

## تأثیر کلیشه جنسیتی بر نقش زنان در پست‌های مدیریتی (مطالعه موردی: استان مازندران ۱۴۰۰-۱۳۹۶)

سعید اسلامی<sup>۱</sup>، زهرا جوهری<sup>۲</sup>، امیرمسعود تدین<sup>۳</sup>

### چکیده

فرصت برابر شغلی فارغ از جنس، نژاد و طبقه از ویژگی‌های جوامع توسعه یافته محسوب می‌شود. حضور زنان نسبت به سنوات گذشته در جوامع روبه افزایش است اما تبعیض علیه زنان بدلیل کلیشه جنسیتی نه تنها وجود دارد، بلکه نمود اجتماعی و فرهنگی دو جنس، عدم توازن سیاسی و اقتصادی ناشی از آن در جامعه کاملاً مشهود است. زنان متخصص با وجود اینکه موازی با مردان تحصیل و تجربه کسب نموده کماکان با تبعیض نهادینه شده در ساختار جامعه مواجه‌اند. در این مقاله تلاش نمودیم با پاسخ به این سوال که کلیشه جنسیتی در بکارگیری حضور زنان در پست‌های مدیریتی در استان مازندران چه نقشی ایفا می‌کند؟ با مطالعه موردی جامعه آماری زنان در پست‌های مدیریتی در مازندران با بهره‌گیری از روش تحلیلی- توصیفی پیردازیم. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد زنان در استان مازندران در قیاس با مردان در پست‌های مدیریتی تحت تأثیر کلیشه‌های جنسیتی منبعث از فرهنگ سیاسی و اجتماعی و ساختار نهادی در کشور مواجه‌اند.

واژگان کلیدی: نقش زنان، جنسیت، تبعیض، مدیریت، استان مازندران

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

<sup>۱</sup> دانشیار، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری اندیشه سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس Zahrajouhi@yahoo.com

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری اندیشه سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس

## مقدمه

مطالعات زیادی در رابطه با حضور زنان در پست‌های مدیریتی و اثربخش بودن عملکرد زنان در مراکز دولتی، فرهنگی و آموزشی صورت گرفته است. با این وجود سهم آنها در پست‌های مدیریتی ناچیز است و از مهارت آنها در سطوح میانی سازمان‌ها استفاده می‌شود. با توجه به این مهم، که یکی از مهمترین معیارها جهت سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور میزان اهمیت و اعتباری است که زنان آن کشور دارا باشند و زنان نیمی از منابع انسانی جامعه را تشکیل می‌دهند (عبوری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۱)، و بعنوان نیمی از جمعیت جامعه باید دارای حقوق یکسان با مردان باشند، فراوانی زنان شاغل مسائلی را مطرح کرده که مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. دو سوم ساعات کار انجام شده، توسط زنان صورت می‌گیرد اما تنها یک دهم درآمد جهان و فقط یک صدم مالکیت اموال و دارایی جهان به زنان اختصاص یافته است. اینگونه بنظر می‌رسد بدلیل فرهنگ سیاسی در جامعه، با کلیشه جنسیتی ایجاد شده زنان به دلیل ویژگی‌هایشان نمی‌توانند مثل مردان مدیریت کنند. گرچه زنان در برخی مقاطع تاریخی فرصتی برای بروز استعدادهای خود یافتند اما فرصت‌ها گذرا و اتفاقی بوده و هرگز بصورت جدی و مستمر پایداری نداشته است.

نابرابری جنسیتی در سازمان‌ها پدیده پیچیده‌ای است که در ساختارها، فرآیندها و عملکردهای سازمانی دیده می‌شود. برای زنان، برخی از مضرترین نابرابری‌های جنسیتی در شیوه‌های منابع انسانی وضع شده است. این به این دلیل است که شیوه‌های منابع انسانی (یعنی سیاست‌ها، تصمیم‌گیری و تصویب آنها) بر استخدام، آموزش، پرداخت و ارتقای زنان تأثیر می‌گذارد (Stamarski & Son Hing, 2015).

مطالعه‌های پیشین در این زمینه نشان می‌دهد که برخی کلیشه‌های جنسیتی در جوامع در حالت وسعه پررنگ‌تر نیز دیده می‌شود. در این جوامع تعداد زنان تحصیل کرده و ماهری که با وجود بر خورداری از شایستگی به جایگاه‌های عالی سازمانی نرسیده‌اند، در مقایسه با مردان بسیار زیاد است. اگرچه این موضوع از یکسو مرتبط با مبحث عدالت و فرصت‌های برابر برای زنان است، اما در واقع نشانگر مباحث مرتبط با جنسیت و رهبری و نشان از وجود نگرش‌های کلیشه‌ای جنسیتی است (نیری، ۱۳۹۸: ۱۵۳). در استان مازندران نیز اگرچه زنان تقریباً بیش از نصف جمعیت استان را به خود اختصاص داده‌اند، اما متأسفانه مروری بر آمارهای موجود نشان می‌دهد که شکاف‌های جنسیتی متعددی بین زنان و مردان وجود دارد.

حضور کم‌رنگ زنان ایرانی در جایگاه‌های مدیریتی و رهبری در سازمان‌ها می‌طلبد که به بررسی ریشه‌ای این وضعیت پرداخته شود. هدف پژوهش حاضر شناسایی و بررسی موانع مشارکت زنان در پست‌های مدیریتی و فعالیت‌های اقتصادی در بستر استان مازندران است. بر همین اساس، سوال اصلی پژوهش این است که موانع مشارکت زنان در پست‌های مدیریتی و فعالیت‌های اقتصادی در استان مازندران چیست؟، بدیهی است که

بدون شناسایی این موانع نمی‌توان مسیر پیچیده حرکت زنان به سمت جایگاه‌های قدرت در سازمان‌ها را درک کرد و نمی‌توان نگرش‌های کلیشه‌ای را تغییر داد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بدلیل پارادوکس و تناقضات در جامعه، با گفتمان ضد زن در مسیر نابرابری زن و مرد مواجه هستیم.

## ۱- پیشینه پژوهش

در رابطه با موضوع پژوهش آثار متعددی به رشته تحریر درآمده است که هر یک درصدد بوده‌اند تا از زوایای خاص موضوع را مورد بررسی قرار دهند. صداقت زادگان و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله خود با عنوان «بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی» به این مسئله می‌پردازد که زنان در افزایش بهره‌وری و توسعه اجتماعی و اقتصادی کشورها نقشی بنیادی دارند. اما در بازار کار زنان سهم اندکی در انتخاب شدن برای رتبه‌های بالای مدیریت سازمانی داشته‌اند. مهمترین یافته‌های تحقیق آنها، نشان دهنده تأثیر منفی باورهای قالبی جنسیتی و باور به نابرابری جنسیتی بر نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی است، مردان بیشتر از زنان باورهای قالبی جنسیتی و باور به نابرابری جنسیتی پذیرفته‌اند و کارکنان زن نسبت به مرد نگرش مثبت‌تری به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی دارند.<sup>۹</sup> از دیگر نتایج این پژوهش، تفاوت نگرش زنان و مردان به عامل‌های شخصی، سازمانی، فرهنگی اشاره دارد. و همچنین تفاوت نگرش برحسب رده شغلی بوده که کارکنان عملیاتی، مدیران عملیاتی و میانی نسبت به مدیران ارشد نگرش مثبت‌تری به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی داشتند. در تحلیل چندمتغیره، متغیر باورهای قالبی جنسیتی بیشترین تأثیر منفی را بر نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی داشته‌است و متغیر باور به نابرابری جنسیتی کمترین تأثیر را داشته‌است.

زولوراس<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مقاله‌ای با عنوان «زنان در مدیریت: تحقیق تطبیقی بین تجربیات برزیل و چین»، تحقیقی مقایسه‌ای در بین متخصصین برزیل و چین انجام داده تا در مورد نقشی که تفاوت جنسیت در تجارت ایفا می‌کند اطلاعاتی بدهد. افزایش مشارکت زنان در بازار کار قابل توجه است اگرچه نمی‌توان چشم‌پوشی کرد که علیرغم رسیدن آنها به سطوح پایین‌تر و میانی پست‌های مدیریتی آنها به ندرت به پست‌های مدیریتی بالا رسیده‌اند.

شاین، ویرجینیای (۱۹۷۳) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه بین کلیشه‌های نقش جنسی و ویژگی‌های مدیریتی لازم» نشان داد که مدیران میانی موفق دارای ویژگی‌ها، نگرش‌ها و خلقیاتی هستند که معمولاً بطور کلی به

<sup>۱</sup> Zoller Veras

مردان نسبت داده می‌شود تا زنان بطور کلی بین میانگین رتبه‌بندی مردان و مدیران شباهت معنی‌داری وجود داشت، در حالیکه بین زنان و مدیران شباهتی وجود نداشت. بررسی تفاوت‌های میانگین رتبه‌بندی زنان، مردان و مدیران در هریک از آیتم‌ها، برخی از ویژگی‌های مدیریتی لازم را که مترادف با کلیشه نقش جنسی مردانه نبودند، آشکار کرد. چندین مطالعه نشان داده است که کلیشه سنتی یک مدیر "خوب" مرد و مرد بودن هنوز وجود دارد. تغییرات اخیر در نسبت زنان و مدیران زن در سازمان‌ها می‌تواند بر این دو کلیشه مدیریتی تأثیر بگذارد و منجر به ترجیح قوی‌تر برای ویژگی‌های زنان و رهبران زن شود.

این مطالعه بررسی می‌کند که آیا جنسیت مدیر و نسبت جنسیت مدیریت در یک سازمان با کلیشه‌های مدیریتی کارکنان مرتبط است یا خیر (Stoker, 2012: 31). بطور کلی، بررسی ادبیات موجود حاکی از آن است که موضوع پژوهش از جنبه اهمیت و تفکری، بارها مورد توجه قرار گرفته لیکن تاکنون بصورت جامع مشکلات این حوزه بصورت الگوی موردی و اقلیمی مورد بررسی و واکاوی قرار نگرفته است. بنابراین، می‌توان ادعا نمود که یافته‌های پژوهش بعلاوه نوآوری در یافته‌ها می‌تواند تا حدودی خلاء در ادبیات موجود را مرتفع سازد و مبنایی برای پژوهش‌های آتی گردد.

