

## تحلیل جامعه شناختی موانع موجود در توسعه پایدار، مورد مطالعه زنان منطقه فرحزاد تهران

جلال یوسفی<sup>۱</sup>، محمدهادی منصور لکوج<sup>۲</sup>، محمد مهدی یوسفی<sup>۳</sup>، راحله اسماعیلی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> مدرس دانشگاه و پژوهشگر مطالعات توسعه. تهران- ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی گروه مردم شناسی دانشگاه آزاد تهران مرکزی. تهران- ایران

<sup>۳</sup> معاونت تحقیق و توسعه استراتژیک مؤسسه نسیم صبح رویش، و پژوهشگر مسایل اجتماعی، تهران- ایران

<sup>۴</sup> محقق مردم شناسی

### چکیده

این پژوهش به بررسی مدیریت منابع انسانی و موانع موجود در توسعه پایدار، مورد مطالعه زنان منطقه فرحزاد کلان شهر تهران می‌پردازد. در این پژوهش از روش کیفی داده بنیاد (گراندد تئوری) و تکنیک‌های گردآوری اطلاعات شامل مصاحبه نیمه ساختارمند، مشاهده، قدم زدن در میدان و بحث گروهی استفاده کرده است. در این مطالعه برای دستیابی به نمونه آماری نظری، مصاحبه ادامه داده شد که در نفر بیست و سوم به اشباع نظری رسید. داده‌های خام گردآوری شده از میدان پژوهش بر اساس اصول کدگذاری به مفاهیم، و مقولات تبدیل گردید که در نهایت مقوله عمده موانع فرهنگی، موانع اجتماعی، موانع اقتصادی، موانع فردی و روان‌شناختی و موانع سازمانی یا اداری به دست آمد و در این راستا برای آسان شدن این تجزیه و تحلیل داده‌ها، مقولات یاد شده، در کدگذاری محوری در ۵ مدل پارادایمی قرار داده شد و با مقایسه هر مقوله با مفاهیم خود و مفاهیم سایر مقولات ارتباط بین آنان کشف و در نهایت این مقولات به عنوان موانع موجود بر سر راه اشتغال زنان منطقه مورد مطالعه تجزیه و تحلیل گردید. در پایان راهکارهایی برای نهادینه کردن اشتغال زنان ارائه گردید.

**واژه‌های کلیدی:** توسعه پایدار، موانع فرهنگی، موانع اجتماعی، موانع اقتصادی، موانع فردی و روان‌شناختی، موانع سازمانی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## ۱. مقدمه

یکی از مهم‌ترین معیارهای سنجش میزان توسعه یافتگی یک کشور میزان مشارکت و نقشی که مردم در چارچوب و قلمرو سیاسی آن کشور ایفا می‌کنند، می‌باشد، زیرا برای تحقق امر توسعه و برقراری عدالت اجتماعی مبتنی بر ان مشارکت عمومی از ضروریات اولیه به شمار می‌آید. هم‌چنین، از شاخص‌های مهم توسعه یافتگی یک جامعه نقشی است که زنان در آن جامعه ایفا می‌کنند. زنان نیمی از کل جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند و به‌عنوان یک نیروی فعال و تأثیرگذار و سازنده به شمار می‌آیند نقش زنان در توسعه اقتصادی، اجتماعی به‌عنوان یک عامل بنیادی محسوب می‌شود و به همین خاطر امروزه نگاه‌ها به سوی زنان به عنوان یک نیروی بالقوه که می‌بایست به یک نیروی بالفعل تبدیل شود معطوف شده است. اما در عمل این‌طور نیست و زنان با این‌که بخش زیادی از بار کار در خانه و بیرون از خانه را بر دوش دارند، مقدار بسیار اندکی از مالکیت اموال و دارایی‌ها به آنان اختصاص یافته است. از طرفی نیز هنوز در بسیاری از جوامع به ویژه جوامع جهان سوم پتانسیل‌های این بخش از منابع انسانی مورد پذیرش واقع نشده و نقش آنان در توسعه به ویژه توسعه روستایی مغفول مانده است.

به‌طور کلی، چنان‌چه شرایط مناسبی برای کار زنان فراهم باشد. آنان می‌توانند فراتر از نقش‌های سنتی خود عمل کنند و با مشارکت در بازار کار موجب افزایش سطح تولید و درآمد ملی و در نتیجه افزایش رفاه اجتماعی کل جامعه شوند. بر اساس ساختار فرهنگی جامعه امروز ایران هم‌چنین سنت و عرف اجتماعی، مردان آور خانه تلقی می‌شد. بنابراین، در این صورت، مشارکت زنان در بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی زنان ضروری به شمار نمی‌آید، در حالی‌که با توجه به دگرگونی‌های ارزشی و ساختاری دهه‌های اخیر از جمله افزایش سطح تحصیلات دختران و هم‌چنین، افزایش سهم پذیرفته شدگان دختر در دانشگاه‌ها، افزایش میانگین سن ازدواج، دگرگونی ساختار خانواده از نوع گسترده به هسته‌ای، کاهش بعد خانوار و کاهش قدرت خرید سرپرست خانوار، افزایش سریع میزان مشارکت زنان در سال‌های آینده قطعی است، و بیم آن می‌رود که در تداوم اشتغال زنان خلأ ایجاد گردد.

از طرف دیگر زنان در خانواده دارای نقش‌های مهمی هستند که به خصوص در دوره مادری ضروری است بدان اهتمام ورزند. با این‌حال، علایق و توانایی‌های زنان به فعالیت‌های درون خانگی محدود نمی‌شود و این قابلیت را دارند که علاوه بر فعالیت‌های تربیتی و تولیدی در عرصه خانه و خانواده، در عرصه اجتماع نیز به فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بپردازند و از این طریق هم به بهبود اقتصاد خانواده کمک کنند و هم به بلوغ و استقلال اقتصادی و هویتی دست یابند. از این‌رو، شایسته است برای ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب زنان، با توجه به سطح سواد و مهارت آنان برنامه‌ریزی شود و با ایجاد شرایط فرهنگی مناسب، زمینه بروز و ظهور استعدادها و توانمندی‌های زنان در عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی فراهم گردد. با توجه به تقابل دیدگاه سنتی و مدرن و مسئله و چالش عمده زندگی زنان امروز که به اشتغال یا عدم اشتغال آنان مربوط می‌شود، در برنامه‌های توسعه، زنان اغلب هدف یا بهره‌ور توسعه تلقی می‌شوند و در موارد بسیار اندکی کارگزار توسعه به شمار می‌آیند. با این حال زنان ۶۷ درصد ساعات کار جهان را انجام می‌دهند، و از طرفی بیش از یک چهارم کل جمعیت جهان زنانی هستند که در بخش کشاورزی مشغولند، و در ایران نیز حدود نیمی از جمعیت روستاها (۴۹ درصد) را تشکیل می‌دهند. اما موانع زیادی بر سر راه اشتغال زنان در جامعه ایران وجود دارد که مانع حضور آنان در توسعه کشور می‌گردد.

از نظر اهمیت مطالعه اشتغال زنان و موانع پیش روی آنان نیز باید اذعان کرد که برای تحقق توسعه پایدار حضور و نقش فعال زنان در حوزه سیاسی و اقتصادی و اجتماعی بسیار با اهمیت است. توسعه پایدار یک اجتماع حاصل مشارکت همه اقشار، خصوصاً زنان می‌باشد و این مشارکت نیز در گرو توجه به نیازها، اقتضات و مسائل آنان و یافتن راه‌هایی برای حل آن هاست. به عبارتی باید گفت که ارزش‌های اصلی توسعه پایدار را باید در ارتقای کیفیت زندگی یعنی توانمندسازی زنان و مردان در تأمین نیازهای اساسی در جهت رفع اختلافات طبقاتی در جامعه، رشد آگاهی عمومی، اعتماد به نفس و اعتقاد عامه مردم به اهداف توسعه و حفظ امنیت و آزادی‌جست و جو کرد. از این‌رو، رویکرد جنسیتی و افزایش فرصت‌های عمومی برای نقش‌آفرینی و مشارکت اجتماعی زنان در توسعه پایدار و نیز در حوزه برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار مطرح می‌شود [۱]. زنان نیمی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند و از این جهت در تولید ناخالص داخلی و از سویی دیگر با مشارکت در انتخابات در

توسعه سیاسی و اجتماعی اثرگذارند. سؤالی که در این جا مطرح می‌شود، این است که موانع اجتماعی، اقتصادی و سیاسی موجود در سر راه زنان در حضور در توسعه پایدار کشور و اشغال آنان در منطقه مورد مطالعه وجود دارد؟ به تعبیر دیگر زنان چه موانعی بر سر راه تحقق توسعه سیاسی و اقتصادی و فرهنگی- اجتماعی کشورها برای حضور زنان وجود؟

بر همین اساس ابتدا نگاهی به جایگاه زنان در توسعه اقتصادی می‌اندازیم، سپس موانعی که بر سر راه آنان وجود دارد را بیان کرده و نگاهی نیز به زمینه‌ها و پیامدهای عدم اشتغال آنان را بر اساس مطالعات صورت گرفته ارائه خواهیم انداخت.

توسعه اقتصادی: به عقیده بسیاری از صاحب‌نظران، نیروی انسانی یکی از منابع اصلی توسعه است که شامل مجموعه افکار، عقاید، باورها، فرهنگ، دانش، مهارت و قدرت کلیه افراد اعم از زن و مرد می‌باشد؛ به طوری که زنان نه تنها نیمی از این منبع توسعه هستند، بلکه از دیرباز پرورش دهنده و هدایت کننده هر دو نیمه این منبع بوده اند و خواه ناخواه زنان در پی ریزی ابعاد انسانی توسعه، نقش اساسی دارند که این نقش می‌تواند به صورت یک نقش مثبت یا منفی، به منحصه ظهور برسد [۲].

