



مهندسی فرهنگی، ضرورت نهادی شدن فرهنگ مشارکت سیاسی زنان

بهراد رضوی الهاشم*
آرین قلی پور**

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۵/۲۰
تاریخ تأیید مقاله: ۸۹/۱/۱۸

چکیده:

سیاست‌های کلان فرهنگی به‌منظور توانمندسازی زنان و جلب مشارکت آنان در توسعه سیاسی، شاخص مهمی در فرآیند توسعه پایدار جامعه محسوب می‌شود و اما سؤال اساسی این که مهندسی فرهنگی در بعد از انقلاب اسلامی چه تأثیری بر نهادی‌شدن فرهنگ مشارکت سیاسی زنان در ایران داشته است؟ و ضرورت‌ها، چالش‌ها، چشم‌اندازها و راهکارهای مهندسی فرهنگی برای تأثیرگذاری بر مشارکت سیاسی زنان کدامند؟ این مقاله از نوع مطالعات کیفی است که با بهره‌گیری از تکنیک تحلیل ثانویه انجام شده است. داده‌های مورد استفاده از منابع آماری وزارت کشور، مرکز آمار ایران، مجلس شورای اسلامی و شورای اسلامی شهر، گردآوری و تجزیه و تحلیل می‌شود. نتایج تحقیق نشان داد که مهندسی فرهنگی، موجب گرایش به نهادی‌شدن مشارکت زنان در عرصه‌های سیاسی اجتماعی بویژه در رده‌های مدیریت میانی شده است. با وجود این نوع مهندسی، متأسفانه حضور و مشارکت زنان در رده‌های بالای سازمانی از موانع فرهنگی، عرفی و سلیقه‌ای رنج می‌برد. با وجود افزایش اشتغال زنان در سازمان‌ها، پیشرفت آنها در مشاغل تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری چندان محسوس نبوده است. این مطالعه نشان می‌دهد با وجود موانع ساختاری و فرهنگی، مدیریت آینده نیازمند استفاده کارا از نیروی بالقوه زنان در سطوح کلان مدیریت جامعه می‌باشد.

واژگان کلیدی: مهندسی فرهنگی، توانمندسازی زنان، نهادی‌شدن، مشارکت، توسعه سیاسی، مدیریت.

مقدمه و بیان مسئله

است. از ۲۵۰۰ سازمان غیردولتی در ایران ۱۲ درصد به صورت جنسیتی اداره می‌شوند. در حالی که سال ۱۳۵۵ نرخ باسوادی در میان زنان تنها ۳۶ درصد بود که در سال ۱۳۷۵ این نسبت به ۷۲ درصد افزایش پیدا کرد و امروز این نسبت از ۸۴ درصد هم فراتر رفته است. موفقیت‌های دختران در المپیادهای علمی، ادبی و توانمندی‌های بانوان در عرصه‌های مدیریتی و هنری نشان‌دهنده خودباوری و آمادگی حضور قاطع زنان در صحنه اجتماع است (جمشیدی، ۱۳۸۴).

با وجود این، به‌رغم ارتقاء آگاهی‌های اجتماعی و دانش و مهارت‌های تخصصی، هنوز هم زنان سهم قابل توجهی در سطوح کلان مدیریتی کشور ندارند. طبق آخرین آمار منتشره از طرف سازمان ملل (۲۰۰۸)، سهم زنان ایران در مدیریت و قانون‌گذاری کشور ۱۶ درصد اعلام شده است. رتبه جهانی ایران در میان ۱۲۰ کشور مورد بررسی ۱۰۱ تعیین شده است (سرمایه، ۱۳۸۷: ۲۰). در حالی که کمیت و کیفیت قشر عظیم دانش‌آموختگان، آگاهی‌های علمی، تخصصی و فنی بالقوه زنان ایران، قابل قیاس با بسیاری از این کشورها نیست. زنان برای دستیابی به مقامات سیاسی، همواره موانع فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و عرفی روبرو بوده‌اند. رفع این موانع، مستلزم مهندسی فرهنگی و نهادی‌شدن فرهنگ مشارکت سیاسی زنان است.

مبانی نظری و چارچوب تحقیق

جامعه مدنی فضایی است که در آن فضیلت مدنی، شهروندی و مشارکت از مؤلفه‌های اساسی آن به‌شمار می‌روند (Turner, 2000:43).

این مفاهیم معرف نوعی رابطه سیاسی، اجتماعی و حقوقی میان افراد جامعه و قدرت سیاسی است که تحقق آن در جهان معاصر، مهم‌ترین ملاک مشروعیت حکومت‌های صحیح بوده است. (شیانی، ۱۳۸۴: ۱۲۵)

امروزه دموکراسی در بیشتر جوامع نهادی شده است. نهادی‌شدن زمانی رخ می‌دهد که نمونه‌سازی متقابلی از اعمال عادت شده به‌وسیله کنشگران وجود داشته باشد (قلی‌پور، ۱۳۸۴: ۹۶). دنیای نهادی نیازمند مشروعیت است و توانمندسازی زنان موجب دموکراتیزه شدن جامعه، تقسیم قدرت تصمیم‌گیری و کسب مشروعیت

در جوامع در حال توسعه، مشارکت سیاسی زنان و بسیج سازمان‌یافته آنان در فرایند توسعه پایدار جایگاه ویژه‌ای دارد. براساس آمارهای رسمی، بیش از نیمی از جمعیت ۷۰ میلیونی جامعه ایران را زنان تشکیل می‌دهند، اما موقعیت زنان در جامعه ما ثابت ندارد. رفع این بی‌ثباتی مستلزم مهندسی فرهنگی است که این مهندسی زمانی اهمیت و ضرورت خویش را نشان می‌دهد که جامعه با مشکل فرهنگی روبرو شده باشد. مهندسی فرهنگی می‌تواند نهادی‌شدن و توانمندسازی زنان را سریع‌تر کند و مشارکت زنان در موقعیت اجتماعی و سیاسی را برای ذهنیت‌ها قابل قبول کند. مهندسی فرهنگی به طراحی، نوسازی و بازسازی سیستم فرهنگ اشاره دارد (ناظمی، ۱۳۸۴).