## ۲- مفاهیم و تئوری پژوهش

### ۲-۱- مفاهیم

جنس و جنسیت از واژه‌هایی هستند که در مباحث زنان بسیار از آن استفاده می‌شود قربت لفظی این دو، در زبان فارسی موجب شده که در گفتگوهای عمومی به اشتباه بجای یکدیگر بکار بروند، این درحالیست که نزد کارشناسان امور زنان معنای کاملاً متفاوت دارد. به اعتقاد اونگر، واژه جنس باید به ابعاد بیولوژیکی زنانگی و مردانگی فرد محدود شود و جنسیت به صفات و ویژگی‌های اجتماعی دو جنس اطلاق می‌شود. به بیان دیگر واژه جنسیت به اجزای غیرفیزیولوژیکی جنس اشاره دارد که از نظر فرهنگی برای مردان یا زنان مناسب تشخیص داده می‌شود. جنسیت در واقع مجموعه انتظاراتی از زن و مرد نوعی است که در موقعیتی معین چه باید بکند. به گفته استفانیگر جامعه‌شناسان تمایز مهمی میان جنس و جنسیت قائلند. اصطلاح جنس بر تفاوت‌های بیولوژیک میان زن و مرد دلالت دارد. حال آنکه جنسیت ناظر بر ویژگی‌های شخصی و روانی است که جامعه آن‌را تعیین می‌کند (گرت، ۱۳۸۰). عده‌ای دیگر از اندیشمندان که در مباحث زنان قلم زده‌اند تفاوت جنسی میان زن و مرد را پذیرفته‌اند اما ملاک قرار دادن آن برای نقش‌ها، انتظارات متفاوت را بر نمی‌تابند. آنان تفاوت جنسی زن و مرد را نمی‌پذیرند اما هرگونه تفاوت جنسینی را معلول فرهنگ مردسالاری، دانسته و خواستار الغای آن و تساوی نقش‌ها و مسئولیت‌های زنان و مردان هستند.

الیزابت بادانتر<sup>۱</sup> وجود جنسیت مردانه و زنانه را واقعی نمی‌داند آن را معلول یک رشته عوامل روانی، اجتماعی و فرهنگی معرفی می‌کند (بادانتر و رضوی، ۱۳۷۷). البته این رویکرد نیز مورد نقد جدی روانشناسان اجتماعی و جامعه‌شناسان غرب قرار گرفت. از دیدگاه این دانشمندان تفاوت‌های جنسیتی در قریب به اتفاق موارد نتیجه طبیعی تفاوت‌های جنسی زن و مرد بوده و ضرورت‌های کارکردی آن در همه جوامع بشری تثبیت و نهادینه شده است. امروزه بسیاری بر این باورند که عوامل بیولوژیک در شکل دادن به نقش‌های جنسیتی زن و مرد در جامعه بسیار موثرند.

میشلفوکو<sup>۲</sup> میان زندگی جنسی و جنسیت تمایز قائل است زندگی جنسی را عبارت از مجموعه روابط نسبی، سببی و کردارهای مربوط به ازدواج، پیوندهای خوشاوندی، ارث و میراث می‌داند و در مقابل جنسیت را آن چیزی می‌داند که از طریق تکنیک‌های قدرت انتشار می‌یابد (دیرفوس و رایینو، ۱۴۰۰: ۳۳).

پارسونز نیز بر آن است که زنان بنابر نقش بیولوژیکی‌شان در تولید مثل گزینه‌هایی برای پرورش دیگران دارند و این گزینه آنان را برای ایفای نقش پراحساس خانواده، هسته‌ای کاملاً شایسته می‌سازد. همچنین بیولوژیکی مردان آنها را برای نقش ابزاری در خانواده مناسب می‌سازد. نقشی که مستلزم تأمین نیازهای اقتصادی خانواده و پیوند دادن آن با جهان خارج است. سیاستمداران نیز مانند جامعه‌شناسان تقسیم کار جنسی در خانواده و جامعه را طبیعی و مطلوب جلوه داده‌اند (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۷۹-۱۶۹).

اما اینکه کلیشه چیست؟، این اصطلاح در فرهنگ مدرن برای کار یا فکری که از قبل باتوجه به وقایع پیشین قابل پیش‌بینی است استفاده می‌شود. کلیشه معمولاً کاربرد تحقیرآمیز دارد و ممکن است تفکر قالبی باشد و حقیقت نداشته باشد و اغلب ترسیم روشنی از مفهوم تمثیلی یا اغراق شده است که از تجربه روزمره آدمی منشأ می‌گیرد (Loewen, 2011). بیشتر عبارت‌هایی که امروزه بعنوان کلیشه از آنها یاد می‌شود در اصل بعنوان آثاری برجسته شناخته می‌شدند اما قدرت و نفوذ خود را به خاطر استفاده بیش از حد از دست داده‌اند و تأثیر آنها کم‌رنگ شده است. همانطور که شاعر فرانسوی، ژرار دونروال، گفته است: «نخستین مردی که زن را زر دانست یک شاعر بود و دومین فر، یک ابله» (Mason & nims, 1999). استفاده ناچیز از کلیشه احتمالاً مهم نباشد ولی استفاده از آن در نوشته یا سخنرانی می‌تواند نشانه بی‌تجربگی و عدم خلاقیت باشد.

<sup>1</sup> Elizabeth Badanter

<sup>2</sup> Paul Michel Foucault

## ۲-۲- چارچوب نظری

واژگان و مفاهیمی که انسان‌ها بواسطه زبان در زندگی روزمره برای ارتباط بین اذهنی استفاده می‌کنند سطح معنایی و پیچیدگی یکسانی ندارند. برخی از آنها که به لحاظ واژگانی جزء اسامی ذات یا مفاهیم انضمامی قرار می‌گیرند و بطور نوعی مادی هستند بوسیله حواس انسانی قابل درک هستند و به راحتی مورد تصدیق طرف مقابل قرار می‌گیرند و همفکری ایجاد می‌کنند. در صورتی که برخی دیگر از مفاهیم در زمره اسامی معنا یا مفاهیم انتزاعی بشمار می‌آیند. غیرمادی و ذهنی بودن این دسته از مفاهیم، که فقط تصویری از آنها در ذهن پدیدار می‌شود، کار تصدیق آنها را از سوی طرف مقابل در رابطه بین اذهنی دشوار می‌کند و در نتیجه مانع همفکری می‌شود. عبارت بهتر، در زمینه برداشت و درک مفاهیم انتزاعی امکان همفکری و توافق کمتری وجود دارد (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۹). عدالت جنسیتی از مفاهیم بسیار انتزاعی است که در مطالعات اجتماعی شناخت دقیق و جامع آن مستلزم آگاهی درست از برداشتها و پنداشتهای مفسران و کنشگران اجتماعی است.

فرضیه تبعیض جنسیتی بیان می‌کند که سوگیری جنسیتی در استخدام، یعنی ترجیح آگاهانه یا ناآگاهانه کارفرمایان برای نامزدهای مرد، فراگیر است و ممکن است به دلایل مختلفی ایجاد شود. طبق تئوری اقتصادی، تبعیض ممکن است با اطلاعات ناقص کارفرمایان در مورد ویژگی‌های سرمایه انسانی متقاضیان توضیح داده شود، که برای شغل مرتبط هستند و همچنین استانداردسازی آنها در رزومه دشوار است (Becker, 1985; Heckman, 1998).

کارفرمایان از خلاصه‌های آماری در سطح گروه (یعنی میانگین‌های گروهی) بعنوان نماینده این متغیرها استفاده می‌کنند و این توضیح می‌دهد که چرا با افراد این گروه رفتار متفاوتی صورت می‌گیرد. بنابراین، در انتخاب نامزدها برای یک فرصت شغلی، کارفرمایان نه تنها صلاحیت‌های مشاهده شده و قابل استانداردسازی نشان داده شده در رزومه نامزدها را در نظر می‌گیرند، بلکه به کلیشه‌هایی در مورد سطح معمولی و پراکندگی سایر مدارک غیراستاندارد نیز تکیه می‌کنند. این عمل منجر به اشکالی از تبعیض آماری براساس ارزیابی‌های منطقی بهره‌وری و ریسک در مورد کارکنان بالقوه می‌شود. ویژگی‌های نسبت داده شده مانند جنسیت و سن بعنوان شاخص‌های بالقوه برای صفاتی استفاده می‌شود که اندازه‌گیری آنها در زمینه‌های واقعی دشوار و پرهزینه است.

برخی از کلیشه‌ها، توصیفی و مبتنی بر آگاهی از توانایی‌های معمولی مردان و زنان است. این دانش می‌تواند مستقیم، براساس تجربه، یا غیرمستقیم باشد و توسط اشخاص ثالث قابل اعتماد منتقل شود. بنابراین، در جوامع ما، که در آن تقسیم کار جنسیتی است، مردان معمولاً دارای ویژگی‌های عاملیت و رهبری بیشتری

نسبت به زنان، و آرزوها و تعهد بالاتر در کار به نظر می‌رسند. در مقابل، فرض بر این است که زنان دارای ویژگی‌های اجتماعی بیشتر مرتبط با رفتارهای مراقبتی هستند (Cuddy et al, 2004). کلیشه‌های دیگر تجویزی هستند، یعنی مبتنی بر باورهای فرهنگی درباره کارهایی که مردان و زنان باید انجام دهند یا نباید انجام دهند. آنها اغلب با ارجاع به ارزش‌های اجتماعی بالاتری توجیه می‌شوند که سیستمی از اقتدار پدرسالار را به نفع مردان تقویت می‌کنند (Connell, 1995; Rudman and Glick, 2001). نسخه‌ها زمانی با تحریم همراه می‌شوند که کسی آنرا نقض کند. بنابراین، ممکن است مادران شاغلی که رفتاری عاملی دارند، فاقد زنانگی تلقی شوند و در معرض انواع تحریم‌ها قرار گیرند (Connell, 1995; Benard and Correll, 2010). جامعه‌شناسان بارها نشان داده‌اند که چگونه شخصیت مردسالارانه زندگی سازمانی ایده حوزه‌های مجزا برای زنان و مردان را تقویت می‌کند و به این تصور کمک می‌کند که "کارگر ایده‌آل" بودن با "مادر خوب" بودن ناسازگار است. کارگر ایده‌آل، کارمندی «متعهد» است که شخصی‌ترین دغدغه‌های خود را، مانند نگرانی‌های ناشی از مسئولیت‌های خانوادگی، به خاطر شغل‌اش قربانی می‌کند. کارگری که انتظار می‌رود در صورت بروز تقاضای کاری جدید و مهم، تمام تعهدات فعلی خود را کنار بگذارد، در صورت لزوم، ساعات زیادی را به "زمان مواجهه" در محل کار اختصاص دهد، یا در صورت لزوم شب‌ها یا آخر هفته‌ها کار می‌کند (کورل و همکاران، ۲۰۰۷). در عوض، ایده‌آل «مادر خوب»، کودک را در مرکز خانواده قرار می‌دهد و فرض می‌کند که مراقبت از کودک مسئولیت اصلی مادر است - مسئولیتی که از نظر عاطفی جذب، کار فشرده و زمان‌بر است (Hays, 1996).

