

---

## اثر بخش طرحواره درمانی بر واقعیت خاطرات سرکوب شده روی دختران و زنان آسیب دیده

نرگس زاهدیان<sup>۱</sup> رجبعلی محمدزاده ادملایی\*<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی روانشناسی بالینی

۲. استادیار گروه روان شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

---

### چکیده

در جوامع ابتدایی زنان آغازگر کشت و کار بودند، فعالیتی که نظم و قاعده خاصی را می طلبید و مردان در اندیشه شکار، فعالیتی که هیچ نظم و قاعده ای نداشت، یعنی تقسیم کار به صورت جنسیتی از ابتدای شکل گیری جامعه بشری بصورتی بود که مردان را تابع هیچ مقررات خاصی نمی کرد، حتی بازده فعالیت آنان یک امر طبیعی و تصادفی بود. اما زنان مشغول کار منظم و برنامه ریزی شده ای بودند که باید در زمان خاص خودش به شکل های مربوط انجام می شد و هر گونه تأخیر در انجام فعالیت تأثیر مستقیم در نتیجه زحمات آنان داشت. در این دوران وظیفه ی زنان در امر معاش خانواده حیاتی تر بود پس حق آنان نیز بیشتر بود به همین دلیل و به دلیل توانایی زنان در امر تولیدمثل جوامع بدوی جوامعی زن سالار بودند. در دوران های بعد با افزایش جمعیت جوامع و شکل گیری کارخانجات عظیم و تولید بالا، الگوی کار تغییر کرد، امر تولید از مصرف جدا شد و مردان تولید کنندگان شدند، باید خارج از خانه به دنبال کار می رفتند و زنان مصرف کنندگان ظاهری ولی در واقع تولید کنندگانی بدون دستمزد و در داخل خانه. در خلال جنگهای اول و دوم جهانی با شرکت مردان در جنگ و آسیب پذیری این عده در مقابل حملات جنگ، تعداد زنان خانه دار افزایش یافت. کارخانجات خالی از کارگر، از زنان برای اشتغال دعوت کردند تا جای مردان را در امر تولید پر کنند این عاملی بود که زنان از خانه خارج شده و در کارخانه مشغول به کار با دستمزد شوند. البته این امر زمان زیادی دوام نیافت پس از جنگ مردان دوباره به کارخانجات برگشتند و مشاغل زنان را باز پس گرفتند و آن عده ای که در شغل خود باقی ماندند، در رده های پایین و بیشتر خدماتی جای گرفتند. از همین جا اشتغال زنان به عنوان یک شغل خدماتی به صورت فرهنگ اجتماع درآمد و امروزه هنوز شغل زنان در همین حد تمرکز یافته و زنانی که در رده های بالاتر و حتی مدیریت قرار می گیرند افرادی خارق العاده نگریده می شوند که باید وظایف و امور زنان دیگر را هم انجام دهند و وظیفه مدیریتی خود را هم، حتی بیشتر و بهتر از مردان انجام دهند تا مورد اتهام بی صلاحیتی قرار نگیرند (سفیری، ۱۳۷۶).

**واژگان کلیدی:** آسیب های اجتماعی، زنان، راههای مقابله با آسیب ها

## مقدمه

فرهنگ مردم سالاری در طول تاریخ اجتماعی ایران، فرهنگ مسلط و بلا منازع بوده و این فرهنگ هم بستر ساز و هم سازنده ساختارهای سیاسی - اقتصادی، قانونی و ارزشی و مانند آن در ایران بوده است. ساختارهای ایجاد شده مکانیسم هایی را تدوین و طراحی نموده که در فرایند القاء تثبیت و بازتولید خود، فرادستی مردان و فرودستی زنان را توجیه و طبیعی جلوه می دهند. فرهنگی که برحسب تقسیم کار جنسیتی، نقش سنتی زنان را صرفاً نقش خانگی و محدود با حوزه خصوصی (بچه داری، خانه داری، شوهرداری) و حوزه عمومی را صرفاً مختص به مردان توجیه و تفسیر می کند. اما تحولات سه دهه اخیر به ویژه افزایش چشمگیر سطح آگاهی ها و میزان تحصیلات زنان نشان می دهد که زنان ایرانی خواهان مشارکت سیاسی- اقتصادی و اجتماعی برابر با مردان هستند و با این رویکرد، فرهنگ مردسالاری را با چالش های جدی مواجه کردند (حسن زاده، رمضان ۱۳۷۹).

از طرفی زن ضربان حیات خانواده است و قلب جامعه در سینه خانواده می تپد. از همین رو صعود و سقوط هر جامعه ای را باید به چگونگی معیشت زنان و جایگاه اجتماعی آنان نسبت داد. وضعیت زنان، وضعیتی است تناقض آمیز. بنیان تناقضی را باید در ساختار حاکم بر جامعه و ریشه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی باز جست، اما پیش از پرداختن به چنان امر مهمی می توان این پرسش را پیش کشید که آیا منزلت زنان همواره در طول تاریخ و در بین جامعه های گوناگون منزلتی درجه دو بوده است؟

از پس چنین پرسش جهان شمولی ارزش ها در فرهنگ های مختلف سر بر می آورد. این ارزش ها تا چه پایه نسبی می باشد؟ در چنین نسبتی کدام یک از فرهنگ ها را می توان برتر دانست و مانند آن. آیا موقعیت زنان در کشورهای غربی و ارزش های حاکم بر آن با ارزش های سایر فرهنگ ها نیز هم خوانی دارد؟ گستره و ژرفای چنین تفاوت هایی تا کجا امتداد می یابد؟

دانش و صنعت، اساسی ترین بنیان های توسعه هستند و توسعه اساسی ترین مقوله مورد بحث جهان امروز است و جهان امروز جهانی است که در نتیجه رشد روزافزون دانش های بشری در حال دگرگونی است. به تحقیق، هر جا بر انباشت آگاهی انسان ها در چنین جهانی افزوده شود، روابط و مناسبت های میان فردی و میان گروهی نیز دستخوش تغییر می گردد. بروز تغییرات که نتیجه طبیعی توسعه نیز هست فرایند قهری و به غایت همه جانبه است (شهیدی، لاله ۱۳۷۸).

یکی از مهم ترین معیارها برای سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارند. هرچه حضور زنان در اجتماع فعال تر و مؤثرتر باشد کشور پیشرفته تر و توسعه یافته تر خواهد شد، لکن میزان نقش و مشارکت زنان در هر جامعه به ویژه در زمینه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تا حد زیادی وابسته با برخورد و نگرش آن جامعه نسبت به زن می باشد (آزاد فر. مریم، ۱۳۸۳).

