‌شود. وقتی زنان دانش لازم برای ایجاد مهارت‌ها و توانایی‌ها را کسب می‌کنند، احساس توانمندسازی روان‌شناختی در آنها تقویت می‌شود (Spreitzer, ۱۹۹۵). مطالعات زیادی بی‌سوادی زنان را عامل اصلی گرفتاری آنها دانسته است و سواد را عامل رهایی‌بخش آنها می‌داند (Stromquist, ۱۹۹۷). از این رو، ضرورت دارد که زنان هر جامعه‌ای برای دخالت اثربخش در تصمیم‌گیری‌ها، تحصیلات لازم را دریافت کنند. برای مثال، در چند دهه اخیر، مشارکت بی سابقه زنان گره ای در کسب مدارج تحصیلی بالا منجر به تغییرات معناداری در جایگاه، بینش و انتظارات اساسی آنها شده است. زنان گره ای همراه با مردان، جمعیت تحصیل کرده ای را تشکیل داده اند و تبدیل به شهروندانی خیره و مطلع در جامعه مدرن جهانی شده‌اند. اگر چه این تغییرات در تحصیلات همراه با توسعه فرصت‌های برابر برای زنان و تساوی کامل جنسیتی نبوده است (Chong, ۲۰۰۲).

در هر حال، نکته‌ای که به نظر می‌رسد که بیشتر خوانندگان از آن گریزان اند، این است که زنان در ایران علی‌رغم شرایط دشواری که داشته‌اند، پیشرفت قابل توجهی در زمینه تحصیلات دانشگاهی داشته‌اند. ایران در سال‌های اخیر شاهد ورود گسترده زنان به آموزش عالی بوده است (نمودار شماره ۱). همانطور که در نمودار نشان داده شده است، روند ورود زنان به آموزش عالی صعودی بوده و حتی در سال‌های ۱۳۸۰ به بعد، تعداد پذیرفته‌شدگان زن در آموزش عالی از پذیرفته‌شدگان مرد بیشتر شده است. این روند آموزش مسلماً از فقر ذهنی زنان جلوگیری می‌کند و زمینه‌های لازم را برای توانمند شدن آنها ایجاد می‌کند. در این مقاله، یکی از عوامل اثرگذار بر توانمندسازی زنان،

آموزش رسمی در نظر گرفته شده است و فرض بر این است که حضور گسترده زنان در آموزش عالی به توانمند شدن آنها منجر خواهد شد.

نمودار شماره ۲: روند دانشجویان دانشگاههای دولتی کشور به تفکیک جنسیت (خبرنامه آموزش عالی ۱۳۸۶/۴/۲۰)



اگر نهادهای اجتماعی زمینه لازم را برای حضور زنان در دانشگاهها و محیطهای کاری تسهیل نکرده باشند، آموزش و درآمد چندان به توانمندسازی زنان منجر نخواهد شد و زنان توانمندتر وضعیت مساعدی نخواهند داشت. حتی مطالعاتی نیز نشان داده‌اند که در برخی از کشورها، زنان تحصیل کرده و شاغل نسبت به زنان بی‌سواد و بی‌کار (خانه‌دار) وضعیت بدتری دارند (Mason, 2002)؛ یعنی انتظارات و تجویزات فرهنگی در این زمینه بسیار تعیین کننده است. این احتمال وجود دارد که زنان ایرانی تحصیل کرده و شاغل نیز آزادی و توانمندی لازم را با وجود نهادهای فعلی کسب نکنند (Chafiq, 1991).

از این رو، با توجه به روندهای جامعه ایرانی و استدالات فوق فرضیه اول و دوم تحقیق به صورت زیر شکل

می‌گیرند:

فرضیه اول: آموزش رسمی موجب توانمندسازی روانشناختی زنان می‌شود.

فرضیه دوم: کار سازمانی و درآمد از توانمندسازی روانشناختی زنان را در پی خواهد داشت.

چالش های نهادهای خانوادگی

زنان، با چالش‌هایی اساسی در ایجاد تعادل میان زندگی شخصی و کاری خود مواجه‌اند که مردان کمتر با آن روبه‌روی می‌شوند (Nelson & Burke, 2002). بیشتر پژوهش‌ها نشان دهنده تقسیم آشکار کار خانه به نحوی است که مردان اساساً کار بیرون از خانه را تقبل نموده‌اند و زنان عهده‌دار مسئولیت در قبال کودکان و فعالیت‌های درون خانه از قبیل آشپزی و ... می‌شوند (Sharpi, 1984, Berk, 1985, Pleck, 1985, Warde & Hetherington, 1993, Baxter, 1993, Sullivan, 1996). علاوه بر این، همسرانشان زمان خود را صرف انجام کارهای داخلی منزل می‌کنند (Berk, 1985, Baxter, 1993, Sullivan, 1996). مطالعات زیادی بیانگر این است که زنان به‌رغم این واقعیت که مسئول کارهای زیادی اند، از نحوه تقسیم کار درون منزل رضایت دارند (Benin and Agostinelli, 1988, Blair and Johnson, 1992, Lennon and Rosenfield, 1994, Greenstein, 1996, DeMaris and Longmore, 1996). این نتایج منجر به ایجاد سؤالاتی در مورد انصاف و تساوی در محیط منزل، شیوه نگرش آنها به کار خانه و احتمالاتی برای تغییر می‌شود. برای تشریح این ترتیباتی که آشکارا متناقض‌اند، تئوری‌های متعددی بیان شده است که از آن جمله می‌توان گفت که فقدان منابع و قدرت زنان در ازدواج، باعث می‌شود که آنها سناریوهای اندکی در قبال ترتیبات موجود داشته باشند؛ ایدئولوژی نقش جنسیتی سنتی زنان را تشویق می‌کند تا بار کاری نابرابر را در

منزل پذیرا باشند؛ و سرانجام اینکه این واقعیت که زنان کمتر از شوهرانشان شاغل‌اند، به این دیدگاه که کار خانه مسئولیت اساسی زن است کمک می‌کند (Baxter and western, ۱۹۹۸).

مدیران زن گزارش می‌کنند که آنها در محل کار فشار بیشتری را تحمل می‌کنند و بخش اعظم این فشار از منابع درونی نشئت می‌گیرد. به علاوه، مدیران زن در محیط خانه نیز فشار بیشتر و حمایت کمتری از جانب همسرانشان دریافت می‌دارند. فشارهای اضافی بر مدیران زن شامل اشکال ظریفی از تبعیض می‌شود. علاوه بر این موارد، مطالعات بیانگر این است که مدیران زن نسبت به مردان استرس بیشتری دارند و منابع این استرس مرتبط با نقش‌های واقعی و مورد انتظار از زنان در جامعه و در واقع این است که به‌رغم پیشرفت‌های صورت گرفته زنان هنوز هم در بیشتر سازمان‌ها دارن‌د اقلیت هستند (Nelson and burke, ۲۰۰۰).

روابط قدرت در درون خانواده یکی از محورهای مطالعه نهاد خانواده بوده است. وقتی فاصله قدرت در خانواده زیاد است، اطاعت کردن به کودکان و زنان آموزش داده می‌شود و رفتار توأم با استقلال تشویق نمی‌شود. زنان در این‌گونه جوامع یاد می‌گیرند که توزیع نابرابر قدرت را درون خانواده بپذیرند. در جوامع غربی، فاصله قدرت بین زنان و مردان در دوران مدرن کمتر شده است. تحصیلات و درآمد زنان قدرت چانه زنی آنها را در خانواده بیشتر کرده است. البته تجربیات جوامع غیر غربی الزاماً مشابه جوامع غربی نیست. فراهم کردن آموزش و کار برای زنان، شرط لازم برای توانمند شدن آنها محسوب می‌شود لیکن شرط کافی نیست. مطالعه‌ای در چین نشان داد که دسترسی بیشتر به آموزش و فرصت‌های اشتغال لزوماً به تغییر روابط قدرت در درون خانواده نمی‌انجامد (Wolf, ۱۹۹۲). در جوامع مردسالار، الزاماً دسترسی به آموزش و درآمد موجب استقلال نمی‌شود و فرهنگ به گونه‌ای است که اجازه نمی‌دهد، زنان مستقلاً تصمیم بگیرند. برای مثال، پژوهشی در دومنطقه در شمال هند نشان داد که با وجود آموزش رسمی و اشتغال زنان، مردسالاری موجود مانع توانمند شدن زنان شده بود (Sharma, ۱۹۹۱).