بسیاری از دانشمندان و از جمله پرفسور هاریسون معتقدند که در توسعه اقتصادی سرمایه و منابع مادی نقش دست دوم را بازی می‌کنند در حالی که منابع انسانی نقش دست اول را ایفا می‌نمایند؛ زیرا این منابع انسانی یک جامعه است که در نهایت امر مشخصه و عمق توسعه اقتصادی و اجتماعی را معین می‌سازد. به نظر هاریسون، منابع انسانی پایه غایی ثروت ملل را تشکیل می‌دهد. او می‌نویسد: منابع مادی و طبیعی و همچنین سرمایه از عوامل غیرفعال تولید به حساب می‌آیند در حالی که بشر عامل فعال تولید می‌باشد؛ زیرا این بشر است که تکنولوژی می‌سازد، منابع طبیعی را استخراج می‌کند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را بنا می‌نهد و توسعه را تحقق می‌بخشد [۳].

یکی از مؤلفه‌های توسعه پایدار توسعه اقتصادی است. برخی از شاخص‌های توسعه اقتصادی، نرخ بیکاری، میزان دستمزد و اشتغال زنان است. تقریباً نیمی از نیروی کار جهانی را زنان تشکیل می‌دهند.

بر اساس داده‌های سازمان ملل متحد میزان فعالیت اقتصادی افراد بالای ۱۵ سال در کشورهای در حال توسعه چون ایران در سال ۲۰۱۱، برای زنان ۱۶ درصد و برای مردان ۷۳ درصد و در افغانستان ۱۶ درصد زنان و ۸۰ درصد مردان و در ترکیه ۲۸ درصد زنان و ۷۱ درصد مردان بوده است. این در حالی است که در سال مذکور در کشورهای توسعه یافته ای چون استرالیا ۵۹ درصد زنان و ۷۲ درصد مردان و در امریکا ۵۸ درصد زنان و ۷۰ درصد مردان در اقتصاد نقش داشته اند. در سال ۲۰۰۸ در ایران درصد کارکنان زن ۴۶/۸ و کارکنان مرد ۵۴/۴ و درصد کارفرمایان زن ۰/۹ و کارفرمایان مرد ۵/۷ بوده است.

لویزینسون (۱۹۹۴)، به این نتیجه رسیده است که برنامه‌های اجتماعی دولت، در بیشتر جوامع صنعتی، نتوانسته است موقعیت زنان را به‌طور قابل توجهی بهبود بخشد. زنان هنوز کمتر از مردان درآمد دارند و با کاری پایین دست‌تر، در نیروهای کارگری به کار اشتغال دارند. وقتی آمار زنانی که وارد کارهای مشکل‌تر می‌شوند، نسبت به گذشته بالا می‌رود و جزء طبقه کارگر محسوب می‌شوند، از حقوق و مقرری اندکی برخوردارند، ناراضی تر شده و خواستار شغل بهتر می‌شوند. در این مرحله است که برنامه‌ها، به گونه ای اصلاح می‌گردند که توجه واقعی به رفاه زنان، ظاهر شود [۴].

بر اساس آمارهای جهانی، سهم بزرگی از مسؤلیت تولید در جهان به زنان تعلق دارد و دو سوم کل ساعات کار به عهده آن‌ها می‌باشد. این در حالی است که فقط یک سوم نیروی انسانی رسمی کار را تشکیل می‌دهند. البته در میزان دستمزد آنان تبعیض وجود دارد؛ به‌عنوان مثال: زنان شاغل در کشورهای صنعتی به طور متوسط ۳۳ درصد کمتر از همکاران مرد خود حقوق می‌گیرند. بنابراین، می‌بینیم که در سطح جهان، فقط یک دهم درآمدهای دنیا به زنان اختصاص دارد و یک صدم اموال جهان در مالیکت آنان می‌باشد [۲].

بر اساس گزارش دنیای زنان سازمان ملل در سال ۲۰۱۵ در سطح جهانی، حدود سه چهارم از مردان و نیمی از زنان در نیروی کار مشارکت دارند. شکاف جنسیتی در مشارکت تنها در برخی از مناطق محدود شده است و این شکاف در شمال آفریقا، آسیای غربی و جنوب آسیا به شکل وسیع باقی مانده است. از سال ۱۹۹۵، مشارکت زنان و مردان جوان سن ۱۵ تا ۲۴ در نیروی کار بسیار کاهش یافته است. زنان ۲۵ سال یا بیشتر در بسیاری از مناطق به عنوان نیروی کار مشارکت داشتند.

در بسیاری از کشورها نرخ بیکاری زنان بیش از مردان باقی مانده است و تفاوت بسیار قابل توجه است. غالباً اشتغال زنان در بخش خدمات به ویژه در آموزش، بهداشت و خدمات اجتماعی است. تبعیض شغلی زنان و مردان در تمام مناطق همچنان وجود دارد. زنان درآمد کمتر از مردان در تمام بخش‌ها و مشاغل کسب می‌کنند، درآمد زنان شاغل تمام وقت بین ۷۰ و ۹۰ درصد کمتر است از آن‌چه که مردان در بسیاری از کشورها به دست می‌آورند. زنان، به‌طور متوسط، سه ساعت بیشتر در روز نسبت به مردان در کشورهای در حال توسعه و دو ساعت بیشتر در روز نسبت به مردان در کشورهای توسعه‌یافته کار بدون دستمزد انجام می‌دهند. ساعت کار زنان بیشتر از مردان است. در بیش از نیمی از کشورها حداقل ۱۴ هفته مرخصی زایمان به زنان تعلق می‌گیرد که نسبت به ۲۰ سال گذشته افزایش داشته است.

## ۲. مبانی نظری پژوهش

**توسعه پایدار و جایگاه نیروی انسانی در آن:** واژه توسعه پایدار در سال ۱۹۸۰ از طرف اتحادیه حفاظت طبیعت و منابع طبیعی در معرفی استراتژی حفاظت جهانی ارائه گردید. پایداری در معنای وسیع خود به توانا بی جامعه، اکوسیستم یا هر سیستم جاری برای تداوم کارکرد در آینده نامحدود اطلاق می‌شود، بدون این‌که به طور اجبار در نتیجه تحلیل رفتن منابعی که سیستم به آن وابسته است یا به دلیل تحمیل بار بیش از حد روی آن‌ها، به ضعف کشیده شود [۵]. از طرف دیگر توانایی سیستم برای استقامت و پایایی به گونه‌ای اجتناب‌ناپذیر وابسته به موفقیتی است که سیستم در ایجاد ارتباط با محیط بیرونی کسب می‌کند. به عبارت دیگر پایداری سیستم به طور کامل وابسته به قابلیت سیستم برای سازگاری و انطباق، تغییر و تحول و پاسخگویی به محیط است و از آن‌جا که محیط به نوبه خود همواره در حال تغییر است، این فرآیند سازگاری و انطباق سیستم باید یک فرآیند پویا و حساس باشد [۶]. بنابراین، سیستم پایدار به کارکرد مناسب درونی و به رابطه سازگار با محیط و به عبارت بهتر به پایداری در درون و به پایداری در بیرون (در تعامل با محیط) نیازمند است تا در مجموع به‌عنوان سیستم پایدار عمل کند. از منظری دیگر حیات در نفس خود واجد ارزش است، مطالبات حیات حفظ و احیای محیط زیست برای آینده را الزامی می‌سازد و از این طریق توسعه امروز را به توسعه فردا پیوند می‌زند. بنابراین، می‌توان گفت که پایداری نوعی عدالت توزیعی است: تقسیم عادلانه فرصت‌های توسعه بین نسل‌های کنونی و آینده از یک سو و همه شمول بودن آن از سوی دیگر. همه شمول به‌معنای قدرت بخشیدن به مردم و به‌معنای حمایت و توجه به تمامی حقوق انسانی است اعم از حقوق سیاسی، حقوق اقتصادی، حقوق اجتماعی و غیره [۷].

درباره توسعه پایدار تعاریف متعددی وجود دارد که بعضی از آن‌ها عبارتند از: توسعه پایدار به معنای تلفیق اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی برای حداکثرسازی رفاه انسان فعلی بدون آسیب به توانایی نسل‌های آتی برای برآوردن نیازهای‌شان می‌باشد.

کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه که برای اولین بار این اصطلاح را ارائه داد، توسعه پایدار را به‌عنوان توسعه‌ای تعریف کرد که نیازهای نسل فعلی را بدون ایجاد اشکال در توانایی نسل‌های آینده در برآوردن احتیاجات خود تأمین می‌کند. شاید جامع‌ترین تعریف به صورت: استفاده بهینه از کلیه منابع برای توسعه نسل امروز با حفظ حقوق نسل‌های آینده باشد.

در اهداف توسعه هزاره که در آن ۱۹۱ کشور عضو سازمان ملل متحد که دولت ایران هم یکی از آن‌هاست تعهد کرده‌اند تا سال ۲۰۱۵ به اهداف زیر دست یابند:

- ۲- فقر را ریشه کن کنند.
- ۲- آموزش ابتدایی را همگانی کنند.
- ۳- برابری جنسیتی را ارتقا بخشند و زنان را توانمند سازند.
- ۴- میزان مرگ و میر کودکان را کاهش دهند.

۱. Sustainable Development

۵- بهداشت مادران را بهبود بخشند.

۶- با گسترش بیماری‌های خطرناک مبارزه کنند.

۷- از پایداری محیط زیست مطمئن شوند و روند تخریب آن را معکوس سازند.

۸- مشارکتی جهانی برای توسعه فراهم کنند.

واژه توسعه پایدار در گزارش انجمن بین‌المللی حفاظت از منابع طبیعی عبارت از است از توسعه‌ای است که نیازهای نسل‌های کنونی را بدون خدشه وارد کردن به توانایی نسل‌های آینده در تأمین نیازهایشان برآورده سازد [۸]. رابنسون معتقد است، منظور از توسعه پایدار، روندی از توسعه اقتصادی است که منابع را تحلیل نبرد و هزینه‌های زیست محیطی منفی برای بقای کره زمین ایجاد ننماید. همچنین این اصطلاح شامل آن است که منافع اقتصادی چنین توسعه‌ای باید به طور وسیع منتشر شود. مانگی توسعه پایدار را بهبود ممتد در سطوح زندگی مردم به‌ویژه افراد فقیر و گروه‌های فاقد مزیت می‌داند [۸].

