



## جایگاه زن در عرصه مدیریت و تصمیم‌گیری

دکتر حسینعلی بهرامزاده\*  
فرشته نبوی\*

مقدمه:

وجود زنان در تمامی فعالیت‌های اجتماعی کشور ما به واسطه ارزش‌گذاران به مقام آنان است زیرا در مکتب حیات بخش اسلام زن مقام والایی دارد. حضرت محمد (ص) می‌کوشید حقوق و شخصیت زنان حفظ شود. او از زنان همچون مردان بیعت می‌گرفت و زنان را مثل مردان در صف اصحاب خویش قرار می‌داد.

زن مسلمان الگوهای درخشانی همچون فاطمه (س) و حضرت زینب (س) دارد ولی متأسفانه به علل مسائل اجتماعی توجه کافی به آن مبذول نشد و در این خصوص به زنان آموزش کافی داده نشده است.

پس از جنگ جهانی دوم در کشورهای غربی مسأله زن به صورت حساس‌ترین معضل درآمد و پیش از همیشه مطرح شد. مهمترین عامل توجه به زن مسأله جنگ بود. زیرا جنگ تمامی ارزش‌های سنتی، مذهبی، اخلاقی و ممنوعیت‌های اجتماعی را در هم کوبیده بود. زنان غربی جهت کسب حقوق پایمال شده خویش پس از جنگ تا کنون بسیار کوشیده‌اند ولی آمار و ارقام نشان می‌دهد موفقیت کامل حاصل نکرده‌اند. عدم موفقیت زنان در کسب موفقیت‌های اجتماعی خاص کشورهای غربی نبوده بلکه در کشورهای شرقی نیز وضع به همین منوال است.

### بررسی وضعیت کلی زنان در ایران

با توجه به وضعیت جامعه ایران نخستین سؤالی که به ذهن متبادر می‌سازد این است: به رغم پیشرفت‌های محسوسی که در زمینه تحصیلات و مشارکت‌های اجتماعی زنان در کشور حاصل شده است، چرا زنان هنوز نتوانسته‌اند سهم شایسته‌ای از پست‌های مدیریتی دولت را به خود اختصاص دهند.

طبق اطلاعات موجود از سال ۱۳۳۵ تا سال ۱۳۸۰ جمعیت زنان کشور با تفاوت ناچیزی نسبت به مردان همیشه در حدود نیمی از جمعیت کشور بوده است. در سال ۱۳۳۵ زنان ۴۹/۱۱ درصد از جمعیت کشور را تشکیل می‌دادند این نسبت تقریباً در سال‌های مختلف حفظ شده است. مثلاً در سال‌های ۱۳۷۵ نیز زنان ۴۹/۲ درصد از جمعیت کشور را شامل می‌شوند که ۶۰/۹ درصد از این جمعیت را زنان شهری ۳۸/۷ درصد را زنان روستائی ۰/۴ درصد را زنان غیر ساکن در مناطق شهری و روستائی تشکیل می‌دادند. آخرین آمار موجود در این رابطه مربوط به سال ۱۳۸۰ می‌باشد که در این سال جمعیت زنان کشور قریب به ۳۲ میلیون نفر بوده است که ۴۹/۳ درصد از جمعیت کل کشور را تشکیل می‌داد.

درصد باسوادی جمعیت ۶ ساله و بیشتر زنان در سال ۵-۸۰/۱۳۷۹

این در حالی است که مشکلات و معضلاتی که زنان به لحاظ قانونی با آن روبه‌رو هستند شامل یک یا چند ماده قانونی نیست. به عبارت دیگر تقریباً همه ابعاد قانون از قانون مدنی و مجازات اسلامی گرفته تا قانون استخدام و آیین‌نامه‌های ادارات و نهادهای دولتی و غیر دولتی و یا حداقل برداشت‌های نادرست از آن هر یک به نوعی مانع احقاق حقوق زنان در جامع می‌شوند. در این ارتباط حق حضانت، طلاق، ارث، نفقه، سن ازدواج دختران، موارد عسر و حرج و تعیین دادگاه صالحه بر اساس محل سکونت زن از جمله مواردی است که در مجلس شورای اسلامی مطرح شده و به تصویب رسیده ولی هنوز مشکلات اجرایی دارد.