نتایج پاره‌ای پژوهش‌ها حاکی از آن است که به موازات اینکه منابع اقتصادی زنان در مقایسه با همسرانشان افزایش می‌یابد، زنان زمان کمتری را صرف کار خانه نموده و در مقابل، مردان زمان بیشتری را برای کارهای داخلی منزل صرف می‌کنند. یافته‌ها بیانگر آن است که این منابع به زنان قدرت بیشتری می‌بخشد تا بر تخصیص کار در خانه تأثیر گذارند. زنانی که منابع کمی در اختیار دارند جایگزین‌های کمتری برای ازدواج خواهند داشت و از این‌رو، اگر رابطه آنها خراب شود، چیز بیشتری از دست خواهند داد. از این‌رو، منابع کمتر همراه با انتظارات پایین‌تر است زیرا زنانی که گزینه‌های محدودی در اختیار دارند، احتمال بیشتری دارد که موقعیتشان را منصفانه تعریف کنند و با مشارکت حداقلی همسر در کار خانه راضی باشند، در مقایسه با آنها زنانی که منابع اقتصادی بیشتری در اختیار دارند، به گزینه‌های بیشتری به غیر از ازدواج دسترسی دارند. بر اساس تئوری وابستگی منابع^۱، کمک زنان به خانواده از طریق داشتن درآمد، باید قدرت مذاکره آنان را افزایش دهد. از سوی دیگر، احتمال توانمند شدن زنانی که روی درآمدشان تسلط دارند، بیشتر است. طبق تئوری وابستگی منابع، هر کدام از زن و شوهر که دسترسی بیشتری به منابع داشته باشند، قدرت چانه‌زنی بیشتری در خانواده دارند (Baxter and western, ۱۹۹۸).

از این رو، فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه سوم: توانمندسازی روان‌شناختی زنان اثرات مثبتی بر روی نهادهای خانوادگی دارد.

چالش‌های نهادهای سیاسی

تردیدی نیست که انسان‌های توانمند زمینه بهتری را برای دموکراسی فراهم می‌کنند. امروزه، دموکراسی با همه معایبش به عنوان کم‌خطرترین شکل حکومت در اکثر جوامع نهادینه شده است. مطالعات نشان می‌دهد که توانمندسازی افراد جامعه موجب دموکراتیزه شدن جامعه و تقسیم قدرت تصمیم‌گیری به صورت عادلانه‌تر می‌شود.

^۱ Resource Dependence Theory

مشارکت چشم‌گیر و اغلب سرنوشت‌ساز زنان در جنبش‌های سیاسی عمومی با ارزش است (Grossbard-Shechtman & Fu, 2002). بعد از انقلاب، زنان ایرانی حضور گسترده‌ای در جامعه پیدا کرده‌اند و روند رو به رشد تحصیلات در بین زنان باعث شده است که در نهادهای سیاسی و حکومتی مشارکت فعال داشته باشند. توانمند شدن زنان، بستر را برای دموکراتیزه شدن سازمان‌ها و نهادهای دولتی و حکومتی هموار می‌کند. بیشتر مدافعان توانمندسازی موافق‌اند که توانمندسازی فرایندی سیاسی است که به جنبش انبوه سازمان‌یافته‌ای برای به چالش کشیدن و متحول ساختن ساختارهای قدرت موجود، نیاز دارد (Fernando, 1997). برای مثال NGO هایی که توسط زنان در ایران ایجاد شده است، زمینه مشارکت سیاسی آنها را بیشتر کرده است. به نظر می‌رسد که مباحث اصلی جنبش معاصر زنان در آموزش، ارتقای دستیابی زنان به همه سطوح آموزش به منزله ابزاری در راستای تغییر ارزش‌ها و نگرش‌ها برای ایجاد نظم اجتماعی جدید است (Patel, 1998). واقعیت تاریخی آشکار این است که سیاست با اصول مردسالاری شکل گرفته و ایده‌های مردان بر آن حکم فرماست. در بیشتر کشورها سطوح بالای سیاسی در دست مردان است و زنان مشارکت بسیار محدودی دارند (Enloe, 1990). به همین ترتیب، نهادها و سازمان‌های بین‌المللی سیاسی نیز توسط مردان اداره می‌شوند (Youngs, 2000).

بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر شکل می‌گیرد:

فرضیه چهارم: توانمندسازی روان‌شناختی زنان اثرات مثبتی بر روی نهادهای سیاسی و حکومتی دارد.

چالش‌های نهادهای اقتصادی

در این مقاله، همه سازمان‌ها تحت نهادهای اقتصادی و بازار کار تحلیل می‌شوند. هر چند بسیاری از مردان و زنان موضوع اهمیت جنسیت را در سازمان‌ها انکار می‌کنند، ولی باید اذعان کرد که جنسیت عامل تعیین‌کننده‌ای در سازمان‌ها بوده و در تجربیات و پیشرفت شغلی فرد بسیار موثر است. باورها، ارزش‌ها، زبان و نهادهای سازمانی به نفع مردان است تا زنان. بسیاری از مطالعات، به وجود تبعیض و سقف شیشه‌ای در سازمان‌ها اشاره داشته‌اند که موانع نامرئی پیش روی زنان برای ارتقا به پست‌های مدیریتی بالا هستند. یکی از مشکلات زنان در سازمان‌ها، شرایط کاری نامناسب و حقوق و دستمزد بسیار پایین نسبت به مردان در شغل‌های مشابه است. عدم برابری در دستمزد و پرداخت‌ها برای بسیاری از زنان آزاردهنده است. در شرایط اقتصادی نسبتاً نامطلوب، زنان کارمند با موانع ساختاری و کلیشه‌های جنسیتی مواجه‌اند هستند که سد راه ارتقای آنها در حوزه‌های عمومی و خصوصی می‌شود (Unicef¹, 2002).

در جامعه ایران، مدیران زن با چالشی دوگانه مواجه‌اند. اول اینکه، آنها مجبورند در یک محیط بوروکراتیک اقتصادی، سیاسی ناپایدار که توسط عدم حفاظت قانونی مشخص می‌شوند، فعالیت کنند. دوم اینکه، آنها ملزم هستند که با کلیشه‌ها و تبعیضات جنسیتی، در محل کار مواجه شوند و بر آنها فائق آیند. زنان از ارزیابی‌های متعصبانه از شایستگی‌هایشان به عنوان رهبر به ویژه در بسترهای سازمانی مردسالارانه رنج می‌برند. در بسیاری از موارد، زمانی که زنان به جایگاه‌های شغلی بلندپایه دست پیدا می‌کنند نسبت به مردان بلندپایه به آنها حقوق کمتری پرداخت می‌شود (England et al, 1988, Tomaskovic-Devey, 1993).

گزارشی نشان می‌دهد که سطوح بالای تحصیلات زنان برای آنها فرصت‌های استخدامی بهتری فراهم نمی‌کند. برای مثال در سال 2002 میانگین دستمزد زنان 85 درصد مردان بوده است و میزان بیکاری میان زنان 73 درصد بیشتر از مردان بوده است (UNDP², 2003). زنان ایرانی نیز با این مشکلات مواجه هستند. با وجود همه مشکلات، زنان ایران

¹ United Nations Children Fund

² United Nations Development Program

در صددند تا مشارکت بیشتری در کارهای بیرون از خانه داشته باشند. حتی در صورت پیدا نکردن کار تمام وقت، ترجیح می‌دهند کارهای نیمه‌وقت نیز داشته باشند.