تفاوت در این تعاریف که پیرامون توسعه پایدار ارایه گردیده است به طور کلی، ناشی از برداشت‌های گوناگون از واژه پایداری است. در حالی که برخی روی تعادل طبیعی یا اکوسیستمی متمرکز هستند، دیگران رشد اقتصادی پایدار را مد نظر دارند. از سوی دیگر برای دیگران حفظ سنت‌ها یا ظرفیت ارضای نیازهای انسانی، اشاره به پایداری دارد [۸]. به‌طور کلی تفاسیر از توسعه پایدار چند بعدی است. اغلب میان اهداف اجتماعی مانند (عدالت، مشارکت، برابری، توانمند سازی، پایداری نهادی، انسجام فرهنگی و غیره)، اهداف اکولوژیکی مانند (حفظ تنوع زیستی، حفظ منابع طبیعی و...) و اهداف اقتصادی شامل (رشد، کارایی و رفاه مادی و غیره) تمایز قیل می‌شوند [۸].

چنین تصور چند بعدی مسیر اصلی در تحلیل و دفاع از توسعه پایدار را نشان می‌دهد. از دیگر سو، از زمان مطرح شدن توسعه پایدار در گزارش برانت لند، تمایز بین سیاست‌گذاری پایدار از سیاست‌گذاری زیست‌محیطی مشکل‌تر شده است. گزارش‌های مربوط به توسعه پایدار اغلب با عباراتی درباره پایداری به‌عنوان حراست از رفاه نسل‌های آینده شروع می‌شود، اما سپس با تأکید بر سیاست‌های زیست محیطی ادامه می‌یابد [۹].

همان‌گونه که دوسون (۲۰۰۳) نیز اشاره می‌کند، کار روی توسعه پایدار اساساً درباره حفاظت از محیط زیست است. در اصطلاحات سیاست‌گذاری توسعه پایدار در نهایت درباره بهبود زیست محیطی و چالش‌های آن است. آگه من و همکاران (۲۰۰۳) نیز اشاره می‌کنند که مباحث تئوری‌های پایداری روی محیط زیست متمرکز است [۱۰]. این امر نشان دهنده اهمیت مسایل زیست‌محیطی در عصر حاضر و چالش‌های فرا روی آن و نتایج مستقیم آن بر نسل کنونی و نسل‌های آینده است. «توسعه پایدار»، انسان محور است و با توجه به گستردگی مباحث و قابلیت‌های بسیار آن به‌سرعت به مهم‌ترین مناظره کنونی و نیز یکی از مهم‌ترین چالش‌های دهه‌های اخیر تبدیل شده است. در توسعه پایدار، «انسان» محور توسعه و سزاوار بهداشت، امنیت، فرهنگ، آموزش، دانش و توسعه ارتباطات و اطلاعات است [۱۱]. بنابراین، توسعه انسانی در مرکز توسعه پایدار قرار دارد و پرداختن به توسعه پایدار بدون توسعه انسانی بی‌معنی خواهد بود.

توسعه انسانی مفهومی است که می‌کوشد تا انسان را در بطن توسعه قرار دهد و به عبارت دیگر، توسعه انسانی در نهایت فرآیندی است که گسترش گزینه‌های مردم را در کانون توجه قرار می‌دهد. در اولین گزارش جهانی توسعه انسانی ۱۹۹۰، «فرآیند گسترش انتخاب‌های انسانی» به عنوان تعریف توسعه ارایه شده است. در رویکرد توسعه انسانی تنها مصرف کالا و خدمات موجبات رفاه را فراهم نمی‌کند، بلکه گسترش امکانات لازم از قبیل آموزش و بهداشت برای استفاده از قابلیت‌ها و استعدادها و نیز پیشرفت قابلیت‌ها اجزای اصلی توسعه در نظر گرفته می‌شوند. «توسعه انسانی اگرچه بر رشد ظرفیت‌های مادی در کنار پرورش ذهنی تأکید می‌ورزد، اما رشد اقتصادی را به عنوان ابزاری در خدمت زندگی بهتر انسان به شمار می‌آورد»

<sup>۱</sup> IUCN

<sup>۲</sup> Rabinson

<sup>۳</sup> Mwangi

<sup>۴</sup> Dobson

<sup>۵</sup> human development

[۱۲]. بنابراین، شکل دادن به قابلیت‌های انسانی از قبیل آزادی‌های سیاسی و مدنی، وضعیت آموزش، بهداشت و قدرت اقتصادی باید به‌عنوان هدف اصلی جوامع توسعه نیافته مورد توجه قرار گیرد.

مردم، ثروت اصلی جوامع خواهند بود و هدف توسعه، فراهم کردن شرایط زندگی بهتر، همراه با امنیت بیشتر می‌باشد. توجه به چالش‌های پیش روی انسان‌ها، مستلزم این است که مردم، در کانون توسعه قرار گیرند. از این‌رو، رشد اقتصادی نه به‌عنوان هدف بلکه وسیله‌ای برای افزایش فرصت‌های زندگی مورد توجه قرار می‌گیرد. رهایی از فقر، گرسنگی، بیماری، جنگ، نابرابری، بی‌سوادی، و...، از جمله راه‌های گسترش قابلیت‌ها و انتخاب‌های انسانی می‌باشند و به همین خاطر است که در سنجش توسعه انسانی بر سه معیار آموزش، درآمد و بهداشت تأکید شده است. در این تعریف انسان دوستانه از توسعه، انسان‌ها، هم هدف توسعه هستند و هم ابزار توسعه، و در یک کلام تلاش برای دستیابی به توسعه از طریق انسان‌های توسعه‌یافته با یک گرایش ملایم و انسان‌نگر و تأکید بر قابلیت‌های مردم شالوده و اساس توسعه انسانی را تشکیل می‌دهد.

اهداف توسعه هزاره به‌عنوان یک گام جدی در این زمینه مورد توجه قرار گرفته است. شاخص توسعه انسانی به‌عنوان محور اصلی گزارش‌های توسعه انسانی در واقع، آخرین تلاش بین‌المللی برای یافتن یک واحد سنجش توسعه یافتگی کشورها می‌باشد که از سه معیار: آموزش، امید به زندگی و تولید ناخالص سرانه داخلی تشکیل شده است. استفاده از معیارهای فوق به علت نقش مهم و انکارناپذیر آن‌ها در افزایش قابلیت انسان‌ها می‌باشد. شاخص توسعه انسانی با هدف افزایش دامنه قدرت انتخاب و گسترش قابلیت‌های انسان، معیار موفقیت در فرآیند توسعه انسانی است. شاخص توسعه انسانی ترکیبی از چهار معیار متفاوت است که در سه مؤلفه: امید به زندگی، آموزش و تولید ناخالص سرانه داخلی قرار می‌گیرند. شاخص توسعه انسانی یک میانگین ساده از سه مؤلفه فوق است. امید به زندگی، آموزش و درآمد واقعی همگی از عوامل اساسی افزایش دهنده قدرت انتخاب انسان‌ها می‌باشند. طول عمر بیشتر به‌عنوان معیار امید به زندگی علاوه بر آن‌که نشان دهنده تغذیه مناسب‌تر و برخورداری از امکانات بهداشتی است، فرصت بیشتری را برای زندگی و انتخاب به انسان‌ها می‌دهد. آموزش نیز به همین ترتیب قدرت تصمیم‌گیری و قدرت استفاده از فرصت‌های بهتر را برای مردم به ارمغان می‌آورد. امروزه جدای از نقش آموزش در توسعه انسانی، بر تأثیر سرمایه انسانی و آموزش در رشد اقتصادی نیز تأکید فراوانی می‌شود و در نهایت تأثیر افزایش درآمد واقعی در گسترش انتخاب‌های آزادانه افراد و بهره‌برداری از منابع مادی بر هیچ کس پوشیده نیست [۱۳].

آموزش همواره به‌عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مدنظر واقع و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر نهاد یا سازمانی را تشکیل می‌دهد. بدین جهت برای تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هرچه مؤثرتر از این نیرو، بی‌شک آموزش یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان و نیروهای درگیر در توسعه به شمار می‌رود [۱۴].

بر همین اساس، توسعه منابع انسانی و بهره‌وری امروزه توسعه منابع انسانی و رابطه آن با بهره‌وری، یکی از بحث‌های مطرح در مدیریت منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی به نحوگسترده‌ای به آموزش و توسعه توجه دارد و مبتنی بر این مفروضات است: الف- افراد (نیروی انسانی) با ارزش‌ترین منبع سازمان هستند؛ ب- توسعه (منابع انسانی) یک فعالیت دراز مدت است و در این باره نقش آموزش بسیار مهم است؛ پ- وظیفه هر مدیر، توسعه منابع انسانی است، زیرا مدیران، مسؤل محل کار خود هستند؛ ت- مدیران، کانون معنادارترین و بادوام‌ترین تجارت کاری همکاران خویش هستند؛ ث- بهره‌وری به بهترین شکل استفاده از تمام منابع برای به دست آوردن حداکثر ارزش افزوده از آن‌ها، مربوط می‌شود.

بنابراین، توسعه منابع انسانی به معنای ذخیره‌سازی از نظر مهارت، سازماندهی و تجربه‌های یادگیری به منظور تحقق اهداف کسب و کار است. از این‌رو، از طریق ارتقای مهارت‌ها، دانش، شایستگی، قدرت یادگیری و علاقه افراد در تمام سطوح، رشد مستمر سازمانی به رشد افراد منجر می‌شود.

نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل توسعه صرفاً از مردان تشکیل نمی‌گردد، بلکه زنان را نیز شامل می‌شود. زنان نیمی از جمعیت جامعه را به خود اختصاص می‌دهند و بر همین اساس منطقی آن است که آنان را نیمی از پتانسیل نیروی انسانی توسعه در جامعه لحاظ کنیم. یکی از مباحث توسعه پایدار هم توجه کردن به زنان و نقش آنان در توسعه است. از طرف دیگر

روستاها جای مناسبی برای اشتغال زنان است، زیرا آنان می‌توانند در کنار تربیت فرزندان خود، به امور دیگری نیز بپردازند که به دلیل نزدیکی به محیط کار و فضای باز روستا، از زمان نیز می‌توان استفاده بهینه نمود. بنابراین، در ادامه به بحث جنسیت و توسعه خواهیم پرداخت.

