



## Woman in Development and Politics

### Qualitative Analysis of Obstacles and Limitations of Women's Political Activity in Political Positions (Case Study: Cabinet and Islamic Parliament of Iran)

Ameneh Mirkhoshkou<sup>1</sup> | Soheila Sadeghi Fasaee<sup>2</sup>

1. Corresponding author, Department of Political Science, Faculty of Administrative Sciences and Economic, Arak University, Arak, Iran. E-mail: [a-mirkhoshkou@araku.ac.ir](mailto:a-mirkhoshkou@araku.ac.ir)
2. Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: [ssadeghi@ut.ac.ir](mailto:ssadeghi@ut.ac.ir)

#### Article Info

##### Article type:

Research Article

##### Article history:

Received: 18 March 2022

Received in revised form: 23 July 2022

Accepted: 16 June 2022

Published online: 22 December 2022

##### Keywords:

Fundamentalist and Reformist, Parliament and Government Cabinet, Political Management, Qualitative Data Analysis, Women.

#### ABSTRACT

Investigating the obstacles and limitations of women's activity in the management at the macro-level of the country is one of the most important components in increasing women's participation in decision-making and policy-making. The main question is "What factors and characteristics cause the current exclusion of women in policy making?" In response to this question, several researches investigated the current situation of women's presence in government institutions and the three powers, especially the cabinet (council of ministers) and the Islamic Parliament). But the generality of these studies have not been able to reveal the impact of political trends with regard to the political structure of the country and the complexity of its political and cultural aspects due to focusing too much on identifying the obstacles of "the moment of women's entry" into major political positions. The present study examines the causes and factors affecting the limitations of women's activism after entering and assuming the political management of macro levels, in two political spectrums, reformist and fundamentalist. To clarify the matter, this study used the views and opinions of women who had direct experience of being in political management positions, including Cabinet (the council of ministers) and Islamic Parliament of Iran. The factors and limitations of political-managerial activism were identified and explained by adopting the semi-structured interview method and qualitative data analysis through thematic analysis.

The limitations and obstacles of political management, according to the direct experience of political elite women, include a wide range of structural, cultural, political, social, and religious limitations, which refer to Intra-sex, extra-sex, and trans-sex restrictions. As explained in this article, these limitations are: Multiplicity of roles, women's social passivity, not welcoming women's capabilities, lack of education or professional political experience, lack of holistic attitude, psychological weaknesses, formal appointment of women, weakness in culturalization in the family, lack of access to support networks, glass ceiling, high cost of paying to women's issues, the masculinity of the power structure, limited communication with other male colleagues, the influence of ideological and combative dimensions, the connection of women's issues with religion, security and data information, intra-gender conflicts, lack of staffing and finally political factional competitions.

The different reception of women in two political spectrums is one of the most important points of difference among the participants in identifying the limitations and facing the obstacles of political activism during tenure. Fundamentalist participants believe that generally the limitations and obstacles to women's political management are an intra-gender issue, and women are fully responsible for it. There is no need to condemn the society or political-cultural structures, what is important is the lack of necessary will, the lack of professional training in politics, the inability to manage the conflict of roles and a set of psychological-functional characteristics in women. Therefore, women themselves should be able to overcome these obstacles and limitations that are sometimes self-imposed limitations.

While, according to the reformist participants, identifying the limitations and obstacles of women's activism remains incomplete without emphasizing the role of the cultural and social structures of the society and the hidden patriarchy in it. From this point of view, extra-sex

---

factors and male structures play a stronger role in creating restrictions on women's political management compared to intra-sex issues. As seen, these factors include a wide range of issues, such as masculinity as the basis of valuations, lack of an informal power network, glass ceiling, refusal to accept positions, severe withholding of information and imbalance in women's issues.

According to the results of the qualitative analysis extracted from the semi-structured interview data of 6 women politicians at the macro levels of political management, despite the difference in political attitudes, it is possible to find commonalities between women politicians on both sides of reformism and fundamentalism. The most important thing in common, from the point of view of the participants of the two political spectrums, is the small number of women in the major positions of political management, who seem to have mostly a symbolic presence. It often happens that the main stream of politics is interested in these women with the aim of their theatrical or instrumental presence. At this level of political management, the minimal presence of women can be a tool for political spectrums to advance political goals. Also, the symbolic presence of women at macro levels may end up in a way that ultimately prevents the realization of women's requests and demands. Perhaps it is a form of removing the responsibility from men of the political spectrum so that they don't spend time and money to respond to women's demands, and consider these demands mainly as demands within the women's group or gender demands specific to women, and not as demands arising from the society that They need planning, decision-making and policy making. In such a situation, the lack of familiarity of female managers with the obstacles and limitations in macro-political management reduces the possibility of conscious action and independent action from the political values of the two ruling factions. Therefore, intensifying the political differences of women, the political elite spends time and energy on political goals, which will not bring useful results for correct identification, reforming the relevant affairs, follow-up and resolution of women's issues.

---

**Cite this article:** Mirkhoshkhou, A., & Sadeghi Fasaei, S. (2022). Qualitative Analysis of Obstacles and Limitations of women's Political Positions Study Case: Cabinet and Islamic Parliament of Iran). *Women in Development and Politics*, 20(4), 663-695. DOI: <https://doi.org/10.22059/JWDP.2022.342889.1008209>



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <https://doi.org/10.22059/JWDP.2022.342889.1008209>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



انتشارات دانشگاه تهران

## زن در توسعه و سیاست

### تحلیل کیفی موانع و محدودیت‌های سیاست‌ورزی زنان در مناصب سیاسی (مورد مطالعه: هیئت دولت و مجلس شورای اسلامی)

سیده آمنه میرخوشخو<sup>۱</sup> | سهیلا صادقی فسایی<sup>۲</sup>

۱. نویسنده مسئول، گروه علوم سیاسی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اراک، ایران. رایانامه: [a-mirkhoshkhou@araku.ac.ir](mailto:a-mirkhoshkhou@araku.ac.ir)

۲. گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، ایران. رایانامه: [ssadeghi@ut.ac.ir](mailto:ssadeghi@ut.ac.ir)

#### چکیده

#### اطلاعات مقاله

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها در افزایش مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری، بررسی موانع و محدودیت‌های حضور آن‌ها در مدیریت سطوح کلان کشور است. پرسش اصلی این است که چه عوامل و ویژگی‌هایی موجب وضعیت کنونی عدم اقبال به حضور زنان در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های کلان کشور می‌شود. در پاسخ به این پرسش، پژوهش‌های متعددی به بررسی وضعیت موجود حضور زنان در دستگاه‌های حکومتی و قوای سه‌گانه به‌ویژه هیئت دولت و مجلس شورای اسلامی پرداخته‌اند، اما عموم این مطالعات با تمرکز بیش‌ازحد بر شناسایی موانع لحظه ورود زنان به مناصب سیاسی کلان، نتوانسته‌اند تأثیر روندهای سیاسی را با توجه به ساختار سیاسی کشور و پیچیدگی ابعاد سیاسی و فرهنگی آن آشکار سازند. پژوهش حاضر به بررسی علل و عوامل مؤثر در محدودیت‌های کنشگری زنان پس از ورود و تصدی مدیریت سیاسی سطوح کلان، در دو طیف سیاسی اصلاح‌طلب و اصول‌گرا می‌پردازد. برای ایضاح مطلب، از دیدگاه و نظرات بانوانی که تجربه مستقیم حضور در پست‌های کلان مدیریت سیاسی از جمله هیئت دولت و مجلس شورای اسلامی داشته‌اند، استفاده شد. با اتخاذ روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و تحلیل کیفی داده‌ها از طریق تحلیل تماتیک، عوامل و محدودیت‌های کنشگری سیاسی-مدیریتی شناسایی و تبیین شدند.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۰۱

#### کلیدواژه‌ها:

اصول‌گرا و اصلاح‌طلب، تحلیل کیفی، زنان، مجلس و هیئت دولت، مدیریت سیاسی.

**استناد:** میرخوشخو، سیده آمنه و صادقی فسایی، سهیلا (۱۴۰۱). تحلیل کیفی موانع و محدودیت‌های سیاست‌ورزی زنان در مناصب سیاسی (مورد مطالعه: هیئت دولت و

مجلس شورای اسلامی). زن در توسعه و سیاست، ۲۰(۴)، ۶۶۳-۶۹۵.

DOI: <https://doi.org/10.22059/JWDP.2022.342889.1008209>



© نویسندگان.

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

## ۱. مقدمه

دو دهه پس از پیروزی انقلاب اسلامی و به دنبال اجرای سیاست‌های توسعه دانشگاه‌ها و افزایش تسهیلات آموزش دانشگاهی، تعداد دانشجویان و فارغ‌التحصیلان آموزش عالی زن افزایش یافت. با اینکه روند روبه‌رشد حضور زنان و دختران در دانشگاه در دهه‌های بعد نیز با سرعت بیشتر ادامه یافت، اما سهم آن‌ها از اشتغال، مشارکت اقتصادی و بر خورداری از مزایای اقتصادی آن همچنان پایین ماند. سهم زنان در آموزش عالی در سال‌های پیش از انقلاب ۳۰ درصد بود، اما این رقم در سال‌های بعد از انقلاب روند صعودی داشت؛ به طوری که طی سال‌های ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۶ از ۵۰ درصد به ۵۹ درصد رسید (Pazargadi, 2012: 50; Pazargadi, 2014: 109). در مقاطع تحصیلی بالاتر نیز رشد زنان شاغل به تحصیل همچنان افزایش داشت. براساس آمار یونسکو، طی سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۱ رشد تعداد زنان دانشجو در مقاطع کارشناسی و بالاتر در جهان و ایران به ترتیب ۷۷ درصد و ۱۴۷ درصد محاسبه شد (Mortaz Hejri, & Jalili, 2016: 1). در این دوران، علی‌رغم کسب موفقیت‌های تحصیلی، میزان اشتغال زنان پایین باقی ماند. سهم اشتغال زنان کشور که پیش از انقلاب در میان کشورهای خاورمیانه و شمال آفریقا بالاترین رتبه بود، سه دهه پس از آن به کمترین میزان رسید و کشورهایمانند مراکش، کویت، تونس، ترکیه، سوریه و مصر از ایران پیش افتادند (Alaedini & Razavi, 2004: 133).

آخرین آمارهای رسمی از نمایندگی صندوق جمعیت سازمان ملل در ایران نشان می‌دهد تفاوت فاحشی بین میزان مشارکت اقتصادی مردان و زنان در ایران وجود دارد. میزان مشارکت اقتصادی در کل کشور در مردان ۶۵/۳ درصد و در زنان ۱۶/۸ درصد است (UNFPA, 2018: 24). با وجود توانمندی قابل توجه زنان، میزان مشارکت آنان در بازار کار ایران بسیار اندک است. در واقع میزان مشارکت زنان ایرانی در بازار کار حتی در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان سوم که سطح توسعه اقتصادی و اجتماعی آن‌ها کم‌وبیش یکسان یا حتی پایین‌تر از ایران است، کمتر است؛ برای مثال مطابق گزارش سازمان بین‌المللی کار، میزان مشارکت زنان در بازار کار ایران ۱۸ درصد بوده، در حالی که این میزان در تاجیکستان ۲۹ درصد، در ترکیه ۳۴ درصد، در بنگلادش ۳۶ درصد، در ارمنستان ۴۳ درصد، در ترکمنستان ۴۴ درصد، در بحرین ۴۵ درصد، در کویت پنجاه درصد، در مالزی ۵۱ درصد، در قزاقستان ۶۳ درصد و در پاکستان و افغانستان و عربستان سعودی ۲۲ درصد است (Worldbank, 2020). با لحاظ نرخ پایین اشتغال زنان دور از انتظار نیست که در ایران طی سه دهه پس از انقلاب، درصد نرخ زنان در پست‌های مدیریتی، در هر دو بخش دولتی و خصوصی، بسیار

پایین باشد. در دهه ۱۳۷۰ و مشخصاً در سال ۱۳۷۵ حدود ۱۲/۶ درصد از کل نمایندگان مجلس و مدیران دولتی از زنان بودند (Shaditalab, 2008). در سال ۱۳۷۶ در بخش اجرایی دولت از کل مدیران ۶۵/۳ درصد مرد و ۳۴/۷ درصد زن بودند. وزارت آموزش و پرورش با ۴۰ درصد بالاترین میزان مدیران زن را داشته است و پس از آن وزارت بهداشت با ۱۲/۵ درصد مدیران زن به فعالیت می‌پردازند (Alaedini & Razavi, 2004:148). تعداد زنان نماینده مجلس نیز از ۹ نفر در مجلس چهارم به ۱۴ نفر در مجلس پنجم و ۱۴ نفر در مجلس ششم افزایش یافت (به ترتیب ۳ درصد، ۵ درصد و ۴/۳ درصد).

مقایسه آمارهای ایران در دهه هشتاد شمسی در زمینه حضور زنان در عرصه قانون‌گذاری (۵/۶ درصد)، حضور در عرصه مدیریت دستگاه‌های دولتی کشور (۲ درصد) و مدیران عالی‌رتبه به کل زنان شاغل (۴/۹ درصد) با آمارهای کشورهای بنگلادش، مصر، سوریه، مالزی، کویت و سنگاپور نشان می‌دهد بانوان ایرانی در همه سطوح قانون‌گذاری، وزارت، معاونت وزارت و مدیریت، از زنان این کشورها عقب‌تر هستند (Khalili, 2007: 170).