با توجه به ضرورت حضور و مشارکت حقیقی زنان در عرصه های مختلف فعالیت ها برای تحقق جامعه مدنی، رشد و بالندگی جامعه بانوان کشور و نیز تسریع فرایند توسعه و محقق شدن عدالت اجتماعی، اساسی و فرهنگی نباید کم اهمیت شمرده شود و این امر میسر نخواهد شد مگر در سایه افزایش توانایی و قدرت مدیریتی آنان در سطوح مختلف.

## روش تحقیق

### روش و ابزار گردآوری اطلاعات

برای جمع آوری اطلاعات، علاوه بر این که از منابع متعددی استفاده شده است روش های مختلفی نیز برای این کار وجود داشته که با توجه به نوع و هدف تحقیق، موضوع مورد تحقیق و خصوصیات جامعه آماری از کارایی مناسب برخوردار می باشد. مهمترین روش های گردآوری اطلاعات

### مطالعات کتابخانه ای

در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه ای، مقالات، کتاب های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات (اینترنت) و تجربه و تخصص محقق استفاده شده است.

### بررسی جایگاه زنان در فرایند توسعه

با توجه به این مفاهیم و آنچه در مورد توسعه گفتیم به این نتیجه می رسیم که دیدگاه توسعه رویکردی کل نگر دارد و بویژه در زمینه توسعه انسانی چهار بخش اساسی آن عبارتند از:

۱- برابری به معنای دسترسی برابر به فرصت ها.

۲- پایداری به معنای اینکه نسل حاضر مسئولیت دارد به گونه ای عمل کند که نسل های آینده هم بتوانند از توسعه کشور به اندازه نسل حاضر برخوردار شوند.

۳- بهره وری به معنای این که، فضای اجتماعی قابلیت زایی فراهم شود تا افراد بتوانند از ظرفیت های خود حداکثر بهره برداری را نمایند.

۴- توانمند سازی به این معنا که مردم باید به سطحی از توسعه فردی برسند که به آن امکان انتخاب براساس خواست های خود را بدهد (شادی طلب، ۱۳۸۱).

امروزه کشورهایی توسعه یافته تر هستند که با کاهش نابرابری ها دامنه ی انتخاب را برای همه ی شهروندان خود و در همه ی گزینه ها گسترده تر کرده اند. به عبارت دیگر هر چه که نابرابری ها کم تر و دامنه انتخاب ها گسترده تر باشد کشور را می توان توسعه یافته تر دانست.

البته برای بررسی اهمیت نقش زنان در توسعه باید بتوانیم مسائل کلی مربوط به رفاه زنان و امور مربوط به توسعه زنان را از هم جدا نماییم هر چند که در عمل برنامه های توسعه ای باید هر دو نکته را یکجا مدنظر قرار دهند. همچنین این نکته را هم باید در نظر داشت که به جهت اختلافات جنسیتی و جنسی، زنان دارای احتیاجات خاصی هستند این با مسائل مربوط به جنسیت که ناشی از نقش های سنتی زنان است نباید اشتباه گرفته شود. تقسیم کار های اجتماعی برحسب جنسیت، مربوط به اختلافات بیولوژیکی نیست حتی اگر این باور وجود داشته باشد. مثلاً بارداری و شیردادن

به کودک نقش های جنسی هستند ولی تربیت کودک یک نقش جنسیتی است که مردان هم می توانند آن را بخوبی انجام دهند هر چند که بدلیل باورهای رایج و شانه خالی کردن از این قبیل امور مهارت آن را فعلاً نداشته باشند. وظایفی مانند تربیت فرزندان با توجه به ساختارها و اعتقادات اجتماعی تعیین شده اند. جالب این است که تقریباً همه جا مشکلات زنان به این تمایزهای جنسیتی مربوط می شوند و ناشی از مسائلی از قبیل تقسیم ناعادلانه منابع و کار هستند. در این زمینه خانم بوزرپ (۱) یکی از پژوهشگران پیشقدم در امور توسعه زنان در مقاله "کار و دانش زنان در توسعه اقتصادی" نشان می دهد که برنامه ی توسعه ای مورد بررسی ایشان در کشور های جهان سوم ناموفق بوده یا حتی در جهت عکس توسعه عمل کرده است. زیرا برنامه ریزان به معنای واقعی نابرابری جنسیتی پی نبرده بودند، یعنی در اجرای پروژه های توسعه، مسئولیت بیشتری بر دوش زنان است لیکن در زمان تقسیم منافع حاصل از کار، مردان از سهم بیشتری برخوردار می شوند (لانگه، ۱۳۷۲).

بنابراین مرکز ثقل برنامه های توسعه زنان مسائل جنسیتی آنان خواهد بود و این گونه مشکلات زمانی بوجود می آیند که در جامعه فواصل جنسیتی (۲) وجود داشته باشند و در واقع فواصل جنسیتی حاصل سیستم تبعیضات جنسیتی موجود در جامعه است (لانگه، ۱۳۷۲).

پس در اینجا برای بوجود آوردن یک جامعه توسعه یافته که زنان هم مانند مردان در ابعاد فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بتوانند به تعالی برسند باید به مسائل جنسیتی پردازیم که به نحوی به صورت سدی در راه فائق آمدن بر مشکلات زنان بر سر راه وجود دارند و همان طور که قبلاً هم اشاره شد زنان خود باید در فرایند توسعه مشارکت داشته باشند تا با تفویض اختیارات به آنان به رفع این موانع همت گمارند. در این رابطه اولین گام تواناسازی زنان است که نه تنها در کسب برابری بلکه برای تعقیب اهداف برابری نیز ضرورت دارد. بدین منظور و برای یافتن یک چارچوب نظری در این تحقیق نظریه های توسعه زنان را مرور می کنیم.

