

بسمه تعالی

مرکز امور زنان و خانواده

عنوان:

برنامه توسعه و ارتقاء توانمندیهای مدیریتی زنان متعهد

نخبه در عرصه های گوناگون

مجریان طرح :

دکتر جهانگیر بیابانی

دکتر علیرضا قبادی - دکتر مجید قدمی

بهار ۸۹

فهرست مطالب

فصل اول : مقدمه	۴
۱-۱. طرح مساله	۴
۲-۱. پرسش های پژوهش	۷
۳-۱. اهداف	۸
۴-۱. تعریف مفاهیم	۸
۱-۴-۱. توسعه	۸
۱-۴-۲. توسعه انسانی	۱۱
۱-۴-۳. شاخص توسعه انسانی	۱۲
۱-۴-۴. بررسی شاخص توسعه انسانی	۱۳
۱-۴-۵. پشرفت تحصیلی و ارتقای تخصص و موقعیت زنان	۱۳
۱-۴-۶. برخورداری از سطح مناسب زندگی	۱۴
۱-۲-۴. توسعه انسانی پایدار	۱۴
۳-۴-۱. توانمندسازی	۱۵
۴-۴-۱. تعهد	۱۹
۵-۴-۱. نخبگی و مدیریت نخبگان	۲۲
۶-۴-۱. دسته بندی نخبگان	۲۳
۶-۴-۲. دسته بندی پاره تو	۲۳
۶-۴-۳. دسته بندی باتامور	۲۴
۶-۴-۴. دسته بندی موسکا به نقل کادویی	۲۴
فصل دوم : مبانی نظری و ادبیات پژوهش	۲۸
مقدمه	۲۸
۱-۲. مدیریت	۲۸
۲-۲. توانمندی مدیریتی زنان	۳۰
۲-۲-۱. زنان و مدیریت	۳۲
۳-۲. مشارکت	۳۴
۳-۲-۱. انواع مشارکت بر اساس موضوع	۳۵
۳-۲-۲. از لحاظ چگونگی دخالت مردم	۳۶
۳-۲-۳. بر اساس کیفیت دخالت مردم	۳۶
۴-۲. مشارکت زنان و تاثیرات آن	۳۶
۵-۲. نقش مشارکت زنان در توسعه جامعه	۳۷
۶-۲. سیاستگذاری عمومی	۳۸
۷-۲. نظریه های تجزیه شدن در بازار کار	۴۱

۴۲	۸-۲. نگاهی به جریانهای انحرافی در شناخت جایگاه زن
۴۴	۹-۲. نظریه‌های جنسیتی
۴۵	۱۰-۲. نگاهی به وضعیت زنان در گذر زمان
۴۵	۱-۱۰-۲. وضعیت زنان در جوامع
۴۵	۲-۱۰-۲. زن در دنیای غرب و شرق
۴۸	۳-۱۰-۲. زن در تاریخ معاصر ایران از مشروطه تا انقلاب اسلامی
۵۲	۴-۱۰-۲. زن در جمهوری اسلامی ایران
۵۴	۱۱-۲. فرهنگ دینی
۵۵	۱۲-۲. زن در کلام امام خمینی (ره)
۵۸	۱۳-۲. زن در کلام مقام معظم رهبری
۶۰	۱۴-۲. زن در قوانین عادی ایران
۶۳	۱۵-۲. زن در قانون اساسی
۶۵	۱۶-۲. زنان در دنیای کار
۶۵	۱-۱۶-۲. ایران
۶۷	۲-۱۶-۲. جهان
۶۹	۱۷-۲. زن ، خانواده و اشتغال
۶۹	۱۸-۲. حمایت‌های شغلی از زنان شاغل
۶۹	۱-۱۸-۲. حمایت‌های مربوط به نوع کار زنان
۷۰	۲-۱۸-۲. حمایت‌های مربوط به جنبه مادری زنان شاغل
۷۰	۳-۱۸-۲. اصول حاکم بر کار زنان
۷۰	۴-۱۸-۲. اصل فرصت‌های مساوی و رفتار برابر
۶۱	۵-۱۸-۲. تساوی در ارتقاء شغلی
۷۱	۶-۱۸-۲. اصل تساوی مزد
۷۱	۷-۱۸-۲. عوامل دوری از کار و فقدان اشتیاق به کار زنان
۷۲	۱۹-۲. زن در عرصه‌های گوناگون
۷۲	۲۰-۲. عوامل فرهنگی
۷۳	۲۱-۲. قوانین رسمی و قواعد اجتماعی
۷۴	۲۳-۲. بحث برنامه ریزیهای فرهنگی در ارتباط با زنان
۷۵	۲۳-۲-۱. بخش فرهنگی در برنامه اول توسعه (۱۳۶۸-۱۳۷۸)
۷۵	۲۳-۲-۲. بخش فرهنگی در برنامه دوم توسعه
۷۶	۲۳-۲-۳. بخش فرهنگی در برنامه سوم توسعه
۷۷	۲۴-۲. اهمیت وفاق اجتماعی و فرهنگی

فصل سوم : روش پژوهش	۸۲
۱-۳. مقدمه	۸۲
۲-۳. روش کتابخانه‌ای	۸۳
۳-۳. ابزارهای پژوهش	۸۳
۱-۳-۳. پرسشنامه	۸۳
۲-۳-۳. مصاحبه	۸۵
۳-۳-۳. اسناد و مدارک	۸۵
۴-۳. جامعه آماری	۸۵
۵-۳. روش نمونه گیری	۸۵

فصل چهارم : توسعه و ارتقاء توانمندی‌های مدیریتی زنان متعهد نخبه و نتایج یافته‌های آماری	۸۷
۱-۴. آسیب شناسی توانمندی‌های مدیریتی زنان متعهد نخبه	۸۷
۲-۴. برنامه توسعه و ارتقاء توانمندی‌های مدیریتی زنان متعهد نخبه از منظر سیاستگذاری عمومی	۹۶
۳-۴. تحلیل آماری وضع موجود زنان بویژه زنان نخبه	۹۶
۱-۳-۴. وضعیت فعالیت اقتصادی زنان	۹۶
۲-۳-۴. آموزش و سطح فعالیت زنان کشور	۱۰۱
۳-۳-۴. زنان نمونه و نخبه در عرصه‌های مختلف	۱۰۶
۴-۴. نتایج بررسی آماری پژوهش	۱۱۳
۱-۴-۴. پرسشنامه	۱۱۳
۲-۴-۴. مصاحبه	۱۲۰

فصل پنجم : سند راهبردی توسعه و ارتقاء توانمندی‌های مدیریتی زنان متعهد نخبه در عرصه های گوناگون	۱۲۴
دییچه	۱۲۴
۱-۵. بررسی وضع موجود	۱۲۵
۱-۱-۵. امکانات و قابلیت‌ها	۱۲۷
۲-۱-۵. تنگناها و مسایل اساسی	۱۲۸
۲-۵. روندها و چالشهای پیش رو	۱۲۹
۳-۵. کلیات برنامه	۱۳۰
۱-۳-۵. ویژگی های برنامه	۱۳۰
۲-۳-۵. مستندات برنامه	۱۳۱
الف) کلام امام خمینی و مقام معظم رهبری	۱۳۳
ب) اسناد بالا دستی	۱۳۱
۳-۳-۵. اهداف آرمانی و کیفی برنامه	۱۳۳

۱۳۳	الف) اهداف آرمانی
۱۳۳	ب) اهداف کیفی
۱۳۳	۴-۵. برنامه توانمندسازی زنان متعهد نخبه در عرصه مدیریتی
۱۳۳	۱-۴-۵. راهبردهای اصلی تحقق اهداف برنامه
۱۳۴	الف) راهبردهای محور اول
۱۳۴	ب) راهبردهای محور دوم
۱۳۵	۲-۴-۵. دستگاه مادر و دستگاه‌های معین در برنامه فرابخشی توانمندسازی
۱۳۶	۳-۴-۵. برنامه ملی و فرابخشی توانمندسازی زنان متعهد نخبه
۱۳۶	۱-۳-۴-۵. نگاه اجمالی
۱۳۶	۲-۳-۴-۵. نگاه تفصیلی
۱۴۱	فهرست منابع و مأخذ

فصل اول

مقدمه

۱-۱. طرح مساله

حضرت آیت اله جوادی آملی در توضیح آیه ۱۹ سوره نساء چنین بیان می دارند :

در بخش مسائل اجتماعی ، قرآن ما را متوجه کرده و می فرماید : با زنها معاشرت نیک داشته باشید و زن را چون مرد در مجامعتان راه دهید و اگر خوش آیندتان نیست که در مجامعتان شرکت کنند ، این کار ناخوشایند را بکنید چرا که ممکن است خیر فراوانی در این کار باشد و شما ندانید.

« . . و عاشروهن بالمعروف فان کرهتموهن فعسی ان تکرهوا شیئاً و يجعل الله فیه خيراً کثیراً » (نساء ،

(۱۹)

بنابراین " قرآن کریم " در این زمینه می فرماید : این گونه از تعصبات و رسومات جاهلی را از فرهنگ باطلات بزدايید (و عاشروهن بالمعروف فان کرهتموهن) اگر خوشتان نمی آید که آنها مانند شما سمتی داشته باشند و در جامعه و صحنه سیاست و صحنه درمان و پزشکی و صحنه فرهنگ و تدریس حضور داشته باشند این امر را تحمل کنید شاید خیر فراوانی در این کار باشد و شما نمی دانید.

سپس می فرماید « و ان کرهتموهن » اگر نمی پسندید ، آنها از حیات اجتماعی صحیح و سالمی برخوردار باشند بدانید که این کراهتتان نارواست. در آیه « فعسی ان تکرهوا شیئاً و يجعل الله فیه خيراً کثیراً » جمله « و يجعل الله فیه خيراً کثیراً » از نظر آیت اله جوادی آملی در سوره نساء از تعبیری که در آیه جهاد آمده مهمتر است ، چون جهاد و دفاع امری موقتی است و لذا می فرماید : « و عسی ان تکرهوا شیئاً و هو خیر لکم و عسی ان تحبوا شیئاً و هو شر لکم » اما حضور زن در صحنه هر روز و همیشگی است و همین حیات اجتماعی زن است که می تواند در مسأله جهاد و مقدس سهم مؤثری را ایفا

کند. (جوادی آملی : ۱۳۷۷ ، ۳۹۵)

عظمتی را که دین برای زن قائل است همان عظمتی است که برای انسان قائل شده است ، حتی در خصوص مسائل اقتصادی نیز قرآن اشاره می فرماید که زن و مرد مستقلند ، گرچه اگر می فرمود : هر کسی مالک کسب خود می باشد کافی بود و لیکن برای این که رسوبات جاهلی را بزدايد می فرمایید :

«للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن» (نساء ، ۳۲)

زن در اقتصاد مستقل است و مرد نیز در اقتصاد مستقل است ، لذا برای اینکه به عظمت زن پی ببریم در قدم اول باید از اندیشه جامعه جاهلیت زدایی کنیم و بگوییم آنچه را که شما معتقدید نظر اسلام نیست.

از سوی دیگر جایگاه زن در اسلام به عنوان مادر ، از شأن و منزلتی بس والا در آیات برخوردار است و از همین رو نیز هست که خداوند بهشت خود را در زیر پای مادران قرار می دهد. زنان از این منظر به مثابه ارکان قدرتمند خانواده محسوب می شوند که کار تربیت فرزندان و اداره منزل و فراهم آوردن محیطی آرام بر عهده آنان قرار دارد.

با این همه ، به تدریج با حضور فعال و پر رنگ زنان در عرصه های گوناگون زندگی بویژه پس از جنگ های جهانی و دوران کمبود نیروی انسانی ، این واقعیت هر روز آشکارتر می شد که غفلت جوامع از پرداختن به این نیمه پنهان، چه حجم گسترده ای از توان فکری – عملیاتی را در بوته فراموشی، از کار انداخته است. از سوی دیگر، زنان نیز با آگاهی از موقعیت خویش ، بر شتاب این موقعیت عمومی تازه آشکار شده، افزودند و در این میان از همه ابزارها حتی آموزه های دینی مکاتبی همچون اسلام که مردان و زنان را مخلوقات خداوند و جفت های تکمیل کننده یکدیگر تلقی می کند بهره گرفته شد.

دهه های گذشته، سالهایی پرتنش و تلاش را برای زنان رقم زده است. تلاش برای اثبات کارآمدی و اثربخشی نتایج فعالیت های واگذار شده به زنان و تنش در راه ایجاد حقوقی همتا در زمینه هایی همتای مردان و حاصل این همه، پذیرش موقعیت یکسان مردان و زنان در بسیاری از جوامع اثرگذار در جهان می باشد.

اینک زنان در موقعیتی جدید قرار دارند. در این موقعیت نوین، مفروضات و بدیهیات گذشته، به کناری رفته یا کم رنگ شده اند. اما موقعیت جدید، توانایی هایی جدید و پیش نیازهایی خاص را طلب می کند

و این همان چیزی است که پژوهش حاضر، در پی دست یافتن به آن است. این پژوهش بر آنست که ایفاء نقش در موقعیت موجود که موقعیت پذیرش حضور زنان در عرصه های گوناگون است، بیش از هر چیز به ارتقاء میزان توانمندی آنان بستگی پیدا می کند.

علی رغم اینکه از نظر قانون به زنان و مردان بطور یکسان نگریسته شده و با توسعه آموزش عالی زنان در اشغال مشاغل بیرون از خانه موفقیت های نسبی کسب کرده اند ولی هنوز در اشغال سمت های مدیریتی از موفقیت چندانی برخوردار نبوده اند. هنوز در سازمانها و موسسات گوناگون طبقه بندی مشاغل تحت عنوان "تقسیم کار جنسیتی افقی" (Horizontal Gender Division of Labour) وجود دارد که بر حسب آن رتبه مشاغل و شاغلین و ملاک هادرا حراز سمت های مدیریتی بر اساس جنسیت تعیین می شود و بر این اساس در سازمانها عموماً مردان مدیر هستند.

بعضی از تحقیقات نشان می دهند که در اواخر قرن بیستم تنها کمتر از ۵ درصد رؤسای ایالات، استانداران، مدیران شرکتها و مسئولین مشاغل رده بالا در سطح جهانی زنان هستند (مقدم، ۱۹۹۸). با وجود این مسأله نکته قابل اهمیت ناتوانی نسبی زنان در احراز مشاغل مدیریتی است.

بدیهی است زنان نخبه که در این جازمانی هستند که با اتکا به استعدادها و خلاقیتها و یادگیری شخصی به مرتبه بالایی از دانش، هنر، تخصص، پدیدآورندگی، نوآوری و کارآفرینی نایل آمده و قادرند در تغییر و توسعه جامعه ایرانی - اسلامی نقش مؤثر ایفا نمایند (آیین نامه احراز استعدادهای برتر و نخبگی، مصوبه جلسه ۵۸۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی) و از التزام به مبانی جمهوری اسلامی که مترادف با تعهد، تعریف می گردد، برخوردار هستند، مورد نظر در توانمندسازی می باشند. از این رهگذر، تهیه یک برنامه فرابخشی در قالب تهیه سند راهبردی در ارتباط با توسعه و ارتقاء توانمندی های زنان نخبه متعهد جهت احراز مشاغل مدیریتی در عرصه های گوناگون، گامی ارزشمند در حوزه اندیشه و عمل است که امید می رود فواید آن در زمان اندک، متوجه جامعه ایرانی بشود و بدنبال آن امید است با معرفی یک الگوی ایرانی - اسلامی جهت توانمندسازی زنان برای سایر جوامع بویژه کشورهای اسلامی گامی مفید و مورد رضای خداوند سبحان طی گردد.

۱-۲. پرسش های پژوهش :

۱- برنامه توسعه و توانمندسازی زنان بویژه زنان نخبه متعهد جهت ارتقاء توان مدیریتی آنان که از منظر سیاستگذاری عمومی می بایست توسط دولت و همچنین با مشارکت دستگاهها و نهادهای گوناگون عمومی بعنوان یک برنامه فرابخشی اجراء گردد چه می باشد؟

۲- نظر به اینکه تفاوت در توانمندیهای مردان و زنان به واسطه تجارب متفاوت اجتماعی است که در طول زندگی کسب می نمایند چگونه می توان توانمندیهای زنان را از طریق بکارگیری فرایندهای اجتماعی و دگرگونی در بستر سازمانی سازمانهای کاری در یک دوره زمانی میان مدت افزایش داد؟

۳- چگونه می توان اعتماد به نفس زنان را در راستای ارتقاء توانمندیهای آنان بویژه برای زنان نخبه ، متعهد افزایش داد؟

۴- آیا بستر سازمانی و باورها و ارزشهای حاکم بر مسئولین و آحاد مردم در جامعه جهت توانمندسازی زنان بویژه زنان نخبه به اندازه کافی وجود دارد؟ و چه تغییرات سازمانی می تواند منجر به افزایش حضور زنان و گسترش ارتباطات اجتماعی هرچه بیشتر آنان گردد؟

۵- چه تغییراتی در سطح فعالیت زنان کشور طی سه دهه اخیر مشاهده می گردد؟

۶- علاوه بر توانایی ذاتی زنان دسترسی بیشتر به انواع آموزش بویژه تحصیلات عالی بعنوان ابزاری اساسی در ارتقاء توانمندسازی زنان طی سه دهه اخیر چگونه بوده است؟

۷- چه تغییرات سازمانی و محیطی می توانند در بالندگی هرچه بیشتر و افزایش خلاقیت زنان در راستای ارتقاء توانمندسازی آنان مؤثر باشند؟

۸- چگونه می توان توان مدیریتی زنان در مسائل مدیریتی همچون مسأله یابی و حل مسأله را ارتقاء بخشد؟

۳-۱. اهداف:

در لابلای نوشته های بخش پیشین، رگه هایی از اهداف طرح هایی از این دست، نمایان گردید اما با پرهیز از اجمال، اهداف پژوهش به صورت زیر می باشد:

۱- آسیب شناسی برنامه ارتقاء توانمندیهای زنان از نگاه سیاستگذاری عمومی و برنامه ریزی استراتژیک

۲- آرایه برنامه ارتقاء توانمندیهای مدیریتی زنان متعهد نخبه در عرصه های گوناگون در قالب یک سند راهبردی و فرابخشی

۴-۱. تعریف مفاهیم:

۴-۱-۱. توسعه

از جمله واژگانی که در دنیای امروز در حوزه های گوناگون، کاربردی گسترده را به خود اختصاص می دهد، واژه توسعه است. توسعه در لغت به معنای رشد تدریجی در جهت پیشرفته تر شدن، قدرتمندتر شدن و حتی بزرگتر شدن است (فرهنگ لغات آکسفورد، ۲۰۰۱). از معنای ظاهری واژه که بگذریم، توسعه، ادبیاتی را تولید کرده که بعد از جنگ جهانی دوم مرسوم گردید و در این ادبیات، توسعه، کوششی است برای ایجاد تعادلی تحقق نیافته یا راه حلی برای رفع فشارها و مشکلاتی که پیوسته میان بخش های مختلف زندگی اجتماعی وجود دارد. اگرچه واژه توسعه در حوزه اقتصاد و مسایل اقتصادی، کاربردی بیشتر دارد و حرکت به سوی اهدافی همچون کاهش فقر، بیکاری و نابرابری را در خود جای می دهد اما در بطن خود، شامل دگرگونی های اساسی در ساختارهای نهادی، اجتماعی - اداری و همچنین ایستارها و دیدگاه های عمومی نیز می گردد. توسعه می تواند حتی عادات، رسوم و عقاید مردم را نیز در بر بگیرد. از این منظر، توسعه در معنای بهبود، بهینه سازی، ارتقاء کیفیت و تکامل بکار گرفته می شود.

واژه توسعه در لغت به معنای خروج از « لغات » است. در قالب نظریه نوسازی لغات، ارزش های مربوط به آن است که جوامع برای کسب توانایی و موفقیت در پاسخ دهی به نیازها و تکالیف مادی و غیرمادی اجتماعی و فرهنگی، باید به آن توجه کنند.

در تعریف توسعه نکاتی را باید در نظر داشت که مهمترین آنها عبارتند از:

اولاً توسعه را مقوله ارزش بدانیم

ثانیاً آن را جریانی چند بعدی و پیچیده بدانیم

ثالثاً ارتباط و نزدیکی آن با مفهوم بهبود توجه داشته باشیم.

دانشمندان علوم اجتماعی از توسعه تعاریف متعددی ارائه نموده اند که به برخی از آنها اشاره می کنیم به نظر برشتاین توسعه: تلاش برای ایجاد توسعه بار ارزشی به همراه دارد که کمتر کسی با آن مخالف است.

در اجتماع و فرهنگ ایرانی و اسلامی قضیه از این مهم تر است . به نحوی که به فرموده حضرت علی (ع) نباید امروز با دیروز آدمی یکسان باشد و این ضرورت تغییر و تحول وابسته به تلاش انسانها و انجام تکالیف و دینی انسانهاست.

دارلی سیرز (Durlly Sears) رئیس موسسه اطلاعات توسعه ای دانشگاه ؟ توسعه را جریان چند بعدی می داند که تجدید سازمان و سمت گیری متفاوت شکل نظام اقتصادی - اجتماعی را به همراه دارد. به عقیده وی توسعه در ساختهای نهادی، اجتماعی، اداری و همچنین ایستارها و وجه نظرهای مردم است و حتی عادات و رسوم و عقاید مردم رانیز در برمی گیرد. (از کیا، ۱۳۷۶: ۱۸۳)

دینی : توسعه تجزیه و سمت گیری جمعی و نوعی جهت گیری در کل نظام اجتماعی - اقتصادی یک جامعه است و توسعه ابعاد اقتصادی، اجتماعی و روانشناسی اجتماعی را با توجه به قواعد ایدلوژیک در برمی گیرد. در واقع توسعه باید در آداب، سنن و رسوم و فرهنگ مردم هم تغییر ایجاد کند و در نهایت جهت گیری جدید را برای کل نظام اجتماعی و اقتصادی فراهم نماید (شهبازی، ۱۳۷۳، ص ۶۹)

امروزه برای تحقق توسعه اجتماعی، تسریع فرایند توسعه اقتصادی و تحقق شدن عدالت اجتماعی، چنانچه به زن به عنوان نیروی فعال و سازنده نگاه شود، به طور قطع تاثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی آن جامعه خواهد داشت. برای اینکه زنان نیز دارای توانایی های فردی و گروهی هستند که اگر متناسب با قواعد و ساختمان دینی بکار گرفته شوند در تحول حیات انسانی از طریق توسعه بسیار موثر خواهند بود. در سطح دیگر نیز باید توجه داشت که زندگی انسانی محتاج توانایی انسانهایی است که بوسیله خداوند متعال در هر کس و متناسب با نقش آفرینی های اجتماعی، فرهنگی و دینی آنها به امانت گذاشته شده است.

مشارکت زنان ونحوه ایفای نقش آنان در ساختار اقتصادی یکی از شاخص های نوسازی یاد می شود (مجله مطالعات زنان ۱۳۸۶، ۱۶۸)

مدیریت نخبگی و تعهد از جمله شاخص هایی هستند که با این رویکرد لازم است مد نظر قرار بگیرند.

پس بدون مشارکت زنان توسعه پایدار بصورت دقیق و کامل تحقق نمی یابد. ایجاد زمینه های مناسب اشتغال زنان متناسب با تحصیلات توانایی مدیریتی و تعهد آنها نسبت به نظام ارزش های دینی باعث استفاده جامعه از سرمایه گذاری های انجام شده در آموزش زنان می شود.

با توجه به شاخص های توسعه انسانی که مبنای اندازه گیری توانمند سازی انسان است و نقش آموزش های تخصصی در تحصیلات بالا در این توانمند سازی باید حداقل به منظور رفع نیاز بخش اقتصادی به نیروی انسانی متخصص و کارآمد به حضور زنان در عرصه های گوناگون توجه شود. (همان، ۱۷۰)

زنان در جهان با ارتقای دانش، سمت های مدیریتی بیشتری نسبت به گذشته تصاحب کرده اند. در اوایل دهه ۱۹۷۰ مقدار زنان مدیر شاغل در سطوح مدیریت میانی ۵ درصد و مدیریت ارشد ۲ درصد گزارش شده بود. اما در دهه ۱۹۸۰ آمار مزبور ۲ برابر شد (کار، ۱۳۷۹:۶۴)

زنان توانمند، متعهد و مدیر از جمله مهم ترین سرمایه های یک جامعه اند که ستون ترقی خواهی، پیشرفت و ارتقای وضعیت اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و معنوی بر اندیشه این قشر بنا خواهد شد. دور از ذهن نیست که اشاعه این توانمندی در میان زنان یک جامعه نه تنها از بروز بسیاری از مسایل و مشکلات جامعه می کاهد بلکه زمینه ساز بستری مناسب جهت افزایش پرورش اجتماعی می گردد.

از نگاه امام خمینی (ره) توسعه اقتصادی که فرایندی است که طی آن در سطح زندگی مادی مردم تحول مثبت پدید می آید مورد توجه بوده است ، اما بعنوان یک متفکر اجتماعی و یک رهبر دینی - سیاسی سخنان ایشان در عرصه توسعه عمدتاً موضوعاتی همچون عدالت اجتماعی ، ابعاد معنوی و هدفهای فرهنگی نظیر خودباوری ، اعتماد بنفس ، توجه به دنیا در ظل توجه به آخرت و نظایر اینها می- باشد. (حسنی، ۱۳۷۸: ۱۵۴)

بنابراین امام (ره) توسعه بویژه در عرصه های اقتصادی را بعنوان مجموعه شیوه ها ، روشها و مکانیزمهای علمی-عقلانی ارتقای سطح معیشت جامعه می پذیرند ولی اهداف بلند معنوی ، عدم رفاه زدگی و دنیاگرایی افراطی (غفلت از معنویت) ، بسط عدالت اجتماعی ، عدم وابستگی ، استقلال ، تکیه به نیروهای داخلی را نیز همزمان و همراه با استفاده از علم و تکنولوژی و دانش جدید که فرآیند تولید را متحول و متکامل سازد مورد تأکید و توجه بلیغ خویش قرار داده اند (حسنی، ۱۳۷۸: ۲۵۱).

۲-۴-۱. توسعه انسانی

مردم ثروت واقعی ملت ها هستند و هدف اصلی توسعه خلق شرایطی است که مردم امکان یک زندگی طولانی توأم با سلامتی و خلاقیت داشته باشند.

در نیم قرن گذشته هرگاه صحبت از توسعه به میان می آمد توسعه اقتصادی در اذهان عمومی تداعی می شود و برای مقایسه کشورها از نظر توسعه یافتگی معیار تولید ناخالص ملی سرانه مورد سنجش قرار می گرفت. کیفیت زندگی و میزان موفقیت کشورها در افزایش استانداردهای زندگی است که باید اندازه یگیری شود و این همان توجه به عوامل دیگری نظیر عوامل سیاسی ، اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی است. که باید توأمأ مورد توجه قرار گیرد. در حقیقت توسعه باید بر محور مردم متمرکز شود و فرد و گوه

را قدرت بخشد. طی مدت طولانی توسعه انسانی، به دلیل نقش درآمد ملی و نرخ رشد آن به فراموشی سپرده می شود البته درآمد بیشتر بعنوان یکی از اهداف اقتصادی و اجتماعی مطرح است. ولی خواسته های مهم تری نیز وجود دارند که از جمله آنها شرایط کاری مناسب را نسبت جز این موارد هستند. یکی از همین مقولات مهم: توسعه انسانی است. توسعه انسانی فرآیندی است که طی آن امکانات افراد بشر گسترش می یابد. اساسی ترین این امکانات عبارتند از داشتن زندگی طولانی و توأم با سلامتی، فراگرفتن دانش و برخورداری از سطح زندگی مناسب؛ چنانچه این امکانات فراهم نشود بسیاری از موقعیت های دیگر قابل حصول نخواهد بود. علاوه بر این سه امکان، امکانات دیگری نیز مردم با رازش هستند که آنها به عنوان امکانات ثانویه یاد می شود از جمله آزادی سیاسی، رعایت حقوق بشر و حفظ عزت نفس. اصطلاح توسعه انسانی جریان گسترش امکانات انسانی و چگونگی ارتقاء سطح رفاه انسانها را در بر می گیرد بنابراین شکل دادن به قابلیت های انسانی مانند سلامتی، آموزش و نیز استفاده مردم از قابلیت های استفاده شده برای کار و اوقات فراغت را شامل می شود.

۳-۴-۱- شاخص توسعه انسانی

انعکاس ابعاد توسعه انسانی را می توان از طریق شاخص توسعه انسانی (HDI) ارائه نمود که دربرگیرنده ۳ عامل امید به زندگی، پیشرفت تحصیلی و تولید ناخالص داخلی است. که این عوامل نشان دهنده عمر طولانی و سلامت، سطح علم و دانش و سطح زندگی مناسب می باشد. (HDI) شاخصی است که سطح توانمندی را اندازه گیری می کند و نشان می دهد که اگر جامعه ای از ۳ گزینه فوق برخوردار باشد می تواند سایر فرصتها را نیز کسب کند. در حقیقت این شاخص وضعیت پیشرفت مردم را در کشورهای مختلف از نظر کمی نشان داده و به طبقه بندی کشورها از نظر برآوردهای نیازهای انسانی می پردازد. اگر این شاخص های توسعه انسانی را در ارتباط با زنان و موقعیت آنها بسنجیم. مشاهده می کنیم این عوامل با زیر مجموعه های خود بطور مستقیم و غیر مستقیم بر موقعیت زنان اثر خواهد بود.

۴-۴-۱. بررسی شاخص‌های توسعه انسانی در ارتباط با زنان

امید به زندگی : استفاده از امید به زندگی به عنوان یکی از شاخص‌های توسعه انسانی به ۳ دلیل حایز اهمیت خواهد بود: ۱- ارزش ذاتی عمر انسان ۲- ارزش آن در کمک به انسانها به منظور اهداف گوناگون ۳- وابستگی آن به سایر (مشخصه‌های) زندگی از قبیل سلامتی و رضایت بخش. اهمیت امید به زندگی در این اعتقاد عمومی نهفته است که داشتن عمر طولانی به خودی خود ارزشمند است. در برخی از جوامع پیشرفته که همواره دارای طول عمر نسبتاً طولانی هستند، تلاش برای ساختن طول عمل کاری بیهوده به نظر می‌رسد. ولی در جوامع در حال پیشرفت که زندگی مردم بر اثر ناملایمات تلخ می‌شود اهمیت و ارزش بالاتری برای طول عمر قائل‌اند. امید به زندگی در همه گروه‌های مختلف چه زنان و مردان و ... بستگی مستقیمی با سلامت جسم،؛ تحقیقات و سایر دستاوردهای ارزشمند بشر دارد. در نتیجه طول عمر هر گروهی معیار مناسبی است برای سنجش متغیرهای دیگری که در توسعه انسانی نقش دارد پس افزایش امید به زندگی در زنان در ارتباط است با شرایط اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه که چه دیدی به توانایی‌ها و تخصص‌های زنان بخصوص در کشور ما دارد. و همین دید در ارتباط تعاملی با امید به زندگی و آینده آنها تاثیر بسزایی خواهد داشت و این رابطه با عوامل مختلف در ارتباط قرار می‌گیرد. علاوه بر اینکه این رابطه یک عیدی نیست بلکه چند سویه و تعاملی خواهد بود.

۴-۴-۵. پیشرفت تحصیلی و ارتقای تخصص و موقعیت زنان

برای خبر کلیدی دوم یعنی کسب دانش و پیشرفت تحصیلی می‌توان از آمارهای میزان باسوادی استفاده کرد، که زنان در چه موقعیتی از این لحاظ قرار دارند. تا بتوان این رابطه را شفاف تر بیان کرد. در شاخص‌های پیچیده تعداد افراد دارای تحصیلات عالی تر در ارتقای موقعیت زنان در عرصه‌های گوناگون اهمیت دارد.

۶-۴-۱- بر خورداری از سطح مناسب زندگی :

این شاخص واجد اطلاعات در مورد میزان دسترسی به اعتبار و درآمد و سایر منابع است که با توجه به کمیابی اطلاعات در مورد این متغیرها می‌توانیم درآمد را به عنوان بهترین شاخص در نظر بگیریم. زیرا درآمد که ما موقعیت پایگاه اقتصادی و اجتماعی زنان در جامعه رابطه دارد، این پیامد حاصل خواهد شد که سطح زندگی و موقعیت آنها چگونه است. زنان ما در جامعه باید از این لحاظ (بخصوص زنان نخبه) در سطح مناسبی از درآمد و زندگی قرار داشته باشند، تا انتظار تلاش در همه عرصه‌های گوناگون برای پیشرفت کشورمان را از آنها داشته باشیم یا آن را تقویت کنیم. این شاخص بر اساس قدرت خرید، تخمین‌های بهتری را درباره سطح زندگی مردم با استفاده از دستیابی به منابع لازم (موقعیت زنان - تحصیلات و درآمد آنها و سطح زندگی) ارائه می‌دهد (سپهری، ۱۱ - ۹ : ۱۳۸۷).

۱-۴-۲- توسعه انسانی پایدار :

ثروت برای حیات انسانی ضروری است. لکن تمرکز انحصاری بر آن به ۲ دلیل غلط است. گردآوری ثروت برای عملی کردن برخی گزینه‌های انسانی سهم ضروری نیست. برای مثال لازم نیست که جامعه برای زنان اهمیت بدهد، ثروتمند باشد. بلکه ثروت واقعی آنها همین مردم و بخصوص زنان نخبه متعهد، مسلمان و متخصص کشورمان خواهد بود. گزینه‌های انسانی از کامیابی اقتصادی بسیار فراتر می‌رود. انسانها ممکن است بخواهند ثروتمند شوند اما در عین حال می‌توانند خواستار برخورداری از زندگی طولانی و توأم با سلامت، علم و دانش، مشارکت آزادانه و بهره‌مند از لذت‌های ساده زندگی هم باشند. ثروت ملی می‌تواند گزینه‌ها را گسترش دهد اما آنچه رد این باب تعیین کننده است استفاده ای است که ملت‌ها از ثروت‌ها به عمل می‌آورند این ثروت‌ها می‌تواند افراد نخبه بخصوص زنان متعهد و نخبه با ارتقای توانمندیهای آنها از سوی جامعه باشد نه خود ثروت.

تنش بین حداکثر کردن ثروت و توسعه انسانی مسئله واقعی است. در بحث توسعه انسانی گاهی اهداف با وسیله‌ها اشتباه گرفته می‌شود. گاهی بدرستی استدلال می‌شود که سرمایه‌گذاری در مردم بهره‌وری

آنها را افزایش می دهد و از معرفی اشتباه استدلال می شود که توسعه انسانی صرفاً به معنای توسعه منابع انسانی یعنی افزایش سرمایه انسانی و با منبع توسعه و پیشرفت کشور خواهد بود.

مفهوم توسعه انسانی این تمرکز انحصاری بر مردم به عنوان سرمایه انسانی را رد می کند و در اندیشه ایجاد فضای اقتصادی و سیاسی است که در آن زنان نخبه در همه عرصه های گوناگون جامعه بتوانند تواناییهای انسانی خود را گسترش داده و بنحوی مناسب بکار گیرند.

توسعه انسانی پایدار به معنای آن است که ما موظف هستیم حق همه گروههای مختلف را در قبال تنش هایی که با توجه به توانایی هایی که دارند را بپردازیم. این گروهها زنان هستند که در این پژوهش بیشتر مورد توجه هستند. این حق شامل دستیابی به فرصتهای برابر برای زنان تحصیل کرده ، متخصص و متعهد و مومن با توجه به فرهنگ دینی ما که به زنان و تواناییهای آنها اعتقاد دارد، می باشد. در کنار این مسایل توسعه انسانی پایدار زنان و گروههای مختلف مردم را در مرکز توسعه قرار می دهد و قدرتمندانه این مطلب را خاطر نشان می سازد که توسعه واقعی با برقراری عدالت در جامعه برابر خواهد بود. اینکه مردم چه اکنون و چه در آینده باید به فرصتهای توسعه در همه موقعیت هایشان دست یابند.

۱-۴-۳. توانمندسازی :

این اصطلاح که معمولاً در نوشته های مدیریتی می توان سراغی از آن گرفت، ابزاری برای هدایت و استفاده بهینه از منابع انسانی به منظور افزایش میزان بهره وری است. از آنجایی که در این روش، از گسترش نفوذ و قابلیت افراد برای بهبود و بهسازی مستمر عملکردها استفاده می شود، لذا توانمندسازی را می توان یکی از راهبردهای توسعه تلقی کرد.

در تعریف دقیق تر این اصطلاح، گراو (Grove, 1971:744) ترجیح می دهد تا آنچه را در فرهنگ لغات وجود دارد، یک بار دیگر بر قلم جاری سازد و از این رو از تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار، ماموریت دادن و قدرت بخشی یاد می کند . زایمرمن (Zimmerman, 1995:169) آن را پدیده ای می داند که تعریفش سهل و ممتنع است و بر این باور است که زمانی می توان تعریفی از توانمندسازی را ارائه کرد که آن را بدون در نظر آوردن واژه هایی مانند درماندگی، بی قدرتی و بیگانگی مدنظر قرار دهیم.

بالا و پایین شدن در تعاریف مربوط به توانمند سازی تا هزاره سوم میلادی ادامه می یابد تا اینکه در این سالها، لی (Lee,2001) توانمند سازی را زمینه ای برای افزایش دیالوگ، تفکر انتقادی و فعالیت در گروه های کوچک می پندارد و به این نکته اشاره می کند که فراهم آوردن امکان فعالیت درجایی در فراسوی تسهیم، تقسیم و پالایش تجارب، تفکر، دیدن و گفت و گو، از مولفه های اصلی در توانمندسازی تلقی می شود.

تعاریف یاد شده و مجموعه بسیار گسترده تر تعاریف دیگر که در آن موارد گوناگون از «شناخت ارزش افراد و سهمی که می توانند در انجام امور داشته باشند» تا «ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در افراد به منظور قادر ساختن آنها در ایجاد ارزش افزوده» و تا «ارتقاء توانایی افراد در استفاده بیشتر از قوه تشخیص و تحلیل و بهره داشتن از بصیرت در انجام کارها و مشارکت در تصمیم گیری هایی که بر زندگی آنها اثر می گذارد» و یا حتی «آزاد کردن نیروهای درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت آور»، جملگی به عنوان تلاش برای شناخت بهتر این پدیده، مورد توجه قرار گرفته اند، حکایت از اهمیت این پدیده در فعلیت بخشیدن به توانایی های انسانی را داراست.

فاکس (Fox,2001) این پدیده ارزشمند را یک فرایند می داند و بر این باورست که این فرآیند به ایجاد یک فرهنگ توانمندسازی منجر خواهد شد که در آن، آرمان ها، اهداف، مرز تصمیم گیری و نتایج تاثیرات آنها در میان افراد به اشتراک گذارده می شود.

اما اینکه فرایند توانمندسازی چگونه تحقق می یابد و چه مؤلفه ها و مراحل در ایجاد آن ایفاء نقش می کنند، مساله ای است که پاسخ های گوناگونی را با خود به همراه دارد با این همه، محققان و نویسندگان بر این باورند که تحقیق چنین فرایندی، مستلزم پیشنیازی است که از آن با عنوان تحول در سازمان یاد می شود.

تحول سازمانی، تلاشی است برنامه ریزی شده در سراسر سازمان که به وسیله مدیریت عالی در سازمان، اعمال می گردد و در پی ایجاد توسعه در توانایی های سازمان است و اثربخشی و سلامت سازمان را از راه برنامه های تغییر برنامه ریزی شده در فرایندهای سازمان با استفاده از علوم رفتاری افزایش می دهد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۵: ۲۶). تحول سازمانی، یک چرخه چند بُعدی است که گرداننده اصلی آن، عامل انسانی تلقی

می شود. اگر پدیده تغییر را در نگاهی ساده شامل سه مولفه محرک تغییر، ساز و کار تغییر و عوامل تغییر بدانیم، در تمامی این سه مؤلفه، انسان به سان هسته اصلی و محرک واقعی خودنمایی می کند. از سوی دیگر، با در نظر آوردن پدیده سازمان، می توان گفت که انسان، فناوری، و ساختار، اجزا اصلی سازمان را تشکیل می دهند که هر یک جداگانه یا به صورت توأم می توانند موضوع یک تغییر قرار گیرند و توانمند سازی، پدیده ای است که با بروز تغییر در این عوامل، ارتقاء و بالندگی فرد را مدنظر دارد.

بلاسکو(الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۵: ۷۵) در تشریح فرایند توانمندسازی، از چهار مرحله آمادگی، ایجاد تصویری واقعی از افراد، تجسم آینده و تغییر یاد می کند. او از طریق بیان گزاره هایی چندگانه، چنین می گوید که برای حفظ و بقای سازمان در آینده تغییراتی همه جانبه ضروری است. افراد، تغییرات مورد نیاز را به راحتی نمی پذیرند و توانمندسازی، کلیدی برای واداشتن افراد به مشارکت در تغییر است. تجسم آینده از نظر او دارای اهمیتی فراوان است زیرا تصویری روشن و معتبر از آینده ای مطلوب را ارائه می کند. بدین ترتیب ملاحظه می شود که تدوین یک استراتژی برای رسیدن به آینده و پیوند قدرت ذهنی و جسمی افراد برای تحقق آینده مطلوب یاد شده، از جمله محورهای توانمندسازی از نگاه بلاسکو است. با این همه نباید فراموش کرد که تغییر و تحول سازنده و مستمر، تنها بر مبنای توسعه هدف ها می تواند صورت پذیرد، لذاست که کشف و بروز استعدادها و توانایی های بالقوه، راز ماندگار تغییر و تحول سازنده و مستمر خواهد بود(الحسینی، ۱۳۷۹: ۵۲). این مساله به شکلی دیگر در نوشته های مارگات(Margaret, 1996: 325-333) به چشم می خورد که از نگاه نیکسون یک استراتژی ۵ قسمتی را در توانمندسازی با هدف بهبود کیفیت سازمان مطرح می کند و مولفه هایی همچون ایجاد بینش، اولویت بندی و عمل در جایی که بیشترین تاثیر گذاری را ممکن می سازد، بهبود و ایجاد رابطه قوی با همکاران، گسترش شبکه ای و سرانجام، استفاده از گروه های حمایتی داخلی و خارجی را به عنوان اجزاء مورد نظر خویش در توانمندسازی، بر می شمارد. نیکلاس(طوسی، ۱۳۷۰: ۶) از دیگر نویسندگانی است که مراحل را در توانمندسازی مورد توجه قرار می دهد. او مرحله اول را مرحله تحلیل توانایی بالفعل افراد و کمک به آنها برای کار کردن با حداکثر استعداد می داند. دومین مرحله از نظر او، به کارگیری فنون آموزشی از سوی مدیران برای بکارگیری افراد در مراحل فراتر از توانمندی های آنان است و سرانجام در سومین مرحله، با

افرادی روبرو هستیم که از راه به اشتراک گذاردن نظرات و ارزش های مطلوب خویش به توانمندی دست یافته اند.

در خصوص روش های اجرایی توانمندسازی، کامنگیز و همکاران (محمدزاده، ۱۳۷۵: ۵۳۳) مساله خود مدیریتی در قالب کارهای گروهی تاکید می کنند. این نویسندگان عقیده دارند که کار بر روی پروژه های گروهی، موجب گسترش محدوده و مرز میان اعضای تیم و انگیزش افراد می گردد و خود مدیریتی به ایجاد شرایط بهبود عملکرد می انجامد. آنها بر این باورند که عنصر مشترک ملموس در اموری از این دست، مساله مشارکت افراد در انجام کار گروهی است. مشارکت یاد شده بر چهار پایه قدرت، اطلاعات، مهارت و پاداش فرا می روید. قدرت در معنای تجهیز افراد به اختیار کافی برای تصمیم گیری بکار گرفته می شود. اطلاعات نیز ناظر به توان دسترسی مناسب به داده های اصلی و موثر در تصمیم گیری بکار گرفته می شود. مهارت، افراد را در دستیابی به یک تصمیم خوب یاری می نماید و سرانجام پاداش است که می تواند تاثیرات انگیزشی زیادی بر روی افراد بر جای گذارد.

خود- مدیریتی در واقع، نوعی سهیم کردن افراد در قدرت است که با تکیه بر هنجارهای گروهی بر مبنای اهداف عملیاتی، منجر به توانمند سازی می شود. این فرایند بدان سبب که سطح بالایی از درگیری های ذهنی و روحی را در کنار فعالیت های عملی طلب می کند، لذا فرایندی کند و زمان بر است. با این همه، اجرای آن، دستیابی به ترازوی از بالندگی افراد و ارتقاء منابع انسانی را در قالب توانمندی تسهیل می نماید.