با همه این اوصاف به نظر می‌رسد که اولین و مهمترین عامل محوریت اجرای ضوابط درباره حقوق زنان مباحث و مسائل فرهنگی است که قطعاً با تصویب قوانین و اعمال صرف آن نمی‌توان این مسائل را حل کرد.

### جایگاه زن و مدیریت

در دو دهه گذشته در تحقیق و در عمل توجه خاصی به زنان در نقش رهبری شده است. "باس" در یک تحلیل جامع که رهبران زن را از جنبه‌های مختلف مورد مطالعه قرار داد نتیجه گرفت که: هنوز در باور همگان یکی از خصوصیات فردی که ضامن مدیریت اثر بخش است مذکور بودن می‌باشد

(Bass- ۱۹۹۰: ۷۳۷) با ورود به سال‌های ۹۰ میلادی در آمریکا زنان ۴۰ درصد از طبقه وسیع مدیران و اداره کنندگان را تشکیل می‌دهند. از این تعداد فقط عده معدودی مدیران عالی رتبه شرکت‌های بزرگ آمریکایی هستند.

موضوع بسیار مهم این است که این رقم چیزی کمتر از ۵٪ در صد کل مدیران است که در سال ۱۹۷۸ هم در همین حدود بوده است. شواهد هم نشان نمی‌دهد که در آینده نزدیکی عده بیشتری از زنان به شغل‌های عالی مدیریت ترفیع یابند. تحلیل مجله فورچون به این سؤال تفکر برانگیز خاتمه می‌دهد که: بالاخره چه زمانی عده قابل ملاحظه‌ای از زنان را در بالاترین سطوح سازمان‌های آمریکا خواهیم دید؟ (July - ۱۹۹۰: ۴۰). Fierman

مدیران منابع انسانی با چنین نگرشی می‌توانند شرایطی را مهیا کنند که در نتیجه استقرار یک نظام اداری و سازمانی منصف از یک سو امکان برقراری عدالت در ارتقاء جایگاه تشکیلاتی و سازمانی نیروی انسانی و به خصوص زنان فراهم شود و از سوی دیگر با بکارگیری تخصص‌ها و مهارت‌های بیشتر سرعت دستیابی به توسعه پایدار افزایش یابد.

در همین زمینه و برای تسهیل شرایط حضور زنان در ساختار مدیریتی دستگاه‌های دولتی، شورای عالی اداری مصوبه‌ای را در یکصدمین جلسه خود به تصویب رساند که به موجب آن، عالی‌ترین مقام هر دستگاه، مسئول حسن اجرای ضوابط انتخاب، انتصاب مدیران و ارتقاء، مشارکت بانوان در سطوح مدیریتی شناخته می‌شود. در عین حال این مصوبه مدیران دستگاه‌های اجرایی را موظف می‌کند تا

در صد می‌باشد که نسبت به سال ۱۳۷۵ نشانگر ۸۷/۵ درصد و نسبت به سال ۱۳۵۵ نشانگر ۱۲۷ درصد رشد است. در زمینه آموزش عالی نیز می‌توان به گزارش سازمان سنجش آموزش کشور استناد کرد. روند پذیرش دختران در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی رشد چشمگیری داشته است به گونه‌ای که در همه پذیرفته شدگان دختر در آزمون سراسری سال ۸۰-۸۱ حدود ۶۷/۶ درصد بوده است که در مقایسه با سال ۷۵-۷۶ با نسبت ۴۹/۳۹ درصد از کل پذیرفته شدگان ۲۴ درصد رشد داشته است همچنین در سال تحصیلی ۷۹-۸۰ حدود ۴۷/۲ درصد از دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و ۴۴/۱ درصد از دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی را زنان تشکیل داده بودند که این میزان نسبت به سال ۷۵-۷۶ به ترتیب بیش از ۲۲/۱ درصد و ۴/۷ درصد افزایش داشته است.

