

## بررسی الگوی مردم‌محور کار دهیاری در میان دهیاران زن در استان اصفهان

لیلا عرب سرخی<sup>۱</sup>

حسین ایمانی جاجرمی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۶/۲۰

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۲/۱۴

### چکیده

سابقه اندک حضور زنان در مدیریت عمومی روستاها در قیاس با مردان به شکل‌گیری کار اجرایی در فضایی مردانه منجر می‌شود. در نتیجه، اقلیتی از زنان در مقام دهیار ملزم به همکاری با تعداد زیادی از مردان هستند که علاوه بر تسلط بر کار، هنجارهای فضا را نیز تعیین می‌کنند. در این پژوهش، با هدف بررسی تجربه زنان در مواجهه با فضای مردانه دهیاری‌ها، پدیده الگوی مردم‌محور کار دهیاری به دست آمد. بدین منظور، تجربه زنان دهیار در برخورد با این پدیده به شیوه نظریه بنیانی به طور عمیق و مستقیم کیفی بررسی شد. براساس یافته‌های این پژوهش، به دلیل اتخاذ رویکرد سنتی معطوف به جنسیت در کار اجرایی، باور جامعه به ناتوانی زنان و تلقی دهیاری به مثابه کار سیاسی، پدیده مردانه‌بودن کار دهیاری شکل می‌گیرد. در این شرایط، دهیار زن با توجه به جنسیت، وضعیت تأهل و سن خود تحت تأثیر تقسیم کار جنسیتی برحسب قابلیت‌های فردی و اجرایی و حس استقلال خود راهبردهایی را مانند تظاهر به مردش‌دگی و حفظ استقلال شخصی اتخاذ می‌کند که به احساس مردش‌دگی در خود و همکاران زن، دوری از اقتضات زنانه، پذیرش مردش‌دگی، احساس همترازی و برتری نسبت به مردان منجر می‌شود.

واژه‌های کلیدی: تقسیم کار جنسیتی، جنسیت، دهیار زن، مردش‌دگی، نظریه بنیانی.

---

۱. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، بررسی مسائل اجتماعی ایران، دانشگاه تهران، leilaarabsorkhi@ut.ac.ir  
۲. دانشیار گروه توسعه روستایی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)، imanijajarmi@ut.ac.ir

## مقدمه

نابرابری میان زنان و مردان در میزان حضور در حوزه‌های تصمیم‌گیری در تمام سطوح مسئله‌ای جهانی است؛ به‌گونه‌ای که به زعم سازمان ملل (۱۹۹۵) اگر روند کنونی ادامه یابد، زنان باید حداقل ۴۹۰ سال صبر کنند تا در موقعیت‌های تصمیم‌گیری با مردان برابر شوند که احتمالاً این روند تا سال ۲۴۹۰ طول خواهد کشید (شادی‌طلب، ۱۳۸۱: ۱۴۹). در این بستر ناعادلانه، مطالعات انتقادی، نشان‌دهنده هژمونی و شبکه‌های غیررسمی مردانه برای تثبیت سلطه مردان است. در این راستا، اگر (۱۹۹۰) معتقد است به دلیل تقسیم کار مبتنی بر جنسیت و تفکیک میان عرصه خصوصی و عمومی، مفهوم «کار» معانی جنسیتی را دربرمی‌گیرد که به موجب آن مدل سنتی، کارگر ایده‌آل مردی فارغ از کار و مراقبت خانه محسوب می‌شود (بلگیتی - ماهوت و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۸).

کلیشه‌های پایدار مرتبط با مدیریت، مقوله «مردبودگی»<sup>۱</sup> را مانعی کلیدی برای ایجاد برابری بیشتر جنسیتی در مسیر شغلی معرفی می‌کنند. در واقع، ویژگی‌های ناظر بر «مردانگی»<sup>۲</sup> بیش از «زنانگی»<sup>۳</sup> دربرگیرنده مهارت‌های لازم برای مدیریت است. براین اساس، به هریک از دو جنس وظایف و مسئولیت‌های متفاوتی را محول می‌کند و در نهایت پاداش متفاوتی را نیز می‌دهد (ویرث، ۲۰۰۱: ۱۰۱). براین اساس، کلیشه‌های توصیفی<sup>۴</sup> (ناظر بر تعیین ویژگی‌ها برای «زن بودن») و کلیشه‌های تجویزی<sup>۵</sup> (ناظر بر تعیین چگونگی رفتار مورد انتظار از یک زن) هر دو به عدم تطابق یک زن با الگوهای مدیریتی موفق منجر می‌شود (ول و هیلمن، ۲۰۰۵: ۲۷ و ۲۶).

به این ترتیب، نوعی از تقسیم کار عمودی در اغلب کشورها وجود دارد که به موجب آن زنان تصدی مشاغل پایین‌تری را نسبت به مردان بر عهده می‌گیرند (تنولد، ۲۰۰۲؛ آنکر، ۲۰۰۳؛ آسودو، ۲۰۰۲؛ به نقل از مسینگ و اوستلین، ۲۰۰۶: ۳). در واقع، زنان در حرفه‌های تخصصی و مدیریتی نیز مانند کارهای یدی و تخصصی در حاشیه قرار می‌گیرند (آبوت و والاس، ۱۳۸۷: ۱۷۳).

این نگاه کهرانگارانه به زنان به‌ویژه در نواحی روستایی ایران به‌شکلی بارزتر قابل مشاهده است؛ زیرا در این‌گونه فضاها به دلیل سنتی بودن روابط و مناسبات جنسیتی و همچنین تعریف تقریباً کلیشه‌ای از کنش‌های زنان، توانمندی‌های آن‌ها کمتر از واقعیت ارزیابی می‌شود (خانی و سوری، ۱۳۹۱: ۱۰۲).

1. Being man
2. Masculine
3. Feminine
4. Descriptive stereotypes
5. Prescriptive stereotypes

روح مردانه غالب بر فضای عرصه عمومی روستایی از انواع سنتی آن مانند میدان اصلی، مسجد و قهوه‌خانه به عرصه‌های قانونی جدیدتر مانند شورای اسلامی روستا و دهیاری تسری یافته است. بدین ترتیب، اتخاذ تصمیمات عمومی توسط مردان با پشتوانه قانونی در فضایی قطبی شده و مبتنی بر تقسیم کار جنسیتی استمرار می‌یابد و در نتیجه فضایی برای حضور زنان آن هم در سمت تصمیم‌گیرنده وجود ندارد.