عنصر مشارکت اگرچه از جمله مهمترین عناصر در دایره دستیابی به توانمندی محسوب می شود اما تک عنصر این دایره نیست. مولفه های پر اهمیت دیگری همچون به فعلیت درآوردن نظام شایسته سالاری با هدف جذب و بکارگیری بهترین ها ، پرداختن به پدیده غنی سازی شغلی از راه عمق بخشیدن به فعالیت ها یا گسترده کردن آن در لایه های افقی ، توانبخشی نیروی انسانی ، ارتقاء نظام عقلانیت رفتاری و ایجاد ذهنیت فلسفی در افراد ، بهینه سازی فرآیندهای انجام کار با تاکید بر محیط کاری امن فیزیکی - روانی جملگی از مواردی هستند که حلقه های زنجیره توانمندسازی را بوجود می آورند و

توسعه قابلیت های افراد و بهبود موثر و مستمر عملکردها را در راستای افزایش میزان بهره وری بدنبال می آورند.

۱-۴-۴. تعهد:

تعهد از نظر لغوی، اصطلاحی است از ریشه ع، ه، د بر وزن تفعل در فقه و حقوق اسلامی که ناظر به رابطه ای حقوقی است و براساس آن، شخص مستلزم به انتقال و تسلیم مال یا انجام دادن یا ندادن کاری می شود و اسباب ایجاد چنین رابطه ای می تواند عقد، ایقاع یا الزام قهری باشد. این واژه در لغت به معنای بر عهده گرفتن و عهد و پیمان بستن می باشد. واژه تعهد به اقتضای موضوع، معادل شرط، التزام، عهد، عهده و ضمان استعمال شده و غالباً در موضوعات عقد ضمان، حواله و کفالت بکار رفته است. (ابن منظور، ۱۹۸۶)

در طرح نظرات اساسی از مفهوم تعهد در حقوق مدنی، دو منبع اصلی عقد و قانون، مورد توجه قرار می گیرند. این مساله در غرب برای اولین بار از سوی «تولیدی» مطرح و سپس بوسیله «پلنیول» حقوقدان فرانسوی، تکمیل شد (سنه‌وری، ۱۹۶۷: ۴۰). نشانه‌های این مفاهیم در اندیشه اسلامی، دارای سابقه زیادی است و در قرآن کریم نیز آیاتی در این زمینه به بیان پایه های آن پرداخته است (قرآن کریم، سوره نساء) و وفای به عهد به منزله اصلی اساسی و دستوری صریح در آیات الهی بیان شده و انسان در برابر عهد خویش، متعهد و مکلف دانسته شده است (قرآن کریم، سوره اسراء). این بنیان گذار الهی، دست مایه فقهای مسلمان شد تا در مسایل گوناگون، قواعد مربوط به موضوعاتی همچون عقد و ضمان، به تبیین عقد و قانون به عنوان دو منبع اصلی در حقوق مدنی بپردازند (سنه‌وری، ۱۹۶۷: ۴۱ و ۴۶). با قدری توسعه در پایه های تعهدات، افزون بر عقد باید به شبه عقد، جرم، شبه جرم و قانون نیز اشاره کرد که می توان آن را به عنوان تقسیمی کلاسیک در نظر آورد. در نگاهی جدید، با توجه به عمل و فعالیت به مثابه منشاء اصلی کلیه روابط حقوقی، اسباب تعهد در دو بُعد عمل حقوقی (Act juridique) و واقعه حقوقی (Fait juridique) خلاصه می شود. بر این اساس، هر گونه عقد و ایقاع که تحقق آن منوط به قصد انشاء بوده باشد به عنوان عمل حقوقی در نظر آورده می شود. در مقابل، در بحث واقعه حقوقی، بدون اعتبار قصد

انشاء در تحقق، آثار قانونی بر آن مترتب خواهد شد (قنواتی، ۱۳۷۹: ۶۷). در بُعد عمل حقوقی، تعهد شخص ارادی و خود خواسته است اما در واقعه حقوقی، خواست شخص دخیل نبوده و گاه موجب ضرر وی نیز می شود.

از نگاهی دیگر، تعهد را از دو منظر ابتدایی و ضمنی نیز می توان در نظر آورد. تعهد ابتدایی، تعهدی مستقیم است که از شرایط در عقود مصطلح از جمله بیع و اجاره و صلح و هبه جای می گیرد. در مقابل، تعهد ضمنی تعهدی غیرمستقیم است که در ضمن تعهدات ابتدایی واقع می شود و غالباً تحت عنوان شروط بررسی می گردد. گفتنی است که در هر دو نوع تعهدات مستقیم و غیرمستقیم، مصداق تعهد برای متعهد، تکلیف و برای متعهد له، موجد حق است. در مقابل وفای به عهد و اجرای تعهد، باید دانست که عدم اجرای تعهد، بنا به قاعده تسبیت، متعهد را ملزم خواهد نمود که در صورت اضرار جبران خسارت متعهدله را بنماید (گرچی، ۱۳۶۵: ۴۶-۴۲).

در حقوق کشورهای اسلامی، گاه تعهد و التزام به جای یکدیگر استفاده شده است. برای اولین بار در قانون مدنی سابق کشور مصر، از تعهد یاد شده بود اما در قوانین جدید کشورهای عربی با عدول و بکارگیری این اصطلاح، واژه التزام بکار رفته است. این در حالی است که برخی برای افاده معنای دقیق، بکارگیری دو کلمه التزام و ضمان را باهم و به صورت توأمان، جایگزینی مناسب برای تعهد می پندارند. (سنهوری، ۱۹۶۷: ۱۴).

در قانون مدنی ایران، واژه تعهد در دو ماده ۱۴۰ و ۱۸۳ مورد اشاره قرار گرفته است. در ماده ۱۴۰ به صورت جمع و با عنوان تعهدات و در ماده ۱۸۳ به صورت مفرد از آن یاد می شود و ضمن تعریف عقد آورده شده است. در این ماده چنین آورده شده که عقد عبارتست از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر، تعهد بر امری نمایند و مورد قبول آنها باشد. چنان که هویداست، در این تعریف، با گذر از تعریف تعهد، از آن تنها به عنوان یک واژه یاد می شود. بر این اساس، قانون مدنی ایران، نخست به عقد و تعهد حاصل از آن پرداخته و سپس از قسم دوم تعهدات همچون غصب و اتلاف و تسبیب و استیفا بحث کرده است.

آنچه تاکنون از معنای لغوی واژه تعهد و تعاریف و اشارات و کاربرست های آنان بدست آمد، فرد را در مرکز اصلی بررسی این واژه و حلقه های کاربردی آن قرار می دهد. این در حالی است در دنیای امروز، افراد در دنیای پیچیده ای از روابط تنگاتنگ و چندوجهی سازمانهایی که آنها را احاطه کرده قرار دارند. بدین سبب، معنای واژه تعهد را در خصوص این سازمان ها می توان در نظر آورد. به بیان دیگر، در یک حرکت رفت و برگشتی از فرد به سازمان و مجدداً به فرد، اصطلاح تعهد، خود را بهتر آشکار خواهد نمود. از این نگاه دوم، انسان ها را در چارچوب ، جهانی از سیستم ها می یابیم. سیستم، مجموعه ای از اجزاء و روابط میان آنهاست که توسط ویژگی هایی معین به هم مرتبط شده و در مجموع با محیط خویش یک کل را تشکیل می دهند. بر این مبنا، چون سازمان ها از اجزاء اصلی شکل دهنده جامعه هستند، لازم است ضمن تعامل مناسب با یکدیگر، با اهداف مجموعه همسو شوند. سازمان، یک خرده سیستم اجتماعی است که در مرکز مجموعه ای از تعهدات واقع شده است. تعهد سازمان از رسالت آن نسبت به هر مرجع نشات می گیرد. سازمان نسبت به مشتری، تامین کننده، عرضه کننده و دیگر سازمان ها، کارکنان و غیره، تعهدات ویژه ای دارد.

اگر سازمان را یک نهاد اجتماعی تلقی کنیم که بر مبنای هدفی خاص بوجود آمده و ساختار آن ، حکایت از طراحی آگاهانه آن دارد و عملش بر پدیده تقسیم کار، ابتناء یافته و با محیط خارجی خود نیز مرتبط است و در نگاهی دیگر، جهان امروزی را آکنده از سازمان های کوچک و بزرگی بدانیم که در هر زاویه ای از زندگی انسان وارد شده اند، آنگاه می توان به این گزاره دست یافت که سازمان نیز در هاله ای از تعهدات کوچک و بزرگ قرار دارد. از این رهگذر، تعهد انسان به سازمان و سازمان به انسان، حرکتی دو سویه است که دستیابی به اهداف را تسهیل می نماید.

از بیانات حضرت امام خمینی (ره) مستفاد می گردد:

شاخصهای تعهد به طور عمده عبارتند از : تدین به دیانت اسلام و قبول داشتن نظام ، وابسته نبودن ، در خدمت مصالح مردم و کشور بودن. کما اینکه ایشان بیان داشته اند.

۱- «باید تعهد به اسلام باشد و موافقت با جمهوری اسلامی باشد» (صحیفه نور، ج ۱۸: ۲۰۴).

۲- «شما سعی کنید از متخصصین متدین و متعهد استفاده کنید ، ما بارها گفتیم که ما متخصص می خواهیم ، ولی متخصص متعهد ، ولی دشمنان فریاد زدند که اینها با تخصص مخالفاند. البته متخصص منحرف از هرکس خطرناکتر است» (صحیفه نور، ج ۱۵: ۱۹۲).

۳- «در دانشگاه بخصوص و در سایر جاها معلمهای متعهد باشند. معلمهایی باشند که نه فکر آنها طرف شرق باشد و نه دست آنها طرف غرب دراز باشد» (صحیفه نور، ج ۱۴: ۱۱۳).

۴- «دولتمردان در گزینش همکاران به کاردانی و تعهد آنان و بهتر خدمت کردن آنها به کشور و در منافع ملت بودن آنان تکیه کنند» (صحیفه نور، ج ۱۹: ۱۰۸).

۵- «شما دانشگاهی ها کوشش کنید که انسان درست کنید ، اگر انسان درست کردید مملکت خودتان را نجات می دهید. اگر انسان متعهد درست کردید ، انسان امین ، انسان معتقد به یک عالم دیگر ، انسان معتقد به فردا ، مؤمن به خدا ، اگر این انسان در دانشگاههای شما و ما تربیت شد مملکتتان را نجات می دهد» (صحیفه نور، ج ۷: ۶۳).

بنابراین علم و تخصص حتماً و الزاماً باید توأم با تعهد به اسلام و مصالح ملی باشد. علم و تخصص بدون تعهد مفید فایده نیست و جامعه را متضرر می سازد.

حال اگر اعتقاد و التزام به مبانی نظام جمهوری اسلامی ایران را مترادف با تدین به دیانت اسلام ، قبول داشتن نظام ، وابسته نبودن و در خدمت مصالح مردم و کشور بودن بدانیم پس از نظر امام (ره) فرد متعهد فردی است که اعتقاد و التزام عملی به مبانی جمهوری اسلامی ایران دارد.

۱-۴-۵. نخبگی و مدیریت نخبگان:

نخبگان:

مجموعه ای از افراد در طبقات و قشرهای گوناگون اجتماعی که شکل دادن و پایدار ساختن ارزشها و باورها در بخشی از جامعه مؤثرند.

اگر نگاهی تاریخی به واژه نخبگان داشته باشیم در یک دگرگونی طولانی، بعدها کاربرد آن برای انسان و گروه‌های اجتماعی برتر نظیر واحدهای نظامی، مزیت یا مراتب عالیتر اشرافیت گسترش یافت (با تامورر ۱۳۷۱: ص ۱) یا نخبگان اشخاص و گروه‌های هستند که در نتیجه قدرتی که بدست می‌آورند و تأثیری که می‌گذارند یا به وسیله تصمیماتی که می‌گیرند و یا به وسیله ایده‌ها، احساسات و یا هیجانهایی که بوجود می‌آورند در کنش تاریخی جامعه‌ای مؤثرند واقع می‌شوند (؟، ۱۳۶۶، ص ۱۵۳).

۶-۴-۱. دسته بندی نخبگان:

تاکنون دسته بندی های متفاوتی از نخبگان بدست آمده است که دلیل این تفاوتها دونهوع نخبگان جوامع واقع در سطوح اجتماعی . اقتصادی . متفاوت است.

چند نمونه از این دسته بندی ها عبارتند از :

۶-۴-۲- دسته بندی پاره تو:

که نخبگان را به ۲ دسته تقسیم میکنند-۱- نخبگان حاکم ۱- افرادی که مستقیما یا بطور غیرمستقیم نقش قابل ملاحظه ای در حکومت ایفا می کنند ۲- نخبگان غیرحاکم مرکب از مابقی نخبگان است. پس در درون هر جامعه ای دو قشر داریم : ۱- قشر پایین تر یا غیر نخبه ۲- قشر بالاتر یا نخبگان که خودبه خود دسته تقسیم می شوند : ۱- نخبگان حاکم ۲- نخبگان غیرحاکم تقسیم می شوند (با تامورر، ۱۳۷۱: ۴)

۶-۴-۳- دسته بندی باتامور:

اعتقاد دارد در تحولات اجتماعی و سیاسی عظیم قرن بیستم ۳ گروه اجتماعی مهم که به برتری زیادی دست یافته اند وجود دارند که سه گروه نخبه را تشکیل می دهند:

و این سه گروه عبارتند از:

۱- روشنفکران ۲- مدیران صنایع و ۳- مقامات عالی رتبه حکومتی (با تامورر، ۱۳۷۱، ۷۶)

همچنین دو دسته بندی انواع نخبگان در جوامع در حال توسعه باتامور به دسته بندی دیگری نیز اشاره می کند و اعتقاد دارد در جریان صنعتی شدن پنج نوع آرمانی از نخبگان وجود دارد:

۱- گروه نخبه خاندانی ۲- طبقه متوسط ۳- روشنفکر انقلابی ۴- حکام استعمارگر ۵- رهبران ملی گرا (باتامور، ۱۳۷۱، ۱۰۵)

۴-۴-۶- دسته بندی موسکا به نقل از کاوایی:

در نظر کلی تر در تغییرات اجتماعی به شش دسته از نخبگان برمی خوریم:

۱- نخبگان سنتی و مذهبی: ایشان از حاکمیت با نفوذی برخوردارند که نمایش از ساختارهای اجتماعی ساخت های اجتماعی ایده ها و اعتقاداتی است که ریشه در گذشته های دور دارند و مبتنی بر راه ورسم سنتی و طولانی ترند.

۲- نخبگان تکنوگراتیک : (منتسبین به ساختار رسمی و اداری) ایشان بر اساس قوانین وضع شد و صلاحیتهای و قابلیت های مبتنی ملاک های مشخصی انتخاب شده اند.

۳- نخبگان مالکیت: ایشان به دلیل ثروتی که دارند از نوعی اقتدار یا قدرت برخوردارند

۴- نخبگان خارق العاده (کاریزما) نخبگانی که خصوصیات خارق العاده را به آنان نسبت می دهند.

۵- نخبگان ایدلوژی : نخبگانی که در اطراف ایدلوژی معین تشکیل شده اند و یا در بوجود آوردن ایدلوژی خاص حاکم اند.

موضوع نخبگان از جمله مقولاتی است که همواره ذهن اندیشمندان علوم اجتماعی را به خود مشغول کرده و نظریه های متفاوتی در خصوص نقش و جایگاه آنان مطرح شده است. جست و جو در ادبیات کلاسیک نخبه گی و نخبه گرایی، هر پژوهشگری را در معرض نام هایی همچون افلاطون، ماکیاولی، پارتو، موسکا و منحیلز قرار می دهد و اینان تدوین کنندگان اصلی نظریه های نخبه گرایی محسوب می- شوند.

واژه الیت (elite) یا نخبه که در قرن هفدهم میلادی برای توصیف کالاهایی با مرغوبیت خاص بکار می رفت و بعدها با تعمیم یافتن، گروه های اجتماعی برتر، واحدهای ضربت نظامی و یا حتی مراتب عالی تر اشرافیت را در خود جای می داد، اما این واژه در خمیر مایه خود، چیزی را حکایت می کرد که به کار حوزه سیاست می آمد. اگرچه افلاطون را پدر نخبه گرایی نامیده اند زیرا اوست که در چند سده پیش از میلاد، به توصیف گروه نخبه حاکم نشسته است اما این ماکیاولی و سپس نویسندگان بعد از اویند که با بررسی فرایندهای اجتماعی، از گروه های اجتماعی دارای اراده لازم برای پاسداری از ارزش های مرتبط با حکمرانی و مبانی آن سخن گفته اند. از این منظر شاید مهمترین پرسش ها این بود که چه کسانی حکومت می کنند و یا قدرت در دست چه کسانی متمرکز است.

به باور پارتو جامعه شناس ایتالیایی ، **عنوان نخبگان، مشتمل بر تمام کسانی است که دارای خصوصیات استثنایی و منحصر به فرد بوده و یا دارای استعداد و قابلیت های عالی در زمینه کار خود یا در برخی فعالیت ها می باشند.** از این نگاه، نخبگان از اعضای ممتاز جامعه محسوب می شوند که به خاطر خصوصیات ممتازشان، صاحب قدرت یا شخصیت می گردند. بدین خاطر است که پارتو، رویکردی روان شناختی را در دایره تعریف خود وارد می کند. اما موسکا و میخلز، این رویکرد را چهره ای سازمانی می بخشند. آنها از گروه های اقلیت سازمان یافته ای سخن می گویند که حاکمند و دیگران را تحت سلطه می آورند. نظم اجتماعی نیز از محصولات کارکرد یک طبقه مسلط سیاسی است که در ضمن، یک اقلیت سازمان یافته را هم تشکیل می دهد. سلطه نخبگان بر جامعه نیز ناشی از موفقیت و توانایی سازمان آنهاست.

گذشته از تعریف نخبه گی، آنچه امروز در بحث مربوط به نخبگان از اهمیت زیادی برخوردار گردیده، مساله مدیریت نخبگان است که کاپلی (Copelli, 2008) دلیل وجودی آن را حمایت از اهداف کلی یک سازمان می داند. مدیریت نخبگان بسیار فراتر از مدیریت نیروی انسانی است. نخبه گی و نخبه سالاری، نگرشی است که باید در تمامی سطوح یک سازمان حاکم گردد. مدیریت نخبگان در واقع، رویکردی جامع و یکپارچه است که در جهت جذب، بکارگیری، توانمندسازی و توسعه استعداد در یک

سازمان و با هدف بهبود عملکرد سازمان صورت می گیرد. این موارد شاید در نگاه نخستین، کاری چندان پیچیده به نظر نیایند، خاصه آنکه نوشته های زیادی نیز در این حوزه، به رشته تحریر درآمده است اما واقع امر، آنست که مدیریت نخبگان را پیچیدگی های فراوانی است. در شرایط کنونی جهان که رقابتی همه گیر بر سر بکارگیری بهترین و شایسته ترین نیروهای انسانی وجود دارد و همچنین به دلیل تغییرات جمعیتی نیروی کار و بروز جهش به سوی مشاغل دانش پایه، سازمان هایی که قادر به انجام چنین مهمی باشند، در نهایت از بهره وری بالاتری برخوردار خواهند بود.

مدیریت نخبگان دارای ابعاد گوناگونی است که از میان آنها، برخی دارای اهمیتی بیشترند. این ابعاد، راهبردها و روش هایی را نشان می دهند که در صورت ادغام، فرایند مدیریت یکپارچه نخبگان را به تصویر خواهند کشید. اولین بُعد از این ابعاد، استراتژیهای رشد و توسعه (Develop strategy) است که راهبردی دراز مدت با هدف جذب، توسعه، ارتباط و بکارگیری نیروی کار است. بُعد دوم بطور مشخص به جذب و نگهداری (Attract & Retain) نخبگان مرتبط می شود. در اینجا است که افراد، شناسایی، جذب و حمایت می شوند. انگیزه (Motivation) سومین بُعد را تشکیل می دهد و ضمن آن، توانایی ها و استعداد های افراد براساس نیازهای سازمانی، توسعه می یابد. چهارمین بُعد به کارگیری و مدیریت (Deploy & Manage) مربوط است. در اینجا است که افراد بر اساس توانایی ها و استعداد های خویش در موقعیت های شغلی مناسب قرار می گیرند و مدیریت در این مرحله بر بهبود عملکرد این افراد در موقعیت های تعیین شده متمرکز می گردد. ارتباط دادن و توانمند کردن (Connect & Enable) نخبگان و شبکه های نخبه گوی، عنوان پنجمین بُعد را به خود می گیرد. در این بُعد است که افراد با توانایی ها و استعداد های مرتبط، با یکدیگر متصل می شوند و به همکاری و تبادل اطلاعات و دانش می پردازند. این ارتباط ممکن است چهره ای مجازی را نیز به خود بگیرد. اهمیت این بُعد چنان است که نقشی عمده را در افزایش سرمایه اجتماعی سازمان و جلوگیری از افت اهداف آن ایفا نماید. سرانجام، آخرین بُعد، بحث تغییر و پایداری (Change & Stability) را مطرح می سازد. در اینجا، هدف اصلی، دستیابی به تغییر شفاف و روشن، قابل اندازه گیری و پایدار سازمان، هم زمان با تداوم عملکرد روزمره سازمان است. امروزه تقریباً شکی وجود ندارد که میان مدیریت نخبگان و بهبود عملکرد سازمانی رابطه ای مستقیم و

محسوس موجود است و لذا سازمان هایی که از این رویکرد پیروی می کنند، سازمان هایی پویا هستند که نخبگان به آنها به عنوان فرصتی برای رشد و پیشرفت و گاه حتی، پیش زمینه ای برای همکاری با سازمان های بزرگتر می نگرند. مدیریت یکپارچه نخبگان، رابطه ای مستقیم با میزان بهره وری و سودآوری سازمان ها دارد و این شاید مهمترین دلیل برای اقناع مدیران سازمان در پیروی از چنین الگویی باشد.

فصل دوم

مبانی نظری و ادبیات پژوهش

مقدمه:

برنامه توسعه و ارتقاء توانمندیهای مدیریتی زنان متعهد نخبه در عرصه های گوناگون در این تحقیق و با توجه به عناصر کلیدی مطرح شود. در عنوان ، مفهوم زن، نخبه، متعهد بودن متخصص و فرهنگ دینی بیشتر مورد توجه قرار می گیرد.

نقش زنان در پویایی زندگی انسانی انکار ناپذیر است و می توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی کرد. در جهت این پویایی بی تردید زنان به عنوان نیمی از جمعیت تاثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند. زیرا هدف هر جامعه ای، به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است و رفاه اجتماعی تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی بهداشتی ، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی مردان و زنان می باشد. در جامعه ای که مشارکت زنان در زمینه توسعه، اشتغال، و فعالیت های اجتماعی ، فرهنگی ، سیاسی، اقتصادی، گسترش یابد، رفاه و توسعه اجتماعی ، اقتصادی و فرهنگی نیز به تبع آن گسترش خواهد یافت. هر نظامی که ایجاد زمینه کار، اشتغال و افزایش مشارکت را وظیفه خود بداند به طور طبیعی باید ابتدا شرایط مناسب بینشی، رفتاری ، ارزشی و فرهنگی کار و مشارکت و تولید زنان را در عرصه های مختلف فراهم سازد و سپس مکانیزم ها و متغیرهای مستقل و تابع اقتصادی را هماهنگ و سازگار با عناصر فرهنگی به کار گیرد.

۱-۲. مدیریت :

در سالهای پایانی قرن نوزدهم میلادی، تحقیقات و بررسی های دقیق و آگاهانه نسبت به کارایی و کارآمدی نامطلوب در سازمان های اداری، دانشمندان را به سوی ایجاد حوزه ای جدا و مستقل در عرصه مدیریت کشاند تا از این طریق، آنها بتوانند توضیح، توصیف، تحلیل و پیش بینی های علمی خود را از این

بخش از پدیده های اجتماعی بیان نمایند بلکه زمینه کارایی و کارآمدی مطلوب را نیز در عرصه های مرتبط با مدیریت فراهم آورند.

شاید آن روز که تیلور، قلم بر نگارش کتاب «اصول مدیریت علمی» خود برداشت، تصور آن را نداشت که نوشته هایی از این دست به بنیانی برای تحولات شگرف در زمینه مدیریت تبدیل خواهد گردید. تیلور در آن کتاب کوشیده بود تا نشان دهد که با شناخت راه های مختلف انجام کار و بکارگیری روش های مربوط به مطالعه حرکت و زمان، بهترین شیوه انجام هر کار را می توان کشف نمود و سپس آن را جایگزین روش های متداول و مبتنی بر سلیقه های شخصی یا رایج کرد و او با اندازه گیری مواردی در خصوص ویژگی های مربوط به نیروی کار، عوامل محیطی که کار در آنها صورت می گیرد و سرانجام ابزارهای انجام کار، به سمت یافتن شیوه های درست انجام کارها پیش رفت؛ شیوه هایی که ضمن آنها، کارها با هزینه کمتر و کارایی بیشتر به انجام برسند. مجموعه این بررسی ها که با عنوان کلی مکتب مدیریت علمی یا تیلوریسم شناخته می شود حکایت از آن داشت که برای انجام کارها، راه های بهتری نیز می توان و به دنبال آن بود که دانشمندان، کم کم این پرسش را از خود پرسیدند که آیا می توان یافت اصل بهترین راه انجام کارها را تعمیم داد و در حوزه های دیگر هم مورد استفاده قرار داد و از روش های علمی در کلیه زمینه ها، بهره جست؟

ویژگی های بارز مدیریت علمی (کهن، ۱۳۶۸: ۱۶۸) یعنی توجه به علم به جای تجربه محض، هماهنگی به جای تفرقه، همکاری گروهی به جای فردگرایی، حداکثر تولید به جای محدودیت آن و پرورش هر یک از کارکنان در جهت کسب حداکثر کارایی و پیشرفت، موجب گسترش این تفکر شد که به کمک اصول علمی می توان مدیریت را بهتر به جلو راند.

اندیشه های مکتب مدیریت علمی آمریکا، هنوز در گرماگرم تحولات خویش بود که مکتب مدیریت علمی فرانسه با هانوی فایول و کتاب اداره امور سازمان های صنعتی و عمومی از راه رسید. نوشته های فایول حکایت از آن داشتند که دانشمندی توانا در عرصه مدیریت و با تجربه ای طولانی در کار، برای حل مشکلات مدیریت، دست بکار شده است. فایول، مجموعه ای از اصول از جمله تقسیم کار، اختیار و مسئولیت، انضباط، وحدت فرماندهی، وحدت جهت، تبعیت فرد از منافع سازمان، حقوق و پاداش

کارکنان، تمرکز، سلسله مراتب، نظم، انصاف، ثبات و دوام خدمت کارکنان، ابداع و ابتکار و مبانی تقویت کار گروهی را به عنوان مجموعه ای از اصول انعطاف پذیر که در سه زمینه اصل ها، توانایی ها و وظیفه مدیریت توزیع می شوند، برای نیل به مقصود خویش مطرح نمود.

و سرانجام در این مجموعه که شاید بتوان آن را مکتب کلاسیک مدیریت خواند، باید از ماکس وبر آلمانی و اندیشه دیوانسالاری او سخن گفت. از نگاه وبر معنای این اصطلاح عبارتست از تنظیم شماری از روابط اجتماعی و بهترین جنبه آن یعنی نظم اداری و توجیه این مساله که چه کسی باید به دیگران دستور بدهد زیرا مدیریت باید با دستور دادن همراه باشد. از نگاه وبری، فردی دارای قدرت است که در محدوده رابطه های اجتماعی بتواند نظر خود را ورای مقاومت دیگران بر آنان تحمیل نماید. از اینجاست که براساس مدل پیشنهادی وبر، وظایف افراد، غیرشخصی و اداری شده، سلسله مراتب سازمانی روشن می گردد، وظایف به دقت تعیین می گردند، شایسته سالاری به مبنایی برای انجام کار مبدل می شود.

در کنار مجموعه اندیشه های مدیریتی مکتب کلاسیک، مجموعه های دیگری از اندیشه های نوین در این حوزه مطرح گردید که تلاش هر کدام بر یافتن راه هایی بهتر برای اداره مجموعه های گوناگون بود. مدیریت به عنوان فرایند بکارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی و بسیج منافع و امکانات، هدایت و کنترل (رضایان، ۱۳۶۹: ۶) از خلال مکاتب قدیم و جدید، در پی آنست تا با اتخاذ تصمیمات موثر و مناسب، هدایت تشکیلات انسانی را تا دست یابی به نتایج بهینه، دنبال نماید.

۲-۲. توانمندی مدیریتی زنان

روانشناسان اجتماعی و جامعه‌شناسان بر این باورند که توانمندیهای مدیریتی زنان تغییرپذیر بوده و عوامل فرهنگی و ارزشها و باورهای حاکم بر جامعه و همچنین بسترهای سازمانی بر این تغییرات مؤثر می باشند ، لذا تفاوت در توانمندیهای مردان و زنان به واسطه تجارب متفاوت اجتماعی است که در طول

زندگی کسب می‌نمایند. بنابراین می‌توان توانمندیهای مدیریتی زنان را از طریق بکارگیری فرایندهای اجتماعی و دگرگونی در بستر سازمانی سازمانهای کار در یک دوره زمانی بلندمدت افزایش داد.

در دو «مناقشه محیط- وراثت» (Nature-Nurture Debate) و ارزیابی دو رویکرد زیست‌شناختی و فمینیسمی در تبیین توانمندیهای مدیریتی زنان به نظر مستدل می‌رسد که از یک طرف، زنان و مردان در برخی از ویژگیهای روان‌شناختی که جدا از ویژگیهای زیست‌شناختی آنها نمی‌باشد با هم متفاوت باشند، از طرف دیگر به سختی می‌توان ادعایی را که درباره تفاوتی که از تجربه مشترک برای هر دو در زندگی اجتماعی نشأت می‌گیرد انکار نمود. برای نمونه زنان و مردان به لحاظ توانمندیهای احساسی و عاطفی با هم متفاوت بوده و زنان آسان‌تر از مردان می‌توانند روابط صمیمی برقرار کنند. ارتباطات اجتماعی همراه با عوامل دیگری مانند خلاقیت، اعتماد به نفس و سازگاری می‌تواند عامل مؤثری در توانمندی زنان و کارکردهای مدیریتی آنها باشد.

پاسخ به این پرسش که آیا توانمندیهای زنان به وسیله سازوکارهای زیست‌شناختی تعیین می‌گردند یا ناشی از تأثیرات محیطی هستند؟ اگر چه به «مناقشه محیط- وراثت» منتهی گردیده ولی زمینه را برای انتخاب یک نظریه مناسب به منظور تبیین توانمندیهای زنان فراهم نموده است. دیدگاه رایج در عوامل مؤثر بر توانمندیهای زنان این است که هر دو دسته عوامل زیست‌شناختی و تعامل محیطی و ارادی اثر متقابل بر هم دارند تا پدیده‌های اجتماعی، روان‌شناختی و رفتاری را که زنان در حوزه مدیریت تجربه می‌نمایند تولید کنند. بنابراین انتخاب «نظریه کنش متقابل نمادی» (Symbolic Interaction Theory) که به ویژگیهای منحصر بفرد انسان و عوامل اجتماعی در تعامل با یکدیگر می‌نگرد که در اینجا با ملاحظه تفاوت اساسی و نوعاً زیست‌شناختی در ماهیت مردان و زنان و تفاوت در انتظارات مربوط به روشهای متناسب و صحیح رفتار برای مردان و زنان و همچنین تفاوت در اینکه آنها عمدتاً چگونه به شرایط پاسخ می‌دهند، بنحویکه زنان به طور داوطلبانه موقعیتشان را در نظام قشربندی جنسی می‌پذیرند و به نقش مادری خود در خانواده افتخار می‌کنند، چارچوب نظریه انتخابی این پژوهش می‌باشد. بدین ترتیب توانمندی زنان بعنوان کنش متقابل بین انسانهای اجتماعی شده با استفاده از نهادها و تفسیر معانی برای

دیگران قابل فهم و درک است. در این نظریه در شکل گیری ظرفیت‌ها و توانمندیهای انسان به دو عامل «به من» (Me) و «من» (I) اشاره دارد.

«به من» ساخته و پرداخته جامعه و محیط خارجی است و توانمندی زنان را در یک فرایند جامعه-پذیری در کنش متقابل با دیگران خلق، تقویت و شکوفا نموده و به فرد راه و روش زندگی، مدیریت و اداره جامعه و منش یاد می‌دهد.

«من» ویژگیهای ذاتی و روانی منحصر به فرد و بخش خلاق شخصیت فرد می‌باشد و در اینجا تفاوت-های فردی زنان با هم و تفاوت زنان با مردان به لحاظ توانمندیها و ظرفیت‌ها ظاهر می‌شود.

برخی از پژوهش‌هایی که در مورد موضوعات مربوط به زنان و به ویژه درباره توانمندی و توانمندسازی آنها انجام گرفته توانمندسازی را دو فرایند، درون شخصی و بین شخصی مورد تحلیل قرار داده‌اند (احمدی، ۱۳۸۳ و مولر، ۱۹۹۴ و احمدی، ۱۳۸۵).

بطور کلی مطالعات انجام شده عمدتاً در مورد توانمندی مدیریتی زنان، شاخص‌های فردی و اجتماعی مانند میزان سازگاری، خلاقیت، اعتماد به نفس، آگاهی و اسلوبهای ارتباط اجتماعی را مورد توجه قرار داده‌اند. بنابراین بستر اجتماعی و ارزشها و باورهای حاکم بر نگرش مسئولین و آحاد مردم نسبت به مدیریت زنان و قابلیت سازمانی مرتبط با چگونگی ارتباطات اجتماعی زنان و نقش رسانه‌ها و مسئولین و خانواده در افزایش اعتماد به نفس زنان، نقش نظام آموزشهای رسمی و غیررسمی موجود در بالندگی و ارتقاء خلاقیت و مهارتهای اکتسابی و همچنین چگونگی انتقال تجربه‌های مدیریتی و شیوه مسأله‌یابی و حل مسأله از مهمترین عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان می‌باشد.

۲-۲-۱- زنان و مدیریت

جنسیت یک عامل تعیین کننده و مهم برای طبقه بندی در سازمانها و محل کار محسوب می‌شود. (تانگ، اسمیت، ۱۹۹۶). در پاسخ به ارزش های نهادینه شد. بوسیله محیطهای اجتماعی، سازمانها به زنان اجازه می دهند که در موقعیت ها و پستهای مدیریتی و سرپرستی قرارگیرند. (کونر، ۱۹۹۲: ۴۴۸).

اگر چه زنان در سالهای اخیر نسبت به گذشته از شانس بیشتری برخوردارند اما سازمانها هنوز در تعیین جایگاه آنان مشکلاتی دارند. این مشکلات به سقف شیشه ای مرتبط است که زنان با آن مواجه اند و ممکن است یأس و ناامیدی برای زنان به همراه داشته باشد (دن گلینو، ۱۹۸۸: ۳۶). منظور از سقف شیشه ای محدودیت های واقعی اما غیرقابل رویت در حیطه عمومی و شاید حوزه خصوصی خانواده که زنان با آنها دست و پنجه نرم می کنند. (تبرمن ، ۱۹۹۰: ۲۴۱).

کورسان و کوستن در زمینه سقف شیشه ای که زنان در زمینه مدیریت با آن مواجه هستند سعی کردند با مفاهیم عادت واره حوزه پیر بردیو به تبیین آن می پردازند . به نظر بردیو عادت وازه خاص یک حوزه است. موفقیت یک فرد در یک حوزه تابع میزان حس بازی و فراست بازی در آن حوزه است. موفقیت یک فرد در یک حوزه تابع میزان حس بازی و کنش فرد با موقعیت ها می باشد. بازیگران یا کنشگرانی که منش و موقعیت آنها باهم هماهنگی داشته باشد. بدون اینکه هدفدار عمل کنند، سنجیده عمل خواهند کرد. اینان کسانی هستند که بطور بدیهه و طبیعی عمل می کنند؛ یعنی عادت واره مربوط به آن حوزه راکسب کرده اند (کورسان و کوستن، ۲۰۰۱: ۱۶) علاوه بر این موارد نکته اصلی برای ورود و نمود تواناییهای زنان در جامعه ما، تعدیل باورهای فرهنگی نسبت به زنان و موقعیت اجتماعی آنها از جمله اسناد مسئولیت اقتصادی خانواده به مردان، ارزشمند بودن صفاتی نظیر عدم خطر پذیری زنان، توجه زنان به مسایل حاشیه ای، باور به عاطفی بودن زنان و عدم جسارت و شجاعت آنها ، از جمله موانعی هستند که رفع آنها ضرورتی انکار ناپذیر برای شکوفایی استعدادها و توانایی های زنان مستعد و نخبه بوجود می آورد. با تثبیت موقعیت و جایگاه زنان و رفع مدافع در تثبیت این جایگاه، بعد بالفعل این موقعیت یعنی مشارکت بوجود خواهد آمد.:

جنسیت یک عامل تعیین کننده و مهم برای طبقه بندی در سازمانها و محل کار محسوب می شود. (تانگ، اسمیت، ۱۹۹۶) . در پاسخ به ارزش های نهادینه شد. بوسیله محیطهای اجتماعی، سازمانها به زنان اجازه می دهند که در موقعیت ها و پستهای مدیریتی و سرپرستی قرارگیرند. (کونر، ۱۹۹۲: ۴۴۸) .

اگر چه زنان در سالهای اخیر نسبت به گذشته از شانس بیشتری برخوردارند اما سازمانها هنوز در تعیین جایگاه آنان مشکلاتی دارند. این مشکلات به سقف شیشه ای مرتبط است که زنان با آن مواجه اند و ممکن است یأس و ناامیدی برای زنان به همراه داشته باشد (دن گلینو، ۱۹۸۸: ۳۶). منظور از سقف شیشه ای محدودیت های واقعی اما غیرقابل رویت در حیطة عمومی و شاید حوزه خصوصی خانواده که زنان با آنها دست و پنجه نرم می کنند. (تبرمن ، ۱۹۹۰: ۲۴۱).

کورسان و کوستن در زمینه سقف شیشه ای که زنان در زمینه مدیریت با آن مواجه هستند سعی کردند با مفاهیم عادت داره حوزه پیر بردیو به تبیین آن می پردازند . به نظر بردیو عادت واژه خاص یک حوزه است. موفقیت یک فرد در یک حوزه تابع میزان حس بازی و فراست بازی در آن حوزه است. موفقیت یک فرد در یک حوزه تابع میزان حس بازی و کش فرد با موقعیت ها می باشد. بازیگران یا کنشگرانی که منش و موقعیت آنها باهم هماهنگی داشته باشد. بدون اینکه هدفدار عمل کنند، سنجیده عمل خواهند کرد. اینان کسانی هستند که بطور بدیهه و طبیعی عمل می کنند؛ یعنی عادت داره مربوط به آن حوزه راکسب کرده اند (کورسان و کوستن، ۲۰۰۱: ۱۶) علاوه بر این موارد نکته اصلی برای ورود و نمود تواناییهای زنان در جامعه ما، تعدیل باورهای فرهنگی نسبت به زنان و موقعیت اجتماعی آنها از جمله اسناد مسئولیت اقتصادی خانواده به مردان، ارزشمند بودن صفاتی نظیر عدم خطر پذیری زنان، توجه زنان به مسایل حاشیه ای، باور به عاطفی بودن زنان و عدم جسارت و شجاعت آنها ، از جمله موانعی هستند که رفع آنها ضرورتی انکار ناپذیر برای شکوفایی استعدادها و توانایی های زنان مستعد و نخبه بوجود می آورد. با تثبیت موقعیت و جایگاه زنان و رفع مدافع در تثبیت این جایگاه، بعد بالفعل این موقعیت یعنی مشارکت بوجود خواهد آمد.

۳-۲- مشارکت:

مشارکت در فرهنگ فارسی به معنی شرکت کردن و انبازی کردن آمده است. همچنین در لغت نامه دهخدا مشارکت از نظر لغوی مأخذ از تازی شراکت و انبازداری و حصه داری تعریف شده است.

کلمه مشارکت معادل اصطلاح Participation انگلیسی است. این واژه ریشه کلمه part به معنی قسمت و برگرفته شده است و قسمت بعدی جمله به معنی سهمیم شدن در چیزی و یا گرفتن قسمتی از آن است (آریانپور)

تعریف مشارکت: در ارتباط با مشارکت تعاریف متعددی ارائه شده است که به ذکر تعدادی از آنها می پردازیم. آلن پیرفت: مشارکت مورد مشورت قراردادن قبل از تصمیم گیری را می گویند. به نحوی که اظهارات شخصی و اعمال مراقبت در جریان اجرای این تصمیم و تحول نتایج آن امکان داشته باشد. (آلن پیرفت: ص ۴). کورت و پفر: مشارکت به عنوان نسبت مداخله عملی به مداخله های مورد نیاز است از لحاظ پیگیری موثر فعالیت های خاص در سطح یعنی از نمایندگی برای گروه مردم با توجه به اهمیت و ضرورت بنیادین توسعه و نقش؟ مشارکت مردمی در سطوح؟ منطقه ای، برنامه ریزی های توسعه ای و به علت تعاریف متعدد صاحب نظران و متخصصان امور مختلف در ارتباط با مفهوم مشارکت در یک جمع بندی کلی از تعاریف فوق "مشارکت" را چنین تعریف می کنند:

مشارکت عبارت است از تقبل آگاهانه و شرکت موثر همه افراد یک جامعه برای رسیدن به یک هدف خاص به شکل معاضدت و همکاری و همیاری از روی میل و رغبت با استفاده از تمامی امکانات بالقوه جمعی در طرح مسأله، تصمیم گیری، اجرای بهره برداری، مراقبت و بازنگری در یک فعالیت با هدف خاص

با توجه به ابعاد مختلف مشارکت مردمی، مشارکت را برحسب عوامل مختلف و شاخص های متعدد، به گونه های مختلف تقسیم می کنند:

۱-۲-۳- انواع مشارکت براساس موضوع

۱- سیاسی ۲- اقتصادی ۳- اجتماعی

۲-۲-۳- از لحاظ چگونگی دخالت مردم

۱- تقسیم (دموکراسی سیستم) ۲- غیر سیستم (نماینده‌گر غیر سیستم).

۳-۲-۳- براساس کیفیت دخالت دادن مردم

مشارکت ارادی و اجباری (منصفانه و غیر منصفانه) مشارکت برانگیخته و خود انگیخته (وملنی ۲۷۹: ۱۳۸۱) باتوجه به مشارکت زنان در عرصه های مختلف یک نظام در ابعاد گوناگون و سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، در راستای توسعه و پیشرفت کشور باتوجه به پتانسیل های عظیم جمعیتی امری حیاتی است.

و یکی از مباحث اصلی درکنار مشارکت، مشارکت زنان و تاثیر این مشکلات در عرصه های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی است.

۴-۲- مشارکت زنان و تاثیرات آن:

استفاده بهینه از مهارتها و تواناییهای زنان مسأله ای صرفاً اقتصادی یا اجتماعی نیست، بلکه همان گونه که از تحقیقات بر می آید هنوز زنان در ورود به عرصه مدیریتی و شکوفایی استعدادهایشان نسبت به مردان سهم کمتری داد. اما زنان در عرصه های مختلف سرعت پیشرفت فراوانی را دارند. آنها قادر هستند در سلسله مراتب اداری و سازمانی پیش بروند، از نردبان ترقی صعود کنند و رشد بلند مدت و پایداری را برای جوامع به ارمغان بیاورند.

به یاد بسپاریم که زنان کلید رشد و ترقی کشورهای در حال توسعه می باشند و امروزه توانمند سازی زنان و مشارکت کامل آنها بر پایه برابری، در همه زمینه ها از جمله در فرایند تصمیم گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش نیازهای توسعه پایدار محسوب می شود که کشور ما سخت به آن نیاز دارد.

