زن; انقلاب اسلامى و كارآمدى (3)

O واقعيت ها و پندارها

در شماره قبل علل و انگيزه روى آوردن زنان به كار در خارج از منزل و نيز برخى از آثار اشتغال زنان بويژه مادران را بررسى كرديم. در اين قسمت, بر آنيم تا وضعيت موجود كشور را در دو جنبه بررسى كنيم; يكى حوزه واقعيت كه شامل زنان جوياى كار و نيز شاغل مى شود و ديگرى حوزه برنامه ريزى كلان و قانون گذارى كه دولت و مجلس عهده دار آن مى باشند. انطباق هر چه بيشتر اين دو حوزه, امكان حل سريع تر مشكلات و مسائل زنان و مادران شاغل را فراهم مىآورد.

O اشتغال زنان و واقعيت ها

با وجود اين كه آمار رسمى شاخص هاى وضعيت كلان اقتصادى كشور ايران را مثبت نشان مى دهد, اما مردم از وضع اقتصادى خود اظهار نارضايتى مى كنند. افزايش روزافزون هزينه هايى چون مبلغ كرايه خانه, حمل و نقل و خوراك و پوشاك, خانواده ها را با مشكل تإمين معاش رو به رو كرده است.

مجموعه اين عوامل باعث شده است, مردان به چند شغله بودن يا افزايش ساعات كار روى بياورند و در مرحله بعد, زنان وارد بازار كار شوند. در طبقه محروم و حتى متوسط, تإمين نيازهاى معيشتى, اصلى ترين علت حضور زنان در بازار كار است. در اين ميان, زنانى كه در كنار همسران خويش در خارج از خانه به كار مشغول مى شوند, شايد خوشبخت ترين گروه اين طبقه باشند; زيرا نيازهاى عاطفى و روحى ايشان در اين همراهى و همكارى به نوعى تإمين مى شود. اما گروه ديگرى از اين طبقه هستند كه وضعيت نابسامان ترى نسبت به دسته قبل دارند, اين گروه را زنان ((سرپرست خانواده)) تشكيل مى دهند. ((زنان سرپرست خانواده به زنانى گفته مى شود كه بدون حضور منظم و يا حمايت يك مرد بزرگسال, سرپرستى خانواده را به عهده مى گيرند و مسووليت اداره اقتصادى خانواده و تصميم گيرىهاى عمده حياتى به عهده آنهاست. جامعه شناسان معتقدند كه زنان سرپرست خانواده به چند دسته عمده تقسيم مى شوند, كه عبارتند از: زنانى كه به علت فوت همسر, از كار افتادگى همسر, طلاق, مفقود الاثر بودن, زندانى, نكاح منقطع, اعتياد و سرباز بودن شوهر, مجبور به تهيه امرار معاش زندگى خود و احيانا فرزندانشان هستند.)) (1)

البته مى توان مواردى چون بيمارىهاى روانى, معلوليت ها و ناتوانى هاى همسر را نيز به اين دلايل اشتغال زنان اضافه كرد. محمد كاظم عاطف وحيد, روانپزشك, با اشاره به يكى ديگر از علل اشتغال زنان به كار مى گويد: ((عده اى از مردان نيز به دليل توانمندتر بودن و موفق بودن زنان خود در فعاليت هاى اجتماعى و اشتغال, از سرپرستى خانواده سرباز زده و در نتيجه, زنان به تنهايى به اداره خانه مى پردازند)).(2) مطابق آمارهاى جهانى, به سبب تحول عظيمى كه در موقعيت زنان به لحاظ اشتغال و درآمد به وجود آمده, مسووليت اقتصادى خانواده از جمعيت مردان تا حد زيادى به زنان منتقل شده است.(3)

فقر, نداشتن تخصص, كم سوادى و يا بى سوادى, از جمله مسائلى است كه زنان سرپرست خانواده با آن دست و پنجه نرم مى كنند. به همين جهت اين زنان اغلب در كارهايى با دستمزد پايين كه احتياج به تخصص ندارد و بيشتر در بخش خدمات است, جذب مى شوند. ((آمار رسمى كشور اعلام مى كند كه حدود يك ميليون و 37 هزار خانوار ايرانى, معادل 8/5 درصد كل خانواده هاى كشور, از سوى زنان, سرپرستى مى شوند و آمار غير رسمى چيزى در حدود 3 ميليون زن سرپرست را اعلام مى كند. با استفاده از همين آمار, مى توان به اين نتيجه مهم كه 3 ميليون و 400 هزار كودك تحت سرپرستى زنان هستند نيز دست پيدا كرد.))(4)