**زن در ادبیات توسعه:** زنان به‌عنوان یک منبع انسانی (نیمی از منابع انسانی) در توسعه از جایگاه خاصی برخوردارند. به طور کلی، در فرآیند توسعه انسان‌ها اعم از مرد و زن، ابزار، هدف، خلاق، بهره‌مند و برخوردار از توسعه‌اند که در سطح خرد، در تحقق توسعه، اساسی‌ترین نقش را ایفا می‌نمایند و شاید به همین دلیل باشد که عنوان شده «نقش زنان در توسعه، مستقیماً با هدف توسعه اجتماعی و اقتصادی بستگی دارد و از این‌رو، در تحول همه جوامع انسانی، عاملی بنیادی محسوب می‌گردد» [۱۵].

در طی چند دهه گذشته شاهد ادبیات گسترده‌ای در خصوص ارتباط و نقش زنان با اشکال مختلف توسعه بودیم به طوری که می‌توان مباحث نظری مربوط به زنان و توسعه جهان سوم را در قالب دیدگاه‌هایی چون؛ دیدگاه نقش زنان در توسعه که ارتباط نزدیکی با رویکرد فمینیستی لیبرال و نظریه نوسازی دارد و به نقش زنان و جایگاه آنان توجه کرده و توجهی به جنسیت ندارد... دیدگاه دیگر، دیدگاه زنان و توسعه که یک رویکرد فمینیستی- مارکسیستی است که تأکید بر نقش‌های اقتصادی زنان و ساختار طبقاتی نابرابر بین المللی دارد... و سومین دیدگاه، دیدگاه جنسیت و توسعه که این دیدگاه، یکی بیانگر یک رویکرد فمینیستی- سوسیالیستی است که ارتباط بین ساختارهای خانواده و ساختارهای عمومی را بررسی می‌نماید تا چرایی تمایزهای متقارن بین دو ساختار را در مورد زنان کشف نماید [۱۶] که در مبانی نظری، در ادامه همین فصل پیرامون آن بحث خواهد شد.

**اشتغال زنان:** اشتغال زنان و فرصت برای دستیابی به آن یکی از ابعاد توانمندسازی است. بنابراین، در ادامه به این موضع پرداخته می‌شود.

**دیدگاه‌های مختلف پیرامون اشتغال زنان:** با توجه به این‌که در زمینه بررسی یک واقعیت اجتماعی یک دیدگاه واحد نمی‌تواند تمامی ابعاد مسئله را حل کرده و آن را تبیین کند، بنابراین، برای کندوکاو و کاوش علمی و دقیق یک پدیده اجتماعی ضروری است که از همه ابعاد و با کمک از رویکردهای مختلف مسئله را مورد نقد و بررسی قرار داد و بر اساس همین تفکر اندیشه‌ها و دیدگاه‌های نظری گوناگون که در مورد اشتغال زنان مطرح شده را به صورت مختصر بیان می‌کنیم.

**دیدگاه تاریخی به اشتغال زنان:** در رم باستان زنان از همه حقوق شهروندی محروم بودند و همچون یک شیئی خرید و فروش می‌شدند. در آن جامعه زنان هیچ حق و حقوقی نداشتند، بلکه تنها به عنوان یک مخلوق به شمار می‌آمدند. در ایران باستان در عصر هخامنشیان و اشکانیان همچون رم باستان زنان از حقوق اجتماعی محروم بودند. در عصر ساسانیان این وضعیت دگرگون شد و زنان متناسب با طبقه اجتماعی خود مشاغلی از قبیل ریسندگی، کشت زرع، و یا صنعت به صورت محدود را در اختیار گرفتند. از ویژگی‌های این دوره حق مالکیت زن ایرانی بر دستمزد و مایملک خود برای اولین بار بود. در عربستان زنان قبل از اسلام وضعیت به مراتب رقت‌بارتری داشتند مردان به راحتی فرزندان دختر خود را زنده به گور می‌کردند تا از ننگ داشتن دختر خلاصی یابند. در آن دوران هیچ زنی به تنهایی فعالیت اجتماعی و اقتصادی نداشت و هرکس که می‌خواست به تجارت بپردازد، الزاماً باید با همکاری مرد یا مردانی این کار را انجام می‌داد.

**غرب و اشتغال زنان:** زنان در حوزه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی در اروپای قرون وسطی محروم از همه حقوق انسانی خود بودند. در سال ۵۸۶ میلادی یک گردهم‌آیی در فرانسه جهت بررسی «بشر بودن یا نبودن زن» برگزار شد که در خاتمه به این نتیجه رسیدند که زن بشر است، اما فقط برای خدمت به مردان خلق شده است. در قرون وسطی که یکی از سیاه‌ترین دوران حیات بشری بر روی این کره خاکی قلمداد می‌شود زنان از حقوق اجتماعی و مالی محروم بودند. مقارن با

<sup>۷</sup>. Women in Development

<sup>۸</sup>. Women and Development

<sup>۹</sup>. Gender and Development

انقلاب صنعتی در اروپا که موجبات اشتغال زنان در بخش صنعت فراهم گردید، اما این کار نه به دلیل تکریم منزلت زن بلکه به دنبال نیروی کار ارزان قیمت به زنان فرصت کار در خارج از خانه داده شد [۱۷].

**دیدگاه اسلام در مورد اشتغال زنان:** در حقوق انسان در اسلام بخشی به حقوق جنسیتی زن اختصاص یافته است که تمامی جنبه‌ها از جمله اشتغال را شامل می‌شود. از نظر اسلام به هیچ کس نباید ظلم و ستم وارد شود و زنان هم نباید از جایگاه انسانی خود خارج شوند. قرآن کریم برای زنان همچون مردان حق کسب و فعالیت اقتصادی قائل است. آنچه که مهم است این است که از دیدگاه دین اسلام جایگاه و منزلت زن بایستی حفظ شود و امکان اشتغال و تأمین مالی زنان باید مدنظر قرار گیرد. اسلام اشتغال را برای زنان هدف نمی‌داند، بلکه آن را در خدمت خانواده و جامعه به‌عنوان یکی از راه‌های افزایش قابلیت و شکوفایی استعدادهای زنان در جهت تعالی و کمال در نظر می‌گیرد [۱۷].

در کنار دیدگاه‌های غرب، باستان و اسلام، دیدگاه‌های پراکنده‌ای هم نسبت به اشتغال زنان به وجود آمده که منبعث از یک مکتب فکری خاص نیست. در خاتمه این بخش به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود. این دیدگاه‌ها به ۳ دسته عمده تقسیم می‌شوند؛ ۱- دیدگاه مثبت نسبت به اشتغال زنان، ۲- دیدگاه منفی نسبت به اشتغال زنان، ۳- دیدگاه مشروط نسبت به اشتغال زنان.

**۲- دیدگاه مثبت نسبت به اشتغال زنان:** طرفداران این دیدگاه معتقدند که باید زمینه‌های اشتغال زنان در جامعه وجود داشته باشد، زیرا اگر زنان در امور جامعه مشارکت داشته باشند، هم نیمی از جمعیت که غیر فعال بوده فعال خواهد شد و هم این که اگر زنی در امور جامعه حضور داشته باشد با دیدی متفاوت و مترقی نسبت به تربیت فرزندان و آینده سازان جامعه خود می‌پردازند. به نظر این عده اشتغال زنان موجب افزایش سطح تولید، افزایش سطح آگاهی جامعه، کنترل موالید و بسیاری از مسائل دیگر را به دنبال خواهد داشت.

**۲- دیدگاه منفی نسبت به اشتغال زنان:** به دلایل حفظ مصالح خانواده و دلایل اخلاقی مخالف اشتغال زنان در جامعه می‌باشند و شغل زنان را تنها به کارهای خانه‌داری و تربیت فرزندان بسنده می‌دانند. مخالفان این دیدگاه (منفی) معتقدند که زن ضربه‌های حیات خانواده است و صعود و سقوط هر جامعه‌ای به چگونگی مشارکت زنان و جایگاه اجتماعی آنان بستگی دارد. اما طبق تحقیقات هر اندازه سهم زنان در بازار کار خصوصاً فعالیت‌های اقتصادی افزایش یابد به همان اندازه می‌توان امیدوار بود که موانع توسعه یافتگی در جامعه برداشته شده است. به عقیده این دیدگاه افزایش اشتغال زنان در جامعه موجب رشد اجتماعی و اخلاقی شده و آینده بهتری را نوید می‌دهد.

**۳- دیدگاه مشروط نسبت به اشتغال زنان:** به نظر این عده اشتغال و مشارکت زنان مورد پذیرش مشروط می‌باشد، به طوری که اشتغال زنان نباید مقام مادری و تربیت کودکان را تحت پوشش خود قرار دهد و همچنین دولت می‌بایستی با وضع قوانین و تسهیلات اجتماعی با هموار کردن بسترهای اجتماعی از زنان شاغل حمایت و پشتیبانی کند در غیر این صورت نظر منفی نسبت به اشتغال زنان خواهد داشت.