در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب، قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیت های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشد. و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسانها برقرار نشده است، فرایند توسعه آن گونه که انتظار داشته اند موفق نبوده است. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد

که زن و مرد دو شادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را برعهده بگیرند. (آجی بیشه و جمالی، ۱۳۸۶: ۵۹-۵۸) یکی از جنبه های مهم در عرصه توسعه توانمندیهای زنان در جوامع، مبتنی بر فرهنگ دینی و مذهبی است

۵-۲- نقش مشارکت زنان در توسعه جامعه:

نقش اشتغال در پویایی زندگی انسان انکارناپذیر است و می توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی کرد. در جهت این پویایی بی تردید زنان به عنوان نیمی از جمعیت، تاثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند. زیرا هدف هر جامعه ای به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است و رفاه اجتماعی تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی، بهداشتی، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی مردان و زنان می باشد. در جامعه ای که مشارکت زنان در زمینه اشتغال و فعالیتهای اقتصادی بیشتر باشد. رفاه اجتماعی نیز بیشتر خواهد بود زیرا مشارکت زنان در بازار کار موجب کاهش نرخ باروری. افزایش سطح تولید، افزایش درآمد سرانه و در نتیجه سبب افزایش رفاه اجتماعی کل جامعه می شود. (یزد خواستی، ۱۳۸۶، ص ۱۰)

زنان سالها است که در عرصه های مختلف اجتماع حضور و مشارکت فعالی دارند که همواره این حضور با نوسانهای زیادی همراه بوده است. در قرن بیست و یک که عصر دانایی و اطلاعات است، نادیده گرفتن و یا حتی کمرنگ نگریستن به نیمی از سرمایه انسانی نه تنها موضوع و هدف توسعه هستند بلکه عامل موثری در پیشبرد اهداف توسعه محسوب می شوند. برای اینکه زنان بتوانند در توسعه پایدار گامهای موثری بردارند باید زمینه های لازم برای مشارکت بیشتر آنها ایجاد شود. (حسینی لرگانی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۲) با توجه به نقش اساسی زنان در جامعه می توان گفت که افزایش نسبت زنان در گروه عمده شغلی قانونگذاران و مقامات عالی رتبه و مدیران مربوط به مدیریت آنان در موسسات آموزشی (بخش دولتی) می باشد و به نظر می رسد زنان در پست های کلیدی مدیریت در سطح کلان با مساله سقف شیشه ای مواجه هستند.

با توجه به وضعیت موجود براساس سرشماری ۱۳۸۵ که ۱۳/۵ درصد از کل افراد شاغل را زنان تشکیل می دهند و نسبت تقریباً ۵۰ درصد زنان و دختران در حال تحصیل، حداقل به لحاظ حجم اشتغال زنان و تعداد افرادی که در حال حاضر تحصیل می کنند، تناسبی وجود ندارد؛ یعنی به همان نسبتی که درصد تحصیلمکرده های زنان بیشتر شده اند نسبت زنان شاغل افزایش پیدا نکرده است و در آینده نزدیک مشکلات زیادی در این زمینه به وجود خواهد آمد بنابراین برنامه ریزی فوری برای بازار کار، ویژه بازار کار زنان ضروری است. (یزدخواستی، ۱۳۸۶، ص ۳۰)

۲-۶. سیاستگذاری عمومی

دیری نیست که پدیده سیاستگذاری به عنوان مقوله ای دغدغه آور در مورد دلمشغولی های دور و نزدیک زندگی روزمره آدمی، راه خود را به ساحت مباحث علمی و دانشگاهی گشوده و در اندک زمانی به یکی از رشته های علمی تبدیل گردیده است تا جایی که امروزه نه تنها تامل در باب موضوعات مورد ارجاع این دانش بلکه چپستی و چونی آن از اهمیت فراوان برخوردار می باشد. این اهمیت، از یک سو ناشی از پر تحرک بودن و بالندگی این حوزه است تا آنجا که در سه دهه گذشته، شمار فراوانی از دانشگاهیان مشتاق، فعالانه در این رشته به تحقیق می پردازند و از سوی دیگر، ناشی از رشد حجم گسترده ای از ادبیات این حوزه و پیشرفت های مفهومی در این زمینه می باشد. سیاستگذاری که شاید روزی خلاء آن به دلیل حضور پر رنگ دانش هایی همچون مدیریت و اداره امور عمومی، احساس نمی شد، امروزه نه تنها جای خود را در میان دیگر دانش های همآورد خویش باز نموده بلکه به روشی کارآمد و اثربخش در میان صاحبان مناصب و فرادستان بخت یار جامعه تبدیل گردیده است.

در وادی سرشت سیاستگذاری، کم نیستند آنانی که قلم فرسایی کرده اند. توماس دای (Dye, 1992:2) آنچه را دولت ها انجام می دهند، چرا آن را انجام می دهند و نتایجی که بر این انجام مترتب می شود را سیاستگذاری خواند. هارولد لاسول (Starling, 1949) آن را، هم معنای برنامه ای معین با اهداف، ارزش ها و عملکرد می داند. دیوید ایستن (Easton, 1965:4) اندیشه سیستمی در سیاست، از سیاستگذاری با عنوان

تأثیر فعالیت های دولت یاد می کند. پیر مولر (ملک محمدی، ۱۳۷۸: ۱۲) فرانسوی نیز در یکی از کوتاهترین تعاریف، سیاستگذاری را علم دولت در عمل می داند.

آنچه به عنوان برآیند تعاریفی که شرحشان رفت، تلقی می شود این است که سیاستگذاری عمومی، مجموعه‌ای از کنش ها و فعالیت های دولت در پاسخ به مسایل اجتماعی است. مسایل اجتماعی نیز در این تعریف، دایره ای از موقعیت های عمومی هستند که در وضعیت موجود، قابل قبول نبوده و برای حل شدن، نیازمند مداخله می باشند. مواردی همچون تخریب محیط زیست، امنیت محیط کار، دستیابی به بهداشت، حفظ حقوق زنان، تامین امنیت عمومی و مواردی از این دست در این دایره جای می گیرند. اصطلاح سیاستگذاری عمومی در مقابل سیاست های شخصی و غیرعمومی قرار می گیرند که به فعالیت های افراد یا گروه ها در راستای مسایل شخصی باز می گردد.

سیاستگذاری نه تنها بازتاب دهنده مهمترین ارزش های یک جامعه است بلکه تضاد و تعارض ارزش ها را نیز به نمایش می گذارد. این که سیاستگذاران مثلاً چگونه برای دست و پنجه نرم کردن با مسایلی مانند مبارزه علیه جرم یا رعایت حقوق زنان وارد میدان می شوند، مثالی گویا از این مدعاست. از این رو، عرصه سیاستگذاری، عرصه گرد آمدن ارزش های گوناگون در کنار یکدیگر و لزوم انتخاب برخی از آن میان است. این همان چیزی است که ایستن آن را در قالب دیرآشنای تخصیص اقتدارآمیز ارزش ها، عرضه می کند.

وحدت در عین کثرت و کثرت در عین وحدت، یکی از مصادیق خوش نمای خویش را در سیاستگذاری می یابد. در حالی که به شمار مسایل موجود در یک جامعه، می توان سیاست بر شمرد اما جملگی آنها در داشتن هویت واحد سیاست، مشترکند. اما این وحدت می تواند موجب برخی مشکلات باشد زیرا نگاه به تمامی انواع سیاست ها، تنها به همین داعیه که سیاست هستند، چه بسا نگاهی واحد باشد در حالی که گونه‌گونی سیاست ها و تمایز میان آنها، نگاه هایی متفاوت را طلب می کند. بدین سبب لازمست تا در شناخت سیاستگذاری، انواع سیاست ها را در برش هایی مختلف، مورد توجه قرار داد.

دراولین برش با سیاست هایی روبرو هستیم که برخی در پی توزیعند، برخی در پی باز توزیع و برخی در پی تنظیم رفتارها. نوع اول، سیاست های توزیعی نامیده می شوند که نفع آن همگانی است. سیاست های

دسته دوم سیاست های باز توزیعی هستند که کارشان باز توزیع است مانند کاستن از منابع برخورداران و افزودن به منافع نابرخورداران و یا سیاست های رفاهی سرانجام، سیاست های نوع سوم در این تقسیم بندی، سیاست های تنظیمی نامیده می شوند.

دومین برش، سیاست ها را از منظر لیبرالی یا محافظه کارانه مورد توجه قرار می دهد. گروه اول، سیاست هایی هستند که دولت ها با بهره گیری از آنها در پی ایجاد تغییراتی اجتماعی بویژه در راستای ایجاد سطوح بزرگتری از برابری اجتماعی می باشند در حالی که سیاست های محافظه کارانه، عموماً مخالف آن بوده و بیشتر در پی حفظ وضع موجودند.

در برشی دیگر، سیاست ها، چهره ای اساسی یا روبه ای به خود می گیرند. سیاست های اساسی در ارتباط با فعالیت های دولت در حوزه ای اساسی مانند امور زیربنایی یا پرداخت هزینه های رفاهی یا حفاظت از محیط زیست است در حالی که گونه دوم، سیاست های مرتبط با چگونگی انجام یک عمل یا به دست چه کسی انجام شدن آن را مورد توجه قرار می دهد.

در کنار انواع سیاست ها، معمولاً رسم بر آنست که از مدل های سیاستگذاری نیز یاد می شود. اگر چه مدل های چندگانه ای برای سیاستگذاری ذکر شده اما شاید مهمترین مدل در این میان، مدل چرخه ای باشد در مدل چرخه ای، سیاستگذاری از مراحل چندگانه ای تشکیل می شود که هر کدام پس از انجام، جای خود را به مرحله بعدی می دهد تا سرانجام به مرحله پایانی ختم می گردد. از این رهگذر، اولین مرحله، مرحله وضع تقویم سیاستگذاری است که ضمن آن مسایل برای طرح در مراکز تصمیم گیری بویژه دولت مطرح می شوند. سپس مرحله قالب بندی سیاست هاست که ضمن آن، قواعد، مقررات و قوانین مورد نظر وضع می گردند. پس از این مرحله اجرا از راه می رسد و ضمن آن، سیاستها از مرحله قانون خارج شده و در دنیای خارج تحقق می یابند. ارزیابی سیاست ها، مرحله بعدی را به خود اختصاص میدهد. سیاست ها پس از اجرا به منظور سنجش میزان تطابق با آنچه وضع شده، مورد بررسی قرار می گیرند. حاصل ارزیابی سیاست ها ممکن است تغییر یا پایان چرخه سیاستگذاری باشد. عدم تطابق آنچه به اجرا درآمده با سیاست های موضوعه، ممکن است به تغییر سیاست ها بیانجامد درحالی که در غیر اینصورت، سیاست ها به پایان راه می رسند و نوبت به وضع سیاست های دیگر می رسد. مدل چرخه ای

سیاستگذاری از مدل های قدرتمندی است که با بررسی آن در بخش های آتی این نوشتار ، برخی نقاط ناکارآمدی وضع موجود به کمک آن مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت.

۲-۷. نظریه های تجزیه شدن در بازار کار

نظریه های تجزیه شدن در بازار کار را از این جهت می توان پلایش نظریه های نئوکلاسیکی منظور کرد که بازار کار را به عنوان مجموعه ای می بیند که موانع سازمانی ، آن را به بندها یا قسمتهای مختلفی تقسیم کرده است . در درون هر بند ، بازم اصول نئوکلاسیکی به طور کلی معتبر شناخته می شود . یکی از معروف ترین نظریه های تجزیه شدن در بازار کار ما نظریه بازار کار دوگانه است که بین دو نوع از مشاغل تمایز قائل می شود : مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد ، تامین بیشتر و فرصتهای پیشرفت وضع نسبتاً خوبی دارد و مشاغل بخش دوم که با مزد کم ، تامین کمتر و محدودیت امکان پیشرفت روبروست.

مشاغل بخش اول مشاغلی هستند که در آنها مهارت کارگران خاص و متناسب با احتیاج موسسه مورد نظر است و در این بخش در نتیجه نیاز کارفرما به ثبات ، مزدهای بهتری به نیروی کار پرداخت می شود و دورنمای پیشرفت بهتری ارائه می گردد.

در مشاغل بخش اولیه ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد و جابه جایی بیشتری که در زنها مشاهده می شود به این معناست که احتمال جذب آنها به مشاغل ثانویه زیادتر است . از این رو حتی اگر کیفیات قبل از ورود به شغل برابر باشد احتمال به کار گماردن مردها (با فرض داشتن ثبات شغلی بیشتر) در مشاغل اولیه ، که امکان پیشرفت بعدی در آن از لحاظ مزد و آموزش حرفه ای و ترفیع زیادتر است ما بیش از زنهاست .

سهم عمده نظریه بازار کار دوگانه این است که با تاکید بر وجود بازار کار تجزیه شده چگونگی عملکردهای مختلف این نوع بازار کار را تجزیه و تحلیل می کند و به این وسیله یک دیدگاه پلایش شده برای رقابت باز بین افراد بنا بر فرض مدلهای نئوکلاسیکی فراهم میکند . از این نظریه می توان به دو مورد اشاره نمود :

۱- تاکید بر اهمیت وضعیت ورود به سازمان برای تعیین امکانات آینده در کسب سرمایه انسانی (به شکل آموزش ضمن کار و تجربه شغلی) و در ترفیع و ارتقای شغلی .

۲- خاطرنشان کردن این مطلب که رفتار با کارگران با خصوصیات پایداری شغلی آنها مرتبط است .

۲-۸. نگاهی به جریانهای انحرافی در شناخت جایگاه زن

شاید کمتر کسی باشد که معنای زن گرایی یا فمینیسم را یک معنای ساده و آن را امری بدیهی تلقی نماید و همچنین عدم بداهت به بروز تنوع دیدها حتی در تعاریف آن انجامیده است تا جایی که خانم ربکا وست بر این باورست که «من هرگز نتوانستم معنای درست زن گرایی را بفهمم» (West, 1992:43). البته این بلا تکلیفی را تا حد زیادی می توان با این واقعیت پاسخ داد که زن گرایی در متن سنت مکتب های فکری لیبرالیسم، سوسیالیسم و مارکسیسم شکل گرفته است. به بیان دیگر، در هیچ کدام از ادوار تاریخی دیگر در شرق یا غرب، رویکردهای فمینیستی وجود نداشت و زن گرایی از لوازم مدرنیته است که به لحاظ نظری به بینش فردگرایی عصر جدید تعلق دارد.

شاید طرح دعوی فمینیستی در غرب به سالهای نیمه قرن هفدهم و هجدهم میلادی باز گردد. نویسندگان عصر روشنگری اروپا به این دلیل که طبع آدمی را در چارچوب خردمندی سودگرای بورژوازی تحلیل می کردند و بنیان چنین تحلیلی را بر مفهوم اتمیستی فرد قرار می دادند و فرد آدمی را با هر جنسیت، نژاد یا ایدئولوژی، براساس فردگرایی اومانیستی تحلیل می کردند، نظریه ای تند در خصوص تربیت یکسان اجتماعی برای دو جنس را مطرح کردند که سازگاری چندانی با فطرت آدمی و طبیعت زنان نداشت و از صورت مثالی انسان مذکر بورژوا، به عاریت گرفته شده بود.

شاید این نکته ای درست باشد که زن گرایان، تاریخ تفکر سیاسی غرب را مشحون از تقابل های قطبی می دانند که به هر کدام ارزش هایی مثبت یا منفی داده می شود (Coole, 1998:40). و شاید در آغاز کار، جنبش فمینیستی نوعی اعتراض به مرد سالاری آشکار حاکم بر اعلامیه حقوق بشر و شهروندان فرانسه در ۱۷۹۱ بود زیرا این اعلامیه، هیچ حقی را برای زنان در نظر نگرفته بود. حقوق مذکور در این اعلامیه،

تماماً به مردان تعلق داشت و در آن از زنان ذکری به میان نیامده بود و زنان معترض در واقع، خواهان در نظر گرفتن حقوقی اومانیستی نظیر مردان برای خود بودند.

زن گرایان لیبرال قرن نوزدهم، با تقسیم امور به دو حوزه درون خانه و عمومی، از نقش و وظایف و مسئولیت های زنان در خانواده و از نهاد ازدواج به شدن انتقاد کردند و خواهان فعالیت زنان در امور اجتماعی و شغلی گردیدند. تمرکز فمنیست ها، دیگر نه بر جنسیت زیست شناسانه بلکه بر شیوه های جوامع در ایجاد نقش های مذکر و مونث بود تا از این راه، فرصت هایی را که در زندگی برای مردان وجود داشت برای زنان نیز ایجاد نمایند.

از اینجاست که در بحث های فمنیستی، چیزی به نام «مساله مرد» خود نمایی می کند هر چند که در برخورد با مساله مرد، راهی اجماعی پیموده نشد. برخی زن گرایان تا آنجا پیش رفتند که مردان را دشمنان سازش ناپذیر و موجوداتی به کلی زاید در زندگی زنان پنداشتند و راهی جداگانه و خودمختارانه را برای برآورد نیازهای زنان، تجویز کردند و برخی دیگر، مردان را متحدانی بالقوه در مبارزه برای ایجاد برابری میان دو جنس به حساب آوردند و لذا حمایت عملی مردان را نه تنها به مصلحت بلکه برای دستیابی به جامعه ای عادلانه، ضروری می پندارند.

حاصل این دشمن قلمدا کردن مردان به عنوان مساله منحصر به فرد و واحدی که زنان در برابر روی دارند، این عقیده است که راه حل در خود زنان قرار دارد و طرفداران آن بر این باورند که زنان باید خود را از شرایط ستم کشی آزاد کنند. از این رو، زن گرایی، زنان را تشویق به شناخت این نکته می کند که میان زنان یک وحدت عمیق و یک خواهرانگی بالقوه وجود دارد که برای فایق آمدن بر زیردست بودنشان باید تبدیل به فعل شود.

در خصوص اصطلاحات دقیق فمنیسم و فمنیستی باید اشاره داشت که این اصطلاحات تا اواخر قرن نوزدهم وارد واژگان زبان نشده بودند اما چنان که پیشتر نیز گفتیم، در سده های پیشین، رگه هایی از چنین مطالباتی قابل واریسی است. برای مثال، نوشته هایی از زنان درباره حقوق زنان پیدا کرده اند که به قرن چهاردهم باز می گردد در حالی که مری آستل، نخستین فمنیست انگلیسی در قرن هجدهم به حساب می آید (Perry, 1986).

آستل در واقع یکی از محافظه کاران محسوب می شد و سلطنت طلب نیز بود. او از این که زنان نیز باید مشمول حقوق سیاسی شوند، طرفداری نمی کرد بلکه بر روی ظرفیت زنان برای داشتن تفکری منطقی تاکید داشت. آستل زنان را اندرز می داد که از اردواج بپرهیزند و ذهن خویش را پرورش دهند و از زندگی بدون وابستگی به مردان لذت ببرند. اینها مجموعه ای از اندرزهاست که به گفته والری برایسون، به مقدمه ای برای بیان افکار زن گرایانه تبدیل شد (Bryson,1992:11).

در کشاکش چنین بحث هایی است که سیمون دوبووار نیز از راه می رسد (Evans,1985) و توجه زنان را به این نکته جلب می کند که نه تنها موقعیت درجه دومشان به عنوان «دیگری» را مردان به آنها تحمیل کرده اند بلکه خود زنان نیز این موقعیت را در دل پذیرفته اند و به آن تن در داده اند. گشت و گذاری در اندیشه های فمینیستی حکایت از تنوع فراوان چنین اندیشه هایی دارد. بحث هایی که به نظر می رسد زن را از چاله ای نجات بخشیدند اما او را در چاهی سرگردان کرده اند. با این همه قطعاً، جای نگاههای مکتبی از جمله اسلام به زن در چنین بحث ها و اظهارنظرهایی که به بیراهه رفته اند خالی است.

۲-۹. نظریه های جنسیتی

نکته اصلی نظریه های جنسیتی این است که موقعیت زنان در بازار کار و در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم اجتماعی کل است که در آن زنان تابع مردان هستند. دیدگاه نظریه ای و واژه شناسی این نظریه ها تنوع قابل توجهی دارد و بحث در مورد تفاوت های آنها نیاز به بررسی دارد. یک موضوع کلیدی (نه فرضی) در نظریه های جنسیت، اختصاص کار خانگی (به ویژه مراقبت کودک) به زنان است.

حتی هنگامی که زنها در خارج از خانه کار میکنند بازهم کار خانگی به ویژه مراقبت از کودک به آنها اختصاص دارد. بعضی از نظریه پردازان برای تشریح فرآیندهایی که در اوضاع و احوال خاص منجر به تسلط مردها می شود به نظریه های تاریخی متوسل می شوند. موضوع بحث سوکولوف (Sokoloff,1980) این است که در ایالات متحده این نظریه که زنها مادر، کدبانو، و خانه دار تمام وقت

باشند پدیده ای جدید و یک معیار قرن بیستمی است. توجیه این نظریه این است که پرورش کودک وظیفه «طبیعی» زن است و کودک به توجه دائمی و کامل یک فرد بزرگسال نیازمند است. هارتمن (hartmann, 1970) اثر انقلاب صنعتی بر وضع شغل زنها در انگلستان را بررسی و چنین بحث میکند که سندیکاهای کارگری مردانه در محدود کردن فرصت های اشتغال برای زنان موثر بوده اند. زیرا با توجه به اینکه به زنها مزد کمتری پرداخت می شد وجود آنها تهدیدی برای مشاغل مردان به حساب می آمد.

۲-۱۰. نگاهی به وضعیت زنان در گذر زمان

۲-۱۰-۱. وضعیت زنان در جوامع

در میان ادیان ابراهیمی، اسلام با نگاهی متفاوت به موضوع زن می نگرد. زن و مرد مساوی هستند و این تساوی ناظر به انسانیت انسان است و نه جنسیت او. قرآن کریم در این میان از زنان بزرگی که در ساختن تاریخ نقش داشته اند به نیکی یاد می کند و در دایره این تمجید، همسران آدم و ابراهیم، مادران موسی و عیسی و حتی فرعون را که در عین همسری او، شخصیت و کرامت خویش را حفظ نمود، قرار می دهد. در قرآن از کمال شایستگی زنی به نام بلقیس نیز یاد می شود که با درایت و شایستگی، کشور سبا را با شیوه ای مردم سالارانه و شورایی اداره می کرد. از سوی دیگر، در تاریخ اسلام، ارتباطی وثیق میان اقتداء به سیره نبوی و حضور زن در صحنه های اجتماعی به چشم می خورد اما آیا در جوامع بشری از گذشته تا به امروز، وضعیت زنان، در وادی نظری و عملی، چهره ای مطلوب از خود به نمایش می گذارد؟ آیا جوامع غربی که امروزه، بیشترین داعیه دار دفاع از حقوق زنان هستند و یا در جوامع شرقی که گاه هنوز، حقوق زنان، فراموش شده یا به فراموشی سپرده شده است، وضعیت موجود، میراث دار کدامین حوادث و شرایط می باشد. فصل حاضر از نوشتار می کوشد تا از پی بررسی وضعیت زنان در دنیای غرب و شرق، وضعیت زن ایرانی را از گذشته تا حال مورد کندوکاو قرار دهد.

۲-۱۰-۲. زن در دنیای غرب و شرق

تطور تاریخی مفهوم فضیلت مندی یا اخلاقی بودن از منظر نگاه به زن، بیانگر این واقعیت است که دنیای غرب و شرق، از گذشته های دور با زنان، دچار مشکل بوده است. در یونان باستان که تمدن آن هنوز زبازد است و در بیان اندیشه های سیاسی و هم شیوه های حکومتی جوامع، از آن به سان نوعی الگوی قابل توجه و تامل یاد می شود و مبنایی برای تمدن کنونی مغرب زمین به حساب می آید، شهروندی و مزایای مترتب بر آن، دایره ای بود که هرگز شامل زنان نمی گشت. از این رو بود که در آتن یعنی مهد کهن اندیشه و عمل دموکراتیک، زنان و کودکان و بردگان و خارجیان، چون شهروند نبودند، حق رای هم نداشتند افلاطون، خداوند را شکر می گفت که کافر و زن آفریده نشده و نزد ارسطو نیز زنان اساساً قابلیتی همانند مردان برای رفتار اخلاقی نداشتند.

در دوران پیش از ظهور مسیحیت در غرب، زنانی که با برده ای ازدواج می کردند، حکم بردگی و اعدام بر ایشان جاری می شد. یهودیان نیز زنان را به حد اشیاء و املاک تنزل می دادند و در جهان مسیحی، به رغم آنکه کلیسایان، زن را اجمالاً در قالب تقدسی مریمی، گرامی می داشتند اما همچنان تا قرن هفتم میلادی به جدایی زن و مرد در آفرینش، اصرار ورزیده می شد و تصاحب زنان از طریق ربودن آنها، اسارت و خرید و فروش صورت این پرسش را مطرح می نمودند که آیا زن، اساساً انسان است یا خیر (رضوی، ۱۳۷۷: ۱۸-۱۷). و پس از مباحثات فراوان، سرانجام چنین نتیجه گرفتند که زن، انسان است اما فلسفه مستقلی برای آفرینش او وجود دارد و تنها فلسفه آفرینش او، خدمت به مرد می باشد. شاید آنچه مسیحیت در حق زنان و خانواده انجام داد به سختی گام را فراتر از این بگذارد که مراسم با شکوه ازدواج و تبدیل آن از یک قرارداد ساده به عقدی مقدس و پیمانی ناگسستنی را به مثابه رکنی برای تقویت بنیان خانواده مطرح نمود. حتی پس از انقلاب کبیر فرانسه و در عصر شکوفایی لیبرالیسم و اومانیسیم، نمایندگان مجلس هجدهم، فعالیت زنان را در خارج از خانواده برای نظم عمومی، خطرناک شمردند و زنان را از انجام هر نوع فعالیتی در بیرون از منزل، ممنوع ساختند. در انگلستان نیز زن، مملوک مرد تلقی می شد و لذا، کالایی قابل خرید و فروش بود. در فرهنگ اروپایی از جمله بریتانیا، زنان متاهل، عموماً نام خانوادگی شوهران خود را پس از ازدواج، بدست می آورند. گویی هویت سابق آنها از میان می رود و بدین ترتیب، ضمیمه شوهران و فرزندانشان محسوب می شوند و مرد یا جنس نر به دلیل برخورداری از قدرت،

محور اصلی تلقی می شود. ویژگی های مرد شامل شجاعت، قدرت، سخاوت، عقلانیت، ابتکار و خلاقیت می باشد اما اطرافیان او، افرادی ضعیف، ترسو، حيله گر و غیرخلاق پنداشته می شوند و لذا آنانی که از ویژگی های مردانه برخوردار نیستند یا از امتیاز انسان بودن محرومند یا در برزخ انسان و حیوان قرار می گیرند و یا انسانی معرفی می گردند که پست از نوع قدرتمند هستند یعنی یک جنس دوم از انسان (احمدی خراسانی، ۱۳۷۷: ۸). بدین ترتیب، مرد، نمونه کامل و برجسته بشریت عام تلقی می شود.

این نگاه عمومی به زنان و موقعیت پایین تر آنان، تنها مختص به جوامع غربی نبود. در برخی منابع کهن چین، از زن به عنوان آب ناپاک تعبیر شده بود. هندویان نیز سوزاندن زنان همراه با جسد مردان را امری پذیرفته شده تلقی کرده و نوعی هنجار مرسوم می پنداشتند که احتراز از آن دشوار می نمود. عرب جاهلی دختران را شایسته زنده به گور کردن می دانست. در تمدن های بین النهرین و از جمله در مقررات حمورابی، زن، بخشی از املاک و دارایی های مرد به حساب می آمد. بدین ترتیب زن در غرب و شرق از نظر وضعیت اجتماعی و هم در حوزه کاملاً شخصی و فردی یعنی در ساخت منزل، تنها از مقامی والا برخوردار نبود بلکه به او به چشم یک کالا، شی یا بخشی از اموال نگریسته می شد. هم بدین خاطر و هم به سبب آنکه جایگاه حقوقی و قانون زن در دایره ای بود که مردان را مجاز می ساخت تا با خشونت مردمان باستان با زنان رفتار کنند و حتی آنان را در جایگاه بربرها در مقابل اشراف قرار دهند، زنان را به سوی حرکت های زن گرایانه ای می کشاند که پیش تر از آنها سخن رفت.

شان زن در دیدگاه اندیشمندان لیبرال اروپایی نیز تا اوایل سده بیستم چنان بود که او حقی اندک داشت زیرا او فردی کامل تلقی نمی شد و مردان نیز ناگزیر نبودند او را مورد احترام قرار دهند. از آنجایی که زنان، فاقد استعداد عقلی کافی قلمداد می شدند، لذا در مکتب اصالت عقل که بر بهره مندی فرد از عقل و بکارگیری آن در شئون زندگی تکیه دارد، جایی نداشتند. ردپای این تفکر در ممنوعیت و محرومیت زنان از حق رای تا اواخر قرن نوزدهم در اروپا، قابل شناسایی است که یادآور نگاه غیرشهروندی دوران باستان به زنان این عصر می باشد. بدین ترتیب زنان در عرصه های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و حقوقی فاقد جایگاه مناسب بودند و حتی تا پیش از شروع قرن بیستم، مدخلیت جنسیت در فلسفه نیز پیوسته مرد محور بود و از این رو زنان، جایگاهی مشخصی در حوزه تفکر هم نداشتند.

۲-۱۰-۳. زن در تاریخ معاصر ایران از مشروطه تا انقلاب اسلامی

اگرچه بررسی جایگاه زنان در ایران باستان از لطف و ارجمندی خاصی برخوردار است و ساختار اجتماعی کهن این سرزمین، حکایت از والا مقامی بر آنها دارد و بررسی های انجام شده بر روی سازمان های اجتماعی اولیه با تصویری از جامعه های دودمانی از تبار مادی، نشانه ای از جوامع دودمانی بر پایه انتساب به تبار مادری در ایران می باشند. اما این بحث، جایگاه اصلی خود را در مطالعات تاریخی مربوط به زنان بویژه در ایران باستان می یابد که زن در آنها به مثابه عنصر پایدار جامعه مورد توجه قرار می گرفت. اما از آنجایی که در تحلیل دوره های تاریخی، مشروطیت آغازگر دورانی است که تاثیرات عمیقی را در تاریخ ایران بر جای گذاشته است و به تعبیری، مبدا تاریخ معاصر ایران به شمار می آید، نقش زنان، و جایگاه آنها در تحولات یکصدسال گذشته این مرز و بوم از مباحث مهمی است که در پژوهش های جدید تاریخی، جایگاهی ویژه یافته است.

اگرچه زنان، نیمی از جمعیت جوامع را تشکیل می دهند اما بررسی تاثیرات این نیمه بر تحولات اجتماعی جوامع، اگر نگوییم نادیده گرفته شده اما بهایی کمتر از ارزش واقعی آن یافته است اما جریان مشروطه، عرصه ای است که تجلی گاه فعالیت های سیاسی و اجتماعی زنان ایرانی به شمار می آید. آفاری بر این باور است که زنان در مشروطه حضوری قابل ملاحظه داشتند. آنان به عنوان هواداران این انقلاب، در تظاهرات و درگیری های تحریم اجناس انگلیسی و فعالیت های تبلیغی شرکت می جستند و برخی از آنان خواستار بهبود و شرایط کلی زنان در جامعه از جمله توسعه امکانات تحصیلی برای زنان، اصلاح شرایط اجتماعی آنان و کسب حق رای نیز بودند (Afary, 1996: 18).

حضور زن ایرانی در جریان مشروطه، پیکاری خردمندانه و دامنه دار از سوی او محسوب می شود که می کوشد تا مطالبات خود در حوزه های گوناگون اجتماعی را مطرح نماید. این حضور و تلاش و مطالبه موجب می شود تا بسیاری از مطالبی که قاطعانه، زبان و قلم به نکوهش زن ایرانی گشوده بودند و از او به مستوره چشم بسته ای چون مرغی در قفس یاد کرده بودند یا او را موجودی می خواندند که آینه و سرمه

دان برایش جای کتاب و قلمدان را گرفته بود، با شکی بزرگ روبرو شود زیرا چنین موجودی فاقد آگاهی و بصیرت، چگونه می توانست همدوش و همپای مردان، راه مبارزه را در پیش گیرد.

در جریان مهاجرت صغری، زنان با شرکت در تظاهرات خیابانی، خواهان بازگشت علما می شدند و یا گروهی از آنان، مراقبت و حفاظت از جان علمای مشروطه خواه را که بر منابر سخنرانی می کردند بر عهده داشتند. آنها حتی در شرایطی که برای تشکیل بانک ملی، سرمایه کافی وجود نداشت، با فروش زیورآلات خود به این کار کمک نمودند. از دیگر اقدامات زنان مشروطیت می توان به حمایت از جنبش کالاهای بومی و عدم خرید منسوجات وارداتی از اروپا اشاره کرد. در آن زمان این اعتقاد وجود داشت که تحریم کالاهای اروپایی، جامعه را از وابستگی به سوداگران اروپایی، رها خواهد نمود. به همین خاطر به عنوان مثال، زنان تبریز طی اجتماعات خود، ضمن تحریم کالای بیگانه از مردم خواستند تا مدتی لباس های کهنه خود را بپوشند و به تولید منسوجات داخلی چشم بدوزند (سایت علمی دانشجویان، ۲).

فعالیت مطبوعاتی و انتشار روزنامه نیز از دیگر عملکردهای زنان در عصر مشروطه بود. از این رهگذر، اولین نشریه زنان با نام دانش به مدیریت خانم دکتر کمال از سال ۱۳۲۸ هـ ق به صورت هفتگی منتشر می شد و بطور عمده امور خانوادگی را مورد توجه قرار می داد.

در مجموع، زنان به شیوه های گوناگون در جریان مشروطیت حضور دارند که از آن جمله می توان به موارد زیر اشاره نمود:

۱- شورش زنان (با حمایت روحانیت)

۲- تشکیل دوره ها و انجمن های خانگی (آگاهی یافتن از مسئولیت های اجتماعی و غیرخانگی)

۳- حضور زنان در انجمن ها و سازمان های مخفی (شرکت در مبارزه برای حمایت از مشروطه)

۴- شرکت در مبارزه های غیرخشونت آمیز

بنابر چنین شواهدی روشن است که زنان در انقلاب مشروطیت فعالانه شرکت داشتند و با تشویق روحانیت علیه قدرت های خارجی به مبارزه برخاستند (سانا ساریان، ۱۳۸۵: ۴۱).

چرخ سیاست در سال ۱۳۰۴ شمسی، شاهد بر تخت نشستن مردی بود که چند سال بیشتر، کودتایی را به نام خود و به کمک انگلیسی ها در کشور صورت داده بود. رضاخان در ۹ آبان سال ۱۳۰۴ با عنوان

رضاشاه بر تخت پادشاهی می نشیند. با آمدن او، پروژه ای تحت نام تجدد یا نوسازی که در واقع چالشی میان فرایند نوسازی و ارزش های سنتی و عرف ایرانی و اسلامی بود، آغاز میشود. آنچه در این دوره با عنوان تجددگرایی یا مدرنیسم مطرح می گردد بر سه محور ناسیونالیسم، باستان گرایی و مذهب ستیزی استوار است که ملیت و نهادهای نو پدید را به جای مذهب می نشاند و با تاکید بر یکتایی نژاد آرایبی به تضعیف ارزش های دینی در این عرصه می پردازد. آنجایی که مبانی ارزشی حاکم بر جامعه ایرانی در آن عصر، مانعی جدی بر سر راه فرایند مدرن سازی بشمار می رفت لذا تمامی اصلاحات فرهنگی در پی ایجاد یک هویت جمعی جدید و مشروعیتی با مبانی نو بود که جوهر اصلی آن را ناسیونالیسم تجددگرا تشکیل می داد (تدین، ۱۳۸۰).

از سوی دیگر باید به این نکته توجه نمود که سه عنصر دولت سازی، ملت سازی و جامعه سازی، ارکان اساسی پروژه نوسازی در عصر پهلوی اول محسوب می شود. در این حال باید توجه داشت که معمولاً در سلسله مراتب انجام این ساختن ها، ملت سازی در مرحله اول قرار می گیرد اما این فرایند در ایران از این منوال پیروی نمی کرد و به شکلی معکوس رخ داد و با دولت سازی، کار آغاز شد (فیوضات، ۱۳۷۵).

دولت مدرن یا شبه مدرن رضا شاهی به شکلی اجتناب ناپذیر مجبور بود علاوه بر پرداختن به لوازم یک دولت مدرن، تاسیس یک ملت را یکی از وظایف و ماموریت های دولت متجدد قلمداد می کرد.

سیاست های گوناگون بکار گرفته شده از سوی رضاشاه با هدف اصلی گسترش شیوه اندیشیدن و عمل به سلوک غربی و ایجاد رفتاری شبه غربی در سطح همه طبقات و گروه های اجتماعی بود. در چنین سپهری است که زن و مساله زنان نیز معنادار می شود و اجرای سیاست رسمی منع حجاب از نمودهای بارز آن محسوب می گردد. اگرچه این سیاست از ابتدا با خشونت آغاز نگردید و تحت توصیه روشنفکران، ابتدا بسترهای لازم برای آن با آزاد گذاردن زنان کلیمی، ارمنی، زرتشتی در انتخاب نوع پوشش خود، فراهم آمد و نیروهای حکومتی در قضایای مختلف از جمله بی حجابی یک زن کلیمی در مازندران و اعتراض علماء و پشتیبانی حکومت مازندران از آن زن، از چنین سیاستی حمایت نمودند و حتی با دعوت از زنان بی حجاب اروپایی، ژاپنی، ترکیه ای، هندی برای شرکت در کنگره ها (اتحاد زنان شرق)، به شکستن قبح بی حجابی اقدام نمودند اما با اعلام رسمی مساله حجاب، بخش اعظم زنان ایرانی به

طرفداری از مراجع و علمای دینی با این رویداد اجباری به مخالفت پرداختند. آنچه با عنوان ممنوعیت حجاب مطرح می شد در واقع چیزی بیش از یک ژست غربی نبود چرا که در طی این دوره، زنان از حقوق انسانی خویش در حوزه‌های مختلف محروم هستند. بنابراین مدرنیسم و تجددگرایی، چهره‌ای ظاهری به خود می گیرد و پا را فراتر از تغییر پوشش زنان و مردان نمی گذارد. تشکیل مدارس ابتدایی و استفاده از آموزگاران زن، استفاده از لباس‌های متحدالشکل توسط دختران و تشکیل مجالس و محافل زنانه، گام‌هایی بود که این جریان را کامل می کرد.

با سقوط حکومت پهلوی اول متعاقب آغاز جنگ جهانی و روی کار آمدن محمدرضا پهلوی، سیاست‌ها چهره‌ای دیگر به خود می گیرد. در سالهای اولیه حکومت پهلوی دوم به دلایل گوناگون از جمله اوضاع نابسامان کشور، قدرتمندی نخست وزیرها و جوانی و کم تجربگی پادشاه نظام سیاسی به مراتب کم قدرت تراز نظام پیشین ظاهر می گردد اما پس از کودتای سال ۱۳۳۲، شاه به تدریج زمام امور را به دست می گیرد و دو دهه ۱۳۴۰ و ۱۳۵۰ اوج تلاش‌های شاه در عرصه سیاسی است که او حاکم بلامنازع آن محسوب می شود.

در دوره جدید نیز مساله زنان همچنان مورد توجه است و گستره آن نسبت به دوره گذشته، افزون تر می گردد. به گفته سانا ساریان، رژیم محمدرضا شاه، سیاست همگرایی تدریجی فعالیت‌های پراکنده زنان در سیستم سیاسی را در پیش گرفت (سانا ساریان، ۱۳۸۵: ۱۲۴). یعنی متمرکز کردن فعالیت زنان در چارچوب خاص و مشخص و تحت نظارت یک سازمان مرکزی در مسیر اهداف حکومتی. در واقع رژیم پهلوی دوم در چارچوب نیازش برای ارایه یک چهره مترقی از شاه که بر بالای دولتی مدرن قرار داشت، برای سازمان زنان، آزادی عمل قایل بود اما بر خلاف باور عمومی، شاه به حقوق مساوی برای آنها با مردان اعتقادی نداشت (سانا ساریان، ۱۳۸۵: ۱۳۹).

در دوره سلطنت پهلوی دوم، قانون منع حق رای زنان تا سال ۱۳۴۱ به قوت خود باقی بود. اما شاید بتوان گفت که اعطای حق رأی به زنان در دوره پهلوی دوم در ابتدای دهه ۱۳۴۰ شمسی بیش از آنکه نشانه اعطای آزادی سیاسی به جامعه زنان باشد، نوعی استفاده صوری از نمادهای نوگرایی محسوب می شد.

در دوره سلطنت رضاشاه، نام هیچ زنی به عنوان مدیر سیاسی در ایران به ثبت نرسیده است اما در دوره پهلوی دوم همگام با آغاز استفاده گسترده ابزاری از زنان از سال ۱۳۴۲ برای اولین بار در دستگاه‌های اجرایی کشور، فرخ رو پارسا به معاونت وزارت آموزش و پرورش منصوب می‌شود و بعد از آن در سال ۱۳۴۷ او اولین زن ایرانی است که به منصب وزارت می‌رسد. همچنین در سال ۱۳۴۶، فرخ پهلوی همسر شاه به ریاست شورای نیابت سلطنت منصوب می‌گردد که در آن زمان، بالاترین منصب سیاسی برای زنان بحساب می‌آمد. افزون بر این در کابینه هویدا، غیر از فرخ رو پارسا، باید از مهناز افخمی از سال ۱۳۵۴ تا ۱۳۵۶ و سپس آموزگار به عنوان مشاوران امور بانوان یاد کرد. دیگر زنان مدیر در این دوره، ظفر دخت اردلان به عنوان اولین نماینده ایران در کمیسیون زنان سازمان ملل، مهین زندی، اولین زن بخشدار حومه کرج و مهرانگیز دولتشاهی، اولین زن سفیر ایران در دانمارک به عنوان زنان صاحب منصب سیاسی، قابل ذکر می‌باشند.

۲-۱۰-۴. زن در جمهوری اسلامی ایران

نگاهی کلی

جمهوری اسلامی ایران، حکومتی است که با قیام فراگیر ملت ایران به زعامت امام خمینی (ره) در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی، نوید پیروزی ندای حق و عدالت خواهی را در جهان طنین انداز کرد. قیام مردم در این راستا، قیامی از یک طبقه خاص، گروه ویژه یا افرادی معین نبود. تمامی مردم در زیر پرچم اسلام، با لبیک به فراخوان ستم ستیزی امام خمینی (ره)، علیه حکومت طاغوت به پا خاستند و در این قیام، زنان، همپای مردان و دوش به دوش ایشان در تمامی صحنه‌های مبارزه و میدان‌های رزم حضور داشتند. آنها درحالی که خود، از یک سو مادران و همسران مردانی بودند که قیام حق علیه باطل را شکل می‌دادند، به شکلی مستقیم نیز در صحنه‌ها حاضر می‌شدند و بخشی زرین از این تاریخ را به خود اختصاص دادند.

صریح‌ترین موضع‌گیری بنیادین در جمهوری اسلامی نسبت به زنان، مربوط به قانون اساسی است. در مقدمه این قانون، ضمن پرداختن به اهمیت خانواده و شأن زنان، نگاهی اصیل و اسلامی به زن، مورد

توجه قرار می‌گیرد و همین نگاه است که او را از حالت شیء بودن و ابزارکار بودن خارج می‌نماید و در مقام والای مادری، او را مسئول پرورش انسان‌های مکتبی می‌داند و در عین حال زمینه رشد او در دیگر عرصه‌های اجتماعی را فراهم می‌آورد.

قانون اساسی در دومین اصل خود، بحث استفاده از علوم و فنون و تجارب بشری و رسیدن به قسط و عدل، استقلال و همبستگی ملی را مطرح می‌نماید و در اصل سوم، دولت را موظف می‌کند تا تمام تلاش خود را برای نیل به اهداف مذکور و هم‌چنین مشارکت عامه در تعیین سرنوشت خویش، رفع تبعیضات ناروا، و تامین حقوق همه جانبه افراد از زن و مرد را بکار گیرد (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصول ۲ و ۳). بدین ترتیب قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، به صراحت، مشارکت زنان را در جنبه‌های مختلف حیات سیاسی و اجتماعی مورد تایید و تاکید قرار می‌دهد. روشن است که مهمترین انواع مشارکت زنان در امور سیاسی - اجتماعی، حق انتخاب شدن و انتخاب کردن می‌باشد. به موجب قانون انتخابات مجلس شورای ملی مصوب سال ۱۳۰۴، زنان از حق انتخاب، محروم بودند. براساس ماده ۱۰ قانون مزبور، زنان در زمره محرومان از حق انتخاب کردن بودند و در ماده ۱۳ نیز بر آن تصریح شده بود. در سال ۱۳۲۹ نیز براساس قانون انتخابات، زنان همچنان از شرکت در انتخابات محروم ماندند.