طراحی نظام‌های تغییردهنده فرهنگ موجود که بتواند تحولات تربیتی جامعه را به سمت تحقق اهداف فرهنگی هدایت کند (بنیانیان، ۱۳۸۶). توانمندسازی زنان به توانمندسازی نهادی، - که زنان را نسبت به کنترل بر دارایی‌های مادی، منابع فکری و ایدئولوژی توانمند می‌کند. - اشاره دارد (Fernando, 1997). توانمندسازی، موجب قدرت‌زدایی از بعضی ساختارها، سیستم‌ها و نهادها می‌شود و استراتژی مهمی برای تغییر جایگاه زنان در جامعه فراهم می‌کند که میزان مشارکت و سهم تصمیم‌گیری آنها را افزایش می‌دهد (Banerjee, 1995). بنابراین یکی از مهم‌ترین زمینه‌های شناخت حقوق اجتماعی و مدنی زنان، میزان مشارکت آنان در فرایند توسعه سیاسی است. مانند ارسطو، شهروند به کسی می‌گفت که حق مشارکت در امور را داشته باشد (Scaff, 1975:460). مشارکت زنان، بیانگر بلوغ فرهنگی و نهادی جامعه تلقی می‌باشد. مشکل این است که زنان بتوانند با خودباوری، توانمندی‌های خود را تقویت کنند. در چند دهه گذشته، جامعه زنان تحولاتی داشته است. آنها خواهان پایگاه‌هایی هستند تا به موقعیت‌های نهادی بهتری دست یابند. واقعیت این است که زنان ایران امروز، مصلحت‌اندیشی‌های موجود در خصوص حضور و مشارکت در مدیریت‌های کلان جامعه را به بحث کشیده‌اند. براساس گزارش توسعه انسانی سال ۲۰۰۱ برنامه عمران ملل متحد، ۶۰ درصد از ورودی دانشگاه‌ها زن بوده‌اند. NGOs زنان به حدود ۳۰۰ سازمان افزایش یافته

بزرگسالی موانع ساختی را در تمایل خود به فعالیت سیاسی تجربه می‌کنند. تفاوت‌های جنسی در امور سیاسی در دوره کودکی بروز نمی‌کند؛ بلکه تفاوت وقتی ظاهر می‌شود که مجموعه نقش زن در خانواده تغییر می‌یابد (Hughes, 1978:53).

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

به عقیده پارسنز زنان در خانواده نقش عاطفی ایفا می‌کنند و از آنجا که آزادی زنان از خانواده به آشفتگی جامعه منجر می‌شود، کارکردی ندارد (Parsons, 1951).

مشارکت سیاسی درگیر شدن فرد در سطوح مختلف نظام سیاسی را شامل می‌شود. در مشارکت سیاسی باید سه جنبه را بررسی کرد: شیوه مشارکت، شدت و کیفیت آن (parry and Moyser, 1990: 147). شیوه مشارکت، بسته به فرصت، علاقه، منابع در دسترس و نگرش رایج متفاوت است. شدت، سنجش تعداد دفعات مشارکت افرادی است که در فعالیت سیاسی معین شرکت می‌کنند. کیفیت، به میزان اثربخشی که در نتیجه مشارکت به دست می‌آید مربوط می‌شود (Lipset, 123:1973). مشارکت سیاسی سلسله مراتبی دارد که از عدم درگیری تا گرفتن مقام رسمی یا عضویت فعال حزبی متغیر است. پایین‌ترین سطح مشارکت واقعی، رأی دادن در انتخابات است (Held, 1984). در بالای این سلسله مراتب کسانی هستند که انواع گوناگون مقامات رسمی را در نظام سیاسی دارند (جدول ۱).

جامعه ما ریشه در یک سلسله باورها، ارزش‌ها و احساسات

می‌شود (Grossbard- Shechtman and Fu, 2002:248). اگر حق انتخاب کردن، انتخاب شدن و داشتن منصب، حق ضروری برای حیات سیاسی در فضایی مدنی است، از این رو این حقوق برای زنان نیز متصور است، اما آنچه مانع مشارکت آنان می‌شود، باورهای قالبی مردان و زنان، عرف، سنت‌ها و آداب و رسوم فرهنگی و اجتماعی است (طباطبایی، ۱۳۷۶: ۷۰۳).

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

نظریه جامعه‌پذیری؛ تفاوت‌های موجود در رفتار و باورهای سیاسی زنان و مردان را براساس رفتار و عادات سیاسی آنان تبیین می‌کند (Orum and etal, 1974:198).

جامعه‌پذیری سیاسی فرایندی است که به موجب آن افراد نگرش‌های سیاسی را فرا می‌گیرند و الگوهای رفتار سیاسی را توسعه می‌دهند. کارگزاران اصلی جامعه‌پذیری، خانواده، مدرسه و وسایل ارتباط جمعی‌اند که به پسران و دختران جامعه انتقال می‌یابند و بر تفکر و رفتار سیاسی افراد تأثیر می‌گذارند (ملکی، ۱۳۸۴: ۲۳۰).

به عقیده زنان، سیاست‌فعالیتی مردانه است و زنان در نقش همسری و مادری جامعه‌پذیر شده‌اند و این دیدگاه در کاهش رفتار سیاسی زنان و ایجاد شکاف در مدیریت سیاسی به نفع مردان تأثیر داشته است (Welch, 1978:372).

