

پژوهشی پیرامون موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی^(۱)

تألیف: دکتر شمس‌السادات زاهدی

مقدمه: ارکان نوع انسان همانند بسیاری از پدیده‌های طبیعی، دوتایی است: زن و مرد، هریک از این دو، به تنهایی و به طور مستقل آفریده شده و توان و بضاعت ادامه حیات خویش را نیز به طور مستقل دارا هستند. لکن در عین استقلال، برای نیل به کمال، هیچیک از دیگری مستغنی نیستند و هر دو بهم وابسته‌اند. این وابستگی نیز متقابل است و میزان تقابل و وابستگی در این دو رکن موزون و متعادل می‌باشد و نیاز هیچیک به دیگری کمتر و یا بیشتر از دیگری نیست. اما متأسفانه این اصل بدیهی، در بلندای تاریخ به گونه‌ای نابرابر تعبیر شده و ثقل این وابستگی برآه مرد گردیده است، حال آنکه منحنی این وابستگی از نوع متقارن است و ثقلش در میان.

نابرابری در تعبیر و تفسیر معمولاً به نابرابری در عمل می‌انجامد. وضعیت زنان در جوامع مختلف شاهد این مدعا است^(۲). هرچند دامنه شمول نابرابری در سطح جهان گسترده است و به تمامی ارکان جوامع راه یافته، لیکن گستردگی و عمق نابرابری از عوامل جغرافیایی، تاریخی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و... متأثر است. در جایی کمتر و در نقطه‌ایی جدی‌تر می‌باشد. کشور ما هم درگیر این سوءاستنباط است و در تمامی ابعاد زندگی فردی و اجتماعی ما آثار آن نمایان است، حتی با آنکه با توجه به ساختار روحی و جسمی زنان و ساختار فرهنگی - اجتماعی کنونی ما اشتغال زنان در مراکز آموزشی مورد تأیید و تأکید کلیه مسئولان رده بالا قرار گرفته، لکن در سازمانها، نهادها و مؤسسات آموزشی نیز ما شاهد نابرابری امکانات زنان و مردان می‌باشیم. پژوهش حاضر به این منظور انجام شده است تا درجه این ابتلاء را در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور که می‌بایست از سطح فرهنگ و بینش بالاتری نسبت به

۱- گزارش تحقیقی «پژوهشی پیرامون موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی» در سال ۱۳۷۰ توسط خانم دکتر شمس‌السادات زاهدی براساس کار تحقیقی که انجام داده‌اند، تدوین گردیده است.
۲- در اینجا گرایش مسلط مورد اشاره است نه مستثنیات.

سایر مؤسسات برخوردار باشند، مورد شناسایی قرار دهد.

اهمیت موضوع

یکی از مهمترین معیارها برای سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا هستند. هرچه حضور فعال و مؤثر زنان در اداره امور اجتماع بیشتر باشد کشور توسعه یافته تر است. بدیهی است که منظور از اهمیت و حضور، اهمیت واقعی نه صوری و حضور مؤثر و نه سمبلیک است. هنگامیکه به زن اعتبار و ارزش داده شود او خواهد توانست علاوه بر وظایف اجتماعی خویش از عهده انجام وظیفه بسیار مهم و اساسی پرورش انسان به خوبی و شایستگی برآید و فرزندان معتبر و با ارزش به بار آورده و با پرورش نیروی کار شایسته و توانمند، آینده مملکت را بسازد. زنان شاغل در محیطهای آموزشی علاوه بر آن می توانند نقش پراهمیت آموزش و تجهیز نیروی انسانی را نیز برعهده گیرند و با آموزش و پرورش نیروی انسانی مجهز به دانشها و مهارتهای مورد نیاز کشور، در فراهم سازی اساسیترین زیر ساخت توسعه یعنی نیروی انسانی، سهم باشند. مشارکت دادن زنان در اداره امور دانشگاهها، اعم از امور آموزشی، پژوهشی و اجرایی، امکان استفاده مؤثرتر از نیروهای بالقوه و استعدادهای نهفته آنان را فراهم می آورد. تنها با بکارگیری کامل توان تمامی آحاد ملت است که می توان امید توسعه یافتگی و رسیدن به رشد و تکامل جامعه را داشت.

مشکل چیست؟

«از نیروی زنان در دانشگاههای ما استفاده مؤثر به عمل نمی آید.» این عقیده در بین بسیاری از زنان دانشگاهی وجود دارد که آنان را به نحو مناسب و شایسته به کار نمی گیرند و از داناینها و تواناییهایشان به درستی استفاده نمی کنند. تعداد زیادی از زنان جامعه دانشگاهی براین باورند که ظرفیت کاری و پتانسیل فکری آنها بسیار بیشتر از آنسی است که هم اکنون مورد بهره برداری قرار می گیرد، زیرا آنان در تصمیمگیریها و تدوین سیاستها نقش فعالی ندارند؛ لیکن در اجرای تصمیماتی که مردان اتخاذ می کنند باید فعالانه کوشش کنند. تأثیر عینی چنین طرز تفکری در کوتاه مدت بصورت بیعلاقگی و بی اعتنائی به جریان امور دانشگاهی و در بلند مدت به شکل افسردگی، احساس بیهودگی و بدبینی نسبت به سیاستگذاران و تدوین کنندگان خط مشیها در آموزش عالی می انجامد.

به عبارتی می توان مشکل را چنین مطرح کرد که: «در جامعه دانشگاهی ما برای زنان و مردانی که شرایط مساوی دارند فرصتهای یکسان موجود نیست». هدف اصلی پژوهش بررسی این مطلب و رد یا تأیید آن است.

هدف پژوهش

است:

- ۱- از نیروی عظیم زنان استفاده مؤثر به عمل نمی آید.
- ۲- درگزینشها جنسیت به عنوان عاملی تعیین کننده بشمار می رود.

قلمرو پژوهش

به منظور انجام پژوهش سه دانشگاه تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبائی مورد بررسی قرار گرفته است. تعداد اعضاء هیأت علمی تمام وقت دانشگاههای تحت بررسی به تفکیک جنس در جدول و نمودار شماره (۱) منعکس شده است.