## ۵- نظریه های توسعه برای زنان

### ۵-۱- نظریه رفاه

از قدیمی ترین و متداول ترین سیاست های توسعه ای در مورد زنان بویژه زنان جهان سوم نظریه رفاه است که درحقیقت باقیمانده مدل های استعماری در این کشورهاست و بر مبنای سه فرضیه بنا نهاده شده است. اول اینکه زنان به عنوان عوامل منفعل در فرایند توسعه و فقط گیرندگان کمک به حساب می آیند. دوم، نقش مادرانه زن را به عنوان مهمترین نقش اجتماعی او قبول دارد و سوم اینکه بچه به دنیا آوردن و بزرگ کردن را موثرترین نقش زنان در همه اشکال توسعه اقتصادی به حساب می آورد. این نظریه بر محور خانواده متمرکز و نقش زنان را متولد کننده و به عرصه رساننده بچه و نقش مردان را تولید کننده محض و مادر و کودک را جفت جدایی ناپذیر او قلمداد می کند و به روش پرداخت نقدی و کالای مجانی و خدمات مجانی از بالا به پایین زنان است. دومین نوع مهم این برنامه های رفاهی کوشش های بین المللی برای مبارزه با سوء تغذیه در جهان سوم است که از طریق کمک های خوراکی و آموزش های تغذیه ای است. در هر حال فرض اصلی در همه این کارها مادر بودن به عنوان نقش اصلی زنان در جهان سوم است و این فرض منتج به خارج کردن زنان از برنامه های توسعه ای که به طور نسبی بیشترین منابع مالی را در دست دارند، شده است و در جهت بدست آوردن احتیاجات استراتژیک زنان که یکی از مهم ترین آنها حق زنان در کنترل داشتن بچه و نگهداری و پرورش نیروی انسانی است قدمی بر نمی دارد. بنابراین برنامه هایی که منافع زنان را مدنظر قرار ندهند امکان موفقیتشان بسیار کم است (Moser, ۱۹۸۹).

## ۵-۲- نظریه برابری

پس از شکست روش های توسعه بر اساس سرمایه داری در کشور های جهان سوم گروه هایی با عناوینی مانند "زنان در توسعه" در ایالات متحده تشکیل شده و فرضیه متداول را که به مثابه افزایش برابری جنسیتی است رد می کند و اظهار می دارد، تحمیل مدل های توسعه بر کشور های جهان سوم باعث افزایش نابرابری بین زن و مرد شده است. بنابراین ایالات متحده باید کمک های خود را در جهتی هدایت کند که زنان در اقتصاد ملی کشورشان سهیم شوند و موقعیت اجتماعی خود را بالا ببرند و از طریق نقش های تولیدی و باروری و نگهداری و پرورش نیروی انسانی خود در رشد اقتصادی کشورشان مشارکت کنند. نظریه برابری با تمرکز روی برطرف کردن عدم تساوی بین زن و مرد، مخصوصاً در مقوله تقسیم کار برحسب جنس بر تقسیم دوباره منابع و منافع به طوری که برای زنان از هر طبقه اجتماعی افزایش و برای مردان کاهش یابد، تاکید می کردند. البته این نظریه برخلاف ظاهر توسعه ای خود، بیشتر منعکس کننده عقاید فمینیست ها بود و در عمل با مشکلات عدیده ای روبه رو شد. از نظر متد لوژی، کمبود یک شاخص واحد از وضعیت زنان و کمبود اطلاعات پایه ای در مورد اوضاع اقتصادی و اجتماعی و سیاسی زنان منجر به این شد که استاندارد برای اندازه گیری "موفقیت" در دست نباشد و اکثر سازمان های توسعه ای هم که برآوردن این احتیاجات استراتژیک زنان را به معنی تقسیم دوباره قدرت می دیدند دشمنی خود را نسبت به آنها نشان دادند. درواقع تغییرات قانونی فقط نشانه ای از قدرت سیاسی گروه های فمینیستی بود و نه یک ضمانت اجرایی حتی در صورت اجرا اینها فقط جوابگوی احتیاجات استراتژیک زنان بودند نه احتیاجات قابل لمس آنها. حق تملک، ازدواج های اجباری و حق سرپرستی کودکان، مثال های خیلی حساسی هستند از احتیاجات استراتژیک زنان که حتی اگر از طریق قانونی اصلاح شده باشند هنوز در خیلی جاها به خاطر سنت های موجود به صورت قبلی اجرا می شوند (Moser, ۱۹۸۹).

## ۵-۳- نظریه فقر زدایی

دومین نظریه در مورد "زنان در توسعه" نظریه فقر زدایی است. در اینجا امور زنان از امور برابری جدا شده و به موضوع فقر نسبت داده می شود، با یک توجه خاص به زنان جهان سوم به عنوان فقیر ترین فقیرها. از اولین گام ها قرار دادن برنامه جهانی استخدام در سیاست های سازمان جهانی کار بود و به طور رسمی اولویت خود را به مسئله ریشه کنی فقر مطلق با برآورده کردن احتیاجات اولیه ای مثل خوراک و پوشاک، مسکن و سوخت، و همچنین نیاز های اجتماعی مثل تحصیلات، حقوق بشر، شرکت در زندگی اجتماعی از طریق کار و درگیری سیاسی قرار داد. تمرکز اصلی هم روی نقش تولیدگر زن قرار گرفت. اساس این نظریه بر این فرض استوار است که فقر زن و عدم برابری او با مرد در نتیجه عدم دسترسی به تملک زمین، سرمایه و تبعیض موجود در بازار کار است در نتیجه هدف آن بالا بردن سطح اشتغال و درآمد زنان سطوح کم درآمد از طریق ایجاد دسترسی به منابع تولیدی شد.

در این برنامه ها هم اکثراً هدف بالا بردن تولید زنان در کارهایی که به طور سنتی همیشه زنان انجام می داده اند بود و به آنان مهارت های جدید در زمینه های جدید کار یاد داده نشد، در ضمن ترجیح این پروژه ها حمایت از تولیدات روستایی بود تا بخش های شهری که بیشتر و متنوع تر هستند. بعلاوه مسئله مهمی که غالباً نادیده گرفته شد، مشکلات و محدودیت هایی بود که زنان در نقش جنسیتی خود با آنها مواجه بودند. پروژه های درآمدزای فقرزدایی ممکن است در جهت ایجاد کار و به استخدام درآوردن زنان موثر باشند ولی چنانچه به استقلال و آزادی بیشتر آنان منجر نشوند، می توانند در بدست آوردن احتیاجات استراتژیک آنان قدمی بردارند. همچنین توجه به نقش تولیدگر زن، نادیده انگاشتن نقش تولید و پرورش نیروی انسانی اوست. این پروژه ها فقط ساعات کاری زنان را بیشتر کرد و مشکلات آنان را سه جانبه افزایش داد. تا وقتی که بار کارخانه و بچه داری کم نشود این اقدامات شکست خورده خواهند بود (Moser, ۱۹۸۹).