این در حالی است که پس از پیروزی انقلاب اسلامی، اولین جایگاه حضور زنان در عرصه سیاست در مجلس شورای اسلامی، بروز و ظهور یافت. درصد نمایندگان زن مجلس، هر چند در ابتدای پیروزی انقلاب، چندان زیاد نبود، اما در سالهای بعد از آن افزایش یافت. نرخ رشد میزان داوطلبان نمایندگان مجلس هم میزان بالایی را نشان می‌داد. در دهه گذشته نیز ترکیب جنسی اعضای شوراهای شهر و روستا در سراسر کشور نشان می‌دهد که این شوراها، زمینه مشارکت فعال زنان را فراهم کرده‌اند.

شاید به واقع بتوان ادعا کرد در هیچ برهه‌ای از زمان در ایران، زنان آنگونه که در جمهوری اسلامی در امور اجتماعی و سیاسی و فرهنگی مشارکت داشته‌اند، در عرصه‌های مختلف حاضر نبودند و همواره به آنها نوعی نگاه درجه دومی می‌شد. حتی در برهه‌هایی که تحت تاثیر جنبش‌های فمینیستی، حرکت‌هایی بروز می‌کرد، باز هم میزان مشارکت زنان در عرصه‌های سیاسی و فرهنگی، ناچیز و اندک بود. در حالی که رشد درصد میزان مدیران، قانونگذاران و کارمندان عالی رتبه در میان مردان و زنان شاغل طی

سالهای ۱۳۵۵ تا ۱۳۸۵ تغییر چشمگیری را نشان می دهد که بیان کننده کاهش شدید تفاوت جنسیتی موجود در عرصه مدیریت است به گونه ای که نرخ رشد این نماگرها در دوره سی سال گذشته برای مردان ۳۸۹ درصد و برای زنان ۲۱۷۲ درصد بوده است (مرکز امور زنان، ۱۳۸۵-۱۳۵۵).

در خصوص زنان در عرصه آموزش ، پیش از دوره پهلوی، آمارهای دقیقی در دست وجود ندارد و در سالهای پایانی دوران پهلوی دوم، میزان زنان باسواد حدود ۳۵ درصد بود در حالی که در طی سه دهه گذشته، نرخ باسوادی جمعیت بالای ۶ سال برای مردان ۵۰/۹۳ و برای زنان ۱۲۶/۱۹ درصد رشد را نشان می دهد و این در حالی است که در سطوح عالی تحصیلات، دانشجویان دختر، گوی سبقت را با آماری ۶۰ درصدی از پسران ربوده اند (زن دیروز-زن امروز، Jame Jam online.ir).

در خصوص میزان اشتغال زنان نیز باید اشاره نمود که این میزان در طی سه دهه گذشته رشدی ۴۴ درصدی را نسبت به سالهای پیش از آن یعنی در اواخر دوران پهلوی دوم که زنان شاغل ۱۳ درصد جمعیت شاغلان کشور را تشکیل می دادند، به نمایش می گذارد (زن دیروز-زن امروز، Jame Jam online.ir). بدین ترتیب از نگاهی کلی می توان ادعا نمود که جمعیت ۴۹ درصدی زنان کشور، هر روزه نقش های پررنگتری را در عرصه های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به خود اختصاص می دهند.

۱۱-۲- فرهنگ دینی:

نگرش ها بطور کلی ساخت ذهنی مخفی در شخصیت است که بر رفتارهای انسانی موثر است این نگرشها در ایران نسبت به زنان، متأثر از دیدگاههای مختلف است بطور مثال دیدگاه اسلام و تحولات انقلاب اسلامی قابل تعمق است. جایگاهی که در اسلام برای زن در نظر گرفته شده است کرامت آمیز و والاست. بنابراین به زن به عنوان انسان از نظر کسب مدارج دنیوی و مراحل اخروی تفاوتی با مرد ندارد. تنها در بخش کوچکی زنان به دلایل برخی تفاوت های طبیعی در موقعیتی متفاوت قرار می گیرند و حقوق و وظایف متفاوتی پیدا می کنند، اما در مجموع نگرش های قرآنی و دینی به زن خالی از هرگونه تبعیض می باشد (مطهری ۱۳۷۶ و با بازاد، ۱۳۷۷): از آنجا که جامعه ما به عنوان یک جامعه اسلامی شناخته می شود، بنابراین بایستی با بهره گیری از تعالیم دینی و اسلامی در ارتباط با زنان و نوع نگاهی که دین اسلام

به زنان جوامع اسلامی دارد، طرز تلقی در همه ابعاد نسبت به این گروه باید در سطح عالی نگاهی مثبت به توانمندی زنان، بخصوص توانمندی های مدیریتی زنان نخبه داشته باشیم و به آنها به عنوان یک فرصت نگاه کرد نه مانع، زیرا زنان نخبه که با تبع دارای تحصیلات عالی می باشند به عنوان سرمایه و کشوری سطح هستند. با چنین دیدی این نکته استنباط می شود که این گروه به عنوان سرمایه هر کشور مطرح هستند که بوسیله مهارتهایی که از طریق تجربه و آموزش عالی کسب می کنند نگاه می شود که ظرفیت سرمایه گذاری درخودشان را دارند (کارابلی و ملی، ۱۹۷۷). برای آنها خدمات آموزش شکلی از معرف نیست بلکه نوعی سرمایه گذاری مولد در ذخیره نیروی انسانی است (ساخاروپولوس و ودهال ۱۹۸۵).

۲-۱۲. زن در کلام امام خمینی (ره)

بدون شک، آنانی که در صف نخست قرار دارند، آنانی که مبدع و خلاق هستند و آنانی که کار بیان و آرایه اندیشه ها و سپس به عمل آوردن آنها را بر عهده دارند، صاحبان اندیشه ای ارجمند و والا می باشند برآستی امام خمینی از جمله بزرگان این صاحب اندیشان است. امام خمینی (ره) به عنوان جلودار نهضت ایجاد جمهوری اسلامی در حوزه های مختلف، صاحب آرایایی قابل تأمل و عمیق است که از این میان اندیشه امام در خصوص زنان، یکی از موارد مهم را به خود اختصاص می دهد.

در این راستا، وجه مهم اساسی و متمایز تفکر امام در مورد زنان به حوزه لزوم مسئولیت پذیری و دخالت در سرنوشت آنان باز می گردد که زن را در جایگاهی والا از نظر اجتماعی قرار می دهد. از این رهگذر، دایره تکلیف و مسئولیت یاد شده بر پایه دو مؤلفه، بسته می شود: نخست: اراده، اختیار و آزادی عمل و دوم، خرد و آگاهی. از همین روست که ایشان اعلام می نماید: ما مفتخریم که بانوان و زنان، پیر و جوان و خرد و کلان در صحنه های فرهنگی و اقتصادی و نظامی، حاضر و همدوش مردان یا بهتر از آنان در راه تعالی اسلام و مقاصد قرآن کریم فعالیت دارند... و از محرومیت هایی که توطئه دشمنان و نا آشنایی دوستان از احکام اسلام و قرآن بر آنها بلکه بر اسلام و مسلمین تحمیل نمودند، شجاعانه و متعهدانه خود را رهنده و از قید خرافاتی که دشمنان برای منافع خود به دست نادانان و برخی آخوندهای بی اطلاع از مصالح مسلمین بوجود آورده بودند، خارج نمودند (صحیفه نور، ج ۲۱: ۱۷۲).

قرآن کریم سرنوشت جوامع را به دست خود آنان می‌داند و پیشرفت و تحولات نیک آن را در سایه تلاش‌های آحاد جامعه معرفی می‌کند. امام نیز در این خصوص عقیده دارد که اسلام، زن را مثل مرد در همه شئون، همانطوری که مرد در همه شئون دخالت دارد، دخالت می‌دهد (صحیفه نور، ج ۵: ۱۵۳).

امام خمینی دخالت در سرنوشت خود و شئون اجتماعی را نه تنها حق بانوان بلکه تکلیف شرعی می‌داند و در کلام خود چنین اشاره می‌کند که این بانوان را چه کسی بسیج کرده که در همه شئون کشور دخالت می‌کنند و دخالت به جایی هم می‌کنند؟ اینها را خدا دعوت کرده است. اینها لبیک برای خدا می‌گویند (صحیفه نور، ج ۱۲: ۲۳۷). یکی از محورهای اساسی حضور اجتماعی زنان در کلام امام، مساله مشارکت سیاسی آنان است امام در این زمینه عقیده دارد: زن باید در سرنوشت خودش دخالت داشته باشد. زن‌ها در جمهوری اسلامی رأی باید بدهند. همانطوری که مردها حق رأی دارند، زن‌ها حق رأی دارند (صحیفه نور، ج ۱۱: ۲۵۴) همانطوری که مردها باید در امور سیاسی دخالت کنند و جامعه خودشات را حفظ کنند، زن‌ها هم باید خالت کنند و جامعه را حفظ کنند. زن‌ها هم باید در فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی، همدوش مردها باشند (صحیفه نور، ج ۱۳: ۲۶۴).

از دیگر عرصه‌های مشارکت فراگیر که امام خمینی بر آن تاکید می‌ورزد، حضور در عرصه سازندگی است. مجموعه اشارات ایشان در مناسبت‌های مختلف، حکایت از محوری بودن این اصل در اندیشه امام را داراست. ایشان بر این باور بودند که همه ملت ایران چه بانوان و چه مردان باید این خرابه‌ای را که برای ما گذاشته‌اند، بسازند. با دست مرد تنها درست نمی‌شود. مرد و زن باید با هم این خرابه را بسازند (صحیفه نور، ج ۱۱: ۲۵۴). در جایی دیگر بر این نکته تاکید دارد که زنان شیردل و متعهد، همدوش مردان عزیز به ساختن ایران عزیز پرداخته‌چنان که به ساختن خود در علم و فرهنگ پرداخته‌اند و شما شهر و روستایی را نمی‌یابید جزء آنکه در آنها، جمعیت‌هایی فرهنگی و علمی از زن‌های متعدد و بانوان اسلامی ارجمند بوجود آمده است (صحیفه نور، ج ۱۲: ۷۲). امام معنای آزادی برای زنان را در این عرصه چنین می‌داند که امروز زنان در جمهوری اسلامی، همدوش مردان در تلاش سازندگی خود و کشور هستند و این است معنای آزاد زنان و آزاد مردان نه آنچه در زمان شاه مخلوع گفته می‌شد که آزادی آنان در حبس و اختناق و آزار و شکنجه بود (صحیفه نور، ج ۱۰: ۲۳۴).

از دیگر عرصه هایی که حضور زنان در آن از نگاه امام خمینی مورد تاکید قرار داشت، تلاش در عرصه فرهنگ به معنای وسیع کلمه بود. امام بارها به این مساله اشاره کرده بودند که شما می دانید فرهنگ اسلام در این مدت، مظلوم بود، در این مدت چند صد سال، بلکه از اول بعد از پیامبر تا برسد به حالا، فرهنگ اسلام مظلوم بود، احکام اسلام مظلوم بودند و این فرهنگ را باید زنده کرد و شما خانم ها همانطوری که آقایان مشغول هستند، همان طوری که مردها در جبهه علمی و فرهنگی مشغول هستند، شما هم باید مشغول باشید (صحیفه نور، ج ۱۹ : ۲۸۱).

در بحث از نظارت فعال و متعهدانه بر آنچه در جامعه اسلامی می گذرد و تلاش در مسیر جریان نیکوی امور که وظیفه همه افراد جامعه فارغ از نوع جنسیت آنهاست امام عقیده دارد که همه زن ها و مردها در مسایل اجتماعی و در مسایل سیاسی وارد باشند و ناظر باشند. هم به مجلس ناظر باشند، هم به کارهای دولت ناظر باشند، اظهار نظر بکنند (صحیفه نور، ج ۱۳ : ۷۰).

گستره آنچه امام خمینی در خصوص زنان در همه صحنه های اجتماعی ترسیم می نماید فقط به شرایط عادی و معمولی جامعه ختم نمی شود بلکه حوزه مسایل نظامی و شرایط جنگی را نیز در بر می گیرد. این مساله، شامل طیفی وسیع از آموزش نظامی گرفته تا تدارکات جبهه ها و تربیت فرزندان و تشویق همسران برای حضور در جبهه و حتی حضور بانوان در جهاد دفاعی که امری مشترک میان مردان و زنان است را نیز در خود جای می دهد. ایشان چنین استدلال می کنند که زنان در صدر اسلام با مردان در جنگ ها هم شرکت می کردند. ما می بینیم و دیدیم که زنان همدوش مردان بلکه جلوتر از آنان در صف قتال ایستادند، خود و بچه های خود و جوانان خودشان را از دست دادند و باز هم مقاومت کردند (صحیفه نور، ج ۵ : ۱۵۳). اگر خدای ناخواسته زمانی یک هجومی به مملکت اسلامی بشود باید همه مردم، زن و مرد حرکت کنند. مساله دفاع اینطور نیست که تکلیف منحصر به مرد باشد یا اختصاص به یک دسته ای داشته باشد، همه باید بروند از مملکت خود دفاع کنند (صحیفه نور، ج ۱۱ : ۱۱۷). حتی در خصوص استدلال بر ضرورت آموزش نظامی برای زنان، امام عقیده دارد که اگر دفاع بر همه واجب شد، مقدمات دفاع هم باید عمل بشود. از جمله آن قضیه این که ترتیب نظامی بودن، یاد گرفتن انواع نظامی بودن را برای آنهايي که ممکن است. اینطور نیست که واجب باشد بر ما که دفاع کنیم و ندانیم چه جور

دفاع کنیم. باید بدانیم چه جوری دفاع می کنیم البته در آن محیطی که شما تعلیم نظامی می بینید، باید محیط صحیح باشد، محیط اسلامی باشد، همه جهات عفاف، محفوظ باشد، همه جهات اسلامی محفوظ باشد (صحیفه نور، ج ۱۹ : ۲۸۰).

در پایان این قسمت از کلام امام، بیراه نیست اگر کلامی از امام را در خصوص زنان که به فصل الخطابی در این باب می ماند، مورد توجه قرار دهیم. ایشان در جایی چنین می گویند که این تبلیغات که اگر اسلام پیدا شد، مثلاً دیگر زن ها باید بروند توی خانه ها بنشینند و قفلی هم بر درش بزنند که بیرون نیایند، این چه حرف غلطی است که به اسلام نسبت می دهند (صحیفه نور، ج ۴ : ۵۹).

۲-۱۳. زن در کلام مقام معظم رهبری

مقام معظم رهبری به مناسبت های مختلف، اندیشه خویش را در خصوص جایگاه و نقش زن در جامعه بیان داشته اند. نگاه مقام معظم رهبری به زنان، حکایت از نگاه پیشرو و مترقی ایشان به زنان در عرصه های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی دارد. این نگاه، تنها در بر گیرنده یک جنبه از جنبه های زندگی زنان نیست بلکه در اینجا نیز همانند دیدگاههای امام خمینی با طیفی از ویژگی های زنان در عرصه های زندگی روبرو می شویم.

ایشان در خصوص نگاه اسلام به زن و جایگاه او در زندگی عملی اسلام می فرمایند که در اسلام، بیعت زن، مالکیت زن و حضور زن در عرصه های اساسی سیاسی و اجتماعی، تثبیت شده است. زن ها می آمدند و با پیامبر بیعت می کردند. پیغمبر اسلام نفرمود که مردها بیایند و بیعت کنند، به تبع آنها، هر چه آنها رأی دادند، هر چه آنها پذیرفتند، زن ها هم مجبور باشند قبول کنند. گفتند زن ها هم بیعت کنند، آنها هم در قبول این حکومت، در قبول این نظم اجتماعی و سیاسی شرکت کنند. غربی ها هزار و سیصد سال در این زمینه از اسلام، عقب هستند و این ادعاها را می کنند. در زمینه مالکیت هم همین جور و زمینه های دیگری که مربوط به مسایل اجتماعی و سیاسی است. موضوع زن هم مثل همه موضوعات دیگر، دستمایه ای شده در دست سوداگران ارزش های انسانی در دنیا و در رسانه های جمعی عالم، در طول سالهای متمادی، آن کسانی که نه برای زن ، نه برای جنس انسان ، نه برای کرامت های

انسانی جز در محاسبه با پول ارزشی قابل نیستند که متاسفانه در تمدن کنونی غرب، نقش مهمی را در همه عرصه ها ایفاء می کنند، مساله زن را هم برای خودشان در میدان های مختلف به صورت یک سرمایه ، به صورت یک وسیله سوداگری در آورده اند. روی آن بحث می کنند، فرهنگ سازی می کنند، تبلیغ می کنند و ذهن های زن و مرد همه دنیا را سر دو راهی یک وسوسه و گمراهی بزرگ قرار می- دهند. در چنین شرایطی جا دارد زن مسلمان با تأمل در مفاهیم اسلامی و ارزش گذاری های اسلامی و با دقت در خطوط که در نظام اسلامی برای پیشرفت زنان و مردان، پیش بینی شده است، هویت خود را بازیابی کند. شما ملاحظه کنید که در دنیای غرب و همین کشورهای اروپایی که این همه مدعی دفاع از حقوق زنان هستند که تقریباً همه اش دروغ است تا دهه های اول این قرن که تمام شد، زنان نه فقط حق رأی نداشتند، نه فقط حق گفتن و انتخاب کردن نداشتند، حق مالکیت هم نداشتند، یعنی زن، مالک اموال موروثی خودش هم نبود، اموال او در اختیار شوهر بود. انتظار زنان از رئیس جمهورشان این است که زمینه حضور گسترده و فعال زنان در عرصه های اجتماعی را فراهم کند چرا که با همین نگاه بود که وقتی نهضت اسلامی به مرحله انقلاب اسلامی رسید، زنان با همان برداشت طبیعی از اسلام که در جامعه زنانه بود جلو افتادند که امام فرمودند و درست هم فرمودند که اگر زنان در این نهضت همکاری نمی- کردند ، انقلاب هم پیروز نمی شد. به یقین اگر زن ها در داخل خیابان ها و راهپیمایی های عظیم حضور پیدا نمی کردند، آن حضور عظیم و با شکوه زنان در دوران انقلاب ، انقلاب پیروز نمی شد (روزنامه جام جم، ۸۸/۳/۲۴ : ۲۵۸۳).

مقام معظم رهبری در خصوص وظیفه زنان بر این باورند که این امروز وظیفه ای است بر دوش زنان مسلمان، بخصوص زنان جوان و دختران دانش آموز و دانشجو ، هویت اسلامی این است که زن در عین اینکه هویت و خصوصیت زنانه خود را حفظ می کند که طبیعت و فطرت است و برای هر جنسی، خصوصیات آن جنس ارزش است، یعنی آن احساسات رقیق را، عواطف جوشان را، آن مهر و محبت را، آن رقت را ، آن صفا و درخشندگی زنانه را برای خود حفظ می کند، در عین حال، هم باید در میدان ارزش های معنوی مثل علم، مثل عبادت، مثل تقرب به خدا، مثل معرفت الهی و سیر وادی های عرفانی پیشروی کند، هم در عرصه مسایل اجتماعی و سیاسی و ایستادگی و صبر و مقاومت و حضور سیاسی و

خواست سیاسی و درک هوش سیاسی، شناخت کشور خود، شناخت آینده خود، شناخت هدف های ملی و بزرگ و اهداف اسلامی مربوط به کشورهای دشمن، روز به روز پیشرفت کند و هم در زمینه ایجاد عدل و انصاف و محیط آرامش در داخل خانواده باید پیشرفت کند. اگر قوانینی لازم است، تصحیح و اصلاحی در مسایلی که به اینجا منتهی می شود لازم است، زنان، زنان با سواد و آگاه، زنان با معرفت، در همه این میدان ها باید پیشروی کنند. الگوی زن را شتاب بدهند بگویند زن مسلمان آن زنی است که هم دین، هم حجاب، هم زنانگی، هم ظرافت ها، رقت ها و لطافت های خود را حفظ می کند، هم از حق خود دفاع می کند، هم در میدان معنویت و علم و تحقیق و تقرب به خدا پیشروی می کند و برجسته ای را نشان می دهد و هم در میدات سیاسی حضور دارد. این الگویی برای زنان است (روزنامه جام جم، ۸۸/۳/۲۴ : ۲۵۸)

۲-۱۴. زن در قوانین عادی ایران

از نگاهی کلی، حقوق ایران که تحت تاثیر حقوق اسلام با گرایش فقه امامیه است بیش از آنکه از جهت مرد یا زن به حقوق توجه نماید، حقوق افراد را در چارچوب کلی خانواده مورد توجه قرار می دهد زیرا در خارج از خانواده، زن و مرد، علی القاعده دارای حقوقی همسان می باشند و نیازی به بررسی حقوق یا وظایف مردان و زنان نبوده است.

اما در قلمرو قوانین عادی، نقطه شروع و تاکید، قانون ازدواج مصوب ۱۳۱۰، قانون مدنی مصوب ۱۳۱۳ و قانون حمایت از خانواده و برخی قوانین مصوب پس از انقلاب اسلامی می باشد. با ملاحظه قوانین یاد شده، این نکته روشن می شود که در دوره پس از پیروزی انقلاب اسلامی، اصلاحاتی در قوانین صورت گرفت تا میزان رعایت حقوق زن افزایش یافته و قواعد، قوانین، عادلانه تر گردند.

قانون مدنی در حقوق خانواده، کوشیده است تا از فقه امامیه پیروی کند که خود، آمیزه ای از حقوق و اخلاق است و سپس با توجه به این دو عنصر، مقرراتی وضع گردد. از این روست که می توان گفت حقوق خانواده، رنگ و چهره دیگری دارد و جنبه انسانی و عاطفی آن بر سیمای منطقی قواعد، غلبه دارد و همه جا سایه افکننده است.

از رهگذر آنچه بیان گردید، مهمترین قواعد مربوط به حقوق خانواده از زمان قانونگذاری تاکنون عبارتند از مقررات راجع به ازدواج مصوب ۱۳۱۰، قانون مدنی مصوب ۱۳۱۳، قانون حمایت از خانواده ۱۳۴۶ و ۱۳۵۳، قانون تشکیل شورای خانواده، لایحه قانون دادگاه مدنی خاص مصوب ۱۳۵۸، قانون اصلاح مقررات مربوط به طلاق مصوب ۱۳۷۰ مجلس شورای اسلامی و ۱۳۷۱ مجمع تشخیص مصلحت نظام، قوانین مختلف مربوط به حق حضانت و سرپرستی و قانون مربوط به مهریه.

سابقه قانونگذاری در ایران به شکلی منسجم در حوزه خانواده به سال ۱۳۱۰ باز می‌گردد که قانون ازدواج مرداد ماه ۱۳۱۰ بر روابط خانوادگی حاکم گردید. مواد ۴، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۶ این قانون، مقرراتی در زمینه عقد، وکالت در طلاق، دادگاه صالح برای رسیدگی به اختلاف زن و شوهر، نفقه، حق مسکن و حضانت را مقرر کرده بود. با تصویب قانون مدنی در سال ۱۳۱۳؛ قانون ازدواج سال ۱۳۱۰ به استثناء مواد ۱، ۳، ۵ و ۷ قدرت اجرایی خود را از دست داد.

ماده یک از قانون ازدواج سال ۱۳۱۰ در زمینه ثبت نکاح و طلاق و رجوع بود که در سال ۱۳۱۷ یک الحاقی به آن ضمیمه گردید. براساس قانون مجازات اسلامی مصوب خرداد ۱۳۷۵ و به عنوان یک حکم حکومتی مشروع، عدم ثبت ازدواج دایم، طلاق و رجوع موجب حبس تعزیری تا یک سال می‌شود. در خصوص سن بلوغ در ماده ۱۰۴۱ قانون مدنی آمده بود که نکاح اناث قبل از رسیدن به ۱۵ سال تمام و نکاح ذکور قبل از رسیدن به ۱۸ سال تمام ممنوع است. پس از انقلاب اسلامی، ماده ۱۰۴۱ در سال ۱۳۶۱ چنین اصلاح شد که نکاح قبل از بلوغ ممنوع می‌باشد.

در خصوص طلاق که یکی از بحث‌های مهم در حوزه حقوق زنان محسوب می‌شود در قانون مدنی سال ۱۳۱۳ آمده بود که مرد می‌تواند هر گاه که خواست زن خود را طلاق دهد. در مواد ۱۰۲۹، ۱۱۲۹ و ۱۱۳۰ قانون مدنی نیز چنین مقرر شده بود که زن در موارد خاصی می‌تواند از دادگاه تقاضای طلاق کند. براساس مواد ۱۱۴۵ و ۱۱۴۶ قانون مدنی نیز زن و مرد با شرایط خاص می‌توانستند درباره طلاق توافق کنند.

از میان نامبرده، آنچه مورد انتقاد بود، اختیار ظاهراً نامحدود مرد در امر طلاق می‌باشد. چه بسا مردانی که برای ارضای هوس‌های خود و بدون علت موجه بر خلاف دستورات مذهبی و اخلاقی، زن خود را

طلاق می دادند و زنی را بدبخت و فرزندی را تیره روز می ساختند و هیچ چیز نمی توانست مانع از سوء استفاده و رفتار غیر انسانی آنان گردد (صفایی، ۱۳۷۶: ۲۳۰).

شاید به همین دلیل قانونگذاران در سال ۱۳۴۶ درصد محدود کردن قانون طلاق برآمدند و گواهی عدم امکان سازش را برای طلاق، لازم شمردند. پیش از قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۴۶ مرد به موجب ماده ۱۱۳۳ قانون مدنی برای اجرای طلاق آزادی کامل داشت که به موجب ماده ۸۸ قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۴۶ محدود شد و حتی در مواردی که زن با طلاق راضی بود باید از دادگاه، گواهی عدم امکان سازش درخواست می کرد.

عدم موفقیت قانون حمایت خانواده به دلیل مشکلاتی که وجود داشت و تغییر نظام سیاسی و استقرار حکومت اسلامی، ضرورت تجدید نظر در مقررات طلاق را آشکار نمود و لذا در سال ۱۳۵۸ قانون دادگاه مدنی خاص، بخشی از مواد قانون حمایت را بطور ضمنی فسخ کرد.

از نگاهی کلی، چنین به نظر می رسد که سیر تحول حقوق زن و در قالبی عمومی، حقوق خانواده در جهت استحکام نهاد خانواده و مبانی آن بوده و قانونگذار چنین دیدگاهی داشته است. اگرچه در سالهای ۱۳۴۶ و ۱۳۵۳ تحت فشارهایی، برخی جنبه های حمایت از خانواده و تثبیت پایه ها و مبانی آن در راستای دفاع غیرمنطقی از حقوق زن، کم رنگ شده است اما پس از انقلاب با تصویب لایحه قانونی سال ۱۳۵۸ و مقرر جمع تشخیص مصلحت در سال ۱۳۷۱، دیدگاه شارع مقدس در زمینه خانواده حاکم گردید و توجه اصلی مقننه به حمایت از نهاد خانواده معطوف شد. امروزه به باور حقوقدانان، دیدگاه شرعی در زمینه حقوق خانواده آثار مثبتی را به بار آورده است و جنجال های غیراصولی در خصوص حقوق زنان نیز به تدریج به سیری منطقی باز خواهد گشت.

قوانین ایران در زمینه حقوق زن به میزان زیادی، مبتنی بر فقه اسلام با گرایش مذهب امامیه است در نظام حقوقی اسلامی، مخاطبین احکام و قوانین، انسان ها هستند و مقررات دینی، اختصاصی به مرد یا زن ندارد. (قرآن کریم، سوره آل عمران: ۱۹۵ و سوره احزاب: ۳۵ و ۳۶ و سوره تحریم: ۱۲-۱۰) اما در برخی مقررات که انسان با توجه به ویژگی خاص خود مخاطب حکم قرار می گیرد، به ویژگی و خصوصیات مادی، معنوی و اوضاع و احوال و شرایط زمانی و مکانی توجه می شود و در واقع، تفاوت در این ویژگی ها و خصوصیات

طبیعی، سبب وضع احکام و مقررات متفاوت و غیر مشابه می گردد. ریشه تفاوت و عدم تشابه میان مرد و زن، تناسب است نه نقض یکی و کمال دیگری، قانون خلقت خواسته تا با این تفاوت، تناسب بیشتری میان زن و مرد برای زندگی مشترک بوجود آورد (مطهری، ۱۳۵۳: ۱۶۹). قانونگذاران نیز با توجه به این ویژگی های خاص انسان ها به منظور هماهنگی و تناسب میان آنها، تفاوت های را نیز پذیرفته اند.

از این رهگذر، بر خلاف نهضت های طرفدار تساوی کامل حقوق زن و مرد، سیستم حقوقی اسلام و به پیروی از آن، نظام حقوقی ایران، خانواده را به عنوان یکی از اساسی ترین نهادهای اجتماعی مورد توجه قرار داده است و در جهت تقویت مبانی و استحکام آن، مقررات گوناگونی را وضع نموده است. قوانین ایران، اعم از قانون اساسی و قوانین عادی، این اصل را مورد توجه قرار داده اند و چنان که بیشتر اشاره شد، خانواده در قانون اساسی، کانون اصلی رشد و تعالی انسان وزن به عنوان عضو مقوم آن تلقی گردیده است.

۲-۱۵. زن در قانون اساسی

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در مقدمه و اصول خود، توجهی خاص را به زنان مبذول داشته است در مقدمه قانون اساسی چنین آمده است:

در ایجاد بنیادهای اسلامی، نیروهای انسانی که تاکنون در خدمت استثمار همه جانبه خارجی بودند، هویت اصلی و حقوق انسانی خود را باز می یابند و در این بازیابی طبیعی است که زنان به دلیل ستم بیشتری که تاکنون از نظام طاغوتی متحمل شده اند، استیفای حقوق آنان، بیشتر خواهد بود. خانواده واحد بنیادین جامعه و کانون اصلی رشد و تعالی انسان است و توافق عقیدتی و آرمانی در تشکیل خانواده که زمینه ساز اصلی حرکت تکاملی و رشد یابنده انسان است، اصل اساسی بوده و فراهم کردن امکانات جهت نیل به این مقصود از وظایف حکومت اسلامی است. زن در چنین برداشتی از واحد خانواده از حالت شیء بودن و یا ابزار کار بودن در خدمت اشاعه مصرف زدگی و استثمار، خارج شده و ضمن باز یافتن وظیفه خطیر و پر ارج مادری در پرورش انسان های مکتبی پیش آهنگ و خود، هم‌رزم مردان در میدان های فعال حیات می باشد و در نتیجه پذیرای مسئولیتی خطیرتر و در دیدگاه اسلامی، برخوردار از ارزش و کرامتی والاتر خواهد بود.

این مقدمه، حکایت از نگرش اسلامی حاکم بر قانون اساسی دارد که خانواده را به عنوان رکن رکین و اصل اساسی مدنظر قرار داده است.

این قانون در اصل بیستم خود چنین می گوید:

«همه افراد ملت اعم از زن و مرد، یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، با رعایت موازین اسلامی برخوردارند».

اصل بیست و یکم نیز چنین مقرر می دارد:

دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد:

۱- ایجاد زمینه های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او؛

۲- حمایت مادران، بخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت کودکان بی سرپرست؛

۳- ایجاد دادگاه صالح برای حفظ کیان و بقای خانواده؛

۴- ایجاد بیمه خاص بیوه گان و زنان سالخورده و بی سرپرست؛

۵- اعطای قیومیت فرزندان به مادران شایسته.

آنچه در اینجا قابل توجه است دو نکته می باشد: نخست آنکه از واژه «موظف» برای دولت استفاده شده یعنی برای دولت تکلیف ایجاد شده است و دوم واژه «تضمین» و نه «تامین» بکار رفته است که منظور، ایجاد ضمانت از سوی دولت و نه صرف تامین است.

علاوه بر موارد فوق که مصادیق روشن و مشخص پرداختن به حقوق زنان است، در ضمن اصول دوم و سوم قانون اساسی نیز می توان مواردی در خصوص زنان را یادآور شد. در اصل دوم آمده که جمهوری اسلامی نظامی است بر پایه ایمان به کرامت و ارزش انسان و آزادی توأم با مسئولیت در برابر خدا که از راه اجتهاد مستمر فقهای جامع الشرایط براساس کتاب و سنت معصومین(ع)، استفاده از علوم و فنون و تجارب پیشرفته بشری و تلاش و پیشبرد آنها و نفی هر گونه ستمگری و ستمکشی و سلطه پذیری، قسط و عدل و استقلال سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و همبستگی ملی را تامین می کند.» و در اصل سوم قانون اساسی که به نوعی مکمل اصل دوم است چنین می گوید که «دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را بکار برد

مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خویش، رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه های مادی و معنوی ... تامین حقوق همه جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون.

بدین ترتیب روشن می شود که قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در مجموعه ای از اصل شامل اصول سوم، دهم، بیستم و بیست و یکم، سی و یکم، چهل و سوم و در مقدمه، تکالیف و وظایف متعددی را برای کیفیت بخشی، تعالی و توسعه توانمندی های زنان و استحکام و دوام خانواده بیان نموده است که به کمک قوانین دیگر و برنامه های توسعه و سند چشم انداز، تکمیل گردیده و مسیر حرکت در این طریق را روشن می گرداند.

۲-۱۶. زنان در دنیای کار

۲-۱۶-۱. ایران

ساختار جامعه ایران تا دوره قاجاریه ساختی سنتی - مذهبی و افراد پای بند آداب و رسوم و سنن ملی و شعایر مذهبی بودند و این دنباله ساخت دوره صفویه بود .

از نظر اقتصادی کشاورزی بر جامعه حکمفرما بود . هر چند موقعیت اقتصادی و اجتماعی زنان در سراسر ایران یکسان نبود و بر حسب وضع محل، عرف و عادت سنن محلی متفاوت بود به طور کلی می توان گفت زنان از منزلت و موقعیت پائینی برخوردار بودند و فعالیت آنان به فرزند آوردن و انجام کارهای خانگی و گاهی کشاورزی و نساجی محدود می شدو زنان در خارج از خانه مسئولیتی نداشتند .

دردوره قاجاریه ارتباط وسیع تر ایران با تمدن غربی باعث تغییر در ساختار اجتماعی - اقتصادی جامعه گردید و باعث دگرگونی در زندگی و موقعیت اجتماعی زنان پایتخت و شهرهای بزرگ شد، ولی در موقعیت اجتماعی زنان روستائی و زنان ایل نشین به دلیل دور ماندن آنها از ارزشهای غربی تغییر عمده ای نکرد .

صنعت و خدمات به تدریج جایگزین اقتصاد روستایی حاکم بر شهرها گردید و مشاغل جدید موجب رفتارهای تازه ای در روابط اقتصادی شدند. واحدهای اقتصادی جدیدی مانند کارخانه، شرکت، بانک به وجود آمد و سرمایه گذاریهای داخلی و خارجی توسعه یافت.

یکی از پژوهشگران روسی در کتاب خود که حاوی اطلاعات گرانبھائی درباره اوضاع اقتصادی و اجتماعی دوران قاجاریه است در زمینه اشتغال زنان می نویسد: کار زنان و کودکان به طور وسیعی در صنایع کشور رایج بود و برخی از صنایع تقریباً به طور کامل وابسته به کار زنان بود مثلاً در کارخانه ابریشم تابی رشت تمام ۱۵۰ نفر کارگر را زنان تشکیل می دادند.

در صنایع نساجی و به خصوص در قالببافی زنان بخش اعظم نیروی کار را تشکیل می دادند. در شیلات شمال متعلق به لیانازوف ۳۰۰ نفر کارگر زن اشتغال به کار داشتند از وقایع جالب آن دوران در ارتباط با کار زنان آن است که دولت ایران در سال ۱۹۰۴ به درخواست برخی علماء کار زنان و کودکان کمتر از ۱۲ سال را در تاسیسات فرنگی (مسیحی) ممنوع اعلام کرد و چون شرکت قالببافی زیگلر در سلطان آباد به طور وسیعی از کار زنان استفاده می نمود از هاردینگ سفیر انگلیس در خواست مساعدت نمود.

نظر به ضعف حکومت مرکزی و با همکاری سفیر روس در ایران این مقررات نیز همانند بسیاری از قوانین و مقررات حکومتی به بوته فراموشی سپرده شد و کار زنان همچنان ادامه یافت.

یکی از بزرگترین وقایع ایران در قرن اخیر، انقلاب مشروطیت بود که قانون اساسی آن در ۱۴ ذیقعدہ سال ۱۳۲۴ هجری (۱۲۸۵ هجری شمسی و ۱۹۰۶ میلادی) به امضای مظفرالدین شاه رسید. اصل هشتم قانون اساسی اهالی مملکت ایران را در مقابل قانون دولتی متساوی الحقوق اعلام کرده بود.

در خلال ۴ سال بعد از تصویب قانون اساسی که هنوز سرنوشت آن نامعلوم به نظر می رسید گروههای کوچکی از زنان که اساساً متعلق به خانواده های طبقه بالا و متوسط رو به بالا بودند برای آگاه ساختن زنان هموطن خود و حمایت بیشتر از برقراری مشروطیت چندین انجمن به وجود آوردند مهمترین آنها یکی «انجمن آزادی زنان» و دیگری «انجمن مخدرات وطن» بود که هر کدام حدود ۶۰ عضو داشت. این زنان به این نتیجه رسیده بودند که بزرگترین مانع برای از بین بردن بی عدالتی که زنان از آن رنج می

بردند جهالت آنها است. به علاوه تحصیلات آنها را قادر خواهد ساخت تا برای جامعه مفید باشند، بر اساس این فکر شروع به تاسیس مدرسه کردند مانند مدارس « ناموس»، « عفتیه»، « ترقی». البته تا موقع جنگ جهانی اول فقط تعداد اندکی مدرسه در تهران، شیراز، اصفهان برای دختران تاسیس شدند. انتشار روزنامه و مجله و نشریه ادواری توسط زنان آزادیخواه روش دیگری برای آگاهی دادن به زنان بود. بعضی از مهمترین آنها عبارت بود از مجله دانش (۱۲۸۹ شمسی)، روزنامه شکوفه (۱۲۹۹ شمسی)، روزنامه سپس و مجله زبان زنان (۱۲۷۹ شمسی)، مجله جهان زنان (۱۲۹۹ شمسی)، نامه بانوان (۱۲۹۹ شمسی) مجله عالم نسوان (۱۳۰۰ شمسی) و مجله انسون وطن خواه (۱۳۰۲ شمسی). بعلاوه برخی از زنان نویسندگان با روزنامه های دیگری که از طرف مردان منتشر می شد همکاری مطبوعاتی داشتند.

به این ترتیب علاوه بر مشاغلی که زنان در قرن ۱۹ عهده دار آن بودند تاسیس انجمنها و احزاب و انتشار روزنامه و مجله و دایر نمودن مدارس، فعالیتهای نوینی بودند که زنان در اوایل قرن بیستم بدان اشتغال ورزیدند. بعد از به حاکمیت رضاخان در سال ۱۳۰۴ به تدریج اقداماتی تحت عنوان تغییر لباس و رفع حجاب زنان صورت گرفت.

۲-۱۶-۲. جهان

با وقوع انقلاب صنعتی در اروپای غربی و تبدیل کارگاههای خانگی به کارخانه و تبدیل نیروی انسانی به نیروی ماشین، تحولات اساسی در شکل و مفهوم کار به وجود آمد و فعالیت اقتصادی زن از خانه به کارخانه کشیده شد (دکتر عذرا جاراللهی، ص ۲۴۹).

با اختراع ماشین بخار و تحول در صنعت، قرن نوزدهم تبدیل به قرن سرمایه گذاری وحشی شد و با ظهور امپریالیسم و استعمار رقابت جهان شدت گرفت و به شکل بحرانهای ادواری تجلی یافت. برای زنان کارگر که نتوانسته بودند به خرده مالکی برسند، تنها کار در کارخانه باقیمانده بود که همیشه مورد اعتراض سایر گروهها بود بهای اندکی به آن داده می شد.

در فرانسه سنتی ترین متفکرین اجتماع (فردریک لویپه، بونالد و غیره) در جرگه مخالفان قرار گرفتند و ضدیت با کار زن به کارگران و اتحادیه ها کشیده شد به طوری که با هربار استخدام زن در یک موسسه اعتصابات اوج می گرفت و از اینجاست که گفته می شود کار زنان در کارخانه ها یک «کار مکمل» است و مزد آنها نیز یک فرد مکمل محسوب می شود . خروج زنان از بازار کار به کارگران مرد امنیت خاطر می داد و این در حالی بود بین ۴۰ تا ۵۰ درصد زنانی که در شهر زندگی می کردند مجرد بودند و جز استفاده از نیروی کار خود راهی برای ادامه حیات و معاش نداشتند و بسیاری از آنان به علت نداشتن کار به فحشاء پناه برده بودند (تعداد آنها در قرن نوزدهم در پاریس و لندن بین چهل تا هشتاد هزار نفر بود).

در چنین شرایطی بود که زنان از همه قشرها سر به شورش برداشتند. زنان علیه مزد کم، بیکاری دشواری هایی که به آنها واگذار می شد و سایر زنان علیه محرومیت از تمامی حقوق سیاسی و اقتصادی دست به اعتراض می زدند .

در این میان از همه مهمتر مشارکت زنان در آیین ها و جنبش های انقلابی قرن نوزدهم است پیش از کارل مارکس، فلورانتیستا معتقد بود که رهایی زنان کارگر، تنها از خود آنان ساخته است. او در کتاب خود «اتحادیه کارگری» (۱۸۴۳) به تشریح برنامه خود می پردازد، ایجاد طبقه کارگر به وسیله یک اتحاد مستحکم و غیر قابل تجزیه، مطالبه حق کار برای همه زنان و مردان، دادن آموزشهای اخلاقی، فکری و حرفه ای به زنان و به همه مردم، به رسمیت شناختن اصل مساوات زن و مرد به عنوان تنها وسیله ایجاد وحدت بشری، ایجاد کاخ اتحادیه کارگری در هر ناحیه برای آموزش کودکان طبقه کارگر و همچنین رسیدگی به کارگران صدمه دیده، معلولین و سالخوردهگان . این برنامه با اعتراض عمومی مواجه شد و فلورا نوشت : « این مساله ضدیت همه را برانگیخته است، ضدیت مردان را چون من خواهان رهایی زنان هستم و ضدیت مالکین را چون من رهایی مزد بگیرها را مطالبه می کنم » زنان ضمن درخواست کسب حقوق سیاسی خواهان حقوق اقتصادی خود نیز بودند و در این راستا زنان کارگروپیشنهاد اصلاح و بهبود سازمان کارگاهها را ارائه دادند و خواستار ایجاد مهدکودک برای کودکان و تاسیس سازمان آموزش حرفه ای توسط خود کارگران شدند .

در انگلستان در سال ۱۸۱۲ شورشهای ناتینگهام برای تثبیت قیمت گندم توسط زنانی هدایت شد که خواستار تثبیت قیمت گندم بودند. زنان از سال ۱۸۳۰ وظیفه رهبری اتحادیه های کارگری را عهده دار شدند و همچنین جریان اعتصابات کارگری سالهای ۱۸۴۳ و ۱۸۴۴ رابه دست گرفتند.

۲-۱۷. زن ، خانواده و اشتغال

موضوع اشتغال زن و اثر آن بر خانواده، با حضور هرچه بیشتر زنان به عنوان نیروی کار در جامعه توجه بسیاری از پژوهشگران و اندیشمندان را جلب کرده است. در جوامع شرق و غرب، مادران بخش عمده خرید، نظافت خانه، آشپزی،لباسشوئی، پرورش و مراقبت از کودکان را افزون بر شغل رسمی و تمام وقت خود انجام می دهند.

بر اساس مطالعات انجام شده (کوان و دیگران ۱۹۸۳) مردان به طور متوسط ۵۰ ساعت در هفته به کار اصلی خود و همکاری در خانه می پردازند، در حالی که ساعات کار مادران شاغل به طور متوسط در بیرون از خانه و در خانه ۸۵ ساعت در هفته است.

چرا زنان کار می کنند؟

شمار بسیاری از زنان، به دلیل نیازهای مالی و اقتصادی خانواده بیرون از خانه کار می کنند و گروه دیگری نیز به دلیل نیاز به استقلال و رشد و خود شکوفایی به کار می پردازند. شرایط اقتصادی کنونی جوامع امروز ایجاب می کند که در بسیاری از خانواده ها ۲ نفر برای ادامه زندگی و عدم رویارویی با فقر و تامین نیازهای اصلی خانواده کار کنند و درآمد مشترک خود را برای مخارج خانواده هزینه کنند.