هدف از این پژوهش، شناخت موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی و بررسی میزان واقعی مشارکت آنان در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و اجرایی دانشگاههاست. به عبارت دیگر شناخت چگونگی استفاده از خدمات زنان و بررسی میزان بکارگیری آنان در پستهای کلیدی در جامعه دانشگاهی و فراهم آوردن زمینه های اطلاعاتی جهت افزایش مشارکت زنان هدف این پژوهش است.

فرضیه های پژوهش

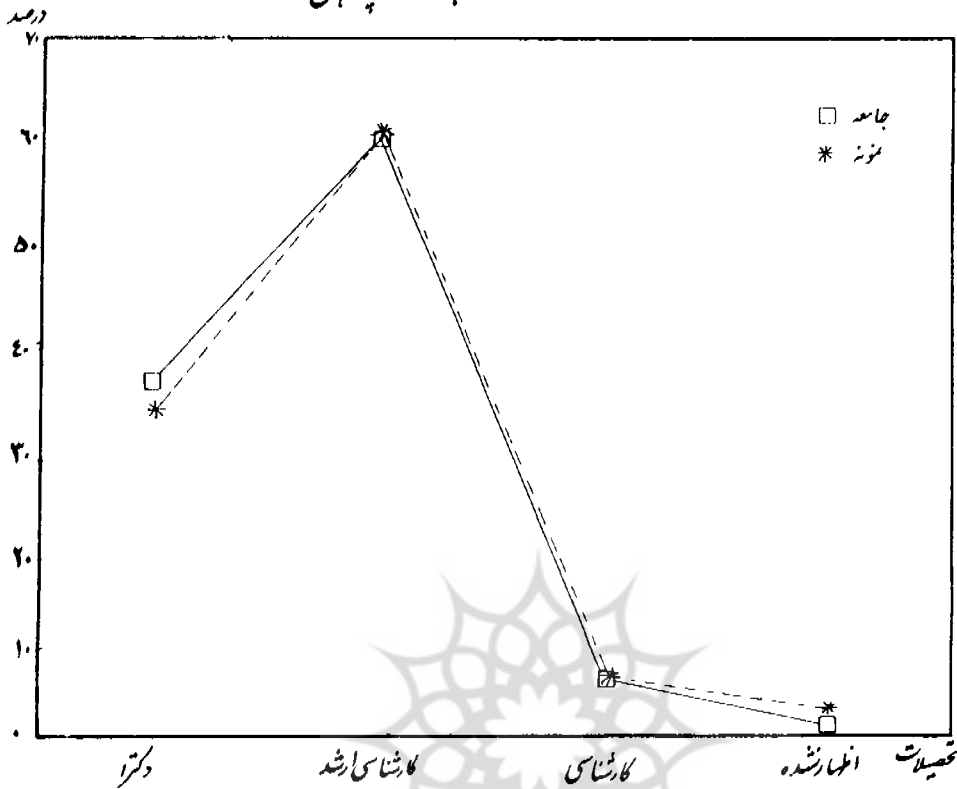
در انجام این پژوهش دو فرضیه زیر مدنظر بوده

جدول شماره (۱) «تطبیق سطح تحصیلات زنان در جامعه و نمونه پژوهش»

سطح تحصیلات	در کل قلمرو بررسی	در نمونه پژوهش
دکتر	۳۴/۲٪	۳۲/۲٪
کارشناسی ارشد	۵۹/۶٪	۶۰/۲٪
کارشناسی	۵/۳٪	۵/۴٪
اظهار نشده	۰/۹٪	۲/۲٪

نمودار شماره (۱)

تطبیق سطح تحصیلات زنان در جامعه نمونه پژوهش



روش علمی پژوهش متابعت شود و در حد توان کوشش شده که مراحل آن بر مراحل روش علمی منطبق باشد. به این جهت ابتداء نسبت به تبیین مشکل اقدام گردید و پس از تعیین گمانه‌هایی درباره علل موجود مشکل، تلاشی منظم و سیستماتیک برای جمع‌آوری داده‌ها در زمینه گمانه‌های مفروض به عمل آمد. در گردآوری داده‌ها از روشهای متنوعی استفاده شد. در ابتداء پرسشنامه‌ایی با ۳۰ سؤال تهیه و تنظیم گردید و برای کلیه زنان عضو هیأت علمی در جامعه مورد بررسی یعنی ۲۰۸ نفر ارسال شد، سپس برای دستیابی به اطلاعات کاملتر و پرهیز از قضاوت یکجانبه تصمیم گرفته شد که از مردان نیز دریا

با توجه به اطلاعاتی که در نمودار منعکس شده است، نسبت تعداد زنان در دانشگاه تهران ۹/۹ درصد از کل اعضاء هیأت علمی، در دانشگاه شهید بهشتی ۱۶/۲ درصد و در دانشگاه علامه طباطبائی ۲۲/۷ درصد است. که این نسبتها مبین آنستکه نسبت تعداد زنان به مردان در دانشگاه علامه طباطبائی بیش از دو دانشگاه دیگر است.

روش پژوهش

بخش اول - پرسشنامه

در این پژوهش سعی بر این بوده است که از الگوی

موضوع پژوهش، پرسش شود. به این منظور تعداد ۳۰ نفر از شاغلان مشاغل دانشگاهی، مسئولان وزارت فرهنگ و آموزش عالی و افرادی که به نحوی در مقام تصمیمگیری در دانشگاهها قرار دارند انتخاب شدند و نام آنها در لیست افراد مصاحبه شونده قرار گرفت. گروه تحقیق با افرادی که حاضر به همکاری شدند مصاحبه کرد و داده‌های جدید را بر داده‌های پیشین افزود. بخشی از اطلاعات نیز از مشاهدات مستقیم و غیر مستقیم نگارنده حاصل شده است. بعلاوه منابع اطلاعاتی دست دوم از جمله آمار و اطلاعات موجود در کتابخانه‌ها، آرشیوها و اسناد برخی از سازمانها و وزارتخانه‌ها در تکمیل داده‌های این پژوهش تأثیر داشته‌اند، بعضی از منابع خارجی نیز در فرآیند پژوهش مورد استفاده قرار گرفته و مکمل داده‌های پیشین گردیدند.