دیدگاه ساختی: این دیدگاه تأکید می‌کند که زنان در

جدول ۱. سلسله مراتب مشارکت سیاسی

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

عدم درگیری در سیاست

بسیار مناسب‌تر از وضعیت هم‌تایان آنها در خاورمیانه و شمال آفریقا است. به همین دلیل تا کنون این کشورها در زمینه توسعه پایدار، موفقیت‌چندانی به دست نیاورده‌اند. به طور کلی آمارها، حاکی از آن است که حضور زنان در عرصه‌های سیاست - که پیش از این مردانه تلقی می‌شد - رو به رشد است. این امر زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون دسترسی نابرابر به منابع و امکانات، ارتقای شغلی، اعتماد به نفس و کسب هویت مستقل و بهبود وضعیت اجتماعی آنان و در نهایت کل جامعه توانا‌تر می‌کند. نتایج یک پژوهش دانشگاهی که بر روی مدیران موفق زن انجام شده، نشان می‌دهد که به گواه خود زنان، رعایت موارد زیر باعث افزایش مهارت آنها برای دست‌یابی و موفقیت در مشاغل مدیریتی خواهد شد:

• آموزش خوب ببینید، مدعی باشید و بدترین دشمن خودتان

نشوید،

• به خود اجازه مرعوب شدن ندهید، از قابلیت و توانایی خود مطمئن باشید و تدافعی عمل نکنید،

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

• پس از انتخاب هدف، به دیگران به‌خصوص مردان اجازه ندهید شما را بترسانند،

• زنان گاهی اوقات می‌توانند بدترین دشمن خود باشند و از قبول مسئولیت‌هایی که هماهنگ با شغل آنهاست، شانه خالی می‌کنند (Crampton and Mishra, 1999).

(ب) مشارکت سیاسی زنان ایران (قبل از انقلاب اسلامی): اگرچه مشارکت در امور سیاسی برای زنان از اوایل قرن بیستم و با تأخیری ۱۰۰ ساله با مردان آغاز شد، اما در ایران سال ۱۳۴۲ به دنبال برنامه اصلاحات، حق رای زنان تفویض شد. در همین سال در میان نمایندگان مجلس شورای ملی از بین ۱۹۷ نفر نماینده شش نفر زن بوده‌اند. در سال ۱۳۵۰ از ۲۷۰ نماینده تنها دو نفر زن بوده‌اند. سهم زنان در امور سیاسی در سال ۱۳۵۴، یک وزیر زن و سه معاون وزیر زن بوده است. آمارها نشان می‌دهد که در این دوره مشارکت سیاسی زنان در حاشیه قرار داشته است (ملک زاده، ۱۳۷۶: ۱۶۵).

در دوران ۵۷ ساله پهلوی تقابل سنت و مدرنیته به اوج خود

دارد که تحت تأثیر تحولات سیاسی-اجتماعی با تغییر رویه‌رو می‌شود. وقوع انقلاب اسلامی موجب تجدیدنظر در دیدگاه‌ها و سمت‌گیری‌های مردم نسبت به نظام سیاسی و سیاست شد. آمارهای ملی و بین‌المللی نشان می‌دهد که بعد از انقلاب مردم با رغبت از نظام سیاسی استقبال کرده‌اند. بنابراین فرایند مشارکت در ایران از مشارکت منفعل به مشارکت فعال منتقل شده است. امروز زنان ایرانی خواهان آن هستند که در مراحل مختلف برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های راهبردی و کلان ملی حضور جدی و فعال داشته باشند. تحقق این امر منوط به اتخاذ رویکرد مهندسی فرهنگی و نهادی شدن فرهنگ مشارکت زنان در سطوح کلان مدیریتی جامعه است.

پیشینه تحقیقاتی موضوع

(الف) مشارکت سیاسی زنان در جهان: طبق گزارش فوریه ۲۰۰۶ اتحادیه بین‌المجالس جهان^۱، یک پنجم نمایندگان پارلمان‌ها و مجالس قانون‌گذاری کشورهای جهان در سال ۲۰۰۵ زن بوده‌اند. میانگین تعداد نمایندگان زن در پارلمان‌های ۱۸۷ کشور جهان از ۱۵/۷ درصد در دسامبر ۲۰۰۴ به ۱۶/۳ درصد در سال ۲۰۰۵ افزایش یافته است (دال و بوم، ۱۳۷۷). از مجموع ۱۹۲ کشور عضو سازمان ملل متحد، رهبری ۱۹ دولت را زنان برعهده دارند. رژیم‌های پادشاهی کشورهای دانمارک، هلند و انگلستان ملکه دارند. فنلاند زنانه‌ترین کابینه را در دنیا دارد. ۱۲ وزیر از مجموع ۲۰ وزیر کابینه فنلاند زن هستند. از مجموع ۲۰۰ نماینده مجلس فنلاند ۸۴ نفر (۴۲) درصد زن هستند. در رژیم‌های جمهوری هشت رئیس‌جمهور زن وجود دارد. در افغانستان سه زن، پاکستان یک زن، امارات دو زن، قطر یک زن، عراق سه زن، ویتنام سه زن سمت‌های وزارتی دارند (شریف، ۱۳۸۵).

بررسی وضعیت زنان در کشورهای اسلامی، به ویژه در خاورمیانه، شمال آفریقا و در آسیای جنوبی نشان می‌دهد که زنان اغلب در این کشورها امکان مشارکت گسترده‌تر در زمینه‌های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی ندارند؛ در حالی که در برخی کشورهای جنوب شرقی آسیا میزان مشارکت زنان در فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی و حضور در پست‌های اداره جامعه



کلان شهرها، از میان زنان انتخاب شده‌اند. حضور کم‌رنگ زنان در سایر حوزه‌ها، از جمله عرصه‌هایی چون ریاست دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور (به‌رغم آنکه بیش از ۶۰ درصد ورودی دانشگاه‌ها را دختران تشکیل می‌دهند) و مدیریت عالی نظام آموزش و پرورش کشور مشهود است (حسین زاده، ۱۳۸۶: ۲۰).

