

SID



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



کارگاه‌های آموزشی



سرویس ترجمه تخصصی



فیلم‌های آموزشی

کارگاه‌ها و فیلم‌های آموزشی مرکز اطلاعات علمی

آشنایی با پایگاه‌های اطلاعات علمی بین‌المللی و ترندهای جستجو

بین‌المللی و ترندهای جستجو

کاربرد نرم افزار SPSS در پژوهش

پروپوزال نویسی (علوم انسانی)

کاربرد نرم افزار End Note در استناددهی مقالات و متون علمی

صدور گواهینامه نمایه مقالات نویسندگان در SID

اشتغال زنان در توسعه نظام اجتماعی

مأده قشقاوی

M_ghashghavi 60@gmail.com

چکیده:

روابط خانوادگی، تحت تأثیر پویایی نهادهای اجتماعی، با تحول دائم روبه‌روست. با تحول شرایط زیستی و به تبع آن، بروز نیازهای جدید، پیوسته نقش‌ها در حال تغییرند، به طوری که از اعتبار نقش‌های سنتی روز به روز بیشتر کاسته شده و موجبات دگرگونی آنها فراهم می‌شود. . رو آوردن زنان به اشتغال در خارج از کانون خانوادگی مقایسه حوزه‌های اشتغال زنان و مردان در جامعه ایران نمودار آن است که، به طور کلی، مشاغل این دو گروه نوعاً متفاوت است. این تفاوت بعضاً ناشی از تفاوت طبیعت دو جنس است. برای مثال، بخش عمده کادر آموزشی را زنان تشکیل می‌دهند. در مطالعات جامعه‌شناختی راجع به «اشتغال زن و خانواده در ایران» کار زن، به طور کلی، تأثیری بسزا در ابعاد هویت اجتماعی آنان داشته و این امر، به نوبه خود، موجب افزایش اعتماد به نفس جامعه زنان شده است. احراز به خصوص که این قشر از زنان شاغل، ضمن ایفای مسئولیت تربیت و اجتماعی کردن فرزندان خود، وظیفه تربیت نسل جوان را بر عهده دارند. از این رو، بررسی و شناخت چگونگی تأثیر اشتغال زنان در خانواده و در حیطه مسئولیت‌ها و وظایف اجتماعی آنان، موانع و مشکلات و ارائه راهکارهای مناسب ضروری است.

کلمات کلیدی: اشتغال زنان - خانواده - آموزش عالی - نظام اجتماعی

یکی از عرصه های تحول زندگی اجتماعی در عصر جدید، تغییرات و تحولات در زندگی زنان است. این تغییرات و تحولات خود دامنه وسیعی را از تغییر باورها و انگاره های اجتماعی درباره زنان تا تغییر نقش های فردی، خانوادگی و اجتماعی در بر می گیرد. اشتغال زنان، در میان این تحولات اهمیت و نقش ویژه ای دارد. یکی از وجوه اهمیت موضوع اشتغال زنان، تأثیرات عینی و مشهود آن در عرصه اجتماعی از یک سو، و عرصه های فردی از سوی دیگر است. این ویژگی مهم موجب شده است اشتغال زنان به مقوله ای تبدیل گردد که ابعاد اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و حتی سیاسی دارد. پدیده اشتغال زنان را از ضرورت های جامعه مدرن دانسته اند. بدیهی است این سخن به معنای آن است که تحولات و تغییرات در برخی (یا اکثر) مفاهیم و ساختار های اجتماعی، الگوها و نقش اجتماعی زنان را دستخوش تغییر کرده است. به بیان دیگر، اشتغال زنان افزون بر ای نکه پدیده ای چند وجهی است، از ساختار های روبنایی اجتماعی نیز به شمار می آید، در نتیجه، پژوهش، مدیریت و برنامه ریزی برای اشتغال زنان بدون توجه به سلسله علل و عوامل اثر گذار بر آن امکان پذیر نیست. در عین حال، اشتغال زنان، مانند هر پدیده اجتماعی دیگر، پیامد ها و تأثیرات اجتماعی ای خاص خود را دارد. توجه به تأثیرات پدیده های اجتماعی یکی از مهم ترین مؤلفه های مدیریت این پدیده هاست.

. تاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و غیرقابل انکار زنان در حوادث گوناگون است. امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح می باشد، نقش زنان در این فرآیند به شدت مورد توجه قرار گرفته است. بابرگزاری جلسات، سمینارها با کمی دقت می توان دریافت که برگزاری این گونه برنامه ها نشان از موضوع نه چندان خوشایند دیگری نیز دارد و آن این است که تاکنون یا حداقل در سده های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه نادیده گرفته شده که این امر نشان از وجود تبعیضات و نابرابری های جنسیتی در زمینه های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دارد. جامعه انسانی از عدم حضور واقعی زنان در عرصه های مختلف لطامات جبران ناپذیری دیده و بدین خاطر در دو دهه اخیر درصدد جبران این نقیصه بر آمده است.

مروری بر وضعیت اشتغال زنان در ایران

براساس چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق 1404 هجری شمسی، ایران کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین الملل پیش بینی شده است. از این منظر برنامه ریزی براساس قواعد اصلی فرهنگ و اقتصاد حاکم بر جامعه، تعیین خط مشی و هدف گذاری، و سرانجام سیاست گذاری برای حرکت از وضعیت موجود به سمت وضعیت مطلوب از ویژگی های برنامه ریزی درباره بازار کار است، که در خصوص زنان کوششی دوچندان نیاز دارد.