علی‌رغم مشارکت اندک زنان در عرصه مدیریت طی دهه‌های شصت، هفتاد و هشتاد، وضعیت زنان در دهه نود اندکی بهبود پیدا کرد. در چهار سال پایانی قرن چهاردهم شمسی، وضعیت حضور مدیران زن در رده‌های میانی به صورت نسبی افزایش پیدا کرد. با افزودن بند ۱۰۱ قانون برنامه ششم برای اجرای عدالت جنسیتی و نیز ابلاغیه رئیس دولت در تخصیص سهم ۳۰ درصدی مدیریت زنان در ادارات و سازمان‌ها، آمار حضور زنان به نسبت چهار دهه قبل امیدوارکننده‌تر شد. گفته می‌شود میزان تصدی مدیران زن طی سه سال، رشد تقریباً دوبرابری داشته و از ۱۲/۷ درصد در سال ۱۳۹۶ به ۲۲/۶ درصد در سال ۱۳۹۹ رسیده است (IRNA, 2020)، اما این بهبود رشد سهم زنان در مدیریت شامل سطوح کلان نیست و سهم مدیریت زنان در سطوح کلان همچون دهه‌های گذشته بسیار کم و زیر ۶ درصد است.

ایران کشوری در حال توسعه است که بیش از شش برنامه توسعه را پشت سر گذاشته است. براساس اعلامیه سازمان ملل (۱۹۹۶)، یکی از شاخص‌های مهم در توسعه انسانی و نیز توسعه پایدار، لزوم توجه به شاخص توسعه جنسیتی است که ذیل آن، مسئله مدیریت زنان و میزان عدالت جنسیتی در قدرت تصمیم‌گیری و مشارکت سیاسی اندازه‌گیری می‌شود. اندازه‌گیری توانمندی جنسیتی<sup>۱</sup> که میزان عدالت جنسیتی در توسعه انسانی را ارائه می‌دهد، با استفاده از سه شاخص ارزیابی می‌شود: ۱.

## 1. Gender Empowerment Measure (GEM)

نسبت کرسی‌های داده‌شده به زنان در پارلمان ملی؛ ۲. درصد زنان در موقعیت‌های تصمیم‌گیری اقتصادی که شامل شغل‌های اداری، مدیریتی، حرفه‌ای و فنی است؛ ۳. سهم زنان از درآمد که شامل درآمد اکتسابی زنان در برابر مردان است (Charmes & Wieringa, 2003: 419-435). مهم‌ترین شاخصی که می‌شود در این پژوهش از آن استفاده کرد، میزان مشارکت زنان به‌عنوان اعضای پارلمان و نیز اعضای هیئت دولت است. از نظر پژوهش پیش‌رو، پست‌های کلان کشور و مدیریت سیاسی برای زنان به‌دلیل اهمیت سیاست‌گذاری و تصمیم‌سازی است که برنامه‌ریزی‌های کلان سیاسی، اقتصادی و اجتماعی در کشور را رقم می‌زند و این پرسش یا خواست را مطرح می‌کند که چرا زنان که (چه به‌صورت عرفی و چه به‌صورت واقعی) نیمی از جمعیت هر جامعه را تشکیل می‌دهند، از ساختار تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی کنار نهاده شده‌اند.

براساس آمار سال ۲۰۱۹ اتحادیه بین‌المجالس، رتبه ایران در مدیریت سیاسی زنان براساس میزان تخصیص تعداد کرسی‌های پارلمان به زنان، از بین ۱۹۳ کشور جهان ۱۷۹ است که با کشورهای ته جدول که رقم صفر را نشان می‌دهند چهارده کشور فاصله دارد. این در حالی است که تمامی کشورهای همسایه و مسلمان منطقه رتبه بالاتری از ایران دارند: مالزی ۱۴۰، سوریه ۱۴۴، آذربایجان ۱۲۳، ترکیه ۱۱۹، پاکستان صد، عراق ۶۷، ترکمنستان ۷۱ و افغانستان ۷۶ (IPU, 2019). در دو انتخابات اخیر مجلس شورای اسلامی در ایران، یعنی مجالس دهم و یازدهم، با وجود بیشترین میزان کرسی‌های اختصاص‌یافته به زنان پس از وقوع انقلاب، همچنان نرخ حضور تک‌رقمی و زیر ۶ درصد است. در انتخابات مجلس در سال ۱۳۹۴ از مجموع ۲۸۹ کرسی پارلمان، ۱۷ کرسی (معادل ۵/۸ درصد) به زنان و در انتخابات مجلس در سال ۱۳۹۸ از مجموع ۲۹۰ کرسی پارلمان، شانزده کرسی (معادل ۵/۵ درصد) به زنان اختصاص یافت. این در حالی است که در سایر پست‌های انتصابی سیاسی، وضعیت زنان در مدیریت سیاسی و عرصه تصمیم‌گیری‌های کلان کشوری بهتر از نرخ صندلی‌های تخصیص‌یافته به زنان در پارلمان نیست. با گذشت چهار دهه از پیروزی انقلاب اسلامی سهم زنان در مدیریت سیاسی کشور (به غیر از پارلمان) تقریباً صفر است. مجلس خبرگان از تاریخ تأسیس فقط یک عضو زن را به خود دید، مجلس شورای نگهبان به‌عنوان نهاد ناظر بر مصوبات مجلس شورای اسلامی و نیز مجمع تشخیص مصلحت نظام تاکنون هیچ عضو زن نداشته‌اند. در قوه مجریه و هیئت دولت، فقط یک زن وزیر شد و از سال ۱۳۷۶ دو یا حداکثر سه زن در هیئت دولت با سمت‌های ریاست (معاونت) سازمان زنان، سازمان محیط‌زیست و معاونت حقوقی ریاست جمهوری حضور داشتند. در قوه قضائیه در هیچ یک از پست‌های معاونت، زنان حضور

ندارند و فعالیت زنان در قوه قضاییه تنها در سمت‌های دادیار و مشاوران قضایی و نه قاضی مستقل است.

آنچه در پژوهش‌های علمی اهمیت دارد، شناسایی صحیح مسئله و بررسی ویژگی‌ها و زوایای مختلف موضوع مورد بحث است. یکی از مواردی که اهمیت مطالعه در شناسایی محدودیت‌ها و موانع حضور تعداد مدیران زن را به‌ویژه در حوزه مدیریت کلان دوچندان می‌کند، آشکارسازی تأثیر روندهای سیاسی با توجه به ساختار سیاسی کشور و پیچیدگی ابعاد سیاسی و فرهنگی آن است. سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که چه علل و عواملی به شکل‌گیری موانع و محدودیت‌های کنشگری زنان پس از ورود و تصدی به سطوح کلان مدیریت سیاسی منجر می‌شود. در این زمینه دیدگاه‌های مدیران زن در دو طیف سیاسی اصلاح‌طلب و اصول‌گرا چگونه است؟ با لحاظ شکاف پدیدآمده میان توانمندی‌های علمی و تحصیلی زنان و پایین بودن نرخ اشتغال و نیز سهم آنان در مدیریت عالی‌رتبه، لزوم شناسایی عوامل و موانعی که زنان پس از ورود به مدیریت کلان سیاسی با آن مواجه‌اند، بیش‌ازپیش احساس می‌شود؛ چرا که می‌توان با آگاهی درباره آن، به راه‌های برون‌رفت از موانع و محدودیت‌ها دست یافت.

## ۲. پیشینه پژوهش

رویکرد این پژوهش نظری است که به تجارب و چشم‌انداز زنان در فرایند تولید دانش توجه دارد و از محورهای اصلی مباحث حوزه زنان است. پیشینه نظری این رویکرد، در نظریه موضع‌گرایی<sup>۱</sup> به‌عنوان مهم‌ترین جریان روش‌شناسی زنانه‌نگر نمود یافت و مبتنی بر تفکری است که تحقیقات علمی و تولید نظریه از موضع زنان را مدنظر قرار می‌دهد. هدف از این نوع رویکرد، تلاش برای غلبه بر جزم‌گرایی در پژوهش، نمایش تنوع انسانی و اذعان به موقعیت‌مندی محقق، مخصوصاً با تأکید بر جنسیت است. نظریه موضع‌گرایی سعی در نشان‌دادن این مطلب دارد که چگونه نگرش زنان می‌تواند نحوه ارتباط آن‌ها با خود، دیگران و جهان را نشان دهد.

نقطه تمرکز نظریه موضع‌گرایی این است که دانش به لحاظ اجتماعی موقعیت می‌یابد و بنابراین تجربه افراد از موقعیت‌مندی اجتماعی آن‌ها است که نحوه نگرش افراد در مورد پیرامونشان را معین می‌کند. چنین بیان می‌شود که نگرش زنان به‌عنوان گروه‌های حاشیه‌ای در تولید دانش، متفاوت با دانش گروه مسلطی است که موقعیت برتر، آن‌ها را قادر به تولید انواع متمایزی از دانش و معرفت

می‌کند (Mirkhoshkhou, 2016: 44-65). نظریه موضوع‌گرایی از آن‌رو که ساندرا هاردینگ<sup>۱</sup> آن را مطرح می‌کند، می‌تواند در خلق و گسترش دانش از منظر متفاوت یاری رساند و بدین ترتیب تنوع دیدگاه درباره عینیت در علوم اجتماعی به‌عنوان رویکردی جدید را مطرح کند. از نظر هاردینگ، روش‌شناسی‌های مبتنی بر تجارب و ارزش‌های زنان می‌تواند چندین هدف را دنبال کند: ۱. ایجاد منابع نظری و تجربی جدید در پژوهش‌های اجتماعی توسط آنچه از تجربه زنان استخراج می‌شود؛ ۲. طرح اهداف جدید برای علوم اجتماعی که با اهمیت‌دادن به مسائل زنان می‌تواند به ترسیم پژوهش‌هایی برای زنان بینجامد؛ ۳. هویت جدید برای سوژه پژوهش با تمرکز بر موقعیت‌مندی پژوهشگر (Harding, 1987: 6-10).

از این‌رو نظریه موضوع‌گرایی به‌عنوان چارچوب نظری روش‌شناسی در پژوهش حاضر معرفی می‌شود. بدین طریق با استفاده از تجارب، ارزش‌ها و ذهنیت مدیران دارای سوابق مدیریت سیاسی کلان به مطالعه محدودیت‌ها و موانعی پرداخته می‌شود که زنان در زمان تصدی‌گری با آن مواجه می‌شوند. شناسایی پیچیدگی‌ها و ابعاد متعدد کنشگری سیاسی-مدیریتی زنان، مرزهای دانش اجتماعی را گسترده می‌کند و معرفت و آگاهی مورد نیاز برای زنان با استفاده از تجارب و آموزه‌های زنان به‌وسیله محققان زن فراهم می‌شود.

عمده پژوهش‌های انجام‌شده در ایران که نسبت نزدیکی با حضور زنان در مدیریت سیاسی کلان دارد در مطالعات مرتبط با مشارکت سیاسی زنان پیگیری می‌شود. این پژوهش‌ها ناظر به ارزیابی وضعیت موجود حضور زنان در دستگاه‌های حکومتی و قوای سه‌گانه به‌ویژه قوه مقننه و مجلس شورای اسلامی است که عمدتاً بدون توجه به ساختار سیاسی کشور و تأثیر روندهای سیاسی بر مدیریت زنان به معرفی برخی عوامل معدود پرداخته‌اند و از بررسی دقیق مسائل و آشکارسازی پیچیدگی موانع حضور زنان در سطوح کلان سیاسی از جمله هیئت دولت و نهادهای حکومتی صرف‌نظر کرده‌اند. معدودی از پژوهش‌ها که وجه سیاسی مدیریت زنان را مطالعه کرده‌اند، صرفاً با بررسی آماری نرخ مشارکت، اطلاعات ناچیز و اندکی در حوزه سیاست‌ورزی زنان، شناسایی عوامل، ویژگی‌ها، محدودیت‌ها و موانع ارائه می‌دهند. اگرچه در برخی مقالات به بررسی کلی موانع ساختاری اقتصادی-اجتماعی و شخصیتی-فردی پرداخته شده، عموم این پژوهش‌ها بر حضور زنان در مجلس شورای اسلامی تمرکز دارد و صرفاً نوعی مطالعه تطبیقی درخصوص میزان مشارکت زنان پارلمان در کشورهای مختلف است یا در بهترین حالت به مقایسه نرخ حضور زنان نماینده در مجالس یازده‌گانه جمهوری اسلامی می‌پردازد. از این‌رو، بسیاری از پرسش‌ها درخصوص محدودیت‌ها و موانع



سیاست‌ورزی زنان در ایران که عمدتاً در فرایند تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و کنشگری سیاسی در سطوح کلان بروز و ظهوری یابد، بدون پاسخ مانده است. پژوهش‌های موجود اطلاعات اندکی در این زمینه ارائه دهند و بیشتر متمرکز بر موانع ورود و حضور زنان در سطوح کلان سیاست‌اند و نه محدودیت‌ها و موانعی که حین تصدی‌گری افراد با آن مواجه می‌شوند. مروری بر آثار تولیدشده تا این زمان، چشم‌انداز روشنی از مباحث و موضوعات مطرح‌شده ارائه می‌دهد. پژوهش‌های مرتبط با حضور زنان در دستگاه‌های حکومتی را می‌توان در سه گروه دسته‌بندی کرد.