تئوری مبادله رهبر- عضو بیانگر این است که سرپرستان، مرئوسانشان را به طرق یکسان در نظر نمی‌گیرند و ارزیابی نمی‌کنند. بلکه به دلیل زمان و منابع محدود، سرپرستان مرئوسان خود را در دو گروه عمده طبقه‌بندی می‌کنند، که اغلب تحت عنوان درون گروه و برون گروه نامیده می‌شود. کسانی که به عنوان درون گروه طبقه‌بندی می‌شوند از زمان، حمایت و اعتماد بیشتر سرپرست بهره‌مند می‌شوند و افراد برون گروه بهره‌ کمتری از این موارد می‌برند. همچنین اعضای درون گروه در مقایسه با برون گروه‌ها، نمره‌های بالاتری در ارزیابی عملکرد و منابع سازمانی بیشتری دریافت می‌کنند؛ و سرپرستان اغلب افراد را بر مبنای ویژگی‌های شخصی غیر مرتبط با عملکرد به این گروه‌ها تخصیص می‌دهند. با توجه به تاثیر میان فردی، نتایج یکی از مطالعات حاکی از آن است که هم سرپرستان مرد و هم سرپرستان زن بعد از کنترل عملکرد، گرایش مثبتی نسبت به زیردستانی از همان جنسیت نشان داده‌اند و اعضای همان جنسیت را بالاتر رتبه‌بندی کرده‌اند. به همین دلیل، به موازات اینکه به سطوح بالاتر سلسله مراتب سازمانی حرکت می‌کنیم، تعداد مدیران زن کاهش می‌یابد. محدودیت‌های مردانه آن‌چنان قوی بوده و تعصبات جنسیتی مسلم انگاشته شده به نحوی است که تعداد کمی از مدیران زن قادر به شکست آنها و دستیابی به سطوح بالای سلسله‌مراتب سازمانی هستند.

در مطالعه ای که بر روی مدیران زن در بخش تعاونی صورت گرفت، هیچ‌گونه شواهد سیستماتیکی که بیانگر عدم اثربخشی زنان به منزله مدیران باشد، یافت نشد. به رغم این امر زنان نمی‌توانند به مدیریت ارشد دسترسی داشته باشند. دلایل این امر در کلیشه‌های جنسیتی نهفته است (Khandelwal and Buddhapriya, ۱۹۹۵). آنها اشاره دارند که پیامد نهایی کلیشه‌های جنسیتی در این است که شاید این اعتقاد را در زنان ایجاد کند که آنها کمتر از مردان قدرت اداره کردن را دارند. ویژگی‌هایی که در مدیران مرد مثبت و مطلوب ارزیابی می‌شود، ممکن است در مدیران زن مفهوم منفی‌ای را تداعی کند. برای مثال، آن رفتاری که در مردان پر جسارت، اعتماد به نفس و بی‌محابا نامیده می‌شود، در مدیران زن ممکن است به منزله رفتاری پرخاشگرانه عصیانگر و نافرمان تعبیر شود (Lyer, et al, ۱۹۹۶).

فرضیه سقف شیشه‌ای بیانگر آن است که در محیط‌های شغلی موانع نامشهودی وجود دارد که زنان و گروه‌های اقلیت مذهبی و نژادی را از ترقی به سمت پست‌های بالاتر باز می‌دارد (Morrison et al, ۱۹۸۷, Reskin and Roos, ۱۹۹۰). مطالعات نشان می‌دهد که زنان حدود یک چهارم یعنی ۲۳/۳ درصد نیروی کار در سازمان‌های بزرگ ژاپن را تشکیل می‌دهند. اما تنها ۳ درصد آنها در جایگاه‌های تصمیم‌گیری‌اند. در ۸۹/۵ درصد سازمانها، زنانی که در جایگاه‌های تصمیم‌گیری باشند وجود ندارد و تنها در ۷/۸ درصد آنها صرفاً یک یا دو زن در چنین جایگاه‌هایی یافت می‌شوند. در کمتر از یک درصد سازمان‌ها یعنی ۰/۷ درصد، ده یا تعداد بیشتری از زنان در پست‌های تصمیم‌گیری-اند. پس واضح است که تعداد مدیران زن در شرکت‌های بزرگ کم است و زنان در حکومت کمتر به چشم می‌خورند (Fernandez and Patricia, ۱۹۸۳).

با وجود معایب و مشکلات فوق، نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که زنان شاغل نسبت به زنان غیر شاغل بر اساس شاخص روزهای بیماری، از سلامت جسمی و روانی بیشتر و همچنین انعطاف‌پذیری بیشتر در قبال استرس‌های ناشی از نقش‌های خانوادگی برخوردارند. زنانی که نقش‌های متعددی را عهده دارند، با احتمال کمتری در معرض ابتلا به بیماری‌های قلبی، قرار دارند و این مزیت به طور خاص برای زنانی که از پست‌های بالا در کارراهه شغلی خود برخوردارند، بیشتر است. از این رو به نظر می‌رسد که کیفیت شغل از اینکه صرفاً شاغل باشند، اهمیت بیشتری دارد. هر چه که زنان آموزش دیده‌تر باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که از کار لذت ببرند و متمایل باشند تا به عنوان نیروی کار، مشارکت کنند (Grossbard- Shechtman & Fu, ۲۰۰۲).

از این رو فرضیه پنجم تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

چالش‌های نهادهای مذهبی

نتایج یکی از تحقیقات بانک جهانی با در نظر گرفتن تفاوت‌های میان پویایی زنان در گروه‌های مذهبی متفاوت بیانگر آن است که این امر که زنان به چه مذهب و قومیتی تعلق دارند، اغلب در توانمندسازی آنان امری مهم تلقی می‌شود (Mason et al, 2002). این در حالی است که خداوند در قرآن هرگز محدودیتی برای زنان برای حضور در جایگاه‌های حکمرانی نگذاشته است. بر خلاف آنچه که دانشمندان مسلمان سنتی تدریس می‌کنند زن در جایگاه‌های سیاسی بر خلاف سیستم خداوند یا قرآن نیست بلکه بر خلاف دیدگاه متعصبانه برخی مردان است.

با در نظر گرفتن اعمال و نهادهای مردسالارانه، نگرش‌های فرهنگی نسبت به زنان و جنسیت آنها بر اساس دیدگاهی است که زنان اغواکننده و منابع بالقوه بی‌نظمی اجتماعی و اخلاقی‌اند. این اعمال فرهنگی رایج که توسط درک مذهبی محافظه‌کارانه توجیه می‌شود، منجر به مشارکت اقتصادی بسیار پایین زنان شده است. با وجود این افزایش روند مدرنیست یا اصلاح‌گرایی در تفکر اسلامی که با گشودگی کانال‌های ارتباطی از قبیل ماهواره‌ها و اینترنت نیز تسهیل می‌شود، نیروی بالقوه‌ای به وجود آورده که مشارکت زنان را در کار و سایر جنبه‌های زندگی، افزایش داده است (Sidani, 2005).