در رابطه با آموزش و پرورش زنان (از سطوح اولیه تا آموزش عالی) این رشد قابل توجه ناشی از سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های دولت و مجموعه ارگان‌های فعال در امور زنان بوده است. اصولاً پس از انقلاب اسلامی به دلیل فراهم شدن نسبی شرایط، زنان تمایل زیادی برای تحصیل علم نشان دادند و اقدامات ویژه‌ای با هدف ایجاد نظام آموزشی حساس به جنسیت و ایجاد عرصه برای مداخله زنان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی انجام گرفت. از جمله این اقدامات می‌توان به تشکیل ستاد امور بانوان در وزارت آموزش و مشارکت فعال در نظام آموزشی اشاره کرد.

آمارهای مربوط به شاخص‌های بهداشتی نشانگر بهبود وضعیت بهداشتی زنان در کشور می‌باشند. میزان مرگ و میر مادران باردار به دلیل عوارض حاملگی (در یکصد هزار تولد) در سال‌های ۷۶ تا ۷۸ صفر بوده است در حالی که این شاخص در سال ۱۳۶۳، ۱۴۰ بوده است. ضمناً درصد پوشش تنظیم خانواده به روش‌های مدرن نیز از ۵/۲۷ درصد در سال ۱۳۶۸ به ۶۴/۶ درصد در سال ۱۳۷۸ افزایش یافته است.

نکته مهم تر این است که امید زندگی زنان بیشتر از مردان می‌باشد به طوری که در سال ۱۳۷۵ این رقم در زنان و مردان به ترتیب ۶۷ و ۶۹/۵ سال بوده است. این شاخص رشد قابل توجهی را نسبت به سال ۱۳۶۵ که امید زندگی را نسبت به سال ۱۳۶۵ که امید زندگی در زنان ۶۰ و در مردان ۵۹ سال بوده است نشان می‌دهد.

تعداد داوطلبان زن نماینده در دوره ششم مجلس شورای اسلامی نیز با ۴۳/۶ درصد افزایش نسبت به دوره قبل به ۵۰۴ نفر رسید که از این تعداد ۱۴ نفر به مجلس راه یافتند. در مجموع ۷/۳ درصد از کل داوطلبان مجلس ششم را زنان تشکیل می‌دادند که ۴/۶ درصد از کرسی‌های مجلس را به خود اختصاص دادند.

### وضعیت قوانین و اقدامات مجلس در زمینه حقوق زنان

تصویب ۳۰ طرح و لایحه در مورد مسائل و موضوعات زنان آن هم تنها در یک دوره از مجلس شورای اسلامی بیانگر وجود نارسائی و خلاءهای قانونی در ارتباط با این گروه از جامعه است که اصلاح و حتی تدوین مواد جدیدی را می‌طلبد.

برنامه‌ریزی و اقدامات لازم را برای شناسایی بانوان در سطوح مدیریتی انجام دهند به نحوی که همه ساله حضور بانوان در پست‌های مدیریتی افزایش یابد.

آمار نشان می‌دهد که در سال ۱۳۷۵، فقط ۷۳۶ نفر خانم در سطوح مختلف مدیریتی تمامی دستگاه‌های دولتی فعالیت داشته‌اند که ۲۷٪ درصد آنان در سطوح مدیران عالی ۲۰/۹ درصد در سطح مدیران میانی و ۷۸/۳ درصد در سطح مدیران پایه بوده‌اند.

طی سال‌های ۱۳۷۵-۱۳۸۰ نیز با تمام تلاش‌های انجام گرفته، تعداد مدیران زن با ۱۰/۳۲ درصد رشد سالانه نهایتاً و صرفاً به ۱۱۸۶ نفر افزایش می‌یابد که از این میزان ۶۸ درصد در سطح مدیران عالی، ۲۴/۸۸ درصد در سطح مدیران میانی و ۷۶/۴۴ درصد در سطح مدیران پایه مشغول فعالیت بوده‌اند.

این ارقام در حالی معنادارتر می‌شود که بدانیم در سال ۱۳۷۵ از مجموع مدیران شاغل در دستگاه‌های دولتی، صرفاً ۳/۱۴ درصد زن و مابقی ۹۶/۸۶ درصد مرد بوده‌اند. این پراکندگی در سال ۱۳۸۰ کاملاً به میزان همین نسبت اندک مدیران زن نیز تغییر یافته و به رقم ۲/۹۸ درصد برای زنان و ۹۷/۰۲ درصد برای مردان می‌رسد!