به منظور انسجام داده‌های پراکنده و پالایش آنها، جداول و نمودارهای مختلفی تنظیم شد و پس از طبقه‌بندی اطلاعات، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

محدودیت‌های پژوهش

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بود که

مهمترینشان جدی نگرش کارهای پژوهشی و فقدان روحیه تحقیقی در جامعه به طور اعم و در جامعه آماری مورد بررسی به طور اخص بوده است. بی‌اعتقادی به نتایج پژوهش در تعدادی از زنان عضو هیأت علمی و بیتفاوتی برخی از آنان نسبت به سرنوشت کاری خویش از دید نگارنده بسیار نگران کننده است. این نگرانی نه تنها به دلیل عدم تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش، بلکه به خاطر تبعات سویی است که چنین بی‌تفاوتی‌هایی در پی خواهد داشت. چنین برخوردهایی، در واقع، صحنه گذاردن بر وضع موجود و ضرورت تغییر را احساس نکردن است.

از دیگر محدودیت‌های این پژوهش عدم همکاری برخی از مقامات و مسئولان دانشگاهی برای انجام مصاحبه به محض آگاهی از موضوع پژوهش و همچنین طفره رویهای غیرموجه برخی دیگر، از ارائه داده‌های معتبر و واقعی بوده است.

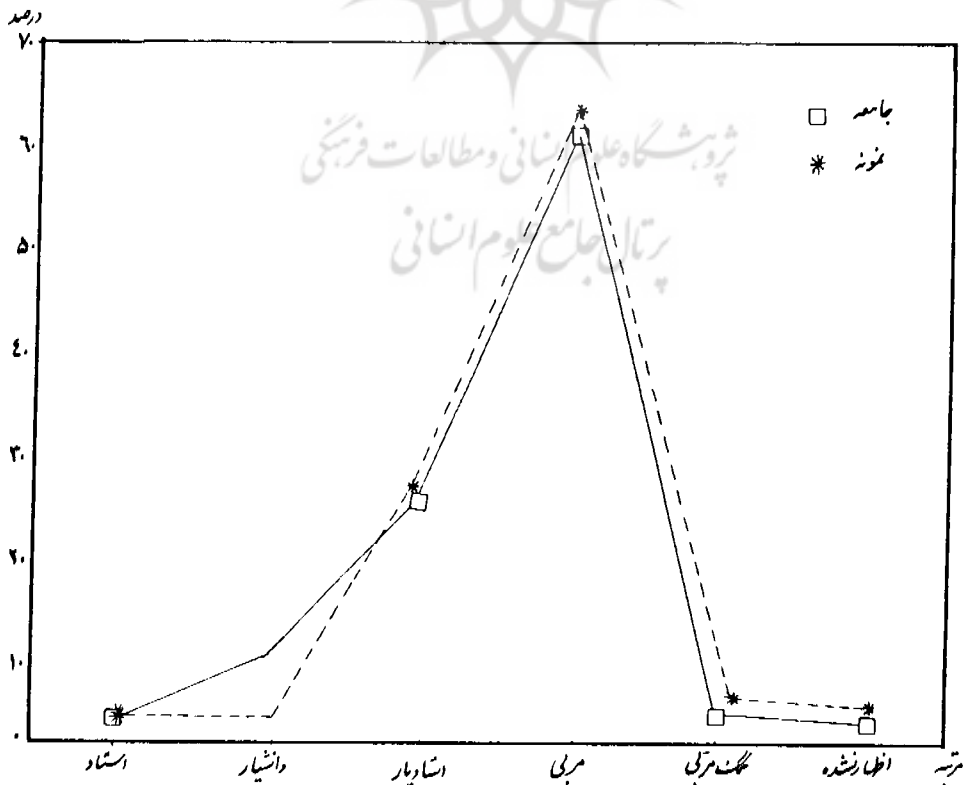
به طور کلی ۹۳ پرسشنامه توسط جامعه مورد بررسی تکمیل گردیده است و جامعه آماری این پژوهش. بیش از ۴۸ درصد از جامعه واقعی را شامل می‌شود (وضعیت جامعه و نمونه پژوهشی از نظر مرتبه دانشگاهی در جدول و نمودار شماره ۲ نشان داده شده است):

جدول شماره (۲) «تطبیق مرتبه دانشگاهی زنان در جامعه و نمونه پژوهشی»

مرتبه دانشگاهی	در کل قلمرو	در نمونه پژوهشی
استاد	٪۲/۴	٪۲/۲
دانشیار	٪۸/۱	٪۲/۲
استادیار	٪۲۴/۶	٪۲۵/۸
مربی	٪۶۱/۱	٪۶۳/۴
کمک مربی	٪۲/۹	٪۴/۳
اظهار نشده	٪۰/۹	٪۲/۱

نمودار شماره (۲)

تطبیق مرتبه دانشگاهی زنان در جامعه و نمونه پژوهشی



سنجش اعتبار نمونه

تفسیر نتایج پرسشنامه ها

به منظور آزمون درجه اعتبار نمونه نسبت به کل جامعه مورد بررسی، دو مؤلفه تحصیلات و مرتبه دانشگاهی انتخاب شد و وضعیت کل جامعه و نمونه از این دو بُعد مورد بررسی قرار گرفت. نتایج جدول و نمودار شماره ۲ نشاندهنده آنست که توزیع فراوانی تحصیلات و مرتبه دانشگاهی، در نمونه، تقریباً با نحوه توزیع فراوانی تحصیلات و مرتبه دانشگاهی در کل جامعه مورد بررسی منطبق است. اکثریت زنان عضو هیأت علمی در قلمرو بررسی را، دارندگان درجه تحصیلی «کارشناسی ارشد» و مرتبه دانشگاهی «مربی» تشکیل می دهند و نحوه توزیع فراوانی زنان از نظر تحصیلات و مرتبه دانشگاهی، در نمونه آماری پژوهش نیز به همین صورت است (جداول و نمودارهای شماره ۱ و ۲). به این ترتیب نمونه پژوهش را می توان نماینده معتبری از واقعیت دانست.

طبقه بندی داده های

به دست آمده از پرسشنامه

پرسشنامه شامل دو گروه سؤال بود، گروه اول: سئوالات عمومی مربوط به وضعیت شخصی زنان از قبیل سن، سوابق تحصیلی، وضعیت خانوادگی و گروه دوم: سئوالات مربوط به وضعیت شغلی و سازمانی زنان از قبیل سمتهای اجرایی، محدودیتهای ناشی از جنسیت در محیط سازمان و رضایت شغلی.