گروه اول شامل پژوهش‌هایی است که ضمن تأکید بر لزوم افزایش حضور نمایندگان زن در شوراها و مجلس شورای اسلامی، با استفاده از روش‌های کمی و آماری، عوامل تأثیرگذار و موانع پیش‌روی را بررسی می‌کنند؛ برای مثال سفیری و آبادیان با استفاده از روش تحلیل محتوای چند نشریه داخل کشور، به موضوع نگرش حاکم روزنامه‌ها به مدیریت سیاسی زنان در دوره پیش از شروع دولت اصلاحات در سال ۱۳۷۶ و پس از آن پرداختند. داده‌های آن‌ها نشان داد برخی روزنامه‌ها مانند همشهری و اطلاعات بیشترین تغییر نگرش و توجه به مدیریت سیاسی زنان را در این دوره داشته‌اند و کمترین رشد در روزنامه‌های رسالت و کیهان مشاهده شد (Safiri & Abadian, 2006). همچنین محمدحسین پناهی در کتاب *جامعه‌شناسی مشارکت سیاسی زنان*، با استفاده از روش پیمایش، به بررسی و تحلیل وضعیت مشارکت سیاسی زنان در ایران پرداخت. شاخص‌هایی مانند دفعات شرکت در انتخابات، علاقه به سیاست، شرکت در مباحث سیاسی، تماس با مسئولان سیاسی، شرکت در راهپیمایی و تظاهرات، عضویت در سازمان‌های سیاسی، نامزدشدن برای انتخابات و مشارکت سیاسی منفی در نظر گرفته شد. علاوه بر این، عوامل مؤثر بر مشارکت سیاسی زنان به شرح موارد زیر تحلیل شد: فرهنگ سیاسی پاسخگویان، منابع در دسترس زنان، چگونگی فعالیت سیاسی گروه‌های مرجع، میزان استفاده از رسانه‌های جمعی، عضویت در سازمان‌های مدنی، تجربه مشارکت سیاسی، اثربخشی سیاسی، میزان مذهبی‌بودن و نیز دلایل فعالیت سیاسی فعالان (Panahi, 2007).

قاسمی و معالی در مطالعه «عوامل محدودماندن مشارکت سیاسی زنان؛ بررسی عوامل محدودماندن تعداد نمایندگان زن در مجلس شورای اسلامی از دیدگاه زنان» از طریق نظرسنجی از ۳۰۰ دانشجوی دختر دانشگاه‌های طراز اول کشور بیان کردند مهم‌ترین عامل محدودکننده مشارکت سیاسی زنان و محدودماندن تعداد نمایندگان زن در مجلس شورای اسلامی، عوامل فرهنگی و چگونگی جامعه‌پذیری زنان است. از این‌رو که دلایلی نظیر فرهنگ و عرف رایج، مردم‌محوربودن جامعه، توجه به خانواده و اولویت‌داشتن آن سبب گرایش انفعالی زنان، تمایل نداشتن به مشارکت

فعال از جمله کاندیدشدن برای نمایندگی از یک سو، و رأی‌ندادن زنان به کاندیداهای زن از دیگر سو شده است (Ghasemi & Maali, 2015).

از سوی دیگر، موضوع مشارکت سیاسی زنان در سطح نخبگان نیز بررسی شد و با اتکا به داده‌های آماری مراکز آماری کشور نشان داده شد که میزان مشارکت سیاسی زنان در تمامی شاخص‌های مدیریتی یکسان نیست و طیفی از عدم حضور، مشارکت اندک و مشارکت مناسب را دربرمی‌گیرد (AliHoseini & Nazari, 2016: 7). در همین راستا، حق‌شناس و زمردبخش آزاد، در «بررسی موانع مشارکت زنان در احزاب فراگیر کشور پس از تصویب قانون احزاب» از طریق پیمایش و روش پرسشنامه از احزاب اصول‌گرا، اصلاح‌طلب و احزاب زنان به بررسی مهم‌ترین موانع مشارکت زنان پرداختند. مطابق نتایج، دو عامل موانع فرهنگی مانند وجود فرهنگ پدرسالارانه و موانع غیررسمی سیاسی از جمله وجود تبعیض در ساختارهای سیاسی و نحوه‌گزینش نیروی کار، مهم‌ترین موانع مشارکت زنان در احزاب است (Haghshenas & Zomorrod Bakhshazad, 2020).

دسته دوم از تحقیقات مرتبط با مشارکت سیاسی زنان در سطوح کلان مدیریتی شامل پژوهش‌های تحلیلی است که با استفاده از روش‌های ترکیبی کمی و کیفی به تفصیل موسع‌تری از موانع و محدودیت‌های حضور زنان در دستگاه‌های حاکمیتی می‌پردازد. این پژوهش‌ها ضمن بیان ضرورت‌های کارکردی ناشی از حضور بیشتر زنان در مجلس شورای اسلامی، محدودیت‌ها و موانع ساختاری، فرهنگی و اجتماعی بر سر راه افزایش حضور زنان در سطوح کلان سیاسی را برمی‌شمارد و پیشنهادهایی برای برون‌رفت از آن ارائه می‌دهد. رضوی‌اله‌اشم و قلی‌پور در مقاله «نهادگرایی هنجاری، ارائه‌الگوی حکمرانی مطلوب نمایندگی زنان»، ضمن بررسی وضعیت آماری حضور زنان در ده دوره مجلس شورای اسلامی، برای ارائه حکمرانی مطلوب زنان در پارلمان دریافتند که با افزایش توانمندی، سطح کیفی اثربخشی زنان بهبود می‌یابد (Razavi Alehashem & Gholipour, 2016).

حاجی‌پور و مقصودی در مطالعه «تحلیل فرهنگی سیاست حضور زنان در مجلس شورای اسلامی ایران»، از طریق دو روش پیمایش و مصاحبه به بررسی عوامل مؤثر حضور زنان در مجلس شورای اسلامی پرداختند. در این پژوهش، ضمن مصاحبه با زنان و مردان نماینده مجلس و عضو حزب، به اولویت‌های مردان و زنان در شناسایی عوامل مؤثر حضور زنان در مجلس اشاره کردند؛ برای مثال از نظر زنان، عواملی مانند مسئولیت‌های خانه، سنت و نگرش‌های فرهنگی در اولویت قرار دارند و از نظر مردان، حمایت‌نکردن رأی‌دهندگان، سنت، نداشتن اعتمادبه‌نفس و بی‌علاقگی زنان جزو مهم‌ترین عوامل مؤثر حضور زنان در پارلمان است (Hajipour Sardue & Maghsoudi, 2016).

حیدری و همکاران در مقاله «موانع مشارکت نخبگان سیاسی زن در عرصه تصمیم‌گیری‌های سیاسی و مدیریتی؛ مطالعه موردی: زنان نماینده مجلس» ضمن انجام مصاحبه با ۲۰ نماینده مجلس، بررسی دقیق‌تری درباره شناخت موانع و محدودیت‌های حضور زنان در سطوح کلان مدیریتی ارائه کردند. از نظر نویسندگان مقاله، عمده‌ترین مانع کلیدی مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان، مردسالاری است. مهم‌ترین عوامل دیگر عبارت‌اند از: باورنداشتن توانمندی‌های زنان به‌عنوان مانع فرهنگی، انحصار قدرت در جامعه توسط مردان به‌عنوان مانع ساختاری، خودباوری‌نداشتن زنان به‌عنوان مانع فردی و روانی. به‌منظور ارائه راهکار و رفع موانع، موضوع تغییر قوانین، تقویت نهادهای مدنی و نیز لزوم اراده تغییر و مدیریت، این تغییرات مطرح شدند (Haydari et al., 2019).

بررسی موانع اثرگذاری زنان عضو مجلس شورای اسلامی از جمله شناسایی محدودیت‌های مدیریتی، اجتماعی و فرهنگی از موضوعات مهم مطرح در این دسته از پژوهش‌ها است که می‌توان برخی مؤلفه‌های مهم در افزایش اثرگذاری را شناسایی کرد. در «بررسی نقش هویت‌یابی زنانه در عملکرد نمایندگان زن در مجلس پنجم شورای اسلامی» ضمن بیان برخی مسائل درباره بازیابی هویت زنانه، به تأثیر عملکرد زنان پارلمان در دوره پنجم مجلس شورای اسلامی پرداخته شد. از آنجا که عملکرد نمایندگان زن این دوره در مقایسه با دوره‌های قبل و نیز دوره‌های بعد از خود، به لحاظ تعدد تصویب قوانین در حوزه زنان موفقیت‌آمیز بود، به بررسی برخی دلایل این حضور پرثمر اشاره شد؛ برای مثال گفته شد عواملی مانند افزایش تعداد نمایندگان زن مجلس پنجم، تحصیلات و تخصص بالاتر نسبت به نمایندگان زن در دوره‌های پیشین، همسویی دولت و مجلس وقت و تغییر فضای فرهنگی-اجتماعی جامعه در احقاق حقوق زنان از جمله موارد حضور پررنگ زنان پارلمان در دوره پنجم مجلس شورای اسلامی بود (Haghani Sarmi, Zargarinezhad & Forosezh, 2020: 103).

دسته سوم از پژوهش‌ها شامل بررسی تطبیقی نرخ حضور زنان در مجالس شورای ملی پیش و پس از انقلاب یا بررسی تطبیقی نرخ حضور زنان در مجالس یازده‌گانه جمهوری اسلامی است، با این هدف که ضمن انتقاد از روند کند نرخ حضور زنان، بر لزوم افزایش آن تأکید ورزند. از مقالات مرتبط با گروه سوم می‌توان مقاله «مطالعه تطبیقی حضور زن در قوه مقننه: تحولات قبل و بعد از انقلاب اسلامی ایران» (Masudnia, Nazari, & Mohammadifar, 2014: 574) و «مشارکت سیاسی زنان در ایران معاصر؛ مقایسه دوره پهلوی با جمهوری اسلامی» را نام برد که به بررسی میزان حضور زنان نماینده در مجالس شورای ملی و سنا و نیز مجلس شورای اسلامی، قبل و بعد از پیروزی انقلاب اسلامی پرداختند و نتیجه گرفتند که به‌رغم پیشرفت‌های علمی و کسب تجارب سیاسی-

اجتماعی هنوز تا بهره‌مندی مناسب از توانمندی‌های آن‌ها در ساختار مدیریتی کشور فاصله وجود دارد. (Zahed & Mardani, 2012: 7). برخی پژوهش‌ها نیز ضمن مطالعه ویژگی‌های جغرافیایی نمایندگی زنان در انتخابات مجلس شورای اسلامی به بررسی تطبیقی میزان حضور زنان به تفکیک استان‌ها پرداختند. در این پژوهش‌ها با توجه به جغرافیای انتخابات به‌عنوان زیرمجموعه دانش جغرافیای سیاسی، عواملی مانند مرکز یا شهرستانی بودن، جمعیت و وسعت حوزه انتخابی، سابقه نمایندگی و نیز چندعضوی بودن حوزه‌ها، در پراکندگی جغرافیایی نمایندگان زن تأثیرگذار است. البته بیش از هر عامل جغرافیایی، گفته شد این عامل سیاسی است که شانس زنان برای نمایندگی را افزایش می‌دهد. بدان معنا که زنان شاخص داوطلب، با انتساب خود به گرایش سیاسی عمومی کشور که در به‌قدرت‌رسیدن یکی از جناح‌های سیاسی در قوه مجریه نشان داده می‌شود، شانس بیشتری برای ورود به مجلس پیدا می‌کنند (Pishgahifard & Kiyani, 2015: 53; Azdanpanah, Gholami, Fereidounian, & Jafari, 2017: 291).

در پژوهش‌های پیشین، بیشترین تمرکز بر ورود زنان به عرصه‌های مدیریتی است و بر افزایش میزان حضور زنان و شناسایی موانع آن تأکید شده است. در واقع چنین تصور شده است که با ورود هرچه بیشتر زنان به عرصه‌های مدیریتی، کار پژوهشگران به اتمام می‌رسد و رسالت خود را تمام‌شده فرض می‌کنند. از این رو جای بررسی ویژگی‌ها، مختصات و نحوه عمل و سیاست‌ورزی زنان همچنان خالی است. در پژوهش حاضر با شناسایی موانع، امکانات، فرصت‌ها و محدودیت‌های مدیریت سیاسی زنان در ایران، بتوان چشم‌اندازی از ویژگی‌های مدیریتی و سیاست‌ورزی زنان در سطوح کلان از جمله در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری ارائه می‌شود تا چراغ راهی برای مدیران آتی و علاقه‌مندان به کنشگری سیاسی در ایران باشد.

#### ۰۴ روش پژوهش

##### ۰۴-۱ روش نمونه‌گیری

نمونه‌ها به صورت گزینشی و هدفمند از سرآمدان حوزه سیاست با سابقه کار اجرایی در سطوح کلان سیاست ایران از جمله مجلس شورای اسلامی و عضویت در هیئت دولت انتخاب شدند. مشارکت‌کنندگان مجلس از نمایندگان ادوار گزینش شدند و بیش از یک دوره سابقه نمایندگی داشته‌اند. در انتخاب افراد از بانوانی دعوت شد که فعالیت و مشارکت سیاسی‌شان محدود به دوره نمایندگی نیست، بلکه از اعضای هیئت مرکزی احزاب یا افراد شاخص جناح‌های سیاسی و در عین حال از صاحب‌نظران و مجریان حوزه زنان هستند. از میان بانوان دارای سابقه عضویت در

هیئت دولت که بسیار انگشت‌شمارند، آن‌ها که حاضر به پذیرش مصاحبه شدند در این تحقیق مطالعه شدند. مدنظر بود که این افراد دوره مدیریتی خود را به اتمام رسانده و با فاصله گرفتن از قدرت رسمی، فرصت لازم و امکان بازبینی دوره مدیریتی و فرایندهای حاکم بر آن را داشته باشند. برای انتخاب افراد، ابتدا بانوان دارای سابقه کنشگری سیاسی سطوح کلان به دو گروه زنان نماینده و زنان عضو هیئت دولت تقسیم شدند و در مرحله بعد، افراد مصاحبه‌شونده به‌طور مساوی از دو جناح سیاسی اصول‌گرایی و اصلاح‌طلبی انتخاب شدند.