نکته قابل توجه اینکه در تمامی دستگاه‌های دولتی به استثنای نهاد ریاست جمهوری و وزارتخانه‌های آموزش و پرورش، امور خارجه، دادگستری و وزارت کشور در صد کارکنان زن دارای مدرک لیسانس و بالاتر از آن به کل کارکنان مرد در حد بالاتری است. به عنوان نمونه این نسبت‌ها در وزارت نفت برای مردان ۱۴ درصد و برای زنان ۳۴ درصد بوده و در وزارت صنایع و منابع به ترتیب ۱۳/۶۸ درصد و ۴۷/۶۵ درصد گزارش شده است.

این آمار وقتی نگران‌کننده تر می‌شود که نسبت مدیران به کل کارکنان دارای مدرک لیسانس و بالاتر از آن را به تفکیک جنس در دستگاه‌های مختلف دولتی مورد توجه قرار دهیم. به جز وزارت کشور و مجلس شورای اسلامی که این نسبت به ترتیب ۲۲/۴ و ۱۵/۳۸ درصد می‌باشد در سایر دستگاه‌ها در حد متعادلی است.

نگاه تطبیقی به وضعیت مدیریتی زنان در ایران و سایر کشورها نیز نتایج قابل تاملی را به دست می‌دهد که چندان بهتر از بررسی وضعیت داخلی نیست. از حیث نرخ فعالیت اقتصادی زنان به عنوان درصدی از نرخ فعالیت مردان در سال ۱۹۹۵-۱۹۹۶ ایران پس از کشورهایمانند امارات متحده عربی، بحرین و اردن در زمره کشورهای که با کمترین میزان فعالیت‌های زنان قرار داشته است. درصد مدیران اجرایی زن در طی سال‌های ۱۹۹۲-۱۹۹۶ در بین ۷۶ کشور جهان نیز حاکی از این امر می‌باشد که ایران پس از کشورهای امارات متحده عربی، سوریه، کره و ... در زمره کشورهای دارای پایین‌ترین سطح حضور زنان در سطح مدیریتی قرار گرفته است.

### چالش‌های مدیریتی زنان در محیط کار

"استاین برگ" و "شاپیرو" اظهار می‌دارند: زنان جمعیت را افزایش می‌دهند ولی به ندرت دیده می‌شود که آن را اداره کنند، چرا باید این

چنین باشد؟ یافته‌های تحقیقات نشان می‌دهند که نیروهای قدرتمند و زیرکی مانع از پیشرفت زنان در محیط کار می‌شوند.

۱- عده‌ای از هر دو جنس (مرد و زن) هنوز نظرشان بر این است که مردان رهبران بهتری هستند

(Sc&S hmidt Sanders: ۱۹۸۰: ۴۸۴ - ۴۸۸) این تصورات نشأت گرفته

از باورهای قابلی است که درباره خصوصیات زنان و مردان جا افتاده است. بر اساس این باورها مردان قاطع، مطمئن به خویش و مسلط تر هستند. در حالی که زنان غیر فعال، مطیع و از نظر احساسی بی ثبات‌اند.

با داشتن چنین پیش فرض‌هایی، تعجب آور نیست که عده‌ای تصور کنند مردان از نقش‌های رهبری و مدیریتی اثر بخش‌تر از زنان هستند. اما شواهد نشان می‌دهد که این باورهای قالبی کاملاً غلط هستند و مردان و زنان هیچ تفاوتی با یکدیگر ندارند. (Basow ۱۹۸۱) ولی اعتقادات غلط هنوز وجود دارد و ادراک عملکرد رهبری و مدیریت را تحریف می‌کند.

۳- به نظر می‌رسد زنان در مورد مسیر شغلی خود انتظارات کمتری از مردان دارند. طبق تحقیقات انجام شده زنان در مقایسه با مردان اساساً خواهان میزان حقوق کمتری هستند. در عین حال انتظارات کمتر زنان از خودشان (خود-تأییدی) کمک بزرگی به جاودانه کردن مقام (طراز دومی) زن در بسیاری از سازمان‌ها می‌باشد.