بیشترین تعداد زنان در گروه سنی سی و پنج تا چهل سال قرار دارند که سنین مناسب جهت قبول مسئولیت می باشد زیرا از تجربه کاری مناسب و نیز توان و انرژی لازم جهت احراز پستهای سطح بالا و مشاغل پرمسئولیت برخوردارند.

سطح تحصیلات اکثریت زنان در حد کارشناسی ارشد و مرتبه اکثریت آنها «مربی» می باشد. این امر لزوم فراهم آوردن امکانات افزایش دانشها و آگاهیهای آنان را آشکار می سازد شایسته است از طریق فراهم آوردن امکان ادامه تحصیل به وسیله اعطای بورس دوره دکترا تسهیلات لازم برای پیشرفت آنها فراهم شود.

نزدیک به سه چهارم از زنان جامعه مورد بررسی، متأهل هستند و بیش از دو سوم آنان دارای فرزند می باشند. این امر نمایانگر این واقعیت است که زنان با وجود مسئولیتهای بسیار مهم مادری و خانوادگی، به حفظ فعالیتهای اجتماعی و اشتغال در دانشگاه و خدمت به جامعه علاقه مند هستند و بنابراین شایسته است که مورد حمایت قرار گیرند.

زنان در سطوح و مقاطع مختلف دانشگاهی در رشته های تخصصی خود تدریس می کنند و در تدریس دروس دوره های کارشناسی، سهم عمده ای برعهده دارند. اکثریت زنان دارای آثار و تألیفاتی هستند و حتی گروهی از آنان در این زمینه بسیار فعالانه عمل کرده اند و در بین همکاران زن و مرد خویش مشخص و ممتاز

هستند.

اعطاء می‌کنند.

میزان پذیرش زنان در گروه، در سطحی خوب و عالی است و این می‌رساند که زنان در اکثریت موارد دارای آراء و نظرات معتبر و قابل اتکاء هستند. نزدیک به نیمی از زنان از موقعیت شغلی خویش راضی هستند و بیش از شصت درصد از آنان در کار دانشگاهی خود احساس تضمین شغلی دارند و بیشتر زنان از نیازی که در حال حاضر به کار آنها وجود دارد آگاهند اگرچه این نیاز ابراز نشده باشد!

حدود ۹۷ درصد از آنان بر این باورند که در جامعه دانشگاهی فعلی، زن بودن نه تنها هیچ امتیازی برای آنان همراه نداشته است بلکه با شرایطی که دارند چنانچه مرد بودند در وضعیت بهتری قرار می‌گرفتند، به نظر زنان، مقررات در مورد زنان بیشتر است و جدیت اعمال می‌شود و بر کار زنان کنترل دقیقتری به عمل می‌آید.

در مورد پرداختها و دریافتها، گروهی از زنان معتقدند که با زنان دوگانه برخورد می‌شود، زمانی که صحبت از پرداخت عوارض، کسور بازنشستگی، ارائه خدمات و ... می‌شود دولت متوجه تفاوت زن و مرد نیست و زنان در پرداخت، مساوی با مردان می‌باشند ولی هنگامی که نوبت دریافت عیدی و برخی مزایا می‌شود، ناگهان تفاوت‌های زن و مرد متجلی می‌شود و مقامات و مسئولان به این مسئله توجه می‌کنند که زنان با مردان مساوی نیستند. در این قبیل موارد توجیهاتی را نیز ارائه می‌نمایند لیکن هنگام گرفتن عوارض، حقوق گمرکی و ... با نقض توجیهات قبلی به زنان حق تساوی

حدود دو سوم از زنان در جامعه مورد بررسی معتقدند که در حال حاضر امکانات و تسهیلات دانشگاهی، به گونه‌ای نابرابر بین زنان و مردان توزیع می‌شود. حدود ۸۵ درصد از زنان هرگز از مأموریت مطالعاتی، بورس تحصیلی یا دوره آموزشی خارج از کشور استفاده نکرده‌اند و نزدیک به ۹۰ درصد از آنان هرگز به عنوان نماینده رسمی دانشگاه خود به جایی معرفی نشده‌اند.

در حالی که اکثریت زنان در انجام امور اجرایی توانایی دارند و برای مردان در این زمینه برتری وجود ندارد اما باز هم انتخاب مردان در اولویت است. حدود ۹۷ درصد از زنان معتقدند که حتی اگر زنان از نظر تحصیل و تجربه از مردان بالاتر باشند، در شرایط موجود دانشگاهی اولویت با مردان است. به این ترتیب فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر تعیین کننده جنسیت در گزینشها اثبات می‌گردد.

به هیچیک از زنانی که پرسشنامه را پاسخ داده‌اند تصدی پستهای کلیدی سطح بالای دانشگاهی پیشنهاد نشده است. بیش از هفتاد درصد از زنان در طول خدمت دانشگاهی خود هرگز در سمتهای اجرایی اشتغال نداشته‌اند. در زمان تحقیق هفتاد و پنج درصد از زنان در هیچیک از شوراها و نهادهای تصمیمگیری دانشگاهی عضویت نداشته‌اند.

به طور خلاصه زنان بر این عقیده‌اند که از توان و تخصص آنها به حدکفایت استفاده نمی‌شود. با توجه به این نظرات، فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر عدم استفاده

حق همسر و اولاد، احراز مقامات سطح بالا و ... محرومند.

در مورد انگیزه کاری بین زنان و مردان، پاسخها متوازن هستند. چهل درصد به انگیزه بیشتر در زنان و چهل درصد به انگیزه بیشتر در مردان اشاره کرده‌اند. با وجود انگیزه کاری خوب، نظم و انضباط، احساس مسئولیت و دقت در کار زنان، مردان اذعان داشتند که میزان عضویت زنان در نهادهای تصمیمگیری و حضورشان در مشاغل کلیدی بسیار ناچیز است و این امر را مردان به دلیل عوامل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، فیزیولوژیکی و شخصیتی زنان دانسته‌اند. گروهی نیز کم بودن تعداد زنان متخصص را عامل مهمی در این زمینه قلمداد کرده‌اند و هیچیک از مردان مستقیماً به نقش مؤثر مردان و اعمال نفوذ آنان در ایجاد چنین وضعیتی اشاره نکردند.