تعداد زنان مدیر و کارکنان رده بالای سازمانی در سال ۱۳۷۰، ۱۵۳۳ نفر بوده که در سال ۱۳۷۵ به ۴۱۴۲۰ نفر رسیده است. در حالی که سهم زنان شاغل در گروه مدیران عالی رتبه به کل زنان شاغل در بخش عمومی تنها ۴/۹ درصد است (جمشیدی، ۱۳۸۴: ۴۵).

در حالی داده‌های مورد نظر بر سهم اندک زنان در بخش‌های مدیریتی جامعه تأکید می‌کنند که همین تعداد اندک نیز در محیط‌های کاری خویش با مشکلاتی روبه‌رو هستند.

کارشناسان در بررسی این مشکلات با توجه به ساختار مردانه‌ای که در بیشتر محیط‌های کار حاکم است به دو دسته از موانع اجتماعی و شخصیتی اشاره می‌کنند. در بخش اجتماعی با مشکلاتی مانند بی‌اعتمادی به عملکرد مدیران زن روبرویم. دومین مشکل درباره مسائل شخصیتی است. زنان نمی‌توانند شبکه ارتباطی مناسبی با اطرافیان خود در محل کار ایجاد کرده و به موفقیت‌های بالاتری دست یابند. بیشتر مدیران زن تصور می‌کنند که در نقش یک مدیر باید رفتاری مردانه از خود نشان دهند. در حالی که نتایج تحقیقات نشان داده که هرچه مدیران خشن مرد در محیط کاری خود ستایش می‌شوند، مدیران خشن زن بیشتر طرد می‌شوند. همین دوگانگی، اعتماد به نفس بیشتر زنان را کاهش داده است. تفکر غالب نسبت به توانایی مرد در برابر زن، تصویری که زنان به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی و خانه‌داری دارند و همچنین عدم خودباوری زنان، باعث کم‌رنگ شدن حضور آنها در عرصه‌های مدیریتی شده است. نتایج تحقیقات انجام شده در سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۰ نشان می‌دهد که تعداد مدیران زن با ۱۰/۳۲ درصد رشد سالیانه از ۷۲۶ نفر به یک هزار و ۱۸۶ نفر افزایش یافته که از این تعداد ۸/۶۸ درصد در سطح مدیریت عالی، ۱۴/۸۸ درصد در سطح میانی و ۷۶/۴۴ درصد در سطح مدیریت پایه هستند. تحقیقات نشان می‌دهد که مدیران زن در وزارتخانه‌های بهداشت، امور اقتصادی و دارایی، علوم تحقیقات و فناوری به ترتیب با ۳۰۴

رسیده بود و کشور در حال گذار، به علت ماهیت وابسته‌اش به غرب سعی می‌کرد تا عناصر وارداتی مدرنیته را بدون در نظر گرفتن شرایط ویژه فرهنگی و مذهبی جامعه به عنوان الگوی مقبول و متداول معرفی کند. به طوری که برای تکمیل این پروژه رضاخان در یک اقدام غیردموکراتیک و نسنجیده در ۱۷ دی‌ماه ۱۳۱۴ شمسی برابر با ۱۹۳۶ میلادی پوشیدن چادر را به‌طور رسمی غیرقانونی اعلام کرد. با این حال در زمان «محمد رضا» با تصویب لایحه انجمن‌های ایالتی و ولایتی در هیأت دولت و سپس در سال ۱۳۴۳ در مجلس، بند «۱» ماده (۱۰۰) قانون انتخابات مصوب ۱۳۲۹ هجری قمری - که زنان را از شرکت در انتخابات منع کرده بود - حذف شد. به موجب این قانون زنان توانستند از «حق انتخاب شدن» و «انتخاب کردن» به طرز فرمایشی بهره‌مند شوند (بهشتی نژاد، ۱۳۸۶: ۱۲۲).

بنابراین جامعه زنان بی‌تأثیر از روند گذار سنت به مدرنیته نبوده است. سیستم مردسالارانه حاکم حق شرط دو را در سه بخش قانون‌گذاری (شکل، ماهیت و تفسیر) برای خویش محفوظ داشته است تا اهرم‌های قدرت را برای تثبیت سلطه بر زنان حفظ کند. اما جامعه زنان ایران با وجود عدم سازماندهی و تشکیلات منسجم جاری در لایه‌های اجتماعی، در جهت اثبات هویت حقیقی خود تلاش کرده است. آنان با فرودستی زنان مخالف بوده و به طرزی عمل‌گرا به دنبال دستیابی به حقوق اجتماعی خود هستند. مطالبات زنان در بعد آزادی، بیانگر تحول عمیق اجتماعی در حوزه زنان است. تا وقتی نابرابری اجتماعی و طبقاتی وجود دارد، نابرابری جنسیتی نیز وجود خواهد داشت. تلاش مستمر برای حذف نابرابری جنسیتی می‌تواند باعث افزایش مشارکت سیاسی زنان شود. (ج مشارکت سیاسی زنان ایران (بعد از انقلاب اسلامی):

با وجود اینکه پدیده انقلاب اسلامی، زمینه مساعدی را برای مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان فراهم کرده است؛ اما در عمل، اهداف این انقلاب در مورد نقش و جایگاه واقعی زنان در مدیریت کلان جامعه هنوز تحقق نیافته است. در ایران طبیعی جلوه دادن و توجیه ایدئولوژیک نابرابری زن و مرد سایه سنگین خود را بر تمام حوزه‌ها افکنده است. هم‌اکنون، تنها حدود ۴ درصد نمایندگان مجلس، ۳ درصد از مدیران عالی و میانی، ۱/۵ درصد از اعضای شوراهای شهر و روستا در کل کشور و ۱۲ درصد اعضای شوراهای