مطالب فوق و عوامل مرتبط دیگر، دست به دست هم می‌دهند تا این حقیقت را به وجود آورند که زنان در رده‌های پایین‌تر سازمانی حضوری بیش از اندازه و در شغل‌های بالای سازمان حضوری بسیار کم‌رنگ دارند.

در همه دوره‌هایی که بشر در مسیر پیشرفت و ترقی گام برداشته است. موقعیت زنان بهبود یافته و به تساوی با موقعیت مردان نزدیک شده است (جان استوارت میل ۱۸۹۶).

بررسی آمار شاغلان در سال ۱۳۷۸ نشان می‌دهد که ۳۷۵ درصد کارکنان شاغل در دستگاه‌های دولتی را زنان تشکیل می‌دهد. از این تعداد ۷۳/۲۹ درصد وزارت آموزش و پرورش و ۱۶/۳۰ درصد در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی و ۱۰/۴۱ درصد مابقی در سایر دستگاه‌های دولتی مشغول به فعالیت بوده‌اند. در صورتی که در همین سال ۴۶/۶۹ درصد مردان شاغل در دستگاه‌های دولتی در وزارت آموزش و پرورش، ۱۷/۶ درصد در وزارت امور اقتصادی و دارایی و ۹/۸۲ درصد در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مشغول به کار بوده‌اند.

### سهم زنان از کل مناصب مدیریتی در سال ۱۳۸۰ (محمدی اصل ۱۳۸۰) عبارت است از:

در دستگاه‌های دولتی سهم زنان در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی ۱۰ درصد، وزارت علوم تحقیقات و فناوری ۸ درصد، در وزارت مسکن و شهرسازی ۶ درصد، وزارت تعاون ۶ درصد، مجلس شورای اسلامی ۴ درصد، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ۴ درصد، سازمان صدا و سیما ۴ درصد، وزارت کشور ۳ درصد، وزارت نیرو ۴ درصد، وزارت صنایع و معادن ۳ درصد، وزارت راه و ترابری ۲

- فرهنگی).
- ۳- نبود امکان استفاده از فرصت های شغلی برابر در مقایسه با مردان در تصدی پست ها و مشاغل رده بالای سازمانی (عامل اجتماعی).
- ۴- ساختار مردانه عرصه های مدیریتی و سیاستگذاری و برنامه ریزی و نبود انعطاف آن با نقش های مختلف زنان (عامل اجتماعی).
- ۵- حاکمیت تفکر سنتی مرد سالاری در جامعه (عامل فرهنگی).
- ۶- فقدان الگوهای مناسب در عرصه های مدیریتی و سیاست گذاری بر زنان.
- ۷- ضروری ندیدن استفاده از زنان در مشاغل بالای مدیریتی (عامل فرهنگی).

نتایج همه این تحقیقات گواه بر وجود تعصب در مقابل زنان در سازمان ها است. بنابر این در الگوهای رفتاری یکسان زنان و مردان نباید مسأله جنسیت مطرح شود.

برنامه چهارم توسعه: چالش ها و پیشنهادات سیاسی برای زنان در یک فرآیند توسعه، دارایی های جامعه برای رسیدن به وضعیت مطلوب در یک دوره زمانی مشخص مورد استفاده قرار می گیرد که نقش نیروی انسانی در فرآیند توسعه بسیار حساس تر و مؤثرتر از سایر دارایی های جامعه است.

در این میانه وجود هر گونه تبعیضی (جنسیت، قومی، نژادی) از حیث بهره مندی از نتایج توسعه و تأثیر در فرآیند توسعه قابل قبول نیست. هر چند که طرح مسأله جنسی و توسعه و نگاه جنسیتی به مسائل توسعه در نگاه اول غیر منطقی به نظر می رسد اما با توجه به نابرابری های موجود میان دسترسی زنان و مردان به منابع و امکانات در تمام عرصه های موجود عدم توجه به تحلیل جنسیتی در برنامه ریزی ها مطمئناً به نابرابری در بهره مندی از نتایج توسعه خواهد انجامید.