#### ۲-۴. ویژگی‌های نمونه

بررسی و استخراج محدودیت‌ها و موانع کنشگر سیاسی زنان با اجرای مصاحبه حضوری با شش بانوی کنشگر سیاسی صورت گرفت. دو تن از مصاحبه‌شونده‌ها از اعضای پیشین هیئت دولت و چهار تن از نمایندگان ادوار مجلس شورای اسلامی هستند که نیمی از آن‌ها از طیف اصلاح‌طلب و نیم دیگر از اصول‌گرا انتخاب شدند. میانگین سنی مصاحبه‌شوندگان ۶۰ سال است که عموم آن‌ها سیاستمداری در حوزه کلان کشور را در دهه ۱۳۴۰-۱۳۵۰ زندگی خود تجربه کردند. سطح تحصیلات مصاحبه‌شونده‌ها دکتری است که به غیر از دو تن، بقیه در زمان تصدی نیز دارای مدرک دکتری بودند. این بانوان متأهل، دارای فرزند (میانگین ۲/۶ فرزند) و متولد تهران‌اند، به‌استثنای ۲ تن که متولد شهرستان‌اند اما از سنین دانشجویی یعنی اوایل ۲۰ سالگی وارد تهران شده‌اند. مصاحبه‌ها در بازه زمانی اردیبهشت ۱۳۹۸ تا شهریور ۱۳۹۸، بین ۱/۵ تا دو ساعت و در دفتر کار یا اتاق استادان دانشگاه محل فعالیت مشارکت‌کنندگان اجرا شد.

#### ۳-۴. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از اجرای مصاحبه، پیاده‌سازی متن و سپس استخراج مقوله‌ها و مفاهیم صورت گرفت. با استفاده از مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته و به‌کارگیری روش تحلیل تماتیک داده‌ها مفاهیم، مقوله‌ها استخراج شدند و شناسایی روندها و آشکارسازی روابط صورت گرفت. در مرحله نخست سعی شد وقایع، ایده‌ها، رویدادها و کنش‌های ذکرشده مفهوم‌سازی شود و بر هر کدام از مفاهیم استخراجی نام‌گذاری که نمایانگر مابه‌ازای آن باشد، انجام گیرد. در مراحل بعدی، مفاهیم متعددی که می‌تواند در یک مفهوم انتزاعی‌تر یا یک مقوله کلی‌تر جای بگیرد، برجسته شد. استفاده از مفاهیم و مقوله‌های استخراجی، به دستیابی و شناخت عوامل و محدودیت‌های سیاست‌ورزی زنان در حین دوره مدیریت و تصدی‌گری انجامید که براساس ویژگی‌های مرتبط با ارزش‌های سیاسی دو جناح اصول‌گرا و

اصلاح طلب با یکدیگر متفاوت‌اند. البته برخی موانع و محدودیت‌های مورد شناسایی نیز فارغ از ویژگی‌های سیاسی، مورد تأیید همگان از هر دو گروه سیاسی است.

## ۵. یافته‌های پژوهش

در بررسی محدودیت‌ها و موانع مدیریت سیاسی زنان از نگاه مشارکت‌کنندگان، مجموعه‌ای از عوامل درون‌جنسیتی و برون‌جنسیتی استخراج شد که ناظر به ابعاد اجتماعی، فرهنگی، فردی-روان‌شناختی و نیز ساختاری است. علی‌رغم اینکه نوع نگاه مشارکت‌کنندگان به محدودیت‌ها و موانع مدیریت سیاسی زنان، کمتر متأثر از دیدگاه‌های سیاسی دو جناح مختلف بود، جهان‌بینی و اولویت‌های ارزشی هر یک از دو جناح سیاسی، در نهایت تفاوت‌های ظریفی از تمایز دیدگاه درباره محدودیت‌ها و موانع را رقم زد. به‌طور کلی، مشارکت‌کنندگان اصول‌گرا بیشترین موانع و محدودیت‌ها بر سر راه مدیریت سیاسی زنان را عوامل درونی-روان‌شناختی می‌دانستند، اما مشارکت‌کنندگان اصلاح‌طلب عمده‌تاً متوجه موانع و محدودیت‌های ساختاری-فرهنگی بیرونی بودند.

### ۱-۵. موانع و محدودیت‌ها در نظر مشارکت‌کنندگان اصول‌گرا

#### ۱-۱-۵. نداشتن توانمندی در پذیرش و هماهنگی میان نقش‌های مختلف

در نظر یکی از مشارکت‌کنندگان اصول‌گرا، بزرگ‌ترین محدودیت برای زنان تعدد نقش‌ها است و از این‌رو توانمندی یا مهارت ایجاد هماهنگی میان نقش‌های مختلف از سوی یک مدیر زن الزامی است. البته او باید پیش از تصدی مدیریتی به هماهنگی میان نقش‌های خانگی و اجتماعی رسیده باشد و به آن مسلط باشد؛ زیرا قرار نیست بر تضاد نقش‌های مدیر زن سرپوش گذاشته شود تا زمان مدیریت سیاسی حمل شوند و در بزنگاه خطرناک مشغله مدیریت سیاسی بارز شوند یا اینکه تضاد نقش‌ها نهفته بماند و در این برهه ایجاد فشار کند؛ بنابراین زن فعال و کنشگر باید در همان مراحل پیش از مدیریت سیاسی، به توازن میان نقش‌ها رسیده باشد و تیزی زاویه‌های متضاد نقش‌ها را گرفته باشد.

یادنگرفتن هماهنگی و قبول نقش‌های متعدد موجب تنبلی یا ترس در زنان می‌شود و در نهایت موجب می‌شود خود را محدود به ایفای نقش‌های خانگی کنند. از آنجا که در فرهنگ اجتماعی ایران، خانه و خانواده در محوریت قرار دارد و خصوصاً برای زنان اصل است، زن باید بتواند خودش، تحصیلش، شغلش و فعالیت اجتماعی‌اش را با مدار خانه و خانواده هماهنگ کند و به مهارت ایجاد توازن نقش‌های مختلف دست یابد:

«من می‌خواهم بگم دخترخانمی که به مادرش کمک نمی‌کند، فرداروزی که وارد زندگی مشترک بشه، خیلی باید توان داشته باشه بتونه زندگیش رو بچرخونه؛ چون زندگی کردن با همسر، زندگی کردن با پدر و مادر نیست که نازت رو بکشن، وقتی خسته‌س غذاشو بپزن اتاقش بخوره، ساپورتش کنن! اونجا باید خودش بلند شه کارها رو انجام بده. بدم اگر بچه داشته باشه، فعالیت‌های کاری و اقتصادی بیرون داشته باشه، بخواد فعالیت سیاسی و اجتماعی هم داشته باشه، خب اصلاً نمی‌تونه! بنابراین طی این مسیر، سختی‌های خودشو داره؛ بنابراین اگر دخترخانم‌های ما بخوان بیان، باید هزینه بدن؛ باید بها بدن؛ باید از خودشون مایه بذارن.»

از نظر این مشارکت‌کننده، یادگیری یا توانمندی پذیرفتن نقش‌های چندگانه با هزینه کردن و بهادادن از خود ایجاد می‌شود. دختران باید یاد بگیرند که تک‌بعدی رشد نکنند. تفاوت دختر مجرد با مادر شاغل فعال اجتماعی در تعدد نقش‌ها و یادگیری مهارت هماهنگی میان آن‌ها است. از این منظر، رفع محدودیت در تصدی مناصب مدیریتی کاملاً برعهده زن است و امری بیرونی یا مردانه نیست. همان‌طور که قاسمی و معالی متذکر شدند، از دلایل گرایش انفعالی زنان و نداشتن تمایل به مشارکت فعال از جمله کاندیدشدن برای نمایندگی یا تصدی‌گری مناصب سیاسی، فرهنگ و عرف رایج، مردمحوربودن جامعه، توجه به خانواده و اولویت‌داشتن آن است (Ghasemi & Maali, 2015).

## ۲-۱-۵. انفعال اجتماعی زنان و استقبال‌نشدن از مشاهده توانمندی زنان در عرصه

### عمومی

گفته می‌شود تنبلی، سستی و نیز یادنگرفتن و توانمندنبودن برای پذیرش نقش‌های متعدد خانگی و عمومی نه‌فقط برای خود زن اثر منفی دارد، بلکه موجب اثرات سوئی برای کلیت زنان می‌شود که مهم‌ترین آن باورندداشتن مردان به توانمندی‌های زنان است. چنانچه همسران مردان سیاستمدار، به پذیرش بی‌قیدوشرط نقش خانگی تن دهند، اثرات منفی دوچندانی بر جای می‌گذارند؛ زیرا نخبگان سیاسی مرد متأثر از تصویر همسران خانه‌دار خود، سایر زنان فعال در عرصه اجتماعی و سیاسی را فاقد توانمندی و مهارت فرض می‌گیرند و چنین نگرشی بازتاب‌های زیادی در روابط و همکاری‌های میان دو جنس ایجاد می‌کند. می‌شود گفت نوع نگرش مردان به توانمندی زنان در عرصه عمومی و سیاست، تا اندازه‌ای متأثر از سطح توانمندی و موفقیت اجتماعی همسرانشان است. یکی از مشارکت‌کنندگان اصول‌گرا می‌گوید:

«توی مجلس، خیلی از آقایونی که همکار ما بودن، با خانم‌هایی زندگی می‌کردن که این خانم‌ها سطحشون از اون آقا پایین‌تر بود. من الان دیپلم، لیسانس تا دکترا همه رو خونه شوهر گرفتم، دو تا بچه هم داشتم. بعضی از همکاران ما همسرشون وقتی بچه‌دار می‌شه، دیپلمش رو هم نمی‌گیره؛ توی خونه می‌مونه. متوجه می‌شم آقا دکترا یا فوق تخصصش رو طی بیست سال از زندگی مشترکش گرفته، خانم هنوز دیپلمه است. این از لحاظ شخصیتی و ابعاد فرهنگی از اون خودساخته‌شدن دور شده. یه اختلاف فاحش و چشمگیری، چه در رفتار و چه در کردار، بین این خانم و آقا وجود داره. این انتقاد من به خانم‌ها و هم‌جنسان خودمه که باید خودشون رو می‌کشیدن بالا. آقا خودش صاحب دکترا، فوق تخصص، به دو زبان مسلط، سفرهای خارجی و...، این خانم فقط دور همین خونه و بچه‌ها چرخیده! نه اینکه بگم اون خانم کار بدی کرده، ولی منفعل بوده دیگه! این آقا وقتی می‌آد مجلس، من رو هم اون جور می‌بینه.»

بنابراین چنین تلقی می‌شود مردانی که همسران فاقد مهارت‌های عمومی و اجتماعی دارند، به‌لحاظ ذهنی، سایر زنان فعال در اجتماع را در مقایسه با همسرانشان منفی ارزیابی می‌کنند و نگرش پایین بودن زنان نسبت به خویشتن مردانه را به درون روابط اجتماعی بزرگ‌تر تعمیم می‌دهند. درحقیقت در میان بسیاری از نخبگان مرد، رشد پله‌پله شوهر در عرصه عمومی و در مقابل درج‌ازدن زن یا محدودشدن او به نقش‌های خانگی نوعی تضاد سلسله‌مراتبی به‌وجود می‌آورد که ذهنیت مرد براساس این سلسله‌مراتب تربیت می‌شود و درنهایت با همان ذهنیت وارد اجتماع می‌شود و آن را به سایر زنان همکار تعمیم می‌دهد.

### ۳-۱-۵. رقابت سیاسی و تشدید اختلاف

رقابت سیاسی را می‌توان در دو سطح پنهان و آشکار تقسیم‌بندی کرد. سطح آشکار رقابت سیاسی شامل چارچوب‌ها و مقرراتی است که توسط قوانین حکومتی بیان می‌شود و تجسم آن در فرایند انتخابات از نام‌نویسی، تبلیغات، حضور مردم پای صندوق‌های رأی و درنهایت پیروزی نامزدهای یک جناح سیاسی در انتخابات ریاست جمهوری، نمایندگی مجلس و شوراهای شهر و روستا می‌توان دید، اما سطح پنهان شامل همه‌اموری است که در هیچ‌جا به‌طور واضح به آن اشاره‌ای نشده است، مکتوب نیست، دور از دید مردم عادی صورت می‌گیرد و اتخاذ تاکتیک‌های رقابتی و تا حدی نتیجه رقابت بدان بستگی دارد. کسب اطلاع دقیق از مواضع و امکانات رقیب و به‌کارگیری انواع نفوذهای سیاسی، اطلاعاتی، مالی و اداری این سطح از رقابت را شکل می‌دهند ( Khajesarvei, 2006: 104).



رقابت‌های پنهان رقابت‌هایی است که با اقسام رقابت‌های آشکار سیاسی نظیر انتخابات متفاوت است. رقابت‌های سیاسی پنهان می‌تواند در درون جناح‌ها و نیز بین جناح‌های مختلف سیاسی با هدف کسب سمت‌های انتصابی، افزایش نفوذ، تقویت پرستیژ سیاسی و... دنبال شود. رقابت‌های پنهان سیاسی در میان نخبگان سیاسی زن می‌تواند با افزودن بار جنسیتی، «رقابت زنانه» یا «حسادت زنانه» تلقی شود. یک مصاحبه‌شونده اصول‌گرا از نمایندگان مجلس توضیح می‌دهد که چگونه رقابت زنان در انتخابات درون مجلس، موجب سرشکن شدن آرا و عدم رای‌آوری زنان شد.