اکثریت مردان مصاحبه شونده اعلام کردند که حاضرند زنان را بعنوان نماینده رسمی و همچنین بعنوان معاون خویش انتخاب کنند. برای کنترل این مطلب، از آنان سؤال شد اگر زنان و مردانی با شرایط یکسان وجود داشته باشند کدام یک را برای پست خالی موجود انتخاب می‌کنند؟ اکثریت آنان پاسخ دادند که مردان را برمی‌گزینند! به این ترتیب مشخص می‌شود که جنسیت عامل تعیین کننده‌ای در گزینشها می‌باشد و فرضیه پژوهش باریگر تأیید می‌گردد.

مردان برای ایجاد تغییر در وضع موجود، پیشنهادهای ارائه کردند که طرح این پیشنهادات خود، نمایانگر اعتبار فرضیه‌های پژوهش است.

مؤثر از نیروی عظیم زنان تأیید می‌گردد و این مهم برعهده مسئولان و تدوین‌کنندگان سیاستهای آموزش عالی و دانشگاهی است که از نیروی کار و توان حرفه‌ای زنان استفاده مؤثر و بهینه به عمل آورند.

بخش دوم - مصاحبه

برای اجتناب از یکسویگری و به منظور سنجش آراء و افکار مردان، نظرات تنی چند از مردان دست اندرکار در امور دانشگاهی نیز از طریق مصاحبه گردآوری گردید.

از نتایج مصاحبه‌ها چنین برمی‌آید که به نظر مردان، زنان عضو هیأت علمی در بین اعضای گروههای دانشگاهی از پذیرش بسیار خوبی برخوردارند. مردان چنین ابراز داشتند که از توان کاری زنان به اندازه همکاران مردشان استفاده می‌شود، ولی از پاسخهایی که مصاحبه شونده‌گان به سایر سئوالات دادند به وضوح چنین برمی‌آید که در عمل، از توان کاری زنان به اندازه مردان استفاده نمی‌شود.

به نظر مردان، برخی از زنان در برابر نظرات و آراء خویش به علت جو حاکم بر جامعه، ضعف فرهنگی، حجب و حیای زنانه و ... احساس محدودیت می‌کنند. نیمی از مردان معتقد به وجود برخی امتیازات از قبیل امکان کار پاره وقت و بارکاری کمتر برای زنان در محیط کار هستند و بقیه براین باورند که زنان به دلیل جنسیت خود نه تنها از هیچ گونه امتیازی برخوردار نیستند بلکه از برخی امتیازات، مثل اعزام به مأموریتهای انفرادی،

برنامه‌های توسعه و پیشرفت، هر قدر هم که اصولی و عقلایی تدوین شوند اگر اجراء نشوند منشاء هیچگونه اثری نخواهند بود و این منابع انسانی هستند که به برنامه‌ها حالت فعلیت می‌دهند و آنها را به مرحله اجراء می‌رسانند. ثلثه افراد مملکت اعم از زن و مرد به نحوی برای اجراء این برنامه‌های پیشرفت و توسعه کشور مسئولیت دارند. به قول جولوس ناپیره «انسان نمی‌تواند روی یک پا مسافتی طولانی را بپیماید و یا خیلی سریع پیش برود، پس چگونه می‌توان انتظار داشت که تنها نیمی از جمعیت یک کشور توسعه و پیشرفت آن را تضمین کنند؟»

زنان از نظر جسمانی با مردان تفاوتی دارند که مسلماً نمی‌توان آنها را انکار کرد، اما این تفاوتها در مجموع، به حال تعادل می‌رسند. مثلاً نسبت وزن مغز زن $\frac{1}{4}$ کل وزن بدن او است. در حالی که نسبت وزن مغز مرد $\frac{1}{44}$ کل وزن بدن مرد است. به عبارت دیگر، وزن مغز زن از وزن مغز مرد به نسبت وزن کلی بدن بیشتر است^(۳). از طرف دیگر قدرت فیزیکی مرد از زن بیشتر است (که البته این نیز به کمک ابزارها قابل جبران است).

در مواردی نیز مثل هوش عمومی، بنا به اظهار محققان علم روانشناختی، بین زنان و مردان تفاوتی موجود نیست. البته در اینجا قصد این نیست که تفاوت‌های جسمانی و روانی زن و مرد به تفکیک نام برده

شود (علاقه مندان می‌توانند به منابع موجود در این زمینه مراجعه کنند). نکته مهم اینست که در هیچیک از موارد نمی‌توان یک جنس را برتر از دیگری تصور کرد. برای مثال، به دلیل بزرگتر بودن نسبی وزن مغز زن، نایستی جنس مؤنث را برتر از جنس مذکر دانست و یا به اعتبار قدرت فیزیکی بیشتر مردان نسبت به زنان، برای آنان امتیازات خاص قایل شد. به طور کلی تفاوت‌های زیستی و بیولوژیکی موجود به آن حد نیستند که تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی را توجیه کنند. مهم، ایجاد موقعیتی است که در آن امکان بکارگیری تمامی ظرفیتها و استعدادهاى دو جنس فراهم شود و زنان و مردان، به گونه‌ای مکمل، با استعانت از استعدادهای ذاتی و بضاعت‌های خدا دادی در جهت تحول و تعالی خود و جامعه‌ای که بر تمام نیرویش متکی است تلاش ورزند. چنین جامعه‌ای تکامل یافته‌تر خواهد بود زیرا همه آحاد آن به سوی تکامل و تعالی پیش می‌روند.

پیشنهادهای

دانشگاهها را نمی‌توان جدا از محیطی که در آن محاط شده‌اند مورد بررسی قرار داد، چه دانشگاهها نیز همانند سایر نظامهای موجود، تحت تأثیر عوامل محیطی هستند و از نظام ارزشها، هنجارها و قانونمندیهای ابر نظام محیطی خویش تأثیر می‌پذیرند

۳- پژوهشی پیرامون حقوق، نقش اجتماعی و پوشش بانوان و کنکاشی در زمینه شناخت الگوی اسلامی برای زن امروز، مرکز تحقیقات، مطالعات و سنجش برنامه‌های، صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران، مهر ۱۳۶۹، ص ۲۸.

تشکل بخشیدن به فعالیتهای مربوط به زنان در درون دانشگاه عمل کرده و به تدریج فعالیتهای زنان را نیز در جامعه جهت دهند.