۱۹۸۹

#### ۴-۵- نظریه کارآیی:

در حال حاضر مهمترین نظریه در دست کسانی که در چارچوب زنان در توسعه کار می کنند نظریه کارآیی است. در این نظریه تمرکز بیشتر روی موضوع توسعه است تا زنان. با این فرض که افزایش شرکت زنان در امور اقتصادی در جهان سوم به طور خود کار منجر به افزایش برابری خواهد شد. در اینجا مسائلی از قبیل عدم تحصیلات زنان و تکنولوژی به عنوان اصلی ترین موانع مشارکت زنان در امور اقتصادی استناد شده است. (خلیلی نیا، ۱۳۸۵: ۱۹)

در این رویکرد زنان برای توسعه عنصری ضروری هستند ولی لزوماً توسعه شرایط زندگی آنها را بهتر کرده است. در این سیاست ها فقط اجناس قابل فروش و خدمات و مایحتاج پول ساز، اقتصادی تعریف می شوند و باروری و نگهداری و پرورش نیروی انسانی زن در تعریف اقتصادی نمی گنجد. در نتیجه، این اقدامات باعث تقلیل سطح درآمد، قطع شدید هزینه های دولتی برای ایجاد بهداشت و تحصیلات و سوسید برای مایحتاج خوراکی شده است که خود با کار بدون دستمزد زنان جبران شده است و آنان وقت بیشتری را صرف کارهای روزمره و تغییرات در الگوی مصرف و خرید می کنند. در داخل خانواده هم اثرات این سیستم بر روی زنان و کودکان به خوبی روشن شده است. تقلیل در مواد مصرفی غالباً روی زنان اثر می گذارد و پولی شدن تحصیلات و خدمات بهداشتی، دختران را بیش از پسران از این امور محروم می کند. ظرفیت خانوار در تحمل مشکلات ایجاد شده اثرات زیانباری بر روابط انسانی می گذارد که ممکن است باعث ازدیاد دعاها و نزاع های خانوادگی و شکسته شدن خانواده در نتیجه ازدیاد زنان سرپرست خانواده شود. (Moser, ۱۹۸۹) (همان: ۱۹).

این مثال ها نشانگر این حقیقت است که در این نظریه هم احتیاجات عملی زنان درازای کار زیادتر و طولانی تر و بدون دستمزد برآورده می شود و نه تنها موفقیتی در رسیدن به احتیاجات استراتژیک جنسیتی ندارد بلکه حتی به دلیل کم کردن منابع اختصاصی داده شده، منجر به نرسیدن به مقداری از احتیاجات عملی جنسیتی آنان نیز می شود (همان: ۱۹).

قبل از ادامه این بحث مشخص کردن تفاوت بین احتیاجات استراتژیک جنسیتی و احتیاجات عملی جنسیتی ضروری به نظر می رسد. به طور کلی خواسته های مربوط به جنسیت، خواسته هایی هستند که برای زنان یا حتی مردان به دلیل موقعیت اجتماعی آنان و به دلیل مشخصه های مربوط به جنسیت آنها به وجود می آید. ولی می تواند استراتژیکی یا عملی باشد که هر کدام از طریق متفاوت به وجود آمده و هر کدام اثرات متفاوت روی زنان می گذارند. احتیاجات استراتژیک جنسیت آن دسته از احتیاجات هستند که از قواعد کلی تجزیه و تحلیل اصل فرمانبرداری زنان از مردان به وجود آمده اند بنابراین، وجود اجتماع متفاوت براساس برابری بیشتر و سازمان یافته تر از اجتماع موجود، هم از لحاظ ساختار و هم از لحاظ طبیعت روابط بین زن و مرد در زمینه هایی مانند از بین بردن تقسیم کار برحسب جنس، تخفیف در مسئولیت های کارخانه و بزرگ کردن اطفال، و برداشتن تبعیضات قانونی در مورد تملک زنان، با برقراری برابری سیاسی و ... از خواسته های استراتژیک زنان به شمار می رود. برعکس احتیاجات عملی جنسیت به وسیله خود زنان به وجود آمده اند بنابراین در زمینه ضروریات فردی هستند و چالشی در مقابل شکل های حاکم فرمانبرداری زنان از مردان محسوب نمی شوند، مانند مسکن، غذا، آب بهداشتی و ... اغلب زنان رفع این احتیاجات را وظیفه خود می دانند. (Moser, ۱۹۸۹) (همان: ۱۹-۲۰)

#### ۵-۵- نظریه توانا سازی

نظریه توانا سازی پنجمین نظریه در جهت توسعه زنان است که با نظریه برابری نه تنها در اصول بلکه در علل، فعل و انفعالات و ساختار ظلم و تعدی وارده به زنان تفاوت دارد و به عنوان یک استراتژی موقعیت زنان در جهان سوم را

تدریجاً تغییر می دهد. نظریه تواناسازی بیشتر از نوشته های فمینیست ها در جهان سوم سرچشمه گرفته تا تحقیقات زنان در کشورهای توسعه یافته، نشان می دهد فمینیسم تنها یک امر وارداتی از دنیای غرب نیست (همان: ۲۰).

نظریه تواناسازی برخی از فرضیات بنیادی در مورد روابط بین قدرت و توسعه را که نکات مهم نظریه های دیگر می باشد، زیر سوال می برد. این نظریه در حالی که به اهمیت افزایش قدرت برای زنان واقف است، سعی می نماید که قدرت را به صورت برتری فردی بر فرد دیگر (با توجه به اینکه افزایش قدرت زن موجب تقلیل قدرت مرد خواهد شد) و بیشتر از لحاظ توان زنان در جهت افزایش اتکاء به خود و قدرت درونی، شناسایی نماید. این امر به صورت حق انتخاب در زندگی و تاثیرگذاری بر انتخاب جهت تغییراتی از طریق به دست گرفتن کنترل منابع مادی و غیرمادی اساسی مشخص شده است. این نظریه برخلاف نظریه برابری تاکید کمتری بر افزایش موقعیت زن نسبت به مرد دارد ولی به دنبال تواناسازی زنان از راه توزیع مجدد قدرت در داخل خانواده و همچنین بین اجتماعات مختلف است. طرفداران این نظریه می گویند وقتی آزادی ملت ها به دست آمد، آزادی زنان خود به خود به دست می آید. (Moser, ۱۹۸۹) (همان: ۲۰).

در این نظریه اهمیت زیادی به سازمان های زنان داده می شود مانند نظریه رفاه. ولی باید توجه داشت در نظریه رفاه به نقش باروری زن توجه می شد و از سازمان های زنان برای رسانیدن خدمات به آنان استفاده می شد، در صورتی که در نظریه توانا سازی به نقش سه گانه زنان، یعنی علاوه بر نقش باروری و تولید مثل به حضور و مشارکت در امور خانواده و اجتماع، توجه می شود و از طریق سازمان های زنان آگاهی آنها را بالا می برند تا مسئله مورد ستم قرار گرفتن خود را زیر سوال ببرند. درحقیقت نظریه تواناسازی سعی در به دست آوردن احتیاجات استراتژیک جنسیتی به طور غیر مستقیم از طریق به دست آوردن احتیاجات عملی جنسیتی دارد (Bhasin, ۱۹۹۶) (همان: ۲۰-۲۱).