«یه بار توی مجلس تصمیم گرفتم در انتخابات [درون] مجلس وارد هیئت‌رئیس‌ه بشم. این به گوش بقیه رسید. بعد دیدم این [خانم نماینده] گفت منم هستم، اون [خانم نماینده] گفت منم هستم. آقای... [ریاست جلسه] گفت برای من که فرقی نمی‌کنه؛ اول اختلاف خودتون رو حل کنید، بعداً بیاین. گفتم دیدین؟! تفرقه بینداز و حکومت کن! نهایتاً چون پیش‌بینی می‌کردم رأی سرشکن بشه، از کاندیداتوری انصراف دادم و البته هیچ‌کدوم از زنان نماینده داوطلب انتخاب هیئت‌رئیس‌ه هم رأی نیاوردن.»

البته این همه ماجرا نیست. در نظر این مصاحبه‌شونده، دلیل اصلی حمایت نکردن زنان نخبه سیاسی از یکدیگر که به‌طور خاص در بزنگاه‌های مجلس دیده می‌شود، نه فقط حسادت زنانه، بلکه نداشتن تجربه سیاسی و آموزش تشکیلاتی-حزبی است که سبب می‌شود زنان نتوانند به یک نفر از میان خودشان اعتماد کنند و حول محور او متحد شوند. در چنین وضعیتی هر فردی می‌خواهد خود را مطرح کند و اگر نتوانست، مانع انتخاب یا به‌شهرت‌رسیدن دیگری می‌شود؛ بنابراین کنشگری حرفه‌ای نوعی یادگیری سیاسی است که اولین و مهم‌ترین درس بازی سیاسی را در «منفرد عمل نکردن، هماهنگ شدن با سایر اعضا از جمله اعضای مرکزی حزب (اگر فرد عضو حزب باشد) یا اطاعت از بزرگان لیست یا جناح سیاسی» می‌داند. گفته می‌شود زنان پارلمان می‌توانند از طرق مختلف از جمله با جلب مشارکت نمایندگان، شرکت در گروه‌های دوستی، اجلاس‌ها و اتحادیه‌های بین‌المجالس، دستیابی به اجماع در منافع و سلايق، کسب منافع جمعی و مسئولیت‌پذیری، تسلط به آیین‌نامه‌های داخلی و آگاهی مؤثر بر اسناد بالادستی، به تحقق‌الگوی مطلوب حکمرانی کمک کنند (Razavi Alehashem & Gholipour, 2016: 537).

با توجه به اینکه بقای در حزب یا جناح سیاسی اصل تداوم حیات سیاسی است و فرد پیش از مدیریت سیاسی در حزب، سیاسی بوده، پس از اتمام مدیریت هم سیاسی خواهد بود؛ بنابراین بازه مقطعی مدیریت سیاسی، یک آزمون کوتاه‌مدت برای عضو فعال حزب سیاسی است که همچنان وامداری و تعلق خود را به حزب یا جریان سیاسی ثابت کند. البته تعلق به جنسیت، از تعلق به

ارزش‌های سیاسی در احزاب و جناح‌های سیاسی عمیق‌تر است. می‌توان تصور کرد عقاید، تصورات و ارجحیت‌های کنشگران سیاسی تحول پیدا کند یا تغییر یابد، اما جنسیت هیچ‌گاه از انسان جداشدنی نیست. از نظر مشارکت‌کنندگان اصول‌گرا، محدودیت‌هایی که بر مدیریت سیاسی زنان وجود دارد در مجموع شامل چهار حوزه‌اند: ناتوانی زنان در پذیرش و هماهنگی میان نقش‌های مختلف، انفعال اجتماعی زنان و محدود شدن آنان به نقش‌های خانگی، استقبال نکردن آقایان از مشاهده توانمندی زنان در عرصه عمومی، رقابت‌های سیاسی و جاذبه شهرت در سیاست برای زنان و مردان.

## ۲-۵. موانع و محدودیت‌ها از نظر مشارکت‌کنندگان اصلاح‌طلب

بررسی محدودیت‌ها و موانع مدیریت سیاسی زنان در مشارکت‌کنندگان اصلاح‌طلب با تمرکز بر تمایزات رفتاری-شخصیتی زنان و مردان دسته‌بندی می‌شود و آنان عموماً بر نقش ساختارهای فرهنگی و اجتماعی جامعه بر مدار مردسالاری تأکید دارند. از این منظر، نقش عوامل برون‌جنسیتی و ساختارهای مردانه در ایجاد محدودیت بر سر راه مدیریت سیاسی زنان بیش از مسائل درون‌جنسیتی است.

### ۱-۲-۵. سوگیری جنسیتی ارزش‌گذاری‌ها

در نظر یکی از مشارکت‌کنندگان اصلاح‌طلب، مهم‌ترین ویژگی جامعه مردسالار این است که مبنای ارزش‌گذاری‌ها، چه در سیاست (قانون اساسی)، چه در فرهنگ (مثال‌هایی چون «مثل مرد کار کردن»، «مردانگی کردن»)، چه در دین (عموم متولیان و مفسران مذهبی) مردان هستند. برای مواجهه با این ارزش‌گذاری، زنان مجبور به واکنش هستند. واکنش امری دلبخواهی یا ارادی نیست، بلکه زنان به صورت غیرارادی یا ناخواسته، واکنشی عمل می‌کنند. نتیجه واکنشی عمل کردن، تحمل فشار زیاد برای خیلی خوب ایفا کردن نقش‌ها است؛ یعنی هر نوع کوتاهی، قصور و اشتباه در ایفای این نقش‌ها نخست از سوی جامعه تحمل نمی‌شود؛ چون زن اگر در نقش‌های اجتماعی موفق و در نقش‌های خانگی ناموفق باشد، کل موفقیت او زیر سؤال می‌رود؛ درحالی‌که چنین برداشتی از مرد موفق نمی‌شود و موفقیت او وابسته به موفقیت در زندگی خصوصی نیست.

«زنانی که نقش‌های متعددی دارن، باید اون‌ها رو به‌خوبی ایفا کنن؛ چون هرکدوم از اون‌ها اگر به‌خوبی ایفا نشه، بر ذهن جامعه تأثیر می‌ذاره و توانمندی‌های زنان زیر سؤال می‌ره... این حرفایی که دائم ما می‌زنیم، قبلاً و بیشتر از هرکس باید خودمون بهش عمل می‌کردیم؛ بنابراین از اول صبح که بلند می‌شم من باید یه مادر خیلی خوب باشم؛ باید یه همسر خیلی خوب باشم؛ باید دختر خیلی

خوبی باشم و به مادرم رسیدگی کنم. اگه پدرم زنده بود، به اون هم سر بزدم و به امور اون هم رسیدگی کنم؛ برادر من قرار نیست چیزی رو اثبات کنه؛ اون همه چیزش اثبات شده‌ست. من هستم که می‌خوام یه تغییری رو پیش ببرم. باقی نقش‌ها هم باید به‌خوبی ایفا بشه؛ مثل اینکه وقتی دانشجو هستم باید دانشجوی خیلی خوبی باشم؛ استاد خیلی خوبی باشم؛ مدیر خیلی خوبی باشم؛ کنشگر خیلی خوبی باشم و...»

زنان از این جهت متحمل فشار هستند که باید در هردو عرصه موفق باشند تا بعداً مورد حمله قرار نگیرند. مورد حمله قرارگرفتن زنان وقتی بخواهند در نقش‌هایی ظاهر شوند که سابقاً از آن مردان بود، امری بدیهی و انکارناشدنی است و زنان کنشگر سیاسی باید خود را آماده این هجوم‌ها کنند. این موضوع تأییدکننده آن دسته از نتایج پژوهشی است که عمده‌ترین مانع کلیدی مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان را مردسالاری می‌داند و از موارد دیگر با عنوان باورنداشتن به توانمندی‌های زنان به‌عنوان مانع فرهنگی و نیز انحصار قدرت در جامعه توسط مردان به‌عنوان مانع ساختاری نام می‌برد (Haydari et al., 2019: 63).

## ۲-۲-۵. برخوردار نبودن از شبکه غیررسمی قدرت

از دیگر محدودیت‌ها در حوزه مدیریت سیاسی که موجب طرد و انزوای سیاسی فرد و به‌بازی‌نگرفتن او می‌شود، برخوردار نبودن زنان از شبکه‌های غیررسمی قدرت است. این شبکه‌های غیررسمی شامل ارتباطات خانوادگی و وابستگی نسبی و سببی با مردان قدرتمند در حوزه سیاست است. «در فقدان شبکه غیررسمی ارتباطات خانوادگی، یا اصلاً به بازی گرفته نمی‌شوی یا حضورت کوتاه‌مدت و مقطعی خواهد بود.» اینکه ارتباط با شبکه‌های غیررسمی قدرت تا چه اندازه می‌تواند در کنشگری زنان سیاست‌مدار مؤثر باشد، موضوعی است که نمی‌توان به‌طور مشخص به آن پرداخت. آنچه می‌دانیم این است که برخی از زنان خود را در عرصه سیاست توانمند و صاحب‌نظر می‌دانند و از کنار گذاشته‌شدن خود ناراضی‌اند و علت اصلی آن را در فقدان شبکه غیررسمی قدرت تلقی می‌کنند؛ درحالی‌که ممکن است تأکید بر این مؤلفه همه‌مآجرا نباشد و شاید ویژگی‌های رفتاری، خلقی و سیاسی فرد در این زمینه مؤثر باشد.

نتیجه این عامل، احساس تنهایی است که حتی در فردی با پشتوانه حزبی هم مشاهده می‌شود. گفته می‌شود «در درون حزب هم ارتباط مکانیکی است، نه ارگانیک و مبتنی بر عملکرد و پیوستگی جمعی». این احساس تنهایی با نبود حمایت خانوادگی از کنشگری سیاسی زن هم می‌تواند ارتباط داشته باشد؛ به‌طوری‌که صرف سرمایه علمی و اجتماعی هم برای رفع آن کفایت نمی‌کند؛ بنابراین

در نظر برخی از مشارکت‌کنندگان اصلاح‌طلب، چنین مفروضی وجود دارد که یکی از علل طرد و انزوای سیاسی دوره‌ای، نبود شبکه‌های غیررسمی قدرت است. از این منظر برای کسی که در برخورد با جریان‌های سیاسی نظام صرفاً نقش تبعی ندارد، ارتباط با طبقه جدید قدرت که بعد از انقلاب شکل گرفته است، برای کسب موفقیت سیاسی لازم و ضروری تلقی می‌شود.

### ۳-۲-۵. سقف شیشه‌ای

سقف شیشه‌ای اصطلاحی نمادین است برای توضیح محدودیت‌ها و موانع زنان که در مسیر پیشرفت‌های شغلی با آن مواجه می‌شوند؛ محدودیت‌هایی که نامرئی‌اند و صرفاً توسط افرادی که تجربه مواجهه با آن را دارند قابل‌رؤیت است. زنان فقط در مرحله ماقبل‌آخر تصدی‌گری سیاسی-مدیریتی با مانع روبه‌رو نمی‌شوند، بلکه در مراحل مختلف با مشکلات متعددی مواجه می‌شوند که به دلیل جنسیتشان با آن برخورد می‌کنند. گفته می‌شود زنان درحالی‌که با سقف شیشه‌ای برخورد می‌کنند، مردان احتمال بیشتری دارد در حرکت به موقعیت‌های مدیریتی با به‌کارگیری پله‌برقی شیشه‌ای شتاب بگیرند و از زنان همکار خود جلو بزنند (Williams, 1992: 254). مطالعات جدیدتر نشان می‌دهد زنانی که در زمینه ارتقای شغلی موفق به شکستن سقف شیشه‌ای شده‌اند، با چالش‌ها و مشکلاتی در نقش رهبری مواجه‌اند که از آن با عنوان «صخره شیشه‌ای» یاد می‌شود. عوامل مسبب و تقویت‌کننده صخره شیشه‌ای می‌تواند طیفی از علل مانند ویژگی‌های زنان در رهبری، طرفداری درون‌گروهی مردان، تمایل نداشتن زنان برای ورود به شبکه‌های مردانه سازمان، نبود شبکه‌های حمایتی برای زنان و مواردی از این قبیل باشد (Zarghamifard & Behboudi, 2014):

«یکی از مسائلی که مدیریت سیاسی زنان رو تحت تأثیر قرار می‌ده و مهم‌تر از همه‌ست، همین سقف شیشه‌ای هست که همه دنیا هم بهش اشاره می‌کنن. در ایران ما به‌خوبی تجربه‌ش کردیم و از نزدیک لمسش کردیم. از یه حدی به بعد دیگه مانع حضور زنان می‌شن. عمده‌ش اینه که خانم‌ها رو رقیب می‌بینن و اینکه اگه زنان در مدیریت‌های کلان بالا می‌رن، زمینه بیشتری رو زیر پوشش قرار می‌دن و احساس می‌کنن اگر به خانمی این فرصت رو بدن، خانم‌های دیگه هم متوقع می‌شن و...»

در نظر این مشارکت‌کننده اصلاح‌طلب، مهم‌ترین مانع بر سر راه مدیریت سیاسی زنان، وجود سقف شیشه‌ای است. البته می‌دانیم که مرز میان موانع ساختاری-نهادی و موانع ساختاری-فرهنگی حوزه زنان بسیار ظریف و غیردقیق است؛ به‌ویژه در مواجهه با «سقف شیشه‌ای» نمی‌توان مرز دقیقی میان موانع ساختاری نهادی و موانع ساختاری فرهنگی نشان داد. ممکن است به‌لحاظ قوانین و

سازوکارهای نهادی مانع وجود نداشته باشد، اما تفاسیر ذهنی که از حوزه عملکردی آن نهادها می‌شود، عملاً سازوکارهای نهادی را به مانع بدل می‌کند. در وهله اول، بسیاری از زنان تصور می‌کنند که درست عمل کردن، موفق بودن، تلاش و پشتکار عملاً سازوکارها را به نفع فرد می‌گرداند، اما این‌طور نمی‌شود. تازه در چنین موقعیتی است که فرد در پاسخ به چرایی نشدن و نتوانستن به‌مرور به کشف سازوکارهای پنهان پی می‌برد و در اثر تجربه، به درک جدیدی از مواجهه با سازوکارهای پنهان می‌رسد و درنهایت با به‌اشتراک‌گذاری آن، همراهی و تأیید جمعی را دریافت می‌کند. افرادی که خود تجربه مستقیم مواجهه با این سازوکارهای پنهان را دارند، قدرت بسیار کمی در آشکارسازی آن دارند و حتی گاهی خود افراد دچار شک می‌شوند، اما چون سازوکارها به‌صورت پنهانی عمل می‌کنند، امکان آشکارسازی و استناد به آن دشوار است و تنها با بیان آن و ذکر تجارب افراد به‌صورت گروهی، این سازوکارهای مخفی عریان می‌شود.