زنان سرپرست خانواده هم وظايف مادرى را در خانه بر عهده دارند و هم درصدد تإمين معاش خانواده خود هستند و به دليل افزايش نقش ها, درآمد كم و برخوردار نبودن از تعليمات كافى در معرض فشارها و بيمارىهاى روان تنى, اضطراب و اختلالات و خلاهاى عاطفى بسيار قرار دارند. در شرايطى كه مرد ـ كه فارغ از مسووليت هاى درون خانه همچون نگهدارى كودكان و تهيه غذا و... است ـ از عهده سرپرستى خانواده به سختى برمىآيد و با توجه به گرانى و تورم موجود چه انتظارى مى توان از زن داشت. استرس, افسردگى و زود رنجى, عمده ترين نشانه هاى خلاهاى عاطفى است كه در ميان زنان سرپرست خانواده نمود پيدا مى كند.

ناگفته پيداست كه دولت در بخش عاطفى و روانى, به صورت مستقيم نمى تواند از اين گونه زنان حمايت به عمل آورد. اما در ديگر بخش ها, از جمله تإمين مسكن, بيمه درمانى, ايجاد زمينه اشتغال و حمايت هاى مادى دولت, موظف به حمايت از اين زنان است. اين در حالى است كه ((بر اساس برآوردهاى موجود, بهزيستى تنها 100 هزار نفر از ميان بيش از يك ميليون و 100 هزار زن سرپرست خانوار را تحت پوشش قرار داده و اكثر اين افراد از حمايت هاى اجتماعى محروم هستند)).(5) از سوى ديگر, سازمان بهزيستى به دليل كمبود بودجه, فقط قابليت پرداخت 50 درصد مبلغ پيش بينى شده در قانون را به اين خانواده ها دارد, به طورى كه ميانگين كمك سازمان بهزيستى به زنان سرپرست خانواده حدود 18 هزار و 800 تومان است.(6)

واقعيت هاى پيش رو در جامعه كنونى ما بيانگر اين است كه زنان طبقه محروم و بويژه زنان سرپرست خانوار, با تحمل رنج ها و مشقت هاى فراوان, سعى در ايجاد يك زندگى شرافتمندانه و پاك دارند و بخش عمده اى از ايشان به دليل فشارهاى اقتصادى و اجتماعى دچار افسردگى هستند. متإسفانه اين قشر زحمتكش, به دليل محروميت هاى فراوانى كه دارند, براى بيان دردها و خواسته هاى خويش روزنامه, ارگان, حزب و دسته سازمان يافته اى ندارند. به همين سبب, به نظر مى رسد كه دولت و مجلس خود بايد متولى اين امور و چاره انديشى براى اين قشر باشند, چنان كه رهنمودهاى رهبر كبير انقلاب اسلامى, امام خمينى (رحمه الله) و نيز قانون اساسى متذكر اين نكته شده اند.

O حوزه هاى حمايتى و پندارها

دولت و مجلس مهمترين حوزه هاى حمايتى زنان در زمينه قانون گذارى و اجرا هستند. بى شك قوانين مدون و برنامه هاى طراحى شده از طرف اين دو نهاد, بايد مطابق با واقعيات جامعه و در جهت حل مهمترين معضلات و مشكلات موجود باشد. سمت و سوى اين قوانين و برنامه ها همچنين بايد با عقايد مذهبى و نيز باورهاى فرهنگى و سنتى ما سازگار باشد. در عين حال, اگر قانون گذاران و برنامه ريزان قصد سنت شكنى به معنى خرافه ستيزى دارند, بايد با برنامه هاى بلند مدت, زير ساخت هاى فرهنگى كشور را اصلاح كنند. وارد آوردن هر گونه فشار سريع به حجم فرهنگى جامعه, هر چند در كوتاه مدت تغييراتى را به وجود مىآورد, اما با از بين رفتن فشار, جامعه بلافاصله به حالت قبل خود باز مى گردد. اما اگر تغييرات به تدريج و با كار فرهنگى مداوم و هماهنگ با هنجارهاى فرهنگى و اجتماعى, بويژه باورهاى دينى ملت ما باشد, مسلما در بلند مدت مى توان از اثرات ونتايج مفيد آن بهره برد.