۲- ایجاد واحد درسی در رشته های دانشگاهی

بخش مهمی از انرژی زنان در جامعه صرف مبارزه جهت دستیابی به آن دسته حقوقی شده است که مردان، بدون هیچ تلاشی از آنها برخوردار بوده اند، حق بودن، حق داشتن، حق آموختن، حق سخن گفتن و اظهار نظر کردن، حق رای دادن و... مبارزه در راه رسیدن به هر یک از این حقوق با تحسرات و تأثرات فراوان برای زنان همراه بوده است. لذا دستیابی به هر یک از آنها را بادر نظر گرفتن شرایط سخت و دشواری که سرشار از سلطه، فشار، و تبعیضات جابرانه بوده است بایستی یک پیروزی برای آنها به حساب آورد^(۴). به قول یکی از نویسندگان، تاریخ سرشار از شرح فتوحات نظامی مردان است؛ اما مبارزات زنان برای رسیدن به حقوقشان در جایی انعکاس نیافته است. حال آنکه کوچکترین اقدام مبارزاتی زنان را با توجه به فشارهای محیطی، می بایست عملی قهرمانانه قلمداد کرد^(۵).

در تمام رشته های دانشگاهی لازم است حداقل ۲

و بر محیط خویش نیز اثر می گذارند. بنابراین برای ایجاد تغییر در جامعه دانشگاهی نیاز به مجموعه ای از عوامل تأثیر گذار است که بعضی از بیرون و برخی از درون، نظام دانشگاهی را به طور متقابل تحت تأثیر قرار دهند و پویایی و تحرک و در نتیجه پایداری آن را باعث شوند. از این رو در این زمینه دو دسته پیشنهاد ارائه می شود. بدیهی است که به علت ارتباط و تعامل بین نظام دانشگاهی با ابر نظام محیطی آن یعنی نظامی که در آن محاط شده است، تغییر در هر کدام، تغییر و تحول در دیگری را تسهیل خواهد کرد.

پیشنهادات خاص

۱- ایجاد واحد مطالعات و پژوهشهای مربوط به زنان

به دلیل آنکه دانشگاهها، محلی جهت گردهمایی دانشوران، دانشپژوهان و جویندگان دانش هستند، در جامعه از اعتبار خاصی برخوردار می باشند و می توانند نقش الگو را برای سایر نهادها و تأسیسات اجتماعی ایفاء کنند. بسیار بجاست که در دانشگاهها، واحدهایی برای مطالعات و پژوهشهای مربوط به زنان بوجود آید. این واحدها می توانند به عنوان نقطه آغازی برای

۴- زاهدی، شمس السادات، «نقش زنان در توسعه علم مدیریت» نشریه مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، دوره اول، شماره دوم، تابستان ۱۳۷۰، ص ۶۵-۶۴.

واحد درس اجباری درباره حقوق زنان، بررسی مطالعات مربوط به زنان، سیر تطور مبارزات زنان، نقش زنان در توسعه کشور و ... گنجانده شود و در متون درسی مدارس نیز، این امر مهم بایستی مورد توجه قرار گیرد و نسبت به احیای حیثیت و اعتبار زنان و آگاهی از حقوقی که مردان، به طور طبیعی و بلا منازع، از آنها برخوردارند، اقدام عاجل به عمل آید.

۳ - تشکیل جامعه زنان دانشگاهی

به منظور تبادل آراء و نظرات و برقراری ارتباطات مؤثر علمی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، بین زنان دانشگاهی، در داخل و خارج کشور، لازم است که جامعه زنان دانشگاهی به منظور جهتدهی به تلاشهای زنان ایجاد گردد. زنان در قالب چنین مجموعه‌ای، کلیت واحدی را احراز خواهند کرد و در پرتو اتحاد و همبستگی، در سطح گسترده‌ای قادر به انجام دادن اقدامات بسیار مؤثر در جهت احقاق حقوق خویش خواهند شد.

۴ - حمایت‌های قانونی

بسیاری از زنان دانشگاهی علاوه بر فعالیتهای

آموزشی و تحقیقاتی، نقش تربیت فرزندان و گرداندن امور خانه را نیز برعهده دارند. شایسته است که از طریق قانون، تسهیلاتی برای آنها فراهم شود تا بتوانند با آرامش خاطر از دانش و تجربه خود برای تجهیز نیروی انسانی آینده بهره‌برداری کنند. تسهیلاتی از قبیل ایجاد انعطاف در ساعات کار (شناور کردن ساعات کار)، افزایش مدت مرخصی زایمان^(۶)، کاهش ساعات موظف تدریس برای مادران شیرده، ایجاد امکانات مناسب برای نگهداری فرزندان (مهدکودک، کلاسهای آموزشی، پرورشی و...) پرداخت حق همسر و حق اولاد و... از جمله اقداماتی هستند که جنبه انگیزشی قوی داشته و خدمات صمیمانه‌تر زنان دانشگاهی را باعث خواهند شد.

۵ - استقرار نظام شایسته سالاری

حداقل انتظاری که از تصمیمگیرندگان و واضعان سیاستهای آموزش عالی و مسئولان دانشگاهها معموی رودلین است که در استخدام، انتصاب، ترفیع و اعطای امتیازات شغلی و توزیع امکانات موجود صرفاً لیاقت و شایستگی فردی را ملاک قرار دهند و افرادی را که واجد شرایط و لایق و شایسته هستند برگزینند و جنسیت را به عنوان عامل تعیین کننده در نظر نگیرند.

۶- درحالی که در اسلام به شیردادن فرزند توسط مادر بسیار اهمیت داده شده است ولی قوانین و مقررات موجود، زمینه‌های لازم را برای انجام دادن این امر مهم فراهم نمی‌آورد. در بسیاری از کشورها، مدت مرخصی زایمان خیلی بیشتر از ایران است و حتی تا سه سال نیز می‌رسد برای مثال در اسپانیا و مجارستان ۳ سال، در فرانسه و لهستان ۲ سال، در استرالیا، نروژ، چکوسلواکی، آلمان و شوروی یک سال، در کوبا ۹ ماه و در ایتالیا ۶ ماه، نقل از منبع زیر:

Brocas, Anne-Marie, Cailloux, Anne-Marie, Oget, Virginie, Women and Social Security, International Labor Office, Geneva, 1990, P.74

اقدامات و راه‌حلهای موردی و محدود، به جایی نخواهد رسید. زنان بایستی به‌طور جمعی اقدام کنند و نگذارند که همه چیز (اعم از قوانین، مقررات، استنتاجات مذهبی، هنجارها و باید و نبایدها و ...) را مردان، تعیین، تبیین، تدوین، تعبیر، تفسیر و اجراء کنند. در چنین حالتی بدیهی است که به علت تأثیر اصل آهنی منافع شخصی، نتایج حاصله با منافع، علایق و سلیق مردان سازگارتر باشد.