#### ۴-۲-۵. امتناع زنان از پذیرش سمت

در بحث از موانع و محدودیت‌های زنان، مورد مهم دیگر، امتناع زنان از پذیرش سمت در پست‌های مدیریت سیاسی است. دلایل متعددی برای امتناع زنان از پذیرش سمت‌های مدیریتی وجود دارد که مهم‌ترین آن از نوعی هراس درونی برمی‌خیزد. ترس مواجهه با تصدی‌گری ممکن است ناشی از متعهدبودن بسیار زیاد زنان در قبال مسئولیت و کار باشد؛ به‌طوری که ایفای مسئولیت را به شکل اقدام و بهبود وضعیت در همه زمینه‌ها می‌دانند؛ بنابراین می‌شود گفت ریشه این ترس درونی، گستردگی تعریف مسئولیت برای خود است و ترس از برآورده‌نشدن انتظارات خود یا انتظارات جامعه که تصور می‌کنند زنان هر جا که باشند قطعاً باید موفق باشند.

تعریفی که زنان از مسئولیت و گستردگی آن نزد خود دارند به احتمال زیاد با تعاریف مردان از حدود و مرزهای مسئولیت متفاوت است؛ به‌طوری که سنگینی آن را دوچندان جلوه می‌دهد و ترس پذیرفتن سمت را عمیق‌تر می‌کند؛ مگر اینکه فرد به تجربه آموخته باشد که مرزهای مسئولیت با مفروضات ذهنی و شخصی گسترده نمی‌شود و حدود مشخصی دارد که کنش یا عمل مدیریتی در محدوده آن تعریف می‌شود:

«زمانی که یکی از پست‌های مدیریت میانی رو با عوض شدن دولت تحویل می‌دادم، برای مدیر بعد از خودم توصیه کردم یکی از بانوان رو از طیف سیاسی خودشون بذارن. آقایون چند نفری از بانوان رو برای تصدی اون پست پیشنهاد دادن؛ البته من خبر نداشتم. یه روزی در همایشی، سه تا از خانم‌ها منو دیدن؛ هر سه تا می‌خندیدن. پرسیدم چرا می‌خندین؟ گفتن به هرکدوم از ما جداجدا

پیشنهاد دادن جای شما اون سمت رو قبول کنیم. ما گفتیم ما می‌ترسیم جای خانم [...] بریم. گفتم چرا می‌ترسید؟ گفتن این قدر شما خوب کار کردید، این قدر همه اونجا از شما تعریف کردن، ما گفتیم ما می‌ترسیم بریم جای خانم فلانی. ترسشون از این بابت بود که مقایسه می‌شن و هرچی هم تا الان داشتن، ممکنه تحت تأثیر قرار بگیره و از بین بره.»

ترس زنان از داشتن بازخورد ضعیف، نوعی ترس از گستردگی مرزهای مسئولیت است که فرد برای خود تعریف می‌کند؛ ضمن اینکه اساساً موفقیت همه‌جانبه زنان توقعی است که جامعه، سوای محدودیت‌های زمانی یا ساختاری از زنان انتظار دارد. زنی که در مدیریت سیاسی ناموفق باشد، شکست‌هایش به جنسیت او منسوب می‌شود، نه موانع و محدودیت‌هایی که وجود داشته است؛ مثلاً مدیر مرد می‌تواند اشاره کند در زمان خودش شرایط کشور پیچیده بود، اقتصاد ضعیف بود، شرایط جنگ یا شرایط فوق‌العاده برقرار بود، اما از زنان مدیر انتظار می‌رود در هر صورت موفق باشند. چنین انتظار و توقع غیرواقع‌بینانه جامعه از آبخور تردید، امتناع و شک در توانمندی زنان برمی‌آید؛ بنابراین زمانی که به زنی پست مدیریتی داده می‌شود، فرض گرفته می‌شود که او حتماً باید موفق باشد و هیچ دلیلی برای موفق نشدن پذیرفته نیست؛ درواقع یک زن نباید مدیر معمولی یا متوسط باشد، بلکه حتماً و قطعاً باید مدیر خوب باشد.

### ۵-۲-۵. حبس شدید اطلاعات بین‌دستگاهی

در نظر مشارکت‌کننده دیگری از اصلاح‌طلبان، یکی از محدودیت‌ها و موانعی که رسیدگی به مسائل زنان را پیچیده می‌کند حبس شدید اطلاعاتی درخصوص داده‌های مورد نیاز سیاست‌گذاری از سوی دستگاه‌های دولتی است. «در دستگاه‌های متولی حوزه زنان که شامل بهزیستی، کمیته امداد و سایر نهادهای حمایتی است، آمار و داده‌های اطلاعاتی حتی برای سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران کلان نیز با محدودیت مواجه است.» در نبود آمار و اطلاعات شفاف، حتی نمی‌شود از میزان عمق مسائل زنان آگاه بود یا با رسانه‌ای کردن آن، مطالبه عمومی را به آن جلب کرد. همچنین اطلاعات مربوط به مسائل زنان ابعاد ایدئولوژیکی دارد که در ذهن بسیاری از نخبگان سیاسی جزو نقاط آسیب‌پذیری محسوب می‌شود که دشمن می‌تواند با آن‌ها به جامعه آسیب بزند. این مقایسه در دیدگاه ضداستعماری امثال فانون وجود داشت. هنوز این روایت پررنگ است و طرفداران زیادی دارد؛ بنابراین با وجود پیچیدگی‌های دینی/مذهبی، ایدئولوژیکی، امنیتی/اطلاعاتی، فرهنگی (ضدن)، اختلافات درون‌جنسیتی (عدم اعتماد زنان به یکدیگر)، مدیریت سیاسی در حوزه زنان پیچیدگی‌های سیستمی زیادی دارد.

## ۶-۲-۵. نبود توازن در توجه به مسائل زنان؛ ایجاد حساسیت شدید در مقابل

### کم‌اهمیت شمردن

طرح مسائل و موضوعات حوزه زنان از حساسیت خاصی برخوردار است؛ به طوری که در بسیاری موارد موجب مسکوت گذاشتن مشکلات و به تعویق انداختن سیاست‌گذاری‌ها و تأخیر در اجرای راه‌حل‌ها می‌شود. نوع نگاه به مسائل و طرح‌های مرتبط با زنان حتی در درون هیئت دولت و از سوی سایر اعضای مرد نیز آمیزه‌ای از احتیاط، محافظه‌کاری و عمدتاً همراه با تردید و بدگمانی است. مصاحبه‌کننده‌ای از اعضای هیئت دولت بیان می‌کند که در نظر بسیاری از همکاران مرد، «پیگیری بسیاری از طرح‌های مرتبط با مطالبات زنان می‌تواند به بازخوردهای منفی و ایجاد هزینه برای کل مجموعه هیئت دولت بینجامد.» در تحلیل‌های سیاسی اعضای هیئت دولت، عموماً مصوبات یا طرح‌های پیشنهادی در حوزه زنان به موجی از مخالفت‌های آشکار سیاسی و جنسیتی می‌انجامد و موجب تشدید فشار از سوی جناح سیاسی رقیب و نهادهای حامی آن می‌شود که نقاط آسیب‌پذیر زیادی برای حمله به مجموعه دولت ایجاد می‌کند. در چنین وضعیتی دیدگاه کلی همکاران مرد در هیئت دولت، حتی در صورت همراهی و موافقت شخصی خودشان با طرح‌های پیشنهادی حوزه زنان، در نهایت مثبت نیست:

«هر موضوعی ما در بحث زنان می‌آوردیم یا حتی می‌رسید به هیئت دولت، با این نگاه که الان وقتش نیست، هزینه ایجاد می‌شه و... جلوش گرفته شد؛ مثلاً یکی دوتا لایحه اومد، دقیقاً با این جمله زیرآبش زده شد: «نه! مراجع حساس می‌شن!» همین تأثیر می‌داشت توی رأی‌گیری‌ای که در صحن دولت می‌کردن. قریب به اتفاق اعضای دولت هم که آقا هستن؛ توی کمیسیون‌ها هم همین‌طور. کمیسیون‌های دولت که ما فقط یکی دو نفر خانم بودیم، مگر اینکه معاونان وزیر می‌اومدن که اون موقع هم از خانم‌ها خیلی کم معاون وزیر بودند یا به نمایندگی از وزرا می‌اومدن. همین نگاه به مرحله نهایی هم که می‌رسید، ما همه‌ش توی هول‌وولا بودیم که چی می‌خواد بشه. آخرشم می‌شد اونچه نباید می‌شد. از طرف دیگه یه نگاه فرهنگی هم هست که به مسائل زنان اولویت نمی‌دن یا بحث طنز و جوک بودن مسائل زنان و هجو بودنش هنوز هم هست که تصمیم‌گیری‌ها و نظرهایی که ارائه می‌شد خیلی جدی گرفته نمی‌شد. البته این مسائل در همه‌جای دنیا هست، اما تو کشور ما با یک‌سری مسائل دیگه آمیخته می‌شه و با غلظت خیلی بیشتری مطرح می‌شه.»

عواملی مانند فشار مخالفان سیاسی و تصور شدت یافتن فشار آن‌ها یا تمایل نداشتن به پرداخت هزینه در این زمینه به ایجاد محدودیت‌های خودخواسته توسط هیئت دولت، به تعویق انداختن تعمدی بررسی طرح‌ها در کمیسیون‌ها یا رد لوایح مربوط به مسائل زنان در صحن علنی هیئت دولت منتهی می‌شود. علاوه بر این، نگاه منفی مردان به حضور زنان در دستگاه‌ها و مجامع سیاسی که به لحاظ سنتی و تاریخی آن‌ها را از آن خود می‌دانستند، آمیزه‌ای از تداوم عادت‌واره‌های فرهنگی است و همچنان در همکاران هیئت دولت نیز مشاهده می‌شود:

«یه جلسه‌ای یادمه هیچ کدوم از ما خانم‌ها توی جلسه هیئت دولت نبودیم؛ یکی دو تا مون خارج از استان بودیم، یکی هم خارج از کشور بود. وقتی برگشتیم، آقایون به شوخی گفتن چقدر راحت بودیم شما خانم‌ها نبودید! گفتیم ما حاضریم ماهی یه بار نباشیم شما راحت باشید! حضورمون توی جمعشون انگار بار سنگینی بود و یه تحمیلی بودیم؛ اون راحتی رو جلوی ما نداشتن توی بیان الفاظ و لطیفه‌ها و...»

هجو بودن یا کم‌ارزش تلقی کردن مسائل زنان، جدی تلقی نکردن دغدغه‌ها و مسائل زنان، راحت نبودن با حضور بانوان در جمع‌ها و جلسات، احساس فشار از حضور همکاران زن که مراودات و رفتارهای خاصی را تحمیل می‌کند و مهم‌ترین عارضه آن به تعویق افتادن صمیمیت اعضا و همکاران مرد است، در مجموع تحمیلی بودن حضور زنان را تقویت می‌کند. چه بسا می‌توان گفت حضور بانوان در هیئت دولت یا کمیسیون‌های مجلس، نوعی اجبار یا اضطرار تلقی می‌شود که فرع بر جریان اصلی سیاست‌مداری است و از نظر بسیاری از نخبگان سیاسی مرد، موجب ایجاد فشار سیاسی بر مردان یا ایجاد هزینه برای مجموعه خواهد شد.

### ۳-۵. محدودیت‌ها و موانع از نظر هردو طیف سیاسی مشارکت‌کنندگان

برخی دیگر از موانع و محدودیت‌ها بر سر راه مدیریت سیاسی زنان وجود دارد که مشارکت‌کنندگان از هردو جناح تقریباً به یک میزان به آن اذعان دارند؛ از جمله مردانه بودن ساختار کلان مدیریت در ایران که ناظر بر محدودیت‌های ساختاری برای مدیریت زنان در حوزه مجلس و دولت است؛ مثلاً کم‌بودن تعداد زنان در هیئت دولت و مجلس، قدرت مانور زنان و نیز تعامل آن‌ها با مردان را سخت تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین رعایت حدود ارتباط زنان و مردان که در اسلام توصیه شده است، امکان دسترسی و مراوده آسان را کم می‌کند؛ بنابراین مردانه بودن ساختار کلان مدیریت می‌تواند با اقلیت کمی زنان و محدود شدن قدرت مانور زنان در موضوعات و سخت بودن نوع تعامل زنان با مردان خود را نشان دهد، اما محدودیت‌های ساختاری دیگری هم وجود دارد که بر ویژگی



مردانه‌بودن ساختار کلان مدیریت تحمیل می‌شود و وزنه آن را دوچندان می‌کند. این محدودیت‌های ساختاری جنسیتی نیست، اما می‌تواند به محدودیت‌های جنسیتی اضافه شود.