با توجه به سابقه طولانی حضور مردان نسبت به زنان در بازار کار، فضای کار به‌ویژه در سطوح مدیریتی از اساس با هنجارهای مردانه ساخته می‌شود. در نتیجه، در این موقعیت زنان تحت تأثیر چنین فضایی و در روند تطبیق با محیط، احساس مردشده‌گی می‌کنند. در واقع، احساس مردشده‌گی ناظر بر شرایطی است که زن پس از ورود به فضای مردانه کار در جریان سازگاری خود با انتظارات نقشی، دچار تحولاتی در حوزه سبک کار و به تبع آن زندگی خصوصی خود می‌شود و به شکل رفتارهای آمرانه‌ای بروز می‌کند که از مردان انتظار می‌رود.

برخلاف روند توصیف‌شده، تغییرات درازمدت در سطح ملی برای زنان مانند افزایش سطح تحصیلات زنان، ورود به بازار کار و در نهایت اختلاف نظر دختران و مادران در چگونگی گذراندن زمان خود (جلیوند، ۱۳۷۵ به نقل از شادی طلب، ۱۳۸۰: ۵۲) به‌ویژه در زمینه تمایل به کار خارج از خانه و تغییرات خرد در جامعه روستایی ایران از قبیل تمایل به ادامه تحصیلات زنان در سطوح متوسطه و دانشگاهی - که به خروج زنان از روستا، رفت‌وآمد به روستاها و شهرهای دیگر منجر می‌شود- و ورود آن‌ها به عرصه اشتغال درآمدی زمینه لازم برای نقش‌آفرینی زنان در عرصه عمومی روستا فراهم شده است.

در این پژوهش، پدیده الگوی مردم‌محور کار در مدیریت اجرایی روستایی در دهیاری‌ها در تجربه دهیاران زن به‌وضوح مشاهده شده است. این الگو به لحاظ زمانی و تاریخی حاصل تقاطع دو جریان است؛ اول آنکه به پشتوانه سال‌های متمادی مدیریت کدخدایان که اغلب مرد و مسن بوده‌اند، جامعه انتظار اعمال مدیریت اجرایی را نه از جانب زنان که از سوی مردان اغلب مسن دارد. دوم آنکه با وجود پذیرش نقش‌آفرینی زنان در حوزه خصوصی و افزایش توانمندی‌های آن‌ها در جریان اجرای طرح‌های متعدد اقتصادی هنوز هم در زمینه مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های اساسی در خانواده ابهامات ریشه‌ای وجود دارد.

طبق مباحث یادشده، در زمینه حضور کم‌سابقه و نقش‌آفرینی فزاینده زنان در عرصه عمومی روستاها این پرسش مطرح می‌شود که تجربه زنان از کار در فضایی با معیارهای مردانه چگونه شکل می‌گیرد.

### مروری بر پیشینه پژوهش

الف) پژوهش‌های داخلی: به زعم شادی‌طلب (۱۳۸۱)، نابرابری جنسیتی علیه زنان در عرصه رقابت برای تصدی پست‌های مدیریتی بیانگر نوعی ناهمخوانی و تناقض میان زنان و پیش‌فرض‌های مورد قبول در این زمینه است؛ به طوری که بسیاری از مدیران از زنان متفاوت، قوی و با اعتماد به نفس هراس دارند و از حضور زنان احساس ناامنی می‌کنند، اما در عین حال از آن‌ها می‌خواهند که وارد بازی شوند و برای ورود به جرگه‌های مردانه «مرد» باشند. در نتیجه، زنان در صورت دستیابی به سمت‌های مدیریتی هم با مردان تفاوت‌های مهمی در زمینه‌هایی مانند اعتماد به نفس، انتظارات، بازی مردان و سلطه‌جویی دارند (شادی‌طلب، ۱۳۸۱: ۱۵۹-۱۶۲).

در جامعه روستایی ایران، کار زنان اغلب در واحد بهره‌برداری خانوادگی و صنایع دستی هم کار خانه محسوب می‌شود و فضای خصوصی و عمومی قابل تفکیک نیستند؛ بنابراین، اقتضات عرصه خصوصی برای زن فراتر از خانه تعریف شده و بدین ترتیب انجام کارهای دستمزدی هم برای آن‌ها نوعی وظیفه خانوادگی محسوب می‌شود (همان، ۱۳۷۵: ۴-۵). در این بستر، در زمینه استحقاق زنان برای تصدی مشاغل فنی و مدیریتی نگاهی تبعیض‌آمیز وجود دارد؛ به طوری که برای مردان روستایی اشتغال زنان تا جایی پذیرفتنی است که در حیطه نقش‌های زنانه باشد. بر این اساس، مسئله مدیریت زنان در روستا همچنان لاینحل است و مردان نمی‌پذیرند که زنان هم می‌توانند در موضع قدرت به تصمیم‌گیری و نظارت بپردازند (شادی‌طلب و خانجانی‌نژاد، ۱۳۹۱: ۱۵۷).

بنابراین، زنان برای نقش‌آفرینی در عرصه عمومی روستا نامتناسب تلقی می‌شوند و جامعه با طرد حضور آن‌ها درصدد حاشیه‌ای کردن آن‌ها در عرصه عمومی است. این طردکردن و به حاشیه‌راندن زنان حاصل روندی دوسویه میان زنان و جامعه است. از سویی، اغلب زنان روستایی با وجود مشارکت در فعالیت‌های کشاورزی خانه‌دار هستند و کمتر درگیر فعالیت‌های عمومی می‌شوند؛ بنابراین، عدم حضور آن‌ها در فعالیت‌های عمومی و جلسات دهیاری موجب می‌شود ارزیابی آن‌ها بیشتر مبتنی بر شنیده‌ها و برداشتهای دست دوم باشد (زورمند اکبرزاده، ۱۳۸۹: ۱۵۱). از سوی دیگر، زنان روستایی هنوز تصمیم‌گیری و مشارکت در حوزه عمومی و امور روستای خود را مربوط به مردان می‌دانند و تصمیم‌گیری‌های اساسی و راهبردی زندگی را به آن‌ها واگذار می‌کنند. در این بستر، زنان به دلایلی همچون هراس از حرف مردم و آسیب دیدن، لزوم محفوظ بودن زن و نیز آزادی بیشتر مردان، عرصه مدیریت را به آن‌ها واگذار می‌کنند؛ بنابراین، زنان توانایی لازم را در زمینه اقدام گروهی برای ایجاد تغییر و بهبود شرایط خود به دست نمی‌آورند

(کمره‌ای، ۱۳۸۹: ۱۴۲). در این شرایط، پذیرش حضور زنان برای به‌دست‌آوردن منزلت، قدرت، پول و فرصت‌های رشد، رابطه زنان با مردان را تغییر می‌دهد و ساختار جامعه روستایی را نیز دچار تناقض می‌کند (هومین‌فر، ۱۳۸۱: ۱۵۸).