یکی از مشکلات فرهنگی که زنان با آن مواجه می‌شوند این است که ارزش‌های فرهنگی به طور تغییرناپذیری مردانه‌اند (منافع مردان را برآورده می‌سازند). بنابراین حتی زمانی که زنان توانمند می‌شوند و به نظر می‌رسد که عاملان فرهنگی‌اند، این قدرت و توان اغلب به آنها داده نمی‌شود و مکرراً پیرامون انتقال ارزش‌های فرهنگی مردانه در خانه و خانواده نقش ایفا می‌کند (Beloti, 1973, Dworkin, 1974). این امر بدان معناست که نقش اصلی معین شده زنان این است که ابزار و نشانه‌های فرهنگی، باشند که ممکن است در نهایت منافع خودشان برآورده نشود (Winter, 2006, Winter, 2000, Kandiyoti, 1985). با در نظر گرفتن این که مفاهیم و مستندات حقوق انسانی اکثراً توسط مردان تعریف شده است، بیشتر مستندات، حقوق انسانی زنان را نادیده می‌گیرد و تا حدی به آنها حق و حقوق می‌دهد که نیازها و رفتارهایشان همانند مردان باشد و منافع مردان را برآورده سازد (Mackinnon, 1987). این امر Peterson and Parisi, 1998, Winter, 2000. اگر حقوق زنان برای بعضی از مردان مسلمان مدرن مشکل‌زاست، این امر به دلیل سنت قرآن یا پیامبر یا اسلام نیست، بلکه به دلیل تعارض حقوق با منافع طبقه مردان است (Memissi, 1991).

تحصیلات بالا در میزان مذهبی بودن تاثیر دارد. بسیاری از زنان تحصیل کرده، امتیازات مذهبی را که اسلام برای مرد قائل شده است، غیر عقلایی می‌دانند و معتقدند که این امتیازات تفسیر مردانه از مذهب و مفاهیم قرآن است. در منطق خانواده سنتی بسیاری از جوامع، مادر بودن مؤلفه اصلی زن بودن است (Ovadia, 1987). بسیاری از اندیشمندان زن مسلمان نیز معتقدند که مسئولیت اصلی زن زاد و ولد و مادری است (Aktas, 1996). پس اگر به زنان اجازه دهید که بیرون از خانه کار کنند، تعادل خانواده بر هم می‌خورد.

این امر باید مدّ نظر قرار بگیرد که فقدان مشارکت زنان در محدوده کاری نمی‌تواند به تنهایی به نقش مردان مذهبی - سنتی نسبت داده شود. هنجارهای فرهنگی رایج، گاهی اوقات مذهبی نیستند بلکه قبیله‌ای بوده و بر توانایی زنان برای مشارکت در توسعه اقتصادی جوامع‌شان، فشارهای زیادی وارد می‌کنند. سنت‌های خاصی وجود دارد که توسط افراد بنا نهاده شده نه توسط خدا و مانع توسعه زنان می‌شود و آنها را در زندان‌های جهل محبوس می‌کند. لازم است تا در تفکر اسلامی بازنگری صورت گیرد و سنت‌های غلطی که به اشتباه به اسلام منتسب شده است، از آن زدوده شود (Al-Ghazali, 1990, Sidani, 2005).

از این رو فرضیه ششم تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

روش پژوهش

پژوهش حاضر، از حیث هدف، پژوهشی کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از جهت ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام پژوهش پیمایشی است و از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج به دست آمده می‌باشد. **متغیرهای پژوهش:** آموزش رسمی و کار سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل، توانمندسازی زنان به مانند متغیر میانجی و چالش‌های نهادهای خانوادگی، سیاسی، اقتصادی و مذهبی به مثابه متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه و نمونه آماری: نمونه آماری شامل کارکنان (زن و مرد) شاغل در سازمان‌های آموزشی و درمانی و خدماتی تهران بوده است. دلیل انتخاب این سازمان‌ها حضور گسترده زنان نسبت به سایر سازمان‌هاست. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. حجم نمونه آماری براساس جدول مورگان حدود ۴۰۰ نفر برآورد شده است. بر اساس تجربه‌های پژوهش‌گران ۲۵ درصد بیشتر از حجم نمونه پرسش‌نامه توزیع شده است تا در نهایت ۴۰۵ پرسش‌نامه کامل بدست آمده است. از میان ۴۰۵ نفر، ۲/۲٪ (۹ نفر) زیر دیپلم، ۲۰/۷٪ (۸۴ نفر) دیپلم و ۴۶/۹٪ (۱۹۰ نفر) کارشناسی، ۱۸/۸٪ (۷۶ نفر) کارشناسی ارشد و ۹/۹٪ (۴۰ نفر) دکتری و بالاتر بوده‌اند و ۶ نفر نیز تحصیلات خود را ذکر نکرده‌اند. ۵۰/۴٪ (۲۰۴ نفر) دارای سابقه مدیریتی‌اند و ۴۹/۶٪ (۲۰۱ نفر) هیچ سابقه مدیریتی نداشته‌اند. ۳/۵٪ (۱۴ نفر) بالاتر از دو میلیون تومان، ۸/۴٪ (۳۴ نفر) بین یک تا دو میلیون تومان، ۴۶/۹٪ (۱۹۰ نفر) بین سیصد هزار تا یک میلیون تومان، ۲۴/۲٪ (۹۸ نفر) بین صد و شصت و سه هزار تا سیصد هزار تومان، ۹/۶٪ (۳۹ نفر) کمتر از صد و شصت و سه هزار تومان درآمد داشته‌اند و ۳۰ نفر درآمد خود را ذکر نکرده‌اند. ۵۹/۳٪ (۲۴۰ نفر) زن و ۳۸/۵٪ (۱۵۶ نفر) مرد و ۹ نفر جنسیت خود را ذکر نکرده‌اند. و ۶۶/۶٪ (۲۷۰ نفر) متاهل و ۲۹/۸٪ (۱۲۱ نفر) مجرد و ۱۴ نفر از ذکر وضعیت تاهل خویش خودداری کرده‌اند. همچنین میانگین سنی پاسخ‌دهندگان در حدود ۳۹ سال بوده است.

ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن: ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده است. این بدین منظور به کمک تحلیل عاملی اکتشافی و با نرم افزار SPSS نسخه ۱۳، مقیاسی برای متغیر توانمندسازی زنان و مقیاسی برای پیامدهای مثبت توانمندسازی زنان و مقیاسی برای پیامدهای منفی توانمندسازی زنان، با اقتباس از مدل اسپریتزر طراحی شد. در طراحی سوال‌های پرسش‌نامه دقت لازم بعمل آمده است تا سوال‌ها از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. پرسشنامه اولیه توانمندسازی (اقتباس از Spreitzer, ۱۹۹۵) مرکب از ۳۴ سؤال بود که ۴ سؤال پس از تحلیل عاملی اکتشافی به علت بار عاملی کم حذف شد و ۳۰ سؤال برای متغیر توانمندسازی زنان طراحی شد. پیامدهای مثبت و منفی توانمندسازی زنان هر کدام ۲۵ سؤال بود که پس از تحلیل عاملی اکتشافی و حذف گویه‌هایی که بار عاملی آنها روی چند عامل بار می‌شد، به ۱۲ سؤال کاهش یافت؛ یعنی در کل ۵۴ سؤال بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه، تعداد ۳۰ پرسش‌نامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس توانمندسازی زنان، ۰/۸۹۵۲ است. سؤالات ۹، ۱۴، ۱۷، ۲۴ و ۲۸ در تحلیل نهایی حذف شده‌اند و ۲۵ سؤال باقی مانده است (جدول شماره ۱). ضریب آلفای کرونباخ مقیاس پیامدهای مثبت توانمندسازی زنان ۰/۸۲۳ و همچنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس پیامدهای منفی توانمندسازی زنان ۰/۷۳۵۹ بوده است.

جهت آزمون روایی سؤال‌ها از اعتبار محتوا و اعتبار عاملی استفاده شد و برای سنجش اعتبار محتوای پرسش‌نامه از نظرات متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله با اجرای مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم بعمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل شد که پرسش‌نامه

همان خصیصه مورد نظر پژوهشگران را می‌سنجد. آزمون اعتبار عاملی پرسش‌نامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۵۳ انجام گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای هر سه مقیاس در جداول ۱، ۲ و ۳ مشخص شده است.