### ۱-۳-۵. تفاوت اقدام و عمل سیاسی در مجلس و هیئت دولت

محدودیت‌های ساختاری که در هیئت دولت و مجلس وجود دارد، مقایسه نوع اقدام در این دو حوزه است که ظرفیت‌های اثرگذاری در هریک از آن‌ها را متفاوت می‌کند. در هیئت دولت، حوزه مسئولیت‌ها و اختیارات کاملاً مشخص و مرزبندی شده است و ممکن است ورود به مباحث مرتبط با زنان در وزارتخانه‌ها نوعی دخالت مدیریتی تلقی شود، اما در مجلس چنین نیست؛ فرد مدیر می‌تواند در همه مسائل ورود، اظهارنظر و سؤال کند. همچنین محدودیت کار در حوزه زنان در دولت شامل محدودیت امکان رایزنی (ساختار مشخص قوانین وزارتخانه‌ای)، بودجه محدود و نیز امکان کار مشترک با سایر دستگاه‌ها به صورت محدود است، اما در مجلس، محدودیت کار در حوزه زنان بیشتر شامل محدودیت عضویت در کمیسیون است که امکان اثرگذاری فرد را محدود به همان کمیسیونی می‌کند که فرد در آن عضو است. البته اظهارنظر و رأی‌دادن آزاد است، اما اگر فردی بخواهد در حوزه‌ای ابتکار عمل نشان دهد، محدود به کمیسیون خود است. دیگر محدودیت ساختاری مجلس، محدودیت اطلاعاتی و تخصصی است که برای کسی که پشتوانه حزبی ندارد یا مدیریت متکی بر فرد دارد، کاملاً محسوس و حتی محدودکننده است و چه بسا برای یک زن بدون پشتوانه حزبی دوچندان است؛ زیرا هر نوع اقدام عملی در مجلس برای ارائه طرح یا تصویب لوایح، برنامه‌ها، بودجه دولت و نظارت بر نهادها منوط به مطالعه و کسب اطلاعاتی توسط خود فرد به صورت مستقل و منفرد است که آن هم عملاً با وقت کم امکان ندارد.

بنابراین مدیریت متکی بر فرد در مجلس، در صورتی که نماینده بخواهد در حوزه کلان اثرگذار باشد و نه حوزه حل معضل یا گره‌گشایی موضوعات خاص، دچار مشکل می‌شود. اگرچه در مقابل، این امکان متصور است که مدیریت فردمحورانه در دولت از طریق سازوکارهای دیگری مانند نقش کارشناسان سازمان یا با اقتدار فردگرایانه تا اندازه‌ای پیش رود.

### ۲-۳-۵. نبود کادرسازی و تربیت نیروی سیاسی ماهر

از دیگر موانع مدیریت سیاسی زنان به لحاظ جنسیتی می‌توان کادرسازی نکردن و منتقل نشدن تجارب مدیران زن و تلاش نکردن برای تربیت مدیران سیاسی زن را نام برد که البته مشکل اصلی نه فقط در

زنان، بلکه حتی در مردان سیاست است. شاهد این مدعا نیز استفادهٔ چرخشی از مدیران دههٔ اول انقلاب در دههٔ چهارم انقلاب است.

همچنین «نبود احزاب واقعی با کارکردهای واقعی که به تربیت مدیران یا کادرسازی بپردازند و اینکه اساساً خود کارکرد احزاب هم محدود به زمان انتخابات است و بیشتر شبیه ائتلاف عمل می‌کنند» از دیگر عوامل مسئله‌ساز در تربیت مدیران سیاسی کارآمد برای سال‌های آتی است. وضعیت زنان نامناسب‌تر است؛ چرا که فرصت لازم برای رشد پلکانی و تجربهٔ مدیریت‌های میانی ندارند تا راه برای مدیریت کلان آنان باز شود، اما از آنجا که مردان از یکدیگر حمایت می‌کنند، خود را در معرض تجربهٔ مدیریت‌های سطوح مختلف قرار می‌دهند و پس از کسب تجارب متفاوت، وارد مدیریت کلان می‌شوند.

بدین ترتیب وضعیت بفرنج محدودیت‌های اعمال‌شده بر زنان و جوانان تقریباً شبیه هم است. نسلی پیشین از مدیران دههٔ اول و دوم انقلاب را داریم که دائم در مناصب مختلف چرخش می‌کنند و با اینکه خود در آغاز کار جوان بودند، اکنون راضی به حضور جوانان در پست‌های مدیریت کلان نیستند و حتی کمترین تلاشی برای کادرسازی یا تربیت مدیران برای دورهٔ پس از خود ندارند. اعتمادداشتن به مدیریت زنان هم همین‌طور است. «بسیار قطره‌چکانی، زانی توانستند به مدیریت کلان سیاسی در مجریه و مجلس برسند که به‌دلیل وجود بسیاری از موانع ساختاری و جنسیتی، فاقد قدرت لازم برای اثرگذاری طولانی‌مدت هستند.»

### ۳-۳-۵. انتصاب صوری زنان در پست‌های کلان مدیریتی

از دیگر موارد مهم در موانع مدیریت سیاسی، انتصاب صوری زنان در برخی از پست‌های مدیریتی است. این نوع از انتصاب‌ها به‌ویژه در تصدی سازمان‌ها یا وزارتخانه می‌تواند با اهداف دیگری آمیخته باشد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها مسکوت‌گذاشتن سایر تقاضاهای مهم زنان در جامعه است. چنان‌که یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید: «انتصاب یک‌باره و ناگهانی زنان در مقام وزارت یا ریاست سازمانی که اصلاً فرصت تجربه‌اندوزی در مدیریت‌های میانی آن‌ها را نداشته‌اند، به‌لحاظ کارکردی اقدامی اشتباه است؛ زیرا تجربهٔ ناکافی سبب می‌شود عملاً معاونان سازمان یا وزارتخانه مسئولیت عملیاتی گرداندن آن را داشته باشند که در این صورت حضور وزیر زن صوری و نمایشی است»؛ بنابراین بهترین کار برای توانمندسازی زنان در مدیریت‌های کلان، بازکردن مسیر تجربه در مدیریت‌های میانی وزارتخانه‌ها است تا فرصت آموزش و تجربه و نیز درگیرشدن با مسائل و حل آن‌ها را داشته باشند. فقط در صورت داشتن تجربهٔ مدیریت میانی است که انتخاب زنان در مدیریت

کلان امری واقعی و غیرظاهری است. اساساً توانمندی زنان کمتر از بسیاری از مردان نیست و چه بسا بیشتر هم هست، اما مادامی که این توانمندی با تجربه مدیریتی و نیز برخورداری از آموزش همراه نباشد، شائبه صوری بودن آن با هدف دادن امتیاز کم به زنان و معوق نگه‌داشتن سایر مطالبات، همچنان قدرتمند است.

## ۶. بحث

براساس یافته‌های پژوهش، چنان‌که مشاهده شد، در مشارکت‌کنندگان اصول‌گرا می‌توان محدودیت‌های مدیریت سیاسی زنان را در سه حوزه نام برد: عدم توانمندی زنان در پذیرش نقش‌های مختلف، انفعال اجتماعی آن‌ها و محدودماندن به نقش‌های خانگی، و رقابت‌های پنهان. مورد نخست درون‌جنسیتی، دومی برون‌جنسیتی و آخری حوزه‌ای بین‌جنسیتی است و در زنان و مردان مشترک است. از نظر مشارکت‌کنندگان این طیف سیاسی، بیشتر محدودیت‌هایی که برای زنان وجود دارد از درون خود زنان و ناتوانی آنان برمی‌خیزد. در پاسخ به این پرسش که چرا زنان توانمند نشدند یا کمتر توانمند شدند، پاسخ یکی از مشارکت‌کننده‌ها که از حمایت و همراهی کامل همسر در همه مراحل رشد و زندگی خود برخوردار بوده، صریح‌تر از بقیه مطرح شد. از نظر او کافی است زن اعتماد لازم را در شوهر ایجاد کند و بتواند حمایت همه‌جانبه او را به خود جلب کند. چنانچه زنانی نتوانسته‌اند حمایت مردان (شوهران) خود را فراهم کنند، به توانمندی نداشتن آن‌ها مرتبط است و چون در نهایت همه محدودیت‌ها به خود زنان و اراده‌شان برمی‌گردد و هیچ بهانه‌جویی جنسیتی توجیه‌پذیر نیست، زنان باید بتوانند و بخواهند که مردانشان را حامی خود کنند تا خود را بالا بکشند و هم‌تراز مردان در عرصه عمومی شوند. از این منظر «اراده و خواستن» مهم‌ترین منابع درونی زن برای رسیدن به مناصب مدیریت سیاسی کلان است. چنان‌که این مشارکت‌کننده اشاره می‌کند:

«همسرم صددرصد حامی من بود. اگر ایشون می‌خواست، می‌تونست مانع بشه. یکی از موانع خانم‌ها چه در فعالیت اقتصادی، اشتغال و چه فعالیت‌های سیاسی اجتماعی، فرزندآوری. همسر من می‌تونست از من بچه سوم بخواد که من مجبور بشم خونه بمونم و بچه‌داری کنم. اما ایشون از همون ابتدای زندگی مشترک اجازه تحصیل داد. دیپلم گرفتم، بعد لیسانس و فوق‌لیسانس. هم‌زمان دو تا بچه هم داشتیم، اما وقتی بچه‌ها از آب و گل دراومدن مشغول کار و استخدام شدم. اگر همسر اجازه نده و همراهی نکنه، یا حتی اجازه بده ولی ساپورت نکنه، موفقیتی حاصل نمی‌شه.»

براساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان اصول‌گرا اگر بخواهیم موانع متعدد مدیریت زنان را جمع‌بندی کنیم، می‌شود این موانع را در سه گروه عملی، روان‌شناختی و ساختاری تقسیم‌بندی کرد:

- موانع عملی شامل بی‌تجربگی سیاسی، عملکرد صوری و اختلافات درون‌جنسیتی است. زنان به دلیل درحاشیه‌بودن و دورماندن از جریان اصلی قدرت، برای بالآمدن یا بقا در قدرت چاره‌ای ندارند جز اینکه به نقش نمادین، تبعی و ابزاری‌بودن توسط گردانندگان اصلی قدرت محدود بمانند؛ در نتیجه مهارت‌های اصلی و واقعی بازیگری سیاسی را یا نمی‌آموزند یا در معرض آموختنش قرار نمی‌گیرند.
  - موانع یا ضعف‌های روان‌شناختی شامل مبهم‌گویی، پراکنده سخن گفتن، نداشتن اعتمادبه‌نفس، شعارزدگی و مطرح‌نشدن مسائل عینی است. برخی از این موارد ماحصل تعدد و تکثر مسائل زنان، انباشتگی مشکلات و فشار مضاعف در ارائه راه‌حل برای همه مسائل است که خود مانعی برای طرح عینی و انضمامی مسائل می‌شود.
  - موانع ساختاری شامل ضعف در فرهنگ‌سازی در خانواده‌ها برای اعتمادکردن به مدیران زن، موفق‌نبودن در کسب آرای انتخاباتی برای زنان و نیز نبود تربیت نیروی ماهر در زنان است و امکان تغییر ساختارها فقط با اصرار و پایداری در حفظ قدرت زنان و افزایش نفوذ و قدرت آن‌ها در سیاست فراهم می‌آید.
- به‌طور کلی می‌توان گفت از نظر مشارکت‌کنندگان اصول‌گرا، عموماً محدودیت‌ها و موانع بر مدیریت سیاسی زنان، امری درون‌جنسیتی است و مسئولیت آن کاملاً برعهده زنان است. چنان‌که در پژوهش دیگری نیز تأکید شد، موارد این‌چنینی از جمله نداشتن اعتمادبه‌نفس و بی‌علاقگی زنان جزو مهم‌ترین عوامل مؤثر حضور زنان در پارلمان است (Hajipour Sardue & Maghsoudi, 2016).
- از نظر مشارکت‌کنندگان اصول‌گرا، دو گروه محدودیت و موانع از یکدیگر جدا می‌شوند و به‌طور مجزا به هریک پرداخته می‌شود. محدودیت‌های مدیریت سیاسی زنان، شامل عدم توانمندی زنان در پذیرش نقش‌های مختلف، انفعال اجتماعی آن‌ها و محدودماندن به نقش‌های خانگی و درنهایت رقابت‌های پنهان و تشدید اختلاف در میان زنان است. موانع مدیریت سیاسی زنان نیز در سه گروه موانع روان‌شناختی، ساختاری و عملکردی خلاصه می‌شود. موانع روان‌شناختی شامل عدم اعتمادبه‌نفس، مبهم‌گویی، پراکنده‌گویی، شعارزدگی و مطرح‌نکردن مسائل ملموس است. موانع عملکردی شامل بی‌تجربگی سیاسی، صوری عمل کردن و وجود اختلافات درون‌جنسیتی زنان است. موانع ساختاری شامل عدم تربیت نیروی ماهر در زنان، ضعف فرهنگ‌سازی خانواده‌ها برای رأی‌دادن به زنان است. از این منظر، کلیت محدودیت‌ها و موانع مدیریت سیاسی زنان درون‌جنسیتی است و به‌هیچ‌وجه مردان نقش‌چندانی در ایجاد یا تولید موانع و محدودیت ندارند. راه‌حل برون‌رفت از موانع نیز درون خود زنان، اعتمادشان به یکدیگر و توانمندی‌هایشان است.

این در حالی است که از نظر مشارکت‌کنندگان اصلاح‌طلب، شناسایی محدودیت‌ها و موانع کنشگری زنان بدون تأکید بر نقش ساختارهای فرهنگی و اجتماعی جامعه و مردسالاری پنهان در آن ابتر می‌ماند. از این منظر، نقش عوامل برون‌جنسیتی و ساختارهای مردانه در ایجاد محدودیت بر سر راه مدیریت سیاسی زنان بیش از مسائل درون‌جنسیتی است. چنان‌که مشاهده شد، این عوامل طیف متعددی از مسائل از جمله مردانه‌بودن مبنای ارزش‌گذاری‌ها، برخوردار نبودن از شبکه غیررسمی قدرت، سقف شیشه‌ای، امتناع از پذیرش سمت‌ها، حبس شدید اطلاعات و عدم توازن در طرح مسائل زنان را نام برد.