به‌دنبال دوری زنان از نقش‌آفرینی در عرصه عمومی، تقسیم کار مبتنی بر جنسیت در جامعه روستایی تثبیت می‌شود؛ به‌طوری‌که در ذهنیت شوراها‌ی اسلامی روستایی به‌عنوان عرصه‌ای برای مشارکت مردمی ۴۶/۵ درصد از اعضا به تفاوت جنسیتی در تقسیم کار شورا اعتقاد راسخ دارند. در عمل نیز، تفاوت فاحشی میان میزان بالای مشارکت زنان در تصمیم‌گیری امور روستا و قدرت اجرایی محدود آن‌ها در مسائل مربوط به روستا وجود دارد (گودرزی، ۱۳۸۵: ۵۲).

**ب) پژوهش‌های خارجی:** به اعتقاد سایدوفین، بازل و مزومدر (۲۰۰۳) زنان در ایفای نقش بالقوه خود به‌عنوان نیروی عمده اجتماعی و اقتصادی در توسعه روستایی همچنان با موانعی متعدد روبه‌رو هستند. در واقع، توانایی آنان کمتر از آنچه است، ارزش‌گذاری شده و از آن‌ها برای ساختن زندگی خود، خانواده و جامعه به‌درستی استفاده نشده است (خانی و چوبچیان، ۱۳۹۱: ۱۴۲).

سینکلر اعتقاد دارد که سازمان‌ها در مقام رهبری به سیاقی مردانه ساخته شده‌اند و در این فرایند طرد زنان بخشی جدایی‌ناپذیر است. همچنین، هارفورد و لئونارد (۲۰۰۱) معتقدند زنان پس از تصدی پست‌های مدیریتی، «مدیر» در معنای کامل نیستند، بلکه «یک مدیر زن» محسوب می‌شوند و در واقع به‌دلیل جنسیت خود از دیگر هم‌رده‌های خود مستثنی هستند. در نتیجه، زنان باید بدانند برای تقویت برتری مردانه در سازمان‌ها قدرت به‌مثابه یک هنجار عمل می‌کند و براین‌اساس مردان به‌راحتی حاضر به واگذاری قدرت نیستند (هالفورد و لئونارد، ۲۰۰۱ به نقل از آلستون، ۲۰۰۳: ۴۷۸).

در این شرایط، میلر و همکاران (۲۰۰۰) معتقدند زنان در فضای شغلی علاوه بر عوامل استرس‌زای عمومی از عوامل مضطرب‌کننده ناشی از جنسیت خود مانند عرصه خانواده و شخصی نیز تأثیر می‌پذیرند. در نتیجه، بیشتر احساس اضطراب دارند و در معرض ابتلا به انواع بیماری‌ها قرار می‌گیرند (میلر و همکاران، ۲۰۰۰، به نقل از گیلنستن و پالمر، ۲۰۰۵: ۲۷۷).

کوک بورن (۱۹۸۳) و پائولی و مرلی (۲۰۰۱) باور دارند زنان در فضای مدیریتی به‌ویژه در مشاغل غیرسنتی اغلب بیشتر از مردان در معرض تبعیض و آزار جنسی قرار می‌گیرند. همچنین، زنانی که در مشاغل مردانه موفق می‌شوند، با واکنش‌های منفی از جانب مردان در محیط کار خود مواجه می‌شوند و مورد سرزنش قرار می‌گیرند (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۰۶: ۵).

دبرا استوارت نیز مطالعه عمیقی بر جنسیت در حکومت شهری انجام داده است. وی ادعا می‌کند که پیشرفت زنان در مدیریت مختصر است؛ زیرا هم خود زنان و هم مردان آن‌ها را با صفاتی توصیف می‌کنند که به موجب آن زنان را برای مدیریت مناسب نمی‌دانند (فوکس و شومن، ۱۹۹۹: ۲۳۲).

جنیس یودر در پژوهشی با عنوان «زنان در جایگاه‌های رهبری رسمی» شواهدی را از اقدامات شدید علیه زنان و تشدید تلاش برای به‌حاشیه‌راندن آنان در سازمان‌ها به‌ویژه هنگام افزایش تعداد زنان نشان می‌دهد (ایروین، ۲۰۰۹: ۱۷).

به زعم سویج و ویتز (۱۹۹۲) و گراردی (۱۹۹۵)، گزارش ملی مشاغل در استرالیا به «ذهنیت راگی»<sup>۱</sup> در هیئت‌مدیره‌های کارخانه‌های استرالیا نشان می‌دهد که شبکه بچه‌های قدیمی<sup>۲</sup> و نگاه‌های کلیشه‌ای مربوط به زنان وضعیت بسیاری از سازمان‌ها را به سمتی می‌برد که رویکرد آن‌ها عمیقاً جنسیتی شده و در جهت تقویت و پایداری تقسیمات جنسیتی در جامعه گام بر می‌دارند (ایروین، ۲۰۰۹: ۷).

سنول (۲۰۰۶) نیز معتقد است مهم‌ترین موانع ریاست زنان در محلات در ترکیه عبارت‌اند از: کلیشه‌های جنسیتی و بهره‌مندی همکاران مرد از روابط اجتماعی و اقتصادی. در این بستر، ساکنان محله‌ها و دوستان کاندیداهای زن نیز از اساس با ایده ریاست (مختار/کدخدآ) یک زن مخالفت می‌کنند؛ زیرا در نگاه آن‌ها مسئولیت اصلی یک زن بیش از آنکه سروکارداشتن با غریبه‌ها و درگیری ۲۴ ساعته با مشکلات باشد، خانواده و مراقبت از فرزندان است. براین اساس، زن در مقام ریاست در صورت افزایش وظایف خانگی مسئولیت‌های مربوط به کار در دفتر را به‌راحتی فراموش می‌کند؛ بنابراین، یک رئیس به‌راحتی می‌تواند مردی مسنی و عاقل باشد (سنول، ۲۰۰۶: ۴۸-۴۹).

### چارچوب مفهومی

**حکمرانی محلی:** حکومت محلی به معنی یک واحد دولتی درون حاکمیت است که با امور محلی سروکار دارد، مقامات محلی آن را مدیریت می‌کنند و به دولت ملی وابسته است (جهان، ۱۹۹۷: ۹۲ به نقل از مستفید الرحمن خان: ۲۰۰۶: ۳).