جدول ۱: مدل اندازه‌گیری توانمندسازی زنان (اقتباس از Spreitzer, ۱۹۹۵).

سؤالات	ضریب استاندارد	t-value
۱	۰/۷۲	۱۳/۴۵
۲	۰/۵۷	۹/۳
۳	۰/۷۳	۱۴/۴۳
۴	۰/۴۶	۷/۸۹
۵	۰/۵۷	۹/۷۷
۶	۰/۴۳	۹/۰۲
۷	۰/۸۳	۱۷/۶۲
۸	۰/۴۷	۸/۹۳
۹	۰/۷۵	۱۴/۸۲
۱۰	۰/۴۷	۷/۳۹
۱۱	۰/۶۱	۱۲/۱۷
۱۲	۰/۴۹	۹/۶۸
۱۳	۰/۵۴	۹/۶۴
۱۴	۰/۷۱	۱۴/۷۳
۱۵	۰/۳۹	۷/۳۴
۱۶	۰/۵۷	۹/۱۴
۱۷	۰/۴۷	۹/۵۷
۱۸	۰/۵۶	۹/۶۹
۱۹	۰/۴۸	۹/۲۴
۲۰	۰/۸۳	۱۷/۹۶
۲۱	۰/۷۳	۱۴/۶۹
۲۲	۰/۳۹	۵/۰۳
۲۳	۰/۵۷	۹/۳۳
۲۴	۰/۵۴	۹/۷۱
۲۵	۰/۵۵	۹/۷۷

۸/۸۴	۰/۴۸	باور دارم که کار کردن، فرصتی برای رشد خودم است.	۲۶
۱۸/۱۸	۰/۸۴	نسبت به توانایی خود برای انجام کار مطمئنم.	۲۷
۱۴/۷۴	۰/۷۴	در تصمیمات مربوط به بودجه خانواده ام، مشارکت دارم.	۲۸
۱۴/۵۸	۰/۶۲	بر مهارت هایی که برای انجام وظایف شغلی مورد نیاز ند، تسلط دارم.	۲۹
۱۱/۳۱	۰/۵۴	بر این باورم که به اعضای خانواده ام کمک می کنم تا افراد مستقلی شوند.	۳۰

سوالات ۱، ۳، ۶، ۷، ۸، ۱۲، ۱۴، ۱۸، ۲۳، ۲۴، ۲۸ مربوط به متغیر اثرگذاری است و سوالات ۲، ۱۷، ۱۹، ۲۱، ۲۵، مربوط به متغیر معنا و سوال های ۵، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۰ مربوط به متغیر شایستگی و کفایت و سوالات ۴، ۱۵، ۱۶، ۲۰، ۲۲ مربوط به متغیر انتخاب و خود تعیینی است
برای سنجش اثر توانمندسازی زنان بر نهادهای خانواده، مذهب، سیاست و اقتصاد نیز اقدام به طراحی سوالاتی گردید که در جداول زیر ذکر شده است.

جدول ۲- مدل اندازه گیری پیامدهای نهادی مثبت توانمندسازی زنان

t-value	ضریب استاندارد	سوالات	
۱۳/۳۳	۰/۶۷	به نظر من زنان می توانند اعضای خانواده را با حقوق مدنی خودشان آشنا کنند.	۳۱
۹/۳۶	۰/۵۱	زنان نقش اساسی در ایجاد تعادل و عدالت بین زن و مرد در خانواده بر عهده دارند.	۳۲
۱۰/۵۹	۰/۵۵	من در تربیت اعضای خانواده نقش اساسی دارم.	۳۳
۱۲/۲۸	۰/۵۵	تأکید مذهب به نقش نان آوری مردان موجب می شود زنان درآمد خود را پس انداز کرده و استقلال مالی پیدا	۳۴
۸/۸۳	۰/۴۹	به نظر من وجود احکام مذهبی موجب امنیت خاطر زنان در سازمان ها می شود.	۳۵
۱۴/۱۷	۰/۶۸	تأکید نهادهای مذهبی بر کرامت زنان، حس احترام به زنان را در جامعه بر می انگیزاند.	۳۶
۹/۳۳	۰/۵۰	توانمند شدن زنان در جامعه موجب تغییر تدریجی ساختارهای حقوقی می شود.	۳۷
۸/۹۶	۰/۴۹	حضور زنان در نهادهای حکومتی شکسته شدن تصور مردانه از قدرت را در پی دارد.	۳۸
۸/۴۹	۰/۴۵	حضور گسترده زنان توانمند در جامعه موجب افزایش فرصتهای برابر برای زنان می شود.	۳۹
۹/۵۰	۰/۴۸	زنان در سازمان ها به اندازه مردان هم رده خود به رسمیت شناخته می شوند.	۴۰
۱۴/۹۱	۰/۷۶	نهادهای اقتصادی به زنان و مردان توانمند به دید یکسان می نگرند.	۴۱
۱۲/۲۶	۰/۵۷	به نظر من حضور موثر زنان در نهادهای اقتصادی موجب شکسته شدن کلیشه مردسالاری در محیط کار می شود.	۴۲

جدول بالا سوال های مرتبط با پیامدهای نهادی مثبت توانمندسازی زنان را نشان می دهد. چهار نهاد خانواده، مذهب، سیاست و اقتصاد به ترتیب در نظر گرفته شده اند و هر کدام با سه سؤال سنجیده می شوند.

جدول ۳- مدل اندازه گیری پیامدهای منفی توانمندسازی زنان

t-value	ضریب استاندارد	سوالات	
۹/۵۰	۰/۴۵	در خانواده ما حرف نهایی را مردان می زنند و رقابت مخربی برای تحمیل اراده وجود دارد.	۴۶
۱۴/۴۱	۰/۷۶	تعارض کار کردن زنان در بیرون از منزل و مسئولیت خانواده زندگی مرا تحت تاثیر قرار می دهد.	۴۷
۱۲/۲۶	۰/۵۴	زنان از طرف اعضای خانواده مورد خشونت قرار می گیرند.	۴۸
۱۲/۱۸	۰/۵۵	زنان برای ارتقا به رده های مدیریتی بالا با موانع مذهبی مواجه اند.	۴۹
۷/۸۳	۰/۴۷	تأکید مذهب به نقش نان آوری مردان، فرصت های برابر را تحت الشعاع قرار می دهد.	۵۰
۱۴/۶۷	۰/۶۸	از منظر نهادهای مذهبی وجود زن به جهت آرامش مرد است.	۵۱
۱۱/۳۳	۰/۵۷	در نهادهای حکومتی مردان تحمل دیدن زنان در پست های بالا را ندارند.	۵۲

۹/۳۶	۰/۵۰	وجود موانع زیاد در نهادهای حکومتی موجب احساس خود کم بینی و سرخوردگی زنان می شود	۵۳
۱۰/۵۶	۰/۵۴	زنان نسبت به مردان در نهادهای حکومتی برای ارتقا با موانع زیادتری مواجهاند.	۵۴
۸/۸۳	۰/۴۹	نهادهای اقتصادی به زنان به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می کنند.	۵۵
۱۴/۱۷	۰/۶۸	کلیشه احساسی بودن زنان در تصمیم گیری در سازمانها مانع ارتقا آنها می شود.	۵۶
۹/۳۳	۰/۵۰	زنان برای ارتقا در سازمانها نیاز به یک اهرم کمکی دارند که معمولاً یک مرد است.	۵۷

جدول فوق سوالات مرتبط با پیامدهای نهادی منفی توانمندسازی زنان را نشان می دهد. چهار نهاد خانواده، مذهب، سیاست و اقتصاد به ترتیب در نظر گرفته شده اند و هر کدام با سه سؤال سنجیده می شوند.

روش های تجزیه و تحلیل داده ها و یافته های تحقیق

به جهت آزمون فرضیه ها، ابتدا از آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۵ جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس، رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم افزار Lisrel ۸.۵۳ آزمون شد.