از مهم‌ترین نقاط افتراق مشارکت‌کنندگان در شناسایی محدودیت‌ها و مواجهه با موانع کنشگری سیاسی در زمان تصدی‌گری، نوع دریافت متفاوت بانوان در دو طیف سیاسی است. از نظر مشارکت‌کنندگان اصول‌گرا، عموماً محدودیت‌ها و موانع بر مدیریت سیاسی زنان، امری درون‌جنسیتی است و مسئولیت آن کاملاً برعهده زنان است. نیازی به محکوم‌کردن جامعه یا ساختارهای سیاسی-فرهنگی نیست. آنچه مهم است از نبود اراده لازم، عدم آموزش حرفه‌ای سیاست، ناتوانی در مدیریت تضاد نقش‌ها و مجموعه‌ای از ویژگی‌های روان‌شناختی-عملکردی در زنان حکایت دارد؛ بنابراین خود زنان باید بتوانند بر این موانع و محدودیت‌های بعضاً خودخواسته غلبه کنند.

تحلیل کیفی مستخرج از داده‌های مصاحبه نیمه‌ساختاریافته شش تن از زنان سیاستمدار سطوح کلان مدیریت سیاسی نشان می‌دهد با وجود تمایز نگرش‌های سیاسی می‌توان نقاط مشترکی نیز میان زنان سیاستمدار در دو سوی اصلاح‌طلبی و اصول‌گرایی یافت. مهم‌ترین نقطه اشتراک از نظر مشارکت‌کنندگان دو طیف سیاسی، شمار اندک بانوان برگزیده است که در فقدان حضور گسترده یا رو به‌رشد زنان در سطوح کلان مدیریتی، حضوری نمادین یا سمبلیک دارند. بسیار اتفاق می‌افتد که تمایل جریان اصلی سیاست به این بانوان، با هدف حضور نمایشی یا ابزاری آنان باشد. در این سطح از مدیریت سیاسی، حضور حداقلی زنان می‌تواند ابزار طیف‌های سیاسی برای پیشبرد هدف‌های سیاسی باشد. همچنین حضور نمادین زنان در سطوح کلان، ممکن است به راهی ختم شود که در نهایت مانع تحقق درخواست‌ها و مطالبات زنان شود. چه‌بسا نوعی رفع مسئولیت از مردان طیف‌های سیاسی باشد تا وقت و هزینه‌ای برای پاسخ‌دادن به مطالبات زنان نگذارند و این خواسته‌ها را عمدتاً مطالبات صنفی یا درون‌گروهی زنان یا مطالبات جنسیتی مختص زنان بدانند و نه مطالباتی برخاسته از بطن جامعه که باید برای آن برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری داشت. در چنین شرایطی، ناآشنایی مدیران زن با موانع و محدودیت‌های پیش‌روی تصدی‌گری مناصب کلان، امکان کنش آگاهانه و فارغ از ارزش‌های سیاسی دو جناح حاکم را کم می‌کند. نتیجه آنکه تشدید

اختلاف‌های سیاسی زنان نخبه سیاسی، وقت و انرژی را مصروف اهداف سیاسی می‌کند که حاصل چندانی برای شناسایی صحیح مسائل زنان، اصلاح امور، حل و پیگیری آن‌ها به دنبال نخواهد داشت.

### ۷. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

جمع‌بندی محدودیت‌ها و موانع مدیریت سیاسی با توجه به تجربه مستقیم زنان نخبه سیاسی، طیف متعددی از محدودیت‌های ساختاری، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، مذهبی را شامل می‌شود که ناظر به محدودیت‌های درون‌جنسیتی، برون‌جنسیتی و نیز بیناجنسیتی است. چنان‌که در مقاله حاضر توضیح داده شد، این محدودیت‌ها عبارت‌اند از: تعدد نقش‌ها، انفعال اجتماعی زنان، استقبال نشدن از توانمندی زنان، فقدان آموزش یا تجربه سیاسی حرفه‌ای، نبود نگرش کل‌نگرانه، ضعف‌های روان‌شناختی، انتصاب صوری زنان، ضعف در فرهنگ‌سازی خانواده‌ها، نداشتن دسترسی به شبکه‌های حمایتی، سقف شیشه‌ای، هزینه‌بر بودن پرداختن به مسائل زنان، مردانه‌بودن ساختار قدرت، ارتباط محدود با همکاران مرد، تأثیر ابعاد ایدئولوژیکی و مبارزاتی، پیوند مسائل زنان با مذهب و دین، امنیتی و اطلاعاتی شدن داده‌ها، اختلاف درون‌جنسیتی، نبود کادرسازی و سرانجام رقابت‌های جناحی سیاسی.

با گذشت قریب به چهار دهه از پیروزی انقلاب اسلامی، مشارکت زنان در عرصه مدیریت سیاسی بنا به دلایل متعدد بسیار کمتر از معیارهای جهانی و حتی معیارهای منطقه‌ای حضور زنان در سطوح کلان سیاسی-مدیریتی است. از این‌رو، شناسایی محدودیت‌ها و موانعی که زنان در حین تصدی‌گری پست‌های کلان سیاسی با آن مواجه‌اند، پژوهشگران و علاقه‌مندان حوزه زنان در مسائل مدیریتی و سیاسی را در شناسایی مشکلات، کاستی‌ها، راه‌های برون‌رفت و نیز توانمندی بیشتر و بهتر زنان یاری می‌رساند. به دلیل وضعیت شغلی یا موقعیتی مصاحبه‌شوندگان، مطالعه و اجرای تحقیقاتی از این دست با محدودیت‌هایی مواجه است: نداشتن دسترسی راحت و آسان به مصاحبه‌شوندگان به دلیل وضعیت خاص نخبگی سیاسی یا مشغولیت‌های زیاد، عدم تمایل به مصاحبه یا آزمون به دلیل عواقب سیاسی یا اجتماعی نتایج پژوهش که ممکن است با نظرات شخصی یا ارزش‌های سیاسی مصاحبه‌شوندگان متعارض باشد، طولانی شدن فرایند پژوهش به دلیل دسترسی کم، نداشتن وقت و مشغولیت زیاد مصاحبه‌شوندگان، دروازه‌بانی یا کنترل دسترسی به نخبگان توسط اطرافیان و طفره‌رفتن یا عدم پاسخگویی به دلیل مهارت در مصاحبه.

با توجه به اینکه تعداد زنان فعال در مدیریت کلان سیاسی کشور بسیار محدود است و از سوی دیگر، برخی از آن‌ها با کهنوت سن مواجه شده‌اند و تعدادی نیز از دنیا رفته‌اند، پیشنهاد می‌شود

مطالعه جامع و فراگیری انجام شود تا بتواند نظرات، تجارب و ویژگی‌های خاص و عام زنان فعال در مدیریت سیاسی را مطالعه و بررسی کند. نتایج عملی این پژوهش می‌تواند راهگشای رویکردهای آتی جامعه و نخبگان سیاسی درباره تفویض اختیارات و مسئولیت‌های کلان سیاسی به زنان باشد.

### سپاسگزاری

این پژوهش با حمایت مالی صندوق حمایت از پژوهشگران و فناوران کشور و در قالب طرح پسادکتری دانشگاه تهران به ثمر نشست. از همکاری و مساعدت این دو نهاد علمی سپاسگزاری می‌کنیم.

### References

- Alaeii ii , , , & Rzziii , .. ( ) ) mmm' s aartiii ttt inn ddd mml mmittt in Iran: a critical examination. *Refahj*, 3(12), 131-156. (In Persian)
- Alihoseini, A., & Nazari, M. (2016). study of the political participation of women in political management structure of the Islamic Republic of Iran. *Woman and Culture*, 7(27), 7-21. (In Persian)
- Azdanpanah, K., Gholami, M., Fereidounian, Z., & Jafari, M. (2017). Geodetic survey of women in parliament in Iran (with emphasis on the tenth parliament). *Journal of Woman in Culture Arts*, 9(2), 213-291. <https://doi.org/10.22059/jwica.2017.232529.872>. (In Persian)
- Caarmss, , , & ii eri, , , , ( ) ) ee ssurigg wmm' s mnmwvrmmtt : nn assessment of the gender- related development index and the gender empowerment measure. *Journal of Human Development*, 4(3), 419-435.
- Ghasemi, H., & Maali, F. (2015). The obstacles of women's limited political participation in iran. *Iranian Political Science Association*, 10(1), 123-156. <https://doi.org/20.1001.1.1735790.1393.10.1.5.2>. (In Persian)
- Haghani Sarimi, F., Zargarinejad, Gh., & Forosezh, S. (2020). Investigating the rll e ff fmmle ittt ifictt inn in tee eerformnee ff wmm' s rprsstt atives in the 5<sup>th</sup> Islamic Consultative Assembly. *Journal of Iranian Social Development Studies*, 12(45), 103-121. (In Persian)
- Haghshenas, M., & Zomorrod Bakhshazad, Sh. (2019). The explanation of ii ffilll tiss fccigg wmm' s lll itiaal aartiii ttt inn in aartiss ffter tee ratification of law of parties, *Politics Quarterly*, 49 (3), 627-643. <https://doi.org/10.22059/JPQ.2019.242236.1007139>. (In Persian)
- Hajipour Sarduie, S. & Maghsoudi, M. (2016). The politics of presence: a lll turll aalii s ff wmm' s rprsstt tt inn in Ir' s lll mnic Cllll lttiee Assembly. *Iranian Political Science Association*, 11(4), 41-70. <https://doi.org/20.1001.1.1735790.1395.11.4.2.6> (In Persian)

- Harding, S. (1987). *Feminism and Methodology*, Indian University Press.
- Williams, C.L. (1992) "The glass escalator: Hidden advantages for men in the female professions", *Social Problems*, 39, 253-267.
- Haydari, Z., Keshavarz Shokri, A., Ghaffari Hashjin, Z. & Morshedizad, A. (2019). Evaluating Barriers to participation for Female Political Elites in Political and Administrative Decision Making (Case Study: Female Members of Parliament), *Iranian Political Science Association*, 14(1), 63-94. <https://doi.org/20.1001.1.1735790.1397.14.1.3.8> (In Persian)
- IPU (2019). Global data on national parliaments: women in national parliaments, *Inter-Parliamentary Union*, <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>.
- Islamic Republic News Agency (IRNA) (2020). Growth more than 76% of female managers appointment in the twelfth State, *IRNA*, <https://www.irna.ir/news/84049706>. 22/9/2020. (In Persian)
- Khajesarvei, Gh. (2006). Political contest and stability in the Islamic Republic of Iran: a framework for analysis. *Political Knowledge*, 2(1), 85-116. (In Persian)
- Khalili, M. (2007). The pathology of women participation in contemporary Iranian society. *Woman in Development & Politics*, 5(2), 165-186. (In Persian)
- Masudnia, H., Nazari, M., & Mohammadifar, N. (2014). A comparative study on the presence of women in the legislature branch: developments and challenges after Iran's Islamic Revolution. *Woman in Development & Politics*, 11(4), 575-594. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2014.50290>. (In Persian)
- Mirkhoshkhou, A. (2017). The relation between methodology and femininity; its implication for social-political science, *PhD dissertation*, University of Tehran, Faculty of Law and Politics, Tehran, Iran. (In Persian)
- Mortaz Hejri, S. & Jalili, M. (2016). The Growth of Postgraduate Education in Iran Compared to the World During Ten Years, *National Congress of Higher Education of Iran*, Medical University, Tehran, Iran, 1-7. (In Persian)
- Panahi, M. (2007). *Sociology of women's political participation*. Tehran: Allameh Tababaei University Publication.
- Pazargadi, M. (2012). *Women in the field of higher education, strategic thoughts; Women and Family*, Tehran: Payam Adalat. (In Persian)
- Pazargadi, M. (2014). *Evaluation of science and technology in the Islamic Republic of Iran*. Tehran: Supreme Council of the Cultural Revolution. (In Persian)



- Pishgahifard, Z. & Kiyani, V. (2015). Geographical analysis of women delegation in the elections of the Islamic Consultative Assembly of Iran (First to Ninth Parliaments, 1979-2012). *Women's Studies*, 6(11), 53-74. (In Persian)
- Razavi Alehashem, B., & Gholipour, A. (2016). The normative institutionalism, pattern in good governance and social cultural management about women. *Journal of Woman in Culture Arts*, 7(4), 537-554. <https://doi.org/10.22059/jwica.2015.58358>. (In Persian)
- Safiri, Kh., & Abadian, M. (2006). Political management of women: Content analysis. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 24(2), 59-74. (In Persian)
- Shaditalab, J. (2008). *Development and challenges of Iranian women*, Tehran: Qatreh. (In Persian)
- UNFPA (2018). Women participation and Macroeconomic Indicators, *UNFPA Islamic Republic of Iran*.
- Worldbank (2020). 'Labor force participation rate, female (modeled ILO estimate) - Iran, Islamic Rep', *World Bank*.
- Zahed, S., & Mardani, M. (2012). Political participation of women in contemporary Iran; comparison of the Pahlavi period with the Islamic Republic, *Shiite Women's Issues*, 8(27), 7-36. (In Persian)
- Zarghamifard, M., & Behboudi, M. (2014). The Glass Cliff Phenomenon: Women Experiences and Challenges in Leadership Position. *Organizational Culture Management*, 12(2), 191-211. <http://doi.org/10.22059/JOMC.2014.51180>. (In Persian)