تحولات اشتغال زنان پس از انقلاب اسلامی

پس از انقلاب اسلامی تغییر ساختاری سریع، یک ضرورت تلقی شد. دگرگونی در سیاست های دولت، چگونگی رشد اقتصادی و توزیع آن، برابری بیشتر در برخورداری از منافع اقتصادی، و سرانجام تحول بنیادی در ارزش های رایج جامعه و مشارکت مردم به منزله شرط های لازم رشد اقتصادی خودکفا در توسعه، طرح و تأکید شد. فراهم آوردن امکانات آموزشی حتی در روستاهای دور دست، همراه با تفسیر جدید خانواده، به ویژه پدران، از نظام آموزشی و اسلامی دانستن آن، در حد چشمگیری زمینه کم رنگ شدن موانع فرهنگی فراروی آموزش دختران را فراهم کرد. در دهه نخستین پس از پیروزی انقلاب با گسترش آموزش دختران در سطوح ابتدایی و متوسطه، سیاست گسترش آموزش عالی با افزایش ظرفیت دانشگاه های دولتی و تأسیس دانشگاه خصوصی، زمینه را برای ارتقای سطح آگاهی های بیشتر فراهم آورد. از سوی دیگر، تغییرات بخش های تولیدی، مشکلات اقتصادی و آغاز جنگ موجب کاهش عرضه کار بازاری بانوان شد. در این دوره سهم زنان فعال در کل زنان ده ساله و بالاتر 12/9 درصد به 8/2 درصد و به همین ترتیب سهم زنان شاغل در کل اشتغال کشور از 13/8 به 8/9 درصد کاهش یافت.

در دوران جنگ، به رغم تجربه های بسیار کشورهای گوناگون در زمینه جایگزین کردن نیروی کار زنان با مردان در حوزه های مختلف فعالیت های اقتصادی، این جایگزینی در کشور محقق نشد و اطلاعات آماری از کاهش آمار اشتغال زنان در این دوره خبر می دهد. سیر رو به کاهش باروری در کشور، که از سال های 1345 1355 آغاز شده بود، تا سال 1365، یعنی زمان سرشماری بعدی ادامه نیافت و در آغاز این دوره تغییر جهت داد. از سوی دیگر، سیاست کاهش جمعیت که در سال های پیش از انقلاب تبلیغ و ترویج می شد در سال های پس از انقلاب جهت دیگری یافت، و از آنجا که براساس یافته های پژوهشی، بین میزان مولد و میزان اشتغال زنان رابطه ای منفی وجود دارد موجب افت آمار شاغلان زن شد. براساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن 1365، میزان باروری کل، هفت بچه برای هر زن بود که در مقایسه با رقم متناظر آن در 1355، افزایش چشمگیری داشته است. در این دوره، شدت تغییر در مناطق شهری بارها بیش از مناطق روستایی است. در دوره سال های 1357 1365، تولید ناخالص داخلی به علت وقوع انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی و تحریم های اقتصادی، به طور متوسط سالانه دو درصد کاهش یافت و به 10688/9 میلیارد ریال رسید که در کاهش اشتغال کلی و اشتغال زنان تأثیر داشت. اگرچه متغیرهای اقتصادی اجتماعی مطرح شده هریک سهمی بسزا در کاهش اشتغال زنان در دوره 1355 1365 داشته است، سهم تأثیر متغیرهای فرهنگی نباید نادیده انگاشته شود. در سال های پس از انقلاب نوع بینشی که با امر اشتغال زنان به طور جدی مخالفت می کرد.

برگرفته از تجربه حضور زنان در مشاغل اقتصادی در زمان پیش از انقلاب بود. از این روی، بسیاری حضور زنان در حوزه خصوصی را به جای حضور در اقتصاد عمومی تشویق و ترویج می کردند. از سوی دیگر،

عدم تجهیز زنان به سرمایه های انسانی لازم برای ورود به بازار کار در دوران پیش از انقلاب و محدودیت آموزش در دوره های تحصیلی بالا، از جمله عواملی بود که بر سیر اُفت اشتغال زنان تأثیرگذار بوده است. نگره های متعدد در خصوص جایگاه زنان و نقش آنان در توسعه حکایت از این موضوع حیاتی دارد. از جمله مسائل کلانی که سال هاست در حوزه اقتصاد، جامعه را براساس این دو دیدگاه به خطر انداخته است، تعیین جایگاه اشتغال زنان در تنظیم نظام اقتصاد جامعه است. نگرش سنتی امکان طراحی برنامه های مدون و عینی را با توجه به اوضاع روز نداشته، سعی در اثبات این مسئله دارد که نخستین اولویت شغلی زنان، در خانه، و در نقش های مادری و همسری است. حال آنکه برنامه موجود سیاسی، فرهنگی و اقتصادی، برپایه نظام های توسعه جهانی و با اصل قرار دادن سود سرمایه طراحی و در جامعه به کار گرفته می شود. آنچه در عمل تحقق می یابد، جذب هر چه بیشتر دختران به دانشگاه ها، ایجاد بستر لازم برای رسیدن به شاخص های جهانی، و سرانجام اشباع بازار کار از نیروی متخصص است. مقاله پیش روی، با بررسی مکاتب توسعه در نظام سرمایه داری و مقایسه آنها با توسعه دینی در حوزه اقتصاد، مبانی دو دیدگاه را تحلیل کرده، در اثبات این مدعا می کوشد که افزایش سهم تأثیر و شناسایی عرصه های مختلف حضور اجتماعی زنان (از جمله اشتغال) تنها با تغییر در فضا و مبادی نظری امکان پذیر است.