کلیشه‌های توصیفی به ایجاد دیدگاه‌ها یا باورهای تجویزی در مورد نقش‌های مناسب مردان و زنان در جامعه کمک می‌کند. و نسخه‌ها معمولاً به نتایج مطلوب منجر می‌شوند. از این‌رو، تحت "حکم مادری"، انتظار می‌رود که زنان بیشتر خانواده محور باشند و کمتر به کار دستمزدی متعهد باشند، و بنابراین، در مقایسه با کارگران مرد واجد شرایط مشابه، بهره‌وری کمتری داشته باشند. همچنین از آنها انتظار می‌رود که میزان غیبت بیشتری داشته باشند، که به گفته کارفرمایان، در نهایت بر بهره‌وری آنها در محل کار تأثیر می‌گذارد (Correll et al, 2007). انتظارات کارفرمایان حتی ممکن است برای برخی از کارمندان مضر باشد، مانند زمانی که زنان باردار مصمم هستند که "خوب" به نظر برسند و حتی زمانی که احساس بیماری می‌کنند در محل کار خود باقی می‌مانند (Gatrell, 2011). با توجه به تئوری‌هایی که در بالا مورد بحث قرار گرفت، کلیشه‌های جنسیتی توصیفی و تجویزی ممکن است بر فرآیندهای استخدام تأثیر بگذارند. ما دو فرضیه را برای آزمایش این احتمالات ایجاد می‌کنیم. ما انتظار داریم که تبعیض علیه نامزدهای زن برای کاندیداهایی که

صلاحیت‌های بالاتری برای این شغل دارند کمتر باشد. کاهش سطح تبعیض کارفرمایان علیه نامزدهای زن نشان می‌دهد که آنها اجازه می‌دهند هرگونه نقص درک شده در موارد غیرقابل مشاهده زنان با قابلیت‌های قابل مشاهده بالاتر کاندیداها جبران شود. ما کاهش تبعیض در میان متقاضیان با مدارک استاندارد بالاتر را بعنوان شهادی بر اینکه کارفرمایان براساس کلیشه‌های توصیفی یا براساس باورهای مشترک در مورد ویژگی‌ها و توانایی‌های معمولاً متفاوت مردان و زنان، درگیر تبعیض آماری می‌شوند، تفسیر خواهیم کرد، که زمانی که نامزدها بالاتر را نشان می‌دهند، می‌توان با آن مقابله کرد. صلاحیت‌های امروزه در اکثر کشورهای دنیا نقش-های جنسیتی عمیقاً تغییر پیدا کرده و در راستای افزایش مشارکت زنان در کلیه امور اجتماعی از جمله آموزش عالی پیش می‌رود.

«ون ولی» معتقد است که یکی از تحولات مهم نظام‌های آموزش عالی خصوصاً در آمریکای شمالی، تحول در میزان مشارکت زنان در آموزش عالی است. به‌زعم وی، جامعه آمریکا در راستای اعطای حقوق اقلیت‌های سابق یعنی زنان، رنگین‌پوستان و ... حرکت می‌کند. بنابه گزارش وی در سال تحصیلی ۲۰۰۰-۱۹۹۲، ۵۵ درصد از دانشجویان دوره کارشناسی (لیسانس) را زنان به خود اختصاص داده‌اند و به نظر می‌رسد که تا پایان دهه حاضر (۲۰۱۰ م) به ۶۰ درصد برسد. به نظر وی، در مقاطع بالاتر نیز زنان به دنبال کسب موفقیت و مشارکت بیشتر هستند. بدین ترتیب که زنان فارغ‌التحصیل از دوره دکترای تخصصی در تمامی رشته‌های دانشگاهی از ۳۳ درصد در سال تحصیلی ۸۳-۱۹۸۲ به ۳۹ درصد در سال تحصیلی ۹۶-۱۹۹۵ رسیده است. همچنین در رشته‌های علوم اجتماعی، در سال تحصیلی ۸۱-۱۹۸۰، (۶۴/۴ درصد) دانشجویان دوره دکترای تخصصی به مردان اختصاص یافته بود، در حالیکه در سال تحصیلی ۹۵-۱۹۹۴ این نسبت برای مردان به ۴۹/۲ درصد تعدیل یافت، یعنی در همین سال تحصیلی ۵۰/۸ درصد دانشجویان دوره‌های دکترای تخصصی را زنان اشغال کرده بودند. این سهم (مشارکت زنان در دوره‌های دکترای تخصصی رشته‌های علوم اجتماعی) در سال‌های تحصیلی ۹۶-۱۹۹۵ و ۹۷-۱۹۹۶ به ترتیب به ۵۱/۶ درصد و ۵۳/۱ درصد افزایش یافته است. واقعیات و شواهد فوق و همچنین «مطالعات بین‌المللی» «رامیرز و ووتیپکا» در ۶۷ کشور توسعه یافته، در حال توسعه و عقب مانده دنیا نشان می‌دهد که در دو دهه گذشته یعنی از ۱۹۷۲ الی ۱۹۹۲ مشارکت زنان در آموزش عالی رشد صعودی داشته است. لیکن این رشد، حالتی آهسته ولی پیوسته (مطمئن) داشته است. این افزایش مشارکت هم در رشته‌های علوم و مهندسی و هم در رشته‌های انسانی و غیرمهندسی اتفاق افتاده است (valey, 2001: 25).

براساس مفروضات فوق می‌توان بیان داشت که تبعیض علیه زنان بدلیل کلیشه جنسیتی نه تنها وجود دارد بلکه نمود اجتماعی و فرهنگی دو جنس، عدم توازن سیاسی و اقتصادی ناشی از آن در جامعه کاملاً مشهود



است. در استان مازندران نیز اگرچه زنان تقریباً بیش از نصف جمعیت استان را بخود اختصاص داده‌اند، اما متأسفانه مروری بر آمارهای موجود که در ادامه این پژوهش به آن اشاره می‌نمائیم، نشان می‌دهد که شکاف‌های جنسیتی متعددی بین زنان و مردان وجود دارد. لذا برای درک بهتر این موضوع، ابتدا به شاخص‌های شکاف جنسیتی در ایران و جهان که براساس آمار تصادفی استخراج شده در سال ۲۰۲۰ تهیه شده است، می‌پردازیم.

### ۳- شاخص شکاف جنسیتی در ایران و جهان

موضوع سبک مدیریت و پیشرفت زنان در گذشته برجسته شده است، اما تصور زنان از سبک‌های مدیریت موفق نیز مهم است، بویژه درجائیکه سبک مدیریت ترجیحی خود زنان با دیدگاه آنها نسبت به تیم برتر متفاوت است. چنین تفاوت‌هایی می‌تواند باعث شود که زنان خود را برای ترفیع معرفی نکنند. زنان هنوز در حالت "مدیر فکر کن، مرد فکر کن" فکر می‌کنند، که ممکن است اعتماد به نفس آنها را برای معرفی خود برای ارتقاء محدود کند (Vinnicombe & Singh, 2002).

شاخص شکاف جنسیتی در سال ۲۰۲۰، یک نمای کلی از وضعیت فعلی شکاف جنسیتی در جهان و تلاش برای کاهش این شکاف را تحت چهار زیرشاخص ارائه می‌دهد. مطابق نتایج گزارش، فاصله جنسیتی در جهان نسبت به سال گذشته اندکی کاهش یافته اما برای رسیدن به برابری کامل و با فرض حفظ سرعت فعلی به تقریباً ۹۹ سال زمان نیاز دارد.

در میان چهار زیرشاخص شکاف جنسیتی جهانی، شکاف توانمندسازی سیاسی بیشترین نابرابری جنسیتی را داشته و پس از آن زیرشاخص فرصت‌ها و مشارکت اقتصادی قرار دارد. براساس این گزارش ایران صد و چهل و هشتمین کشور جهان در شاخص جهانی شکاف جنسیتی بوده که عملکرد آن نسبت به سال قبل شش پله تضعیف شده است، ایران در زیرشاخص‌های بهداشت و بقا و دستیابی به امکانات آموزشی کمترین شکاف جنسیتی و در زیرشاخص توانمندسازی سیاسی و فرصت و مشارکت اقتصادی بیشترین شکاف جنسیتی را داشته است.

باتوجه به زیرشاخص توانمندسازی سیاسی، ۱۰۸ کشور از ۱۴۹ کشور مورد بررسی، نمره کلی خود را در نسخه فعلی بهبود بخشیده‌اند. این بهبود به دلیل افزایش قابل توجه تعداد زنان در پارلمان کشورها در مقایسه با آخرین ارزیابی بوده است. نکته قابل توجه این است که در برخی از کشورها مانند لتونی، اسپانیا و تایلند تعداد زنان در پارلمان بطور قابل توجه افزایش یافته است. با این وجود تاکنون ۲۵ درصد از مجموع تقریباً

۱۲۸ کرسی پارلمان در جهان توسط زنان اشغال شده و تنها ۲۱ درصد از ۳ هزار و ۳۴۳ نفر وزیر جهان را زنان تشکیل می‌دهند. در برخی از کشورهای جهان زنان به هیچوجه نماینده نیستند. علاوه بر این در طول ۵۰ سال گذشته در ۸۵ کشور از ۱۵۳ کشور موردنظر این گزارش، رئیس دولت هیچ وقت زن نبوده است. به موازات افزایش نمایندگی زنان در بین رهبران سیاسی تعداد زنان در نقش مدیر ارشد در زیرشاخص فرصت و مشارکت اقتصادی نیز افزایش یافته، در سطح جهان ۳۶ درصد از مدیران ارشد بخش خصوصی و مقامات بخش دولتی را زنان تشکیل می‌دهند (حدود ۲ درصد بالاتر از رقم گزارش سال گذشته) با این وجود شکاف موجود در این زیرشاخص قابل ملاحظه است.