### ۳. روش تحقیق

در این پژوهش از روش نظریه داده بنیاد و تکنیک‌هایی چون؛ نیمه ساختار یافته، مشاهده، قدم زدن در میدان، بحث‌های گروهی، مصاحبه و ... استفاده گردید. برای جمع آوری داده‌ها از میدان، ابتدا افراد مطلع با موضوع شناسایی شدند پس از بسترسازی و برنامه‌ریزی، بر اساس سؤال‌های از پیش طراحی شده اقدام به مصاحبه نیمه ساختار یافته گردید. البته در طول مصاحبه بر تعداد این سؤال‌ها به تناسب موضوع افزوده می‌شد. در مصاحبه با افراد از تکنیک گلوله برفی استفاده گردید که مصاحبه در نفر بیست و سوم به اشباع نظری رسید. پس از گردآوری داده‌های خام از میدان از طریق مصاحبه، مشاهده، ضبط صدا و غیره، داده‌ها استخراج و در جداولی تنظیم گردید. سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌های خام، از اصول کدگذاری یعنی «پرسیدن» و «مقایسه کردن» استفاده گردید. در اولین مرحله برای دستیابی به مفاهیم، در کدگذاری باز، داده‌ها شکسته شده و بر اساس وجه تمایز میان داده‌ها، داده‌ها در دسته‌بندی جدیدی به مفاهیم تبدیل شدند. سپس برای رسیدن به قضایا، ابتدا بر



همان رویه قبل، مفاهیم به خرده مقولات تبدیل و در ادامه بر همان اساس، مقولات خرد، به مقولات گسترده تبدیل شدند. در مرحله بعدی برای برقراری ارتباط میان مقولات فرعی به مقولات اصلی تر از کدگذاری محوری استفاده شد. این عمل شامل فرآیند پیچیده تفکر استقرایی و قیاسی است که طی چند مرحله انجام گرفت. این عمل بر اساس یک مدل پارادایمیک و به-کارگیری عناصری چون شرایط علی، پدیده، زمینه، شرایط مداخله گر، راهبردهای کنش/ واکنش متقابل و پیامدها صورت پذیرفت. در واقع در الگوی پارادایمی، مقولات به دست آمده در کدگذاری باز، در نظمی منطقی قرار داده شد و ارتباط آن‌ها با هم مشخص گردید. در این کدگذاری نه مدل پارادایمی پدیده فرهنگ صداقت، راستی، امانت‌داری و وجدان کاری، فرهنگ الگوی مصرف پایدار، پدیده فرهنگ نظم و انضباط اجتماعی و قانون‌گرایی، پدیده فرهنگ و آیین آپارتمان‌نشینی، پدیده فرهنگ نظافت و بهداشت عمومی با تأکید بر کاهش تولید و تفکیک زباله، پدیده فرهنگ صحیح رفتار ترافیکی (کاهش آلودگی هوا و ترافیک)، پدیده فرهنگ سلامت شهروندی با تأکید بر تغذیه سالم، پدیده فرهنگ طراحی و استفاده از فضای سبز در زندگی شهری، و پدیده فرهنگ‌سازی در جهت افزایش ایمنی شهری (زلزله و حوادث غیرمترقبه) ساخته شد که از این‌ها به عنوان انواع و شکل‌های فرهنگ شهر نشینی نام برده شد. سپس بر اساس اصول حاکم بر کدگذاری در نظریه بنیانی برای دستیابی به پدیده محوری یا هسته‌ای از کدگذاری انتخابی یا گزینشی استفاده گردید. کدگذاری انتخابی، کدگذاری محوری را در سطحی انتزاعی‌تر ادامه می‌دهد. در این مرحله پژوهشگر در نقش نویسنده ظاهر شد و با روایت داستان، کار را ادامه داد. در روایت داستان شکل‌گیری و پیوند هر دسته‌بندی با سایر گروه‌ها تشریح گردید و در فرآیند روایت داستان مقوله محوری کشف و ارتباط آن با سایر مقولات در قالب مدل پارادایمی برای اعتبار بخشیدن به روابط در تقابل با داده‌های خام، پرکردن جاهای خالی و تکمیل مقوله‌های فرعی و توضیح خط اصلی داستان مشخص گردید.

**حوزه جغرافیایی و تاریخچه منطقه مورد مطالعه تحقیق:** حوزه جغرافیایی و تاریخچه منطقه مورد مطالعه تحقیق: حوزه جغرافیایی و تاریخچه منطقه مورد مطالعه تحقیق: منطقه فرحزاد از جنوب به کوه‌های البرز، از شرق به بزرگراه یادگار امام، امامزاده داود و خیابان تبرک و از غرب به رودخانه فرحزاد منتهی می‌شود. مساحت محله ۰/۷۹۶ کیلومتر مربع می‌باشد.



شکل ۱، نقشه محله فرحزاد (منطقه مورد مطالعه)

**فرحزاد قدیم:** تاریخ فرحزاد مربوط به قبل از اسلام است، زیرا آثاری که در فرحزاد به وسیله باستان شناسان کشف شده است که نشان دهنده یک تاریخ قدیمی است که دارای سکنه بوده است. آثار ساختمانی که در نقاط مختلف فرح زاد و باغات آن پیدا شده است، حکایت از آن می‌کند که قبل از این فرحزاد کنونی فرحزاد دیگری بوده است که بر اثر حوادثی چون سیل یا زلزله ویران گشته و فرحزاد دیگری بر روی آن بنا شده است. یکی از این آثار قدیمی سنگی است نوشته شده که توسط باستان-

شناسان پیدا شده و اکنون در موزه ایران باستان قرار دارد. همچنین، چند ظرف قدیمی مسی در حسینیه فرحزاد وجود دارد که تاریخ وقف آنها مربوط به ۱۵۰ سال پیش است. همچنین ظروفی در محله پیدا کرده اند که قدمت آنها به سیصد سال می رسد [۱۸].

محله فرحزاد که نام خود را به دره و رودخانه مجاور بخشیده از یک پیشینه تاریخی نیرومند برخوردار است. در کتاب معروف «معجم البلدان» یاقوت حموی (قرن ۷ هجری) نام این محله [روستا] به صورت «فرزاد» به عنوان یکی از دهات ری به حساب آمده است [۱۹]. بنا به گفته محلیان به آن پریزاد نیز می گفته اند. همچنین، سابقه بنای دو امامزاده که در کنار ده قرار دارد به عهد صفوی برمی گردد. روستای فرحزاد به دلیل استقرار در مسیر امامزاده داود مورد علاقه و توجه زائران فراوان این امامزاده بوده است، به طوری که مسیر اصلی که از حاشیه روستا می گذشته به جاده امامزاده داود معروف بوده و در حال حاضر نیز به این نام خوانده می شود. بدین ترتیب وجود زیارتگاه قدیمی امامزاده داود در ارتفاعات پرشکوه دره فرحزاد و مسیر زیبای قدیمی آن (جاده امامزاده داود) یکی از جاذبه های سیاحتی و زیارتی مردم تهران قدیم بوده است. این ویژگی، ده فرحزاد و مسیر آن را به یکی از تفرجگاه های عمده عامه مردم تهران قدیم - کسانی که دسترسی آسان به مراکز ییلاقی اعیان نشین نداشتند - تبدیل کرده بود. از سال ۱۳۷۱ جاده جدید به امامزاده داود از طریق جاده کن - سولقان دایر گردیده و لذا مسیر قدیمی تا حدود زیادی جنبه زیارتی خود را از دست داده ولی جاذبه و سابقه تفرجی خود را همچنان حفظ کرده است [۱۹].

**فرحزاد کنونی:** بر اساس عکس هوایی سال ۱۳۳۵، هسته اولیه روستای فرحزاد در حاشیه خیابان امامزاده داود شکل یافته که محدوده اطراف حسینیه فرحزاد و مسجد امام حاضر را شامل می شود. در این دوران (دوره اول پهلوی دوم) اتفاق مهمی جز گرایش به توسعه باغات و استفاده از محدوده مورد نظر به عنوان حومه شهری سبز و ییلاقی صورت نپذیرفت و توسعه باغات و دیوارکشی اراضی فرحزاد آغاز گردید. در سالهای بعد (تا قبل از انقلاب) توسعه ده و ساخت و ساز بسیار محدود صورت گرفته و تنها در ناحیه جنوبی ساخت و سازهایی انجام شده است [۱۹].

در محدوده مورد مطالعه فرحزاد خصوصیات کالبدی و پیکر و سیمای کل محدوده تقریباً مشابه است، اما جدایی گزینی های قومی ساکنین باعث ایجاد محلات متفاوت با کانون های خاص خود گردیده است. این محلات عبارتند از: محله فرحزادی ها، محله ترک ها و الموتی ها، محله قوچانی ها و محله ای با بافت اجتماعی مختلط که قسمتی از آن متعلق به فرحزادی هاست. هر کدام از این محلات دارای یک مرکز اصلی و مهم هستند که همان مساجد می باشند. این مساجد با نام هر کدام از قومیت ها مشخص شده اند و مهمترین مرجع مردم محله می باشند. لازم به ذکر است که محله فرحزادی ها بعلاوه قدمت تاریخی آن و بعنوان هسته اولیه ده فرحزاد از موقعیت ویژه ای در ساختار محدوده برخوردار است. اماکن و مساجد قدیمی در این محله قرار دارند، در نتیجه هویت تاریخی محدوده فرحزاد با این محله تعریف و توصیف می گردد [۱۹].

از نظر بافت جمعیتی و فرهنگی؛ محله فرحزاد ترکیبی از تعداد خانوار، تعداد افراد، جمعیت ثابت، جمعیت شناور، جمعیت اتباع بیگانه و غیره است. تعداد جمعیت ثابت محله فرحزاد، ۳۰۰۰۰ نفر می باشد که ۱۵۰۰ نفر از جمعیت کل شامل اتباع بیگانه (افغانی و پاکستانی) است. از نظر مذهبی؛ ۹۰ درصد جمعیت منطقه مسلمان شیعه و ۱۰ درصد آن ها سنی هستند. از نظر قومیتی، ۷۰ درصد جمعیت، فارس، ۱۰ درصد ترک، ۵ درصد لر، ۸ درصد کرد، ۵ درصد گیلکی و ۲ درصد سایر قومیت ها هستند.

**جامعه مشارکت کنندگان:** جامعه مشارکت کنندگان، ۲۳ نفر از زنان، منطقه فرحزاد تهران است.

از نظر سطح سواد؛ راهنمایی ۲۰ درصد، دبیرستان ۴۰ درصد، دیپلم ۲۰ درصد و فوق دیپلم ۲۰ درصد را به خود اختصاص می دهند. از نظر سنتی نیز مشارکت کنندگان در محدوده های سنتی زیر قرار می گیرند: سنین ۳۰-۴۰ سال، ۳۵ درصد، ۵۰-۴۱ سال، ۲۶ درصد، ۶۰-۵۱ ساله ۲۳ درصد، و ۶۰ سال به بالا نیز ۱۶ درصد را به خود اختصاص می دهند.