نگرش از دو زاویه خاص به مسائل اجتماعی

برای موضع گیری درباره مسئله ای فردی یا اجتماعی، ممکن است بر مبنای عقیده و جهتی خاص سعی شود که نگرشی از پیش تعیین شده تبیین گردد، یا از افقی بالاتر به بررسی نظریات دیگر پرداخته شود و جهت گیری های متفاوت در یک مسئله کانون کندوکاو قرار گیرد و برپایه کمبودها و خلأهای موجود، عقیده ای متفاوت پیشنهاد گردد. پس به طور کلی موضع گیری دیدگاه ها در قبال مسائل گوناگون، برپایه دو رویکرد اصلی صورت می گیرد:

نخست، نگرش تبلیغی، که از دیدگاهی خاص و از پیش تعیین شده نتایج یک مسئله را ملاحظه می کند، و بر آن اساس، حوزه های مختلف را به آن آثار مرتبط ساخته، می کوشد تا با ابزارهای متفاوت نتیجه مورد انتظار را به تأیید عموم رساند، و از این روی با پیش داوری و توجه به آثار موضوع تنها ابعاد خاصی از مسئله را کانون توجه قرار میدهد.

دوم، نگرش پژوهشی، که برای دریافت پاسخ از واقعیت، به لایه های عمیق تر موضوع، از جمله مبنا و منطق مسئله توجه می کند. از این رویکرد، دستگاه های فکری متفاوت را به لحاظ مبادی دسته بندی، و قدرت شمول و کارآمدی هر نظریه را با نگرشی همه جانبه در نظر می گیرند و با استخراج خلأها، طرحی متفاوت و هماهنگ برای حل مسئله ارائه می دهند. یکی از محورهای اساسی و مهمی که به نگاه پژوهشی و جامع نیاز دارد، نقش اشتغال زنان در برنامه توسعه است. چنانچه با نگرش پژوهشی به این مسئله توجه شود، زوایای مختلفی آشکار گردیده، رابطه و چگونگی کارکرد مبانی توسعه برای حضور زنان در اشتغال

روشن می شود. در این دیدگاه، عوامل دخیل در بحث اشتغال به صورت هماهنگ، یکپارچه و مجموعه ای در نظر گرفته می شود. از جمله عوامل دخیل در تعیین جایگاه اشتغال زنان در برنامه توسعه، بررسی نظام برنامه ریزی و مدیریت توسعه، سهم تأثیر ساختارها، کارآمدی های قشرهای مختلف، رشد علوم و فنون، و توسعه تکنولوژی است. این رویکرد می تواند به گونه ای منصفانه درباره جایگاه، میزان تأثیر و عوامل مؤثر بر مسئله اشتغال زنان در نظام توسعه سیاسی، فرهنگی و اقتصادی اظهار نظر کند.

برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیضات و در نتیجه توسعه بهتر و کاملتر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت نمایند. خوشبختانه در بسیاری از کشورها این تلاش ها، موفقیت های چشمگیری را در پی داشته است. از آن جمله می توان به کشورهای همچون نروژ، دانمارک و فنلاند اشاره نمود که بیش از ۴۰ درصد مناصب تصمیم گیری در اختیار زنان است. متأسفانه در بسیاری از کشورهای جهان سوم این مسأله چندان شایان توجه نیست و تنها تعداد محدودی از زنان در پست های مدیریتی و مهم تصمیم گیری کشور قرار دارند. در ایران علیرغم آن که قانون اساسی کشور راه را برای تصدی اکثر مناصب تصمیم گیری برای زنان باز گذاشته با این وجود تنها ۲/۸ درصد مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است

با توجه به دگرگونی های هم زمان و عینی، به نظر می رسد رویکرد جدید درباره حضور زنان در عرصه های اقتصادی و به ویژه در مفهوم نوین اشتغال، تحت تأثیر فشار حاصل از سازمان دهی های جدید در نظام سرمایه داری شکل گرفته است؛ زیرا با ایجاد ظرفیت ها و به کارگیری نیروهای بالقوه و بالفعل در بازار کار، نیروی کار به منزله یک معیار، ارزیابی شد. همچنین از آنجا که، سرمایه داری نیازمند کاهش هزینه نیروی کار، در چارچوب هزینه تولید برای افزایش سود بود، بازار کار ثانویه با به حاشیه رانده شدن جمعیت درخور توجهی که آموزش دیده و ماهر نبودند، کوشید تا میان متغیرها و نسبت تولید با بازار کار و افزایش جمعیت تعادل ایجاد کند. این روند در اواخر قرن نوزدهم توجه سرمایه داران و صنایع را به نیروی کار زنان و به شمار آوردن آن در معادلات توسعه اقتصادی جلب کرد. از این روی، موقعیت مناسبی برای جذب نیروی کاری زنان همراه با مزایای درخور توجهی فراهم آمد. پاره ای از عللی که موجب پدید آمدن این موقعیت شده عبارت بود از:

(الف) امکان پرداخت دستمزد کمتر به زنان به دلیل عدم آموزش و نبود سرمایه انسانی لازم؛

(ب) استفاده برای کارهای موقت و فصلی که نیازمند مهارت و تخصص کمتری بود؛

(ج) به خدمت گرفتن نیروی کار بالفعل زنان در وضعیت های اضطراری (از جمله جایگزینی نیروی زنان با عنوان ارتش ذخیره بیکاران در وضعیت های جنگی به جای کارگران مرد که به جبهه ها اعزام شده بودند)؛

(د) استفاده سیاسی از شکاف جنسی بین زنان و مردان کارگر، از طریق نپذیرفتن زنان در مبارزات سازمانی، برای ایجاد تفرقه و جلوگیری از یکپارچگی نیروی کار؛ ایجاد خصومتی آشکار و موضع گیری مردان

کارگر در مقابل زنان و عدم پذیرش آنان در سازمان ها و اتحادیه های کارگری به بهانه نداشتن قدرت ستیز در زمینه احقاق حق

ه) به کارگیری نیروی عظیم کار زنان در بخش هایی که مردان آن را در شأن خود نمی دیدند و نظام سرمایه داری نیازمند تقویت آن بود؛ از جمله حضور در عرصه های خدماتی:

با رشد این بخش (خدمات) بر تعداد مشاغل در آن افزوده شد؛ به گونه ای که این مشاغل در اوایل قرن بیستم حدود ده درصد از کل نیروی کار را جذب خود کرده بودند. همراه با پیشرفت فناوری که به ساده سازی برخی از کارها در بخش خدمات منجر شد، راه را برای حضور زنان در این بخش از اقتصاد گشود. در مجموع الگوهای کلاسیک توسعه اقتصاد سرمایه داری، دو متغیر ثابت دارند: پیشرفت فناوری و رشد جمعیت. متغیرهای وابسته به پیشرفت فناوری، انباشت سرمایه (با احتساب سطح و روند تغییر سود) و متغیر وابسته به رشد جمعیت، تقسیم کار است. تلاش برای به تعادل رساندن این دو عامل، نتوانست پیشرفت واقعی، به معنای برخورداری از سطح زندگی بالاتر با رشد پایدار و مستمر برای تمام طبقات را در گذر زمان فراهم آورد. در حالی که پیش فرض نظام این بود که با رشد جمعیت، پیشرفت فناوری خواهان رفع نیازهای اصلی جامعه است؛ لیکن شواهد تاریخی نشان می دهند که با توجه به دو متغیر ثابت یاد شده، رشد فناوری و متغیر جمعیت، هر دو، برای ارتقای نظام سرمایه داری به کار گرفته شده اند. بنابراین رفاه طبقات مختلف اجتماعی (از جمله زنان) عملاً در دوره حاکمیت این نظریات حتی به شکل نسبی پدید نیامد؛ بلکه زمینه های لازم برای سازمان یافتگی نظام سرمایه فراهم شد.

امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری، در همه زمینه ها از جمله در فرآیند تصمیم گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش نیازهای توسعه پایدار می باشد که کشور ما سخت بدان نیازمند است. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسانها برقرار نگردیده است و فرآیند توسعه آن گونه که انتظار داشته اند موفق نبوده است. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد و دوشادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را بر عهده بگیرند.

ویژگی های مدیریتی زنان نیز به شرط آنکه با قابلیت و دانش لازم همراه باشد، می تواند در بسیاری از فعالیت های اجتماعی، اقتصادی از جمله فعالیت های آموزشی، پرورشی، بهداشتی و هنری، موفقیت را برای زنان به همراه بیاورد. علاوه بر آن، مطالعات روانشناختی کارشناسان بیانگر این است که زنان در مقابل تنش، اضطراب و استرس آسیب پذیرتر از مردان هستند. اسکیلسون (1976) معتقد است مدیران زن وقت بیشتری را صرف بالا بردن روحیه همدلی میان اعضای گروه و تشویق آنان می کنند. ایجاد روحیه همدلی و

اتحاد در بین اعضای یک مؤسسه، نوعی هم اندیشی و هم گرایی برای آنها ایجاد می کند که باعث سرعت بخشیدن به فعالیت های آنها می شود.

علاوه بر این، رشد دختران و زنان تحصیل کرده دانشگاهی و پیشی گرفتن آنان از مردان جامعه در چند ساله اخیر نمود پیدا کرده است که لزوم بحث مدیریت زنان را بیش از پیش مطرح می س و بیش از ۵۰ درصد معتقدند که مردان در کارهای مدیریتی موفق تر از زنانند و خلاقیت بیشتری از خود نشان می دهند. به نظر می رسد تلاش های ساختارهای بین المللی به دلیل سازمان یافتن در نظام سرمایه داری، قابلیت عمل در موضوع برابری جنسیتی را نداشته است؛ زیرا نیروی کار تابعی از رشد سرمایه است. به عبارتی، لازمه توسعه اقتصادی بر مبنای نظام سرمایه داری که امروزه اقتصاد جهانی برپایه آن بنا شده، متغیر ثابت سرمایه، افزایش بهره وری به تبع نیروی کار متخصص و کارآمد و به نفع بهره وری و انباشت سرمایه است. از این روی، کارآمدی متغیرهای تابع، از جمله توسعه ابزار تولید و کارآمدی انسان حول محور برابری فرصت های شغلی برای زن و مرد، امری بعید به نظر می رسد؛ هرچند ضرورت حضور زنان در برنامه توسعه اقتصاد سرمایه داری در چند محور، برای برون رفت بازار سرمایه از نوسان ها اهمیت دارد:

الف) نیروی کار زنان در موقعیت های خاص اقتصادی برای تغییر ظرفیت و به تعادل رساندن دستمزد راه گشاست؛

ب) نیروی کار زنان اهرمی برای به تعادل رساندن عرضه و تقاضا در بازار کار است؛

ج) زنان خود جمعیت عظیمی از مصرف کنندگان اند که در صورت عدم درآمدزایی و دستیابی به شغل، حضور کمتری در بازار مصرف خواهند داشت؛ در حالی که استفاده از تفاوت های جنسی زنان می تواند در فعال ساختن بخش مصرف و توزیع کالا نقش اساسی ایفا کند.

امروزه، برنامه ریزان در سطح خرد و کلان به اهمیت نقش زنان در پیشبرد اهداف جامعه واقف شده اند. در تحقیقاتی که در مورد نسبت مدیران زن در مجموعه مدیران کشورهای مختلف به عمل آمده است، مشخص گردیده که ایران یکی از پائین ترین نسبت ها را در این زمینه داشته است و این موضوع می رساند که میزان حضور زنان در مدیریت کلان کشور بسیار ناچیز است. مقایسه ای بین وضعیت ایران و بعضی از کشورهای منتخب که از آمارهای توسعه انسانی دفتر عمران ملل متحد استخراج شده، نشان می دهد که با وجود تنوع در درجه توسعه یافتگی، مذهب، منطقه جغرافیایی، نژاد و سیستم اقتصادی این کشورها باز هم نسبت مشارکت زنان ایرانی در مواضع تصمیم گیری نسبت به سایر کشورها بسیار کم است. بر طبق این گزارش، از میان 102 کشور شرکت کننده در بررسی، ایران از 97 کشور عقب تر بوده است.