جدول ۲. میزان حضور زنان در ادوار شوراهای اسلامی شهر (دوره انقلاب اسلامی)

دوره	تعداد زنان شورا	درصد	تعداد مردان شورا	درصد
اول	۱۳۷۳	۰/۸۴	۱۶۲۶۴۹	۹۹/۱۶
دوم	۲۳۳۴	۱/۵۱	۱۵۲۹۳۵	۹۸/۴۹
جمع	۳۷۰۷	۲/۳۵	۳۱۵۵۹۴	۹۷/۸۲

در سه دوره اول انتخابات مجلس شورای اسلامی، به طور میانگین تنها ۱/۵ درصد نمایندگان مجلس از بین زنان انتخاب شده‌اند. در دوره چهارم، پنجم و ششم تعداد نمایندگان زن سیر صعودی داشته و به حدود ۴/۵ درصد رسیده است. دوباره این نسبت در دوره هفتم و هشتم سیر نزولی به خود گرفته و به کمتر از ۳/۵ درصد کاهش یافته است. به نظر می‌رسد که جدی‌ترین مشکلات مدیران زن در جامعه که به‌طور اتفاقی باعث کم‌رنگ‌تر شدن نقش اجتماعی آنها در حوزه فعالیت‌های شغلی و به تبع حضور کم‌رنگ آنها در حوزه‌های مدیریتی می‌شود، مشکلات فرهنگی است. ما با جامعه‌ای روبه‌رو هستیم که در کنار موانع و مشکلات سیاسی، حقوقی، اجتماعی، عرفی و سنتی برای زنان برخی مدیران زن، به خاطر مسئولیت‌های خانوادگی از ادامه کار در پست مدیریتی سرباز می‌زنند.

روش تحقیق: این تحقیق به روش کمی و کیفی (Data Qualitative Analyse)، تحلیل کیفی داده‌های کمی و تحلیل ثانویه انجام شده است. داده‌های مورد استفاده از منابع آماری موجود در وزارت کشور، مرکز آمار ایران، مجلس شورای اسلامی، شورای اسلامی شهر و سایر متون مرتبط جمع‌آوری و تحلیل شده است. فرضیه اصلی تحقیق این است: «مهندسی فرهنگی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای نهادی شدن فرهنگ مشارکت سیاسی زنان در ایران، بعد از انقلاب اسلامی است».

- مهندسی هویت فرهنگی به منظور استحکام پایه‌های فرهنگی مطلوب و عادلانه در جامعه،
- مهندسی نظام نهادی و تدوین اصول آموزش نهادی مدیریت مشارکت‌جو و همیاری در جامعه،

۲۲۹ و ۱۰۴ نفر بالاترین حضور را در سمت‌های مدیریت میانی داشته‌اند (جمشیدی، ۱۳۸۴).

برخی آمارهای موجود، میزان حضور و مشارکت زنان را در عرصه‌های سیاسی - اجتماعی، بعد از پیروزی انقلاب اسلامی نشان می‌دهد. از میان عرصه‌های نهادی، تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری در سطح کلان، به آمارهای نمایندگی زنان در شوراهای اسلامی شهر و نمایندگی مجلس شورای اسلامی، به عنوان شاخصی مهم در توسعه سیاسی بعد از انقلاب اسلامی اشاره می‌شود که زنان به آنها دست یافته‌اند:

در دوره اول انتخابات شوراهای شهر، از کل منتخبین (۱۶۴۰۲۲ نفر) تنها (۰/۸۴ درصد) به عنوان نماینده زن در شوراها انتخاب شده‌اند. در دوره دوم از کل منتخبین (۱۵۵۲۷۹ نفر)، نسبت نمایندگان زن به حدود دو برابر یعنی ۱/۵۱ درصد رسیده است. در حالی که نسبت مردان در دوره اول به ۹۹/۱۶ درصد، و دوره دوم به ۹۸/۴۹ می‌رسد. بنابراین نسبت نمایندگی دو جنس مردان و زنان قابل مقایسه با یکدیگر می‌باشد.

جدول ۳. میزان حضور زنان در ادوار نمایندگی

مجلس شورای اسلامی

دوره	نماینده زن	درصد کل
اول	۴	۱/۴۳
دوم	۴	۱/۴۸
سوم	۴	۱/۴۹
چهارم	۹	۳/۴۸
پنجم	۱۴	۵/۶۳
ششم	۱۲	۴/۱۴
هفتم	۱۳	۴/۶۸
هشتم	۸	۲/۷۵