در اولین برنامه توسعه پس از پیروزی انقلاب اسلامی به دلیل توجه برنامه ریزان به مسائل اقتصادی و در حاشیه قرار گرفتن بحث توسعه اجتماعی و عدالت اجتماعی، رویکرد جنسیتی مورد توجه قرار نگرفت. در برنامه دوم توسعه نیز رویکرد جنسیتی تنها در حیطه موضوعات محدودی مانند ورزش و اوقات فراقت مورد توجه قرار گرفت.

برنامه سوم توسعه اولین برنامه ای است که رد پای رویکرد جنسیتی را می توان در بخش های مختلف آن مشاهده کرد. هر چند که این رویکرد یکپارچگی و جامعیت لازم را در برنامه سوم توسعه نداشت، لیکن از این نظر که تغییر نگرش اساسی برنامه ریزان نسبت به مسائل جنسیتی در این برنامه حاصل گردید، می توان برنامه سوم را نقطه عطفی در زمینه برنامه ریزی جنسی به شمار آورد.

با ورود به برنامه چهارم توسعه تقویت رویکرد جنسیتی در این برنامه باید ها و نبایدهای این برنامه را به شرح زیر می توان دانست:

#### الف- دغدغه ها و چالش ها

در حال حاضر عمده ترین چالش های موجود را می توان به شرح زیر دانست:

۱- نرخ فعالیت جامعه در سال ۱۳۸۰ چیزی در حدود ۳۷ درصد

درصد، وزارت آموزش و پرورش ۲ درصد، وزارت امور اقتصادی و دارایی ۲ درصد، وزارت دفاع و پشتیبانی صفر درصد می باشد. به طور کلی می توان گفت حدود ۲/۹۸ درصد مناصب مدیریتی و تصمیم گیری دولتی کشور در اختیار زنان بوده که این میزان بیشتر مدیریت پایه را شامل شده و کمتر مدیریت عالی و میانی را در بر می گیرد.

اگر میزان اشتغال و تحصیلات و توانایی ها را در انتخاب زنان و مردان برای مناصب تصمیم گیری و مدیریتی به عنوان یک ملاک و معیار در نظر بگیریم، در آن صورت می توان گفت زنان و مردان تقریباً سهم برابری از اشتغال در وزارت آموزش و پرورش و مناصب مدیریتی و تصمیم گیری ندارند. از سوی دیگر یافته ها نشان می دهد میانگین سطح تحصیلات زنان در آموزش و پرورش ۱۳/۵۹ در مقابل ۱۲/۹۵ (سال) میانگین سطح تحصیلات مردان بوده است. لذا در زمینه تحصیلات و به کارگیری زنان در مناصب مدیریتی و تصمیم گیری نیز تناسبی وجود ندارد.

(برانونن ۱۹۹۹) با استناد به پژوهش های انجام شده بیان می کند که مردان مؤثرتر از زنان در رهبری نیستند، اما روش های آنان در رهبری هماهنگی بیشتری با کلیشه های جنسیتی رایج دارد. به عنوان مثال، زنان و مردان هر دو می توانند روش های مدیریتی مقتدر و استبدادی داشته باشند، اما از زنان بیشتر انتظار می رود که از روش های مردم مدارتر استفاده کنند.

(مؤید طلوع ۱۳۸۰) در پژوهشی که تحت عنوان بررسی موانع مشارکتی گسترده زنان در عرصه مدیریتی، سیاستگذاری و برنامه ریزی در آموزش و پرورش و در گروه های مطالعات زنان پژوهشکده تعلیم و تربیت انجام داده نشان می دهد: تعداد زنان در پست های ستادی و اجرایی استان ها مانند مدیر کل ۲ نفر، معاون ۷ نفر، مشاور ۱ نفر، مشاور مدیران کل در امور زنان ۳۰ نفر می باشد.

یافته های این تحقیق نشان می دهد که، ۹۸۲ درصد زنان در مقابل ۸۲۲ درصد مردان در حوزه ستادی و اجرایی دارای مدرک لیسانس و بالاتر بودند، در حالی که تعداد زنان مدیر در بین وزراء و رؤسای سازمان ها (از بین ۲۹ نفر) صفر است و در بین معاونان و زیرمعاون مدیر کل در حوزه ستادی و اجرایی (بین ۲۲۸ نفر) بوده است.