با این اوصاف هنوز نظریه رفاه و کارآیی بیشتر مورد قبول دولت هاست، زیرا در فرایند توانمندسازی ساختارهای اداری غیرقابل انعطاف به نفع ساختارهای دموکراتیک مردود شمرده می شوند حتی اگر از نظر فرم، کارآیی کمتری داشته باشند. با افزایش کنترل سیاسی و ایدئولوژیک در بسیاری از زمینه ها تغییر جهت به طرف نظریه های فقرزدایی، برابری و توانمندسازی با مشکلات عدیده روبروست. البته همچنان گروه هایی هستند که در تغییر روش سیاست گذاری دولت ها و در جهت افزایش آگاهی برای به دست آوردن احتیاجات استراتژیک جنسیتی تلاش می کنند. تجربه هم نشان داده موثرترین سازمان ها آنهایی بوده اند که در اطراف احتیاجات ملموس و عملی جنسیتی مربوط به بهداشت، ایجاد کار و ارائه خدمات اولیه شروع شده اند ولی در عین حال در موارد فوق برای دستیابی به احتیاجات خاص استراتژیک جنسیتی توسط خود زنان در زمینه های مشخص اجتماعی و سیاسی شناسایی می شده اند، هم استفاده نموده اند (Moser, ۱۹۸۹) (همان: ۲۱).

نظریه توانمندساز دو دسته راهبرد را برای ایجاد تحول در شرایط زنان و ارتقای پایگاهی آنها در جامعه پیشنهاد می کند:

- دسته اول راهبردهایی هستند که نیازهای عملی زنان را مدنظر دارند، مانند دسترسی به غذای کافی، آموزش، مسکن، کار در بخش رسمی.
  - دسته دوم راهبردهای بلند مدت هستند که هدف آنها تغییر ساختارهای نابرابر جنسیتی و تامین نیازهای راهبردی (استراتژیکی) جنسیتی است، مانند قانون مدنی، حقوق مالکیت، کنترل فردی، قانون کار و نهادهای اجتماعی که تقویت کننده کنترل مردان و امتیازات آنان است (دیهیم و وهابی، ۱۳۸۲) (همان: ۲۱).
- در این نظریه پاسخ گویی به نیازهای اساسی و اولیه جنسی و ایجاد فرصت های اشتغال و ارائه خدمات بهداشتی یا درمانی می تواند دستیابی به نیازهای راهبردی جنسیتی را در زمینه های مشخص حقوقی، اجتماعی یا اقتصادی امکان

پذیر سازد. تجربه هم نشان داده سازمان هایی که فعالیت خود را با تامین نیازهای اساسی جنسیتی آغاز کرده اند در دستیابی به اهداف بلند مدت خود موفق تر بوده اند (همان: ۲۱).

نگرش هایی را که در مورد پیشرفت نداشتن زنان در محیط کار وجود دارد، می توان به دو گروه مجزا و کلی طبقه بندی کرد (گیوریان: ۱۳۷۹: ۵۱).

۱- دیدگاه شخص گرا: در این دیدگاه، شناسه ها و رفتارهای ویژه ی زنان را عامل پیشرفت نکردن آنها می داند. برای نمونه، الگوهای ارتباطی زنان و مردان متفاوت است؛ بنابراین چنین برداشت می شود که زنان مهارت کمتری در ارتباطات دارند.

۲- فرآیند اجتماعی شدن فرهنگی<sup>۲</sup>: این فرآیند زنان را به سوی مشاغل حرفه ای سوق می دهد نه مدیریتی، بر پایه ی فرآیند اجتماعی شدن فرهنگی، گرایش زنان به مدیریت کم تر از مردان است.

گروهی بر این باور اند که تفاوت هایی جنسیتی میان زنان و مردان وجود دارد و این تفاوت ها باعث شده است تا سبک و شیوه ی کار زنان با مردان متفاوت باشد. بسیاری از پژوهش های انجام شده در زمینه ی روان شناسی زنان و مردان در پی این بوده است که آیا تفاوت هایی بین دو جنس وجود دارد یا نه؟

گروهی از پژوهش گران پایین بودن میزان مشارکت زنان را در میان مدیران، برآمده از پایین بودن انگیزه ی دست یابی به موفقیت<sup>۳</sup> می دانند. البته در این باره که زنان انگیزه ی دست یابی به موفقیت ندارند شواهد بسنده نیست. در زمینه ی نیاز به احترام<sup>۴</sup>، و نیاز به خودشکوفایی<sup>۵</sup> نیز بین دو جنس تفاوت معناداری دیده نشده است. از این رو، زنان و مردان از نظر انگیزه ی کاری تفاوتی با هم ندارند (گوردون و ستوبر، ۱۹۷۵: ۲۴-۳۸).

براورمن و همکاران<sup>۶</sup> (۱۹۶۸: ۴۲-۴۴) بر این باور اند که زنان در کارهای ساده و تکراری بر مردان برتری دارند؛ در حالی که در کارهای پیچیده و نیازمند حل مسئله مردان نسبت به زنان از مزیت بالاتری برخوردارند. اگر این گفته روا باشد، در این صورت، زنان بر کارهای ساده و تکراری مناسب تر خواهند بود. هر چند بررسی ها نشان می دهد که دو جنس در پاسخ به شرایط گوناگون و کسب پاسخ های شرطی<sup>۷</sup> به گونه ای قابل ملاحظه همانند اند و تفاوتی میان شان دیده نمی شود.

یکی از عواملی که باعث می شود زنان در سازمان ها رشد چندانی نداشته باشند این است که مدیران سازمان ها بیش از حد از آنها حمایت می کنند. این مدیران، یک زن را در پست بی خطر می گمارند و به او هیچ امکانی نمی دهند تا شایستگی های خود را به اثبات برساند و هیچ پست مخاطره آمیزی که باعث مطرح شدن وی شود به او واگذار نمی کنند (اوت و شفریتز، ۱۳۷۹: ۸۸۷).

<sup>۱</sup> - Person- Centered

<sup>۲</sup> - Cultural Socialization Process

<sup>۳</sup> - Achievement Motivation

<sup>۴</sup> - Self- Esteem

<sup>۵</sup> - Self- Actualization

<sup>۶</sup> - Broverman, D. M., E. L. Klaiber, Y. Kobayashi, and W. Vogel

<sup>۷</sup> - Conditional Response

بر اساس رهبری وضعی، چیزی به نام بهترین راه نفوذ در مردم وجود ندارد. این که شخص از چه شیوهی رهبری در رفتار با افراد یا گروهها استفاده کند به سطح آمادگی کسانی بستگی دارد که رهبر می‌کوشد در آنها نفوذ کند. بر اساس سطح آمادگی پیروان، چهار سبک رهبری شناخته شده است (بلان چارد و هرسی،<sup>۱</sup> ۳۷۸: ۱۹۷-۱۹۹).