## ۴. یافته های پژوهش

پس از اتمام مصاحبه در میدان پژوهش، مصاحبه ها شامل؛ دست نوشته ها، صوتی، تصویری، یاد داشت ها، پیاده شده و در قالب جمله، شبه جمله، پارا گراف و غیره، تعداد ۲۳۵ داده خام به دست آمد که این داده ها بر اساس اصول کدگذاری (پرسیدن و مقایسه کردن) در کدگذاری باز، محوری و انتخابی یا گزینشی، داده ها خرد و شکسته شده و به مفاهیم تبدیل گردیدند که حاصل آن به دست آمدن تعداد ۸۸ مفهوم بود. این فرآیند برای دستیابی به مقولات نیز ادامه داده شد که نتیجه آن دستیابی به ۲۲ خرده مقوله و ۵ مقوله گسترده به دست آمد و در جدولی قرار داده شد که به دلیل حجم مقاله از آوردن جدولها خودداری می گردد. این مقولات عبارتند از: مقوله موانع فرهنگی، مقوله موانع اجتماعی، مقوله موانع اقتصادی، مقوله موانع موانع فردی و روان شناختی و مقوله موانع سازمانی یا اداری. طبق اصول کدگذاری بیان شده در بخش روش تحقیق، داده ها در کدگذاری محوری به صورت مدل پارادایمیک در پنج مدل قرار داده شد تا ارتباط هر مقوله با مفاهیم خودش و مفاهیم سایر مقولات بررسی گردیده و در این فرآیند ارتباط و تعامل آنان را سنجید. این مدلها که در راستای مقولات اصلی ساخته شد، عبارتند از: مدل پارادایمیک پدیده موانع فرهنگی در راستای کدگذاری محوری، مدل پارادایمیک پدیده موانع اجتماعی در راستای کدگذاری محوری، مدل پارادایمیک پدیده موانع اقتصادی در راستای کدگذاری محوری، مدل پارادایمیک پدیده موانع فردی و روان شناختی در راستای کدگذاری محوری، و مدل پارادایمیک پدیده موانع سازمانی یا اداری در راستای کدگذاری محوری.

پس از دستیابی به ارتباط اجزای مقولات و مفاهیم آنها برای دست یابی قضایای فی مابین، برای رسیدن به مقوله مرکزی و نیز تحلیل داده ها از طریق روایت داستان اقدام شد. در روایت داستان با رفت و برگشت بین مقولات، مفاهیم و داده های خام گردآوری شده از میدان پژوهش و بررسی ارتباط بین آنها و نیز با مقایسه کردن مقولات با مفاهیم خود و دیگر مقولات و نیز پرسیدن سؤالاتی در راستای سؤال اصلی پژوهش مشخص گردید که: برخی از مسایل و مشکلات اشتغال زنان، موانع توسعه ای است که به ساختار کشورها مربوط می شود و بخشی از آن موانع غیر توسعه ای و غیر ساختاری می باشد. از موانع توسعه ای؛ موانع اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را می توان نام برد و موانع غیر توسعه ای نیز به ویژگی های شخصیتی و فیزیولوژی زنان باز می گردد.

**۱- موانع فرهنگی:** با وجود این که عامل اقتصادی در اشتغال زنان، دارای بیشترین اهمیت می باشد، ولی مطالعه میدانی نتایج و بررسی های صورت گرفته می دهد که ارزشها و باورهای فرهنگی رایج در جامعه مورد مطالعه، تأثیر مستقیمی بر میزان اشتغال زنان دارد. فرهنگ پذیرفته شده در جامعه یاد شده این باور را به وجود آورده است که در صورت عدم موفقیت شوهر با کار زن حتی در صورت تمایل او به ادامه کار، زن باید از کار خود چشم پوشی نماید. از مهم ترین موانع فرهنگی بر سر راه اشتغال زنان در جامعه مورد مطالعه می توان به موارد زیر اشاره نمود: باورهای غلط اجتماعی مبنی بر عدم مشارکت زنان در فعالیتها؛ عدم آگاهی زنان منطقه نسبت به حقوق شهروندی خود؛ عدم آگاهی زنان از زمینه های مختلف اجتماعی و اقتصادی موجود برای فعالیت؛ بالاتر بودن نرخ بی سوادی زنان نسبت به مردان؛ و در نهایت، پایین بودن درصد متخصصین و دارندگان مدارج علمی در بانوان نسبت به مردان.

یکی دیگر از جنبه های موانع فرهنگی ریشه در سنت و طرز فکر جامعه مورد مطالعه نسبت به جنسیت زنان است. در این راستاست که جامعه، زنان را مسؤول بچه داری، خانه داری و به طور کلی کار در خانه دانسته و اشتغال زن در بیرون از خانه را عیب برای آنان می داند. سنت های موجود چنان در فرهنگ جامعه رخنه کرده که با ایجاد یک درهم پیچیدگی موجب شده که خود زنان نیز دچار خود محروم سازی شغلی گردند، بدین نحو که آنان نیز این موقعیت را برای خود در جامعه پذیرفته اند.

**۲- موانع اجتماعی:** در بررسی موانع مشارکت زنان، جنبه های فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی آنان را نمی توان کاملاً از هم تفکیک کرد و موانع اجتماعی اشتغال زنان از موانع فرهنگی و اقتصادی آنان جدا نیست، اما با این ال مهم ترین راه دستیابی به توسعه فرهنگی را آموزش و پرورش زنان می دانند که در این زمینه دو نهاد مدرسه و خانواده را مهم ترین عامل در آموزش، تربیت و جامعه پذیری زنان ارزیابی می کنند.

ناکافی بودن آموزش در مورد زنان نسبت به مردان، فرصت رشد و ارتقاء شخصیت وجودی زنان را دچار مشکل می‌نماید و شرایط سختی برای اشتغال آنان ایجاد می‌نماید که باعث می‌شود زنان در زمینه‌های شغلی، یا شرایط مساوی با مردان را نداشته و اگر هم در شرایط مساوی با آنان باشند، کارفرمایان و مدیران با ابهاماتی که برای آنان نسبت به زنان وجود دارد و تصورات و پیشداوری‌های منفی نسبت به کار زنان، مردان را بر آنان ترجیح خواهند داد.

یکی دیگر از جنبه‌های موانع فرهنگی ریشه در سنت و طرز فکر جامعه مورد مطالعه نسبت به جنسیت زنان است. در این راستاست که جامعه، زنان را مسئول بچه‌داری، خانه داری و به طور کلی کار در خانه دانسته و اشتغال زن در بیرون از خانه را عیب برای آنان می‌داند. سنت‌های موجود چنان در فرهنگ جامعه رخنه کرده که با ایجاد یک درهم پیچیدگی موجب شده که خود زنان نیز دچار خود محروم سازی شغلی گردند، بدین نحو که آنان نیز این موقعیت را برای خود در جامعه پذیرفته‌اند.

**۳- موانع اقتصادی:** در خصوص موانع اقتصادی مشارکت زنان می‌توان به عواملی نظیر کار در خانه (کار خانه داری) بدون دستمز و اختلاف سطح دستمزدها اشاره نمود.

کار کردن زنان در منطقه مورد مطالعه مانند سایر مناطق کشور، کارهایی پنهان و بدون دستمزد است. این کارها در واقع عمده ترین کار زنان در جامعه مورد مطالعه است و فعالیت‌های گوناگونی را در بر می‌گیرد، از جمله این کارهای می‌توان به انجام کار خرید خانه، شستشوی البسه و ظروف و ...، نظافت خانه، طبخ غذا، بچه داری و نگه داری از بچه‌ها و گاه نیز همکاری با همسر در انجام کارهای بیرون از خانه و غیره.

در ارتباط با اختلاف دستمزدها باید بگوییم که در آمد زنان شاغل در بیرون از خانه کمتر از مردان است. این امر ناشی از عوامل متعددی است که جامعه بر زن تحمیل کرده است. طبق نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های خام گردآوری شده از میدان پژوهش، اختلاف سطح دستمزدها ناشی از پاره وقت بودن کار زنان در بیرون از خانه است. زنان در کارهایی به کار گرفته شده‌اند که اولاً پاره وقت بوده و از طرفی کارهایی است که شامل بیمه نمی‌گردد و از سوی دیگر تبعیض‌هایی است که ناشی از تبعیض جنسیتی است که در عوامل فرهنگی جامعه ریشه دارد. از دگر سو نیز اغلب زنان در کارهایی به کار گرفته می‌شوند که از سطح پایین تخصصی و مدیریتی برخوردارند.

**۴- موانع فردی و روان‌شناختی:** یک دسته موانع فردی (روانشناختی) است که به ضرورت مشارکت اعضای خانواده در کارهای خانگی با گستره زیادی که دارد، ضرورت تناسب کار با علاقه فرد و تأمین کننده نیازهای روان‌شناختی او و ضرورت تناسب کار با ویژگی‌های فیزیکی، وضعیت تأهل و مرحله زندگی خانوادگی و ...، مربوط می‌شود. اما چنان‌که بیان گردید، وضعیت فرهنگی جامعه بر این بخش نیز تأثیر گذار بوده و موجب خود محروم سازی زنان در امر اشتغال بیرون از خانه گردیده است. هم‌چنین از نظر فیزیکی و بدنی برخی از کارها از عهده زنان خارج است و این امر باعث شده که زنان از رود به بقیه امور که حتی توانایی‌شان در برخی از آن‌ها از مردان نیز بیشتر است، خودداری نمایند.

**۵- موانع سازمانی:** دسته پنجم موانع سازمانی نام‌گذاری می‌شود. این دسته نیز شامل مواردی این چنینی است: وجود مانع برای وضع قوانین و مقررات حمایتی در ارتباط با زنان در حوزه‌های مختلف و عدم انعطاف‌پذیری این قوانین، عدم امکان ارتقا دادن تجربه‌های زنان در حوزه‌های مختلف کاری و یا ضعف در ارتقا دادن، عدم توجه و یا کم توجهی به ضرورت ارتقای آموزش زنان و تخصص زنان در این حوزه‌ها، بی توجهی و کم توجهی به ضرورت رفع تبعیض‌های جنسیتی در ارتقای شغلی زنان در اشتغال زنان در همه حوزه‌های مرتبط، و بی توجهی به ضرورت تطابق شغل‌ها با مهارت و توانایی‌های زنان در امر اشتغال آنان.