۳ - تعیین حدود مردان

زنان باید سکوت را بشکنند و درباره‌ی وضع موجود شک کنند. شک در این مورد بسیار جایز و بلکه واجب است. پذیرش آنچه که هست هرگز به آنچه که باید باشد منتهی نخواهد شد. همه چیز را نباید همان‌گونه که هست پذیرفت. آنی که هست با آنی که باید باشد بسیار فاصله دارد. زنان بایستی حالت خود را از منفعل بودن به متحول شدن تبدیل کرده، حرکتی از خود نشان دهند و این فاصله را کوتاهتر کنند.

۴ - تغییر در نگرشهای زنان

برای ایجاد تغییر در نگرشهای نادرست نسبت به زنان، ابتدا بایستی در نگرشهای خود زنان تغییر بوجود آید. زنان بایستی خودشان نسبت به تواناییها و ظرفیتهای خویش آگاه شوند و با اعتماد به نفس و اتکای به خود، در جهت شکوفایی استعدادهای ذاتی

در این صورت با استقرار نظام شایسته سالاری در دانشگاهها و وظایف و مسئولیتها بر مبنای استعدادهای، تواناییها و مهارتها و تخصصهای فردی توزیع خواهد شد.

پیشنهادات عام

۱ - مرئی ساختن نقش زنان در جامعه

در حال حاضر به طور مستقیم و غیر مستقیم زنان سهم عظیمی در چرخش فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی، علمی، فرهنگی و نیز سیاسی کشور بر عهده دارند. اما متأسفانه شناخت واقعی از عملکرد آنها وجود ندارد. بایستی تاریخ از جنبه‌های مختلف بررسی شود و خدمات ذیقیمت ولی ناشناخته زنان در فرآیند تحولات و پیشرفتهای بشری از ابعاد مختلف مورد ارزیابی مجدد قرار گیرد. در وضع حاضر نیز لازم است که میزان مشارکت واقعی زنان تعیین شود و به منظور آگاه سازی جامعه، تبیین و اعلام شده و درباره‌ی آن تبلیغ کافی به عمل آید.

۲ - لزوم تشکل گروهی

تبعیض و نابرابری، یک مشکل ملی است و راه حل ملی نیز می‌طلبد، زنان باید به این مشکل به عنوان یک معضل ملی و اجتماعی بنگرند و برای رفع آن در فکر تشکل و انسجام گروهی در سطح مملکت باشند.

و معتقدات اجتماعی، اقتصادی، بومی و فرهنگی در هم می آمیزد و در این فرآیند از نیات اصلی انحراف می یابد (۷).

در حالیکه بزرگان دین، مجریان و عاملین واقعی احکام دین از برابری زن و مرد (و نه تشابه آنان)، سخن می رانند، هنوز هم کسانی یافت می شوند که بر اهمیت نقش زن وقوف نیافته و با تعصب و ناآگاهی درباره جایگاه زن در حکومت اسلامی اظهار نظر می کنند و سعی دارند که بینشهای متحجرانه و نظرات متعصبانه خویش را به دیگران نیز القاء کنند. برنیک اندیشان و مصلحان جامعه است که مسئولیت آگاه سازی چنین افرادی را بر عهده گیرند و تعابیر و تفاسیر نادرست از مذهب و ایدئولوژی را مخصوصاً در شرایط حاضر که کمبود نیروی انسانی متخصص یکی از مهمترین تنگناهای توسعه است متوقف سازند.

۶ - از بین بردن نابرابری در عمل

برابری در قانون، اگرچه لازم و مؤثر است ولی کافی نیست. دیر زمانی است که از لزوم استفاده از نیروی تمام انسانها در جامعه سخن رانده می شود. قرنهای پیش افلاطون گفته است که دولت باید از تمام منابع انسانی خود استفاده کند و زنان را از تعلیمات مساوی با مردان

خویش بکوشند و برای افزایش مهارتها و بضاعتهای علمی و عملی خود مجدانه تلاش ورزند. زنان، خودشان باید برای خود احترام قائل باشند و اجازه ندهند شرایطی که دون شأن و شخصیت آنها باشد بر آنان حاکم شود.

زنان «حداقل» به اندازه مردان، توانا، مستعد و قابل اتکاء هستند و باید از این ظرفیت و توانایی خویش جهت تکامل بیشتر بهره جویند. زنان بایستی به فراگیری و دانش اندوزی رغبت بیشتری نشان دهند و خویش را به حربه علم و دانش مجهز سازند، بر محیط خویش محاط شوند و ثابت کنند که استحقاق مشارکت در کلیه زمینه های مدیریت، تدوین سیاستها و خط مشیهای، برنامه ریزی، تصمیمگیری، کنترل و نیز اجراء را دارا هستند و این میسر نمی شود مگر آنکه گستره تواناییهای خویش را وسعت بخشند. هرچه تعداد زنان ماهر، آگاه و متخصص افزایش یابد، بالطبع، زنان بیشتر مطرح خواهند شد و نقشهای مؤثرتری را در اداره امور جامعه ایفاء خواهند کرد.

۵ - روشنگری درباره مذهب

بسیاری از نابرابریها و تبعیضات به مذهب نسبت داده می شود؛ حال آنکه فلسفه اصلی مذهب با باورها

و همچنین در ایالت کالیفرنیا حقوق زنان گاهی تا ۸۷ درصد حقوق مردان می‌رسد در حالیکه در جنوب آمریکا در بعضی موارد تا ۵۵ درصد مزد مردان تنزل می‌یابد^(۱۰).