۱- **سبک دستوری** - در این روش، رهبر دستور کارهای روشن آماده می‌کند و بر کارکرد نظارت دقیق دارد. این شیوهی رهبری زمانی کاربردی دارد که سطح آمادگی پیروان بسیار پایین باشد، به گونه‌ای که آنان توانایی انجام وظایف محوله و همچنین انگیزه‌ی برای انجام آن نداشته باشند.

۲- **سبک ایجابی** - در این روش، مدیران خود تصمیم می‌گیرند، آن را به پیروان ابلاغ می‌کنند، در مورد تصمیم‌ها به آنان توضیح می‌دهند، و سعی می‌کنند تا آنان را به انجام وظایف محوله ترغیب کنند. این روش رهبری زمانی کاربردی دارد که پیروان توانایی انجام وظایف محوله را داشته باشند، اما انگیزه‌ی برای انجام آن نداشته باشند.

۳- **سبک مشارکتی**: در این روش، مدیران همراه با پیروان اقدام به تصمیم‌گیری و تدوین برنامه‌های اجرایی می‌کنند و اجرای آن را بر دوش پیروان می‌گذارند. این شیوه زمانی مناسب است که پیروان توانایی انجام کار خاصی را نداشته باشند اما مایل به انجام آن باشند. به سخن دیگر، برای مسائل موردی که نیروی انسانی با آن روبه‌رو می‌شود می‌تواند سودمند باشد.

۴- **سبک تفویضی**: در این روش، مدیر مسئولیت را به پیرو واگذار می‌کند. پیرو خود موقعیت را شناسایی کرده، تصمیم می‌گیرد، اجرا می‌کند، و پاسخ‌گوی نتایج تصمیم‌های خود است. این شیوه زمانی سودمند است که نیروی انسانی توان انجام مسئولیت‌های محوله را داشته باشد و از انگیزه‌ی بالا نیز برخوردار باشد.

بر اساس نظریه‌ی سقف شیشه‌ای و نظریه‌ی برخورد‌های کلیشه‌ای، زنان در سازمان‌ها آمادگی کافی ندارند. بدین مضمون که عمدتاً پنداشته می‌شود زنان توانایی انجام وظایف محوله را ندارند یا از انگیزه‌ی چندانی برای انجام آن برخوردار نیستند. اصولاً کارکنان را بر اساس سطح آمادگی می‌توان به چهار گروه جداگانه دسته‌بندی کرد:

۱- **آمادگی بسیار پایین**: فرد انگیزه‌ی انجام کار را ندارد، توان انجام آن را نیز ندارد (R۱).

۲- **آمادگی کم‌تر از متوسط**: فرد انگیزه‌ی انجام کار را ندارد، ولی توان انجام آن را دارد (R۲).

۳- **آمادگی بالاتر از متوسط**: فرد انگیزه‌ی انجام کار را دارد، ولی توان انجام آن را ندارد (R۳).

۴- **آمادگی بسیار بالا**: فرد هم انگیزه‌ی انجام کار و هم توان انجام کار را دارد (R۴).

عمدتاً در میان مدیران چنین پنداشته می‌شود که زنان شاغل در سازمان‌ها توان انجام کارها را دارند ولی برای انجام آن انگیزه‌ی کافی ندارند. بنابراین مدیران سازمان‌ها، زنان را از نظر سطح آمادگی کاری در سطح R۲ یا کم‌تر از متوسط قرار می‌دهند. از این‌رو، سبک رهبری‌ای که بر آنان اعمال می‌شود از نوع ایجابی است و بدین‌سان، مدیران سازمان‌ها در برابر کارکنان زن، رفتارهای حمایتی بیش از حد از خود نشان می‌دهند.

گاهی این حمایت بیش از حد از روی حسن نیتی است که از دیدگاه مدیر، موجب موفقیت وی می‌گردد (مدیر چنین می‌اندیشد که نباید موقعیت وی را در معرض خطر قرار داد). بسیاری از مدیران دارای حسن نیت هستند و با آگاهی از این که نباید زنان را در پست‌های مخاطره‌آمیز قرار داد و چون چنین می‌اندیشند که تنها مردان باید با چنین شرایطی روبه‌رو

۱ - Blanchard, Kenneth H., and Hersey, Paul

شوند، می کوشند از مدیران زن هر گونه حمایتی به عمل آورند («سازمان یک جنگل است، پس چرا باید یک زن را روانه‌ی چنین جنگلی کرد؟») (اوت و شفريتز ۱۳۷۹: ۸۸۷-۸۸۸).

گاه چون مدیر می ترسد معرفی یک زن برای پست بالاتر (و ناکام ماندن او در آن پست) اعتبار وی را خدشه‌دار سازد، از زن حمایتی بیش از حد به عمل می‌آورند. حمایت بیش از اندازه از یک مدیر زن درست همانند این است که نشانه‌ها و نمادهایی آشکار درباره‌ی عدم حمایت از وی داده شود، که این موجب تضعیف، ناتوانی، یا بی‌قدرتی او می‌گردد.

گذشته از این، افراد چنین می‌پندارند که می‌توانند مدیران زن را در سلسله مراتب سازمانی دور بزنند؛ زیرا چنین می‌اندیشند که «به مدیران زن آگاهی‌های کافی داده نمی‌شود» یا این که آن‌ها «از راه‌ها و روش‌ها آگاه نیستند». اگر چه ممکن است زنان به سبب شایستگی و تخصص مورد احترام قرار گیرند، ولی این احترام در همان محدوده‌ی نوع کاری که باید انجام دهند باقی می‌ماند و به ورای آن نمی‌رسد. شاید این دیدگاه ریشه‌ی تاریخی داشته باشد. سازمان‌ها مدیران زن را از بیرون سازمان برمی‌گزینند و به ندرت این فرصت را به زنان درون سازمان می‌دهند که به پست‌های بالاتر ارتقا یابند (اوت و شفريتز، همان: ۸۸۸).

اصولاً، مدیران برای زنان کارراهه‌ی شغلی تعیین نمی‌کنند. وقتی یک زن در سازمان متصدی پست شغل و یا مقامی می‌شود، زمانی دراز در همان پست سازمانی می‌ماند و به کندی در سطوح سلسله مراتب سازمانی به سوی بالا حرکت می‌کند.