واقعيات موجود در جامعه ما بيانگر اين است كه اغلب زنان, در هر طبقه يا گروهى كه باشند, با معضلات فرهنگى روبه رو هستند و همين معضلات موجب گشته كه در امر معيشت و اشتغال با مشكلات متعددى روبه رو شوند. زنان طبقه محروم در اين ميان, با مشكلات بيشترى مواجه هستند; چرا كه از حداقل حمايت هاى موجود در ديگر طبقات اجتماعى, محروم مى باشند و به نظر مى رسد رسيدگى به وضعيت اين زنان بايد در رإس امور قانون گذاران و برنامه ريزان قرار گيرد. اما گاه مشاهده مى شود كه مسوولان با گذر از طبقات محروم و مسائل فرهنگى موجود در جامعه به سراغ راهكارهايى مى روند كه دستيابى به آنها, از بين بردن حداكثر توان و نيرو از زنان و حداقل نتيجه را حاصل مى كند. مطرح كردن مباحثى چون حضور زنان در پست هاى رياست جمهورى, مجلس خبرگان, شوراى نگهبان و رده هاى بالاى مديريتى و اعتراض به سهم پايين زنان در مديريت كشور, با تكيه بر جنسيت و نه شايستگى و بدون توجه به آن چه كه گذشت, تنها جو جامعه را عليه زنان متشنج مى كند.

O علل نياز به مديران زن

آن چه گذشت به معناى نفى كامل حضور زنان در عرصه هاى مختلف مديريت سياسى و اجتماعى نيست و در واقع, تذكرى بود بر اين نكته كه مشكلات موجود در جامعه زنان, در حال حاضر, از جنس ديگرى است و به اين ترتيب, رفع محروميت ها و برآوردن نيازهاى اوليه و ابتدايى زنان در حوزه هاى مختلف اقتصادى و فرهنگى در اولويت قرار دارد. مهمتر از آن, تقسيم جامعه به دو بخش زنانه و مردانه و تقاضاى رعايت مساوات بين اين دو جنس, بدون توجه به ويژگى هاى فطرى و ذاتى و نيز استعدادها و قابليت هاى ايشان, چندان صحيح به نظر نمى رسد. نظام جمهورى اسلامى بيش از هرچيز, نيازمند مديران آگاه, شايسته, مومن, متعهد و داراى توانمندىها و قابليت هاى بالا است. ملاك قرار دادن جنسيت نمى تواند چاره مشكلات اساسى كشور و حتى زنان باشد.

البته بايد توجه داشت كه حضور مناسب, مثبت و موفق زنان در مديريت, مى تواند مجموعه فرهنگ, ارزش ها و روانشناسى جامعه را به نفع ايشان تغيير دهد و خرافات و سنت هاى موهوم را از بين ببرد. امروزه, تغييرات نظام حقوق توليد و مصرف و اقتصاد جهانى, دولت ها و موسسات مختلف تجارى و آموزشى و... را وادار مى سازد تا شرايطى را براى بارورى زنان فراهم سازند. حركت زنان در اين حوزه نياز به مديريت, آموزش, امكانات و پشتيبانى دارد و حضور زنان در رده هاى مديريتى در اين حركت موثر است. بنابراين براى حضور زنان بر سر كار (و در رده هاى مديريتى), بايد با برنامه اى دقيق و حساب شده, در ابعاد مختلف فرهنگى, سياسى و اقتصادى وارد عمل شد.