در بسیاری از کشورها زنان از دسترسی به اعتبار زمین یا منافع مالی به میزان قابل توجه محروم‌اند شکاف دستیابی به امکانات آموزشی بطور متوسط اندک است. با وجود آنکه در ۳۵ کشور برابری جنسیتی در آموزش حاصل شده و در برخی کشورهای در حال توسعه هنوز بیش از ۲۰ درصد شکاف آموزشی وجود دارد. حتی در کشورهایی که دستیابی به امکانات آموزشی نسبتاً زیاد است مهارت‌های زنان همیشه مطابق با مهارت‌های لازم برای کسب موفقیت در آینده نیست. علاوه بر این برای اشتغال زنان در مشغله پویاتر و تقاضای بیشتر همچنان موانعی وجود دارد.

۱۶ ایسلند برای یازدهمین بار پیاپی بهترین کشور از منظر برابری جنسیتی در جهان است. تقریباً ۸۸ درصد از شکاف جنسیتی خود را بسته است و پس از آن نروژ با ۲/۸۴ رتبه دوم، فنلاند با ۲/۸۳ رتبه سوم و سوئد با ۸۲ درصد رتبه چهارم را از آن خود کرده است. پنج کشور با بیشترین بهبود در شاخص شکاف جنسیتی جهانی سال ۲۰۱۹ اتیوپی، اسپانیا، مالی، آلبانی و مکزیک که شکاف جنسیتی آنها بیش از ۴/۳ واحد درصد بهبود یافته است. همه آنها سهم قابل توجهی از حضور زنان در موسسات سیاسی داشته‌اند. شکاف جنسیتی جهانی بطور متوسط در هشت منطقه ارزیابی شده که ۵/۶۰ درصد میانگین نمره در خاورمیانه و شمال آفریقا و ۷/۷۶ درصد میانگین نمره در اروپای غربی بسته شده، آمریکای شمالی ۹/۷۲ درصد، آمریکای لاتین و کارائیب ۲/۷۲ درصد، اروپای شرقی و آسیای مرکزی ۳/۷۱ درصد، آسیای شرقی و اقیانوس آرام ۵/۶۸ درصد، جنوب صحرای آفریقا ۲/۶۸ درصد و آسیای جنوبی ۱/۶۶ درصد هستند. با سرعت فعلی مدت زمان بسته شدن شکاف جنسیتی در مناطق هشت‌گانه در اروپای غربی ۵۴ سال، آمریکای لاتین و کارائیب ۵۹ سال در جنوب آسیا ۵/۷۱ سال، جنوب صحرای آفریقا ۹۵ سال، در اروپای شرقی و آسیای میانه ۱۰۷ سال، در خاورمیانه و شمال آفریقا ۱۴۰ سال در آمریکای شمالی ۱۵۱ سال، در شرق آسیا و اقیانوس آرام ۱۶۳ سال، همچنان پیشرفت در بین کشورها و مناطق با کندی و نابرابری همراه است.

تجربیات نشان می‌دهد فرایند اجتماعی شدن زنان بگونه‌ای است که آنها را به سمت مشاغل حرفه‌ای سوق می‌دهد نه مدیریتی. در نتیجه زنان در مقایسه با مردان تمایل کمتر به مدیریت پیدا می‌کنند. به این ترتیب زنان چون در سازمان‌ها بیشتر در مشاغل عادی فعالیت دارند، کمتر در مشاغل پیچیده و حساس بکار گمارده می‌شوند. از یکسو در حوزه بیرون از جریان فعال امور سازمان قرار می‌گیرند و از سویی دیگر عضو متفاوت به حساب می‌آیند و در جمع عناصر موثر سازمان پذیرفته نمی‌شوند. در نتیجه نمی‌توانند از اطلاعات و حمایت شبکه‌های کاری برخوردار شوند و در ساختار سازمانی در پست‌هایی قرار می‌گیرند که از نظر مدیریت احساس بی‌قدرتی می‌کنند و برای اثبات توانایی خود مسئولیت‌های سنگین را قبول می‌کنند.

برخی دیگر از محققان دلیل پایین بودن میزان مشارکت زنان در گروه مدیران را انگیزه نیل به موفقیت می‌دانند. گرچه برای بی‌انگیزه بودن زنان در رسیدن به موفقیت شواهد کافی وجود ندارد، در زمینه نیاز به احترام و نیاز به خودشکوفایی نیز بین دو جنس تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است. از این‌رو نتیجه گرفته‌اند از نظر انگیزه کاری بین زنان و مردان تفاوتی وجود ندارد.

برآومن معتقد است زنان در انجام کارهای ساده و تکراری نسبت به مردان برتری دارند حال آنکه در کارهای پیچیده نیازمند حل مسأله است. مردان نسبت به زنان برای کارهای تکراری و ساده مناسب خواهند بود هرچند مطالعات نشان می‌دهد در واکنش به شرایط گوناگون پاسخ‌های شرطی بطور قابل ملاحظه‌ای شبیه یکدیگرند و تفاوتی بین آنها مشاهده نمی‌شود.

نظرات در مورد توانایی زنان برای عملکرد شایسته در نقش‌های رهبری متفاوت است. تعصبات سنتی علیه رهبران زن آشکار بود، همانطور که در سخنان پرزیدنت ریچارد نیکسون در توضیح اینکه چرا انتصاب یک زن بعنوان قاضی دادگاه عالی ایالات متحده را در نظر نمی‌گیرد، نمونه آن بود: «من فکر نمی‌کنم که یک زن نباید در هیچ مقامی باشد. به هر حال شغل دولتی ... دلیل اینکه من اینکار را انجام می‌دهم عمدتاً به این دلیل است که آنها نامنظم هستند و احساساتی هستند. مردان نیز نامنظم و احساساتی هستند، اما نکته این است که احتمال اینکه زن بیشتر باشد» (Clymer, 2001: A16).

داده‌های یک سوال نظرسنجی گالوپرا نشان می‌دهد که از پاسخ دهندگان در ایالات متحده می‌پرسد که آیا مرد یا زن را بعنوان رئیس خود ترجیح می‌دهند. در همه نظرسنجی‌ها از سال ۱۹۵۳ تا ۲۰۰۰، ترجیح قابل توجهی برای مردان در میان پاسخ دهندگان مرد و زن وجود داشته است. علاوه بر این، این ترجیح برای روسای مرد در همه ۲۲ کشور یک سازمان گالوپ در سال ۱۹۹۵ مورد بررسی قرار داد، ظاهر شد (Simmons, 2001).

برخلاف کشورهای توسعه‌یافته که زنان صدایی قدرتمند دارند و در سازمان‌ها به پست‌های بلندمرتبه‌ای دست یافته‌اند، در کشورهای در حال توسعه، زنان بیشتر رویکرد فمینیستی معتدلی را در پیش می‌گیرند و در بیشتر موارد سکوت می‌کنند (Khayria & Feki, 2015).

پایین‌ترین منطقه در زمینه برابری جنسیتی، آسیای جنوبی با امتیاز ۰,۴۴ درصد بود، درحالی‌که آمریکای شمالی و اقیانوسیه با ۰,۷۴ درصد بهترین منطقه بودند. بعنوان مثال، در کشوری مانند بنگلادش، مسائل فرهنگی، خانوادگی و مذهبی معمولاً بر زندگی زنان غالب است و یک تقسیم کار سخت در محل کار وجود دارد که تحرک و تمایلات جنسی آنها را کنترل می‌کند. نظام اجتماعی و تربیت مردسالارانه به زنان می‌آموزد که فداکار باشند و رفتار نابرابر در زندگی را بدون شکایت بپذیرند. با اینحال، در سال‌های اخیر با افزایش مشارکت زنان در محل کار، تغییری مشاهده شده است که بر وضعیت فعلی جامعه بنگلادش تأثیر می‌گذارد (Sogra, 2014).

اگر زنان در نقش‌های کم‌رنگ‌تر بدلیل کلیشه جنسیتی باقی بمانند مسلماً دستمزد کمتر دریافت خواهند کرد و این مسئله موقعیت آنها را به لحاظ حرفه‌ای و چه به لحاظ مالی محدود می‌کند. بنابراین با ارتقا جایگاه زنان در نقش‌های مدیریتی تغییر در توزیع سرمایه رخ خواهد داد که می‌تواند کلیت جامعه را به پیشرفت وادارد. در ایران بیشترین شکاف جنسیتی مولفه مربوط به توانمندسازی سیاسی است. آنچه گلوگاه اصلی شکاف جنسیتی در ایران بشمار می‌رود مولفه نرخ مشارکت نیروی کار است، نرخ پایین مشارکت اقتصادی زنان در مقایسه با مردان از جمله مهمترین موضوعاتی بشمار می‌رود که منجر به شکاف جنسیتی در ایران شده است.

نابرابری جنسیتی علیرغم برخی پیشرفت‌ها، به لطف اقداماتی که در سال‌های اخیر ارائه شده است، همچنان یک عامل مهم تأثیرگذار بر وضعیت زنان و مردان در جامعه است. معمولاً ما به مردان نگاه می‌کنیم که آنها رهبر هستند، آنها جاه‌طلب، منطقی و منطقی فکر می‌کنند. مدیران زن از خانواده مراقبت می‌کنند که این امر فرصت‌های موفقیت آنها در استخدام پست‌های مدیریتی را کاهش می‌دهد. غالباً مدیر (مرد) کلیشه‌ای بیشتر از فردی از همان جنس خود استقبال می‌کند. بنابراین تأثیر کلیشه‌های جنسیتی است که منجر به حضور کم زنان در سطوح مدیریت ارشد می‌شود (Mihalčová, 2015: 1260).

شاخص توسعه انسانی و اچ دی آی ایجاد شد تا تاکید کند که مردم و توانایی‌های آنها باید معیار نهایی برای ارزیابی توسعه یک کشور باشد نه رشد اقتصادی به تنهایی. HDI همچنین می‌تواند برای زیر سوال بردن انتخاب‌های سیاست ملی مورد استفاده قرار گیرد و از این پرسش بپرسد که چگونه دو کشور با سطح یکسانی

از GNI سرانه می‌توانند به نتایج توسعه انسانی متفاوتی دست یابند. این تضادها می‌تواند بحث در مورد اولویت‌های سیاست دولت را تحریک کند (Human Development Reports, 2020).