در این بستر، از سویی مشارکت برابر مردان و زنان در تصمیم‌گیری حکومت محلی اهمیتی ویژه دارد؛ زیرا در این صورت می‌توان اطمینان یافت هر تصمیمی که اتخاذ می‌شود و هر بودجه‌ای

1. The rugby scrum mentality  
2. Old boys  
3. Muhtar

که تخصیص می‌یابد، به شرایط زندگی و نیازهای مردان و زنان محلی مرتبط است (سازمان سکونتگاه‌های سازمان ملل، ۲۰۰۸: ۴۳). از سوی دیگر، به دلیل سهل‌گیرانه‌تر بودن ملاک‌های انتخاب، سیاست محلی به قلمرو زنانه زندگی نزدیک‌تر است. به عبارت دیگر، حکومت محلی می‌تواند نخستین گام به سوی سیاست‌های ملی را از طریق توسعه ظرفیت‌ها و کسب تجربیات بردارد. همچنین، زنان به دلیل آشنایی کافی با اجتماع خود، می‌توانند به‌طور فعال در سازمان‌های محلاتشان مشارکت کنند (بیل، ۲۰۰۵: ۱۰).

براساس پژوهش روی زنان نماینده در حکومت‌های محلی، آن‌ها تجربیات خود و فرصت نمایندگی جامعه محلی را ارج می‌نهند و با حضور خود در حکومت محلی تفاوت ایجاد می‌کنند. هرچند موانع و چالش‌هایی وجود دارند که راهی طولانی را پیش از برابری جنسیتی نشان می‌دهند. به عبارت دیگر، جنسیتی شدن وجود دارد و تعصب‌های ساختاری که زنان در کسب جایگاه‌های نمایندگی با آن‌ها مواجه‌اند، در حکومت‌های محلی نیز مشاهده می‌شود (ایروین، ۲۰۰۹: ۱۶).

در ایران نیز تجربیات حضور زنان در شوراهای اسلامی شهر و روستا نشان‌دهنده وجود موانع جنسیتی قوی برای حضور زنان است؛ به طوری که مردان روستایی مدیریت زنان را فقط در امور خانه می‌پذیرند و همیاری آن‌ها در کار خارج از خانه را جزء وظایف خانوادگی آن‌ها می‌دانند و این نوع اشتغال را مشارکت محسوب نمی‌کنند و زنان را کارگران بی‌مزد یا بردگان خاموش می‌دانند (گودرزی، ۱۳۸۵: ۴۹). همچنین، در مواردی زنان منتخب با وجود مخالفت‌های خانواده و نزدیکان، مقاومت جامعه در عدم پذیرش نقش‌های غیربومی و خشونت عریان کلامی و جسمی، به راه خود ادامه می‌دهند (مختاری و دریایی به نقل از ایمانی و عرب‌سرخی، ۱۳۹۳: ۳۶).

**دهیاری:** وزارت کشور در سال ۱۳۷۷ در راستای تکمیل عملکرد شوراهای اسلامی روستایی قانون «تأسیس دهیاری‌های خودکفا در روستاهای کشور» را ابلاغ کرد. به موجب ماده ۲ این قانون دهیاری چنین تعریف می‌شود: «دهیاری نهاد عمومی غیردولتی محسوب می‌شود، دارای شخصیت حقوقی مستقل است و به صورت خودکفا اداره می‌شود». همچنین، براساس ماده ۵ این قانون دهیار به مدت ۴ سال توسط اعضای شورا برای مدت ۴ سال با صدور حکم بخشدار انتخاب می‌شود و انتخاب مجدد وی نیز بلامانع است. دهیار در این قانون حقوق ماهیانه‌ای دارد که از محل بودجه شورا و با استناد به ماده ۹۴ قانون شوراها و با توجه به درجه دهیاری و دستورالعمل مربوط که از طریق وزارت کشور ابلاغ می‌شود، تعیین می‌شود (قانون تأسیس دهیاری‌های خودکفا، ۱۰/۱۰۵/۱۳۹۳، <http://www.mcls.gov.ir/fa/law/>).

در این قانون، وظایف متعددی برای دهیار مطرح شده است که به موجب آن دهیار مسئول تمام اتفاقاتی است که در روستا رخ می‌دهد. گستره فعالیت‌ها و وظایف دهیار از حفاظت از محیط‌زیست، مراقبت از اموال عمومی تا ترغیب مردم به مشارکت و همکاری با دستگاه‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط را دربرمی‌گیرد. در واقع، دهیار در این قانون بازوی اجرایی شورا در روستاست و همچنین مجری سیاست‌های دولت در روستا محسوب می‌شود. دهیار در روستا با همکاری شورای اسلامی روستا وظیفه دارد که به امور روستا رسیدگی کند و در راستای ساماندهی به آن بکوشد.

دهیاری‌ها به‌عنوان پایین‌ترین بخش در مدیریت اجرایی در روستاها مشغول به فعالیت‌اند. بخش‌داری‌ها نیز به‌مثابه سازمان مافوقی هستند که دهیاری با آن به‌طور مستقیم در ارتباط است و هر دو زیرمجموعه وزارت کشور محسوب می‌شوند. در نتیجه، مراتب تقسیمات حکومتی در ایران عبارت‌اند از: استان، شهرستان، بخش، شهر و دهستان (تارنمای وزارت کشور، ۱/۰۱ / ۰۶ / ۱۳۹۳، [www.moi.ir](http://www.moi.ir)).

براساس آمار موجود، فراوانی نسبی زنان دهیار در دوره نخست (۱۳۸۴) ۱۵۰ نفر از کل ۱۱،۰۰۰ دهیار در کل کشور با سهمی معادل ۱/۴ درصد بوده است. در دوره دوم (۱۳۸۷)، حضور زنان دهیار به ۴۰۰ نفر از کل ۲۱،۰۰۰ دهیار در کشور با سهمی معادل ۱/۹ درصد رسیده است. در دوره سوم (۱۳۹۱) نیز ۸۸۸ نفر دهیار زن در میان ۲۴،۶۲۷ دهیار با سهمی معادل ۳/۶ درصد حضور داشته‌اند. در دوره چهارم (۱۳۹۳) نیز ۱،۵۵۴ دهیار زن از ۲۹،۷۹۲ دهیار در کل کشور با سهمی معادل ۵/۲ درصد این مسئولیت را به عهده داشته‌اند (سازمان دهیاری‌ها و شهرداری‌ها، ۱۳۹۱).

### روش تحقیق

به اعتقاد استراوس و کرین (۱۳۹۰: ۱۳۱)، روش‌های کیفی را می‌توان برای آشکارکردن معانی‌ای که افراد به تجربه‌هایشان می‌دهند به‌کار گرفت. برای کشف چیزی نو در داده‌ها و به‌دست‌آوردن فهم بهتر، باید تحلیل دقیق‌تر و موشکافانه‌تری داشت که تحلیل خرد نامیده می‌شود. در این تحقیق از روش نظریه بنیانی<sup>۱</sup> برای گردآوری و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. ابتدا با استفاده از فونوی مانند مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، مشاهده و یادداشت‌برداری همزمان در میدان مورد مطالعه داده‌ها



تولید شدند. این داده‌ها در جریان مراحل تحلیلی به ترتیب در مراحل شامل کدگذاری باز<sup>۱</sup> (مفاهیم<sup>۲</sup> و مقوله‌ها<sup>۳</sup>)، کدگذاری محوری<sup>۴</sup> (نظم منطقی میان مقولات) و کدگذاری انتخابی<sup>۵</sup> (انتخاب مقوله هسته‌ای) تحلیل شدند و در نهایت مسئله تحقیق در قالب مدل پارادایمی با محوریت «پدیده الگوی مردم‌محور کار دهیاری» تحلیل و تفسیر شد.