براساس آمار مربوط به گزارش توسعه انسانی (2004) در ایران، زنان تنها 4/1 درصد از کرسی های پارلمانی را در اختیار دارند؛ درحالیکه این میزان در نروژ 36/4 درصد و در پاکستان 20/8 درصد است.

سوی دیگر درصد حضور زنان در پست های مدیریتی و مشاغل حرفه ای و فنی در ایران به ترتیب 9 و 26 درصد، و در نروژ به ترتیب 28 و 49 درصد می باشد؛ افزون بر اینکه حضور زنان در پست های سیاسی و مدیریتی چندان زیاد نیست و فاصله زیادی با کشورهای توسعه یافته دارد. پائین بودن سهم زنان در مشاغل مدیریتی و همچنین کرسی های مجلس شورای اسلامی نشاندهنده اینست که زنان در فرایند تصمیم گیری های سیاسی و تعیین خط مشی دولتی دخالت و نفوذ چندانی ندارند. در سطوح میانی مدیریت اجرایی کشور (استانداری، معاونت وزارت، معاونت نهادها و سازمان ها) نیز زنان اصولاً حضوری ندارند. عدم حضور زنان در رده های مدیریت کلان و میانی کشور موجب شده است تا در رده های بعدی مدیریت های اجرایی نیز زنان نتوانند به کرسی های تصمیم گیری دست یابند و سهم خود را در تصمیم گیری های سیاسی - اجرایی کشور از 2 درصد به بیشتر افزایش دهند. (فصل نامه علمی- پژوهشی مدیریت یک هنر است، هنری که در آن خلاقیت های انسانی با بهره گیری از فنون معاصر، در کار سامان دادن به موضوع مدیریت است بنابراین ما با مدیر زن یا مدیر مرد سروکار نداریم بلکه با مدیر توانمند و مدیر ضعیف سروکار داریم که می تواند این مدیر زن باشد یا مرد.

زنان به سه طریق می توانند راه پذیرش نقش های مدیریتی را بر خود هموار کنند.

مرحله اول:

زنان باید تا می توانند خود را توانمند کنند. این امر می تواند از طریق مختلف محقق شوند.

کسب دانش و تخصص لازم، کسب تجربه از طریق ورود به عرصه های جدید، کاهش از فعالیتهای اضافی و زمان بر، ترک باورهای نادرست و بازدارنده و تلاشهایی از این قبیل می تواند توانمندی زنان را بهبود بخشد. داشتن الگو در این زمینه می تواند اعتماد به نفس لازم را به زنان بدهد.

مرحله دوم:

برای هموارسازی پذیرش نقش های مدیریتی حساسیت به حقوق و خواسته های منطقی است.

همان طور بارها گفته ایم و شنیده ایم حق گرفتنی است، بنابراین زنان باید ضمن نشان دادن حساسیت به مسائل خود تلاش کنند که از طریق قانونی و منطقی مطالبات خود را مطرح و پیگیری کنند. مبارزه با باورهای غلط فرهنگی که رایج شده است، فعال سازی سازمان های غیردولتی زنان، سوق دادن رسانه های عمومی به سمت مسائل مبتلا به زنان، سوق دادن مطالعات و تحقیقات به سمت این مسائل، تلاشهایی است که در این زمینه قابل انجام است.

کشور درخصوص زنان موردبررسی کارشناسانه قرار گرفته است و یک اصلاحیه کلی و جامع درخصوص قوانین و مقررات زنان به مراجع ذیصلاح ارائه می‌شود کارآفرینی است. زنان باید خود را آماده شناخت فرصتهای تازه برای مشارکت در اجتماع سازند و علاوه بر این خلق فرصتهای جدید را نیز پیگیری کنند. باتوجه به مشکلات اقتصادی که می‌تواند یکی از موانع حضور زنان در پستهای مدیریتی باشد، بدون دستیابی به فرصتهای جدید زنان امکان بروز توانایی خود را نخواهند یافت. روی آوردن به صنایع کوچک و خانگی، استفاده بهینه از فناوریهای جدید نظیر IT و روآوردن به فعالیتهای گروهی مانند تعاونیها و سازمانهای غیردولتی می‌تواند کمک قابل توجهی برای بروز تواناییها باشد.

موانع و مشکلات:

مطمئناً یکی از موانع مشارکت زنان در اجتماع، مسائل و مشکلات قانونی است. نهادهای قانونگذار می‌توانند با پیش‌بینی تشویقها و حمایتهای قانونی حضور زنان را در فعالیتهای اقتصادی بخشهای دولتی و خصوصی تسهیل کنند. علاوه بر این زنان به دلیل ویژگیها و شرایط طبیعی نیازمند قوانین خاص هستند و در برخی موارد یکسان نگاه کردن به مردان و زنان در قانون می‌تواند به عنوان یک عامل بازدارنده برای فعالیتهای زنان باشد.

مرکز امور مشارکت زنان به‌عنوان یکی از نهادهای متولی امور زنان در کشور از بدو تشکیل تاکنون بررسی مسائل و مشکلات حقوقی زنان را در دستور کار خود داشته است و ضمن ایجاد واحدی به نام واحد حقوقی، با بررسی و ارزیابی قوانین و مقررات مربوط به زنان، اصلاحات قابل توجهی را به مراجع تصمیم‌گیری پیشنهاد داده است که بسیاری از آنها نیز تصویب شده است. درحال حاضر جهت اجتناب از دوباره‌کاری و تعارض احتمالی در مصوبات، طرح جامع حقوقی و قضایی زنان از آغاز سال 1379 توسط مرکز و با همکاری یکی از دانشگاهها درحال انجام است.