برنامه توسعه سازمان ملل متحد در گزارش توسعه انسانی ۲۰۱۹ خود اعلام کرد که شاخص توسعه انسانی ایران بین سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۸، ۳۸،۳ درصد افزایش یافته است و این کشور را در رده توسعه انسانی بالا قرار داده است. پیش‌فرض اصلی رویکرد توسعه انسانی این است که گسترش آزادی‌های مردم هم هدف اصلی و هم ابزار اصلی توسعه پایدار است. اگر نابرابری‌ها در توسعه انسانی ادامه یابد و رشد کند، آرزوهای دستورکار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار محقق نشده باقی خواهند ماند. اما هیچ مسیر از پیش تعیین شده‌ای وجود ندارد. شکاف‌ها در ابعاد کلیدی توسعه انسانی در حال کاهش است، در حالیکه برخی دیگر تنها اکنون در حال ظهور هستند. نابرابری در توسعه انسانی به جوامع آسیب می‌رساند و انسجام اجتماعی و اعتماد مردم به دولت، نهادها و یکدیگر را تضعیف می‌کند. آنها به اقتصادها آسیب می‌زنند و گلوگاه تعیین کننده در دستیابی به دستورکار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار هستند. نابرابری در توسعه انسانی فقط مربوط به اختلاف درآمد و ثروت نیست. گزارش توسعه انسانی ۲۰۱۹ نابرابری‌ها در توسعه انسانی را با فراتر رفتن از درآمد، فراتر از میانگین‌ها و فراتر از امروز بررسی می‌کند. این گزارش در هفت بخش سازماندهی شده است، بخش اول اطلاعاتی در مورد پوشش کشور و روش‌شناسی گزارش توسعه انسانی ۲۰۱۹ ارائه می‌کند. پنج بخش بعدی اطلاعاتی در مورد شاخص‌های ترکیبی کلیدی توسعه انسانی ارائه می‌دهد: شاخص توسعه انسانی، شاخص توسعه انسانی تعدیل شده با نابرابری، شاخص توسعه جنسیتی، شاخص نابرابری جنسیتی، و شاخص چندبعدی فقر. بخش پایانی پنج داشبورد را پوشش می‌دهد: کیفیت توسعه انسانی، شکاف جنسیتی در دوره زندگی، توانمندسازی زنان، پایداری زیست‌محیطی و پایداری اجتماعی-اقتصاد (Human Development Reports, 2020).

HDI یک معیار خلاصه برای ارزیابی پیشرفت بلندمدت در سه بعد اساسی توسعه انسانی است: زندگی طولانی و سالم، دسترسی به دانش و استاندارد زندگی مناسب. عمر طولانی و سالم با امید به زندگی سنجیده می‌شود. سطح دانش با میانگین سال‌های تحصیل در میان جمعیت بزرگسال اندازه‌گیری می‌شود، که میانگین تعداد سال‌های تحصیل در مدرسه در طول زندگی توسط افراد ۲۵ سال و بالاتر است. و دسترسی به یادگیری و دانش با سال‌های مورد انتظار مدرسه برای کودکان در سن ورود به مدرسه. ارزش HDI ایران برای سال ۲۰۱۸ ۰،۷۹۷ است که کشور را در رده توسعه انسانی بالا قرار می‌دهد. قرار دادن آن در ۶۵ از ۱۸۹ کشور و منطقه بین سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۸، ارزش HDI ایران از ۰،۵۷۷ به ۰،۷۹۷ افزایش یافته است که رشد ۳۸،۳ درصدی را نشان می‌دهد. در دوره مذکور، امید به زندگی ایران در بدو تولد ۱۲،۶ سال، میانگین سنوات

تحصیلی ۵,۸ سال و سال‌های مورد انتظار تحصیل ۵,۵ سال افزایش یافته است. همچنین، درآمد سرانه ناخالص ملی ایران بین سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۸ حدود ۵۹,۵ درصد افزایش یافته است. با این حال، زمانی که مقدار برای نابرابری تنزیل می‌شود، HDI به ۰,۷۰۶ کاهش می‌یابد، که به دلیل نابرابری در توزیع شاخص‌های بعد HDI، ۱,۵ درصد از دست می‌دهد (Human Development Reports, 2020).

شاخص توسعه جنسیتی براساس شاخص توسعه انسانی تفکیک شده براساس جنسیت است که بعنوان نسبت HDI زن به مرد تعریف می‌شود. GDI نابرابری‌های جنسیتی را در سه بعد اساسی توسعه انسانی اندازه‌گیری می‌کند: بهداشت، آموزش و تسلط بر منابع اقتصادی. این بدان معناست که گروه‌بندی نابرابری را به نفع مردان و زنان بطور مساوی در نظر می‌گیرد. مقدار HDI زن در سال ۲۰۱۸ برای ایران ۰,۷۲۷ در مقابل ۰,۸۳۲ برای مردان است که در نتیجه مقدار  $GDI = 0.874$  است. شاخص نابرابری جنسیتی منعکس کننده نابرابری‌های جنسیتی در سه بعد HDI است. سلامت باروری با مرگ و میر مادران و نرخ تولد نوجوانان اندازه‌گیری می‌شود. توانمندسازی با سهم زنان در کرسی‌های پارلمان و میزان تحصیلات متوسطه و عالی برای هر جنسیت و فعالیت اقتصادی با نرخ مشارکت در بازار کار برای زنان و مردان اندازه‌گیری می‌شود. GII را می‌توان بعنوان از دست دادن رشد انسانی ناشی از نابرابری بین دستاوردهای زن و مرد در سه بعد GII تفسیر کرد. ایران دارای ارزش  $GII = 0.492$  است که در شاخص سال ۲۰۱۸ از بین ۱۶۲ کشور در رتبه ۱۱۸ قرار دارد. در ایران، ۵,۹ درصد از کرسی‌های مجلس در اختیار زنان است و ۶۷,۴ درصد از زنان بالغ در مقایسه با ۷۲,۰ درصد هم‌تابان مرد خود حداقل به سطح تحصیلات متوسطه رسیده‌اند (Human Development Reports, 2020).

#### ۴- معرفی استان مازندران

استان مازندران در شمال کشور و با وسعتی معادل ۲۳۷۵۶ کیلومتر مربع حدود ۱,۴۶ درصد از مساحت کشور را در بر داشته است. دریای خزر در شمال، استان‌های تهران و البرز و سمنان در جنوب و استان‌های گیلان و گلستان به ترتیب در غرب و شرق استان قرار دارند. مازندران براساس آخرین تقسیمات کشوری دارای ۲۲ شهرستان و ۵۷ شهر، ۵۷ بخش، ۱۳۲ دهستان و ۳۶۴۵ آبادی می‌باشد. براساس سرشماری سال ۱۳۹۵، جمعیت استان مازندران بالغ بر ۳۲۸۳۵۷۷ نفر می‌باشد که شامل ۱۰۸۴۷۸۶ خانوار و ۱۶۵۴۰۰۷ نفر مرد و ۱۶۲۹۵۷۰ نفر زن می‌باشند. ۵۰,۳۷ درصد از جمعیت استان را مردان و ۴۹,۶۳ از جمعیت استان را زنان تشکیل می‌دهند. ۵۷ درصد جمعیت استان ساکن شهر و ۴۳ درصد از جمعیت استان ساکن روستا

می‌باشند. تراکم نسبی جمعیت استان ۱۳۵ نفر در هر کیلومتر مربع می‌باشد که نسبت به جمعیت و وسعت کشور جمعیت بالایی را در خود جای داده است (پایگاه اینترنتی مرکز آمار ایران سال، ۱۳۹۵).

جدول ۱) طبقه‌بندی جمعیت زنان در استان مازندران

رتبه در کشور	درصد	عنوان
۸	۴۹,۸۳۹	جمعیت زنان
۸	۴۹,۸۲۴	جمعیت شهری زنان
۱۰	۴۹,۸۲۱	جمعیت روستایی و غیر ساکن زنان
۲۹	۲۹,۷۴۸	زنان جوان (۱۵-۲۹)
۲۸	۳۰,۴۸	زنان جوان (۱۵-۲۹) در جمعیت شهری
۲۶	۲۸,۸۶۲	زنان جوان (۱۵-۲۹) در جمعیت روستایی
۳۰	۱۹,۳۶۹	زنان ۰ تا ۱۴ سال
۳	۷۳,۸۸۸	زنان ۱۴ تا ۶۴ سال
۷	۶,۷۴۳	زنان بالاتر از ۶۵ سال
۲۹	۴۸,۲۶۶	درصد تولد دختران
۲۹	۴۸,۱۱۷	درصد تولد دختران در نقاط شهری
-----	-----	درصد تولد دختران در نقاط روستایی
۲۹	۳,۳۱۴	تعداد افراد خانوار
۲۹	۳,۳۰۵	تعداد افراد خانوار در نقاط شهری
۲۹	۳,۳۲۴	تعداد افراد خانوار در نقاط روستایی
	۹۹,۰۶۱	زنان سرپرست خانوار

۲۱

معاونت امور زنان و خانواده (۱۳۹۵)

##### ۵- تأثیر کلیشه جنسیتی بر نقش زنان در پست‌های مدیریتی استان مازندران

مطالعات در زمینه انتخاب رهبری نشان داده است که ویژگی‌های عاملی و معمولاً مردانه بر ویژگی‌های عمومی و معمولاً زنانه در تصمیم‌گیری‌های استخدام ترجیح داده می‌شوند و از نامزدهای مرد برتری می‌یابند (Sczesny, 2004). این تأثیر زمانی تقویت می‌شود که نقش رهبری مستلزم ویژگی‌های مردانه باشد (Von

(Stockhausen et al, 2013). علاوه بر این، چنین سوگیری‌هایی می‌تواند توسط زنان و همچنین مردان وجود داشته باشد، بطوریکه هم زنان و هم مردان مدیران موفق را بعنوان ویژگی‌هایی که بیشتر با مردان مرتبط است نسبت به زنان درک می‌کنند. با این وجود، این یافته نشان می‌دهد که زنان مدیران موفق را دارای ویژگی‌های کلیشه‌ای مردانه می‌دانند، اما نه لزوماً اینکه مردان برای پست‌های رهبری مناسب‌تر از زنان هستند. شواهد نشان می‌دهد که مردان می‌توانند سوگیری‌های جنسیتی قوی‌تری نسبت به زنان داشته باشند (Atewologun et al, 2018)، که بازتاب تحقیقات در روان‌شناسی اجتماعی در مورد وضعیت بالا در مقایسه با گروه‌های با موقعیت پایین است که سوگیری‌های درون‌گرا و قوی‌تری را نشان می‌دهند (Bettencourt et al, 2001).