جدول ۱. مراحل کدگذاری داده‌ها در پژوهش

گزاره‌های حاوی مفاهیم	۱۴۷۷ گزاره
مفاهیم برآمده از گزاره‌ها	۱۰۹۶ مفهوم
مقوله‌ها	سطح اول: ۱۴۵
	سطح دوم: ۲۴

**مشارکت‌کنندگان:** در پژوهش کیفی نمی‌توان داده‌ها را از همه افراد جامعه در ارتباط با موضوع پژوهش گردآوری کرد؛ بنابراین، باید از جمعیت مدنظر نمونه‌گیری کرد. همچنین، نمونه‌گیری باید هدفمند و مبتنی بر هدف پژوهش باشد (هومن، ۱۳۸۹: ۸۳-۸۵). با توجه به توصیه گلیزر و اشتراوس (۱۹۶۷)، نمونه‌برداری باید به صورت نظری انجام گیرد، غیرقابل پیش‌بینی باشد، در طول مراحل پژوهش توسعه یابد و تا زمان اشباع نظری ادامه داشته باشد.

در این پژوهش، استان اصفهان میدان تحقیق در نظر گرفته شد. این استان با داشتن ۳۶ دهیار زن در چهارمین دوره انتخابات شوراهای اسلامی روستایی، ۲/۳ درصد از سهم مدیریت روستایی را به زنان اختصاص داده است (سازمان دهیاری‌ها و شهرداری‌ها، ۱۳۹۳). نمونه‌نهایی این پژوهش شامل ۸ نفر از بانوان دهیار در استان اصفهان می‌شود که با توجه به معیارهایی چون دسترس‌پذیری و تمایل به مشارکت در این پژوهش همکاری کرده‌اند. این نمونه متشکل از ۲ دهیار زن در بخش مرکزی شهرستان اصفهان، ۳ دهیار زن در بخش بوئین و میانداشت، ۲ دهیار زن در بخش جرقویه علیا و ۱ دهیار زن در بخش نطنز است. همچنین، به منظور تکمیل برخی از داده‌ها و تأمین نگاه جامعه محلی از ۱۱ نفر از اعضای شوراهای همکار با زنان دهیار در این پژوهش استفاده شد. براین اساس، ابتدا با دو تن از زنان دهیار در بخش مرکزی استان اصفهان مصاحبه شد. پس از هر

1. Open Coding
2. Concepts
3. Categories
4. Axial Coding
5. Selective Coding

مصاحبه مفاهیم و مقولات استخراج و سرفصل‌های مورد بحث در چک‌لیست یادداشت می‌شدند. بدین ترتیب، مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری- زمانی که مقوله جدیدی حاصل نشود- ادامه یافتند.

**تحلیل یافته‌ها:** در این بخش، مدل پارادایمی به دست آمده از تحلیل یافته‌ها بررسی می‌شود.



شکل ۱. مدل پارادایمی پدیده الگوی مردانه کار دهیاری

**شرایط علی:** اتخاذ رویکرد سنتی معطوف به جنسیت در کار اجرایی از سوی جامعه<sup>۱</sup> نشان‌دهنده اعتقاد به مردانه‌بودن کار اجرایی در روستاست. در این بستر، همان‌طور که شادی طلب (۱۳۸۱)، هارفورد و لئونارد (۲۰۰۱)، سنول (۲۰۰۶)، ویرث (۲۰۰۱)، ول و هیلمن (۲۰۰۵) و استوارت بر ناسازگاری ویژگی‌های مدیر مطلوب با ویژگی‌های زنان تأکید می‌کنند، مرد بودن دهیار اهمیت بسزایی دارد؛ زیرا مردم معتقدند در عرصه اجرا کار زنان همواره با خطای قطعی همراه است و در مقابل کار مردان بدون نقص است. در نتیجه، جامعه روستایی مورد بررسی سلطه مرد دهیار را تنها با ارجاع به جنسیت وی، با فرض اینکه وی توانمندی ذاتی در اداره امور دارد،

۱. در این پژوهش، منظور از جامعه مردم روستا، شورا و دهیاران مرد و مسئولان بالادستی و در واقع جامعه مورد تعامل دهیار در تمام سطوح است.

می‌پذیرد و مطیع اوامر اوست. این نگاه با حضور محدود زنان در عرصه تصمیم‌گیری عمومی با ارجاع به سابقه طولانی مدیریت مردان کدخدا در روستاها تقویت می‌شود. در این بستر، مردم روستا براساس معادل‌سازی دهیار با کدخدا توقع اعمال مدیریت سنتی از سوی یک مرد اغلب مسن را دارند. سنول (۲۰۰۶) نیز تأکید می‌کند که برای مدیریت محلات، یک مرد مسن مناسب‌تر به نظر می‌رسد تا زنی که مجبور به ترک وظایف خانگی خود است. همچنین، مردم روستا با ارجاع به مدیریت سنتی مقررات دهیاری را بر نمی‌تابند و معتقدند مسائل باید با اتکای به سنت‌های بومی حل و فصل شوند.

در کنار این رویکرد، جامعه بر ناتوانی زنان در کار اجرایی تأکید دارد. در نگاه مردم، این ناتوانی و جایگاه کمتر جنسیتی در تمام حوزه‌های زندگی مطرح می‌شود. به‌ویژه زمانی که تصدی سمت‌های مدیریتی مطرح باشد، زنان نیروهای باصلاحیتی محسوب نمی‌شوند. در واقع، در جامعه روستایی برای مردم و شورای منتخب آن‌ها، حضور یک زن در رأس مدیریت اجرایی روستا پذیرفته شده نیست تا جایی که در آغاز کار دهیار زن، وی با ابراز تعجب گسترده‌ای از سوی جامعه مواجه می‌شود. شورا نیز علاوه بر این اعتقاد، در جریان کار با دهیار زن واکنش‌های ناخوشایندی را بروز می‌دهند. همچنین، مسئولان در سطوح بالاتر هنوز به توانایی زنان برای تصدی پست‌های اجرایی در روستاها تردید دارند و به توانایی زنان در عرصه اجرا اطمینان ندارند.