- ساختار بندی مؤلفه‌های نهادی روابط فرهنگی و اصل تقسیم کار و مسئولیت در جامعه،
 - مهندسی تفاوت‌های طبقاتی، قومیتی، جنسیتی و نهادی سازمانی موجود میان مردان و زنان،
 - ایجاد انسجام سیستمی در عناصر فرهنگی و مباحث توسعه سیاسی، اجتماعی و فرهنگی،
 - تدوین شاخص‌های فرهنگی مشارکت زنان براساس ارزش‌های فرهنگ مطلوب اسلام،
 - بومی‌سازی جایگاه زنان در تصمیم‌گیری‌های سیاسی و مدیریتی بویژه در عرصه‌های اثرگذار،
 - طراحی راهبردهای نهادین و عملی برای حل مسائل ناشی از تعامل فرهنگ و توسعه،
 - مهندسی نقش، پایگاه و طبقه اجتماعی زنان در تقویت مشارکت نهادینه سیاسی آنان،
 - مهندسی مشارکت نهادی در فرایندهای قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری، اعلام نامزدی،
 - مهندسی فناوری اطلاعات و ارتباطات به منظور تحول در ارزش‌های فرهنگ مشارکت زنان،
 - مهندسی نسبت درصد زنان حاضر در کابینه‌ها، سازمان‌ها، نمایندگی‌های دیپلماتیک و...
 - مهندسی نسبت درصد کرسی‌های مجلس در اختیار زنان و مجموعه مدیران کشور،
 - مهندسی نقش اجتماعی و غیراجتماعی زنان و توازن بین نقش خانواده و اجتماع زنان،
۲. چالش‌ها
- مهندسی توانمندی‌های زنان و بومی‌سازی تفویض مسئولیت‌ها و انطباق آن با شرایط زنان،
 - مهندسی دانش و تجربیات و مهارت زنان در پست‌های مدیریت ارشد و تجربه‌اندوزی آنان،
 - تدوین پاسخ خلاقانه به چالش‌های توسعه نهادی فرهنگی و تشویق زنان به مشارکت،
 - دسترسی به منابع و امکانات، برپایه برخورداری زنان از مهارت‌ها و دانش هم‌پایه مردان،
۳. چشم‌اندازها
- مهندسی معکوس عدم خودباوری به سمت آگاهی و دانش مضاعف زنان در خواسته‌های خود،
 - تغییرات بنیادین در روند تکاملی زنان و شناخت هویت حقیقی زن در رشد و توسعه اجتماعی،
 - خروج آگاهانه زن از دایره بسته‌بایدها و ناپایدها و شکستن حصارهایی که مانع رشد آن هاست،
 - زن ایرانی برای اثبات حقیقت وجودی‌اش راه ناهموار و طی نشده زیادی را پیش رو دارد،
 - ایجاد تغییر در موقعیت و جایگاه اجتماعی زنان، منوط به خودباوری و توانمندی زنان است،
 - تقویت باورهای فرهنگی جامعه به سوی توسعه، رفاه، امنیت و مدنیت با مشارکت زنان،
 - تحقق برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان به عنوان هدف هزاره سوم تا سال ۲۰۱۵،
 - بومی‌سازی جایگاه زنان در عرصه‌های اثرگذار تصمیم‌گیری و مدیریتی در کشور،
 - مهندسی نظام آموزشی زنان و اصول آموزش مشارکتی و همیاری زنان در جامعه،
 - طراحی سیاست‌ها و راهبردهای علمی و عملی به منظور حل مسائل اجتماعی زنان.

۴. راهبردها

- تعیین نقش و جایگاه فرهنگ در توسعه سیاسی کشور و آسیب‌شناسی فرهنگ مشارکت سیاسی،
- مهندسی هویت اجتماعی نهادی اثرگذار بر قومیت‌ها، تقویت امنیت ملی و انسجام اجتماعی،
- مهندسی جریانات فرهنگی مسلط جهانی و تأثیر نهادین آنها بر مسائل فرهنگی داخلی کشور،
- مهندسی راهکارهای تقویت نظم و قانون در جامعه و روحیه اعتماد به نفس و خودباوری،
- مهندسی مشارکت‌های فرهنگی - اجتماعی اقشار مختلف جامعه در مدیریت کلان کشور،
- سازوکارهای جامعه‌پذیری سیاسی و ارتقا قدرت تحمل‌پذیری و فرصت‌سازی برای زنان،
- سازوکارهای ارتقاء فرهنگ رقابت زنان و مردان در احراز مقامات سیاسی و تشکل‌های رسمی،
- سازوکارهای فرهنگ شایسته‌سالاری و تقویت روحیه نقد و انتقادپذیری و نه تخریب،
- نهادسازی به‌منظور مشارکت سیاسی زنان در حوزه تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری ملی،
- مهندسی سازوکارهای نهادی و مشروعیت بخش مشارکت زنان در ابعاد کلان فرهنگی.

بحث و نتیجه‌گیری

امروز در ایران تعداد زنان به عنوان نیروی کار رو به افزایش بوده و ورود زنان به مشاغل، نسبت به گذشته آسان‌تر شده است؛ اما پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی با افزایش تعداد شاغلین، تناسبی ندارد. نگرش‌ها درباره اینکه چرا زنان بیشتری در پست‌های کلان به کار گرفته نمی‌شوند، به دو دیدگاه اشاره می‌کند: دیدگاه شخص‌گرا^۱ علت محدودبودن پیشرفت شغلی زنان را در عواملی می‌داند که درون جنس مؤنث وجود دارد. مشخصه‌ها و رفتارهای خاصی در زنان وجود دارد که باعث عدم پیشرفت آنها می‌شود. برای مثال، زنان و مردان در ارتباطات شفاهی و غیرشفاهی به‌طور

متفاوتی ارتباط برقرار می‌کنند؛ در نتیجه این‌طور درک می‌شود که زنان توان کمتری در ارتباطات سازمانی دارند. دومین نگرش: فرایند اجتماعی شدن فرهنگی است^۲ که زنان را به‌سوی کارهای حرفه‌ای سوق می‌دهد و وجود نقش‌های قالبی را تقویت می‌کند. براساس این فرایند، عواملی مانند: تأثیر شغل بر خانواده، تضاد نقش^۳، فقدان مدل‌های نقش^۴ و مشاوره‌های آموزشی در دانشگاه، زنان را فاقد اعتماد به‌نفس بار آورده است.