کلیشه‌های جنسیتی به مردان مزیت بالاتری از نظر دستیابی بهره‌بری می‌دهد، که ممکن است توضیح دهد که چرا مردان بیشتر از زنان از کلیشه‌های جنسیتی حمایت می‌کنند (Mast, 2005). برای بررسی تاثیر کلیشه جنسیتی بر نقش زنان در پست‌های مدیریتی استان مازندران، آمار دقیق زنان فعال در سمت‌های مدیریتی در استانداری و فرمانداری‌های استان مازندران و نیز همچنین فهرست اسامی بانوان دهیار و فعال اجتماعی در دوره ریاست جمهوری دوازدهم جمهوری اسلامی ایران به شرح جدول زیر استخراج گردیده است.

۲۲

جدول ۲) فهرست اسامی بانوان مدیر در استانداری و فرمانداری‌های استان مازندران

ردیف	نام و نام خانوادگی	عنوان دستگاه اجرای محل خدمت	سمت
۱	رقیه صفری ولاشدی	استانداری	سرپرست معاونت توسعه منابع و پشتیبانی
۲	سمیه قاسمی طوسی	استانداری	مدیرکل امور بانوان و خانواده
۳	سعدیه سهرابی	استانداری	سرپرست اداره کل امور اجتماعی و فرهنگی
۴	زینب سلطانی	فرمانداری آمل	بخشدار مرکزی
۵	راحله شمس ناتری	فرمانداری چالوس	بخشدار مرکزی
۶	پوپک محمدی تهرانی	فرمانداری فریدونکنار	بخشدار مرکزی
۷	صدیقه حق شناس	فرمانداری محمودآباد	معاون برنامه‌ریزی و امور عمرانی
۸	ام البنین ک-اسگری	فرمانداری تنکابن	معاون برنامه‌ریزی و توسعه



جدول ۳) فهرست اسامی بانوان دهیار و فعال اجتماعی

ردیف	نام و نام خانوادگی	عنوان دستگاه اجرای محل خدمت	سمت دهیار - اسامی روستا
۱	راحله عرب	آمل	آهنگر کلای هراز پی
۲	المیرا رجبی	آمل	درازان
۳	زینب حسینی نسب	آمل	قجر محله
۴	مرضیه علیزاده	آمل	سعیدین کلا
۵	مریم اسبکیان بندپی	آمل	لتنی کلا
۶	منیژه حضرتی	آمل	انصاری محله
۷	صفیه صالحی ایمنی	آمل	جعفر آباد
۸	فریبا شیروودی	آمل	دار کلا
۹	بهاره شکری پور	آمل	میانرود لیتکوه
۱۰	معصومه اسماعیلی	آمل	تجنک
۱۱	زینب کشتکار	آمل	اسپاربن
۱۲	نسرین علیزاده کیاسر	آمل	آبدنگسر
۱۳	خدیجه احمدی	آمل	اسپیاری
۱۴	شکوفه قبادی	آمل	تنهاکلا
۱۵	مهناز علیزاده	آمل	تروبیجان
۱۶	اعظم رضانی	آمل	صور تکلا
۱۷	ملیحه جوادی	آمل	موزیکتی علیا
۱۸	سمیه بایگان	آمل	یوسف آباد
۱۹	فاطمه فتاحی	آمل	حسن آباد
۲۰	محبوبه حقیقی	آمل	عظیم آباد
۲۱	فاطمه خلیلی	آمل	نیاک
۲۲	سمیه اسماعیلی	آمل	عبدالمناف
۲۳	ستاره اهری	آمل	دیوران
۲۴	کلثوم فیروزی	آمل	فیروز کلا سفلی
۲۵	زهرا اسدی	آمل	فیروز کلا علیا
۲۶	لیلا حیدری	آمل	مهدی خیل
۲۷	سارا رنجبر	آمل	پاشاکلا
۲۸	صدیقه صالحی	بابل	کیپور چال

پشت سیم	بابل	مریم نورانی	۲۹
شمشیر محلیح	بابل	مریم حاتمی	۳۰
نوشیروان کلا	بابل	سیده فاطمه طالبی	۳۱
قصاب امیر	بابل	سیده فاطمه سلطان زاده	۳۲
شاسیب کلا	بابل	سیده مه‌ری جعفری	۳۳
تورسو	بابل	لیلا علی پرست	۳۴
تیرگ بن	بابل	معصومه ادبی	۳۵
شیاده بالا	بابل	مرضیه عرب	۳۶
تلیکا	بابل	عاطفه اکبری	۳۷
قنبرزاده	بابل	سلیمه احمدیان	۳۸
سوربن	بابل	سکینه فیروزپور	۳۹
بالفکلاغربی	بابل	عذری محمدی	۴۰
ویار سره	بابل	صدیقه برانیا	۴۱
فولادکلا	بابل	عطریه گرائیلی	۴۲
علی آباد	بابل	آمنه قلی زاده	۴۳
کریم کلا کرفوکلا	بابل	سیده سمانه حسینی	۴۴
چناربن	بابل	سیده فاطمه حسینی لقب	۴۵
زاهدکلا	بابل	کبری اصغری	۴۶
سرون محله	بابل	شهربانو جعفری	۴۷
پایین بازار	بابل	مریم گرجی	۴۸
باقر تنگه	بابلسر	زینت رنجبربیزکی	۴۹
میرودسر	بابلسر	هوری حسن پور	۵۰
لله مرز	بهشهر	سیده سمیه رضوی	۵۱
سفیدچاه	بهشهر	معصومه ابراهیمی	۵۲
پچت	بهشهر	سیده زهرا غفاری	۵۳
امین آباد	تنکابن	زهرا شیروانی	۵۴
حاجی آباد	تنکابن	مهسا خرمی	۵۵
احمد سرا	تنکابن	طلیبه نورجسینعلی پور	۵۶
ایثارده	تنکابن	فاطمه کوده حاتمیان	۵۷

پشتجوب	تنکابن	حمیرا محمد پشتجویی	۵۸
جل آخوند محله	تنکابن	منصوره اولیایی	۵۹
چناربن	تنکابن	سمانه اشکوری	۶۰
خشکروود	تنکابن	خدیجه سلیمی پور	۶۱
صالح آباد	تنکابن	طیبه امینی	۶۲
کندرسر	تنکابن	سیده پروانه میر عباسی	۶۳
کراتچال	تنکابن	فخری اشکوریان	۶۴
گلیجان	تنکابن	ساره رضایی وناشی	۶۵
ملاعظیم رزگاه	تنکابن	ناهید ناظریان	۶۶
بندبن	تنکابن	کوثر وازی اندرورد	۶۷
کنسکوه	تنکابن	ساعده سرایی	۶۸
مازوبن علیا	تنکابن	قدسیه موزونی	۶۹
حبیب آباد	تنکابن	افسانه اکبری نصیر آباد	۷۰
پرچین پشته	تنکابن	منیژه قنبری	۷۱
پلط داربن	تنکابن	سمانه نبئی	۷۲
پلهم دشت	تنکابن	شیدا پورنورعلی	۷۳
تشگون	تنکابن	الهه عبدالله پور	۷۴
زمین بن	تنکابن	سیده زهرا کلانتریان	۷۵
سلیمان محله	تنکابن	معصومه گلیچ	۷۶
مهدی آباد	تنکابن	طاهره گلیچ	۷۷
میانسرا	تنکابن	فیروزه شعبانی نژاد	۷۸
میانکوه	تنکابن	جوهر نقی پور	۷۹
کفشگر کلا	جویبار	طاهره بوداگی	۸۰
شهنه کلا	جویبار	ام لیلا رحمانی	۸۱
انارمرز	جویبار	سیده لیلا سجادی	۸۲
چرخکتی	جویبار	عطریه کاویانی	۸۳
ایزدخیل	جویبار	مهدیس خلیلی	۸۴
پایین مشک آباد	جویبار	وصیه ثابتی	۸۵
سردآبرود	چالوس	کتایون عاطفی	۸۶
گل کاه	چالوس	شهرز پولاودی	۸۷

تنگدره غربی	رامسر	سمیه فلکی مقدم	۸۸
گاورمک	رامسر	اعظم خان رمکی	۸۹
میانات	رامسر	فاطمه جوربنیان	۹۰
واچکلایه	رامسر	طیبه یعقوبی نیا	۹۱
بصل کوه	رامسر	زهرا وحدانی	۹۲
لات محله	رامسر	نیلوفر خلعتبری آزاد	۹۳
لیماک	رامسر	سمیه جنت رستمی	۹۴
زرگرباغ	ساری	زینب ترابی	۹۵
سانخیل	ساری	سپیده رزاقی	۹۶
آغوزگله	ساری	زینب نجفی	۹۷
مزده	ساری	مهتاب عشری مزده	۹۸
سیاهدشت سفلی	ساری	فیروزه قاسمی	۹۹
الوارخیل	ساری	بتول الوارخیلی	۱۰۰
اوریم رودبار	سوادکوه	رباب محمدیان	۱۰۱
گردنه سر	سوادکوه	آسیه امینی	۱۰۲
اوات	سوادکوه	زهرا درزی اواتی	۱۰۳
سوادرودبار	سوادکوه	فاطمه محمدی	۱۰۴
عالم کلا	سوادکوه شمالی	خدیجه داداشی عالمی	۱۰۵
مرزیدره	سوادکوه شمالی	آمنه مصطفوی	۱۰۶
یاغکوه	سوادکوه شمالی	مهناز فرج پور	۱۰۷
برنجستانک	سوادکوه شمالی	سمیه اسدی	۱۰۸
فرامرزکلا	سوادکوه شمالی	رقیه کاظمی	۱۰۹
رکن کلا	سیمرغ	سکینه کهرودی	۱۱۰
پرچور	عباس آباد	طاهره غفاری	۱۱۱
بالوج خیل	عباس آباد	معصومه خودکاوندی	۱۱۲
دراسرا	عباس آباد	حکیمه مرتمی	۱۱۳
جیسا دانیال	عباس آباد	زهرا سلیم پور	۱۱۴
گرجی سرا	عباس آباد	ام اسلمه خلیلی	۱۱۵
اسپی رود	عباس آباد	طاهره رودگر صفاری	۱۱۶
ولوند	قائم شهر	سهیلا پشتیبیان	۱۱۷
گزنه کلا	قائم شهر	الهام نظری	۱۱۸