نتایج پژوهش فوق (مؤید طلوع ۱۳۸۰) نشان می دهد که نگرش مردان و زنان گروه نمونه، از مهمترین موانع مشارکت زنان در عرصه های تصمیم گیری و مدیریتی می باشد و آنها سه عامل فرهنگی، اجتماعی و شخصیتی را از مهمترین موانع می دانند.

بطور کلی موانع مشارکت زنان از دیدگاه زنان و مردان شامل موارد زیر می باشد:

۱- حاکمیت و غالب بودن تفکر مردانه در انتخاب مدیران و برنامه ریزان و سیاست گذاری و برنامه ریزی در سطح کلان (عامل فرهنگی).

۲- عدم باور جامعه به توانایی زنان در اداره امور در صحنه های مدیریتی، سیاست گذاری و برنامه ریزی در سطح کلان (عامل

بوده است. در این میان گروه زنان در سال ۱۳۸۰ نرخ فعالیت بسیار پایینی نزدیک به ۱۱ درصد دارند که یکی از دلایل پایین بودن نرخ فعالیت در جامعه مربوط به همین پایین بودن نرخ فعالیت زنان است.

۲- امروزه زنان از محدوده سنتی نقش‌های خود در جامعه خارج شده و خواهان افزایش مشارکت اجتماعی و فرهنگی خود هستند. این در حالی است که امکانات و زیرساخت‌های مورد نیاز برای این حضور به خوبی فراهم نشده است.

۳- پایین بودن نرخ‌های مشارکت فعالیت و اشتغال زنان در کل اقتصاد کشور، پوشش‌های بیمه‌ای آنان را بسیار محدود کرده است.

۴- طی سال‌های اخیر نسبت به پذیرفته شدگان دختر در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به کل پذیرفته شدگان همواره افزایش یافته است. به نظر می‌رسد که نبود تناسب میان آموزش‌های آتی پذیرفته شدگان و کارکردهایی که جامعه برای ایشان در نظر گرفته است می‌تواند باعث ناهنجاری‌هایی در جامعه شود.

۵- با توجه به آمارهای موجود در صد منتخبان زن در مجلس در سال‌های پس از انقلاب نسبت به پیش از انقلاب کاهش یافته است این در حالی است که طی سال‌های پس از انقلاب به مرور تمایل زنان برای تصمیم‌گیری‌های کشوری افزایش یافته است.

۶- زنانه شدن فقر یکی از معضلاتی است که به دلیل پایین بودن میزان مشارکت اقتصادی زنان و در نتیجه پایین بودن سطح درآمد در این گروه و وابستگی اقتصادی زنان به مردان، بروز کرده است.

۷- افزایش جرائم در بین زنان به علت حاکم بودن سنت‌های نادرست اجتماعی، نرخ پایین فعالیت زنان، پوشش ناکافی خدمات تأمین اجتماعی، پایین بودن سطح آگاهی‌ها، عدم تناسب، بین آموزش و سطح انتظارات جامعه و... زمینه‌ساز این موضوع بوده است.

### ب - پیشنهادات و توصیه‌های سیاسی

۱- اصلاح ساختار اداری و مدیریتی به صورت کلی و جامع.  
۲- تقویت شرایط فرهنگی-اجتماعی و الزامات قانونی مناسب برای بهره‌مندی از شایستگی‌ها و توانایی‌های زنان در سطح بالای تصمیم‌گیری و مشاغل مدیریتی.

۳- بازنگری در ساختار اداری و قوانین و مقررات کار به منظور اصلاح و انطباق آنها با وظایف و نقش‌های زنان برای حفظ کيان خانواده.

۴- تقویت تشکیلات دولتی زنان از طریق نهادینه کردن ساختارهای موجود و ارتقای جایگاه سازمانی دستگاه‌های متولی امور زنان.

۵- شناسایی و تعریف شاخص‌های عملیاتی جهت بهبود و ارتقای مشارکت زنان در مناصب مدیریتی و تصمیم‌گیری در کشور.