❖ هم‌چنان که در بخش پیش آمد، با توجه به پیچیدگی مسئله‌ی مدیریت زنان، تاکنون بررسی‌های گوناگونی در زمینه‌ی مدیریت و جنسیت انجام شده است و صاحب‌نظران تلاش نموده‌اند تا این مقوله را از جنبه‌های مدیریتی، فرهنگی، سازمانی، و مانند آن تجزیه و تحلیل کنند. در این بخش از پژوهش، در آغاز، نیم‌رخ‌ی از وضعیت زنان در ایران خواهد آمد، و در پایان علل پیش‌رفت نکردن آنان در مدیریت بررسی خواهد شد.

### نگرش‌های مربوط به پیشرفت نکردن زنان در مدیریت

نگرش‌های مختلفی درباره اینکه چرا زنان بیشتری در پست‌های مدیریتی به کار گرفته نمی‌شوند مطرح شده که عبارتند از:

۱) دیدگاه شخص‌گرا<sup>۱</sup>: این دیدگاه گناه محدود بودن پیشرفت شغلی زنان را در عواملی می‌داند که درون جنس مؤنث وجود دارد. این بدان معنا است که مشخصه‌ها و رفتارهای خاصی که توسط زنان انجام می‌شود باعث عدم پیشرفت آنها می‌شود. به عنوان نمونه، ارتباط مبادله جنسیت‌ها می‌تواند به مشکلاتی که زنان در کار با آن مواجه هستند، بیفزاید. زنان و مردان هم در ارتباطات شفاهی و هم غیرشفاهی به طور متفاوتی ارتباط برقرار می‌کنند. در نتیجه این طور درک می‌شود که زنان دارای توان کمتری در ارتباطات هستند. اشاره به آن است که علاوه بر صفات مشخصه و رفتارهای زنان که ناهماهنگ با پست مدیریت ارشد سازمان هستند گرایش‌هایی که زنان از لحاظ اجتماعی به سوی آنها سوق پیدا می‌کنند مانند: خانواده‌های آنها، مسیرهای پیشرفت شغلی، سازمان‌ها، زیردستان و نقش رهبری/ مدیریتی آنها، همچنین برخلاف نیازهای پست مدیریت رده بالای سازمان است.

۲) فرایند اجتماعی شدن فرهنگی<sup>۲</sup>: این فرایند زنان را به سوی کارهای حرفه‌ای سوق می‌دهد نه مشاغل مدیریتی و این نمونه همه نقش‌های قالبی را تقویت می‌کند. (یعنی برای ساختار هر جنسیتی یک سری مشاغل مناسب است).

<sup>۱</sup> - Person- Centered

<sup>۲</sup> - Cultural Socialization

براساس فرایند اجتماعی شدن فرهنگی، تمایل زنان به مدیریت تا اندازه زیادی کمتر از مردان است. دیگر عواملی که در این نگرش بر عدم پیشرفت زنان تأثیر دارند، عبارتند از: تأثیر بالقوه شغل بر زندگی خانوادگی، تضاد نقش، فقدان مدل های نقش و ناامیدی که از سوی مشاوران آموزشی چه در دبیرستان و یا در دانشگاه دریافت می کنند.

جامعه پذیری زنان طوری است که آنها را فاقد اعتماد به نفس و تصمیم گیری برای رقابت با مردان در جهت اهداف شغلی بار می آورد، از دلایل دیگر می توان به تبعیض های سازمانی اشاره کرد. نابرابری های سازمان در پاداش ها و ایجاد فرصت پیشرفت برای زنان، به کارگیری دوستان قدیمی در پست ها، زنان را از رسیدن به مقام های مدیریتی دور می سازد. تبعیض می تواند به صورت ساختارها، خط مشی ها، شبکه های غیررسمی و فرهنگ های سازمانی باشد که آن قدر مردسالار هستند که مانعی برای زنان می شوند تا سازمان ارتقاء یابند. مانع دیگری که زنان با آن روبه رو هستند فقدان فرصت برای کسب تجربه های لازم در محدوده کار است. این امر اغلب به خاطر فقدان مشاور و حامی برای زنان در سازمان است. مانع دیگر، نگرش های منفی قالبی است که جامعه نسبت به زنان شاغل دارد. تحقیقات نشان می دهد که زنان از گران باری نقش خود (overload) نسبت به همسرانشان سخن می گویند. اول: زنان کار فیزیکی بیشتری را در امور خانه داری نسبت به مردان انجام می دهند. دوم: زنان اهمیت فوق العاده ای برای وظایف خانه داری قائل هستند. سوم: مایوس کننده ترین عامل آن است که شغل مرد در هر صورت مهمتر از شغل زن تلقی می شود. به طور کلی تمام نگرش هایی که عدم پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی را حمایت می کند نشانگر این موضوع است که اگر چه تعداد زنان در نیروی کار خصوصاً در دهه های اخیر افزایش یافته است اما این پیشرفت به هیچ وجه در زمینه افزایش آنها در مشاغل رده بالای سازمان ها نیست. (زمانی، امینی (۱۳۷۹) ۵۴) نمونه بارز این مسئله را می توان در سازمان عریض و طویل شهرداری تهران مشاهده کرد.

## ۱۲-۵- نظریه سقف شیشه ای

مدیریت علمی است که می تواند توسط مردان و زنان فراگرفته شود. بنابراین عنصر آگاهی و شناخت در این زمینه نقش دارد، نه جنسیت. در جوامع غربی برای مدیریت زنان اصطلاحی به نام سقف شیشه ای وجود دارد به این مفهوم که مدیران زن تا سطح مشخصی امکان ارتقاء دارند. کارشناسان بر این باورند که در جامعه ایران سقف شیشه ای برای مدیران زن وجود ندارد بلکه آنچه موجود است دیواری است شیشه ای (و شاید هم اصطلاح دیوار بتنی بهتر باشد) که علل و عواملی چند در شکل گیری این دیوار بسیار مؤثر است.

- **پایین بودن نرخ اشتغال:** اساساً نرخ اشتغال بانوان در ایران پایین است. از تمام نیروی کار زنان که نیمی از کل کشور را تشکیل می دهند فقط ۹/۸ درصد در بازار کار حضور دارند. اگر ۱۰ میلیون جمعیت زن ناکارآمد را از کل جمعیت فعال ایران که حدود ۳۰ میلیون است کم کنیم از ۲۰ میلیون زن آماده کار فقط ۹/۸ درصد یعنی چیزی حدود ۲۰۰ هزار نفر به بازار کار راه یافته اند.