مردم روستا، دهیاری را میانجی بین مردم و دولت می‌دانند؛ بنابراین، آن‌ها دهیاری را یک نهاد دولتی و سیاسی محسوب می‌کنند و دهیار را هم مأمور مخفی دولت در نظر می‌گیرند. براین اساس، مردم دو واکنش دارند: ۱. به دهیار زن اعتماد کافی ندارند. ۲. امکانی برای کار سیاسی و دهیارشدن زن وجود ندارد.

**پدیده:** پدیده الگوی مردانه کار دهیاری چارچوبی مبتنی بر عرف است که به موجب آن مردان برای اداره امور روستا صلاحیت ذاتی و اولویت مسلم دارند. در نتیجه، مردان برای انجام دادن کارهای اجرایی و تصدی سمت‌های مدیریتی فقط به دلیل جنسیت خود واجد صلاحیت ذاتی هستند و در مقابل زنان با ارجاع به جنسیت آن‌ها که در مقابل مردانگی - که دربرگیرنده تمام صفات مطلوب سنتی یک مدیر است - تعریف می‌شوند و به‌طور ذاتی صلاحیت اجرایی ندارند.

**زمینه:** براساس مصاحبه با ۸ دهیار زن در بخش‌های چهارگانه، این مسئله در تجربه تمامی زنان مورد بررسی وجود داشته است، اما دهیار زن با توجه به میزان حس استقلال و اعتمادبه‌نفس فردی وضعیت را مدیریت می‌کند. در نتیجه، قابلیت‌های فردی به‌عنوان مقدمه‌ای برای بروز قابلیت‌های اجرایی، به مهار پدیده الگوی مردانه کار دهیاری منجر می‌شود.

**عوامل مداخله‌گر:** کلیشه‌های جنسیتی در فرهنگ روستا همواره موجب اهمیت جنسیت برای تصدی دهیاری می‌شود. با ادامه بازتولید چنین باورهایی، همان‌طور که توبلد (۲۰۰۲)، آنکر (۲۰۰۳)، آسودو (۲۰۰۲) و آبوت و والاس (۱۳۸۷) بر نوعی تقسیم کار عمودی جنسیتی در کار تأکید می‌کنند، در روستاهای مورد بررسی تقسیم کار مبتنی بر جنسیت در روستاها شکل گرفته است که به موجب آن کارها به دو نوع مردانه و زنانه تقسیم می‌شوند. در این تقسیم‌بندی، مدیریت مستلزم مهارت‌های انحصاری مردانه و به‌طور ویژه قدرت جسمانی و روابط اجتماعی گسترده آن‌هاست.

در این بستر و با توجه به اهمیت سن و ازدواج در روستا، دهیار زن متأهل میانسال کمتر در معرض قضاوت‌ها قرار می‌گیرد و به پشتوانه حضور یک مرد در حریم خصوصی خود پشتوانه قوی‌تری دارد و در حرفه خود نیز قدرت مانور بیشتری دارد.

**راهبردها:** دهیار زن در برخورد با فضای مردانه کار از سویی با تظاهر به مردش‌دگی سعی در همسان‌سازی خویش با هنجارهای جنسیتی دارد و فارغ از طبیعت زنانه خود تن به مختصات مردانه کار می‌دهد. از سوی دیگر، وی همواره تلاش می‌کند تا با نشان دادن شخصیتی خودساخته، استقلال خود را در انجام دادن وظایف متعدد واگذار شده نشان دهد تا هم دستاوردهای حرفه‌ای خود را افزایش دهد و هم از سوءاستفاده‌های مردان به‌ویژه همکاران مرد جلوگیری کند.

**پیامدها:** در فرهنگ روستا، ازدواج برای جوانان به‌ویژه دختران اهمیت بسیاری دارد. در این بستر، زنی که متأهل است و به دایره روابط زناشویی وارد شده است، به شرط اجازه و حمایت همسر در پوششی امن و به دور از قضاوت‌های اجتماعی به‌ویژه در ارتباط با مردان قرار می‌گیرد و هنگام تصدی پست‌هایی چون دهیاری که برای زنان جدید محسوب می‌شود، با امنیت ذهنی بیشتری عمل می‌کند.

در این بستر، دهیار زن در فرایند تعامل با فضای مردانه و در جریان تطبیق با استانداردهای مردانه کار دهیاری به مرور زمان از اقتضانات زنانه خود دور می‌شود و به زعم اطرافیان «به خودش نمی‌رسد». مسئله یادشده وجه تمایز قوی در میان گروه همسالان تلقی می‌شود و واکنش‌هایی منع‌کننده از سوی خانواده به همراه دارد. خانواده دهیار زن در صورت تجرد از آنجاکه وی را در آستانه ازدواج و در معرض انتخاب دیگران می‌دانند، ابراز نگرانی می‌کنند و ضرورت رعایت مسائل زنانه را به وی گوش زد می‌کنند. این مسئله در صورت تأهل نیز موجب نارضایتی همسر و حتی فرد می‌شود.

با ادامه این روند، دهیار زن خود را مرد می‌شمارد؛ بنابراین، بیان می‌کند که دیگر زن نیست و به دنبال آن سایر همکاران زن را که در جریان کار به مدیران خیره‌ای تبدیل شده‌اند، هریک خود را واجد ویژگی‌های مردانه دانسته و به‌نوعی مردشده می‌شمارد. به‌تدریج، با استمرار احساس مردشدگی در خود و همکاران، زمینه برای پذیرش مردشدگی فراهم می‌شود و دهیار زن از آن به‌مثابه یک اقتضای ناگزیر شغلی یاد می‌کند.

خانواده دهیار مجرد در واکنش به احساس مردشدگی با مشاهده ناسازگاری وی با الگوهای رایج زنانه در روستا او را از این احساس پرهیز می‌دهند و برای بازگرداندن وی به شرایط پیش از پذیرش مردشدگی تلاش می‌کنند. قبح احساس مردشدگی در مورد بانوان متأهل نیز به دلیل عدم ایفای کامل نقش مادری، عدم ارضای توقعات همسری و بروز واکنش‌های خشن بی‌سابقه مورد توجه قرار می‌گیرد. البته مذموم بودن این مسئله زمانی شدت می‌یابد که همسر از تسری احساس مردشدگی به خانواده که به عدم توازن قدرت در خانواده منجر می‌شود، به شدت احساس نگرانی می‌کند.