O ويژگى هاى مديران زن

زنان مدير, مطابق پژوهش هاى به عمل آمده, داراى ويژگى هاى خاص خود مى باشند: ((زنان به دليل احساسات, عواطف و ظرافت هاى غريزى, بسيار متعهدتر از مردان عمل مى كنند... مطالعه بر روى بيست زن كارآفرين در ايران نشان مى دهد كه اكثر آنان در فضاى كسب و كار خود رابطه اى عاطفى با كاركنان ايجاد كرده اند. اين شيوه, سبب احساس صميميت و محبت بين كاركنان, در عين جديت در محيط كار است. نحوه برخورد زنان با كاركنان با انتقال احساس مادرانه و خواهرانه توإم است... تحقيقات نشان مى دهد, برخى مديران مرد به دليل داشتن جسارت در بسيارى از موارد, به دليل پرداخت يا گرفتن رشوه, دادن تسهيلات غير قانونى, اختلاس و... از خط اصلى خارج شده و سيستم را دچار مشكل كرده اند, حال آن كه پايبندى به قانون از سوى زنان تإييد شده و چنين مقولاتى در عرصه هاى مديريتى زنان كمتر به چشم مى خورد)).(7) و ((اگر چه شمار زنان در پست هاى مديريت دولتى بسيار اندك است, اما مقايسه سطح تحصيلات زنان و مردان در پست هاى مديريتى مشابه, نشان مى دهد كه زنان مدير از سطح تحصيلات بالاترى نسبت به مردان برخوردارند.))(8)

همچنان كه ويژگى هاى فطرى و ذاتى زنان موجب گشته كه ايشان از ديرباز در برخى زمينه ها, همانند زمينه هاى تربيتى و پرورشى كودك, موفق تر از مردان باشند; ويژگى هاى مديريتى زنان نيز به شرط آن كه با قابليت و دانش لازم همراه باشد, مى تواند در بسيارى از فعاليت هاى اجتماعى ـ اقتصادى از جمله فعاليت هاى آموزشى, پرورشى, بهداشتى و هنرى, موفقيت را براى زنان به همراه بياورد.

در نهايت, همچنان كه حذف يك فرد به صرف زن بودن از مقامى كه مطابق احكام شرعى و قوانين جارى مشكلى در كسب آن ندارد, قابل بخشش نيست, ارج نهادن به يك زن نيز به صرف جنسيت او مقبول نمى باشد. سربلندى و عزت نظام اسلامى ما, مرهون تلاش انسان هايى است كه تنها با سلاح علم و دانش و شايستگى قدم به ميدان نهاده اند و زن و يا مرد بودن در اين وادى مفهوم ارزشى ويژه اى ندارد.

O زنان و مديريت در ديگر نقاط جهان

پژوهش در نظام هاى سياسى جهان غرب, نمايانگر اين نكته است كه در غرب, شعار برابرى زن و مرد از جمله شعارهاى پر طمطراق سياسى و اجتماعى شناخته شده است. با اين حال, آن چه در عمل اتفاق افتاده, فاصله بسيارى با آن چه در شعار گفته مى شود, داشته است. در فرانسه كه شعار برابرى زن و مرد از شعارهاى اصلى در انقلاب كبير فرانسه و پس از آن بوده است, هنوز هيچ زنى به سمت رياست جمهورى يا نخست وزيرى نرسيده است و اين وضع براى آلمان, ايتاليا, آمريكا و بسيارى از كشورهاى ديگر غربى نيز صادق است. طى دو قرن گذشته, همواره اكثريت مطلق تعداد نمايندگان در كشورهاى غربى, در اختيار مردان بوده و اين اكثريت در مورد تعداد وزرا و مديران دولتى بسيار بوده است. در آمريكا كه خود را مظهر شعار برابرى زن و مرد در جهان معرفى مى كند, هيچ گاه يك زن در مقام رئيس جمهور يا معاون رئيس جمهور ديده نشده است. نشريه ((فورچون)), چندى پيش (25 سپتامبر 2000), فهرست 40 نفر از ثروتمندترين مديران اقتصادى آمريكا را منتشر كرد كه تنها نام يك زن در ميان آنها به چشم مى خورد. اين وضعيت در مورد كشورهاى ديگرى كه الگوى ليبرال ـ دموكراسى را از غرب وام گرفته اند نيز به چشم مى خورد.(9) در برخى كشورها, اوضاع كمى فرق مى كند:

((سوئد از نظر قوانين مربوط به ارتقاى برابرى زن و مرد, پيشاپيش دنياى غرب است. بخش عظيمى از زنان در سوئد شاغل و مزد بگير هستند... هر زنى كه صاحب فرزندى مى شود, يك ماه پيش از تولد كودك تا شش ماه بعد از آن, از مزاياى دولتى كه 90 درصد درآمدهاى عادى را تإمين مى كند, برخوردار مى گردد. اين شش ماه مى تواند بين پدر و مادر برحسب اين كه كدام يك, براى مراقبت از كودك, كارش را موقتا رها مى كند, تقسيم شود. مزاياى 180 روزه ديگر نيز وجود دارد كه پدر و مادر مى توانند از كودك در يك دوره بعدى, از آن استفاده كنند... با وجود اين, تعداد اندكى از زنان در سطوح بالاى شركت هاى تجارى يافت مى شوند و در بيشتر مشاغل, حضور زنان خيلى بيشتر از ديگر كشورهاى غربى نيست. در سال 1985, 45 درصد زنان سوئدى در مشاغل نيمه وقت اشتغال داشتند, كه فرصت هاى شغلى, مزاياى اجتماعى و حقوق بازنشستگى كمترى از مشاغل تمام وقت دارند. بسيارى از زنان مايل نيستند كودكانشان را براى زمانى طولانى, كه در صورت داشتن كار تمام وقت برايشان ضرورى است, در مراكز روزانه مراقبت از كودكان رها كنند, و زنان همچنان اساسا مسووليت كارهاى خانه و مراقبت از كودكان را بر عهده دارند.))(10)

چنان كه مشاهده مى شود, على رغم امكانات بسيارى كه در اين كشورها در اختيار مادران قرار دارد, انگيزه چندانى در زنان براى حضور در پست هاى مديريتى وجود ندارد و آنها بيشتر مايل به مراقبت و نگهدارى از كودكان خود هستند. حال جاى اين پرسش وجود دارد كه آيا در كشور ما, با وجود سنت هاى پسنديده ايرانى و فرهنگ غنى اسلامى كه بر نقش اساسى مادر در تربيت كودك تإكيد دارد و نيز كمبود امكانات حمايتى از مادران, ترغيب, تشويق و ايجاد سوال در ميزان و تعداد مديران زن در سازمان هاى دولتى و رده هاى بالاى نظام امر معقولى است؟ سمت و سوى برنامه ريزىها نبايد با فشار و به اصطلاح ((هل دادن)) زنان همراه باشد, بلكه بايد زمينه را به گونه اى فراهم كرد كه زنانى كه مايل هستند, در حوزه هاى مناسب با شإن و منزلتشان, آرام و بى دغدغه از استعدادهاى خود استفاده كنند. به عبارت ديگر, ايجاد نياز كاذب و وارد آوردن فشار با توجه به وضعيت فعلى جامعه ما, در نهايت به نفع جامعه ما نخواهد بود.

O انقلاب و تحولات در زمينه اشتغال زنان

تحولات فرهنگى دوران پس از انقلاب, تغييرات مناسبى در نگرشهاى بنيادين جامعه به وجود آورده است. اين در حالى است كه تبليغات غرب حكايت از تحجر ديدگاه ها و تبعيض در مورد زن در ايران دارد. غربيان وجود احكام اسلامى, به ويژه حجاب زنان در ايران را مانعى براى رشد و پيشرفت و اشتغال زنان مى دانند و سعى دارند حجاب زنان مسلمان ما را اجبارى و به سبب قوانين حكومتى و عامل عقب ماندگى كشور ما معرفى كنند. اما دكتر حميد عبداللهيان, جامعه شناس و مدرس دانشگاه, درباره نابرابرىهاى جنسيتى در اشتغال در كشور ايران مى گويد: ((درباره كشورمان ايران نمى توانيم ادعا كنيم تبعيض جنسى در كار زياد است; زيرا داستان ورود زنان ايرانى به بازار كار با غرب بسيار تفاوت دارد. به نظر من ايران تحت تإثير شرايط فرهنگى, درباره اشتغال زنان رشد بسيار خوبى داشته و اين فرصت به زنان داده شده تا خود را محك بزنند)).(11) چنان كه مطابق يكى از آخرين نظرسنجى ها كه توسط مركزى وابسته به معاونت فرهنگى جهاد دانشگاهى انجام گرفته, 63/2 درصد پاسخگويان تهرانى, اشتغال زنان را به اندازه مردان مهم مى دانند و 76 درصد پاسخگويان, در اين كه تحصيلات دختران براى جامعه مفيدتر است يا پسران, فرقى بين آنها قائل نشدند.(12)