۱۱۹	سمیه ذکری قراء	قائم شهر	نماور کلا
۱۲۰	رقیه عباس زاده	قائم شهر	رنگریز کلا
۱۲۱	فاطمه اسماعیلی	قائم شهر	سراجکلا
۱۲۲	صفورا صادقی	قائم شهر	کاردختیر
۱۲۳	زهرا خنکدار طارسی	قائم شهر	طارسیکلا
۱۲۴	مرینا رستمی	قائم شهر	پایین افراکتی
۱۲۵	مریم فرجی بالا افراکتی	قائم شهر	بالا افراکتی
۱۲۶	شمسیه فرخی	قائم شهر	مهدی آباد
۱۲۷	اعظم تقی زاده	قائم شهر	شیخ رجه
۱۲۸	زهرا لطفی قادیکلایی	قائم شهر	آبمال
۱۲۹	گوهر کاظمی	قائم شهر	کرچنک
۱۳۰	کبری آشکار	قائم شهر	زاهد کلا
۱۳۱	شهناز مسافر	قائم شهر	دیو کلا علیا
۱۳۲	راضیه سادات ساداتی	قائم شهر	رستم کلا
۱۳۳	فاطمه اسدی	قائم شهر	اوجانبندان
۱۳۴	فرزانه شگری	قائم شهر	پرچیکلا
۱۳۵	اعظم اصغری	قائم شهر	دوک
۱۳۶	نیلوفر دانشگری نژاد	کلاردشت	پیمبور
۱۳۷	سیده مائده باقری	گلوگاه	تپه
۱۳۸	حدیثه غفاری	گلوگاه	مصیب محله
۱۳۹	سودابه اصغرپور	محمودآباد	جورا کلا
۱۴۰	رقیه مهدوی	محمودآباد	حربده
۱۴۱	مهناز آرامخواه	محمودآباد	ترسیاب
۱۴۲	طاهره فلاح	محمودآباد	کرچک نوایی
۱۴۳	حکیمه علیپور	محمودآباد	ابوالحسن آباد
۱۴۴	لیلی بخشی	محمودآباد	بیشه کلا
۱۴۵	زهرا غلامی	محمودآباد	کنسمرز
۱۴۶	الهه ولینژاد	محمودآباد	میرده علیا
۱۴۷	معصومه رمضان زاده	میانرود	بادله
۱۴۸	معصومه آرامون	میانرود	شهریار کنده

عباس آباد	میاندورود	محبوبه خلیلی عباس آبادی	۱۴۹
ندافخیل	نکا	سکینه آشکاران	۱۵۰
گل خیل	نکا	زکیه صدری گل خیلی	۱۵۱
دوراب	نکا	حمیده شاملی دورابی	۱۵۲
ولاشد پایین	نکا	شهربانو محسنی ولاشدی	۱۵۳
پوروا	نکا	فاطمه زهرا حسنی	۱۵۴
تاشکوه وسطی	نور	افسانه دیوسالار	۱۵۵
حسین آباد	نور	معصومه میهن دوست	۱۵۶
هندومرز	نور	زهرا مرزی	۱۵۷
لزیر	نور	فاطمه اسکندری	۱۵۸
گنج یاب سفلی	نور	فاطمه قلی پور	۱۵۹
کلین خونی	نور	ملیحه حبیبی	۱۶۰
حاجی آباد	نور	راحله محمودی	۱۶۱
ایزخورده	نور	راحله شیخی پور	۱۶۲
ورازده علیا	نور	سمانه احمدی	۱۶۳
تورانکلا	نور	زینت اکبری	۱۶۴
شهرک امام	نور	سمیرا پهلوانی	۱۶۵
طالب آباد	نور	جمیله یعقوبی فر	۱۶۶
مزید	نور	سکینه امیرنیا	۱۶۷
زرین کمر	نور	فاطمه نوری	۱۶۸
بطاهر کلا	نور	کبری صالحی	۱۶۹
بل	نور	حکیمه اسماعیلی	۱۷۰
ولاشید	نور	هاجر اسدی	۱۷۱
کور کورسر علیا	نوشهر	صغری شعبانپور	۱۷۲
وازیوار	نوشهر	احترام کاویانپور	۱۷۳
نوده	نوشهر	طیبه مشایخ	۱۷۴
کینس	نوشهر	طاهره جمالی	۱۷۵
کندلوس	نوشهر	سمیرا مقیمی	۱۷۶
فیروز کلا سفلی	نوشهر	ام البنین صالحی	۱۷۷

انگیل	نوشهر	سحر خداکرمی	۱۷۸
پیچلو	نوشهر	راحله عرب	۱۷۹
فعال اجتماعی	-	ایران نامی	۱۸۰
فعال اجتماعی	-	فاطمه بال افکن	۱۸۱
فعال سیاسی	-	ماه سلطان کاشی	۱۸۲
فعال اجتماعی	-	فاطمه عنایتی	۱۸۳
فعال اجتماعی	-	رقیه سعیدی نژاد	۱۸۴
فعال فرهنگی	-	منانه یوسف زاده	۱۸۵
فعال اجتماعی	-	مریم مرادی	۱۸۶
فعال اجتماعی	-	سمیه چایچی	۱۸۷

منبع: استانداری مازندران، ۱۴۰۰

باتوجه به جدول بالا، تعداد بانوان مدیر در استانداری و فرمانداری‌های استان مازندران، هشت نفر و تعداد بانوان دهیار و فعال اجتماعی، ۱۸۷ نفر بوده است. برابر آخرین سرشماری انجام شده در سال ۹۵؛ جمعیت ۲۹ بانوان استان مازندران ۱۶۲۹۵۷۰ نفر برآورد گردیده است (اداره کل ثبت احوال استان مازندران). باتوجه به آمار پیش گفته، تعداد زنانی که در پست‌های مدیریتی و اجرایی منصوب گردیده‌اند در مجموع ۱۹۵ بوده که در کل ۰,۰۱ درصد بوده است.

## تصویر (۱) نامه معاون رئیس جمهور در امور زنان و خانواده به استاندار مازندران

شماره: ۷۳۱۷۱  
تاریخ: ۱۳۹۹/۰۶/۳۱  
سامانه: ۱۰۰۳۰  
طبقه بندی: عادی  
فوریت: عادی

معاون رئیس جمهور در امور زنان و خانواده

جناب آقای احمد حسین زادگان

استاندار محترم مازندران

با سلام و احترام  
با عنایت به دستور رئیس جمهور محترم مبنی بر لزوم بهره گیری از بانوان در پست های مدیریتی دستگاه های اجرایی و به تبع آن تصویب نامه شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۱۳۹۶/۰۴/۲۷ شورای عالی اداری با موضوع افزایش نسبت مدیران زن در پست های مدیریتی به ۳۰ درصد، ضمن تشکر از ارائه اطلاعات درخواستی به پیوست سومین کارنامه دولت دوازدهم در خصوص انتصاب زنان در آن استانداری و کارنامه ملی تقدیم می گردد.

  
معصومه اینتکار

رونوشت: سرکار خانم سمیه قاسمی طوسی مدیر کل دفتر امور زنان و خانواده استان مازندران

در دولت دوازدهم به دستور رئیس‌جمهور وقت بر لزوم بهره‌گیری از بانوان در پست‌های مدیریتی دستگاه‌های اجرایی موضوع افزایش نسبت مدیران زن به ۳۰ درصد به استانداری‌ها ابلاغ شد. مجموع تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان در ۳۱ استان بالاترین آمار مدیرکل زن مربوط به استان تهران به تعداد ۵ نفر و پایین‌ترین آمار مربوط به استان آذربایجان شرقی، اصفهان، خوزستان، کهگیلویه و بویراحمد، لرستان، هرمزگان و همدان به تعداد یک نفر و استان قم فاقد مدیرکل زن می‌باشد.

در استان مازندران مجموع تصدی پست‌های مدیریتی ۱۰ پست است که از این تعداد ۲ پست مدیرکل، ۴ پست معاون مدیرکل، ۲ معاون فرماندار و ۲ بخشدار می‌باشد. از هزار و ۳۰ پست کارشناسی و از ۱۹۶ پست مدیریتی تنها ۵ درصد به زنان اختصاص دارد. تجربیات نشان می‌دهد فرایند اجتماعی شدن زنان بگونه‌ای است که آنها را به سمت مشاغل حرفه‌ای سوق می‌دهد نه مدیریتی در نتیجه زنان در مقایسه با مردان تمایل کمتر به مدیریت پیدا می‌کنند. به این ترتیب زنان چون در سازمان‌ها بیشتر در مشاغل عادی فعالیت دارند کمتر در مشاغل پیچیده و حساس بکارگمارده می‌شوند، از یکسو در حوزه بیرون از جریان فعال امور سازمان قرار می‌گیرند و از سویی دیگر عضو متفاوت به حساب می‌آیند و در جمع عناصر موثر سازمان پذیرفته نمی‌شوند در نتیجه نمی‌توانند از اطلاعات و حمایت شبکه‌های کاری برخوردار شوند و در ساختار سازمانی در پست‌هایی قرار می‌گیرند که از نظر مدیریت احساس بی‌قدرتی می‌کنند و برای اثبات توانایی خود مسئولیت‌های سنگین را قبول می‌کنند. به نظر می‌رسید بکارگیری زنان در پست‌های مدیریتی در استان مازندران در قیاس با مردان ناشی از کلیشه جنسیتی منبعث از فرهنگ سیاسی، اجتماعی و نهادی در کشور و استان می‌باشد.