با استمرار تظاهر به مردشدگی و حفظ استقلال شخصیتی پذیرش مردشدگی روی می‌دهد که براین اساس دهیاران زن را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد: دسته اول کسانی که پذیرش برای آن‌ها با نارضایتی درونی همراه است؛ مانند بانوان مجرد که ترس از ریسک ازدواج دارند و از قضاوت‌های مردم هراسان‌اند. دسته دوم دهیاران زنی که به مردشدگی احساسی مثبت دارند؛ زیرا معتقدند با مرد شمرده شدن از سوی مردم حس اعتماد به نفس بیشتری پیدا می‌کنند، جنسیت خود را مانع حضور مؤثر در جامعه نمی‌دانند و در قالب زنانه به مرد درون خود افتخار می‌کنند. این زنان دهیار احساس مردشدگی را در خود می‌پذیرند و از وجود آن ابراز رضایت می‌کنند.

این نگاه برای زنانی که به پذیرش مردشدگی احساس خوبی دارند، به شکل‌گیری احساس همسانی با مردان منجر می‌شود و آن‌ها به‌صراحت اعلام می‌کنند که چیزی از مردان همکار یا عضو شورا کم ندارند و خود را در جایگاه برابر می‌بینند. دهیار زن در برخی موارد که قابلیت‌های فردی و احساس استقلال شخصی بیشتری دارد، به حس برتری بر مردان می‌رسد. وی تلاش‌های مداوم و دستاوردهای اجرایی خویش را با وجود موانع فرهنگی موجود در جامعه روستایی به رخ مردان می‌کشد و به آن‌ها افتخار می‌کند.

## بحث و نتیجه‌گیری

دهیار زن در بستر وجود الگوی مردمحور کار متصدی ایفای نقشی شده است که از نظر جامعه

مردانه تلقی می‌شود. در وهله اول، وی در سمت خود در چارچوب الگوهای مردانه با مردان هم‌رده خود مقایسه می‌شود. براین اساس، زنان دهیار به دو صورت ناچار به همسازی با ارزش‌های مردانه هستند: اول آنکه موفقیت و شکست آن‌ها همواره با ارجاع به ارزش‌های مردانه رد یا اثبات می‌شود. دوم آنکه براساس کلیشه‌های رایج جنسیتی، کار زنان در عرصه اجرا همواره با خطای قطعی همراه است. براین اساس، هر اقدامی که دهیار زن برای سازندگی روستا انجام می‌دهد، با وجود تحسین دوچندان جامعه و مسئولان، تضمینی برای مدیریت موفق آن‌ها در طول زمان ایجاد نمی‌کند.

درواقع، تصدی سمت دهیاری، زن روستایی را در جریانی مخالف با روند رایج الگوهای رفتاری مورد انتظار قرار می‌دهد و حداقل در برهه آغازین کار، وی را فردی نابهنجار مطرح می‌کند. در نتیجه، زن دهیار هم در حیات حرفه‌ای و هم در عرصه خصوصی زندگی خویش کشمکش‌هایی را تجربه می‌کند.

در این معنا، جامعه انتظار دارد زن دهیار با ارجاع به ارزش‌های مردانه نقش شغلی خود را ایفا کند و به‌طور همزمان متعهد به رعایت ارزش‌های بومی جنسیتی در رفتار خود باشد؛ بنابراین، در این نگاه «دهیار خوب زن» مجموعه‌ای از توانمندی‌های مردانه در زندگی حرفه‌ای، به همراه حفظ ارزش‌های زنانگی در زندگی شخصی است.

تحقق تصویر ایده‌آل یادشده، با تعارض‌هایی اساسی در زندگی خصوصی دهیار زن همراه است؛ به‌طوری‌که با استمرار این روند، از ویژگی‌های زنانه در رفتار و سبک زندگی دهیار زن کاسته می‌شود و به‌مرور جای خود را به ویژگی‌های مردانه می‌دهد. براین اساس، حس زنانگی در حوزه خصوصی در مواردی چون مادری و همسری کم‌رنگ می‌شود و درنهایت، به عدم رعایت الزامات رفتاری و ظاهری آن منجر می‌شود.

تعارض مهم دیگر در شرایط یادشده این است که زنان با ورود به دهیاری‌ها وارد عرصه نقش‌آفرینی در تصمیم‌گیری‌های عمومی روستا می‌شوند، اما همچنان در معادلات قدرت - که براساس فرهنگ روستا مختص مردان است و میان آن‌ها به اجرا درمی‌آید - طرد می‌شوند. در واقع، زنان در قالب بالاترین مقام اجرایی روستا همچنان به دور از زمینه برخی تصمیم‌گیری‌های پنهان نگه داشته می‌شوند.

به‌تبع این نقش حاشیه‌ای، نگاه به مدیریت زنان بسیار محدودتر از مردان است. در این شرایط، از سویی جامعه دهیار زن را کارشناس یا مدیری جامع نمی‌داند که بتواند به همه کارها رسیدگی

کنند و قادر به مدیریت همه‌جانبه روستا باشد، بلکه اغلب وی را مسئولی برای رسیدگی به امور همجنسان خود می‌داند. از سوی دیگر، زنان دهیار تعریف ویژه‌ای از مدیریت دارند که اغلب با ارزش‌های منفی با ارجاع به مردان همراه است. نگاه خود دهیاران زن به مفهوم مدیریت نیز مشابه رویکرد جامعه است. براین اساس، آن‌ها مدیریت روستایی را دارای ذاتی مردانه می‌دانند و ویژگی‌هایی چون سنگدل بودن، داشتن اعصاب قوی، لزوم کار با مسئولان، توانایی برخورد با مردم روستا، دروغ‌گفتن، تهمت‌زدن، رفتار خشن، بی‌پروایی در رفتار، بی‌قیدی نسبت به اصول اخلاقی، سستی در ایمان و آزادی در ارتباط با دیگر مردان را در تعریف مدیریت مطلوب مبتنی بر مردانگی برمی‌شمرند.

شایان ذکر است با وجود تعارضی که مردش‌دگی برای زنان ایجاد می‌کند، آن‌ها با پذیرش و اجرای ارزش‌های مردانه توانسته‌اند دستاوردهای ارزشمندی در حوزه عمرانی و فرهنگی داشته باشند. در واقع، همان‌طور که به زعم جیل کر کونوی (۲۰۰۱) «در گذشته هر زمانی که زنان یک احتمال قوی از عملکرد بهتری نسبت به مردان نشان داده‌اند، راهی برای سازمان‌دهی مجدد رقابت پیدا شده است» (ایروین، ۲۰۰۹: ۱۷)، حضور دهیار زن موجب تلطیف فضا می‌شود و برای حضور دیگر زنان در عرصه تصمیم‌گیری عمومی چه در روستای خود چه در روستاهای دیگر راهگشاست<sup>۱</sup>.