در حقیقت آنچه در این بخش از موانع در ارتباط با توزیع ناعادلانه اشتغال جنسیتی وجود دارد بخشی ریشه در فرهنگ حاکم بر جامعه دارد. به عنوان مثال، ارتقا دادن زنان در مشاغل، کم توجهی به آموزش زنان به ویژه آموزش امروزی و مهم تر از همه بی توجهی به رفع تبعیض‌های جنسیتی در ارتقای شغلی زنان ریشه در مباحث فرهنگی و نگرش جامعه کل نسبت به اشتغال زنان در بیرون خانه دارد که بر فضای سازمان‌های اداری و غیره جامعه مورد مطالعه حاکم شده است. به تعبیری بخشی از

عناصر موجود در موانع سازمانی حضور زنان در عرصه اشتغال بیرون از خانه منبعث و نشأت گرفته از فضای فرهنگی جامعه است.

##### ۵. نتیجه‌گیری

گفته شد که در روایت داستان با رفت و برگشت بین مقولات، مفاهیم و داده‌های خام گردآوری شده از میدان پژوهش و بررسی ارتباط بین آن‌ها و نیز با مقایسه کردن مقولات با مفاهیم خود و دیگر مقولات و نیز پرسیدن سؤالاتی در راستای سؤال اصلی پژوهش مشخص گردید که: برخی از مسایل و مشکلات اشتغال زنان، موانع توسعه‌ای است که به ساختار کشورها مربوط می‌شود و بخشی از آن موانع غیر توسعه‌ای و غیر ساختاری می‌باشد. از موانع توسعه‌ای؛ موانع اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را می‌توان نام برد و موانع غیر توسعه‌ای نیز به ویژگی‌های شخصیتی و فیزیولوژی زنان باز می‌گردد. یکی از این موانع، موانعی است که به عناصر فرهنگی بر می‌گردد. با وجود این‌که عامل اقتصادی در اشتغال زنان، دارای بیشترین اهمیت می‌باشد، ولی مطالعه میدانی نتایج و بررسی‌های صورت گرفته می‌دهد که ارزش‌ها و باورهای فرهنگی رایج در جامعه مورد مطالعه، تأثیر مستقیمی بر میزان اشتغال زنان دارد. فرهنگ پذیرفته شده در جامعه یاد شده این باور را به وجود آورده است که در صورت عدم موفقیت شوهر با کار زن حتی در صورت تمایل او به ادامه کار، زن باید از کار خود چشم پوشی نماید.

موانع دیگر بر سر راه اشتغال زنان در منطقه مورد مطالعه، موانع اجتماعی است. ناکافی بودن آموزش در مورد زنان نسبت به مردان، فرصت رشد و ارتقاء شخصیت وجودی زنان را دچار مشکل می‌نماید و شرایط سختی برای اشتغال آنان ایجاد می‌نماید که باعث می‌شود زنان در زمینه‌های شغلی، یا شرایط مساوی با مردان را نداشته و اگر هم در شرایط مساوی با آنان باشند، کارفرمایان و مدیران با ابهاماتی که برای آنان نسبت به زنان وجود دارد و تصورات و پیشداوری‌های منفی نسبت به کار زنان، مردان را بر آنان ترجیح خواهند داد.

در خصوص موانع اقتصادی مشارکت زنان می‌توان به عواملی نظیر کار در خانه (کار خانه داری) بدون دستمز و اختلاف سطح دستمزدها اشاره نمود.

کار کردن زنان در منطقه مورد مطالعه مانند سایر مناطق کشور، کارهایی پنهان و بدون دستمزد است. این کارها در واقع عمده ترین کار زنان در جامعه مورد مطالعه است و فعالیت‌های گوناگونی را در بر می‌گیرد، از جمله این کارهای می‌توان به انجام کار خرید خانه، شستشوی البسه و ظروف و ...، نظافت خانه، طبخ غذا، بچه داری و نگه داری از بچه‌ها و گاه نیز همکاری با همسر در انجام کارهای بیرون از خانه و غیره.

در ارتباط با کار خانه‌داری بدون دستمزد زنان، مطالعه‌ای توسط موسوی خامنه انجام گرفته است. به اعتقاد او، خانه‌داری که عمده ترین کار زنان در جامعه ما می‌باشد، فعالیت‌های اقتصادی گوناگونی را در بر می‌گیرد، نظیر امرار معاش از طریق کشاورزی در روستاها و تولید کالا و خدمات که این کارها بدون پرداخت دستمزد می‌باشد و هیچ ارزیابی اقتصادی از این فعالیت زنان به عنوان مادر و همسر در کاهش هزینه‌های خانواده و مؤثر بودن آن در اقتصاد غیر پولی انجام نمی‌شود [۲۰].

همچنین، (۱۳۸۲) در مطالعه خود معتقد است که؛ با احتساب فعالیت خانه‌داری به عنوان یک فعالیت تولیدی، تولید ناخالص داخلی کشور به قیمت جاری و ثابت حدود ۷۰ درصد افزایش می‌یابد. محاسبات نشان می‌دهد که، سهم تولید مردان نسبت به زنان بیشتر می‌باشد که عمده‌ترین دلایل آن می‌تواند نابرابری دریافتی مردان و زنان در فعالیت‌های مشابه از یک طرف و تعداد بیشتر مردان نسبت به زنان از سوی دیگر باشد [۲۱].

در ارتباط با اختلاف دستمزدها باید بگوییم که در آمد زنان شاغل در بیرون از خانه کمتر از مردان است. این امر ناشی از عوامل متعددی است که جامعه بر زن تحمیل کرده است. طبق نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های خام گردآوری شده از میدان پژوهش، اختلاف سطح دستمزدها ناشی از پاره وقت بودن کار زنان در بیرون از خانه است. زنان در کارهایی به کار گرفته شده اند که اولاً پاره وقت بوده و از طرفی کارهایی است که شامل بیمه نمی‌گردد و از سوی دیگر تبیض‌هایی است که ناشی از تبیعیض

جنستی است که در عوامل فرهنگی جامعه ریشه دارد. از دگر سو نیز اغلب زنان در کارهایی به کار گرفته می‌شوند که از سطح پایین تخصصی و مدیریتی برخوردارند. در همین رابطه موسوی خامنه در پژوهشی معتقد است که؛ اختلافات در زمینه درآمدها تا حدی ناشی از اختلاف در اشتغال است، هر چند ممکن است ساعات کار زنان، کمتر از مردان باشد و به کارهای متوسط یا پاره وقت مشغول باشند. عامل دیگری که در اختلاف درآمد بین مردان و زنان تأثیر دارد، تبعیض در پرداخت دستمزد است. چنین تصور می‌شود که در دوره های رکود و تعدیل ساختاری بر تعداد کارگران زن افزوده شده باشد و به میزانی که مردان شغل خود را در بخش وسیعی از دست داده اند، زنان مجبور بوده اند برای بقای خانواده در بخش غیر رسمی کار کنند و این چیزی است که یونیسف از آن به عنوان «تعدیل نامرئی» نام می‌برد [۲۱]. هم‌چنین فرضی و رنجبر در پژوهش خود به این نتیجه رسیده اند که؛ محدودیت‌های شغلی زنان و هجوم زنان برای کسب مشاغل باعث می‌شود که عرضه نیروی کار زنان بیشتر از تقاضا شده و مدیران و کارفرمایان زنانی را استخدام کنند که دستمزد کمتری را خواهان هستند که موجب اختلاف دستمزدهای زنان نسبت به مردان شده و میل و رغبت زنان را برای مشارکت در فعالیت های اقتصادی کاهش می‌دهد [۲۲].

اسحاقی نیز معتقد است که؛ در اکثر کشورهای در حال توسعه، زنان ۲۵ درصد بیشتر از مردان کار می‌کنند، ولی حقوق زنان ۴۰ درصد کمتر از مردان می‌باشد، این تبعیض حتی در کشورهای توسعه یافته البته با شدت کمتری نیز وجود دارد، به عنوان مثال در کشور صنعتی و پیشرفته‌ای چون ژاپن، بسیار قابل توجه است که دستمزد زنان در مقابل مردان ۵۱ در برابر ۱۰۰ می‌باشد که نشان دهنده وضعیت بسیار نابرابر میان مردان و زنان می‌باشد. بهترین وضعیت را در بین کشورهای توسعه یافته، سوئد با نابرابری ۹۰ در برابر ۱۰۰ دارا می‌باشد [۲۳].

در ارتباط با نوع مشاغل، هم‌چنین، سفیری عقیده دارد که، حضور زنان در برخی مشاغل که بیشتر زنانه نامیده می‌شود از جمله معلمی، بهیاری و خدمتکاری در ادارات که در ادامه نقش‌های سنتی بدون مزد زن در خانه می‌باشد، تمرکز بیشتری دارد که از کیفیت پایینی برخوردار می‌باشد هم‌چنین دارای سطح دستمزدهای پایین‌تری نیز هستند، لذا حضور زنان در این گونه مشاغل که آنان را به همان کارهایی که در فرهنگ سنتی در خانواده انجام می‌داده است، می‌گمارند نه تنها هیچ راهکار مناسبی برای مشارکت زنان ندارد بلکه آنان را عملاً از صحنه فعالیت اقتصادی دور نگه می‌دارد [۲۱]. او اضافه می‌کند که، به‌طور کلی، مشکلات و موانع اشتغال برای زنان مربوط به همه کشورهای اعم از صنعتی و در حال توسعه می‌باشد، با این تفاوت که شدت و ضعف در آن‌ها وجود دارد. بعضی عوامل مؤثرتر و بعضی دیگر تأثیر کم‌رنگ‌تری دارند. موانع غیر توسعه‌ای چون وضعیت فیزیولوژیک زنان و نظام شخصیتی آنانکه از نظام فرهنگی و ارزش‌های جامعه نیز تأثیر می‌پذیرد. در اکثر کشورها از مهمترین موانع می‌باشد، و موانع توسعه ای که به ساختار کشورهای در حال توسعه مربوط است و با توجه به شرایط خاص هر کشوری لزوم توجه بیشتری به رفع موانع تعیین می‌گردد [۲۱].