از دلایل دیگر می‌توان به وجود تبعیض‌های شرکتی^۵ اشاره کرد. تبعیض می‌تواند به صورت ساختارها، خط‌مشی‌ها، شبکه‌های غیررسمی و فرهنگ سازمانی اعمال شود که مانعی برای زنان در سازمان می‌شوند. وجود باورهای قالبی و سوگیری علیه زنان، آنها را از افراد بدون صلاحیت و شرایط لازم برای مدیریت‌های کلان تلقی می‌کند. به‌طور سنتی، مشخصات مردانه ارزش بالاتری نسبت به خصوصیات زنانه در پست‌های مدیریتی دارد. اگرچه افزایش آمار زنان مدیر در رده‌های بالای سازمانی، نشان‌دهنده افزایش زنان در پست‌های مدیریتی است؛ اما در مقایسه با تعداد شاغلان زن (۹/۴ درصد)، رقم ناچیزی است. شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه، علایقی را نهادی می‌کند که مانع ارزش‌گذاری واقعی فعالیت مدیران زن در جامعه می‌شود. باور به محتاط بودن زنان در تصمیم‌گیری، عاطفی‌تر و احساسی‌تر بودن و... از باورهایی است که نهادی شده‌اند. در این رویه «باورهای چون مهربان بودن زنان، اختصاص وقت بیشتر برای کار، و توجه زنان به آرمان‌ها و ذهنیت‌ها بیشتر خودنمایی می‌کند» (قلی‌پور و دیگران، ۱۳۸۶: ۱۵۲).

کمبود فرصت برای کسب تجربه‌های لازم در سازمان، کمبود مشاور و حامی برای زنان در محیط کار از عوامل فرهنگی دیگری است که در جامعه علیه زنان نهادی شده است. وظایف مشاور به دو بخش تقسیم می‌شود:

۱. وظایف شغلی که در تعیین مسیر و پیشرفت شغلی مؤثر واقع شوند، مانند آموزش و حمایت‌های شغلی.
 ۲. وظایف روانشناختی که حس توانایی و اعتماد به نفس فرد را افزایش می‌دهد (جزنی، ۱۳۷۸).
- توسعه مبتنی بر دانایی مستلزم این واقعیت است که ایجاد

توانمندسازی زنان به تمرکز در محیط کار برای کسب هدف شغلی خاص و مهندسی خروج زنان از پراکندگی در هدف‌های شغلی آنان،

توصیه پنجم: مهندسی فرهنگی از طریق ارتقای مهارت‌های مناسب و رفتارهای رقابتی با مردان و نهادی کردن رقابت سالم در مردان و زنان برای خروج از تصورات قالبی و پیشرفت در سطوح موقعیت اجتماعی،

توصیه ششم: اتخاذ سیاست‌های فرهنگی به منظور تدوین راهبردهای مناسب در جهت تقویت اعتماد به نفس و اطمینان در زنان، باور به توانمندی مهارت و شایستگی مدیریت و مشارکت سیاسی زنان،

توصیه هفتم: تدوین اصول مهندسی و راهبردهای آموزش و یادگیری مهارت سیاسی زنان، ایجاد و تقویت شناخت، یادگیری به‌منظور ایجاد توانمندی و علاقه‌مندی در زنان برای مشارکت در مدیریت سیاسی،

توصیه هشتم: مهندسی فرهنگی به منظور نهادی شدن بهره‌گیری زنان از مشاوران خردمند، بهره‌گیری از مدل‌های نقش، ایجاد شبکه‌های ارتباطی و تغییر در سبک رهبری و توانمندسازی زنان به مشارکت سیاسی.

فرصت‌های برابر در تمام زمینه‌ها، مشارکت مردم را در توسعه فرهنگی، اجتماعی و سیاسی کشور به دنبال خواهد داشت. نقش و تأثیر زنان در تحقق چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴ و به‌ویژه بند مربوط به «برخورداری از رفاه، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر، نهاد مستحکم خانواده، دوری از فقر و تبعیض، بهره‌مندی از محیط سالم و مشارکت در توسعه پایدار»، مستلزم مهندسی فرهنگی با رویکرد نهادی شدن فرهنگ مشارکت سیاسی زنان در مدیریت جامعه است.

با این حال امروزه سهم کردن زنان در قدرت و توسعه، نه امری از سر اختیار، بلکه امری ضروری و اجباری است. توجه به منافع عینی سرمایه‌گذاری روی زنان، تلاش برای ارتقا و افزایش مشارکت سیاسی زنان را به مسئولیتی همگانی مبدل می‌کند. به‌طور خلاصه می‌توان گفت اگرچه تعداد زنان در نیروی کار به‌خصوص در دهه‌های اخیر افزایش یافته، اما این پیشرفت به هیچ‌وجه به معنای افزایش و رشد کمی و کیفی زنان در مشاغل و پست‌های رده بالای سازمانی نیست. راهکار این مقاله برای تقویت حضور زنان در مدیریت‌های جامعه، تلاش در جهت مهندسی فرهنگی و ایجاد اعتماد به‌نفس در زنان، خودباوری، تغییر نگرش مردان و زنان و فرصت‌های برابر و نهادی شدن فرهنگ مشارکت زنان است.

پیشنهادها

توصیه اول: ایجاد تغییرات اساسی در سیاست‌های کلان، خط‌مشی‌ها و راهبردهای فرهنگی و برنامه‌ها به منظور مهندسی و پیاده‌سازی برنامه‌های کاری منعطف برای زنان در سازمان‌ها و جامعه،

توصیه دوم: ایجاد استراتژی مشاغل مشارکتی؛ سازماندهی مجدد پست سازمانی به منظور مهندسی ایجاد توازن محیط خانه و کار زنان و تقویت نهاد خانواده و حل مشکلات و تعارضات ناشی از آنها،

توصیه سوم: مهندسی فرصت‌های برابر برای توانمندی زنان، تقویت مهارت و آموزش، تشویق زنان به خودباوری و قاطعیت در محیط مردانه و ایجاد خط‌مشی‌های جدید در بخش‌های مختلف سازمانی،

توصیه چهارم: طراحی مسیر شغلی متناسب، به منظور

منابع:

- آندره، میشل. (۱۳۷۲). جنبش اجتماعی زنان. ترجمه همال زنجانی زاده. نشر لیکا.
- بنیانیان، حسن. (۱۳۸۶). مهندسی فرهنگی از نظر تا عمل در جامعه ایران. همایش مهندسی فرهنگی، شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- بهشتی نژاد، مهدی. (۱۳۸۶). دولت اسلامی (عدالت محوری استراتژی دولت اسلامی). معاونت سیاسی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها.
- جزئی، نسرين. (۱۳۷۸). بررسی مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی: «سقف شیشه‌ای: مانع رشد زنان: سازمان مدیریت صنعتی، مجله تدبیر، شماره ۹۵، شهریور.
- جمشیدی، ایوب. (۱۳۸۴). مدیران زن در جامعه ایران. دو شنبه ۲۰ تیر ۱۳۸۴.
- جمشیدی، حسین. (۱۳۸۵). عدالت در اندیشه سیاسی امام خمینی (ره). فصلنامه حضور، شماره ۳۶.
- حسین زاده، محمدعلی. (۱۳۸۶). گفتمان حاکم بر دولت‌های بعد از انقلاب. مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
- خلیلی، محسن. (۱۳۸۶). آسیب شناسی مشارکت زنان در جامعه معاصر ایران. پژوهش زنان، مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران، دوره ۵، شماره ۲.
- دال، باربارا و هال، بوم. (۱۳۷۷). زنان مدیر. ترجمه زهره قایینی. نشر بانو.



- and Public Studes.5565 No.4, 7991, P.2 Journal Vol.
- Bell,D. (1991), Guide to Modern Usage, American Scholar.
- Habermas, J. (1994)“Citizenship and National identity” in B. van steenberergen, ed., the Condition of citizenship London: say.
- Held, D (1984), Power and Legitimacy in Contemporary Britain, in Mclenan, G. Held,D.and Hall,S.State and Society in Contemporary Britain: A Critical Introduction, Polity Press.
- Hughes, D(1978), A Treatise on Human Nature, Oxford University Press.
- Lame, Robert P. and Schaefer,Richard T. (1992), "Sociology". London: Mc Graw Hill.
- Lipset,S.M (1973), Political Man, New York, Free Press.
- Orum, antonym M. and etal (1974)." Sex, Socialization and Politics". American Sociological Review, Vol. 39 April.
- Parsons, T. (1951) The Social System, Free Press.
- Scaff, Lawrence A (1975)" Two Concepts of Political Participation." Western Political Quarterly, Vol.XXVIII, NO3(September).
- Susanne M.Crampton and Jendra M.Mishra, (1999) Women in Management Public Personnel 8 NO.1Spring 2 Management, Volume 87, P.1 .
- Turner, B. S. (2000) "Islam civil society on citizenship: Reflections on the sociology of citizenship and Islamic studies", in N. A Butenschon et al, ed. Citizenship and the state in the Middle East, Syracuse University Press.
- Welch, Susan(1978)." Recruitment of Women to Public Office: A Discriminant Analysis".Western Political Quarterly, Vol.XXVIII, NO3(September).
- Fernando,J.L.)1997("Nongovernmental Organizations, Micro-Credit, and Empowerment of Women" Annals of the American Academy of Political and Social Science 554,;150-177.
- Grossbard-Shechtman,Sh.A. and X.Fu .)2002(. "Women's Labor Force Participation and Status Exchange in Inter-marriage: A Model and evidence for Hawaii", Journal of Bioeconomics 4(3):241-268.
- Parry,G. and Moyser,G. (1990), A map of Political Participation in Britain, Government and Opposition, vol. pp147- 69.
- راش، مایکل . (۱۳۷۷). جامعه و سیاست، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی سیاسی. ترجمه صبوری. سمت.
- سرمایه . (۱۳۸۷). سهم زنان ایران در مدیریت و قانون‌گذاری کشور. روزنامه سرمایه، شماره ۹۰۲ .
- شرمین و وود . (۱۳۶۹). دیدگاه‌های نوین جامعه‌شناسی. ترجمه مصطفی ازکیا. انتشارات کیهان.
- شریف، محمدرضا . (۱۳۸۵). درآمدی بر تحول فرهنگی سیاسی در ایران. تهران: انتشارات روزنه.
- شیانی، ملیحه . (۱۳۸۴). شهروندی و مشارکت در نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی. فصلنامه حقوق تامین اجتماعی، انتشارات علمی فرهنگی، سال اول، شماره یک.
- طباطبایی، محمد باقر . (۱۳۷۶). صفات جامعه مدنی از دیدگاه فرهنگ‌شناسی. تهران: انتشارات سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی.
- قلی‌پور، آرین . (۱۳۸۴). «بهداها و سازمان‌ها» سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، سمت.
- قلی‌پور، آرین و دیگران . (۱۳۸۶). بررسی صحت و سقم کلیشه‌های منفی زنان در سازمان‌ها. پژوهش زنان، مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران، دوره ۵ ، شماره ۳.
- محسنی تبریزی، علیرضا . (۱۳۷۵). بیگانگی مانعی برای مشارکت و توسعه ملی. نامه پژوهش. شماره ۳.
- مرکز آمار ایران . (۱۳۸۵). سرشماری عمومی نفوس و مسکن.
- ملک زاده، اکبر . (۱۳۷۶). بررسی وضعیت مکتب فمینیسم. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، شماره ۶.
- ملکی، امیر . (۱۳۸۴). نگرش جوانان نسبت به مشارکت زنان در سطح برگزیدگان سیاسی. نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۵.
- ناظمی، مهدی . (۱۳۸۴). درآمدی بر مهندسی فرهنگی کشور. تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- Banerjee, N. K.)1995(. "Grassroot Empowerment (1975 - 1990): A Discussion Paper". Occasional Paper 22. New Delhi: Centre for Women's Development Studies.
- Barbara, Burrell, (1992) The Political Leadership of Women