۲-۱۸. حمایتهای شغلی از زنان شاغل

۲-۱۸-۱. حمایت های مربوط به نوع کار زنان

۱ - کار شبانه زنان

۲ - ممنوعیت کارهای سخت ، خطرناک و زیان آور

۲/۱ - دیدگاه حقوق بین المللی کار : الف - کار در معادن ب - حمل بار سنگین ج - کارهای خطرناک و

زیان آور ۲/۲ - دیدگاه حقوق ایران : الف - کارهای سخت و زیان آور ب - حمل بار سنگین

۲-۱۸-۲. حمایت‌های مربوط به جنبه مادری زنان شاغل

۱ - حمایت از جنبه مادری در حقوق بین المللی کار

۲ - حمایت از جنبه مادری در حقوق ایران

۳ - حمایت از جنبه مادری در حقوق سایر کشورها

۲-۱۸-۳. اصول حاکم بر کار زنان

الف - اصل عدم تبعیض شغلی علیه زنان

ب - اصل عدم تبعیض شغلی در نظام‌های حقوقی

ج - اصل عدم تبعیض شغلی در حقوق ایران

در تعریف تبعیض شغلی به ۳ عنصر تبعیض اشاره شده است :

۱ - عنصر مادی ، یعنی وجود تفاوت ، محرومیت یا تقدم

۲ - عنصر معنوی (روانی) ، یعنی زمینه و مبنایی که بر اساس آن تفاوت ، محرومیت یا تقدم انجام

گرفته است.

۳ - عنصر نتیجه یعنی اثر آن از بین رفتن یا لطمه وارد آمدن به مسأله تساوی فرصت ها و رفتارها است.

۲-۱۸-۴. اصل فرصت های مساوی و رفتار برابر

الف - تفکیک و تقسیم مشاغل زنان و مردان

۱ - تقسیم جنسی مشاغل در سطح کشورها اعم از : ایران ، کشورهای در حال توسعه و کشورهای

صنعتی

ب - محدودیت اشتغال در نیروهای مسلح در ایران و سایر کشورها و قضاوت (۱ - دیدگاه فقهی ۲ - دیدگاه

قانونی)

۲-۱۸-۵. تساوی در ارتقاء شغلی

الف - وضعیت ارتقاء شغلی زنان در ایران و سایر کشورها

ب - موانع ارتقاء شغلی زنان ۱ - موانع آموزشی ۲ - موانع غیر آموزشی

وظایف خانه داری و بچه داری

الگوها و کلیشه های جنسی

مبارزه با موانع ارتقاء شغلی

۲-۱۸-۶. اصل تساوی مزد :

الف - اصل تساوی فرد در حقوق بین المللی کار

ب - اصل تساوی فرد در ایران

ج - اصل تساوی مزد در سایر کشورها

۱- مزد مساوی برابر کار مساوی : عصر حجر

۲- مزد مساوی در برابر کار با ارزش مساوی : عصر مفرغ

عصر طلائی : برابری اصل تساوی فرد

۲-۱۸-۷. عوامل دوری از کار و فقدان اشتیاق به کار زنان

۱ - عوامل اقتصادی

۲ - عوامل سیاسی

۳ - عوامل اجتماعی

۴ - عوامل حقوقی

۵ - عوامل فرهنگی

۶ - عوامل روانشناختی

در چارچوب هر کدام از این عوامل می توان موارد بازدارنده و محدودیت کننده جهت ورود زنان به

فعالیت های اقتصادی و کار آنان را واریسی نمود.

مشارکت زنان در مدیریت کشور که یکی از مسائل بسیار مهم و کلیدی در دوره معاصر می باشد. در مسیر توسعه پایدار زنان می توانند طلایه داران تعامل بین زنان داخل کشور و خارج از کشور در عرصه های فرهنگی و پژوهشی می باشند .

موفقیت زنان ما در جامعه دانشگاهی یکی دیگر از مسائل قابل توجه است. در این راستا می توانیم به تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در دهه گذشته اشاره کنیم . علاوه بر تحصیلات بر نقش کارآفرینی زنان می توان اشاره نمود که زنان در این بخش بسیار موفق تر از مردان ظاهر گشته اند. با این تفاسیر می توانیم به نقش زنان در توسعه علم و مدیریت نیز اشاره کنیم .

۱۹-۲- زنان در عرصه های گوناگون:

با توجه به جمعیت زنان و دختران و تحولات رخ داده در این گروه جنسیتی با توجه به ورود به دانشگاهها و ملی نمودن سطح عالی تحصیلات و ورود به بازار کار، به عنوان یک فرصت جمعیتی مطرح شده است و بهره گیری از این نیروی انسانی انباشته شده و با کیفیت، نرخ رشد اقتصادی را افزایش چشمگیری دهد، اما باید با تقاضای نیروی هماهنگ شود. عدم توجه به این گروه جنسیتی نه تنها موجب هدر رفتن امکانات می شود، بلکه بحرانی بس عظیم را به دنبال خواهد داشت. بخصوص که این زنان "در عرصه های علمی و تحصیلی" حرفی برای گفتن دارند، اهمیت توجه به این گروه را دو چندان می کند. با توجه به اینکه گروه زنان مورد توجه نخبه و متعهد و متخصص می باشند، طبیعی است که هرچه میزان تحصیلات و آموزش زنان بالاتر باشد، احتمال یافتن شغل برای آنها در بخش های مختلف اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی بیشتر می شود. تحصیلات زنان در سالهای اخیر عرصه را برای ورود آنها در زمینه های مختلف مهیا و به تبع آن شکل گیری مشارکت به عنوان عامل مهم و اساسی فراهم می شود.

علاوه بر بعد اقتصادی ورود زنان به عرصه های مختلف: باید عوامل فرهنگی، اجتماعی، قوانین و قواعد اجتماعی فراهم شود.

۲۰-۲- عوامل فرهنگی:

از جمله عوامل و موانع فرهنگی تلاش برای رفع آنها می توان به تفاوت و تبعیض در فرایند اجتماعی شدن زن و مرد، حاکم شدن تفکر مرد سالاری در جامعه و از جمله موانع اجتماعی می توان به تفکیک

جنسیتی آموزش، قوانین ناظر بر خانواده و وجود تبعیض در ساختار اشتغال در ایران و نحوه گزینش نیروی کار اشاره کرد (ژاله توکلی والا، ۱۳۸۵: ۲) با نگاهی به اجتماع، قوانین (شامل قوانین ناظر بر خانواده و قوانین کار) سنت و عرف اجتماعی استنباط می شود. پس ضرورت مشارکت زنان ناشی از توجه به عرف و سنت و تغییرات در آن است. در حالیکه با توجه به افزایش سطح سواد دختران با ورود به دانشگاهها و تحصیلات عالی، افزایش سریع نرخ رشد مشارکت زنان در سالهای آتی قطعی خواهد بود. و باید برای ایجاد فرصتهای مشارکتی و شغلی مناسب با توجه به مهارت و سطح سواد زنان برنامه ریزی شود. در این صورت برنامه ریزان توسعه همواره باید در نظر داشته باشند که در ارتقای شرایط اجتماعی، زنان شهروندان درجه دوم، ضعیف یا حاشیه ای نیستند. بلکه برای رسیدن به شرایط مطلوب اجتماعی باید بر نقش زنان به عنوان فعال اقتصادی تأکید شود (توکلی والا، ۱۳۸۵: ۲).

۲-۲۱- قوانین، رسمی و قواعد اجتماعی:

قوانین رسمی و قواعد اجتماعی مرتبط با حقوق و وظایف اجتماعی و فردی زنان بر مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی اثر می گذارد. در این مورد اگر حقوق زنان در قبال مالکیت اموال، تقسیم کار، قوانین مرتبط با اشتغال زنان در جامعه و سیاستهای دولتی موافق با گسترش اشتغال زنان باشد. تسهیلات لازم در بکارگیری زنان در شاغل مهیا شود (محمدیان، ۱۳۸۲: ۱۹۲)

۲-۲۲- عوامل اجتماعی:

از عوامل اجتماعی می توان به تفکیک جنسیتی آموزشی، سیاست های محدود کننده، در شغل زنان و مراتب عالی تر، قوانین کار و تقسیم نسبی مشاغل زنانه و مردانه اشاره کرد (توکلی والا، ۱۳۸۵: ۳)

بطور کلی زنان نرخ جابجایی بیشتری از مردان در اشتغال دارند، بیشتر در استخدامهای فعلی و موقتی وارد می شوند و به میزان نامتعادلی در مشاغلی مانند پرستاری، آموزش و کارهای دفتری و منشی گری مشغول به فعالیت می شوند. علاوه بر این نرخ مشارکت زنان با سن و وضعیت زناشویی کاملاً وابسته است.

بالاترین نرخ مشارکت اواخر سنین نوجوانی و اوایل ۲۰ سالگی را نشان می دهد اما در حدود ۳۰ سالگی نرخ مشارکت دوباره به سرعت افزایش پیدا می کند. (هارلد، ۱۹۶۰: ۵۵۰)

۲۳-۲- بحث برنامه ریزی فرهنگی درارتباط با زنان:

گسترش فعالیت های فرهنگی درکشور وتنوع ابزارهای آن ضرورت برنامه ریزی فرهنگی را امری اجتناب ناپذیر نموده است. دیدگاههای متفاوتی پیرامون برنامه ریزی فرهنگی وجود دارد. درواقع برنامه ریزی فرهنگی مقتضای خاصی دارد ونمی تواند کاملا براساس الگوهای کلاسیک برنامه ریزی منطبق باشد برنامه ریزی فرهنگی یک برنامه ریزی نسبی است وفرهنگ چیزی نیست که بتوان آن را کاملا در قالب های کمی برنامه تعریف، توصیف وبرنامه ریزی نمود.

درباره ریزی فرهنگی باید به عوامل مختلف توجه نمود.

۱- با شناخت کامل از کلیه ابعاد فرهنگی کشوروشناسایی همه متغیرها وآثار همبستگی آنها باهم همراهی شود.

۲- درحدامکان سعی شود تا گستره پیچیده ودارای پارامترهای متعدد نباشد.

۳- با بخش های مختلف اجتماعی واقتصادی مانند جامعه شهری یا روستایی ونظایر آن متناسب نباشد.

۴- مدل های ساخته شده ونتایج حاصل از آنها دائما مورد بررسی،آزمایش تعدیل واصلاح قرارگیرد.

سیاستگذاری وبرنامه ریزی فرهنگی درهر کشوری ازیک روند تکاملی سودجسته ودربره ای ااززمان نیز جهنده بوده است. اولین متن مکتوب در ضمیمه سیاستگذاری فرهنگی، اصول سیاست فرهنگی کشوراست که توسط شورای فرهنگ عمومی تهیه ودرجلسه شمار ۲۲۸ مورخ ۷۱/۵/۲۰ با اصلاحاتی به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده اصول سیاست فرهنگی کشور شامل مقدمه، اهداف فرهنگی جمهوری اسلامی، منبهاات درسیاست فرهنگی واولویت سیاست های کلی است.

دومین سند مکتوب برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی وفرهنگی کشور (۱۳۷۲-۱۳۶۸) است.

سومین سند مکتوب برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور (۱۳۷۴-۱۳۷۸) است.

چهارمین سند مکتوب که در واقع روند تکاملی جهنده دارد، برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور (۱۳۷۹-۱۳۸۳) است.

۲۳-۲-۱- بخش فرهنگ در برنامه اول توسعه (۱۳۷۲-۱۳۶۸):

بخش فرهنگ در این برنامه با تاکید بر اهمیت و جامعیت مفهوم فرهنگ و تاثیر پذیری فرهنگ ایرانی از اسلام ویژگی های زیست بوم کشور و تحول تاریخی آن آغاز می شود. آنگاه برافزایش چالش فرهنگ خودی و بیگانه در آینده تاکید کرده و زمینه سازی برای توسعه را که هدفی است دوردست، وظیفه بخش فرهنگ می داند. در ادامه در تحلیل وضعیت بخش فرهنگ با تاکید بر دودسته عوامل درونی و بیرونی نسبت به این بخش به تبیین مشکلات موجود می پردازد مشکلاتی که عمده ترین آنها عبارتند از: همگانی نشدن کامل فرهنگ، نقص در امکان سنجش کمی در بخش فرهنگ، وعدم برنامه ریزی روشن و درازمدت در بخش فرهنگ.

۲۳-۲-۲- بخش فرهنگ در برنامه دوم توسعه (۱۳۷۴-۱۳۷۸)

برنامه دوم توسعه بخش شخصی به عنوان بخش فرهنگ ندارد. اما از میان اهداف کیفی آن بند ۳ و ۲ را می توان هدف فرهنگی نامیده هر چند بند ۱۳ نیز جنبه فرهنگی دارد. به طور خلاصه می توان اهداف این برنامه را به صورت زیر آورد:

۱- رشد فضایل اخلاقی اسلامی و ارتقای کمی کیفی فرهنگ جامعه.

۲- هدایت جوانان و نوجوانان در عرصه های ایمان مذهبی، خانوادگی، خلاقیت، علم، هنر، فن، مناسبات اسلامی، خانوادگی و اجتماعی و مشارکت در صحنه های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی.

۲۳-۲-۳- بخش فرهنگ در برنامه سوم توسعه :

فصل ۲۱ تحت عنوان دو فرهنگ، هنر ارتباط جمعی به بخش فرهنگ اقتصادی یافته است. و در این برنامه نیز لحاظ شده است. در این بخش و در برنامه سوم توسعه « نقش و اهمیت زنان » برجسته تر بوده است و می توان نتیجه گرفت که نگاه به زنان از لحاظ فرهنگی هم بیشتر مورد توجه قرار گرفته است و ما به این موارد اشاراتی خواهیم کرد.

۱- امکان گسترش عدالت اجتماعی و فراهم آوردن امکان استفاده عادلانه اقشار مختلف جامعه از کالاهای خدمات فرهنگی، هنری.

۲- با عنایت به اهتمام ویژه نظام جمهوری اسلامی ایران برای حل مساله جوانان اعتلا و رشد نسل جوان کشور، مرکز ملی جوانان به سازمان ملی جوانان تبدیل و موظف شد تا طرح جامع ملی ساماندهی در امور جوانان را تهیه و تدوین کند.

۳- مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری برای ایفای نقش مناسب زنان در توسعه کشور و تقویت نهاد خانواده موظف شد تا نیازهای آموزشی، فرهنگی و ورزشی خاص زنان را شناسایی کرد. و طرح های خود را از طریق دستگاه های ذی ربط تهیه و به مراجع مربوط پیشنهاد کند. همچنین طرح های لازم را برای افزایش فرصتهای اشتغال زنان و ارتقاء شغلی آنان در چارچوب این قانون تهیه کند. (برنامه ریزی راهمراه توسعه فرهنگی، ۱۷-۱۳)

توجه برنامه ریزی های فرهنگی و مسئولان این بخش به زنان بیانگر، دغدغه مسئولان و لزوم توجه بر نقش زنان و تبیین پتانسیل های و بهره گیری از آنها در راستای پیشرفت و توسعه کشور است.

- وفاق اجتماعی و فرهنگی (ایجاد وفاق اجتماعی و فرهنگی توسط زنان).

یکی از مباحث اصلی در کنار مفهوم مشارکت، مفهوم شکل گیری وفاق اجتماعی است. آلن بیرو وفاق اجتماعی را مظهر قبول جلوه ها، مدل ها، سلسله ها، ارزشهای اجتماعی توسط همگان می داند، که اساس یک زندگی اجتماعی مثبت را تشکیل می دهد و اضمحلال آن بی سازمانی و فروریزی ساخت جامعه می شود.

۲۴-۲- اهمیت وفاق اجتماعی و فرهنگی:

اکثر متفکران جامعه‌شناسی جوامع را به مثابه بدن انسان تشبیه می‌کنند و برای اینکه جامعه بتواند به هستی خود در هول زمان دست یابد و ادامه دهد. نهادهای اساسی تشکیل دهند. آن مانند خانواده نظام آموزشی، نظام اقتصادی، نظام سیاسی، مبنای اعتقادی و دینی باید بطور هماهنگ و مساوی باهم عمل کنند.

بدین سان دوام جامعه به همکاری متقابل گروه‌ها و پذیرش انتخابی فوق‌بستگی دارد. یکی از اساس‌ترین ابزارهای رسیدن به توافق فرهنگی، مشارکت است این مشارکت می‌تواند شامل مشارکت زنان متعمد، مسلمان، نخبه و متخصص است.

دستیابی به توسعه و در تمامی ابعادش رسیدن به ثبات، خودباوری، تعاون و همیاری و مشارکت پر یا تقریباً ناممکن است. معمولاً وفاق و مشارکتی اثر که حادث می‌شود، همه ابعاد جامعه را در برمی‌گیرد چه بعد سیاسی، اجتماعی، فرهنگی باشد. وفاق و مشارکتی که حاصل فرایند تصمیم‌گیری و مشارکت گروه‌ها و خود فرهنگ‌های مختلف باشد نسبت به سرنوشت خود احساس مسئولیت کرد و حساسیت بیشتری نشان می‌دهند (یزدان پناه).

بنابراین ملاحظه می‌شود که مقوله انسجام در جامعه اسلامی و در نهایت توسعه و پیشرفت کشور در نهادینه شدن اعتقاد به توانمندی زنان متعمد، مسلمان و متخصص در همه عرصه‌های اجتماعی در کنار عوامل دیگر اجتماعی می‌باشد و ضرورتی است که غیرقابل انکار است. توجه به گروه‌های مختلف جامعه و به بازی گرفتن آنها در توسعه پایدار از اهمیت شایانی برخوردار است. که بی‌توجهی و کم‌توجهی نظام سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی به پتانسیل‌ها و امکانات کشور و اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و هر نوع تبعیض منجر به ایجاد شکاف میان گروه‌های کوچک جامعه می‌گردد.

دکتر چلبی :

وفاق اجتماعی را توافق جمعی بر سر مجموعه ای از اصول و قواعد اجتماعی می داند که در یک میدان تعامل اجتماعی که خود موجب انرژی عاطفی که همزمان نتیجه و موجد و توافق اجتماعی است. چلبی (۱۷). دکتر نیک گهر وفاق اجتماعی "یعنی اجماع شهروندان بر سر ارزشها و اعتقادات مشترک مانند سازگاری جاندار با محیط زیست است که بر مجموعه ای از خود تنظیمی ها متکی است و از یکسری کنش های مقدماتی ناشی می شود" (نیک گهر: ۱۳۶۵) با تأمل بر تعاریف فوق می توان چند نکته را استنباط نمود:

- ۱- توافق جمعی و پذیرش همگانی ارزشها و قواعد و اصول اجتماعی
- ۲- وفاق مقدمه ای بر نظم اجتماعی و ساختاری است و فقدان آن بی سازمانی و اضمحلال ساخت جامعه را در پی دارد.
- ۳- وفاق اجتماعی موجبات هماهنگی ساختاری و کارکردی میان کنشگران و مسئولان در سازمانها و نهادهای اجتماعی که مسئولیت دولتی حکومت پیوند فرهنگ ها را بر عهده دارند، می باشد.
- ۴- وفاق اجتماعی موجب تثبیت و انسجام فرهنگ ملی می شود. بنابراین می توان گفت که وفاق اجتماعی در یکسو منجر به پیوستگی عاطفی بر اساس رعایت داوطلبانه قواعد اجتماعی می شود و از سوی دیگر همبستگی متقابل یا تقسیم کار را که باید بر اساس توزیع عادلانه امکانات ملی و سرمایه های طبیعی و فیزیکی در سطح کشور شود به همراه دارد.

اهمیت وفاق اجتماعی و فرهنگی:

اکثر متفکران جامعه شناسی جوامع را به مثابه بدن انسان تشبیه می کنند و برای اینکه جامعه بتواند به هستی خود در هول زمان دست یابد و ادامه دهد. نهادهای اساسی تشکیل دهند. آن مانند خانواده نظام

آموزشی، نظام اقتصادی، نظام سیاسی، مبنای اعتقادی و دینی باید بطور هماهنگ و مساوی باهم عمل کنند.

بدین سان دوام جامعه به همکاری متقابل گروه ها و پذیرش انتخابی فوق بستگی دارد. یکی از اساس ترین ابزارهای رسیدن به توافق فرهنگی، مشارکت است این مشارکت می تواند شامل مشارکت زنان متعمد، مسلمان، نخبه و متخصص است.

دستیابی به توسعه و در تمامی ابعادش رسیدن به ثبات، خودباوری، تعاون و همیاری و مشارکت پر یا تقریباً ناممکن است. معمولاً وفاقی و مشارکتی اثر که حادث می شود، همه ابعاد جامعه را در برمی گیرد چه بعد سیاسی، اجتماعی، فرهنگی باشد. وفاق و مشارکتی که حاصل فرایند تصمیم گیری و مشارکت گروهها و خود فرهنگ های مختلف باشد نسبت به سرنوشت خود احساس مسئولیت کرد و حساسیت بیشتری نشان می دهند (یزدان پناه).

بنابراین ملاحظه می شود که مقوله انسجام در جامعه اسلامی و در نهایت توسعه و پیشرفت کشور در نهادینه شدن اعتقاد به توانمندی زنان متعمد، مسلمان و متخصص در همه عرصه های اجتماعی در کنار عوامل دیگر اجتماعی می باشد و ضرورتی است که غیرقابل انکار است. توجه به گروههای مختلف جامعه و به بازی گرفتن آنها در توسعه پایدار از اهمیت شایانی برخوردار است. که بی توجهی و کم توجهی نظام سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی به پتانسیل ها و امکانات کشور و اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و هر نوع تبعیض منجر به ایجاد شکاف میان گروههای کوچک جامعه می گردد.

فصل سوم

روش پژوهش

۳-۱. مقدمه

ابتدا باید مشخص شود که تحقیق چه نوع برداشتی را از پدیده های مختلف کار ممکن می سازد. در حقیقت معنی و ارزش نتایج به دست آمده باید بر حسب نوع تحقیق انجام شده ارزیابی شود. مثلاً تقسیم کار برای مارکس و دورکیم با اسلوب واحدی مطرح نشده است، همین امر تا حد زیاد مبین آن است که مارکس قبل از هر چیزی در «تقسیم کار» نوعی تضاد اجتماعی را جستجو می کند، در صورتی که دورکیم در آن «همبستگی اندامی» را ملاحظه می کند. دلیل این امر آن است که اولی از روش های جدلی استفاده کرده، در صورتی که دومی الگوی ارگانیستی (تشبیه جامعه به اندام موجود زنده) را مبنای کار خویش قرار داده است. با این مقدمه باید بیان نمائیم روش پژوهش حاضر از نوع کمی-کیفی است. همچنین روش کتابخانه‌ای و پژوهش زمینه‌یابی، در این پژوهش به کار گرفته شده است و از پرسشنامه و مصاحبه به عنوان ابزار زمینه‌یابی بهره گرفته شده است.

پژوهش زمینه‌یابی کمک می کند تا با کسب اطلاعات لازم اتخاذ تصمیم مناسب میسر گردد. پژوهش زمینه‌یابی بر خلاف پژوهش تاریخی با پدیده‌هایی که در زمان حال اتفاق می افتد سر و کار دارد. در این نوع پژوهش به منظور کشف داده‌ها، اطلاعاتی به کار برده می شود که از طریق آن می توان روابط متغیرها را مورد بررسی قرار داد. پژوهش زمینه‌یابی برای تعیین روابط علت و معلولی، به طور قطعی، به کار برده نمی‌شود. این روش بیشتر به منظور کشف رابطه و مستندسازی فرضیه‌هایی که به صورت علت و معلولی صورتبندی می شوند، مورد استفاده قرار می گیرد (دلور، ۱۳۷۰).

فرض بر این است که اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از ابزار زمینه یابی مقداری و کمی هستند. در مورد آزمون های چند گزینه ای اطلاعات در زمان پاسخگویی مقادیر کمی هستند و با توجه به کدگذاری ها تجزیه و تحلیل پاسخ های گزارش شده ، به صورت مقدار و کمی می باشد.

۲-۳. روش کتابخانه ای

در این روش سیاست ها، قوانین و مقررات، قوانین مصوب با توجه به اسناد موجود در مورد زنان خصوصاً در حوزه مدیریت و نخبگی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۳-۳. ابزارهای پژوهش

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از: پرسشنامه، مصاحبه و اسناد و مدارک

۱-۳-۳. پرسشنامه:

پرسشنامه یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روش مستقیم برای کسب داده های تحقیق است. سوال های پرسشنامه را نوعی محرک پاسخ می توان محسوب کرد. از طریق سوال های پرسشنامه می توان دانش، علایق، نگرش و عقاید فرد را مورد ارزیابی قرار داد، به تجربیات قبلی وی پی برده و به آنچه در حال حاضر انجام می دهد آگاهی یافت (سرمد و همکاران، ۱۳۸۲). با توجه به اینکه در بسیاری از شرایط پرسشنامه نمی تواند داده ای را با دقت لازم، همانند یک مصاحبه عمیق را به دست دهد. توصیه شده است که برای بالابردن دقت داده های گردآوری شده، تکمیل پرسشنامه همراه با سایر ابزارهای گردآوری داده ها باشد. لذا در این پژوهش از ابزارهای جمع آوری اطلاعات از جمله مصاحبه ، اسناد و مدارک جهت تکمیل داده های به دست آمده از پرسشنامه استفاده شده است.

ارائه پرسشنامه در پژوهش حاضر به صورت طیف لیکرت (Likert-Scale) بوده است. در طیف لیکرت، طرز کار به این صورت است که ابتدا موضوع انتخاب می شود و سپس سعی می گردد

گویه هایی که گرایش کم و بیش موافق را می سنجد انتخاب شوند و هم گویه هایی که بیانگر گرایش کم و بیش مخالف هستند نیز به آنها اضافه شوند. بعد از اجرای مقدماتی پرسشنامه، اجرای اصلی پرسشنامه آغاز می گردد. در ادامه هریک از گویه ها با مجموع گویه های دیگر در ارتباط قرار می گیرد و از روی میزان هماهنگی و همبستگی آن با سایر گویه ها، پایداری و مناسب بودن آن یعنی گویه هایی که فقط موضوع و مساله مورد مطالعه را می سنجد و نه مساله دیگر را تشخیص داده می شود. بدین ترتیب پژوهش گر می تواند اقدامات آغازین محاسبه اعتبار و روایی گویه ها را تدوین نماید.

۳-۳-۲. مصاحبه:

مصاحبه یکی از ابزارهای جمع آوری داده ها محسوب می شود. این ابزار گردآوری داده ها، امکان برقراری تماس مستقیم با مصاحبه شونده را فراهم می آورد و با کمک آن می توان به ارزیابی عمیق تر ادراک ها، نگرش ها، علایق و آرزوهای آزمودنی ها پرداخت. از سوی دیگر مصاحبه ابزاری است که امکان بررسی موضوع هایی پیچیده، پیگیری پاسخ ها یا پیدا کردن علل آن و اطمینان یافتن از درک سوال آزمودنی را فراهم می سازد. اعتقاد بر این است که در جریان مصاحبه بسیاری از حالت ها و عکس العملهای آزمودنی فاش شده و می توان به مقاومت مصاحبه شونده در برابر برخی سوال ها پی برد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۲).

در این پژوهش ، مصاحبه نیمه سازمان یافته ، به کار گرفته شده است . در این نوع مصاحبه، هر پاسخ یا هر پرسش از طریق بکارگیری پرسشها یا پاسخهای همگن خود مورد واریسی بیشتری قرار می گیرد. از آزمودنی خواسته می شود که توضیحات بیشتری در مورد پاسخ های خود ارائه دهند. در این نوع مصاحبه پاسخگو در پاسخ گویی محدود نیست و پرسشگر نیز می تواند آزادانه درباره کیفیت و عمق مساله توضیح دهد و در صورت نامفهوم بودن سوال توضیحات روشن تری ارائه نماید و در نهایت اینکه اگر شرایط ایجاب کند پرسشگر می تواند ترتیب سوالات را تغییر

داده و آن را با رشته سخن و فکر پاسخگو تطبیق دهد تا اطلاعات بیشتری از پاسخگو بدست آورد (رفیع پور، ۱۳۸۶).

۳-۳-۳. اسناد و مدارک:

اسناد و مدارک ابزار دیگری هستند که داده هایی را در اختیار می گذارند. اسناد تا آنجایی که در قالب های خاص تهیه می شوند، موضوعاتی استاندارد به حساب می آیند: یک یادداشت، گزارشهای موردی، قراردادهای، پیش نویس ها، گواهی های مرگ، اظهار نظرها، دفترچه های خاطرات، آمارها، گزارشهای سالانه، گواهی نامه ها، احکام قضایی، نامه ها یا اظهار نظرهای کارشناسانه (Wolff, 2009:228). ما در اینجا از قوانین و مقررات، آمارها و گزارشهای سالانه به منظور جمع آوری داده ها استفاده می نمائیم.

۳-۴. جامعه آماری

پژوهشگران روش کمی، تلاش می کنند تا از طریق مطالعه گروههای کوچک، در مورد یک گروه بزرگ از افراد اطلاعات بدست آورند. گروه بزرگ که قصد دارند در مورد آن اطلاعات کسب کنند جامعه و گروه کوچک که در واقع مورد مطالعه قرار می گیرد، نمونه نامیده می شود (نصر و همکاران، ۱۳۸۷).

جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی زنان نخبه به ویژه زنان در پست های بالای مدیریتی کشور، زنان مدیر میانی و متخصصان (استادان زن دانشگاه، پزشکان، مشاوران مدیران و ...) هستند.

۳-۵. روش نمونه گیری

در این پژوهش از روش نمونه گیری موارد استثنایی یا کرانه ای و نمونه گیری موارد مطلوب استفاده شده است. در روش نمونه گیری مورد استثنایی یا کرانه ای به موارد غیر معمول یا خاص توجه دارد. یافته های تحقیق روی موارد خاص یا کرانه ای می تواند زمینه فهم موارد معمولی را فراهم سازد.

نمونه گیری موارد مطلوب: از طریق انتخاب مواردی که پدیده مورد علاقه را به میزان فراوان، ولی نه به گونه ای استثنایی نشان می دهند، از برخورد مشکلات ناشی از نمونه گیری کرانه ای جلوگیری نماید. از طریق نمونه های مورد نظر در این روش نمونه گیری که کمتر خاص هستند، احتمال زیادتری وجود دارد که پژوهشگر به یافته های بیشتری دست یابد.

نمونه گیری هدفمند: در این روش نمونه گیری افرادی به عنوان نمونه انتخاب می شوند که برای رسیدن به اهداف پژوهش مناسبند. در نمونه گیری هدفمند، قصد محقق انتخاب مواردی است که با توجه به هدف تحقیق، اطلاعات زیادی داشته باشند. در این نمونه گیری، هدف انتخاب نمونه ای که دقیقاً معرف جامعه تعریف شده باشد، نیست، بلکه قصد آن است که از طریق افراد انتخاب شده درک عمیقی از موضوع مورد مطالعه حاصل گردد.

در پژوهش حاضر از دو نوع روش نمونه گیری هدفمند یعنی نمونه گیری مورد استثنایی یا کرانه ای و نمونه گیری موارد مطلوب بهره گرفته شد.

الف- نمونه گیری مورد استثنایی یا کرانه ای: به موارد غیر معمول یا خاص توجه دارد. یافته های تحقیق روی موارد خاص یا کرانه ای می تواند زمینه فهم موارد معمولی را فراهم سازد. در این پژوهش منظور از نمونه کرانه ای یا استثنایی زنان وزیر، روسای سازمان ها و مشاوران عالی و معاونان وزرا هستند.

ب- نمونه گیری موارد مطلوب: از طریق انتخاب مواردی که پدیده مورد نظر را به میزان فراوان، ولی نه به گونه ای استثنایی نشان می دهند، از بروز مشکلات ناشی از نمونه گیری کرانه ای جلوگیری می شود.

در این پژوهش منظور از نمونه موارد مطلوب زنان مدیران میانی، اساتید دانشگاه و کارشناسان علمی می باشند که به صورت نمونه کیفی مورد استفاده قرار می گیرند. به این ترتیب که نمونه های برگزیده (چه در سطح الف یعنی نمونه گیری کرانه ای) کسانی هستند که مسئولیت عالی و سایر کسانی مورد پرسش قرار می گیرند که توانایی لازم درباره بحث کردن پیرامون پرسش های این پژوهش را داشته باشند.

حد نهایی حجم نمونه پس از انجام مصاحبه های مورد نیاز تعیین می گردد. یادآوری می گردد همانگونه که درسنجش روش توضیح داده شد استفاده از پرسشنامه با مقیاس کمی مورد نظر نیست بلکه با بهره گیری از مقیاس های ، کیفی تهیه شده و برای نفرات مورد نظر نمونه گیری کیفی ارسال می گردد.

فصل چهارم

توسعه و ارتقاء توانمندی های مدیریتی زنان متعهدنخبه

و نتایج یافته های آماری

۴-۱. آسیب شناسی توانمندی های مدیریتی زنان متعهد نخبه

از میان ویژگی های گوناگونی که برای جهان امروز در نظر آورده شده، تحول و دگرگونی های شتابان و فراتر از میزان انتظارهاست. شکی نیست که این تحولات، خود موجب پیدایش نیازهایی جدید و پاسخ

برای این نیازهاست. از نگاهی مبتنی بر شناخت جامعه، توجه به این نکته، حایز اهمیت می باشد که بدون در نظر گرفتن نیمی از سرمایه انسانی جامعه یعنی زنان، امکان دستیابی به توسعه ای متوازن، پایدار و همه جانبه، ناممکن می نماید. امروزه تجربه جهانی ثابت کرده است که حضور زنان در عرصه عمومی و سطوح گوناگون تصمیم گیری، کمک شایانی را به توسعه کشورها انجام داده است. اما به دلیل وجود پیشینه ای نه چندان مطلوب در جهان در مورد زنان، نگرش به آنها بدون توجه به منزلت واقعی ایشان، ابهام‌هایی را در مسئله چگونگی بهره گیری از توان این نیمه از جامعه و مقدمات و پیش نیازهای آن شاهد می باشیم.

از زمان طرح موضوع نقش زنان در توسعه و جلو رفت جوامع، رهیافت های متفاوتی برای تعریف محتوای برنامه‌های یاد شده در مقاطع گوناگون تاریخی بیان شده است که در قالب سه دسته نظریه، قابل واری می باشند:

۱- نظریات رفاهی، مساوات و فقر زدایی

۲- نظریه کارایی و کارآمدی

۳- نظریه توانمندسازی

از میان موارد فوق، آنچه امروزه از مقبولیت بیشتری برخوردار است، نظریه توانمند سازی است. این نظریه، استقلال سیاسی و اقتصادی را دو جزء مهم انگاشته و بر مشارکت زنان در حیات اجتماعی تاکید دارد. نظریه توانمندسازی بیشتر براساس نوشته های محققان جهان سوم و بر حسب نیازهای آنان شکل گرفته است و لذا نشان می دهد که از این نگاه، ورود زنان به فرآیند توسعه، یک جنبش وارداتی از غرب نیست (شجاعی زهراء، ۱۳۷۹، ص ۸).

از رهگذر آنچه بیان گردید، تعریف گوناگونی در خصوص توانمندسازی از سوی افراد و مجامع مختلف بیان شده است. برخی تعاریف برآنند که توانمندسازی یعنی مردم باید به سطحی از توسعه فردی دست یابند که به آنها امکان انتخاب بر اساس خواسته های خود را بدهد (شادی طلب ژاله، ۱۳۸۱، ص ۵۴). ابوت و والاس، توانمندسازی را اصطلاحی می دانند که برای توصیف هموار کردن راه خود با دیگران برای تلاش در جهت دستیابی به اهداف شخصی بکار گرفته می شود (ابوت، پاملا و دالاس، کالر، ۱۳۸۰، ص ۳۱۱). اما در خصوص

توانمندسازی زنان، این اصطلاح به تدارک و تسلط بیشتر بر منابع و کسب منافع برای زنان اطلاق می گردد. این توانمندسازی، فرآیندی است که طی آن، افراد، برای غلبه بر موانع پیشرفت، فعالیت هایی را انجام می دهند که موجب تسلط آنها بر روند تعیین سرنوشتشان می گردد. توانمندسازی یک زن بدین مفهوم است که او برای انجام برخی کارها، توانایی جمعی پیدا می کند و این امر به رفع تبعیض میان زنان و مردان منجر می شود و یا در مقابل تبعیضات جنسی در جامعه موثر واقع می گردد (دفتر امور نهاد ریاست جمهوری، ۱۳۷۲، ص ۱۴).

اگرچه اشتغال زنان در سازمانهای کار بیرون از خانه را می توان به عنوان مدرک یک تغییر قابل ملاحظه در خصوص نقش زنان در جامعه و فعالیتهای اقتصادی دانست، ولی ایجاد فرصتهای مناسب برای آنها بتوانند قابلیت های مدیریتی خود را به نمایش بگذارند از اهمیت ویژه ای برخوردار است و این امر نیازمند شناسایی و ارزیابی توانمندیهای مدیریتی زنان است. شاخص هایی همچون برقراری ارتباط اجتماعی، اعتماد به نفس و خلاقیت از جمله مواردی هستند که ارتقاء آنها منجر به توانمندیهای مدیریتی زنان خواهد شد. بنابراین آسیب شناسی توانمندی زنان در حوزه های زیرقابل واریسی است:

۱- بستر سازمانی و اجتماعی نامناسب که فاقد کارایی لازم به منظور ایجاد ارتباطات اجتماعی زنان با یکدیگر و سایر گروههای اجتماعی در راستای انتقال بهینه تجارب مدیریتی آنان و افزایش اعتماد به نفس آنها گردد.

۲- فقدان یا وجود امکانات نهادی و مالی نامناسب جهت پشتیبانی زنان نخبه.

۳- فقدان و یا نظام آموزشی ناکارآمد جهت بالندگی هر چه بیشتر خلاقیت زنان.

۴- وجود نهادها و مجموعه قوانین و مقررات بازدارنده که به عنوان موانع توسعه در امر توانمندسازی و ارتقاء مدیریتی زنان بویژه زنان نخبه متعهد هستند.

۵- ارزشها و باورهای حاکم بر نگرش مسئولین و آحاد مردم نسبت به مدیریت زنان در عرصه های گوناگون.

اگر زنان نخبه کشور مورد توانمندسازی و توجه قرار نگیرند در آینده نزدیک چالش‌های متعددی پیش رو خواهد بود. از جمله چالش مخاطرات مربوط به شکاف بین حکومت و نخبگان و یا عدم استفاده بهینه از نیروی انسانی توانمند جهت توسعه در چارچوب مبانی اسلامی و منافع ملی و یا چالش مخاطرات مربوط به احساس بیگانگی در نخبگان و افزایش حاشیه‌گزینی، انزوا، سرخوردگی و روان‌شناسی قهر یا رفتار اپوزیونی در میان آنها پیش روی نظام جمهوری اسلامی خواهد بود.

روان‌شناسان اجتماعی و جامعه‌شناسان بر این باورند که توانمندی‌های مدیریتی زنان تغییرپذیر می‌باشد و عوامل فرهنگی و بسترهای سازمانی بر این تغییرات موثر هستند. تفاوت در توانمندی‌های مردان و زنان به واسطه تجارت متفاوت اجتماعی آنان است که در طول زندگی کسب می‌نمایند. بنابراین، می‌توان توانمندی‌های مدیریتی زنان را از طریق بکارگیری فرایندهای اجتماعی و دگرگونی در بستر سازمانی سازمان‌های کاری در یک دوره زمانی بلندمدت افزایش داد.

در پاسخ به این پرسش که آیا توانمندی‌های زنان به وسیله ساز و کارهای زیست‌شناختی و وراثت تعیین می‌شوند یا محصول تأثیرات محیطی هستند، یک دیدگاه رایج در عوامل مؤثر بر توانمندی‌های زنان این است که هر دو دسته عوامل زیست‌شناختی و تعامل محیطی و ارادی اثر متقابل بر هم دارند تا از این طریق پدیده‌های اجتماعی، روان‌شناختی و رفتاری که زنان در دوره مدیریت تجربه می‌نمایند، حاصل گردد.

توانمندی زنان به عنوان کنش متقابل (Symbolic Interaction Theory) بین انسان‌های اجتماعی شده با استفاده از نمادها و تفسیر معانی برای دیگران قابل فهم و درک است. در این چارچوب، در شکل‌گیری ظرفیت‌ها و توانمندی‌های انسان به دو عامل «به من» (Me) و «من» (I) اشاره می‌گردد. «به من» ساخته و پرداخته جامعه و محیط خارجی است و توانمندی زنان را در یک فرایند جامعه‌پذیری در کنش متقابل با دیگران خلق، تقویت و شکوفا نموده و به فرد راه و روش زندگی، مدیریت و اداره جامعه و منش یاد می‌دهد. «من» ویژگی‌های ذاتی و روانی منحصر به فرد و بخش خلاق شخصیت فرد می‌باشد و در ایجاد تفاوت‌های فردی زنان با هم و تفاوت زنان با مردان به لحاظ توانمندی‌ها و ظرفیت‌ها ظاهر می‌گردد.

براساس تعریف سازمان ملل متحد، توانمندسازی زنان شامل پنج قسمت اساسی است: اول، اعتماد به نفس و احترام به خویشتن در زنان. دوم، اختیار زنان در انتخاب آزادانه در زندگی. سوم، دسترسی زنان به امکانات و فرصت های بهتر در عرصه اجتماعی، اقتصادی، حقوقی و سیاسی. چهارم، حق زنان در کنترل زندگی خود در خانواده و جامعه و سرانجام، به عنوان پنجمین قسمت، قدرت زنان در تعیین و تغییر مسایل اجتماعی و اقتصادی در بوجود آوردن جامعه و اقتصاد عادلانه در سطح ملی و بین المللی. این موارد را به شکلی دیگر می توان در قالب معیارهایی مانند رفاه، دسترسی به منابع، آگاهی، مشارکت و کنترل بیان نمود.

رفاه به عنوان اولین معیار، مرحله ای است که در طی آن، مسایل رفاه مادی زنان مانند وضعیت تغذیه و درآمد خانوار در مقایسه با مردان، مورد بررسی قرار داد. دومین معیار، بدین معنی است که زنان دارای حق برابر با مردان در دسترسی به منابع در حوزه خانواده و در مقیاس بزرگتر، در نظام کشوری باشند. سومین معیار در این خصوص، متضمن تشخیص نقش های جنسیتی است که به فرهنگ بستگی داشته و قابل تغییرند. معیار چهارم به معنای مشارکت دادن زنان در عرصه های مختلف در جامعه، عامل بالقوه مشارکت و افزایش سطح توانمندسازی آنان محسوب می گردد و سرانجام، کنترل به معنای تلاش برای توازن قدرت میان مردان و زنان است.

در خصوص امکان ایجاد توانمندسازی، نگاهی کلی، حکایت از وجود دو طریق دارد: نخست، حذف عواملی که مانع از فعالیت زنان می شود و دوم، افزایش توانایی و قابلیت های آنان (کتابی، محمود، ۱۳۸۲، ص ۶). از نظر مفهومی، مدیریت استراتژیک به شکلی خاص، با تحول نظریه های مدیریت همگام است. مکاتب رفتاری کلاسیک بر جنبه هایی از سازمان و عملکرد آن تاکید می نمودند که توسط مدیر قابل کنترل بود. مسایلی از قبیل برنامه ریزی تولید، رفتار با کارکنان، بهبود شرایط کار، مدل های کمی تصمیم گیری و غیره اما هرگز فضای جامعه بیرونی و نهادهای خارج از سازمان به عنوان مساله اصلی آنها تلقی نمی شدند و زیرا اغلب تصور این گونه بود که محیط از ثباتی نسبی برخوردار است. اما به تدریج همگام با رشد مستمر اقتصادی، اوضاع قابل اطمینان محیطی از میان رفته جهان شاهد حوادث و تغییرات شتابانی گردید. از اینجا بود که تغییرات یاد شده و تاثیرات آنها بر سازمان ها، توجه مدیران را به سازمان معطوف

نمود و مفاهیمی از پیش موجود را که کمتر مورد توجه جدی در تاثیرگذاری بر سازمان قرار می گرفتند مانند برنامه ریزی بلندمدت، استراتژی و فرایند مدیریت استراتژیک را در مرکز توجه قرار داد. توجه به محیط، آگاهی از تاثیر متغیرهای محیطی و ارائه چشم اندازی از فعالیت آینده برای سازمان ها، لزوم آمادگی برای برخورد با تغییرات مداوم را توجیه می کرد. وجود عدم قطعیت های محیطی در مسایل سازمانی به لحاظ مبهم بودن و سرشت احتمالی رخدادهای آتی و آمادگی سازمان برای تغییر، نوع تصمیمات و عوامل موثر بر تصمیم گیری در مورد آینده، توجه به نگاه استراتژیک را افزون تر می نمود.