همچنین، از آنجاکه دهیاران زن به نیازهای دیگر زنان، کودکان، افراد مسن، ناتوانان و محرومان اولویت می‌دهند، تغییر چشمگیری در فرهنگ سیاسی ایجاد می‌کنند (اتحادیه شهرداری‌های کانادا، ۲۰۰۸: ۳). با حفظ موقعیت زنان در جایگاه‌های مدیریتی به‌ویژه در روستاها می‌توان به نیازهای گروه‌های حاشیه‌ای مانند سالمندان، زنان و کودکان رسیدگی کرد. هرچند این یک نگاه حداقلی به توانمندی‌های یک مدیر زن است، از نظر اعضای شوراهای اسلامی مهم‌ترین دلیل انتخاب زنان برای دهیاری به شمار می‌رود.

درنهایت، دهیاری برای زنان با وجود تحمیل مردش‌دگی به آن‌ها تجربه‌ای بی‌نظیر در مدیریت مدرن روستایی در ایران بوده است؛ زیرا در این بستر زنان با ارجاع به روحیات زنانه‌ای چون حساسیت به گروه‌های حاشیه‌ای، تعدیل توازن قدرت در تصمیم‌گیری عمومی و کسب دستاوردهای اجرایی در راستای حل مشکلات روستاها، عملکرد شایان توجهی داشته‌اند. در نتیجه، حمایت از زنان برای حفظ موقعیت مدیریتی نوپای آن‌ها ضرورتی انکارناپذیر است.

۱. تسری انتخاب زنان برای تصدی سمت دهیاری از روستایی به روستای دیگر و درنهایت به تمام استان‌های کشور مؤید این ادعاست.

## منابع

- آبوت، پالما و والاس، کلر (۱۳۸۷)، *جامعه‌شناسی زنان*، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
- استراوس، انسلم و کربین، جولیت (۱۳۹۰)، *مبانی پژوهش کیفی فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای*، ترجمه ابراهیم افشار، تهران: نشر نی.
- ایمانی جاجرمی، حسین و عرب سرخی، لیلیا (۱۳۹۳)، *بررسی تجربه و مسائل دهیاران زن در استان اصفهان در جریان فعالیت‌های خود*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- تارنمای وزارت کشور، ۱۳۹۳/۰۶/۰۱، <http://www.moi.ir>.
- خانی، فضیله و چوپچیان، شهلا (۱۳۹۱)، «مناسبات جنسیتی در فضای روستایی و تأثیر آن بر مشارکت زنان؛ مطالعه مقایسه‌ای دهستان مریدان شهرستان لنگرود و دهستان هولی شهرستان پاوه»، *پژوهش‌های روستایی*، شماره ۳: ۱۳۸-۱۶۲.
- \_\_\_\_\_ و سوری، فرشاد (۱۳۹۱)، «رویکرد جنسیتی در تحلیل رضایت‌مندی روستائیان از عملکرد دهیاران: مطالعه موردی بخش کونانی شهرستان کوه‌دشت»، *فصلنامه انجمن جغرافیای ایران*، شماره ۳۲: ۱۰۱-۱۲۶.
- زورمند اکبرزاده، سحر (۱۳۸۹)، *بررسی نگرش روستائیان نسبت به وظایف دهیاری‌ها: مطالعه موردی روستای خواچگین (از توابع شهرستان خمام در استان گیلان)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- سازمان دهیاری‌ها و شهرداری‌ها، ۱۳۹۱.
- شادی‌طلب، ژاله (۱۳۷۵)، «دیدگاه مردان روستایی به کار زنان»، *مطالعات جامعه‌شناختی*، شماره ۸: ۸۱-۹۰.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۱)، *توسعه و چالش‌های زنان ایران*، تهران: نشر قطره.
- شادی‌طلب، ژاله و خانجانی‌نژاد، لیلیا (۱۳۹۱)، «نگرش روستائیان به توانایی‌های زنان در مدیریت اجرایی روستا: مطالعه موردی روستاهای پل‌تکله و بالاپایکیاده شهرستان لنگرود»، *پژوهش‌های روستایی*، شماره ۴: ۱۳۵-۱۶۰.
- فلیک، اووه (۱۳۹۲)، *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- قانون تأسیس دهیاری‌های خودکفا، ۱۳۹۳/۰۵/۱۰، <http://www.mcls.gov.ir/fa/law/>.
- کمرهای، مریم (۱۳۸۹)، *بررسی اثرات طرح صندوق اعتبارات خرد بر توانمندسازی اقتصادی و اجتماعی زنان روستایی (مطالعه موردی: روستاهای تمیسیان و کاجان در شهرستان دماوند)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.



- گودرزی، فریبا (۱۳۸۵)، بررسی میزان مشارکت زنان عضو شوراهای اسلامی روستایی در مدیریت مربوط به روستا و عوامل مؤثر بر آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- هومین فر، الهام (۱۳۸۲)، تحول در الگوی جامعه‌پذیری جنسیتی: روستای مرآء دماوند، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۹)، راهنمای عملی پژوهش کیفی، تهران: انتشارات سمت.
- Alston, M. (2003), "Women's Representation in an Australian Rural Context", **Sociologia Ruralis**, No. 4: 474-478.
- Beall, J. (2005), "Decentralizing Government and Decentering Gender: Lessons from Local Government Reform in South Africa", **Politics and society**, No. 33: 253-276.
- Belghiti-Mahut, S. et al. (2012), **The Role of Men in Gender Equality European Strategies and Insights, Study on the Role of Men in Gender Equality**, European Commission.
- FCM (2009), **Promoting Women's Leadership in Local Government: Local Government Associations Help Women Meet the Challenge, Case Study Series on Local Government Association Capacity**, Canada. <https://fcm.ca/home>
- Fox, R. L. and Schanmann, R. A. (1999), "Gender and Local Government: A Comparison of Women and Men City Managers", **Public Administration Review**, No. 59: 231-242.
- Gyllensten, K. and Palmer, S. (2005), "The Role of Gender in Work Place Stress: A Critical Literature Review", **Health Education Journal**, No. 64: 271-288.
- Irwin, R. (2009), **Dancing in the Lion's Den: Women Leaders in Local Government**, PhD thesis, Southern Cross University, Lismore, NSW.
- Messing, K. and Ostlin, P. (2006), **Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence**, WHO.
- Senol, F. (2006), "Mobilizing Women for Participating in Local Governance: A Case Study For Eskisehir Turkey", **Women and Environments International Magazine**: No. 9: 47-49.
- United Nations Human Settlements Programme (UN-HABITAT), (2008), **Gender in Local Government, 'Sourcebook for Trainers the Publication of 'Gender in Local Government**, Nairobi.
- Welle, B. and Heilman, E. M. (2005), **Formal and Informal Discrimination against Women at Work: The Roles of Gender Stereotypes**, Working Paper, Center for Public Leadership.
- Wirth, L. (2001), **Breaking Through the Glass Ceiling Women in Management**, International Labour Office (ILO), Geneva.