در مجموع, تحولات فرهنگى پس از انقلاب موجب گشته تا ديدگاه هاى متحجر درباره زن, كه او را موجودى ضعيف و ناتوان مى شمرد, تا حدود زيادى اصلاح شود. وجود قوانين و احكام اسلامى در حوزه هاى مختلف اقتصادى و اجتماعى به علاوه قانون اساسى جمهورى اسلامى, زمينه را به گونه اى فراهم آورده كه حداقل تبعيض و حداكثر بستر براى رشد و فعاليت زنان در آموزش, كار, سياست, هنر و... وجود داشته باشد. البته هيچ كس منكر كاستى ها, كمبودها و ضعف هايى كه در برخى قوانين مدنى وجود دارد و يا مظالمى كه به دليل سنت هاى غلط و خرافى بر زنان مى رود, نيست; بلكه بحث بر سر اين است كه از امكانات موجود تا چه حد استفاده شده است؟ و در زمينه هايى كه بيشترين امكان و حداقل مانع در برابر زنان وجود دارد, تا چه ميزان كار انجام گرفته است؟ تعداد زنان محقق و پژوهشگر, شاعر و نويسنده, مخترع و مكتشف, متخصص و استاد كار در رشته هاى خاص زنان و... چه اندازه است؟

ايجاد موج شك و ترديد و نااميدى در جامعه و بهره بردارى از اين امواج, در جهت اهداف سياسى و يا اقتصادى, بازيچه قرار دادن احساسات و ايدهآل هاى زنان, به صحنه آوردن آنان براى مقاصد خاص و رها كردن ايشان پس از اين منظور, در نهايت باعث مى شود كه ديدگاه كلى زنان نسبت به سياستمداران, احزاب و جناح ها با بدبينى و ترديد همراه شده و اين به معناى محروم ماندن جنبه هاى اصيل نظام و انقلاب از نيروى حمايتى و اجرايى زنان است.

O آن روى سكه

مطالعات روانشناختى كارشناسان بيانگر اين است كه زنان در مقابل تنش, اضطراب و استرس آسيب پذيرتر از مردان هستند. دكتر آذردخت مفيدى معتقد است: ((زنان بهاى تمدن مردانه را مى پردازند. تمدن ما بر پايه خصايل مردانه ريخته شده است. بسيارى از عواطف زنان و درك هاى شهودى آنان در اين تمدن سركوب شده است. بسيارى از زنان براى اين كه بتوانند در اين تمدن مردانه سرشان را بلند كنند, مجبور به بها دادن به خصايل مردانه شان شده اند. همين موضوع, به سركوب شدن خصايل زنانه شان منتهى شده است كه خود به خود بيمارى زاست. بيمارىهاى گم گشتگى هويت, اضطراب, افسردگى, هراس ها و وسواس ها.)) (13)

نياز سنجى ها و آمارها مطالب ديگرى را نيز بيان مى دارند, از جمله آن كه ((45 درصد دختران تحصيل كرده كشور, به رغم هزينه سنگينى كه از خانواده ها و دولت برايشان انجام گرفته و به دلايل متعدد, هرگز تمايلى براى ورود به عرصه كار و مشاركت فعال اجتماعى و اقتصادى ندارند)).(14) و ((رشد تقاضاى اجتماعى زنان براى آموزش عالى بيشتر متإثر از انگيزه هاى ((غير اقتصادى)) مانند شإن و منزلت اجتماعى, فرهنگى و... بوده است. به عبارت ديگر, به تدريج حضور و تحصيل در آموزش عالى بيشتر به يك كالاى مصرفى ((تجملى)) تبديل شده است)).(15) در كنار هم قرار دادن اين واقعيات, ما را به اين نتيجه دردناك مى رساند كه بسيارى از زنان و دختران جامعه كنونى ما, پيش از آن كه مجال يافتن ايدهآل ها و آرزوهاى خويش را پيدا كنند, تحت تإثير شعارهاى سياسى, ملى و جهانى و نيز تبليغات سينما و تلويزيون, قدم در راهى گذاشته اند كه با فطرت و خواسته هاى اصيل آن ها فاصله دارد و در اين ميان, آن چه به معناى واقعى كلمه قربانى گشته است, عواطف و روحيه لطيف ايشان است.