اما درباره این پرسش که آیا راههایی برای افزایش میزان استفاده از زنان در مدیریت وجود دارد یا نه، باید بگوییم به نظر می‌رسد چنانچه تفکرات شخصی پیرامون عدم توانایی بانوان در کسب مشاغل کلیدی کنار گذارده شود و به‌صورت اساسی در تصمیم‌گیریها این تفکرات دخالت داده نشود، همچنین اگر شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی در پستها و مشاغل مدنظر قرار گیرد و جنسیت افراد در انتصاب آنها موردتوجه قرار نگیرد، خانمها خودشان راه خود را برای پیشرفت باز خواهند کرد و این جز باکنارگذاشتن عوامل بازدارنده‌ای که وجود دارد و یا قوانینی که با آن مطابقت ندارد، میسر نخواهد شد.

تاکید من به مسایلی است که با قوانین موجود هماهنگی ندارند و به عبارت دیگر من معتقدم که از نظر مسائل و قوانین دولتی مانعی برای پیشرفت خانم‌ها وجود ندارد و آنچه که تاکنون موجب ایجاد مخالفت با پیشرفت خانم‌ها بوده است صرفاً تفکرات شخصی بوده البته در حال حاضر جو موجود به گونه‌ای است که از امکان رشد این تفکرات کاسته است ولی به هر حال از اول مشکل قانونی برای رشد وجود نداشته است و اکنون خوشبختانه این تفکرات شخص کم‌رنگ‌تر شده است. البته در سالهای اخیر خانم‌هایی نیز در مجلس بوده‌اند و فعالیت‌هایی نیز در این باره انجام داده‌اند و نیز فعالیت خانم‌هایی که پست‌های اجرایی داشته‌اند نیز پررنگ‌تر شده است و در این زمینه مثمر‌تر بوده‌اند.

بازدارنده‌های پیدا و ناپیدای رشد اجتماعی زنان اگرچه متعدد است اما شاید بتوان آنها را در دودسته عمده یعنی فرهنگی و اجتماعی قرار داد. طبق گفته‌های متخصصان علوم اجتماعی، در گذشته زنان کنترل اقتصاد و معیشت اشتراکی را به عهده داشته و جامعه ما مدارس را داشته است. حال به دلایل متعددی از جمله اختراعات گوناگون که سبب دورتر شدن زن از حیطه وظایف اجتماعی شده، همچنین پیشرفتهای چشمگیر در عرصه صنعت، تقسیم کار اجتماعی، افزایش سرمایه، برتری قوای جسمانی مرد و جدا شدن محل کار و زندگی از جمله عواملی است که موجب شد تسلط زنان بر خانه و جامعه کم‌رنگ‌تر شود.

حال اگر به جامعه امروز ایران نگاهی بیندازیم می‌بینیم که نگرش اجتماعی در مورد دختران و پسران است که نقش آنان را مشخص می‌کند حال آنکه این نگرشها از قوانین، آداب و رسوم و سنتها و باورهای متأثر شده که در شرایط اجتماعی کنونی کاربردی ندارد. چنانچه در جامعه صنعتی امروز تأکید بر قابلیت‌ها، تواناییها و شایستگیهای افراد قرار گرفته است. این نگرش سنتی موجب می‌گردد که مردان ما به جامعه مدرن راه یافته و قواعد زندگی مدرن در مورد آنان اجرا گردد. حال آنکه زنان همچنان موقعیت اجتماعی خود را با موقعیت خانوادگی خود مطرح می‌نمایند این همه خود موجب تبعیض جنسیتی خواهد شد که نتیجه و اثر آن به شکل وضعیت امروزی زنان و مردان قابل مشاهده است.

مشکل عمده، همانگونه که در بالا به آن اشاره شد، اینست که برای زنان بستر مناسب برای باروری توانائی‌هایشان فراهم نمی‌شود و ریشه این امر نگرشهای نابجای فرهنگی اجتماعی است. اساساً روحیه لازم را برای پذیرش مشکلات اینگونه مدیریتها در زنان بوجود نمی‌آورد، همچنین جامعه نیز برای زنانی که به هر طریق صاحب این روحیه هستند چه در خانواده و چه در محیط کار وضعیت مناسبی را ایجاد نکرده است.

عرصه‌ها که نیاز به روحیات غالب خانمها است، ضعیف عمل می‌کند. می‌توان در آن زمینه‌ها از مدیریت زنانه بهره جست و عدم سلامت روحی را در آنجا برطرف کرد.

در بسیاری از محیط‌های کاری که فقط آقایان یا خانمها مشغول به کار هستند، تعادل روحی کافی و مطلوب در شرایط محیط کار وجود ندارد. اگر در محیط کار آقایان و خانمها به تناسب مشغول کار شوند، سلامت روحی محیط کار را به ارمغان خواهند آورد.

اما درباره اینکه با استفاده از چه روشها و راهکارهایی می‌توان به افزایش نقش زنان در مدیریت، بویژه در زمینه‌های اقتصادی و صنعتی کمک کرد نیز اگرچه عوامل متعددی دخیل هستند اما به چند مورد اشاره می‌کنیم.

- مهمترین عامل عدم خودباوری زنان است که باید برطرف شود. در بسیاری از عرصه‌ها که فرصتها برای حضور خانمها وجود داشته است و موقعیتی برای آنها فراهم شده تا توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را نشان بدهند، عدم خودباوری آنها مانع شده و تا حال این عرصه خالی باقی مانده است.