نگاه استراتژیک دارای ویژگی ها و مزیت های زیر است:

- ۱- سطوح مختلف مدیریت سازمان را در تعیین اهداف، هدایت می نماید.
 - ۲- شناسایی و پاسخگویی به امواج تغییرات، فرصت های جدید و تهدیدات در حال ظهور را ساده می نماید.
 - ۳- منطق مدیریت را در ارزیابی نیاز به سرمایه و نیروی کار تقویت می کند.
 - ۴- کلیه تصمیم گیری های مدیران را در زمینه استراتژی، در کل سازمان هماهنگ می سازد.
 - ۵- سازمان را قادر می سازد تا موقعیت واکنشی خود را به وضعیت کنشی و آینده ساز تبدیل کند یعنی آن را از وضعیت منفعل به وضعیت فعال در می آورد.
- نگاه استراتژیک، یک نگاه جامع و کلی نگر است و عوامل گوناگون داخلی و محیطی از منظر فرصت ها و تهدیدها را در کنار نقاط ضعف و قوت قرار می دهد و از این زاویه، مسایل سازمان را مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهد.

در بررسی مسأله توسعه توانمندیهای زنان از نگاه استراتژیک ، لازمست تا به دو نکته اساسی اشاره شود.

- ۱- مدل استراتژیک ، یک مدل فراگیر است که ضمن آن ، محیط داخلی و محیط خارجی به همراه نقاط ضعف و قوت (از محیط داخلی) و عوامل فرصت و تهدید (از محیط خارجی) ، ضمن تلفیق با برنامه ، اهداف و مأموریت ها، مجموعه ای را می سازد که از آن به یک نگاه راهبردی و فراگیر یاد می شود.

۲- در اجرا و اعمال این نگاه راهبردی و فراگیر، لازمست یک مدیریت واحد و یکپارچه کارشناسایی عوامل مختلف شکل دهنده محیط داخلی و خارجی را بر عهده گرفته و کار چنین تلفیقی را به انجام رساند.

حاصل این بحث آسیب شناسانه این است که در وضعیت موجود به دلیل وجود اختلال در عامل دوم، عامل اول با مشکلات جدی مواجه شده است. بدین معنی که نبود یک مدیریت یکپارچه و واحد در ساماندهی به مساله مربوط به شناسایی نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدها در محیط های داخلی و خارجی، موجب گردیده تا فعالیت های انجام شده، به سوی ناکارآمدی ناشی از موازی کاری یا بی مسئولیتی و عدم کارکرد کشیده شوند. تا زمانی که مساله مدیریت واحد و یکپارچه بر اجرای اموری از این دست که در ارتباط با دستگاه های گوناگون است، حاکم نباشد، اشکالات و موانع همچنان باقی خواهند ماند. به همین خاطر نگاه به مساله ارتقاء توانمندی های مدیریتی زنان نخبه از منظر نگاه استراتژیک یعنی تلفیق موضوع پژوهشی حاضر با نگاه راهبردی، بحث مدیریت یکپارچه نخبگان را مطرح می سازد. پیتر کاپلی (capelli, p.2008) در مقاله ای با عنوان مدیریت نخبگان در قرن بیست و یکم عقیده دارد که مدیریت نخبگان به تنهایی یک هدف نیست و تنها به رشدکارکنان و یا برنامه ریزی برای جانشینی، محدود نمی شود و حتی به دستیابی به اهداف تاکتیکی خاص نیز مربوط نمی گردد بلکه روشی است که برای حمایت از اهداف کلی سازمان بوجود آمده است.

از نگاه یاد شده، چنین بنظر می رسد که بی توجهی یا کم توجهی به موارد زیر به عنوان آسیب اصلی در راه توسعه توانمندی های زنان تلقی می گردد:

۱- راهبردهای رشد و توسعه. این راهبردهای طولانی مدت به منظور جذب کردن، توسعه و رشد دادن، برقراری ارتباط و سرانجام، به کار گیری نیروهای انسانی طراحی شده اند.

۲- جذب و نگهداری نخبگان. در این بعد، توانایی های لازم براساس نیازهای سازمانی تعیین می شوند و افراد با چنین توانایی شناسایی، جذب و حمایت می شوند.

۳- انگیزه و توسعه بخشی. در این بُعد، توانایی ها و استعداد های افراد براساس نیازهای سازمانی رشد داده و توسعه بخشیده می شوند.

۴- بکارگیری و مدیریت کردن. افراد براساس توانایی ها و استعدادهایشان در موقعیت های شغلی مناسب بکار گرفته می شوند و مدیریت در این مرحله بر بهبود عملکرد افراد در موقعیت های تعیین شده، متمرکز می شوند.

۵- ارتباط بخشی و تواناسازی نخبگان و شبکه های نخبه گی. در این بعد، افراد با توانایی ها و استعداد های مرتبط، با یکدیگر متصل می شوند و به همکاری و تبادل دانش مشغول می شوند. این ارتباط می تواند حتی به صورت مجازی باشد اما نقش بزرگی در ارتقاء سرمایه اجتماعی و پیشبرد اهداف ایفاء می کند.

۶- تغییر و پایداری. در این بعد، هدف دستیابی و تغییرات شفاف، قابل اندازه گیری و پایدار همزمان با تداوم عملکرد روزمره است.

امروزه مطالعات جامع علمی (Talent Management, 2007) نشان داده است که رابطه محسوسی میان مدیریت یکپارچه و استراتژیک نخبگان و بهبود عملکردهای سازمانی وجود دارد. مدیریت یکپارچه نخبگان با استفاده از نگاه جامع و استراتژیک، چیزی بسیار فراتر از مدیریت ساده نیروی انسانی است و در واقع، رویکردی جامع و یکپارچه با توجه به تغییرات محیطی و داخلی است که در راستای بکارگیری، تقویت، توسعه استعدادها و بهبود عملکردها بکار گرفته می شود و از اینجاست که می توان اشاره نمود از منظر یاد شده، کمبود یا کم رنگ بودن مدیریت یکپارچه زنان نخبه مهمترین مانع در راه ارتقاء توانمندی های آنان محسوب می گردد. اما این نگاه با رویکردی دیگر یعنی رویکرد سیاستگذاری و الزامات سیاستگذارانه در این عرصه، کامل می شود.

۴-۲. برنامه توسعه ارتقاء توانمندی های مدیریتی زنان متعهد نخبه از منظر سیاستگذاری

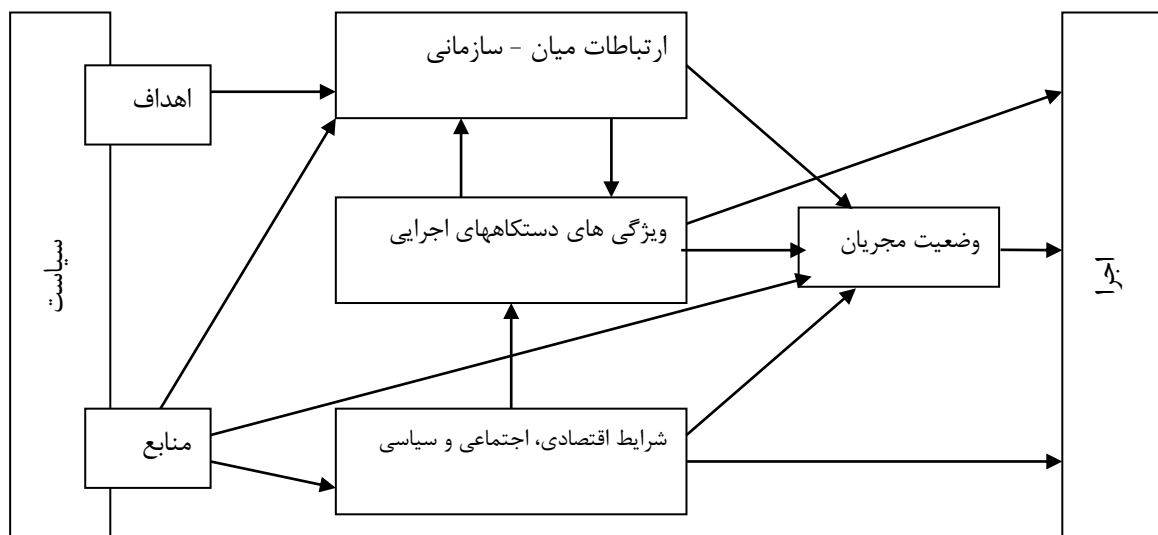
عمومی

پیشتر اشاره شد که از میان نگاه های گوناگون به سیاستگذاری عمومی، رهیافت چرخه ای، از مهمترین رهیافت های قابل ارجاع در سیاستگذاری محسوب می شود (مولر، پیر، ۱۳۷۸). در این نگاه،

سیاستگذاری به مراحل گوناگونی تقسیم می شود. هر مساله ای با شناخت و تشخیص آن آغاز می گردد و بدین ترتیب، راه برای وارد شدن به اولین مرحله از مراحل سیاستگذاری باز می گردد.

تقویم سیاستگذاری به معنای برنامه ای است که دولت براساس آن، مسایل را مورد بررسی قرار می دهد. در این حال، برخی مسایل در دستور کار بررسی سریع قرار می گیرند و برخی دیگر به صورت مؤجل خواهند بود (مولر، پیر، ۱۳۷۸، ص ۴۰).

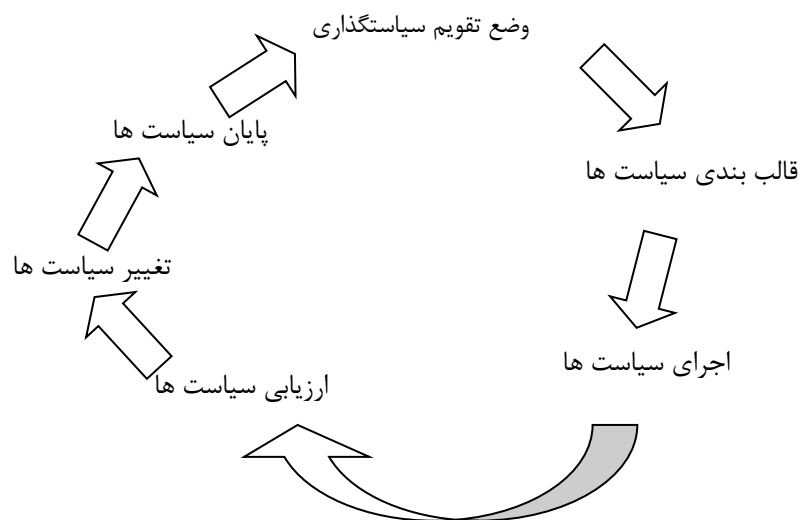
تصمیم گیری در خصوص مسایل مطرح شده در اولین مرحله، مرحله دوم یعنی قالب بندی یا قانونگذاری را مطرح می سازد. در این مرحله، قوانین، مقررات، آئین نامه ها و به شکلی کلی، تمامی الزامات قانونی راهنما، بوجود می آیند تا اشکالاتی که در الزامات پیشین وجود داشت، مرتفع گردند. سومین مرحله، به اجرای سیاست ها، اختصاص دارد. اجرای سیاست ها، مجموعه ای از عوامل پیچیده را درگیر می نماید که در نمودار زیر مورد توجه قرار می گیرند (Vanmeter, D, 1975, P463). اجرای سیاست ها شاید مشکل ترین بخش چرخه سیاستگذاری باشد و چنان که در نمودار روشن است به مجموعه چندگانه ای از عوامل بستگی دارد که مجریان، تنها یکی از آنها هستند.



ارزیابی سیاست ها، چهارمین مرحله از چرخه سیاستگذاری است. در این مرحله آنچه در مرحله اجرا تحقق یافته، با نگاهی نقادانه مورد بررسی و واریسی قرار می گیرد. حاصل این مرحله، تایید مرحله اجرا یا

انگشت نهادن بر مسایل و مشکلات بوجود آمده است که در این صورت، مرحله بعد یعنی مرحله تغییر در چرخه سیاستگذاری، گشوده می شود.

سیاست ها در مرحله تغییر ممکن است با تغییراتی کلی یا جزئی مواجه شوند. حاصل تغییر چنانچه مطلوب باشند، کار سیاست یاد شده به مرحله پایانی خود می رسد و چرخه برای فعالیتی دوباره در خصوصی دیگر، فعال می گردد.



از این رهگذر، چنین بنظر می رسد که ارتقاء توانمندی های زنان نخبه و مدیر از منظر نگاه چرخه ای در سیاستگذاری عمومی در دو حوزه اساسی یعنی قالب بندی سیاست ها یا وضع قوانین و اجرای سیاستها، دچار مشکل است و آنچه پژوهش حاضر در تلاش برای دستیابی بدان است، آمیزه ای از این جنبه اساسی میباشد.

۳-۴. تحلیل آماری وضع موجود زنان بویژه زنان نخبه

۳-۴-۱. وضعیت فعالیت اقتصادی زنان

به طور سنتی نیروی کار شامل همه افرادی می شود که برای تهیه و تولید کالا و خدمات اقتصادی کار میکنند. در عمل این تعریف مشکلات خاصی را به ویژه در زمینه آمارگیری از کار زنان به وجود می آورد.

مکرراً مشاهده شده است فعالیت هائی که نوعاً توسط زنان انجام می گیرد ، به طور منظم از آمار نیروی کار و درآمد ملی خارج می شود . در بسیاری از نظامهای اقتصادی تمایل به نادیده گرفتن زنان وجود دارد و چنین تمایلی بر روش های جمع آوری اطلاعات آماری از فعالیت های زنان تأثیر می گذارد .

مشکلات روش شناسی در تحقیق از قبیل زمان مراجعه (تعیین یک روز در یک هفته ، عدم توجه به تغییرات فصلی ، اشتغال نوبتی) و همچنین مشکلات اجرایی کار از قبیل جنسیت آمارگیران و افراد مصاحبه شونده (اغلب با مردان مصاحبه می کنند و احتمالاً مردانی که رئیس خانواده هستند) و نیز مشکلات مربوط به فعالیت های اقتصادی ، همه این عوامل در کم تخمین زدن میزان اشتغال زنان در آمارهای رسمی بسیاری از کشورها مؤثر می باشند . اگرچه روش آمارگیری کشورهای مختلف با یکدیگر تفاوت دارد ولی اغلب دولت ها تمایل دارند تا بسیاری از فعالیت های بدون دستمزد زنان راحتی اگر اقتصادی بوده و در درآمد خانواده و درآمد ملی مؤثر باشند گزارش ندهند . کم تخمین زدن کار اقتصادی زنان در کشورهایی که فاقد بازار گسترده هستند و همچنین در واحدهای زراعی کوچک و خود مصرف به صورت شدیدتری ملاحظه می شود . در کشورهای در حال توسعه کم برآورد کردن اشتغال زنان ، برای آنها و خانواده شان و برای سیاست های توسعه و نظامهای ارزشی که مبنای تصمیم گیری های اقتصادی و اجتماعی است ، نتایج و آثار جدی خود را به دنبال می آورد .

درصدی از مردم یک کشور که در یک زمان مشخص در نیروی کار جامعه هستند ، نرخ مشارکت در نیروی کار گفته می شود که گاهی آن را به طور خلاصه ، نرخ مشارکت می گویند . برخی از نویسندگان نیز آن را نشان دهنده میزان فعالیت می دانند . برای محاسبه نرخ مشارکت زنان از رابطه زیر استفاده می کنیم .

$$\text{نرخ مشارکت (میزان فعالیت)} = \frac{\text{جمعیت فعال}}{\text{جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر}}$$

استفاده از آمار حاصل از سرشماریهای سالهای ۱۳۳۵ لغایت ۱۳۸۵ می توان نرخ مشارکت زنان را در مقاطع زمانی ده ساله به دست آورد .

جدول (۴-۱) میزان فعالیت زنان (نرخ مشارکت) در مقاطع ده ساله در ایران (درصد)

سال	۱۳۳۵	۱۳۴۵	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۵	۱۳۸۵
کل کشور	۹/۲۲	۱۲/۵۸	۱۲/۹۳	۸/۱۵	۹/۱۰	۱۶/۴

بر اساس جدول فوق تا سال ۱۳۵۵ نرخ مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی سیر صعودی داشته و سپس در دهه ۶۵-۱۳۵۵ سیر نزولی داشته است به طوری که در سال ۱۳۶۵ نرخ مشارکت زنان به میزان ۸/۱۵ درصد کاهش یافته است که این نرخ حتی کمتر از سرشماری سال ۱۳۳۵ بوده است. در دهه ۷۵-۱۳۶۵ این روند تغییر یافته است به طوری که در سال ۱۳۷۵ نرخ مشارکت با اندکی افزایش به میزان ۹/۱ درصد رسیده است. در سال ۱۳۸۵ با افزایش قابل ملاحظه نرخ مشارکت زنان در کشور به سطح ۱۶/۴ درصد رسید که بیانگر تمایل هر چه بیشتر زنان کشور برای حضور در فعالیتهای اقتصادی است که انتظار می رود تا سال ۱۳۹۰ نرخ مشارکت زنان کشور به مرز ۲۰ درصد نیز افزایش یابد. برای محاسبه اشتغال زنان از روش زیر استفاده می شود .

$$\text{میزان اشتغال} = \frac{\text{جمعیت شاغل}}{\text{جمعیت فعال}}$$

بر اساس آمارهای تهیه شده توسط مرکز آمار ایران در سال ۱۳۵۵ میزان اشتغال زنان حدود ۸۴ درصد جمعیت فعال بوده است که این نسبت در سال ۱۳۶۵ همزمان با جنگ تحمیلی کاهش یافته و به حدود ۷۵ درصد رسیده است. مجدداً با افزایش درصد شاغلین زن در سال ۸۵ به حدود ۸۴ درصد و نرخ بیکاری زنان کشور نیز در سطح ۱۶/۲ درصد بوده است که با توجه به تمایل در حال افزایش زنان کشور برای ورود به بازار کار طی سالهای اخیر انتظار می رود همزمان با ورود بیشتر زنان به بازار کار مشکلات و مسائل مربوط به زنان کشور بویژه در سطح تحصیل کردگان دانشگاهی که بخش اصلی نخبگان را شامل می گردند افزایش یابد.

جدول (۲-۴) توزیع نسبی جمعیت فعال بر حسب مناطق به تفکیک جنس

۱۳۸۵		۱۳۷۵		۱۳۶۵		۱۳۵۵		شرح
بیکار (جویای کار)	شاغل	بیکار (جویای کار)	شاغل	بیکار (جویای کار)	شاغل	بیکار (جویای کار)	شاغل	
۱۱/۳	۸۸/۷	۹/۱	۹۰/۹	۱۴/۲	۸۵/۷	۱۰/۲	۸۹/۸	مرد و زن
۱۰	۹۰	۸/۵	۹۱/۵	۱۲/۹	۸۷/۱	۹/۱	۹۰/۹	کل کشور مرد

۱۶/۲	۸۳/۸	۱۳/۳	۸۶/۷	۲۵/۴	۷۴/۶	۱۶/۴	۸۳/۶	زن
------	------	------	------	------	------	------	------	----

به طور کلی در خصوص اشتغال زنان در سطح جهان باید گفت که در کشورهای مختلف دنیا سهم مشارکت زنان در فعالیت های اقتصادی تفاوت زیادی با یکدیگر دارد. پژوهش های سازمان بین المللی کار نشان می دهد که در سال ۱۹۸۰ از کل ۱۸۰۰ میلیون کارگر شاغل در جهان ، بیشتر از ۶۰۰ میلیون نفر یعنی بیش از یک سوم آنان زن بوده اند . بالاترین نرخ مشارکت زنان ۱۵ ساله به بالا در کشور شوروی سابق (حدود ۶۰ درصد) بوده است . این نسبت در سایر کشورهای اروپائی (۵۷ درصد) و کم ترین رقم در کشورهای آمریکای (حدود ۲۴ درصد) و در کشورهای شمال افریقا (حدود ۴ درصد) بوده است. در سال های بین ۱۹۵۰ تا ۱۹۸۰ در سراسر جهان ، نرخ مشارکت زنان در نیروی کار افزایش چشمگیری داشته است.

بر طبق ماده (۶) قانون کار ، زنان در انتخاب شغل در جائیکه شئونات خانوادگی آنان رعایت شود آزادند. در هیچ یک از قوانین به صراحت مانعی برای اشتغال زنان وجود ندارد و حتی بعد از انقلاب قوانین حمایتی بسیار خوبی در جهت حمایت از شاغلین زن تدوین شد.

وضعیت گروههای عمده شغلی زنان حکایت از آن دارد که آنان از مشاغل سطح پایین به مشاغل میانی رتقاء یافته اند. این امر نیز می تواند ناشی از تغییر اشتغال زنان از مناطق روستایی به شهری باشد بطوریکه ترکیب اشتغال زنان نشان می دهد در سال ۱۳۵۵ تعداد زنان شاغل در مناطق روستایی ۷۵۲ هزار نفر و در مناطق شهری ۴۶۰ هزار نفر بوده است در صورتیکه در سال ۱۳۷۰ روند معکوس یافته است بنحویکه شاغلین زن در مناطق شهری در این سال به ۷۵۲ هزار نفر رسیده است و شاغلین زن در بخش کشاورزی بطور نسبی با کاهش مواجه بوده است.

رونق فعالیت بازرگانی و امور خدماتی بویژه در بخش آموزش و بهداشت موجب جذب تعداد بیشتری از زنان در این بخشها گردید. در سال ۵۵ بالاترین درصد اشتغال در بین گروههای سنی ۲۹-۲۵ سال بوده که این نسبت در سال ۷۰ به گروههای سنی ۳۹-۳۵ سال افزایش یافته است. به نظر می رسد با رشد تحصیلات دانشگاهی در بین دختران این عده دیرتر و پس از اتمام تحصیلات وارد بازار کار می شوند.

ضمن اینکه با توجه به آراء و نظرات مختلف اوایل انقلاب اسلامی در خصوص اشتغال زنان ، تا سالها از استخدام آنان در مشاغل مختلف کاسته شده و روند نزولی اشتغال موید این مسئله است.

در سال ۱۳۷۵ بیشترین تعداد زنان در مناطق شهری با ۴۵۶ هزار نفر در مشاغل تخصصی بویژه در بخش آموزش و بهداشت اشتغال داشتند. کارگران صنعت گر و کشاورزان و ماهیگیران به ترتیب با ۳۸۴ هزار نفر و ۲۳۵ هزار نفر در مراتب بعدی قرار می گیرند. این دو گروه اخیر عمدتاً در مناطق روستایی مشغول به کار بودند. میزان اشتغال زنان در بخش قانونگذاران و مقامات عالی رتبه اداری بنا به گزارش سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در سال ۷۵ بالغ بر ۴۱ هزار نفر بوده است.

در سال ۱۳۶۸ درصد شاغلین زن در وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی روند صعودی داشته است. در این سال ۲۹ درصد از کارکنان دولت را زنان تشکیل می دادند. بر طبق آمار در سال ۱۳۷۴ معادل ۳۱/۵ درصد از زنان تشکیل دهنده کارکنان دولت هستند.

در سال ۱۳۷۶ درصد زنان شاغل در بخش دولتی با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و بالاتر در حدود ۳۳/۶ درصد بوده است در صورتیکه در سال ۱۳۵۷ در حدود ۱۹/۵ درصد بوده است (گیلدامکبدر ، پیام زن ، اسفند ۷۷، شماره ۸۴)

پس از انقلاب اسلامی زنان چه بعنوان رأی دهنده و چه بعنوان نامزدهای انتخاباتی ، فعالانه در عرصه سیاسی مختلف شرکت داشتند. روند حضور زنان در مجلس پس از انقلاب سیر صعودی را نشان می دهد سهم نمایندگان زن بعنوان شاخصی جهت رشد حضور زنان نخبه ، مدیر و متعهد در دوره های اول ، دوم و سوم هر یک با ۱/۵ درصد دوره چهارم ۳/۳ درصد و دوره پنجم ۵/۱ درصد از نمایندگان بوده است.

تا قبل از سال ۱۳۷۶ بالاترین پست سازمانی زنان مشاورت ریاست جمهوری بوده است که در حال حاضر در دولت دهم با عنایت به توان واقعی و بالقوه زنان توانا و متعهد ، زنان تا پست وزارت و معاونت ریاست جمهوری بعنوان اعضاء کابینه دولت ارتقاء یافته و تعداد زنان مدیر متعهد در رده های معاونت وزیر و مشاور بطور نسبی رشد یافته است.

شایان ذکر است زنان بیشتر در دو وزارتخانه آموزش و پرورش و وزارت بهداشت به کار اشتغال دارند. به عبارت دیگر این وزارتخانه ۷۳/۵ درصد از مستخدمان زن را جذب خود نموده است و کمتر از ۹ درصد از کل مستخدمان زن (به تعداد ۱۶۳۱۷۷ نفر) در سایر وزارتخانه ها و موسسات دولتی به خدمات عمومی اشتغال داشته اند.

بیشترین تعداد شاغلین زن به ترتیب در وزارت آموزش و پرورش ، وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ، وزارت دادگستری و وزارت فرهنگ و آموزش عالی می باشد.

کمترین میزان استفاده از خدمات شغلی زنان مربوط با وزارتخانه هایی به وظایف فنی و صنعتی مانند وزارت نیرو ، صنایع و امثال آنها بوده است .

۴-۳-۲. آموزش و سطح فعالیت زنان کشور

عوامل مؤثر بر سطح فعالیت زنان به دو بخش عوامل اجتماعی و عوامل آموزشی و مهارتی تقسیم می گردد که به طور خلاصه به شرح زیر است.

الف - عوامل اجتماعی

۱- طرز فکر و باورهای اجتماعی

۲- سنت ها و آداب و رسوم اجتماعی

۳- ازدواج و مسئولیتهای خانوادگی

ب- عوامل آموزشی و مهارتی

۱- وضعیت آموزش عمومی زنان در سطح ابتدایی ، راهنمایی و متوسطه

۲- وضعیت آموزش عالی زنان

۳- وضعیت آموزشی شغلی و حرفه‌ای زنان

در سطح ملی تحصیلات مهمترین و نیرومندترین عامل رشد اقتصادی در دهه‌های گذشته بوده است. بخش مهمی از رشد و تحولات اقتصادی و اجتماعی دهه‌های قبل ناشی از تحول در نیروی کار و توانایی-

های قابل ملاحظه‌ای است که در آن به وسیله برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری‌های ملی در امر آموزش حاصل شده است. لذا یکی از مهمترین اقدامات در طراحی هر نوع برنامه توانمندسازی نیروی انسانی بویژه زنان اهتمام و سرمایه‌گذاری هرچه بیشتر دولتها جهت توسعه سطح دسترسی به انواع آموزشها می باشد ، کما اینکه طی سه دهه گذشته در این خصوص پیشرفتهای زیاد حاصل شده است ، بطوریکه در سال ۱۳۸۷ بالغ بر ۶۲ درصد داوطلبان آزمون سراسری زنان بوده‌اند و تعداد پذیرفته شده در مراکز آموزش عالی دولتی ۳۹۳ هزار نفر بوده است که این رقم نسبت به ده سال قبل بیش از ۴/۸ برابر و نسبت به سه دهه گذشته بیش از ۲۷ برابر شده است.

نکته با اهمیت در توسعه آموزش در سطح فردی و خانوادگی برای زنان آثار آن بر سطح ارتقاء خانواده است چرا که فرزندان والدین تحصیل کرده عموماً در تحصیل به پیشرفتهای چشم‌گیرتری نائل می‌گردند. در این خانواده‌ها زمینه‌های سرمایه‌گذاری در آموزش بعنوان یک اولویت و محوری‌ترین اقدام جهت توانمندسازی افراد خانواده بویژه برای دختران بیشتر فراهم می باشد ، همه اعضای خانواده شرایطی را فراهم می‌آورند که جوان‌ترها با جدیت درس بخوانند و در پیمودن نردبان ترقی تحصیل موفق‌تر باشند. بدیهی است جامعه نیز از این موقعیتهای افراد سود برده و برای آن ارزش زیادی قائل است.

مطالعات متعددی در زمینه آموزش زنان انجام شده است و نتایج تمامی آنها بیانگر این واقعیت است که تحصیل مادران آثار ماندگار و گسترده‌ای بر پیشرفت کیفی فرزندان دارد (استراوس و بیگل ، ۱۹۹۶:۱۶). همین مطالعات نشان داده‌اند که تأثیر میزان تحصیلات مادر در رشد و شکوفایی فرزندان بیشتر و مهمتر از میزان تحصیلات حتی پدر است (برمن ، ۱۹۹۷:۳۸). مادران نسبت به پدران رغبت بیشتری به سرمایه‌گذاری در آموزش فرزندان از خود نشان می‌دهند و در این راه حاضر به فداکاری بیشتری هستند. مادران تحصیل کرده از درایت و ظرفیتهای بیشتری نسبت به پدران تحصیل کرده برخوردار بوده و در تولید سرمایه انسانی نقش موثرتری دارند. پدران تحصیل کرده عموماً درگیر مسائل کاری خود هستند و وقت و حوصله چندانی برای پرورش فرزندان و ایجاد ارتباط با آنها ندارند. اگر چنانچه میزان تحصیلات مادر آثار مفیدتری نسبت به سطح تحصیلات پدر بر تربیت فرزندان و ارتقاء کیفیت اخلاقی و مادی آنها داشته

باشد این امر نمایانگر این مسئله است که آثار خارجی اجتماعی تحصیلات زنان بیشتر از تحصیلات مردان است. البته این بدان معنی نمی‌باشد که پدران خواهان پیشرفت تحصیلی فرزندان خود نمی‌باشند یا نقشی در موفقیت آنها ندارند، بلکه به این مفهوم است که مادران مشارکت بیشتری در دستیابی به این توفیق دارند و در این راه اثرگذاری بیشتری دارند. بدین ترتیب چنانچه بازده خصوصی سرمایه‌گذاری برای مردان و زنان مشابه باشد، از آنجایی که آثار خارجی آموزش زنان گسترده‌تر از آموزش مردان است بنابراین سرمایه‌گذاری بیشتر در آموزش زنان برای جامعه کارآمدتر است (عمارزاده، ۱۳۸۲: ۱۲۵).

جدول (۳-۴) توزیع نسبی شاغلین زن به تفکیک وضع سواد و سطح تحصیلات (۸۵-۱۳۶۵)

جمع	سایر	بی سواد	سوادآموزی	عالی	متوسطه	راهنمایی	ابتدایی	سطح سواد
								سال
۱۰۰	۲/۴۶	۳۶/۰۱	۴/۲۲	۱۱/۵	۲۹/۲۷	۴/۵۷	۱۱/۹۷	۱۳۶۵
۱۰۰	۰/۸	۲۰/۱۴	۸/۹۷	۲۲/۰۲	۲۱/۰۸	۸/۱۱	۱۸/۸۷	۱۳۷۵
۱۰۰	۱/۶	۱۲/۳	۳/۵	۳۶/۶۶	۲۲/۳	۹/۱۵	۱۳/۰۲	۱۳۸۵

مرکز آمار ایران نتایج سرشماری

جدول (۳-۴) بیانگر آن است که سطح سواد شاغلین زن طی دو دهه گذشته به شدت افزایش یافته است بنحویکه سهم زنان با تحصیلات عالی از حدود ۱۱/۵۵ درصد در سال ۶۵ در سال ۷۵ و ۸۵ به ترتیب ۲۲/۰۲ و ۳۶/۶۶ افزایش یافته‌اند و در مقابل سهم زنان شاغل بی‌سواد از ۳۶ درصد کل شاغلین زن در سال ۶۵ در سال ۷۵ و ۸۵ با کاهش قابل ملاحظه به ترتیب ۲۰/۱۴ و ۱۲/۳ درصد در کل شاغلین سیر نزولی داشته است که این افزایش سهم شاغلین با تحصیلات عالی مؤید سطح کیفی و امکان ظهور هرچه بیشتر زنان بویژه نخبه در سطح کشور است.

جدول (۴-۴) توزیع نسبی زنان بیکار به تفکیک وضع سواد و سطح تحصیلات (۸۵-۱۳۶۵)

جمع	سایر	بی سواد	سوادآموزی	عالی	متوسطه	راهنمایی	ابتدایی	سال و سطح سواد
								سال
۱۰۰	۲/۳۳	۲۶	۲/۳	۲/۳۳	۴۱/۵۲	۱۰	۱۵/۵۲	۱۳۶۵

۱۰۰	۰/۵۸	۱۲/۱۳	۵/۹۸	۷/۰۵	۳۴/۲۴	۱۶/۱۶	۲۳/۸۶	۱۳۷۵
۱۰۰	۲/۶۲	۴/۶۲	۱/۲۷	۲۴/۱۶	۳۹/۴۵	۱۲/۶۲	۱۱/۵۵	۱۳۸۵

مرکز آمار ایران نتایج سرشماری

جدول (۴-۴) بیانگر آن است که علی رغم افزایش سطح سواد و کیفیت بالاتر شاغلین در مقابل نیز سهم زنان با مدرک تحصیلات عالی در کل بیکاران کشور از حدود ۲/۳۳ درصد در سال ۶۵ به ترتیب ۷/۰۵ درصد و ۲۴/۱۶ درصد کل بیکاران را در سال ۷۵ و ۸۵ تشکیل می دهند که نشانگر افزایش قابل ملاحظه بیکاران زن با سطح تحصیلات عالی است. این مسئله می تواند بعنوان چالشی بزرگ در سالهای آینده نظام اجتماعی و حتی سیاسی کشور باشد که خود می تواند اهمیت زیادی در برنامه ریزی جهت توانمندسازی و ارتقاء قابلیت آنان در ایجاد فرصتهای شغلی برای خود و دیگران رانشان دهد. لذا ظهور هرچه بیشتر توانایی آنان در جامعه بعنوان یک ضرورت تأیید میگردد و مسئله توانمندسازی به منظور کسب درآمد و رفاه بیشتر را نیز توجیه می نماید ، بویژه برای زنان نخبه ایی که عموماً دارای سطح تحصیلات عالی و علاقه مندتر برای حضور در بازار کار و کسب درآمد برای خود و خانواده هستند.

در آخرین سالهای قبل از انقلاب اسلامی (سال ۱۳۵۵) تنها حدود ۲۶ درصد از زنان کشور باسواد بوده اند. در حالیکه بعد از استقرار نظام جمهوری اسلامی این نسبت در سال ۱۳۶۵ به ۵۲ درصد و در سال ۱۳۷۵ به حدود ۷۴ درصد رسیده است یعنی باسوادی زنان پس از انقلاب اسلامی حدود ۳ برابر بیشتر بعد از انقلاب اسلامی می باشد.

میزان باسوادی مردان و زنان در مناطق شهری و روستایی کشور طی سال های ۱۳۵۵ تا ۱۳۷۵ بر اساس سرشماری های عمومی نفوس و مسکن ۱۳۳۵ تا ۱۳۷۵. به طور کلی افزایش سواد زنان در مناطق روستایی از رشد بسیار بالاتری برخوردار بوده است . به طوری که میزان باسوادی زنان روستایی از ۱/۲ درصد در سال ۱۳۳۵ به حدود ۶۲ درصد در سال ۱۳۷۵ رسیده است. همانطور که در جدول (۴-۵) ملاحظه می گردد در سالهای اخیر براساس سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۸۵ مرکز آمار ایران نرخ باسوادی زنان کشور به سطح ۸۰ درصد رسیده است به عبارت دیگر طی نیم قرن یعنی از سال

۱۳۳۵ تا ۱۳۸۵ نرخ باسوادی زنان از ۸ درصد در سال ۱۳۳۵ به ۸۰ درصد در سال ۱۳۸۵ رسیده است

که بیانگر تغییرات فرهنگی-آموزشی گسترده در جامعه زنان کشور می باشد.

اگرچه ثبت نام پسران و دختران در مدارس در مقاطع اجباری آموزشی و مقاطع تحصیلی بالاتر تقریباً به میزان صددرصد است ، آمار مربوط به آموزش متوسطه میزان ورود دختران را بیشتر نشان می دهد . البته در میان کشورهای مختلف تفاوت های زیادی وجود دارد . برای مثال در برخی از کشورها حضور دختران بیشتر از پسران می باشد . به طوری که در کشور ایرلند (۷۵ درصد) و بلژیک (۵۱/۷) درصد می باشد . در برخی از کشورهای دیگر نظیر استرالیا ، کانادا ، فنلاند ، فرانسه ، ژاپن ، نروژ ، پرتغال و سوئد درصد حضور دختران و پسران تقریباً حدود ۵۰ درصد است . تنها در کشور سوئیس آمار نشان می دهد که میزان حضور دختران در دوره آموزش متوسطه کمتر از ۴۰ درصد است . اما در مورد ارتقاء ، به مراحل بالاتر آموزشی در سطح دانشگاهی آمار دختران بین ۲۵ درصد در ژاپن و ۵۱ درصد در آمریکا در حال نوسان است .

اطلاعات و آمار فوق که توسط سازمان یونسکو تهیه شده است ، نشان می دهد که طی چند دهه گذشته ، زنان بیش از پیش در مقطع آموزشی متوسطه حضور داشته اند .

در عین حال در رشته های مختلف دانشگاهی ، آمار زنان و مردان جوان به میزان زیادی با یکدیگر تفاوت دارند . دختران در رشته های علوم پایه و فنی نظیر ریاضیات و علوم فیزیک و یا بسیاری از رشته های مهندسی کمتر حضور دارند .

جدول (۴-۵) نسبت باسوادی جمعیت ۶ ساله و بالاتر کشور بر مبنای جنس طی سالهای ۱۳۳۵ تا ۱۳۸۵ (بر حسب درصد)

۱۳۸۵			۱۳۷۵			۱۳۶۵			۱۳۵۵			۱۳۴۵			۱۳۳۵		
زن	مرد	مرد و زن	زن	مرد	مرد و زن	زن	مرد	مرد و زن	زن	مرد	مرد و زن	زن	مرد	مرد و زن	زن	مرد	مرد و زن
۸۰	۸۸/۴	۸۴/۶	۷۴/۲	۸۴/۷	۷۹/۵	۵۲/۱	۷۱/۰	۶۱/۸	۲۵/۵	۵۸/۹	۴۷/۵	۱۷/۹	۴۰/۱	۲۹/۴	۸/۰	۲۲/۴	۱۵/۴

در مقابل تعداد پسرانی که در رشته های علوم انسانی و هنر تحصیل می کنند ، بسیار کم می باشد . بدیهی است این تفاوت ها در سطح دانشگاهی و آموزش بیشتر مشخص می گردند و با تقسیم بندی مشاغل به کارهای مردانه و زنانه منطبق می باشد. در سطح دانشگاهی در رشته های علوم انسانی و هنر تا

حدی علوم اجتماعی فرصت های شغلی اندکی وجود دارد . در حالیکه در این رشته ها زنان بیشتر ثبت نام می کنند.

۴-۳-۳. زنان نمونه و نخبه در عرصه های مختلف

زنان ایرانی در ظل اندیشه و افکار بلند بنیانگذار انقلاب اسلامی ایران حضرت امام خمینی(ره) با دستیابی به عزت نفس و باور توانمندیها و قابلیت های خود طی سه دهه اخیر رشد علمی قابل توجه و جایگاه شغلی و حتی مدیریتی بالاتری را احراز نموده اند. هر چند بانک اطلاعاتی جامع در خصوص زنان نخبه و نمونه کشور بویژه با جایگاه مدیریتی وجود ندارد اما رئیس مرکز اطلاعات و امار زنان کشور (رام پناهی: ۸۸) اعلام نموده است که آثار و رزومه ۲۲۱۱۷ زن نمونه و فعال ایرانی در قالب ۴۳ گروه و شاخه مختلف ثبت و معرفی شده اند که از جمله ۶۱۹۶ زن عضو هیأت علمی دانشگاه ، ۱۲۰ زن مخترع و مبتکر ایرانی ، ۶۹۳ زن پژوهشگر ممتاز ، ۶۶۷ زن نویسنده و ۳۸۱ زن شاعر و صاحب اثر بعنوان بخش عمده ای از نخبگان و برجستگان زن کشور معرفی و ثبت شده اند.

در حوزه آموزش همانطور که نیز قبلاً نشان داده شد تحولات چشمگیری در خصوص سطح آموزش زنان حاصل شده است کما اینکه آمار آموزش عالی نشان می دهد تعداد دانشجویان زن در دانشگاه های دولتی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکترای حرفه ای و دکترای تخصصی از ۱۴۱۵۱ نفر در سال ۶۶-۶۵ در سال ۸۰-۸۱ به ۲۹۱۶۲ و در سال ۸۷-۱۳۸۶ به ۶۶۹۸۵ نفر زن رسیده است که با احتساب دانشگاه آزاد و سایر مؤسسات آموزش عالی غیردولتی جمع کل دانشجویان مشغول به تحصیل در مقاطع کارشناسی ارشد ، دکترای حرفه ای و دکترای تخصصی در سطح کشور به چیزی در حدود یکصد هزار نفر بالغ می گردد.

جدول (۴-۶) تعداد دانشجویان زن در مقاطع تحصیلات عالی بالاتر از کاردانی

سال و مقطع تحصیلی	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکترای حرفه ای	دکترای تخصصی
۶۶-۱۳۵۶	۹۵۲۸	۳۲۱۲۴	۱۲۳۷	۶۰۲۸	۱۶۸
۸۱-۱۳۸۰	۵۶۰۸۷	۲۹۴۰۱۴	۹۰۴۱	۱۶۵۱۹	۲۷۰۲

۷۶۲۷	۱۸۴۹۵	۴۰۸۶۳	۱۰۱۳۴۷۱	۱۴۷۴۳۰	۸۷-۱۳۸۶
------	-------	-------	---------	--------	---------

آمار آموزش عالی ایران

شاغلین زن در وزارت آموزش و پرورش ، وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری ، قوه قضائیه و سایر دستگاهها در سال ۱۳۸۶ برابر ۷۴۶۹۰۴ نفر بوده است که در حدود ۸۵ درصد از آنان در دو وزارت آموزش و پرورش و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی مشغول بوده‌اند.

جدول (۴-۷) تعداد کارکنان زن در دستگاههای دولتی در سال ۱۳۸۶

نام دستگاه	تعداد	درصد زنان
وزارت آموزش و پرورش	۵۱۴۵۳۷	۶۸
وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی	۱۲۱۸۹۵	۱۷
وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری	۱۲۱۴۸	۱/۶
قوه قضائیه	۱۱۵۴۹	۱/۴
سایر دستگاهها	۸۶۷۷۵	۱۷
جمع کل	۷۴۶۹۰۴	۱۰۰

سالنامه آماری سال ۱۳۸۷ مرکز آمار ایران

جدول (۴-۷) نشان می دهد اولاً چیزی در حدود یک سوم از شاغلین دستگاههای اجرایی و نهادهای عمومی غیردولتی زن می باشند ، ضمن اینکه بالغ بر ۳۰ هزار نفر از آنان در سال ۱۳۸۵ دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری بوده‌اند.