### نتیجه‌گیری

جهان به سوی دموکراسی بیشتر و سیاست‌های بازار گام برمی‌دارد تا توسعه انسان‌ها را تحقق بخشد. در این شرایط باید فرصت‌های بیشتری از نظر مشاغل اجرایی در اختیار زنان قرار گیرد. تلاش نهادهای بین‌المللی، تشکل‌های زنان، قطعنامه‌ها و توصیه‌های کنفرانس‌های جهانی همه در این جهت است. حرکت‌هایی در جهت توانمندی زنان تحصیل کرده در عرصه‌های آموزش، پژوهش و ایجاد شبکه‌های مبادلاتی در جریان است که تقویت آنها ضروری است. اثرات سودمند دسترسی و مشارکت فزاینده، پایدار و دائمی است و برای همه‌زنان منافع خاصی دارد. این خود شالوده راهبرد جامعه زنان، آموزش عالی و توسعه یونسکو را تشکیل می‌دهد که با هدف تقویت مشارکت زنان در فرایند تصمیم‌گیری در جامعه تدوین شده است. آنچه در اینجا ضروری به نظر می‌رسد اشاره بوجود یک دیدگاه مشترک بین زنان و مردان در مورد توسعه اجتماعی و انسانی است:



دیدگاه یکه بر عدالت اجتماعی استوار است جایگاه حق زنان در فرایند تصمیم‌گیری را به آنان می‌بخشد: «وظیفه اصلی ما در قرن بیست‌ویکم ایجاد فضایی نو برای مشارکت زنان و مردان، برای رویارویی با چالش‌های کنونی و تدوین برنامه‌های عملی و شخصی و عمومی است». در این بینش مدیران زنان و مردان عامل آن کلیدی تغییر در جامعه و ایجاد جامعه‌ای نو تلقی می‌شوند. بنابراین آنها رقیب یکدیگر نبوده بلکه شرکایی برابر در این تلاشند.

در طول تاریخ، مسیر رفتارها و تعاملات درون خانواده و برقراری عدالت اجتماعی در جامعه تحت تأثیر برداشت کنشگران اجتماعی از هویت جنسی و نقش‌های جنسیتی بوده است. تشکیل جنبش‌ها و برگزاری کنوانسیون‌های متعدد حمایت از حقوق زنان و نامگذاری سال جهانی به نام «زن» از سوی سازمان ملل، همگی گویای وجود تبعیض، خشونت و سلطه علیه زنان در جهان است. در ایران نیز، آمارهای رسمی و پیمایش‌های ملی نشان می‌دهد سطح اشتغال زنان در بیرون از خانه، سطح تحصیلات، تفویض مسئولیت‌های مدیریتی، برخورداری از امکانات شهری و تصورات قالبی از زنان قابل تأمل بوده است. باتوجه به نقش باورها، ارزش‌ها و افق‌های تاریخی در تعریف جنسیت و نقش‌های جنسیتی، این پژوهش با هدف شناسایی و بررسی موانع مشارکت زنان در پست‌های مدیریتی و فعالیت‌های اقتصادی در بستر استان مازندران انجام گردیده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که در دوره دوازدهم ریاست جمهوری تعداد زنان منتصب در مشاغل مدیریتی استانداری مازندران ۱۹۵ نفر بوده است که این آمار باتوجه به تعداد کل بانوان استان، آمار بسیار پایینی بوده است.

براساس یافته‌های پژوهش، ادراک عدالت جنسیتی مجموعه تصورات و عملکردهایی است که در زمینه اجتماعی و فرهنگی شکل می‌گیرد. تصورات قالبی نیز همچون ادراک عدالت جنسیتی و جنسیت در بستر جامعه و فرهنگ شکل می‌گیرد. تصورات قالبی و باورهای رایجی هستند که در فرایند جامعه‌پذیری نهادینه می‌شود و افراد با کمک آنها به داوری از زنانگی و مردانگی می‌پردازد. نتیجه این پژوهش نشان داد با ارجاع تفاوت زنانگی و مردانگی بویژگی‌های زیستی سبب می‌شود انقیاد و فرودستی زنان شکل خشونت نمادین به خود گیرد و خود زنان نیز ستمدیدگی و مطیع بودن را ارزشی در خور شأن بدانند. علی‌احال باید به کمک زنان پیشرو باورهای غلط فرهنگی و کلیشه‌ای در مورد زنان را از بین ببریم تا اعتماد به نفس خودباوری آنها را افزایش و بهبود یابد به تحجرگرایی و برداشت‌های نادرست از اسلام در مورد زنان پایان دهیم. امکانات اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و قدرت سیاسی را بطور عادلانه‌تر بین زنان و مردان جامعه توزیع کنیم و همچنین توان‌افزایی زنان مورد توجه قرار گیرد.

## فهرست منابع

## فارسی:

- ۱- عبوری، مهدی و همکاران (۱۳۹۴)، *جامعه‌شناسی اشتغال زنان*، ج ۱، ساری: انتشارات شلفین.
- ۲- نیری، شهرزاد (۱۳۹۸)، «پیش‌آیندهای نگرش کلیشه‌ای جنسیتی نسبت به زنان در جایگاه مدیریت»، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، دوره ۹، ش ۳.
- ۳- صداقت‌زادگان، شهناز و همکاران (۱۳۹۶)، «بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی»، *دوفصلنامه مشارکت و توسعه اجتماعی*، دوره ۲، ش ۴.
- ۴- گرت، استفانی (۱۳۸۰)، *جامعه‌شناسی جنسیت*، ترجمه: کتابون بقایی، تهران: انتشارات نشر دیگر.
- ۵- بادانتر، الیزابت و شیوا رضوی، کاظم (۱۳۷۷)، *زن و مرد*، تهران: انتشارات دستان.
- ۶- دریفوس، هوبرت و رابینو، پُل (۱۴۰۰)، *میشل فوکو فراسوی ساخت‌گرایی و هرمنوتیک*، تهران: نشر نی.
- ۷- عابدینی، صمد و همکاران (۱۳۹۹)، «مطالعه جامعه‌شناختی ادراک عدالت جنسیتی زنان با تأکید بر عامل قومیت»، *فصلنامه زن در فرهنگ و هنر*، دوره ۱۲، ش ۲.
- ۸- میرزایی، حسین و همکاران (۱۳۹۲)، «بررسی ساختار توزیع قدرت در خانواده‌های شهر تبریز»، *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*.
- ۹- اداره کل ثبت احوال استان مازندران (بی‌تا)، «جمعیت استان مازندران در سرشماری سال ۱۳۹۵»، قابل دسترسی در <https://www.sabteahval.ir/mz>.

## لاتین:

- 10- Atewologun, Cornins and others (2018). Unconscious Bias Training: An Assessment if the Evidence for Effectiveness, Equality and Human Rights Commission Research Report Series.
- 11- Becker, G. S (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*.
- 12- Benard, S, Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24, 616–646.
- 13- Bettencourt, B., Charlton, K., Dorr, N., and Hume, D. L. (2001). Status differences and in-group bias: a meta-analytic examination of the effects of status stability, status legitimacy, and group permeability. *Psychol. Bull.* 127, 520–542.
- 14- Cailin S. Stamarski and Leanne S. Son Hing (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism, *Front. Psychol.*, 16 September 2015

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>

- 15- Clymer, A. (2001). Book says Nixon considered a woman for Supreme Court. In: *New York Times* September 27. p. A16.
- 16- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- 17- Correll, SJ, S Benard, I Paik (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? - *American journal of sociology*, 2007 - journals.uchicago.edu
- 18- CuddyA. J. C., Fiske S. T., Glick P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60, 701–718.
- 19- Gatrell, C. J. (2011). 'I'm a bad mum': pregnant presenteeism and poor health at work. *Social Science & Medicine*, 72, 478–485.
- 20- Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.
- 21- Heckman, J. J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 12, 101–116.
- 21- Human Development Reports, 2020, Human Development Index (HDI).
- 23- Janka I. Stoker, Mandy Van der Velde and Joris Lammers (2012). Factors Relating to Managerial Stereotypes: The Role of Gender of the Employee and the Manager and Management Gender Ratio, *Journal of Business and Psychology* Vol. 27, No. 1 (March), Published By: Springer.
- 24- Khayria, K., Feki, R. (2015). Gender inequality and economic development. *Business and Economics Journal*, 6(4), 1–3.
- 25- Loewen, Nancy (2010). *Talking Turkey and Other Clichés We Say (Ways to Say It)*, Picture Window Books, December 1.
- 26- Mason, David; Nims, John Frederick (1999). *Western Wind: An Introduction to Poetry*. McGraw-Hill. pp. 126–127. ISBN 0-07-303180-1.
- 27- Mast, M. S. (2005). The world according to men: it is hierarchical and stereotypical. *Sex Roles* 53, 919–924. doi: 10.1007/s11199-005-8310-6
- 28- Mihalčová, Bohuslava, Michal Pružinský Barbora Gontkovičová (2015). The Consequences of Gender Stereotypes in the Work of Managers. *Procedia Economics and Finance*, Volume 23.
- 29- Rudman, L. A., Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and Backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57, 743–762.
- 30- Schein, Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95–100.
- 31- Sczesny, S. (2004). Gender stereotypes and the attribution of leadership traits: a cross-cultural comparison. *Sex Roles* 51, 631–645.

- 32- Simmons, W.W. (2001). *When it comes to choosing a boss, Americans still prefer men*. Gallup Poll News Service January 11. Retrieved August 18, 2001 from: <http://www.gallup.com/poll/releases/pr010111.asp>
- 33- Sogra, K. J. (2014). *The impact of gender differences on the conflict management styles of managers in Bangladesh: An Analysis*. Newcastle: Cambridge Scholar Publishing.
- 34- Susan Vinnicombe, Val Singh, (2002). Sex role stereotyping and requisites of successful top managers, *Women in Management Review* 17(3/4):120-130
- 35- Van Valey, T.L. (2001) Recent Changes in Higher Education and Their Ethical Implications, *Teaching Sociology*, Vol. 21, 1-8.
- 36- Virginia E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal ArticleDatabase: APA PsycArticles*.
- 37- Von Stockhausen, L, Koeser, S., and Sczesny, S. (2013). The gender typicality of faces and its impact on visual processing and on hiring decisions. *Exp. Psychol.* 60, 444-452.
- 38- Zoller Veras, Erika (2009). *Women in management: A comparative research between Experiences in Brazil and China*, Wuhan School of management, Wuhan University of technology.