اسحاقی نیز توجه به امکانات و قابلیت‌ها از جمله توانایی‌ها و امکانات موجود در زنان را عبارت از موارد زیر می‌داند:

الف- وجود استعداد سرشار در زنان ایرانی؛

ب- تمایل و علاقه‌مندی بانوان ایرانی جهت مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی؛

ج- فراهم آمدن شرایط مناسب فردی برای بانوان نظیر شجاعت در اظهار نظرها و تصمیم‌گیری‌ها؛

د- وجود نظر مساعد مسؤلان مبنی بر گسترش میزان مشارکت زنان؛

ه- امکان دستیابی به مسئولیتهای مهم مملکتی توسط بانوان؛

به‌طور کلی، مشارکت و برنامه ریزی برای رفع تدریجی موانع و محدودیت‌ها با شناخت دقیق مسائل زنان در ابعاد منطقه ای و ملی می‌تواند در رشد و توسعه مشارکت زنان تأثیر بسزایی داشته باشد [۲۳].

یک دسته موانع فردی (روانشناختی) است که به ضرورت مشارکت اعضای خانواده در کارهای خانگی با گستره زیادی که دارد، ضرورت تناسب کار با علاقه فرد و تأمین کننده نیازهای روان‌شناختی او و ضرورت تناسب کار با ویژگی‌های فیزیکی، وضعیت تأهل و مرحله زندگی خانوادگی و ...، مربوط می‌شود.

دسته دیگر موانع سازمانی نام‌گذاری می‌شود. این دسته نیز شامل مواردی این چنینی است: وجود مانع برای وضع قوانین و مقررات حمایتی در ارتباط با زنان در حوزه‌های مختلف و عدم انعطاف‌پذیری این قوانین، عدم امکان ارتقا دادن تجربه‌های زنان در حوزه‌های مختلف کاری و یا ضعف در ارتقا دادن، عدم توجه و یا کم توجهی به ضرورت ارتقای آموزش زنان و تخصص زنان در این حوزه‌ها، بی توجهی و کم توجهی به ضرورت رفع تبعیض‌های جنسیتی در ارتقای شغلی زنان در اشتغال زنان در همه حوزه‌های مرتبط، و بی توجهی به ضرورت تطابق شغل‌ها با مهارت و توانایی‌های زنان در امر اشتغال آنان.

**راهکارهای نهادینه کردن مشارکت زنان:** پس از پرداختن به بحث لزوم مشارکت زنان و شناخت محدودیت‌ها و موانع سر راه آنان، لازم است راهکارهایی برای رفع این مشکلات و نهادینه کردن مشارکت آنان در اجتماع اعمال شود. امروزه گزارش‌های منتشر شده بانک جهانی نشان می‌دهد که جهان به این نتیجه رسیده است که توسعه اقتصادی، به تنهایی پاسخگوی مفهوم کامل توسعه نمی‌باشد. بر اساس آخرین گزارش‌های جهانی، سرمایه‌های ملی یا ثروت ملی شامل ۳ منبع اصلی است که عبارتست از: ۱- منابع انسانی، ۲- منابع فیزیکی، و ۳- منابع طبیعی.

منابع فیزیکی و طبیعی فناپذیر بوده و پس از چند بار استفاده قابلیت و کارایی خود را از دست داده و از چرخه تولید خارج می‌شوند، اما منبع انسانی، نه تنها فناپذیر است، بلکه هر چه استفاده از آن بیشتر می‌شود کارایی آن بالاتر می‌رود زیرا تنها منبع قابل تکامل می‌باشد [۲۴].

در یک نگاه اجمالی به ۳ کشور ژاپن، آلمان و ایران مشاهده می‌شود که منبع نیروی انسانی در کشورها، تنها ۳۴ درصد از منابع و ثروت ملی را شامل می‌شود در حالی که این رقم در کشور ژاپن و آلمان بالای ۷۵ درصد می‌باشد [۲۱].

امروزه در جهان کسی را نمی‌توان یافت که فقط با توجه به امکانات فردی خود کار مهمی را انجام داده باشد. پس لازم است برای رسیدن به موفقیت در زمینه‌های گوناگون، هم سیاست‌های عمومی مدبرانه و عاقلانه را در پیش گرفته و هم به گسترش سازمان‌های اجتماعی مبتنی بر مشارکت مردم پرداخته شود.

حال اگر می‌خواهیم زنان وارد عرصه جامعه شوند و از حقوق خدادادی خود به نحو احسن بهره‌مند شوند، چه اقداماتی باید انجام گیرد:

۱- به نقاط مثبت ظرفیت‌های وجودی زن توجه شود.

۲- در برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات نظام اداری، برای زنان فعالیت‌هایی در نظر گرفته شود که در آن‌ها مؤثرتر، کارآمدتر و موفق‌تر باشند؛ زیرا امروزه با این روند حضور زنان در عرصه اشتغال نه تنها برابری و عدالت در مورد زنان تحقق پیدا نکرده است، بلکه زمینه استثمار مضاعف را نیز فراهم آورده است؛ زیرا به اشتغال زنان، از دریچه نوعی اشتغال ارزان قیمت نگریسته می‌شود؛ چون زنان در سطح دستمزد کمتری از مردان حاضر به کار می‌شوند.

۳- زنان خود نیز می‌توانند با ایجاد سازمان‌های غیر دولتی خیر خواهانه، گام بزرگی را در زمینه مشارکت برداشته و بسیاری از خوبی‌ها و حرک‌تهای انسانی را در جامعه نهادینه کنند.

۴- از طرف دیگر دولت مردان کشور ما نیز بایستی با سیاست‌گذاری‌های خود فضای لازم را برای به‌وجود آمدن چنین سازمان‌هایی فراهم کنند؛ یعنی از یک طرف سازمان‌های مردمی ایجاد شود و از طرف دیگر نظام اداری، زمینه‌های پشتیبانی و حمایت‌های حقوقی، سیاسی و اجتماعی را فراهم کند [۲۳].

## منابع و مراجع

[۱] فروزان، س. زنان سرپرست خانوار: فرصت‌ها و چالش‌ها، زن در توسعه و سیاست، دوره، شماره ۵، ۱۳۸۲.

[۲] قدیمی، ح. فناوری اطلاعات و مدیریت توسعه شهری، مجله شهرداری‌ها، سال دوم، شماره ۲۳، ۱۳۷۹، ۴۲-۳۵.

- [۳] توانایی فر، ح. تغییر نظام آموزشی و اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: نشر قسط، ۱۳۹۵.
- [۴] شرابی، ه. پدرسالاری جدید (نظریه‌ای در باره تغییرات تحریف شده در جامعه عرب. ترجمه احمد موثقی، تهران، انتشارات جهان اجتماعی، ۱۳۸۵.
- [۵] مهشواری ش. توسعه پایدار و مدیریت دولتی در هند. مدیریت توسعه، مجموعه نهم از انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۸.
- [۶] کهن گ. تئوری های سازمان و مدیریت. ج ۲، عناصر و فرایندها، چاپ اول، تهران، انتشارات اطلاعات، ۱۳۷۶.
۱. [7] UNDP. Human Development Report. Published for the United Nations Programme, New York Oxford University press, 1994.
۲. [8] www.iiit.org. "Not yet a reality: Gender, environment and Sustainable Development in Africa" Available electronically, 2001. At: [www.worldsummit2002.org/texts/EstherMwngi.pdf](http://www.worldsummit2002.org/texts/EstherMwngi.pdf)
- [۹] شاهرودی، عل.؛ چیدری، م.؛ و توسلی، ب. تأثیر دانش بومی زنان روستایی بر توسعه پایدار کشاورزی. جهاد (ترویج کشاورزی و توسعه روستایی). شماره ۲۷۱، ۱۳۸۵.
۳. [10] Kreeger Robert L. "City-reinforces Add Social Responsibility: A 'Place' For Sustainable Development?". International Journal Of Urban And Regional Research, Volume 31.1 March, 2007, 23-215.
- [۱۱] کارگر، غلام. بهینه سازی منابع انسانی راه کاری جهت توسعه پایدار سازمان: بررسی تحلیلی عوامل و راه کارها. نشریه توسعه انسانی، دوره ششم، شماره ۲۷، ۱۳۸۸، ۸۳-۶۵.
- [۱۲] سپهری، م. ر. « توسعه انسانی»، وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۷۸.
- [۱۳] عباسپور، ع. مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)، چاپ اول، تهران، سمت، ۱۳۸۲.
- [۱۴] شریعتمداری، م. نظریه ها و الگوهای بازآموزی منابع انسانی در سازمان. انتشارات یکان، چاپ دوم، ۱۳۸۳.
- [۱۵] موحدی، ر. مجله ماهنامه جهاد. شماره ۲۴۸ و ۲۴۹، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۱.
- [۱۶] اسفراینی، م. زن در اجلاس جمعیت و توسعه. تهران: مطالعات زنان، شماره ۱، ۱۳۷۹.
- [۱۷] گواهی، ز. سیمای زن در آیین فقہ شیعه. معاونت فرهنگی سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۶۹.
- [۱۸] خوشقدم، ف. و رزاقی اصل، س. ارائه راهبردهای ارتقاء کیفیت محیطی در نوسازی بافت فرسوده فرحزاد با استفاده از روش تحلیل استراتژیک - سلسله مراتبی (SWOT-AHP)، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی شهری، دوره ۷، شماره ۲۷، زمستان ۱۳۹۵، ۵۸-۳۷.
- [۱۹] رفعیان، م.؛ محمودی، م.؛ و شایان، س. برنامه ریزی کاربری اراضی مناطق حساس شهری، مطالعه موردی رود دره فرحزاد- تهران، مطالعات و پژوهش‌های شهری و منطقه‌ای، سال چهارم، شماره شانزدهم، بهار ۱۳۹۲.
- [۲۰] موسوی خامنه، م. زنان در فرایند توسعه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران، ۱۳۷۱.
- [۲۱] سفیری، خ. اشتغال زنان در توسعه رضایت شغلی و نوع مشاغل، مجموعه مقالات زنان، مشارکت و برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار، تهران، برگ زیتون، ۱۳۸۲.



- [۲۲] فرضی، ز.؛ رنجبر، م. زن در قوانین و مقررات ایران، تهران، انتشارات پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۵.
- [۲۳] اسحاقی، ح. موانع، راهبردها و آسیب‌های مشارکت زنان. ماهنامه رواق اندیشه، سال چهارم، ۱۳۸۲.
- [۲۴] نوروزی، ل. تأثیر تحصیلات عالی بر نرخ مشارکت و عرضه نیروی کار در زنان، تهران، مؤسسه، ۱۳۸۲.