جدول (۴-۸) تعداد کارکنان دولت و دستگاههای اجرایی و نهادهای عمومی غیردولتی به تفکیک مدرک تحصیلی و جنس در سال ۱۳۸۵

مدرک تحصیلی	تعداد		توزیع نسبی (درصد)	
	مرد	زن	مرد	زن

۸۷/۲۳	۱۲/۷۷	۳۰۱۰۵۶	۴۴۰۷۶	کمتر از دیپلم
۶۸/۹	۳۱/۱	۴۰۹۸۸۵	۱۸۴۹۶۷	دیپلم
۵۷/۰۵	۴۲/۹۵	۲۴۶۶۲۷	۱۸۵۶۹۵	فوق دیپلم
۵۸/۳۸	۴۱/۶۲	۴۳۸۵۷۱	۳۱۲۶۶۲	لیسانس
۷۵/۳۸	۲۴/۶۲	۶۱۳۲۱	۲۰۰۲۳	فوق لیسانس
۷۷/۹۷	۲۲/۰۳	۳۵۷۱۶	۱۰۰۹۳	دکتری
۶۶/۳۴	۳۳/۶۶	۱۴۹۳۱۷۶	۷۵۷۵۱۶	جمع کل

جدول (۹-۴) تعداد شاغلین در پستهای مدیریت و سرپرستی دستگاههای دولتی به تفکیک عنوان پست، مدرک تحصیلی و جنس در سال ۱۳۸۰

عنوان پست و جنس	دیپلم و کمتر از آن	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	جمع کل
معاون دستگاه	زن	0	0	10	6	31
	مرد	141	20	525	451	1496
مدیرکل و عناوین مشابه	زن	1	1	20	16	63
	مرد	136	122	1706	1077	3551
مدیر و عناوین مشابه	زن	15	12	196	114	447
	مرد	477	358	2916	1332	6078
معاون مدیرکل و عناوین مشابه	زن	8	3	97	55	187
	مرد	455	319	2516	723	4613
معاون مدیر و عناوین مشابه	زن	48	9	96	39	220
	مرد	2815	512	1677	423	5813
رئیس گروه یا اداره و عناوین مشابه	زن	1144	109	1084	341	2917
	مرد	14081	4275	11460	1976	34713
معاون گروه یا اداره و عناوین مشابه	زن	659	67	398	44	1195
	مرد	6390	1335	3259	464	11719
جمع	زن	1816	200	1904	613	5060
	مرد	24405	6941	24059	6446	67983

معاونت امور انفورماتیک سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

با توجه به جدول (۹-۴) ملاحظه می گردد بالغ بر پنج هزار پست مدیریت و سرپرستی از حدود ۷۳

هزار پست مدیریت و سرپرستی در سال ۱۳۸۰ توسط زنان اشغال شده است که در حدود هشت هزار نفر

از آنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری می باشند ضمن اینکه بالغ بر پانصد هزار نفر با مدرک لیسانس دارای پست معاون دستگاه می باشند.

در حوزه قضایی آمار انتشار یافته از طرف آن دستگاه در سال ۱۳۸۷ که در جدول (۴-۱۰) منعکس می باشد بیانگر آن است که ۳۳۳۴ نفر زن در موقعیتهای قضایی قضاوت ، وکالت ، کارشناسی حقوقی ، سردفتری ، مترجمی رسمی و نظایر این مشغول به کار می باشند.

جدول (۴-۱۰) آمار قضات ، وکلا ، کارشناسان حقوق ، سردفتران و مترجمان رسمی زن در سال ۱۳۸۷

سال و عنوان فعالیت	وکالت	کارشناسان	دادیار	مشاور قضایی	معاون دادستان	معاون قضایی	سردفتران	مترجمان رسمی	جمع کل
۱۳۸۷	۲۱۷۱	۵۵۱	۴۲۲	۸۶	۷	۱۳	۲۳	۶۱	۳۳۳۴

در حوزه هنر و نشر کتاب تعداد ناشران زن کشور در سال ۸۶ در حدود پانصد نفر می باشد ضمن اینکه روزنامه نگاران نیز در سال ۷۸ با عنوان مدیرمسئول و صاحب امتیاز هر یک برابر با ۲۲ نفر و جمع آن ۴۴ نفر بوده است.

جدول (۴-۱۱) تعداد ناشران کشور به تفکیک جنسی (۸۶ و ۱۳۷۵)

سال	زن	مرد
۱۳۷۵	۶۲	۱۱۹۷
۱۳۸۶	۴۹۶	۲۸۴۵

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

جدول (۴-۱۲) تعداد زنان اهل قلم و صاحب اثر به تفکیک نقش (۱۳۷۹-۱۳۷۶)

نقش و سال	۱۳۷۶	۱۳۷۷	۱۳۷۸	۱۳۷۹
مؤلف	۳۵۸	۴۵۰	۳۵۸	۱۳۰۹
مترجم	۲۱۴	۳۰۵	۲۱۷	۷۰۸
شاعر	۱۰	۴۳	۲۸	۱۰۶
گردآورنده	۳۰	۳۴	۳۷	۱۱۰
نقاش	۳۵	۵۰	۴۸	۱۲۷
ویراستار	۵۷	۹۸	۹۹	۲۵۸
به اهتمام	۲۱	۲۳	۱۱	۳۵
مصحح	۸	۷	۵	۷
تهیه و تنظیم	۶	۲۷	۱۵	۳۹

10	1	12	5	تهیه کننده
6	5	4	4	تدوین
29	6	8	4	زیر نظر
22	-	3	4	باز نویسی
3	-	1	1	خطاط و عکاس
9	1	2	1	مقدمه
33	7	5	—	با همکاری
2811	838	1072	758	جمع کل

زنان در عرصه فرهنگ و هنر - وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

جدول (۴-۱۲) نشان می دهد در سال ۱۳۷۹ تعداد زنان اهل قلم و صاحب اثر چیزی معادل ۲۸۱۱ نفر در مشاغل گوناگون از جمله مؤلف ۱۳۰۹ نفر، مترجم ۷۰۸ نفر، شاعر ۱۰۶ و نقاش ۱۲۷ نفر بوده است. ضمن اینکه تعداد هنرمندان زن برگزیده در جشنواره هنرهای تجسمی با روند فزاینده از ۶ نفر در سال ۸۴ به ۲۰ نفر در سال ۸۶ رسیده است. همچنین تعداد برگزیدگان زن در جشنواره های هنرهای نمایشی و تئاتر نیز در سال ۸۵ برابر ۸ نفر می باشد و تعداد سناریوهای نوشته شده در سال ۸۶ توسط زنان ۱۲ و تئاتر اجرا شده توسط کارگردانهای زن نیز ۱۲ اثر می باشد.

جدول (۴-۱۳) تعداد هنرمندان برگزیده در جشنواره هنرهای تجسمی، هنرهای نمایشی و تئاتر و همچنین تعداد سناریست و کارگردان تئاتر زن در سالهای ۱۳۸۴ و ۱۳۸۶

و کارگردان		سناریست		برگزیدگان تئاتر		برگزیدگان هنرهای نمایشی		برگزیدگان هنرهای تجسمی		سال و عنوان
مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	
۱۲	۵	۱۲	۵	۹	۴	۹	۴	۱۰	۶	۱۳۸۴
۱۵	۱۲	۱۵	۱۲	۱۵	۴	۱۵	۴	۱۶	۲۰	۱۳۸۶

جدول (۴-۱۴) تعداد زنان عضو خانه سینما به تفکیک انجمن‌ها و کانون‌ها تا سال ۱۳۸۶

تعداد اعضا	نام صنف
185	انجمن بازیگران
63	انجمن گویندگان فیلم
88	انجمن چهره پردازان
53	انجمن فیلم انیمیشن
39	انجمن منشیان صحنه
81	انجمن منتقدان
13	انجمن لابراتوار سینمایی ایران
18	انجمن بدلکاران
31	مستند سازان
30	انجمن طراحان فنی
3	انجمن سینماداران
5	انجمن مدیران تولید
5	انجمن عکاسان سینما
—	انجمن فیلمبرداران
2	انجمن مدیران سینما
13	کانون تدوین کنندگان
10	کانون دستیاران کارگردان
11	کانون فیلمنامه نویسان
6	کانون کارگردانان
4	کانون مدرسان سینما
4	اتحادیه تهیه کنندگان
11	اتحادیه تهیه کنندگان مستند
9	طراحان فیلم
2	موسیقی دانان
1	مدیران تدارکات
5	صدابرداران
1	دستیاران فیلم بردار
3	فیلم کوتاه
664	جمع

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی - معاونت سینمایی

در حوزه سینما جدول (۴-۱۴) نشان می دهد تعداد زنان عضو خانه سینما بعنوان بخش مهمی از تشکل سینمایی کشور در حدود ۶۶۴ نفر در سال ۸۶ می باشد که شامل ۱۸۵ بازیگر ، ۶۳ گوینده فیلم و ۸۸ نفر چهره پرداز می باشد.

در حوزه سیاسی جدول (۴-۱۵) نشان می دهد تعداد داوطلبان و منتخبین زن شوراهای اسلامی در دوره سوم یعنی در آخرین دوره تعداد داوطلبان زن ۷۱۰۶ و تعداد منتخبین ۱۴۹۱ نفر بوده است و

همچنین تعداد داوطلبان و منتخبین زن مجلس شورای اسلامی کشور در هفتمین دوره که بیشترین می باشد شامل ۸۲۸ داوطلب و ۱۳ منتخب مجلس شورای اسلامی است که نسبت به دوره‌های اول و دوم از رشد بالاتری برخوردار می‌باشد.

جدول (۱۵-۴) تعداد داوطلبان و منتخبین زن شوراهای اسلامی و مجلس شورای اسلامی

دوره	مجلس شورای اسلامی		شوراهای اسلامی	
	داوطلبان	منتخبین	داوطلبان	منتخبین
اول	۶۶	۴	۷۲۷۶	۱۳۷۵
دوم	۲۸	۴	۵۸۶۷	۲۳۳۶
سوم	۳۷	۴	۷۱۰۶	۱۴۹۱
چهارم	۸۱	۹	--	--
پنجم	۳۲۰	۱۴	--	--
ششم	۵۱۳	۱۲	--	--
هفتم	۸۲۸	۱۳	--	--
هشتم	۵۸۵	۸	--	--

وزارت کشور

در حوزه فرهنگی تعداد کانونهای فرهنگی به مدیر مسئولی زنان ۱۰۶۹ کانون در سال ۸۷ و تعداد کانونهای فرهنگی-هنری بانوان در مساجد نیز در حدود ۷۰۰ کانون بوده است.

جدول (۱۶-۴) نشان می‌دهد در حوزه علوم قرآنی در سال ۸۶ تعداد ۱۰۳ زن فعالیت داشته‌اند که ۹۵ نفر در سطح ملی و ۸ نفر نیز در سطح بین‌المللی بوده‌اند.

جدول (۱۶-۴) فعالان قرآنی در سطح ملی و بین‌المللی در سال ۱۳۸۶

سال	نوع فعالیت	قاریان قرآن	حافظان قرآن	داور مسابقات	جمع
۱۳۸۶	در سطح ملی	۴۰	۴۰	۱۵	۹۵
۱۳۸۶	در سطح بین‌المللی	۳	۵	--	۸
	جمع کل	۴۳	۴۵	۱۵	۱۰۳

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

شایان ذکر است آمار مربوط به اینگونه فعالیتهای زنان در حوزه دینی و قرآنی متأسفانه پراکنده و بسیار ناقص است. ضمن اینکه اساتید زن در حوزههای علمیه در حدود ۲۰۰ نفر و تعداد مبلغین زن تحت پوشش مرکز مدیریت حوزههای علمیه خاوران چیزی در حدود ۱۲۰۰ نفر با سطوح مختلف تحصیلی و حوزوری برآورد شده است.

در حوزه ورزشی و تربیت بدنی، زنان حضور چشمگیری طی سالهای اخیر داشتهاند بطوریکه با توجه به جدول (۴-۱۷) ملاحظه می‌گردد در سال ۸۶ تعداد داوران، مدرسین و مربیان بانوان کشور به ترتیب ۲۲۹۷۷، ۳۲۰۰، ۳۸۵۵۷ نفر می‌باشد.

بدین ترتیب ملاحظه می‌گردد تعداد قابل ملاحظه‌ایی از زنان در حوزههای فعالیت گوناگون و بعضاً با مدارک تحصیلی بالاتر از کارشناسی و یا سطوح بالای حوزوی مشغول فعالیت گوناگون می‌باشند که توسعه و ارتقاء آنان در هر جامعه هدفمند و ارزشی از اولویت برخوردار می‌باشد کما اینکه این پژوهش هم بدین منظور می‌باشد.

جدول (۴-۱۷) تعداد داوران، مدرسین و مربیان زن ورزشی کشور در سال ۱۳۸۶

سال و عنوان فعالیت	داوران	مدرسین ورزشی	مربیان
۱۳۸۶	۲۲۹۷۷	۱۱۶۶	۳۸۵۵۷*

* تعداد ۳۲۶ زن مربی درجه یک و ۲۸۸ نفر مربی بین‌المللی می‌باشند.
حوزه معاونت ورزشی بانوان کشور-سازمان تربیت بدنی

۴-۴. نتایج بررسی آماری پژوهش

۴-۴-۱. پرسشنامه

پس از انجام مراحل نظری و کتابخانه‌ای، پروژه حاضر، پژوهشگران بر آن شدند تا با استفاده از شیوه میدانی و ارسال پرسشنامه برای زنان نخبه و مدیر در هفت شهر مهم کشور از جمله تهران، قم، کرج، مشهد، اصفهان، شیراز و تبریز پیشنهادات طرح که مبتنی بر مباحث قبلی می‌باشد در دو محور اصلی یعنی حذف موانع توسعه زنان نخبه و راهکارهای لازم جهت محور دوم یعنی ایجاد زمینه و شرایط لازم برای توانمندسازی و ارتقاء زنان در عرصه مدیریت با قید تعهد مورد نظرخواهی در یک نمونه انتخابی

مشابه با جامعه هدف قرار گیرد. وجود مشکلات گوناگون اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و غیره در ارتباط با فعالیت زنان نخبه، درخصوص بالندگی ارتقاء خلاقیت و افزایش اعتمادبه نفس آنان و بویژه گسترش ارتباطات اجتماعی و حمایت مالی و معنوی جهت توانمندسازی توان مدیریتی زنان بر نقش سازمان‌هایی مانند مرکز امور زنان و خانواده به عنوان سازمان محوری در کاهش مشکلات یادشده و هماهنگ کننده سایر دستگاه‌ها و نهادهای مرتبط تاکید گردید.

از این رهگذر، در مجموع ۶۰ نفر از زنان رده‌های مختلف کاری در جامعه در سطوح تحصیلاتی لیسانس، فوق لیسانس و دکترا در هفت شهر کشور مورد نظرسنجی قرار گرفتند که حاصل پاسخ‌های آنان، نتایج قابل توجه و تأملی را نشان می‌دهد.

آنچه از پی‌می‌آید تحلیل‌هایی است که پس از بررسی پرسشنامه‌ها، به صورت طبقه‌بندی شده در معرض نمایش قرار می‌گیرد.

از مجموع زنان مورد پرسش ۲۳/۳ درصد دارای مدرک دکتری و ۳۱/۷ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۴۵ درصد نیز دارای مدرک کارشناسی از هفت شهر بزرگ کشور می‌باشند.

شایان ذکر است هر چند دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی لزوماً به معنای نخبه بودن نیست ولی انتظار می‌رود عموم نخبگان زن دارای مدرک تحصیل دانشگاهی بویژه کارشناسی ارشد و دکتری و یا تحصیلات حوزوی سطح خارج باشند.

از آنجا پرسشنامه انتخابی به صورت چهارگزینه‌ای کیفی با عناوین کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد بوده است. لذا جهت ارزیابی کمی آن جهت محاسبات شاخصهای آماری عدد یک جهت گزینه کم و اعداد دو و سه و چهار به ترتیب جهت سایر گزینه‌ها انتخاب شده است. با استفاده از نرم افزار SPSS شاخصهای آماری مربوط با تفکیک ارتباط سطح تحصیلات که شامل سه دسته لیسانس، فوق لیسانس و دکتری می‌باشد و بدون تفکیک جغرافیایی به منظور حصول تصادفی بودن نتایج اقدام شده است.

نتایج آماری مربوط به تفکیک پاسخ به هفت سؤال کلیدی در جدول (۱۸-۴) منعکس شده است. بنحویکه توضیحات بیشتر درخصوص نتایج آماری مربوط به هر یک سوالات به شرح ادامه می‌باشد:

۱- در پاسخ به سوال اینکه آیا باورهای سنتی فرهنگی و اقتصادی مبتنی بر ناتوانی از جنسیت در طول تاریخ کشور ما، موجب پایمال شدن حقوق زنان شده است؟

۸۱/۳ درصد بسیار زیاد و ۱۸/۳ درصد باقی مانده هم زیاد اظهار موافقت با سوال داشته‌اند بطوریکه با نگرشی مشابه نسبت به سطوح مختلف تحصیلات با میانگین ۳/۸۲ از ۴ در حد بسیار زیاد میانگین پاسخ دهندگان بوده است که بیانگر آن است در محور حذف موانع توسعه زنان بویژه نخبه مجموعه اقدامات فرهنگی با حضور تمامی دستگاههای مرتبط با مسائل و مشکلات زنان، از جمله مرکز امور زنان، صدا و سیما، وزارت ارشاد، سازمان ملی جوانان و نهاد ریاست جمهوری (بنیاد امور نخبگان) و همچنین حوزه‌های علمیه جهت تغییر و حذف باورهای سنتی حاکم بر جامعه (جهت رفع موانع توسعه) برای فعلیت یافتن زنان مستعد به نخبگی بعنوان مجموعه اقدامات جمعی و فرابخشی امری لازم و ضروری است.

۲- در پاسخ به سوال آیا اصلاح قوانین و مقررات می تواند دستیابی زنان به حقوق و جایگاه خویش را در جمهوری اسلامی ارتقاء بخشد؟

۸۵ درصد بسایر زیاد و ۱۵ درصد باقی مانده نیز در حد زیاد وجود قوانین و مقررات بازدارنده را بعنوان دیگر مانع و ارتقاء زنان کشور می دانند کما اینکه براساس جدول (۱۸-۴) با میانگین ۳/۸۵ از ۴ در حد بسیار زیاد تقریباً تمامی پاسخ دهندگان با سطوح مختلف تحصیلات با انحراف معیار ناچیز ۰/۳۶ توافق تقریباً کامل مبنی بر اصلاح قوانین و مقررات مرتبط با فعالیت زنان را دارند. بنابراین جهت رفع این مانع با همکاری دستگاهها و نهادهای مرتبط با بخش قانون گذاری بعنوان یک برنامه فرابخشی ضروری است، با تشکیل کمیته‌های مشترک کاری بررسی مجدد در خصوص قوانین مرتبط با فعالیت زنان در عرصه اجتماعی و اقتصادی انجام پذیر و مجموعه قوانین بازدارنده تعیین و جهت اصلاح آنان در چارچوب اسناد بالادستی بویژه مبانی فقهی و قانون اساسی اقدام لازم بعمل آید.

۳- در پاسخ به سوال آیا به عنوان یک زن از حقوق خود در عرصه های مختلف اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی آگاهی دارید؟

۵۵ درصد کم و ۳۵ درصد نیز متوسط پاسخ داده اند که بیانگر آن است که معادل ۹۰ درصد نمونه انتخابی آگاهی لازم از جایگاه و حتی حقوق خود در عرصه های مختلف فعالیتهای اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی ندارند کما اینکه به نظر می رسد یک علت پاسخ بسیار زیاد و زیاد به اصلاح قوانین و مقررات در خصوص فعالیت زنان کشور عدم آگاهی آنان به حقوق خود می باشد. لذا جهت رفع این مسئله و جلوگیری از انحرافات مربوط به برداشت نادرست زنان کشور در خصوص نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران در مورد فعالیت زنان در عرصه های گوناگون برنامه ریزی لازم با همکاری نزدیک دستگاهها و نهادهای مرتبط بعنوان یک فعالیت فرابخشی از جمله صدا و سیما ، وزارت ارشاد و مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری جهت ارتقاء سطح آگاهی زنان بویژه زنان نخبه در خصوص حقوق قانونی خویش صورت پذیرد و ظرفیت های قانونی مورد غفلت تبیین و با رفع نواقص آنها بعنوان یک الگوی موفق ایرانی-اسلامی جهت مجموعه قوانین و مقررات مناسب جهت ارتقاء زنان بویژه زنان مسلمان معرفی و مورد نقد و تکامل قرار گیرد. شایان ذکر است میانگین ارزیابی کمی افزایش سطح تحصیلات از میانگین ۱/۱۹ پاسخ دهندگان لیسانس به ۱/۵۸ برای فوق لیسانس و ۲/۲۹ برای دکتری افزایش می یابد. به عبارت دیگر نمونه آماری نشان می دهد تحصیلات بیشتر زنان میزان آگاهی زنان را به حقوق خود در فعالیتهای گوناگون اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی افزایش داده است. لذا گسترش و توسعه آموزش بویژه آموزش عالی منجر به تغییر و افزایش سطح انتظارات زنان نسبت به حضور بیشتر در فعالیتهای اقتصادی ، اجتماعی بواسطه افزایش آگاهی زنان به حقوق خود شده است.

۴- در پاسخ به سوال آیا ایجاد رفاه برای زنان در جامعه می تواند راهی باشد که به توانمندسازی زنان منتهی مدیر و نخبه کمک کند؟

۲۱/۷ در حد بسیار زیاد و ۷۰ درصد نیز در حد زیاد پاسخ داده اند کما اینکه با توجه به جدول (۱۸-۴) نیز مشاهده می گردد با میانگین ۳/۱۲ از ۴ در حد زیاد البته نه به صورت مطلق فراهم ساختن امکانات

لازم جهت برخورداری از رفاه بیشتر به هر چه توانمندتر شدن زنان نخبه مدیر کمک می نماید ، لذا برنامه ریزی و اقدام جدی توسط دستگاهها و نهادهای مرتبط با ارائه خدمات پولی و رفاهی برای فراهم ساختن زمینه توانمندی و توسعه زنان نخبه بسیار با اهمیت است.

۵- در پاسخ به سوال آیا تقویت مشارکت و ارتباطات زنان از روش های توانمندسازی آنان محسوب می گردد؟

۹۰ درصد در حد بسیار زیاد و ۸/۳ درصد نیز در حد زیاد پاسخ داده اند. همچنین با توجه به جدول (۴-۱۸) ملاحظه می گردد با میانگین ۳/۸۸ از ۴ تقویت مشارکت و فراهم ساختن شرایط لازم برای تعامل و حضور هر چه بیشتر زنان در عرصه های مختلف اجتماعی و تعامل با یکدیگر را بسیار با اهمیت دانسته و بعنوان یک اقدام ضروری که منجر به انتقال تجربیات آنها می گردد، می دانند ، لذا تشکیل باشگاه نخبگان با مشارکت مرکز امور زنان و بنیاد نخبگان کشور و دیگر نهادهای مرتبط جهت تشکیل فعالیت جمعی زنان همچون باشگاه زنان نخبه جهت تعامل هر چه بیشتر زنان با یکدیگر و سایر نهادها به منظور افزایش اعتماد به نفس آنان بسیار با اهمیت است.

۶- در پاسخ سوال آیا زنان متعهد ، مدیر و نخبه از نظر دسترسی به امکانات و منابع در جایگاه مناسب قرار دارند؟

۶۶/۷ درصد در حد متوسط و ۲۵ درصد نیز در حد کم پاسخ داده اند کما اینکه با توجه به جدول (۱۸-۴) نیز ملاحظه می گردد با میانگین متوسط ۱/۹ از ۴ از نظر پاسخ دهندگان جایگاه موجود زنان متعهد ، مدیر و نخبه را در جامعه مناسب نمی باشد. نکته قابل توجه آن است زنان با مدرک تحصیلی دکتری نسبت به دارندگان مدرک لیسانس جایگاه زنان متعهد ، مدیر و نخبه را در جامعه نامناسب تر می دانند. شاید دلیل این پاسخ نسبتاً متفاوت به این مسئله این باشد که انتظار زنان با تحصیلات بالاتر بویژه دکتری در برخورداری از امکانات و منابع (به دلیل به فعلیت رساندن تواناییهای کسب شده) خود را نسبت به صاحبان تحصیلات لیسانس بیشتر می دانند لذا در برنامه ریزی جهت ارتقاء جایگاه زنان متهد

نخبه به فراهم ساختن امکان برخورداری زنان با اولویت زنان با مدرک تحصیلی بالاتر بدلیل امکان برخورداری از قابلیت نخبگی همراه با مدیریت و تعهد بالاتر می بایست اهتمام بیشتر داشت.

۷- در پاسخ به سوال آیا مرکز امور زنان و خانواده و نهادهایی مشابه آن در اعمال حمایت های گوناگون از

زنان ، می توانند گامهای موثر در زمینه توانمندسازی زنان بردارند؟

۷۳/۳ درصد در حد زیاد و ۲۳/۳ در حد بسیار زیاد پاسخ داده اند کما اینکه میانگین ارزیابی کمی کل نیز ۳/۱۸ از ۴ می باشد ، که بیانگر تلقی نسبتاً بالای پاسخ دهندگان نمونه از امور زنان و خانواده ریاست جمهوری و نهادهای مشابه مثل بنیاد نخبگان را بعنوان سازمان محوری و تخصصی در رفع موانع و اعمال حمایت های گوناگون از زنان نخبه می دانند.

آیا باورهای سنتی فرهنگی و اقتصادی مبتنی بر ناتوانی ناشی از جنسیت در طول تاریخ کشور، موجب پایمال شده حقوق

زنان شده است؟

Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Ferquency		
۱۸/۳	۱۸/۳	۱۸/۳	۱۱	زیاد	Valid
۱۰۰	۸۱/۷	۸۱/۷	۴۹	بسیار زیاد	
	۱۰۰	۱۰۰	۶۰	Total	

آیا اصلاح قوانین و مقررات، میزان دستیابی زنان به حقوق خویش را در جمهوری اسلامی ارتقاء می بخشد؟

Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Ferquency		
۱۵	۱۵	۱۵	۹	زیاد	Valid
۱۰۰	۸۵	۸۵	۵۱	بسیار زیاد	
	۱۰۰	۱۰۰	۶۰	Total	

آیا به عنوان یک زن از حقوق خود در عرصه های اقتصادی و اجتماعی و قضایی مطلعید؟

Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Ferquency		
۵۵	۵۵	۵۵	۳۳	کم	Valid
۹۰	۳۵	۳۵	۲۱	متوسط	
۹۸/۳	۸/۳	۸/۳	۵	زیاد	
۱۰۰	۱/۷	۱/۷	۱	بسیار زیاد	
	۱۰۰	۱۰۰	۶۰	Total	

آیا ایجاد رفاه برای زنان در جامعه می تواند راهی باشد که به توانمند سازی زنان متعهد مدیر و نخبه کمک کند؟

Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Ferquency		
۱/۷	۱/۷	۱/۷	۱	کم	Valid
۸/۳	۶/۷	۶/۷	۴	متوسط	
۷۸/۳	۷۰	۷۰	۴۲	زیاد	
۱۰۰	۲۱/۷	۲۱/۷	۱۳	بسیار زیاد	
	۱۰۰	۱۰۰	۶۰	Total	

آیا تقویت مشارکت زنان از روشهای توانمند سازی آنان محسوب می گردد؟

Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Ferquency		
۱/۷	۱/۷	۱/۷	۱	متوسط	Valid
۱۰	۸/۳	۸/۳	۵	زیاد	
۱۰۰	۹۰	۹۰	۵۴	بسیار زیاد	
	۱۰۰	۱۰۰	۶۰	Total	

آیا زنان متعهد مدیر و نخبه از نظر دسترسی به امکانات و منابع در جایگاه مناسب قرار دارند؟

Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Ferquency		
۲۵	۲۵	۲۵	۱۵	کم	Valid
۹۱/۷	۶۶/۷	۶۶/۷	۴۰	متوسط	
۹۳/۳	۱/۷	۱/۷	۱	زیاد	
۱۰۰	۶/۷	۶/۷	۴	بسیار زیاد	
	۱۰۰	۱۰۰	۶۰	Total	

آیا مرکز امور زنان و خانواده و نهادهای مشابه آن در اعمال حمایتهای گوناگون از زنان میتواند گامهایی موثر در زمینه توانمندسازی زنان بردارند؟

Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Ferquency		
۱/۷	۱/۷	۱/۷	۱	کم	Valid
۳/۳	۱/۷	۱/۷	۱	متوسط	
۷۶/۷	۷۳/۳	۷۳/۳	۴۴	زیاد	
۱۰۰	۲۳/۳	۲۳/۳	۱۴	بسیار زیاد	
	۱۰۰	۱۰۰	۶۰	Total	

جدول (۱۸-۴) تحلیل آماری نتایج بدست آمده از پرسشنامه

جمع			دکتر			فوق لیسانس			لیسانس			سطح تحصیلات
Std. Deviation	N	Mean	Std. Deviation	N	Mean	Std. Deviation	N	Mean	Std. Deviation	N	Mean	تحلیل آماری
۰/۳۹۰	۶۰	۳/۸۲	۰/۳۶۳	۱۴	۳/۸۶	۰/۳۷۵	۱۹	۳/۸۴	۰/۴۲۴	۲۷	۳/۷۸	آیا باورهای سنتی فرهنگی و اقتصادی مبتنی بر ناتوانی ناشی از جنسیت در طول تاریخ کشور، موجب پامال شده حقوق زنان شده است؟
۰/۳۶۰	۶۰	۳/۸۵	۰/۲۶۷	۱۴	۳/۹۳	۰/۴۹۶	۱۹	۳/۶۳	۰/۱۹۲	۲۷	۳/۹۶	آیا اصلاح قوانین و مقررات، میزان دستیابی زنان به حقوق خویش را در جمهوری اسلامی ارتقاء می بخشد؟
۰/۷۲۲	۶۰	۱/۵۷	۰/۷۲۶	۱۴	۲/۲۹	۰/۶۰۷	۱۹	۱/۵۸	۰/۴۸۳	۲۷	۱/۱۹	آیا به عنوان یک زن از حقوق خود در عرصه های اقتصادی و اجتماعی و قضایی آگاهی دارید؟
۰/۵۸۵	۶۰	۳/۱۲	۰/۵۷۹	۱۴	۳/۲۱	۰/۶۵۸	۱۹	۳/۱۱	۰/۵۵۰	۲۷	۳/۰۷	آیا ایجاد رفاه برای زنان در جامعه می تواند راهی باشد که به توانمند سازی زنان متعهد مدیر و نخبه کمک کند؟
۰/۳۷۲	۶۰	۳/۸۸	۰/۵۳۵	۱۴	۳/۸۶	۰/۳۱۵	۱۹	۳/۸۹	۰/۳۲۰	۲۷	۳/۸۹	آیا تقویت مشارکت زنان از روشهای توانمند سازی آنان محسوب می گردد؟
۰/۷۳۰	۶۰	۱/۹۰	۰/۴۶۹	۱۴	۱/۷۱	۱	۱۹	۲	۰/۶۱۶	۲۷	۱/۹۳	آیا زنان متعدد مدیر و نخبه از نظر دسترسی به امکانات و منابع در جایگاه مناسب قرار دارند؟
۰/۵۳۷	۶۰	۳/۱۸	۰/۷۸۴	۱۴	۳	۰/۴۱۹	۱۹	۳/۲۱	۰/۴۴۷	۲۷	۳/۲۶	آیا مرکز امور زنان و خانواده و نهادهای مشابه آن در اعمال حمایتهای گوناگون از زنان میتواند گامهایی موثر در زمینه توانمندسازی زنان بردارند؟

در بخش قبل از بررسی های آماری مربوط به پرسشنامه و تحلیل پاسخ به سوالات منتخب دور محور اصلی رفع موانع توسعه و ایجاد زمینه توانمندسازی زنان برای بروز نخبگی و کسب شرایط لازم برای احراز پست مدیریتی با قید تعهد و راهکارهای لازم جهت برنامه ریزی و تدوین سند ملی مورد واریسی قرار گرفت و همچنین شناخت وضع موجود از نگاه زنان متعهد مدیر و نخبه ، زمینه لازم برای شناخت وضعیت مطلوب را فراهم آورد. از این رهگذر ، انجام مصاحبه با برخی مسئولان و افراد صاحب نظر در این زمینه و همچنین بررسی مستندات برخی مصاحبه های انجام پذیرفته ، اطلاعاتی مفید و خطوطی راهنما را در اختیار پژوهشگر قرار داد تا از آنها در تدوین سند نهایی ، بهره جوید.

نکات عمده برگرفته از بخش مصاحبه از این قرار می باشد :

۱- در مقایسه میان وضعیت زنان نخبه در دو دوره پیش و پس از انقلاب اسلامی باید اذعان نمود که در دوران پس از پیروزی انقلاب اسلامی از موقعیتی بسیار بالا تر و والاتر از دوره پیشین قرار دارند. موقعیت زنان نخبه در دوره پیش از انقلاب ، ناشی از یک تقلید ناقص از وضعیت زنان در غرب بود که بدون توجه به ریشه های مذهبی و فرهنگی مردم ، دورنمای یک جامعه از خود بیگانه را تداعی می نمود در حالی که در دوران پس از پیروزی انقلاب اسلامی ، زنان و بویژه زنان نخبه ، در موقعیتی اصیل و برگرفته از تعالیم اسلام قرار گرفتند و راه برای فعالیت های آزادانه آنها در عرصه های گوناگون باز شد. به رغم توسعه کیفی وضعیت زنان در دوران پس از پیروزی انقلاب اسلامی ، هنوز زنان متعهد مدیر و نخبه در جایگاه مطلوب خویش قرر ندارند.

۲- ریشه های وضعیت یادشده در چند مسأله قابل پیگیری است :

- وجود نگاه های مرد سالارانه در لایه های مختلف اجتماعی که بوجود آورنده زمینه فرهنگی خاص مبتنی بر ترجیح حضور مردان بر زنان در بسیاری عرصه هاست.

- عدم معرفی کافی از زنان موفق در عرصه های مختلف ، تاحدودی به این وضعیت فرهنگی دامن می زند.

- قوانین موجود در برخی موارد ، نگاه یکسانی به مردان و زنان ندارند که قوانین مربوط به اشتغال نمونه ای از آنهاست.

- ۳- حرکت از وضعیت موجود به سمت وضعیت مطلوب مستلزم دو اصل اساسی است : نخست ، زدودن یا کاهش موانع حرکت به سوی وضع مطلوب و دوم ، تسهیل حرکت به سوی وضعیت مطلوب.
- ۴- اولویت بخشی به مسایل فرهنگی در سطح کلان اجتماعی و در سطح خرد در ارتباط با زنان نخبه با هدف افزایش میزان آگاهی ها.
- ۵- لزوم توجه به تبلیغات از طریق رسانه های گوناگون با هدف ایجاد و تقویت باورهای درست فرهنگی در خصوص زنان در جامعه.
- ۶- راهکارهای ارتقاء توانمندی های زنان ، راهکارهایی چند سویه و دارای ابعاد مختلف فرهنگی ، اجتماعی ، اقتصادی و سیاسی است و پرداختن به یک جنبه و غفلت از جنبه های دیگر ، راهگشا نخواهد بود. به همین دلیل نیز همکاری دستگاههای مختلف در این زمینه ، ضروری می باشد.
- ۷- راهکارهای ارتقاء توانمندی های زنان ، باید چهره ای عملیاتی به خود بگیرد و در وادی نظریه های باقی بماند.
- ۸- داشتن ارتباط دایم و مستمر با دیگر کشورهایی که در این زمینه به فعالیت می پردازند ، امکان شناخت روش های جدید و شیوه های کارآمدتر را امکان پذیر می سازد.
- ۹- از آنجایی که موازی کاری دستگاه ها ممکن است به ناکارآمدی روش ها بیانجامد ، وجود یک مدیریت یکپارچه در اعمال روش ها ، ضروری بنظر می رسد.

یادداشت :

- ۱- مصاحبه با خانم دکتر الهام امین زاده ، معاونت پژوهشی دانشکده حقوق ، دانشگاه تهران
- ۲- مصاحبه با خانم دکتر نسرين مصفا ، رییس مرکز مطالعات بین الملل دانشکده حقوق ، دانشگاه تهران
- ۳- مصاحبه با آقای دکتر علی آقامحمدی ، استا دانشگاه و عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام
- ۴- مصاحبه با خانم ربابه استاد جعفری ، استاد دانشگاه در رشته علوم اجتماعی
- ۵- مصاحبه با خانم دکتر حمیرا شیرزاده ، استاد رشته روابط بین الملل ، دانشگاه تهران

فصل پنجم

سند راهبردی توسعه و ارتقاء توانمندی‌های مدیریتی زنان

متعهد نخبه در عرصه‌های گوناگون

دیباچه

زنان متعهد نخبه، لایه‌هایی بالایی و برتر آن نیمه از جمعیت جامعه را به خود اختصاص می‌دهند که قابلیت‌های لازم برای قرار گرفتن در حوزه‌های مختلف اجتماع را بدست آورده و قادرند در هر حوزه، به ایفاء نقش مؤثر بپردازند.

از سوی دیگر، محرومیت‌های تاریخی و فرهنگی جوامع، پای بستی سنگین را بر حرکت رو به جلوی این جمعیت، چنان قفل زده که فرصت بهره‌گیری از فعالیت‌های فکری و علمی این لایه جمعیتی، یا دست نداده و یا اگر هم در برهه‌هایی از تاریخ، بدان توجه شده، چنان رنگ باخته بود که نادیدن آن، عذری را بر بیننده وارد نمی‌آورد.

از این رو، گمان می‌رود که زنان متعهد نخبه، چنانچه در مسیر فرآیندی از توانمندسازی قرار گیرند، ضمن رفع کاستی‌های شناختی و عملی‌شان، با قرار گرفتن در کنار متولیان این فرایند و دستگاه‌های یاری‌رسان به آن، از دانش، توان و ابزارهای لازم برای دستیابی به جایگاه واقعی خویش در جامعه برخوردار شده و رسالت دینی و ملی خود به عنوان نیمه‌ای گرانسنگ از اجتماع را به شکلی مطلوب به انجام خواهد رساند.

با توجه به ارائه مطالب ارائه شده در فصل اول و دوم در خصوص مفاهیم تعهد و مدیریت و دیگر مباحث ارائه شده در اینجا، زن متعهد نخبه در این سند به زنی ایرانی در داخل یا خارج از کشور اطلاق می‌شود که به مبانی نظام جمهوری اسلامی، اعتقاد و التزام داشته و با اتکاء به استعدادها، خلاقیت‌ها و یادگیری شخصی به رتبه بالایی از دانش، هنر، تخصص، پدید آورندگی، نوآوری و کارآفرینی نایل آمده که قادرست در ایجاد تغییر و توسعه در جامعه ایرانی-اسلامی، نقشی مؤثر ایفا نماید. لذا توانمندسازی و ارتقاء توان مدیریتی آن جهت ایفاء این نقش توسط دولت و بخش عمومی ضمن جلوگیری از چالش‌های اجتماعی همچون شکاف

نخبگی و حاکمیت ، منجر به افزایش کیفیت نیروی انسانی بعنوان یک سرمایه ملی در فرآیند توسعه هرچه بیشتر کشور خواهد شد.

۵-۱. بررسی وضع موجود

۵-۱-۱. امکانات و قابلیتها

- وجود سازمانها و نهادهای متعدد در خصوص زنان و زنان نخبه از جمله مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری ، بنیاد نخبگان ، وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری ، سازمان ملی حمایت از استعدادها درخشان وزارت آموزش و پرورش ، سازمان ملی جوانان ، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ، سازمان صدا و سیما ، کانونهای علمی-فرهنگی ، انجمنهای علمی و بسیج دانش آموزی و دانشجویی.

- وجود زنان جوان تحصیل کرده و بانگیزه جهت حضور هرچه بیشتر در فعالیتهای اقتصادی در کشور بنحویکه بررسی آماری پژوهش پیش رو نشان می دهد :

۱- افزایش قابل ملاحظه نرخ باسوادی از حدود ۸ درصد در سال ۱۳۳۵ و ۲۶ درصد در سال ۵۵ با افزایش قابل ملاحظه به حدود ۸۰ درصد در سال ۸۵ رسیده است.

۲- نرخ مشارکت زنان جهت فعالیتهای اقتصادی از حدود ۸ درصد در سال ۶۵ به حدود ۱۶/۴ درصد در سال ۸۵ افزایش یافته است.

۳- سهم زنان شاغل با تحصیلات عالی از ۱۱/۵ درصد کل شاغلین در سال ۶۵ به ۳۶/۷ درصد در سال ۸۵ افزایش یافته است.

۴- افزایش تعداد پذیرفته شدگان زن در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی بطوریکه طی سه دهه اخیر ۲۷ برابر شده است.

- وجود دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی با تجربه و قوی جهت ارائه تحصیلات تکمیلی در سطح کشور در راستای ارتقاء بالندگی و خلاقیت و افزایش مهارت‌اندوزی زنان بنحویکه تعداد دانشجویان زن در دانشگاههای کشور در مقطع کارشناسی ارشد ، دکترای حرفه‌ای و دکترای تخصصی از حدود ۱۴ هزار نفر در سال تحصیلی ۶۶-۶۵ به حدود یکصد هزار نفر در سال ۸۷-۸۶ افزایش یافته است.

- حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی و دولتی در سطح دستگاه‌های اجرایی و نهادهای عمومی بطوریکه در حدود ۳۰ هزار نفر زن از شاغلین دستگاه‌های اجرایی و نهادهای عمومی دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکترا می‌باشند و همچنین بالغ بر پنج هزار پست مدیریت و سرپرستی از حدود ۷۳ هزار پست مدیریت را در کل کشور زنان اشغال نموده‌اند.

- افزایش نسبی اشتغال زنان در قوه قضائیه طی سالهای اخیر بنحویکه بالغ بر ۳۳۳۰ نفر در موقعیتهای قضایی: قضاوت ۱۰۶ نفر، وکالت ۲۱۷۱، کارشناس حقوق ۵۵۱ و نظایر آن در سال ۸۷ مشغول به کار بوده‌اند.

- حضور فعال زنان در عرصه‌های فرهنگی و هنری بطوریکه تعداد ناشران کتاب از ۶۲ تن زن در سال ۷۵ به ۴۹۶ تن در سال ۸۷ افزایش یافته است و همچنین تعداد زنان اهل قلم از حدود ۷۵۸ تن در سال ۷۶ به ۲۸۱۱ نفر در سال ۸۰ در مشاغل مؤلف، مترجم، شاعر، نقاش و نظایر آن بوده است. ضمن اینکه تعداد هنرمندان عرصه سینما در سال ۸۶ بالغ بر ۶۶۰ نفر در مشاغل گوناگون بوده است.

- حضور برجسته زنان در علوم قرآنی بنحویکه تعداد فعالان قرآنی در سطح ملی و بین‌المللی در سال ۸۶ در حدود ۱۰۳ تن بوده است.

- وجود حداقل ۲۲۱۱۷ زن نمونه و فعال ایرانی در شاخه‌های مختلف که آثار و روزمه آنها ثبت شده است که ۶۱۹۶ تن آنان عضو هیأت علمی دانشگاهها، ۱۲۰ تن مخترع و مبتکر، ۶۹۳ زن پژوهشگر ممتاز، ۶۶۷ زن نویسنده و ۳۸۱ تن زن شاعر و صاحب اثر بعنوان بخشی از زنان نمونه و نخبه کشور.

- در حوزه فرهنگی تعداد کانونهای تحت مدیر مسئولی زنان ۱۰۶۹ کانون و تعداد کانونهای فرهنگی-هنری بانوان در مساجد نیز در حدود ۷۰۰ کانون در سال ۱۳۸۷ بوده است. ضمن اینکه اساتید زن حوزه‌های علمیه بالغ بر ۲۰۰ تن و تعداد مبلغین زن تحت پوشش مرکز مدیریت حوزه‌های علمیه خاوران چیزی در حدود ۱۲۰۰ نفر با سطوح مختلف تحصیلی می‌باشند.

- توسعه علمی-پژوهشی قابل ملاحظه کشور طی پنج سال اخیر و بروز دست‌آوردهای بالای علمی در عرصه‌های مختلف بطوریکه براساس آمار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تعداد مراکز تحقیق و توسعه بخش دولتی از ۱۹۶ مرکز در سال ۸۲ به حدود ۴۰۰ مرکز در سال ۸۷ رسیده است و تعداد مقالات

چاپ شده در مجلات علمی بین‌المللی از تعداد ۳۴۰۰ مقاله در سال ۸۲ با رشد چشمگیر در سال ۸۷ به مرز ۸۴۰۰ مقاله رسیده است.

- قابلیت علمی دانش‌آموزان و دانشجویان کشور با توجه به موفقیت آنها در مسابقات علمی در سطح بین‌المللی.

- توسعه نسبی زیرساختهای فناوری اطلاعات طی پنج سال گذشته در کشور.

- وجود مراکز رشد و پارکهای علم و فناوری در استانهای مختلف کشور (۳۲ مورد مرکز رشد (انکوباتور) و هشت مورد پارک علم و فناوری).

- بهره‌مندی از میراث غنی فرهنگ ملی و اسلامی مشتمل بر تکریم علم و عالمان و جایگاه رفیع فضیلت و دانایی.

- وجود اسوه‌ها و الگوهای روشن نخبگی و فرهیختگی در قشر زنان در اسلام و ایران.

- باور فرهنگی خانواده‌های ایرانی به ارزش علم و علم‌آموزی.