- تنگ‌نظری‌های حاکم بر مردان که مانع از انتخاب و انتصاب زنان در پستهای مدیریتی می‌شود.

- عدم فرهنگ‌سازی در محیط‌های صنعتی و به‌طور کلی در عرصه زندگی اجتماعی. که باید در راستای فرهنگ‌سازی اقدام کرد و این عمل نباید شعاری و پرهیاهو باشد. باید از اصلاح ساختار آموزشی در مدارس، دانشگاهها و سایر مکانهایی که می‌توانند در ارتقای کیفیت و رشد خانمها و آقایان اثر بگذارند، شروع کرد. باید نظامهایی تدوین کنیم تا جامعه را به آن سو هدایت کند که زنان شرایط احراز پست مدیریت را داشته باشند.

- در بعضی موارد هم احراز پست مدیریت توسط خانمها با موانع قانونی مواجه است که اگر قانونگذاران این موانع را از پیش‌پای بردارند و شرایط را برای حضور خانمها تسهیل کنند، عامل موثری برای حضور خانمها در پستهای مدیریتی خواهند بود.

ما زنان باید به این نکته پی ببریم که خود مسئول زندگی خویش هستیم و می‌توانیم به بهترین صورت ممکن از زندگی خود بهره ببریم. حتی زمانی که به بهترین نحو ممکن به مسئولیتهای زندگی می‌پردازیم می‌توانیم نقش‌های اجتماعی مناسب را بپذیریم و از عهده ایفای آن برآییم.

در سالهای اخیر رشد روز افزون حضور زنان و دختران در مراکز علمی و دانشگاهها و تربیت نیروی متخصص در این قشر و از سوی دیگر عدم بکارگیری آنان در مشاغل و پستهایی که به تخصص خاص آنها نیاز دارد، باعث شده نرخ بیکاری زنان به طور روزافزونی افزایش یابد. این روند باعث ایجاد بحران‌های مختلفی در زندگی زنان و جامعه خواهد شد.

نابرابری، کسب مشاغل مدیریتی توسط زنان علاوه بر آن که زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون معیارهای استخدامی دستمزدهای نابرابر، فرصتهای آموزشی حرفه‌ای نابرابر، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی و امکانات نابرابر در ارتقای شغلی توانا تر می‌کند، سبب بالا رفتن اعتماد به نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می‌شود که کل جامعه از آن منتفع خواهد شد. ماهیت توسعه به گونه ای است که بدون مشارکت زنان در عرصه های مختلف اجتماعی، موفقیت چندانی در تحقق برنامه های توسعه حاصل نخواهد شد. فراهم آوردن زمینه های رشد بیشتر و افزایش مشارکت زنان در عرصه های اجتماعی، موضوع مهمی است که عملاً باید در برنامه ریزی های کشور مورد توجه قرار گیرد.

استفاده بهینه از مهارت‌ها و توانایی‌های زنان، مسئله‌ای صرفاً اقتصادی یا اجتماعی نیست، بلکه همان‌گونه که از تحقیقات و بررسی‌های انجام شده، برمی‌آید، این امر، برای رونق کار و کسب و تجارت جهانی نیز مفید خواهد بود. هنوز هم سهم زنان از اعضای هیأت مدیره شرکت‌های بزرگ جهان، به‌طور متوسط 7 درصد است.

به‌رغم همه دستاوردها و موفقیت‌های زنان در عرصه‌های ملی و بین‌المللی، هنوز هم زنان جزو آن دسته از منابع اقتصاد جهانی هستند که به فعالیت کافی نرسیده‌اند، هنوز هم جای زنان در بسیاری از مشاغل و مناصب خالی است و بسیاری از زنان شاغل نیز در جایی مشغول به‌کار هستند که از مهارت‌ها و توانایی‌های بالقوه آنها، به درستی استفاده نمی‌شود.

اگرچه اهمیت زنان در عرصه اقتصاد جهانی، طی دهه‌های اخیر به سرعت افزایش یافته است، اما هنوز هم زنان می‌توانند در این عرصه پیشرفت کنند. هنوز هم زنان قادرند در سلسله مراتب سازمانی و اداری به پیش روند و از نردبان ترقی، صعود کنند و رشد بلندمدت و پایداری را برای جوامع به ارمغان آورند.

درک نیازهای واقعی زنان، نقش اجتماعی آنان، افزایش توانمندیها و نیز بهره مندی از آن در توسعه کشور همان چیزی است که می تواند جایگاه و موقعیت واقعی زنان را در جامعه ایرانی بیان کند. در حقیقت، توجه به وضعیت اشتغال زنان و هدایت آنان به بازار کار می تواند زمینه بهره گیری بهتر جامعه از این نیروی بالقوه را فراهم آورد.

جامعه شناسی دیگر در این زمینه می گوید: با تأسیس و راه اندازی تشکیلات و سازمان های غیر دولتی ویژه زنان، آنها نه تنها از آسیب های اجتماعی رهایی می یابند بلکه به عنوان نیروهای خلاق و کارآفرین در توسعه کشور وارد می‌شوند.