در چین، اگرچه طبق قانون، تساوی زن و مرد وجود دارد ولی هنوز هم کار فرمایان ترجیح می‌دهند مردان را استخدام کنند^(۱۱) در ژاپن در قانون اساسی سال ۱۹۴۷ و همچنین در قانون «فرصتهای شغلی برابر» در سال ۱۹۸۵ از برابری زن و مرد سخن رفته است اما در عمل، این قوانین در مورد برابری دستمزدها چندان مؤثر نبوده است و دستمزد زنان گاهی تا ۶۰/۲ درصد دستمزد مردان کاهش می‌یابد^(۱۲). در جمهوری کره در بعضی موارد، مزد زنان فقط حدود ۴۵ درصد از مزد مردان است.

در سریلانکا در بخش صنعت، به یک زن تا ۸۶ درصد مزد مرد، مزد پرداخت می‌شود^(۱۳). در آلمان با این که از کشورهای پیشرفته و توسعه یافته است هنوز هم در مواردی، اصل مزد مساوی برای عملکرد

برخوردار سازد و آنها را برای مشاغلی که مردان دارند آماده سازد^(۸). در اغلب کشورها در قوانین و مقررات موجود در بیانیه‌های رسمی، از برابری زن و مرد به کرات سخن رفته است اما بین عملکردها و رفتارها با نوشتارها و گفتارها هنوز فاصله‌ای بس طولانی وجود دارد.

در دودهه اخیر در بسیاری از کشورها، تعداد و نسبت زنان در نیروی کار افزایش یافته است و احتمالاً این روند ادامه خواهد یافت. باید در نظر داشت این افزایش عددی با توزیع برابر مشاغل مختلف بین زنان و مردان و با درآمد مساوی بین زنان و مردان همراه نبوده است^(۹) برای مثال در آمریکا دستمزد دریافتی زنان برای کار مساوی با مردان، مخصوصاً در مشاغل سطوح متوسط و پایین، از حدود ۶۱ درصد مزد مردان در سال ۱۹۶۰ به حدود ۷۰ درصد در سال ۱۹۸۶ رسیده است و در برنامه است که تا سال ۲۰۰۰ به حدود ۸۵ درصد برسد. البته این نسبت در قسمتهای مختلف آمریکا نیز متفاوت است. مثلاً در شمال آمریکا

۸- خدیوی زند، محمد مهدی، «اصول و مبانی آموزش و پرورش، انتشارات زوار، چاپ اول، مشهد، سال ۱۳۴۵، ص ۷۱.

9- International Labor Office, "ISCO-88, International Standard Classification of Occupations", 1990, ILO, Geneva, 1990, P.10,

10- "Futurist", August-1988, P. 35

11- "Women's Participation in Higher Education". Opcit. P. 4

۱۲- «زنان شاغل در ژاپن به حکم آمار و ارقام»، مترجم آذرنوش، علیرضا، مجله اقتصادی - اجتماعی رونق، سال اول، شماره ۹، ص ۴۱.

13- Ellis, Una, "Employment situation of Women at the Global Level, Future Prospect", Second International's Women's Seminar in Salzburg, 1984, A-5020 Salzburg, Austria, P. 183

مساوی رعایت نمی شود و چندی پیش گروهی از زنان آلمانی به علت پایین بودن سطح مزدشان نسبت به مردان در قبال کار مساوی دست به اعتصاب زدند. در اطریش مزد زنان از ۷۳ درصد مزد مردان در سال ۱۹۸۲ به ۸۶ درصد در سال ۹۱ رسیده است. در دانمارک، فرانسه و ایسلند این رقم نزدیک به ۸۰ درصد است و در سوئد این رقم تا ۹۰ درصد افزایش می یابد (۱۴).

۷ - تغییر و تحول در فرهنگ

اساسیترین و زیربنایی ترین راه حل، ایجاد تغییر و تحول در فرهنگ است. فرهنگ، نظام پیچیده ای از تفکر، احساس و عمل است. برای ایجاد تغییر در کل نظام فرهنگی، تغییر و تحول در اجزاء تشکیل دهنده آن ضروری است. به علت تعامل، همبستگی و تناسب بین اجزاء یک نظام، تغییر در یک جزء به سایر اجزاء راه می یابد و کل نظام را متحول می سازد، مهم، نقطه آغازین است. باید شتافت، چه، هم اکنون نیز بسیار دیر است. جای تأمل نیست. شاید مناسب باشد که برای تغییر در فرهنگ، از تغییر در طرز تفکر آغاز کرد. وقتی

درباره لزوم ایجاد تغییر، معرفت حاصل شود، در طرز تفکر و نحوه نگرش افراد نیز تغییر بوجود می آید و به تدریج، رفتارها و کردارهای افراد با پندارها و معرفتهای جدید همساز می شود. در شتاب تغییر نیز می توان تسریع بوجود آورد. اگر تدوین کنندگان سیاستها و واضعین خطوط مشی عمومی مملکتی درباره لزوم تغییر مجاب شوند می توانند بعنوان عاملی مؤثر، نقش فعال و مثبتی را ایفاء کنند. برای ایجاد تغییر می توان از تریبونهای عمومی، نهادهای مذهبی، مردمی و ملی و ... استفاده کرد. البته تغییر، زمان بر است ولی با افزایش آگاهیها نسبت به لزوم آن، می توان زمان مورد نیاز را کاهش داد، این مهم همت می طلبد، همت زنان و مردان غیرتمندی که با همکاری و همیاری برای ساختن جامعه ای پویا و پایا باهم بکوشند و نه این که برهم بستیزند. وجوه اشتراک زن و مرد بسیار بیشتر از وجوه افتراق آنهاست، تا وقتی بتوان پایه را بر اشتراک گذارد، شایسته نیست بر انفکاک تکیه شود. متکامل و متعالی شدن نوع انسان در گروی همت هر دو رکن این پدیده است. با تلاش مشترک، آینده ای روشن و با تفرق و پراکنش فردایی نامطمئن در پیش خواهد بود.

دکتر شمس السادات زاهدی : دارای دکترای مدیریت دولتی از دانشگاه کلرمانت امریکا می باشند و کار اداری را از سال ۱۳۴۱ در وزارت آموزش و پرورش آغاز نمودند، سپس مدتی در سازمان امور اداری و استخدامی کشور و مرکز آموزش مدیریت دولتی اشتغال داشتند در حال حاضر نیز دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی می باشند.