۵-۱-۲. تنگناها و مسایل اساسی

- افزایش رو به فزاینده دختران و زنان به سطح تحصیلات عالی بنحویکه در سال ۸۷ بالغ بر ۶۲ درصد از داوطلبان آزمون سراسری زنان بوده‌اند.

- بیکاری فزاینده زنان با تحصیلات عالی بطوریکه سهم زنان با مدرک تحصیلات عالی در کل بیکاران کشور از حدود ۲/۳۳ درصد در سال ۶۵ به ۲۴/۶ درصد بیکاران در سال ۱۳۸۵ افزایش یافته است.

- ناچیز بودن سهم زنان در اشغال پست مدیریت و سرپرستی بنحویکه تنها پنج هزار پست مدیریت و سرپرستی از حدود ۷۳ هزار پست مدیریت و سرپرستی در کل کشور که چیزی در حدود ۶/۸ درصد می‌باشد را اشغال نموده‌اند.

- علی‌رغم وجود نهادها و دستگاههای متعدد در امور زنان هیچ یک بطور مشخص متولی برنامه‌ریزی و هدایت استعدادهای درخشان زنان جهت تبدیل آنان از نخبه بالقوه به نخبه فعال و نهایتاً توانمندسازی آنها جهت احراز پست‌های مدیریتی نمی‌باشند.

- فقدان هرگونه برنامه فرابخشی جهت رفع موانع موجود در عرصه‌های توانمندسازی زنان متعهد نخبه در عرصه‌های مدیریتی جامعه.
- فقدان بستر سازمانی و اجتماعی مناسب جهت گسترش ارتباطات اجتماعی زنان با یکدیگر و سایر گروه‌های اجتماعی بویژه به منظور انتقال تجارب مدیریتی آنان.
- فقدان امکانات نهادی و مالی مشخص و قابل اعتماد جهت پشتیبانی هر چه بهتر و بیشتر زنان در دسترسی به آموزشهای عالی بعنوان یک جنبه اکتسابی در ظهور بالندگی هرچه بیشتر خلاقیت زنان.
- وجود قوانین و مقررات ناکافی و همچنین باورها و ارزشهای انتشار نیافته در خصوص حمایت از زنان نخبه و افزایش اعتماد به نفس آنان جهت احراز مشاغل مدیریتی.
- ناکافی بودن سرمایه‌گذاری ملی جهت ایجاد اشتغال و بکارگیری نیروی کار زنان تحصیل کرده.
- فقر اطلاعات و آمار منسجم در مورد کمیت و کیفیت زنان نخبه.
- نبود باور جدی و سازوکارهای لازم برای بکارگیری یافته‌های پژوهش در امور اجرایی.
- بالا بودن ضریب ریسک در فعالیتهای نوآورانه و پژوهشی.
- پایین بودن سطح معیشتی نخبگان.
- کمرنگ شدن تعلق به هویت ملی و اسلامی در آموزشهای رسمی و غیررسمی.
- کمبود اعتماد اجتماعی در بین نخبگان و جامعه.
- عدم جامعیت نظامهای پرورش استعدادها در سطوح آموزش و پرورش و آموزش عالی.
- سیادت نظام اداری بر نظام علمی کشور.
- ضعف توجه دولتهای گذشته و ساختارهای رسمی به حفظ و ارتقاء منزلت اجتماعی نخبگان.

۵-۲. روندها و چالشهای پیشرو

- گسترش بیکاری دانش‌آموختگان زن دانشگاهی در میان مدت.

- بدلیل فقدان شبکه رسمی و کارآمد جهت تعامل و گسترش ارتباطات اجتماعی زنان نخبه شبکه‌های خودرو و غیرآشکار بجای شبکه‌های رسمی و آشکار جهت تعاملات اجتماعی زنان نخبه دائماً در حال افزایش می‌باشند.

- ادامه روند کاهش سرمایه‌های اجتماعی مانند اعتماد اجتماعی، مشارکت سیاسی، فرهنگی و اجتماعی و کاهش روحیه ملی در پیوندهای اجتماعی در میان نخبگان زن کشور.

- گسترش مخاطرات مربوط به شکاف میان دولت و نخبگان زن.

- گسترش چالشهای نظام مدیریتی کشور از حیث شایسته‌گرایی و کارآمدی بدلیل فقدان سازوکار کارآمد جهت بکارگیری نخبگان متعهد زن جهت احراز پستهای مدیریتی.

- افزایش شکاف توسعه کشور با کشورهای در حال توسعه منطقه‌ای و جهانی در عدم بکارگیری و ارتقاء زنان نخبه و متعهد بعنوان بخشی از سرمایه‌های انسانی کارآمد جامعه جهت توسعه درون‌زا و پایدار ملی.

- گسترش مخاطرات مربوط به هویت ملی، خودباوری فرهنگی و همبستگی اجتماعی بویژه در میان زنان نخبه.

- گسترش مخاطرات مربوط به احساس بیگانگی و افزایش حاشیه‌گرایی، انزوا، سرخوردگی و روان‌شناسی قهر یا رفتار اپوزیونی در میان آنها در صورت فقدان برنامه جامع و فرابخشی جهت توانمندسازی، جذب و بکارگیری زنان نخبه متعهد در سطوح مدیریتی کشور.

۵-۳. کلیات برنامه

۵-۳-۱. ویژگیهای برنامه

- ارائه نگاه راهبردی به مسأله توسعه و ارتقاء توانایی مدیریتی زنان متعهد نخبه.
- آسیب‌شناسی کارکردی و ساختاری در خصوص پرداختن به مسایل زنان متعهد نخبه.

• تلاش برای نزدیک شدن به الزامات قانون اساسی، سند چشم انداز و ابلاغ سیاست های کلی برنامه پنجم در خصوص زنان.

• استفاده از مباحث مرتبط با توانمندسازی مبتنی بر پژوهش کتابخانه‌ایی، میدانی و مصاحبه

• استفاده از نظرات زنان متعهد مدیر و نخبه و دیگر صاحب نظران در ایران.

• تلاش برای شناسایی و تعریف مفاهیم پایه مرتبط با بحث توانمندسازی زنان بویژه زنان متعهد نخبه

• استفاده از روش های نوین سیاستگذاری و برنامه ریزی جامع.

• تقسیم بندی ساختار برنامه به محورها، راهبردها و راهکارها با هدف تسهیل در تحقق اهداف کیفی

و آرمانی برنامه.

۲-۳-۵. مستندات برنامه

الف) کلام امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری

امام خمینی (قدس سره) در مجموعه هایی گوناگون از بیانات و نظرات خویش بر اهمیت نقش و

جایگاه زنان مسلمان و لزوم دخالت مستقیم آنها در این امر سخن گفته اند.

ایشان این مسئله را افتخار می دانند که " زنان در صحنه های فرهنگی و اقتصادی و ... همدوش مردان

یا بهتر از آنان در راه تعالی اسلام و مقاصد قرآن کریم فعالیت دارند." امام خمینی بر این باورند که "

اسلام، زن را مانند مرد در همه شئون دخالت می دهد." امام خمینی مساله را عمیق تر از این دانسته و

عقیده دارند که " دخالت در سرنوشت و شئون اجتماعی، نه تنها حق بانوان، بلکه تکلیف شرعی است."

ایشان بر این عقیده اند که " زنان باید در فعالیت های اجتماعی و سیاسی، همدوش مردها باشند."

مقام معظم رهبری نیز در نشست ها و سخنرانی های گوناگون، ضمن صحنه گذاردن بر اهمیت جایگاه

زنان و مسئولیت های خطیر آنان در عرصه های مختلف اجتماعی از لزوم برنامه ریزی در این زمینه یاد

می کنند. ایشان در این خصوص به نکته هایی کلیدی و عملیاتی اشاره می نمایند که " اگر قوانینی لازم

است، اگر تصحیح و اصلاحی در مسایلی که به اینجا منتهی می شود لازم است، زنان، زنان باسواد و آگاه،

زنان با معرفت، در همه این میدان ها باید پیشروی کنند و الگوی زنان را شتاب دهند ... [الگویی که] هم

در میدان معنویت و علم و تحقیق و تقرب به خدا پیشروی می کند و هم شخصیت های برجسته ای را نشان می دهد و هم در میدان سیاسی حضور دارد. این الگویی برای زنان است. "

ب) اسناد بالا دستی

● قانون اساسی

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران علاوه بر مقدمه خود، در کنار ارایه نگاهی انسانی - اسلامی به زن و قلمداد کردن او به عنوان هم رزمی برای مردان و برخورداری از ارزش و کرامت، در مجموعه ای از اصول از جمله سوم، دهم، بیستم، بیست یکم، سی و یکم و چهل و سوم، تکالیف و وظایف متعددی را به منظور کیفیت بخشی، تعالی و توسعه توانمندی های زنان بیان نموده است که به کمک دیگر قوانین، مسیر حرکت در این طریق روشن تر خواهد شد.

● سند چشم انداز

سند چشم انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران، در بخشی از خود، جامعه ایرانی را در افق این چشم انداز، دارای ویژگی هایی می داند که از آن جمله می توان به موارد زیر اشاره نمود :

- توسعه یافتگی

- حفظ کرامت و حقوق انسان ها

- بهره مندی از امنیت اجتماعی و قضایی

- برخورداری از فرصت های برابر

- نهاد مستحکم خانواده

- توانایی در تولید علم متکی بر سهم برتر منابع انسانی

برنامه توسعه و ارتقاء توانمندی های زنان متعهد مدیر و نخبه با هدف دستیابی زنان صاحب نخبه گی

به جایگاه خود در جامعه، تلاشی است برای نزدیک شدن به الزامات مندرج در سند چشم انداز.

● ابلاغیه سیاست های کلی برنامه پنجم توسعه

ابلاغیه سیاست های کلی برنامه پنجم توسعه که در چارچوب سند چشم انداز بیست ساله و با رویکرد مبنایی پیشرفت و عدالت، منتشر گردیده، دارای ۴۵ بند و شامل سرفصل های امور فرهنگی، امور علمی و فناوری، امور اجتماعی، امور اقتصادی و امور سیاسی، دفاعی و امنیتی است.

بند دوازدهم از ابلاغیه یاد شده ذیل سرفصل امور اجتماعی، چنین است:

تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن در آن و در صحنه های اجتماعی و استیفای حقوق شرعی و قانونی بانوان در همه عرصه ها و توجه ویژه به نقش سازنده آنها.

• مصوبه دولت در سال ۱۳۸۷

بر اساس این مصوبه که دولت در تاریخ ۱۳۸۷/۵/۱۲ جهت اجرا، ابلاغ گردید، در اجرای برنامه ارتقاء توانمندی های زنان و تحکیم خانواده، توسعه آموزش، پژوهش و اطلاع رسانی در جهت تعمیق باورهای دینی و گسترش فرهنگ حجاب و عفاف، زمینه سازی به منظور تسهیل ازدواج، تحکیم و تعالی بیان خانواده، اجرای برنامه و ارائه خدمات آموزشی و مشاوره ای و اصلاح رسانی به منظور توانمندسازی، ارتقاء کیفیت زندگی، حرفه آموزی و ارتقاء مهارتهای شغلی، بهداشتی روانی و سلامت جسمانی زنان و پیشگیری و کاهش آسیب های اجتماعی مورد ابتلاء زنان و خانواده با تاکید بر زوج های جوان، زنان سرپرست خانوار و خانواده های محروم، بهینه سازی اوقات فراغت زنان از طریق افزایش توان دسترسی به فضاها و برنامه های تفریحی، ورزشی و فرهنگی، متناسب سازی فرصت های شغلی زنان با نیازهای زنان جامعه و خانواده، ارائه خدمات مشاوره حقوقی و قضایی به زنان، توانمندسازی تعاونی های زنان، حمایت از پروژه های پژوهشی و فرهنگی، حمایت و تشویق زنان متعهد کارآفرین، هنرمند، محقق، نویسنده، پژوهشگر و نخبه در عرصه های مختلف و گسترش و اصلاح تعاملات تأثیرگذار زنان و عرصه های بین المللی از اولویت برخوردار بوده و اختصاص اعتبار به دستگاه ها براساس این محورها صورت خواهد گرفت.

کلیه دستگاه های اجرایی که از اعتبار یاد شده استفاده می کنند موظفند گزارش عملکرد سه ماهه اجرای طرح های خود را به مرکز امور زنان و خانواده ارسال کنند.

۵-۳-۳. اهداف آرمانی و کیفی برنامه

الف- اهداف آرمانی

- ۱- افزایش اعتماد و مشارکت سیاسی ، فرهنگی و اقتصادی زنان متعهد نخبه در امر توسعه کشور.
- ۲- افزایش مشارکت و اشتغال نخبگان زن متعهد در ساختار مدیریتی کشور و جلوگیری از چالشهای نظام مدیریتی از حیث شایسته‌گرایی و جنسیتی در آینده نزدیک.
- ۳- جلوگیری از مخاطرات مربوط به احساس بیگانگی و افزایش حاشیه‌گزینی ، انزوا ، سرخوردگی و روان‌شناسی قهر یا رفتار اپوزیونی در میان زنان نخبه کشور بویژه زنان متعهد نخبه.
- ۴- ارائه الگوی ایرانی- اسلامی در خصوص جایگاه رفیع زنان در جمهوری اسلامی ایران و اثبات عملی اهتمام جدی ایران به ارتقاء و توانمندسازی زنان بویژه زنان نخبه جهت تصدی پست‌های مدیریتی جامعه به سایر کشورها بویژه کشورهای اسلامی.
- ۵- افزایش بهره‌وری منابع و سرمایه‌های انسانی نخبگان زن با فراهم کردن محیط رشد فکری و علمی و افزایش سهم برتر منابع انسانی زنان نخبه در توسعه ملی.

ب- اهداف کیفی

- ۱- افزایش اعتماد به نفس زنان نخبه در احراز پست‌های مدیریتی.
- ۲- افزایش تعاملات و ارتباطات اجتماعی زنان نخبه به منظور انتقال سریع تجارب مدیریتی و مهارتی آنان.
- ۳- بهبود در کیفیت نظام آموزشی به منظور ارتقاء بالندگی و خلاقیت زنان.
- ۴- اصلاح باورهای سنتی مبتنی بر جنسیت و اشاعه عدم مغایرت آن با نقش زن در خانواده.
- ۵- پشتیبانی از زنان نخبه متعهد در کارآفرینی ، نوآوری و پژوهش‌های علمی- تخصصی.
- ۶- کمک به ارتقاء و توانمندسازی زنان نخبه متعهد در بخش خصوصی و تعاونی.

۵-۴. برنامه توانمندسازی زنان متعهد نخبه در عرصه مدیریتی کشور

۵-۴-۱. راهبردهای اصلی تحقق اهداف برنامه

چنانکه در صفحات آتی و در بررسی برنامه طراحی شده ، ملاحظه می گردد ، منطق شکل گیری برنامه ، براساس مطالعات کتابخانه‌ای جهت معرفی عرصه‌های گوناگون فعالیت زنان نمونه و نخبه و همچنین مطالعات میدانی انجام گرفته از طریق پرسشنامه‌ها و مصاحبه‌هاست که ضمن ادغام با مباحث نظری بویژه درس‌هایی که از وضعیت زنان در گذر زمان و در جوامع مختلف می توان آموخت ، زمینه ارایه برنامه فراهم گردیده است.

جهت تحقق اهداف آرمانی و اهداف کیفی برنامه توسعه و ارتقاء توانمندیهای مدیریتی زنان متعهد نخبه در چارچوب نظریه سیاستگزاری عمومی دو محور اصلی مورد توجه و عمل قرار دارد.

محور اول عبارت است از حذف موانع مربوط به توانمندسازی زنان متعهد نخبه و محور دوم نیز ایجاد زمینه و بستر سازمانی و اجتماعی مناسب جهت توانمندسازی و ارتقاء توان مدیریتی زنان متعهد نخبه. شایان ذکر است نتایج پژوهشهای میدانی بویژه مصاحبه با اهل خبره مؤید این مسئله بود که تنها یک محور جهت تحقق اهداف کیفی و آرمانی کافی نمی باشد و ضروری است همزمان با رفع موانع به مسئله ایجاد زمینه‌ها و بسترهای سازمانی و اجتماعی مناسب هم توجه گردد.

الف) راهبردهای محور اول

محور اول از دو راهبرد اصلی تشکیل گردیده که یکی در زمینه کاهش باورهای سنتی مبتنی بر جنسیت است و دیگری بر اصلاح قوانین و مقرراتی که می‌توانند مانع از توسعه باشند. این دو راهبرد به طور مشخص در پرسش‌های اول و دوم مطرح شده از نمونه آماری و همچنین ، نتایج حاصل از مصاحبه‌ها اتخاذ گردیده که به دلیل تأکید پاسخ‌های سؤالات خواسته شده این محورها برای راهبرد نخست ، پیشنهاد می‌گردند.

ب) راهبردهای محور دوم

محور دوم که عنوان ایجاد زمینه‌ها و بستر سازمانی و اجتماعی مناسب جهت توانمندسازی زنان متعهد نخبه را به خود گرفته از پنج راهبرد اصلی یعنی ایجاد رفاه ، تسهیل دسترسی به منابع ، افزایش آگاهی ، تقویت مشارکت و اعمال حمایت تشکیل یافته است. تنظیم این دسته از راهبردها نیز مانند مورد پیشین

برگرفته از پرسشهایی است که از نمونه آماری مورد پژوهش و پاسخهای آنان در کنار مطالب ارایه شده در مصاحبه‌ها در چهارچوب نظریات توانمندسازی زنان اخذ شده است. پرسش‌های سوم، چهارم، پنجم، ششم و هفتم و نتایج حاصل از آنها، پس از تحلیل‌های آماری و ادغام با نتایج حاصل از مصاحبه‌ها بویژه با لزوم توجه به راهکارهای چند سویه و مساله مدیریت یکپارچه، در قالب پنج راهبرد اصلی برای محور دوم مطرح گردیدند که اساساً جنبه عملیاتی به خود می‌گیرند.

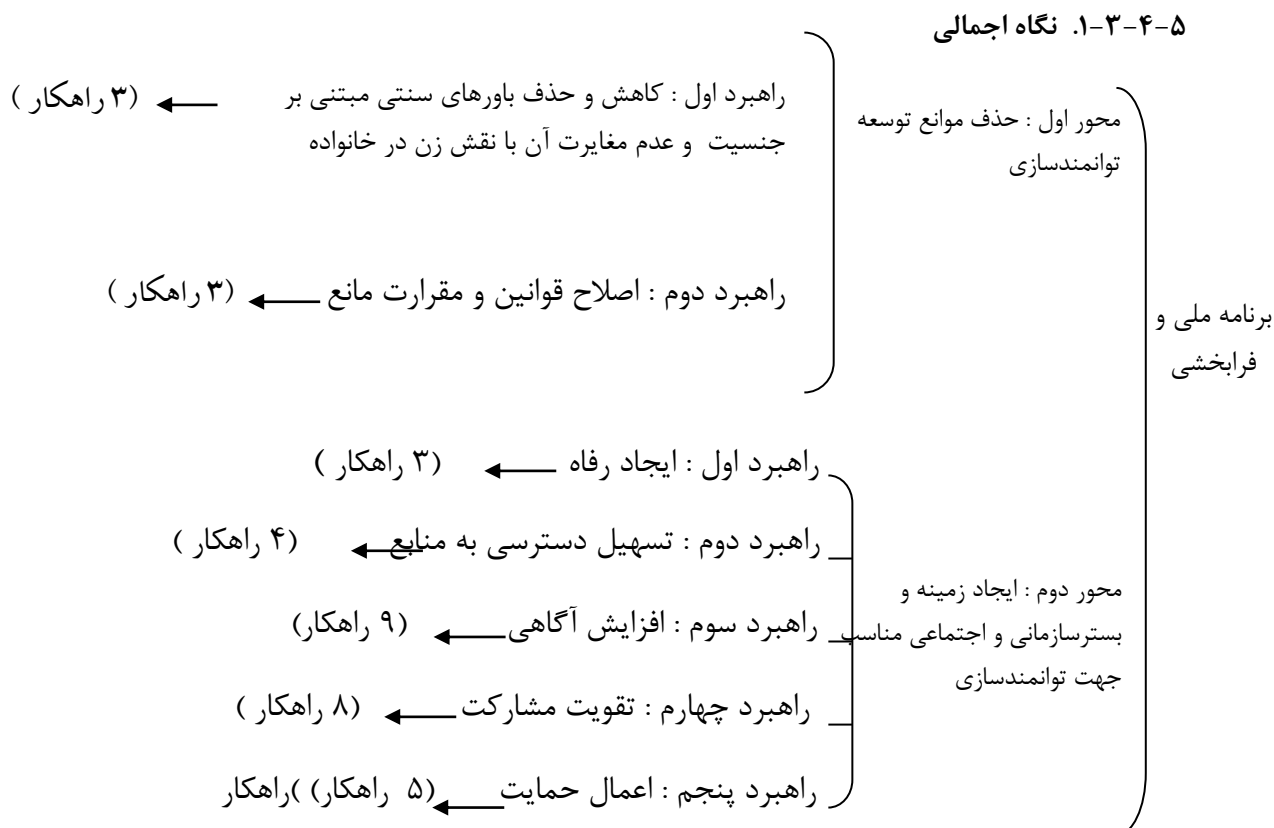
۵-۴-۲. دستگاه مادر و دستگاه‌های معین در برنامه فرابخشی توانمندسازی

نظر به اهمیت مساله مدیریت یکپارچه که در بخش نظری پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفت و با عنایت به تأکید بر این پدیده در ضمن مصاحبه‌های انجام پذیرفته، برنامه پیشنهادی از دو گونه دستگاه مادر و دستگاه‌های معین در این زمینه سخن می‌گوید.

در این برنامه، مرکز امور زنان به عنوان دستگاه مادر تلقی می‌شود که فعالیت منسجم و یکپارچه آن، علاوه بر تأیید نظر مصاحبه‌شوندگان در خصوص لزوم مدیریت یکپارچه، در هفتمین پرسش از جمعیت آماری مورد تحقیق نیز با درصدی بسیار بالا به تأیید می‌رسد.

دستگاه‌های معین به مجموعه‌ای از دستگاه‌ها اطلاق می‌گردند که به فراخور راهبرد پیشنهادی، یک یا چند نهاد دولتی و عمومی بوده و در راه حذف موانع یا ایجاد زمینه‌ها به همکاری و تعامل با مرکز امور زنان مبادرت می‌ورزند. این دستگاه‌ها عبارتند از سازمان صدا و سیما، بنیاد نخبگان، سازمان ملی جوانان، سازمان استعدادهای درخشان وزارت آموزش و پرورش، وزارت ارشاد، وزارت امور اقتصادی و دارایی، بانک مرکزی، وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت امور خارجه، وزارت تعاون و در رأس همه معاونت توسعه و برنامه‌ریزی و همچنین نهاد محترم ریاست جمهوری بعنوان دستگاه‌های اجرایی، در ضمن اینکه نهادهایی غیردولتی همچون حوزه‌های علمیه در تحقق هرچه بهتر مجموعه اقدامات و سیاستهای برنامه مصوب نقش مفیدی می‌توانند ایفاء نمایند.

۳-۴-۵. برنامه ملی و فرابخشی توانمندسازی زنان متعهد نخبه



چنان که ملاحظه می گردد، برنامه توانمندسازی زنان متعهد نخبه از سه بخش متمایز شامل

محور، راهبرد و راهکار تشکیل شده است. محورها، از دو حوزه کلی حذف موانع و ایجاد زمینه

و بستر سازمانی مناسب تشکیل شده‌اند. هر محور از چند راهبرد و هر راهبرد از چند راهکار

تشکیل یافته است.

۲-۳-۴-۵. نگاه تفصیلی

محور اول: حذف موانع توسعه و ارتقاء توانمندی های زنان متعهد نخبه

راهبرد ۱: کاهش و حذف باورهای سنتی فرهنگی و اقتصادی مبتنی بر ناتوانی ناشی از جنسیت و عدم

مغایرت آن با نقش زن در خانواده

راهکارها:

- تلاش از طریق تولید برنامه های رادیویی و تلویزیونی با همکاری سازمان صدا و سیما و محوریت مرکز امور زنان جهت معرفی زنان نخبه مدیر و متعهد همراه با نقش زن در خانواده و جامعه براساس آموزهای دینی و مجموعه قوانین و مقررات مربوط.
- برگزاری نشست ها و همایش ها با مشارکت بنیاد نخبگان و با مدیریت مرکز امور زنان و خانواده یک نشست و همایش ملی و حداقل سه همایش و نشست به همراه کارگاههای آموزشی در چهار استان کشور در سال.
- چاپ و نشر کتاب، مجله، روزنامه ، مقالات علمی با همکاری وزارت ارشاد و با محوریت مرکز امور زنان و خانواده در خصوص جایگاه رفیع زن در خانواده و نقش مفید و مؤثر آن در محیط کار و معرفی الگوی زن نخبه متعهد در جامعه به صورت مکتوب.

راهبرد ۲: اصلاح قوانین و مقررات مانع توسعه و ارتقاء توانمندیهای زنان متعهد

راهکارها:

- برگزاری نشستها و همایشهای تخصصی جهت بررسی و معرفی ظرفیتهای حقوقی مورد غفلت و درخواست اصلاح و بازنگری قوانین ناکافی و ناقص با محوریت مرکز امور زنان و خانواده و با مشارکت بنیاد نخبگان ، قوه قضائیه و کمیسیون حقوقی مجلس شورای اسلامی
- توسعه برنامه های رادیویی و تلویزیونی جهت نقد و بررسی و اطلاع رسانی در خصوص ظرفیتهای حقوقی و قانونی مربوط به جایگاه اقتصادی و اجتماعی زنان نخبه در کشور با همکاری صدا و سیما
- انتشار مقالات علمی از تجارب مشابه در دیگر کشورها با محوریت مرکز امور زنان و خانواده و همکاری وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

محور دوم: ایجاد زمینهها و بستر سازمانی و اجتماعی مناسب جهت توسعه و ارتقاء توانمندی زنان

متعهد نخبه در عرصه مدیریتی

راهبرد ۱: ایجاد رفاه و پشتیبانی مالی جهت ارتقاء اعتماد به نفس زنان نخبه

راهکارها:

- تأسیس باشگاه زنان نخبه (با جهت گیری عملیاتی در حوزه های اقتصادی، حقوقی و فرهنگی – اجتماعی) با همکاری بنیاد امور نخبگان و محوریت امور زنان و خانواده
- تأسیس صندوق تعاون زنان با همکاری وزارت تعاون و با نظارت مرکز امور زنان و خانواده
- صدور کارت الکترونیکی رفاه زنان نخبه با همکاری وزارت امور اقتصادی و دارایی و بانک مرکزی

راهبرد ۲: تسهیل دسترسی به منابع و اطلاعات به منظور تحقق فرصتهای برابر در کسب توانمندی برای زنان

نخبه

راهکارها:

- تأسیس صندوق حمایت از زنان نخبه متعهد در مرکز امور زنان و خانواده
- ایجاد بانک اطلاعاتی جامع از زنان نخبه با همکاری بنیاد امور نخبگان و فراهم ساختن دسترسی بیشتر به منابع و اطلاعات با محوریت مرکز امور زنان و خانواده و همکاری بنیاد امور نخبگان
- اتصال به شبکه سایر زنان (اطلاع رسانی به زنان نخبه) جهت تعامل هر چه بیشتر زنان نخبه مدیر و متعهد بعنوان یک نهاد غیردولتی با همکاری وزارت ارتباطات
- ثبت سازمان غیردولتی زنان متعهد نخبه کشور با حمایت مرکز امور زنان و خانواده

راهبرد ۳: افزایش آگاهی و دانش به منظور ارتقاء بالندگی و خلاقیت و توان مهارتی زنان

راهکارها:

- تأسیس باشگاه زنان نخبه به انگیزه افزایش تعامل و هم‌افزایی آنان با همکاری بنیاد نخبگان ، مرکز امور زنان و خانواده و وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری و سازمان استعدادهای درخشان وزارت آموزش و پرورش
- چاپ نشر کتاب : مجله، روزنامه، مقالات علمی و توزیع مستمر در بین زنان نخبه مدیر و متعهد به منظور افزایش آگاهی با همکاری وزارت ارشاد
- برگزاری جشنواره های ادواری کتاب زنان با همکاری وزارت ارشاد حداقل سالی یک جشنواره
- برگزاری نشست ها و همایش های زنان در خصوص نوآوری و خلاقیت توسط امور زنان و خانواده با همکاری بنیاد نخبگان ، وزارت ارشاد و صدا و سیما
- برگزاری دوره های آموزشی و آموزش های تکمیلی در داخل و خارج توسط وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری و سایر وزارتخانه های تخصصی کشور
- شرکت در همایش های بین المللی مرتبط با مسایل زنان با همکاری وزارت امور خارجه
- ایجاد سایبر زنان نخبه مسلمانان جهان به منظور هدایت و اثرگذاری بیشتر بر فعالیت زنان نخبه مسلمان با محوریت مرکز امور زنان و با همکاری بنیاد نخبگان ، وزارت امور خارجه و وزارت ارتباطات
- تولید برنامه های رادیویی و تلویزیونی با محوریت مرکز امور زنان و با همکاری صدا و سیما جهت افزایش آگاهی و ارتقاء بالندگی و خلاقیت زنان

راهبرد ۴: تقویت مشارکت و افزایش تعامل اجتماعی زنان نخبه با یکدیگر و سایر گروههای اجتماعی با هدف انتقال سریع تجارب مدیریتی زنان

راهکارها :

- تأسیس باشگاه زنان نخبه جهت معرفی هر چه بیشتر زنان نخبه مدیر و متعهد به جامعه و افزایش تعامل آنان با یکدیگر بعنوان یک شبکه سازمانی فعال جهت افزایش ارتباطات اجتماعی زنان نخبه با یکدیگر

- برگزاری جشنواره‌های ادورای انتقال تجارب مدیریتی زنان حداقل سالی یک بار با محوریت سازمان امور زنان و خانواده و همکاری معاونت توسعه و برنامه‌ریزی ریاست جمهوری
- برگزاری جشنواره‌های اختراعات، ابتکارات و اکتشافات زنان با محوریت بنیاد نخبگان و همکاری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سازمان امور زنان و خانواده
- برگزاری نشست‌ها و همایش‌های زنان در سطح ملی و استانی با حضور زنان نخبه و با همکاری وزارت ارشاد با محوریت مرکز امور زنان و خانواده
- برگزاری دوره‌های آموزشی و آموزش‌های تکمیلی در داخل و خارج در عرصه مدیریت زنان با محوریت معاونت توسعه و برنامه‌ریزی ریاست جمهوری و با همکاری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و مرکز امور زنان و خانواده
- شرکت زنان نخبه مدیر متعهد در همایش‌های بین‌المللی مرتبط با مسایل مدیریت زنان با همکاری وزارت امور خارجه
- ایجاد شبکه جهانی مدیریت زنان مسلمان و پیوند با سایر شبکه‌های جهانی جهت معرفی هرچه بیشتر دستاوردهای مدیریتی زنان مسلمان در کشور

راهبرد ۵: اعمال حمایت از زنان کارآفرین به منظور ارتقاء اعتماد به نفس و خلاقیت آنان

راهکارها:

- معرفی زنان کارآفرین و نخبه به جامعه از طریق برگزاری مراسم معرفی و تقدیر از آنان در سطح ملی با محوریت سازمان امور زنان و خانواده و همکاری صدا و سیما
- تأسیس صندوق تعاون زنان نخبه با همکاری وزارت تعاون و وزارت امور اقتصادی و دارایی
- حمایت از زنان کارآفرین توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت تعاون

- حمایت از پژوهش ها، اختراعات، اکتشافات و ابتکارات زنان توسط وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری
- ایجاد ارتباط با مراکز حمایتی مربوط (از طریق باشگاه) با مساعدت مرکز امور زنان

فهرست منابع فارسی

- ابن منظور، لسان؛ ابوالسعود، رمضان، مبادی الالتزام، بیروت، ۱۹۸۶
- ابوت، پاملا و والاس، کلر، جامعه شناسی زنان، منیژه نجم عراقی، تهران، نشر نی، ۱۳۸۰، ص ۳۱۱
- احمدی ، حبیب ،نظر مدیران زن شهر شیراز درباره توانمند مدیریتی زنان ، پژوهش زنان، دوره ۴ شماره ۳ ، ۱۳۸۵
- احمدی ، حبیب ،روان شناختی اجتماعی ، شراز ، مرکز نشر دانشگاه شیراز ، ۱۳۸۲
- احمدی ، حبیب / گروسی ، سعیده ، بررسی تأثیر برخی عوامل اجتماعی و فرهنگی بر نابرابری جنسیتی در خانواده های شهری کرمان و روستاهای پیرامون آن ، مجله مطالعات زنان ، سال دوم ، شماره ۶ ، ۱۳۸۳ ، ص ۵ و ۳۰
- احمدی خراسانی، نوشین، جنس دوم (مجموعه مقالات) ، تهران، نشر توسعه، ۱۳۷۷

- ازکیا، مصطفی . نظریه های توسعه نیافتگی، علوم اجتماعی ، سال ۱۳۷۶
- احمدی ،امیرعلی . « مقاله نخبگان وهمگرایی فرهنگی» مجموعه مقالات هشت گردهمایی دولت و مشارکت مردمی به مناسبت هفته دولت . نشر آن ۱۳۸۱
- الحسینی، سید حسین، تئوری مهندسی مداوم سازمان، دانشگاه هرمزگان، ۱۳۷۹
- بابازاده، علی اکبر. سیمای زن درقرآن؛تهران: لوح محفوظ ۱۳۷۷
- باتامور، تی. بی نخبگان و جامعه . علیرضا طیب .تهران انتشارات دانشگاه تهران ۱۳۷۱
- بارانتر، الیزابت، زن و مرد، ترجمه سرور شیوا رضوی، تهران، انتشارات داستان، ۱۳۷۷
- بیرو،آلن. فرهنگ علوم اجتماعی : ترجمه باقر ساروخانی
- پاملا آبوت / کروالاس ، ترجمه نجم عراقی منیژه ، جامعه شناسی زنان ، نشر نی ، چاپ پنجم ، تهران ،
- ۱۳۸۷
- توسلی غلامعباس ، جامعه شناسی کار و شغل ، انتشارات سمت ، تهران ، ۱۳۸۵
- توکلی والا، ژاله. بررسی موانع اجتماعی وفرهنگی اشتغال زنان ایران دردهه های اخیر؛ دفتر مرکزی خبرگزاری زنان ایران ، ۱۳۸۵.
- جایگاه و نقش زنان در انقلاب مشروطیت، سایت علمی دانشجویان ایران
- جوادی آملی ، عبدالله(آیت الله) : زن در آینه جلال و جمال ، نشر اسراء ، قم ، ۱۳۷۷
- جوادی آملی ، عبدالله(آیت الله) : زن در آینه جلال و جمال ، نشر اسراء ، قم ، ۱۳۷۷
- حسینی ، محمدحسن : نوسازی جامعه از دیدگاه امام خمینی (ره) ، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره) تهران ، ۱۳۷۸
- حسینی ، محمدحسن : نوسازی جامعه از دیدگاه امام خمینی (ره) ، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره) تهران ، ۱۳۷۸
- دفتر امور بانوان وزارت کشور ، زنان ایران ، تیر ماه ۸۱
- دفتر امور نهاد ریاست جمهوری و صندوق کودکان سازمان ملل متحد، نقش زنان در توسعه ، نشر روشنگران ، تهران، ۱۳۷۲، ص ۱۴

رضاییان، علی، اصول مدیریت بازرگانی، تهران، پیام نور، ۱۳۶۹.

زاهدی شمس السادات ، زن و توسعه ، دفتر پژوهش های فرهنگی ، چاپ دوم ، تهران ، ۱۳۸۶
سانا ساریان، الیز، جنبش حقوق زنان در ایران: طغیان، افول و سرکوب؛ ترجمه احمدی خراسانی ، نشر
اختران، ۱۳۸۵.

سنهوری، عبدالرزاق، مصادر الحق، قاهره، ۱۹۶۷.

سنهوری ، عبدالرزاق، مصادر الحق، قاهره، ۱۹۶۷.

سنهوری ، عبدالرزاق، مصادر الحق، قاهره، ۱۹۶۷.

شادی طلب، ژاله، توسعه و چالش های زنان در ایران، نشر قطره ، تهران ، ۱۳۸۱، ص ۵۴
شجاعی، زهرا ، مجموعه مقالات همایش توانمندسازی زنان، تهران، نشر مرکز امور زنان و مشارکت ریاست
جمهوری، ۱۳۷۹، ص ۸

صحیفه نور ، ج ۱۸

صحیفه نور ، ج ۱۵

صحیفه نور ، ج ۱۴

صحیفه نور ، ج ۱۹

صحیفه نور ، ج ۷

صفایی، سیدحسین، حقوق خانواده، چاپ دوم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۶

طوسی، محمدعلی، مشارکت در مدیریت و مالکیت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۰
عبداللهی محمد ، زنان در عرصه عمومی ، جامعه شناسان ، شهرداری تهران دفتر مطالعات اجتماعی و
فرهنگی ، تهران ، ۱۳۸۷

علویون سید محمد رضا ، ، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین المللی کار ، انتشارات روشنگران و
مطالعات زنان ، تهران، ۱۳۸۱

عمارزاده، مصطفی ، اهمیت سرمایه گذاری در آموزش زنان ، فصلنامه پژوهش زنان، ش ۷

غفاری غلامرضا / نیازی محسن ، جامعه شناسی مشارکت ، نشر نزدیک ، تهران ، ۱۳۸۵

- فرنج و اچ بل: مدیریت تحول در سازمان، ترجمه الوانی و دانایی فرد، نشر صفار، تهران، ۱۳۸۵
- فرنج و اچ بل: مدیریت تحول در سازمان، ترجمه الوانی و دانایی فرد، نشر صفار، تهران، ۱۳۸۵
- فرهنگ لغات اکسفورد، (۲۰۰۱)
- فیوضات، ابراهیم، دولت در عصر پهلوی، تهران، انتشارات آگه، ۱۳۷۵
- قاضی مرادی حسن، کار و فراغت ایرانیان، اختران، چاپ دوم، تهران، ۱۳۸۶
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصول ۲ و ۳
- قرآن کریم، سوره آل عمران، آیه ۱۹۵؛ سوره احزاب آیات ۳۵ و ۳۶ و سوره تحریم آیات ۱۰-۱۲
- قرآن کریم، سوره اسراء.
- قرآن کریم، سوره مائده
- قنوتی، جلیل و دیگران، حقوق قراردادها در فقه امامیه، به کوشش مصطفی محقق داماد، تهران، ۱۳۷۹
- کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی، جلد ۱، تهران، شرکت انتشار با همکاری بهمن برنا، ۱۳۷۱
- کار مهرانگیز، زنان در بازار کار ایران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۴
- کارن هورنای، ترجمه دکتر سروری محمد حسین، روانشناسی زن، نشر دانژه، تهران، ۱۳۸۱
- کامنگیز ج و دیگران، توسعه سازمان و تحول، ترجمه محمدزاده، انتشارات دانشگاه آزاد، ۱۳۷۵
- کتابی، محمود و دیگران، پژوهش توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه، فصلنامه مرکز مطالعات و تحقیقات زنان، پژوهش زنان، شماره، نشر دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۸۲، ص ۶
- کهن، گوئل، تئوری سازمان و مدیریت تهران، اطلاعات، ۱۳۶۸
- کاوالی، لوچانو. دگرگونی اجتماعی از دیدگاه گوئتا موسکا. ترجمه و تدوین حسین افشار. تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی ۱۳۷۶
- گی، روزه. تغییرات اجتماعی. ترجمه منصور وثوقی. تهران نشر نی ۱۳۶۷
- کاوالی، لوچانو. دگرگونی اجتماعی از دیدگاه گوئتا موسکا. ترجمه و تدوین حسین افشار. تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی ۱۳۷۶
- کیت گرینت، ترجمه صالحی پرویز، زمینه جامعه شناسی کار، انتشارات مازیار، تهران، ۱۳۸۲

گرجی، ابوالقاسم، مقالات حقوقی، تهران، ۱۳۶۵

گزارش تحول وضعیت زنان طی سالهای ۱۳۵۵ تا ۱۳۸۵، مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری.

مروری بر جایگاه زنان قبل و بعد انقلاب، زن دیروز، زن امروز در : [Jame Jam online.ir](http://JameJamonline.ir)

مطهری، مرتضی، نظام حقوق زن در اسلام، تهران، دفتر نشر فرهنگ، ۱۳۵۳

مولر، پیر، سیاستگذاری عمومی، ترجمه حمیدرضا ملک محمدی، تهران، نشر دادگستر، ۱۳۷۸.

مولر، پیر، سیاستگذاری عمومی، ترجمه حمیدرضا ملک محمدی، نشر دادگستر، تهران، ۱۳۷۸

مولر، پیر، سیاستگذاری عمومی، ترجمه حمیدرضا ملک محمدی، نشر دادگستر، تهران، ۱۳۷۸، ص ۴۰

مطهری، مرتضی. نظام حقوق زن در اسلام؛ صدا، ۱۳۷۶

وطنی، علی « وفاق اجتماعی، گروههای قومی ومذهبی به عنوان راهبردهای مشارکتی در جهت توسعه

استان گلستان» - مجموعه مقالات هشت گردهمایی دولت ومشارکت مردمی به مناسبت هفته دولت.

نشرآن

نیک گهر، عبدالحسین. مبانی جامعه شناسی

ن.ک کاتم، ریچارد، ناسیونالیسم در ایران، ترجمه تدین، تهران، نشر کویر، ۱۳۸۰

نوابی نژاد شکوه، روانشناسی زن، نشر علم، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۵

هاشمی، سید علی. بررسی تطبیقی مشارکت زنان در بازار کار ایران وسایر کشورها، زن، توسعه وتعدد

نقشها؛ تهران: مرکز امور مشارکت زنان، ۱۳۸۰

یزدان پناه، کیومرث. همبستگی ملت ها وقومیت ها. روزنامه همشهری ص ۶. ۱۱/۱۶/۱۳۷۸

فهرست منابع خارجی

- 1-Afary. J. (1996), The Iranian constitutional revolution: Grassroots democracy, social democracy and the origins of feminism, New York, Columbia university press.
- 2-Behrman , J.R (1997) , Mothers Schding and Child Education , Philadelphia : University of Pennsylvania Press.
- 3-Bryson , V. (1992), Feminist Political theory: An Introduction, Basingstoke, Macmillan.
- 4-Coole, D. (1998), Woman in political theory: From Ancient misogyny to contemporary feminism, Brighton, Harvester.
- 5-Copelli, P, (2008), Talent Management for the 21st Century, Harvard Business review, March.
- 6-Dye . T. (1992), Understanding Public Policy , New York , Prentice Hall.
- 7-Easton, D. (1965), A System Analysis of Political life, New York, Wiley.
- 8-Evans, M. (1985), Simon de Beauvoire, London.
- 9-Fox, J. (1998), Employee empowerment: An apprenticeship model; [http://members: tripod. Com/J-fox/thesis. htm](http://members.tripod.com/J-fox/thesis.htm)
- 10-Grove, P.B(ed), (1971), Webster's Third New International Dictionary of the English Language, Springfield, G&C Merriam.
- 11-Integrated Talent Management (2008), IBM Institute for business value.
- 12-Lee, J.A. (2001). The empowerment approach to social work practice : Building the beloved community, new york: Columbia university press.

- 13-Margaret. E. (1996). Empowerment and Organizational change, International Journal of Contemporary Hospitality Management, (a).
- 14- Moghaddam, Fathali., (1998) , Social Psychology , New York . W . H . Freeman and Company.
- 15-Perry R. (1986), The Celebrated Mary Astell , London, Bridget Hill.
- 16-Starling. G. (1949), The Politics and Economics of Public Policy , Homewood, Dorsey press.
- 17- Strauss , J. and K.Beegle . (1996) , Intra Househ Old Allocations , MSU International Development , Working paper , No 62.
- 18-West, R. (1992), Mr Chesterton in Hysterics: A study in prejudice , in Humm, M. , Feminism, Harvester.
- 19-Zimmerman, M.A, (1995), Taking aim on empowerment research, American Journal of community psychology (18).
- 20-Capelli. P., (2008), Talent management for the 21st century, Harvard Business Review, March, P.1.
- 21-Talent management : A strategic imperative, the Ashridge journal, spring 2007
- 22-Van meter, D. and others,(1975), The Policy Implementation process, Administration and Society, No.6 , P.463