مستندات تجربی و آماری کشورهای مختلف نشان می دهد اشتغال زنان موجب اشتغال زایی بیشتر در جامعه می شود. توجیه آنان این بود که با واگذاری مسئولیت های خانگی زنان به بازار برای پاسخگویی به تقاضاهای باقی مانده از نقش های به ظاهر سنتی زنان، نهادها و مؤسسات بسیاری می توانند به طور خدماتی جایگزین مناسبی برای این امر تلقی شوند. تأسیس مهد کودک ها برای نگهداری کودکان، در کنار راه اندازی شرکت ها و نهادهای متعدد خدمت رسان که انجام همه امور خانگی از جمله آشپزی، خرید و نظافت را به عهده دارند، راه حلی است که هم نیازهای خانگی زنان شاغل را که معطوف به نقش های همسری و مادری است برطرف می سازد و هم به اشتغال زایی برای زنان و مردان دیگر می انجامد. از سوی دیگر برخی معتقدند مشکل بیکاری در جامعه، نه به دلیل افزایش تقاضای زنان برای حضور در فعالیت های اقتصادی، بل به دلیل مشکل اصلی انفجار جمعیتی است که در نیمه اول دهه 1360 روی داده است. بنابراین کشور در رویارویی با پدیده های پیچیده اجتماعی که جمعیت کشور را در مدت 25 سال دو برابر کرده، اکنون با انفجار در تقاضای اشتغال و ورود به بازار کار، که بخشی از آن خواسته زنان تحصیل کرده است روبه رو است. در مجموع نتایج این پژوهش نشان داد که عواملی همچون:

- تجربه کمتر زنان نسبت به مردان در این عرصه
 - فراهم نبودن شرایط لازم در جامعه، همچون نبود زنان در پست هایی چون وزارت و غیره
 - وجود برخی ویژگی های جنسیتی زنان
 - عدم تمکین کارکنان از مافوق خانم
 - اعتماد پایین تر زنان نسبت به مردان در این عرصه از نظر جمعیت نمونه
- مسئولیت ها و محدودیت های خانوادگی را ایجاد می کند.
- با توجه به مطالب گفته شده می توان راهکارهایی را جهت حل این مسأله و فراهم آوردن شرایط مناسب تر جهت فعال تر نمودن نیمی از جامعه ارائه نمود:
- ایجاد فرصت های لازم برای تأسیس انجمن ها، مؤسسات، سازمان ها و به طور کلی مراکز تجمع زنانه برای آگاهی از کم و کیف پتانسیل های موجود.

- برگزاری دوره‌های آموزشی برای زنان و آشنایی با حقوق خود، فراهم کردن زمینه‌های خودباوری در زنان و آگاه کردن آنها از قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی‌شان.
- برگزاری سمینارها و تشکیل کارگاه‌های آموزشی برای آشنا شدن مدیران، سیاستگذاران و تصمیم‌گیران با مقوله جنسیتی و فواید حضور مؤثرتر زنان در رده‌های بالای تصمیم‌گیری.
- تشویق و ترغیب مدیرانی که از زنان در سطوح بالای سازمانی استفاده می‌کنند و امکان به ثبوت رسانیدن لیاقت آنان را با دادن فرصت‌های لازم فراهم می‌آورند.
- معرفی زنان برتر و مقایسه عملکرد آنان با مردان هم‌پایه آنان.
- تلاش در جهت تنظیم کتب درسی متناسب با مسائل روز و تأکید بر مفاهیمی چون خانواده مشارکتی.
- عمل مسئولان نظام از رئیس جمهور تا نمایندگان مجلس به شعارهای انتخاباتی شان در مورد زنان.

به یاد بسپاریم:

زنان، کلید رشد و ترقی کشورهای در حال توسعه و تنها راه برون مشارکت زنان معیار توسعه امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری، در همه زمینه‌ها از جمله در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش نیازهای توسعه پایدار است که کشور ما سخت به آن نیاز دارد.

منابع و مراجع

1. اشتغال زنان مجموعه مقالات و گفت و گوها - دفتر مطالعات و تحقیقات زنان (به سفارش مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری) تابستان 1388.
2. دفتر پژوهش‌های فرهنگی وابسته به مراکز فرهنگی سینمایی، حیات اجتماعی زن در تاریخ ایران ج 1، دفتر اول، قبل اسلام.
3. دورانت، ویل، تاریخ تمدن ج 2، (یونان باستان)، ترجمه امیر حسین آریان پور، فتح الله مجتبائی و هوشنگ پیر نظر، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چ پنجم، تهران، 1376.
4. تاریخ تمدن ج 9، (عصر ولتر)، ترجمه سهیل آذری، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چ چهارم، تهران، 1374.
5. تاریخ تمدن ج 1، (مشرق زمین، گاهواره تمدن)، ترجمه احمد آرام، ع. پاشائی، امیر حسین آریان پور، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چ پنجم، تهران، 1376.
6. متوسلی، محمود، توسعه اقتصادی سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، تهران، 1382.
7. زاهدی، شمس السادات، «موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی» فصلنامه تحول اداری، نشریه سازمان بودجه.

8. گلشنی راد، کریم، 1390، بررسی وضعیت زن در خانواده و جامعه ی دوره ساسانی، سال 2، شماره 3، ص 131-117.
9. مطهری، مرتضی، 1393، مجموعه آثار، جلد 19، شماره 78، ص 436.
10. تاریخ تمدن ج 5، (رنسانس)، ترجمه صفدر تقی زاده و ابو طالب صارمی، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چ سوم، تهران، 1373 .
11. نفیسی، سعید، تاریخ اجتماعی ایران اساطیر، چ اول، تهران، 1384
12. مشیر زاده، حمیرا، از جنبش تا نظریه اجتماعی تاریخ دو قرن فمینیسم. نشر پژوهش شیرازه، چ سوم، تهران 1385

SID



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



کارگاه‌های آموزشی



سرویس ترجمه تخصصی



فیلم‌های آموزشی

کارگاه‌ها و فیلم‌های آموزشی مرکز اطلاعات علمی

آشنایی با پایگاه‌های اطلاعات علمی بین‌المللی و ترجمه‌های جستجو بین‌المللی و ترجمه‌های جستجو

کاربرد نرم افزار SPSS در پژوهش

پروپوزال نویسی (علوم انسانی)

کاربرد نرم افزار End Note در استناددهی مقالات و متون علمی

صدور گواهینامه نمایه مقالات نویسندگان در SID