حتى در سطوح مديريتى نيز نظر كارشناسان چنين است. دكتر شهلا اعزازى, جامعه شناس و استاد دانشگاه, در مورد اين سوال كه چرا زنان در ايران به سطوح مديريتى راه نمى يابند, گفت: ((اصولا زنان با تحصيلات بالا هم در ايران قصد عبور از اين سقف شيشه اى را ندارند. يعنى چند شغله بودن زنان مدير, خود مانعى براى پذيرش مسووليت هاى بزرگ تر است. زن علاوه بر مسووليت كارمندى, همسر و مادر خانواده نيز محسوب مى شود و بايد توجه داشت كه تمام اين مسووليت ها وظايفى بسيار گسترده دارد.. . و تمام اين مسووليت ها بر عهده يك فرد نهاده شده است, بنابراين با پذيرش سمت مديريتى به نوعى بر مسووليت ها و وظايف آنها افزوده مى شود)).(16) البته بايد توجه داشت, همان طور كه گذشت, وجود دو يا سه نقش و مسووليت براى مادران و زنان شاغل در تمامى دنيا مطرح است و اختصاص به ايران يا فرهنگ اسلامى ايرانى ما ندارد. دكتر اعزازى نپذيرفتن سمت مديريت از سوى زنان را ناشى از شيوه هاى متفاوت مديريت زنان و مردان مى داند و در اين مورد مى گويد: ((اصلا پذيرش مسووليت در يك فضاى كاملا مردانه بسيار سخت است, يعنى يك زن در اين محيط, احساس غربت مى كند و شايد مجبور شود كه شيوه هاى مديريتى خودش را تغيير دهد كه اين نيز خود نوعى دوگانگى است.))(17)

در نهايت مى توان نتيجه گرفت, در صورتى كه برنامه ها و تبليغات كلان كشور, در جهت توسعه و مشاركت زنان, با نيازهاى روحى و فطرى ايشان هماهنگ باشد, بسيارى از معضلات پيش روى ما در آينده در مورد اشتغال زنان از بين خواهد رفت.

در اين قسمت, آن چه كه در حال حاضر با آن روبرو هستيم را بررسى كرديم, در شماره بعد, آينده اى را كه در پيش روداريم, مورد توجه قرار مى دهيم.

پى نوشت ها:

1. روزنامه جام جم, 16/10/81, پاكسيما مجوزى, مقاله: ((اين زن, سرپرست خانواده است)).

2. روزنامه آفتاب يزد, 1/11/81, مقاله: ((افزايش نقش ها و در آمد كم, زنان سرپرست خانوار

را در معرض فشارهاى روانى بسيار قرار داده است)).

3. ر.ك: شيخى, محمد تقى, جامعه شناسى زنان و خانواده, ص176.

4. روزنامه جام جم, 16/10/81, پاكسيما مجوزى, همان.

5. روزنامه آفتاب يزد, 28/10/81.

6. روزنامه رسالت, 2/10/81, مقاله: ((مستمرى خانواده هاى بى سرپرست كاملا پرداخت

نمى شود)).

7. روزنامه جوان, 16/10/81, پانتهآ ملك لو, مقاله: ((فرار پست هاى رده بالا, مكث جايز

نيست)).

8. روزنامه آفتاب يزد, 20/9/81, مقاله: ((سهم زنان از مديريت كشور كمتر از 3 درصد است,

(به نقل از آمارهاى مركز امور مشاركت زنان))).

9. ر.ك: روزنامه جام جم, 18/10/81, توكيو كواگايى,مترجم: رضا نيازى شهركى, مقاله:

((فاصله ميان تبليغات تا واقعيت)).

10. گيدنز, آنتونى, جامعه شناسى, ص193.

11. روزنامه جام جم, 11/9/81, پاكسيما مجوزى, مقاله: ((زنان كار, زنان زندگى)).

12. روزنامه هم بستگى, 1/11/81, ((اشتغال زنان به اندازه مردان مهم است)).

 13. همان, 81/9/28, ((زنان بهاى فرهنگ مردانه را مى پردازند)).

14. روزنامه قدس, 27/8/81.

15. روزنامه توسعه, 5/9/81.

16. روزنامه هم بستگى, 12/9/81, ((زنان مشتاق به حضور در فضاى مردانه نيستند)).

17. همان.