به منظور بررسی وجود ارتباط و نیز میزان آن، بین دو متغیر از آزمون همبستگی استفاده می شود. زمانی که این دو متغیر کمی باشند از همبستگی پیرسن و هنگامی که متغیرهای مزبور کیفی اند از همبستگی اسپیرمن استفاده می شود. در این تحقیق از آنجائی که متغیرها کیفی اند از همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۴ منعکس شده است. از نظر زنان ضرایب همبستگی بین توانمندی زنان و پیامدهای مثبت برای نهادهای خانوادگی (۰/۵۰۰)، توانمندی زنان و پیامدهای مثبت برای نهادهای اقتصادی (۰/۱۵۹)، توانمندی زنان و نهادهای مذهبی (۰/۱۱۸) و توانمندی زنان و نهادهای سیاسی (۰/۳۸۸) بدست آمده است. به جز اثرات توانمندسازی آنها برای نهادهای مذهبی، بقیه ضرایب معنی دارند.

میان توانمندی مردان و پیامدهای مثبت توانمندی زنان در نهاد خانواده، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و رابطه معنی داری میان توانمندی مردان و پیامدهای مثبت و منفی توانمندی زنان در سایر نهادها مشاهده نمی شود. یعنی مردان هر چه توانمندتر می شوند، پیامدهای مثبت بیشتری را برای توانمند شدن زنان در محیط خانواده احساس می کنند و این امر در مورد سایر نهادها صدق نمی کند.

جدول ۴- ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیر های تحقیق

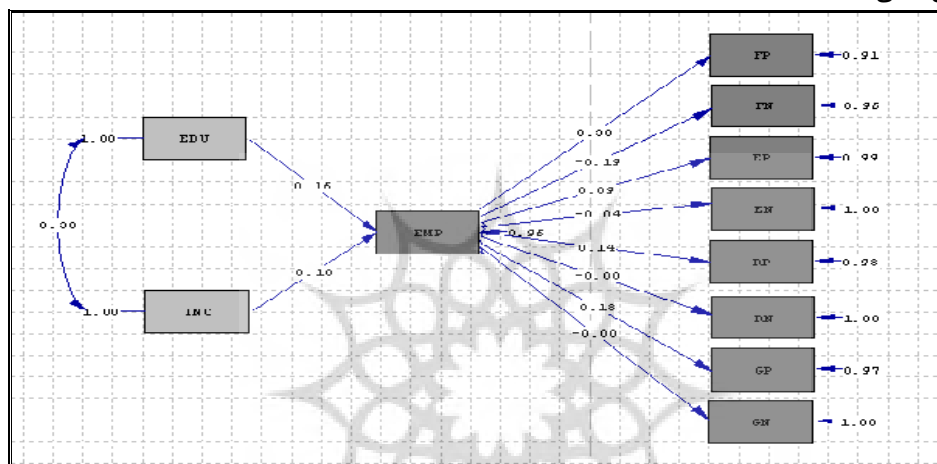
	نوع اثر	نهادهای خانوادگی	نهادهای اقتصادی	نهادهای مذهبی	نهادهای سیاسی
توانمندسازی زنان	پیامد مثبت	۰/۵۰۰	۰/۱۵۹	۰/۱۱۸	۰/۳۸۸
توانمندسازی زنان	پیامد منفی	۰/۲۸۵	-۰/۰۵۴	-۰/۰۱۵	-۰/۰۰۱
توانمندی مردان	پیامد مثبت برای زنان	۰/۲۱۴	۰/۱۲۱	۰/۱۲۱	۰/۱۳۵
توانمندی مردان	پیامد منفی برای زنان	-۰/۱۰۴	۰/۱۱۵	۰/۰۴۲	۰/۰۹۴

مدل سازی معادلات ساختاری

برای سنجش رابطه علی که در فرضیه ها بیان شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می شود. این کار علاوه بر اینکه قدم نهایی تحلیل عاملی تأییدی است که پیش تر، روی مقیاس های سنجش تحقیق انجام گرفت، از طریق شاخص های برازش مدل، اعتبار مدل مفهومی پیشنهاد شده را نیز نشان می دهد.

لازم به ذکر است، برای اینکه مدل اندازه گیری یا همان تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شود، اولاً باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانياً مقادیر t-value و ضرایب استاندارد آن باید معنی دار باشند. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳^۱، RMSE کوچکتر از ۰.۰۵ و نیز GFI ^۲ و $AGFA$ ^۳ بزرگتر از ۹۰٪ باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار خواهند بود.

نتایج خروجی لیزرل جداول ۱ و ۲ و ۳، نشان می دهد که مدل اندازه گیری متغیرهای تحقیق مدل مناسبی است. مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی هر سه آنها کم بوده و نیز مقدار GFI و $AGFA$ آنها بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز معنی دار می باشند. مجموع این نتایج بیانگر آن اند که پرسش نامه های این تحقیق دارای اعتبار و روایی بالایی اند.



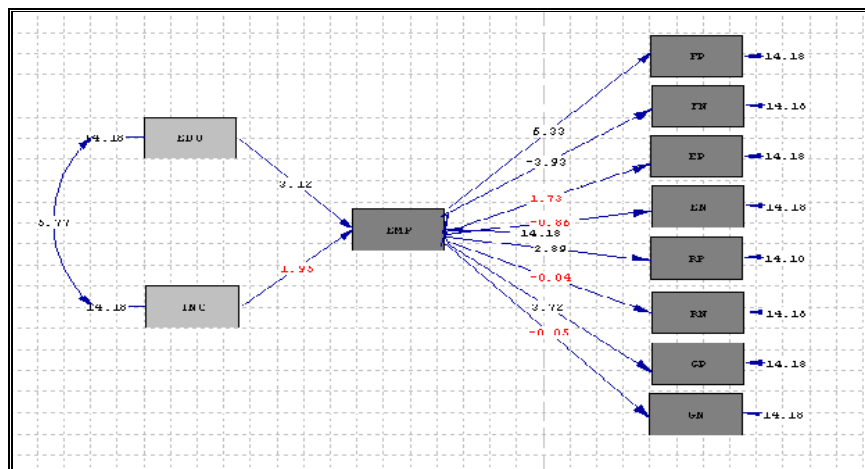
نمودار شماره ۳: مدل سازی معادلات ساختاری (ضرایب استاندارد شده) $RMSEA = 0.059$ ، $p\text{-Value} = 0.00029$ ، $df = 45$ ، $\chi^2 = 90.23$

همان طور که مشاهده می شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل ها تأیید می شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در همه مدل ها کم تر از ۳ بوده و نیز مقدار $GFI = 0.94$ ، $AGFA = 0.91$ است که بالای ۹۰ درصد و قابل قبول است. آموزش رسمی با EDU، کار سازمانی و درآمد با INC، توانمندسازی زنان با EMP، پیامدهای مثبت برای نهاد خانواده با FP، پیامدهای منفی برای نهاد خانواده با FN، پیامدهای مثبت برای اقتصاد با EN، پیامدهای منفی برای اقتصاد با EN، پیامدهای مثبت برای مذهب با RP، پیامدهای منفی برای مذهب با RN، پیامدهای مثبت برای حکومت با GP، پیامدهای منفی برای حکومت با GN، در نمودار شماره ۳ و ۴ نشان داده شده اند.