۶- تدوین برنامه‌های آموزشی مستقیم و غیر مستقیم از طریق کتاب‌های آموزشی، منابع کمک آموزشی، برگزاری دوره‌های آموزشی و برنامه‌های ضمن خدمت، در جهت اصلاح نگرش وضع موجود جامعه در خصوص توانایی‌های مدیریتی زنان و سهم آنان در دستیابی به اهداف توسعه‌ای کشور اقدام کنند.

۷- یکی از عرصه‌های محل اختلاف دیدگاه‌های نوین و دیدگاه سنتی، نقش زنان در خانواده می‌باشد.

در جامعه سنتی طی قرن‌های متمادی وظیفه و نقش اصلی زنان را مسئولیت‌های ایشان در محدوده خانه و خانواده تعیین کرده و نقش زن در خانواده، نقشی عاطفی و احساسی بوده و زن با انجام دادن مسئولیت‌هایی چون همسر داری و مادری و نقش مرد سرپرستی خانواده بر مبنای کنش عقلایی و کسب درآمد می‌دانسته‌اند. دختران نیز در جریان جامعه‌پذیری در جامعه سنتی، به تدریج یاد گرفته‌اند تا از خود رفتاری عاطفی، ملایم، مسالمت‌آمیز، سازگار، پیرو و مطیع بروز دهند. نقش دختران کمک به مادران در جهت انجام وظایف زنانه مثل پخت و پز، شست و شو، نگهداری و مراقبت از سایر اعضای خانواده، بیماران و سالمندان بوده است.

در جوامع مدرن و در سطح کشورهای غربی، در نتیجه تغییرات قانونی، حقوقی و اجتماعی که در دوپست سال اخیر رخ داده است، موقعیت زنان تغییر یافته است و تا حدودی از نابرابری‌های جنسیتی زنان و مردان کاسته است. برخی از شاخص‌هایی که در این زمینه بر آن تأکید می‌شود، کاهش فاصله سطح سواد و تحصیلات زنان و مردان و نیز مشارکت گسترده‌تر زنان در عرصه فعالیت‌های اقتصادی و سیاسی (مدیریتی) در سطح کشورهای صنعتی است.

۸- زمینه‌سازی جهت رفع تبعیض جنسیتی در تربیت و ارتقای کارکنان و کارشناسان بخش دولتی.

۹- ایجاد و تقویت شرایط مناسب جهت مشارکت بیشتر زنان در امور اقتصادی و ایفای نقش شایسته از سوی آنان به عنوان بخشی از عوامل توسعه.

۱۰- بازنگری قوانین و مقررات موجود و اصلاح آن در جهت جذب هر چه بیشتر نیروی فعال اقتصادی زنان با توجه به نقش زنان در خانواده.

۱۱- اتخاذ ساز و کارهای مناسب به منظور تأمین و تربیت مربیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای زن.

۱۲- تشویق و حمایت از سازمان‌های غیر دولتی زنان در جهت افزایش مشارکت پذیری آنان در جامعه. ■

### منابع:

- ۱- بررسی اجمالی وضعیت زنان- مرکز مشارکت زنان تابستان ۱۳۸۱.
- ۲- گزارش ملی وضعیت زنان- مرکز امور مشارکت زنان ۱۳۷۹.
- ۳- مدیریت رفتار سازمانی- دکتر زهرا برومند- پیام نور، ۱۳۷۴-
- ۴- مدیریت عملکرد سازی- دکتر حسینعلی بهرمزاده- زمستان ۱۳۸۱.
- ۵- خبرنامه دین پژوهان- سال دوم شماره ۱۰- مهر و آبان ۱۳۸۱.
- ۶- مؤید طلوع- ماه منیر- بررسی موانع مشارکت گسترده زنان در عرصه‌های مدیریتی، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در آموزش و پرورش- پژوهشکده تعلیم و تربیت- تهران ۱۳۸۰.
- ۷- مرکز امور مشارکت زنان- جایگاه زنان در نظام مدیریت دولتی کشور- تهران ۱۳۸۰.
- ۱۸ استوارت میل، جان (تقیاد زنان)- ترجمه علاءالدین طباطبائی- تهران انتشارات قدس ۱۳۸۰.

\* عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه

\* کارشناس فرهنگ اسلامی