^۱ Root Mean Square Error of Approximation

^۲ Goodness of Fit Index

^۳ Adjusted Goodness of Fit Index



نمودار شماره ۴: مدلسازی معادلات ساختاری (معنی داری)

همان‌طور که نمودار شماره ۴ نشان می‌دهد اثر آموزش بر توانمندسازی معنی دار است و تأیید می‌شود. مقدار t درآمد ۱/۹۵ است که نزدیک به ۲ بوده است و می‌توان با کمی اغماض آن را معنی دار تلقی کرد. همچنین رابطه علی پیامد مثبت توانمندسازی زنان برای خانواده، مذهب و حکومت و پیامد منفی توانمندسازی زنان با خانواده معنی دار بوده و تأیید می‌شود. مقادیر t نشان می‌دهد که فرضیه ۱، ۳، ۴ و ۶ تأیید می‌شوند و فرضیه ۲ و ۵ معنی دار نبوده‌اند و مردود شناخته می‌شوند.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول پژوهش، مبتنی بر این امر که آموزش رسمی منجر به توانمندسازی زنان می‌شود، تأیید شده است؛ از این رو، می‌توان آموزش رسمی را محملی برای شکوفایی خرد و آگاهی از موانع فرهنگی و ساختارهای حقوقی‌ای دانست که در طی زمان در برابر پیشرفت زندگی فردی و اجتماعی زنان ایجاد شده است و در بسیاری از موارد حتی خودآگاهی را نیز از آنها سلب نموده است. ولی فرضیه دوم که کار سازمانی و درآمد موجب توانمندسازی زنان می‌شود، مردود است. باید دید که چرا درآمد زنان موجب توانمندسازی آنها نمی‌شود. توانمندسازی در چارچوب نهادی معنا پیدا می‌کند. به نظر می‌آید زنان مورد تحقیق، استقلال کافی در تصمیم‌گیری در مورد درآمدها نداشته‌اند و استقلال مالی را به صورت کامل درک نکرده‌اند. این یافته پژوهش با نتایج مطالعات غربی در تضاد است ولی با مطالعه‌ای در هند (Sharma, ۱۹۹۱) هم‌خوانی دارد. ترتیبات نهادی اجازه تصمیم‌گیری مستقل در مورد درآمد را به زنان ایرانی نمی‌دهد.

بحث کلیشه‌ها در مورد فرضیه سوم قابل تأمل است. اکثر افراد جامعه بر این عقیده‌اند که با توانمند شدن زنان کژکارکردهای آنها در خانواده بیشتر بروز می‌کند و قدرت چانه‌زنی آنها تعادل قدرت در خانواده را بر هم می‌زند. یافته‌های تحقیق چنین کلیشه‌ای را تأیید نمی‌کند. همان‌طور که نتایج مدل سازی معادلات ساختاری در نمودار شماره ۳ نشان می‌دهد حتی آزمودنی‌های مرد نیز معتقدند با توانمند شدن زنان کارکردهای آنها در خانواده بهبود یافته است و کژکارکردهایشان کاهش می‌یابد. همچنین میان میزان توانمند شدن مردان و پیامدهای مثبت توانمند شدن زنان در خانواده رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، از این رو، می‌توان گفت که با توانمند شدن زنان و مردان، جامعه نیز از خانواده‌هایی با بنیاد مستحکم‌تر برخوردار خواهد بود.

فرضیه چهارم پژوهش که بیانگر تأثیر مثبت توانمند شدن زنان بر نهادهای سیاسی و حکومتی است، تأیید شده است. این امر بیانگر این است که زنان توانمند قادر خواهند بود تا با آگاهی و شایستگی بیشتر در عرصه‌های سیاسی

جامعه مشارکت کنند و در تعیین سرنوشت جامعه خود دخیل باشند و راه جامعه به سوی توسعه و دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز را هموار سازند.

ردّ فرض پنجم که اثر توانمندسازی زنان بر اقتصاد بود، بسیار قابل تأمل است. داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که سازمان‌ها و نهادهای اقتصادی، چندان از زنان توانمند بهره نمی‌گیرند و بالاتر از این، اعتقادی به این کار ندارند. این یافته تحقیق با مفهوم سقف شیشه‌ای سنخیت دارد.

هرچند فرضیه ششم تحقیق تأیید شده است، اما ضریب هبستگی آن از همه پایین‌تر است. بخشی از این مسئله از آموزه‌های فمینیسم نشئت می‌گیرد که به صورت روبنایی مفاهیم مذهب اسلام در مورد حقوق زنان را به چالش می‌کشد. البته باید خاطر نشان کرد که بخش اعظمی از آموزه‌هایی که عنوان مذهبی به خود گرفته‌اند، در واقع تفاسیر مردسالارانه‌ای از مذهب‌اند و توانمند شدن زنان منجر به آشنایی آنها با روح اصیل و واقعی مذهب که جز عدالت و برابری فارغ از هرگونه جنسیت نیست، می‌شود و این امر خود منجر به زیر سؤال بردن تفاسیر مردسالارانه از مذهب می‌شود.

یافته‌های پژوهش، مضامینی را برای سیاست‌گذاران در مورد زنان در بر دارد:

۱- نهاد آموزش متحول شده و زنان زیادی وارد دانشگاه‌ها شده‌اند که در دهه آینده وارد سازمان‌ها خواهند شد؛ از این‌رو، برای جلوگیری از عدم تعادل میان نهادها، باید علل مسئله را شناسایی و آمادگی‌های لازم در نهادهای مذهبی، خانوادگی، اقتصادی و حکومتی ایجاد شود. از آنجائی که پژوهش حاضر بر پیامدهای این مسئله متمرکز بوده و بر علل نپرداخته است، بر سیاست‌گذاری کوتاه مدت در مورد این مساله بحران‌زا تأکید دارد.

۲- یافته‌ها نشان می‌دهد که هر چند کلیشه‌ها درجه‌ای از صحت را دارا هستند ولی تصمیم‌گیری بر مبنای یافته‌های واقعی و علمی، وضعیت زنان را بهبود می‌بخشد؛ از این‌رو، سیاست‌گذاران بر مبنای کلیشه‌های رسوب‌گذاری شده از دوران گذشته عمل نکنند.

۳- نهادهای مذهبی باید تدابیری در جهت تقویت ابعاد مذهبی زنان توانمند اتخاذ کنند؛ در غیر این صورت زنان توانمند از دام مردسالاری آزاد شده و در سایه تسلط افکار فمینیسم غربی در دانشگاه‌ها به دام آن خواهند افتاد. علاوه بر این، باید پشتوانه‌های مذهبی برای اشتغال زنان ایرانی متمایز از آموزه‌های غربی فراهم شود.

منابع و ماخذ

خبرنامه آموزش عالی (۱۳۸۶) وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۴/۲۰.

- Aktas,c(۱۹۹۶) *Devrim ve kadin*. Istanbul: Nehir Yayinlari.
- Al-Buti, MS (۱۹۹۶) *The Woman: between the Tyranny of the Western System and the Mercy of the Divine Law - A).Mar'ah Bayn Tughian al-Nizam al-Gharbyy Wa Lata':f al.Tshri' al.Rabbanyy*, Dar al.Fikr, Damascus.
- Al-Ghazali, M (۱۹۹۰) *Kadaya Al.Mar'ah — Women's Issues*, Shurook Publishing, Cairo.
- Banerjee, N. K (۱۹۹۵) "Grassroot Empowerment (۱۹۷۵—۱۹۹۰): A Discussion Paper". *Occasional Paper* ۲۲. New Delhi: Centre for Women's Development Studies.
- Baxter,J. and M.Western (۱۹۹۸) "Satisfaction with housework:examining the paradox", *Sociology* ۳۲(۱): ۱۰ ۱- ۱۲۰.
- Baxter,J (۱۹۹۳) *Work at Home: The Domestic Division of Labour*. St. Lucia: University of Queensland Press.
- Belotti, E. G (۱۹۷۳) *Dalle parte delle bambine. L'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita*. Milan: Feltrinelli .
- Benin, M. H. and J.Agostinelli (۱۹۸۸) "Husbands' and Wives' Satisfaction with the Division of Labour", *Journal of Marriage and the Family* ۵۰:۳۴۹-۶ ۱.
- Berk, S (۱۹۸۵) *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*. New York: Plenum Press.
- Blair, S. and M.Johnson (۱۹۹۲) " Wife's perception of the fairness of the division of household labor: The intersection of housework and ideology", *Journal of Marriage and the Family* ۵۴: ۵۷۰-۵۸۱.
- Chafiq, Ch (۱۹۹۱) *La femme et le retour de l'Islam. L'expérience iranienne*, Paris: Le Félin.
- Chong, K. H (۲۰۰۲) *Agony in prosperity: Evangelicalism, women, and the politics of gender in South Korea*. Ph.D. diss., University of Chicago
- Connell, R (۱۹۸۷) *Gender and Power*, Cambridge: Polity Press.
- DeMaris, A. and M.A.Longmore (۱۹۹۶)"Ideology, Power, and Equity: Testing Competing Explanations for the Perception of Fairness in Household Labor",*Social Forces* ۷۴:۴۳—۷۱.
- Dworkin, A (۱۹۷۴) *Woman hating*, New York: E P Dutton.

- England, P., G.Farkas, S.Kilbourne and T.Dou (۱۹۸۸) "Explaining occupation sex segregation and wages: Findings from a model with fixed effects", *American Sociological Review* ۵۳:۵۴۴-۵۸.
- Enloe, C (۱۹۹۰) *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*, Berkeley:University of California Press.
- Fernando,J.L (۱۹۹۷)"Nongovernmental Organizations, Micro-Credit, and Empowerment of Women" *Annals of the American Academy of Political and Social Science* ۵۵۴,:۱۵۰-۱۷۷.
- Fernandez,K. and M.Patricia (۱۹۸۳) *For we are sold, I and my people: Women and industry in Mexico's frontier*, Albany: State University of New York Press.
- Greenstein,I.N (۱۹۹۶)"Gender Ideology and Perceptions of the Fairness of the Division of Household Labor: Effects on Marital Quality", *Social Forces* ۷۴:۱۰۲۹-۴۲.
- Grossbard-Shechtman,Sh.A. and X.Fu (۲۰۰۲) "Women's Labor Force Participation and Status Exchange in Intermarriage:A Model and evidence for Hawaii", *Journal of Bioeconomics* ۴(۳):۲۴۱-۲۶۸.
- Iyer, L., G.Kaza and G.Narsimhan (۱۹۹۶) "The Gender Politics of Executive Appraisal", in D.P. Sinha et. al. (Ed), *Aligning Human Resource Processes: Challanges of Development*.
- Kandiyoti, D (۱۹۸۹) "Women and Islam:What are the missing terms?",*Women living under Muslim laws/Femmes sous lois musulmanes: Dossier* N° ۵/۶: ۶.
- Khandelwal P. and Buddhapriya, S (۱۹۹۵) "Sex Role Stereotype and Women Managers: A Reality", *Indian Journal of Industrial Relations* ۳۱(۱).
- Lennon, M. C. and S.Rosenfield (۱۹۹۴)"Relative Fairness and the Division of Housework: The Importance of Options", *American Journal of Sociology* ۱۰۰:۵۰۶-۳۱.
- Mackinnon, C.A (۱۹۸۷) *Feminism unmodified: Discourses on life and law*. Cambridge/London: Harvard University Press.
- Mason, O. , H. Smith, A. Stach and S. Philip Morgan (۲۰۰۲)"Muslim Women in Southeast Asia: Do they have less autonomy than their non-Muslim sisters?", *unpublished report*. Washington, DC: World Bank.
- Memissi, F (۱۹۸۷) *Beyond the Veil: Male-Female Dynamic in Modern Muslim Society*. Indiana University Press, Bloomington, IN.
- Morrison, A. M., R. P. White, E. Van Velsor, and The Center for Creative Leadership (۱۹۸۷) *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.
- Nelson, D. and R. Burke (۲۰۰۰) "Women executives: Health, stress, and success",*The Academy of Management Executive* ۱۴(۲): ۱۰۷-۱۲۱.
- Ovadia, S (۱۹۸۷) "Kadinlar, dayaga karsi dayani?maya!", *Feminist* ۳:۱۰-۱۱.
- Paidar, P .۱۹۹۵. *Women and the Political Process in Twentieth-Century Iran*.Cambridge: Cambridge University Press.
- Patel, I (۱۹۹۸) "The Contemporary Women's Movement and Women's Education in India", *International Review of Internationale de l'Education* ۴۴(۲/۳): ۱۵۵-۱۷۵.
- Peterson. S, and Parisi. L (۱۹۹۸) "Are women human? It's not an academic question", In T. Evans (Ed.), *Human rights fifty years on: A reappraisal*. Manchester/New York:Manchester University Press.
- Pleck, J (۱۹۸۵) *Working Wives/Working Husbands*. Beverly Hills, Calif.: Sage.
- Reskin, B., and P. Roos (۱۹۹۰) *Job queues and gender queues*. Philadelphia:Temple University Press.
- Sharma, K. ۱۹۹۱—۱۹۹۲. "Grassroots Organisations and Women's Empowerment: Some Issues in the Contemporary Debate", *Samya Shakri: A Journal of Women's Studies* ۶: ۲۶—۴۴.
- Sharpe, S (۱۹۸۴) *Double Identity: The Lives of Working Mothers*. London: Penguin.

- Sidani.Y (۲۰۰۵) "Women, work, and Islam in Arab societies" *Women in Management Review* ۲۰(۷/۸): ۴۹۸-۵۱۲.
- Spreitzer, G.M. (۱۹۹۵) " *Psychological empowerment in the workplace: construct definition ,measurement and validation*", *Academy of management Journal*, ۳۸:۱۴۴۲-۶۵.
- Spreitzer. G.M. (۱۹۹۶) " *Social structural characteristics of psychological Empowerment*", *Academy of Management journal*, ۳۹:۴۸۳-۵۰۴.
- Stromquist. N. (۱۹۹۷) *Literacy for Citizenship. Gender and Grassroots Dynamics in Brazil*. State University of NewYork Press, Albany.
- Sullivan, O. (۱۹۹۶) "Time Co-Ordination and Domestic Division of Labour and Affective Relations: Time Use and the Enjoyment of Activities within Couples" *Sociology* ۳۰:۷۹-۱۰۰.
- Tomaskovic-Devey. D (۱۹۹۳)"The gender and race composition of jobs and the male/female, white/Black pay gaps",*Social Forces* ۷۲:۴۵-۷۶.
- UNDP (۲۰۰۳) *Capacity of Belarus: Economic Challenges and Social Responses*, UNDP, New York, NY.
- UNECE (۲۰۰۲) *Labor markets in transition countries: gender aspects need more attention*, press release ECE/OPAJO۲/۰۸, UNECE, Geneva.
- Warde.A and K .Hetherington (۱۹۹۳) "A Changing Domestic Division of Labour? Issues of Measurement and Interpretation", *Work, Employment and Society* ۷:۳۳—۴۵.
- Wolf, D (۱۹۹۲) *Factory daughters: Gender, household dynamics, and rural industrialization in Java*. Berkeley: University of California Press.
- Winter. B (۲۰۰۰) "Women and human rights in Europe: Views from France", In L. Hancock and C. O'Brien (Eds.), *Rewriting rights in Europe*. Aldershot, UK: Ashgate
- Winter,B (۲۰۰۶) "Religion, culture and women's human rights: Some general political and theoretical considerations", *Women's Studies International Forum* ۲۹ : ۳۸۱-۳۹۳
- Youngs.G (۱۹۹۹) *International Relations in a Global Age*. Cambridge: Polity.
- Youngs. G (۲۰۰۰) "Breaking patriarchal bonds: dymythologizing the public/private" in H.Marchand and A. Runyan (ed), *Gender and Global Restructuring*. London: Routledge:۴۴-۵۸.