- **پایین بودن سن ازدواج:** در روستاها و شهرها دختران قبل از ۲۰ سالگی تشکیل خانواده می دهند که این عامل موجب می شود آنان جذب بازار کار نشوند پس طبیعتاً به پست مدیریتی هم دست نمی یابند.

- **عدم به کارگیری زنان و دختران در سازمان ها و ادارات:** اغلب سازمان ها ترجیح می دهند کارمندان مرد استخدام کنند این مسئله باعث می شود که زنان از لحاظ مدیریتی رشدی نداشته باشند.

- **نبود قوانین حمایتی:** تعدادی از زنان پس از اشتغال و در سالهای اولیه اشتغال ازدواج می کنند و مسئولیت خانه را بر عهده می گیرند. چون فضای حرفه ای جامعه از آنها حمایت نمی کند، بین خانه داری و تربیت فرزند و کار خارج از منزل، تربیت فرزند ترجیح می دهند و از بازار کار خارج می گردند و در سازمان ها و ادارات جایی برای رشد آنها باقی نمی ماند.

- **رفتارهای فرهنگی نادرست:** نگرش نامناسبی که معتقد است زنان فاقد قابلیت های مدیریتی هستند باعث می شود زنان دارای شایستگی ها و تجارب مفید نیز نتوانند بر رده های مدیریتی قرار بگیرند.

- **عدم حمایت های خانوادگی از زنان شاغل:** وقتی جامعه، خانواده، قوانین از زنان شاغل حمایت نکنند، زنان بالاجبار بازار را ترک می کنند (شفیعی، ۱۳۸۰، ص ۸)<sup>۱</sup>.

نیروی انسانی در بازار کار، با پیچیدگی های بسیاری روبه رو است. مبادله خدمات کار، تفاوت کیفیت و نوع خدمات، مشاغل در سطوح مختلف به دلیل گوناگونی سرمایه های انسانی و نیز مشاغل تکراری و فاقد پیشرفت، از جمله مسائل قابل بررسی در این زمینه اند. در پژوهش های اقتصادی معمولاً ناهمگنی دستمزدها در بازار کار، مورد توجه بوده و هست؛ ولی در پژوهش های اجتماعی- فرهنگی، به عوامل دیگری توجه می شود. کارفرمایان در انتخاب و گزینش نیروی کار، به عواملی چون مهارت و توانایی انجام شغل، دوام و استمرار عرضه کار، یا احتمال کناره گیری و ترک شغل، دقت و توجه دارند و به ویژه برای مشاغلی که نیازمند آموزش های حرفه ای و کاربردی و یا سطح تخصص و مهارت بالایی هستند، موضوع استمرار شغل بیشتر مد نظر است. از سوی دیگر، نیروی کار به لحاظ جنسیتی نیز همگن نیست و نیروی کار زن و مرد، تفاوت هایی با یکدیگر دارند. اگر به کلیشه هایی که در ذهن خیلی از افراد در مورد زنان به لحاظ تاریخی و اجتماعی شکل گرفته و تصور می کنند توانایی جسمی زنان اندک و ناچیز است یا اصولاً زنان نمی توانند از عهده بخشی از مشاغل برآیند، دقت کنیم در می یابیم که این کلیشه ها به هر حال مشاغل زنان را نسبت به مردان، محدودتر و به طریق اولی در محیط کار هم موانعی برای پیشرفت و ترقی زنان ایجاد می کند.

برای بررسی وضعیت زنان در بازار کار طبق نظریه نئوکلاسیک پیرامون عوامل موثر در تفاوت های جنسیتی زنان و مردان، می توان به عوامل مسئولیت های خانوادگی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار، تغییر شغل و خلاصه هر عاملی که بهره وری نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهد، پی برد. از سوی دیگر، اقتصاددانان جدید عقیده دارند که بین افراد خانواده، منابع اقتصادی به روش عقلایی توزیع می شود و این امر سبب خواهد شد که زنان در سنین پایین، سرمایه مادی و انسانی کمتری دریافت کنند و همین امر، عامل بسیار تعیین کننده ای در قبول مشاغل فرودست و فاقد پیشرفت در سال های اشتغال زنان است و یا این که زنان به دلایلی از بازار کار دور می مانند و مجبور می شوند که در منزل خدمات گوناگون مردان و کودکان را به عهده گیرند. بنابراین یکی از موانع احراز پست های مدیریتی و فرادست توسط زنان شاغل، پایین بودن سطح آموزش و بهره وری آنان تلقی شده است. همچنین، استدلال می شود که به دلیل ترک شغل و عدم بهره برداری کارفرما از خدمات زنان شاغل به طور شایسته، اغلب زنان، در مشاغل ساده که نیاز به آموزش ندارند مشغول فعالیت می شوند و مردان، شغل های تخصصی را که نیازمند آموزش های حرفه ای هستند اشغال می کنند. نتیجه چنین فرآیندی، عقب ماندگی شغلی و فرسایش استعداد و توانمندی زنان خواهد بود.

نظریه اشاره شده، بر این فرض بنا نهاده شده است که به طور طبیعی، تخصیص مناسب نیروی انسانی به مشاغل فرادست و فرودست، ایجاب می کند که مشاغل نیازمند مهارت بیشتر و هزینه آموزشی بالاتر، به مردان و مشاغل فرودست به زنان تخصیص داده شود. بنابراین برای کسب مهارت های شغلی زنان، منع طبیعی یا بیولوژیکی وجود ندارد. همچنین، نباید

<sup>۱</sup>- شفیعی، لیلا (۱۳۷۹) «دیوار بتونی، خانم ها به مدیریت راه ندارند» زن روز، شماره ۱۷۹۲.

تصور کرد که در جوامع امروزی، زنان و مردان در استفاده از فرصت‌های شغلی، برابرند و بر مبنای واحدی در بازار کار رقابت می‌کنند. این تصور نادرست، تقسیم بازار کار بر مبنای جنسیت را نادیده می‌گیرد. در این مورد باید بررسی نمود که با تحقق کدام تغییر اجتماعی، مقدار تفکیک شغلی زنان در مشاغل فرودست، کاهش خواهد یافت. در این مورد، نظریه‌های تفکیک بازار کار، قابل استفاده‌اند. یکی از معروف‌ترین نظریه‌های تفکیک بازار کار، نظریه بازار کار دوگانه است که بین دو نوع شغل، تمایز قائل می‌شود. ویژگی مشاغل بخش اول، با پرداخت مزد بیشتر، امنیت شغلی بیشتر و فرصت‌های پیشرفت و ویژگی بخش دوم، مزد کم، امنیت شغلی کمتر و محدودیت امکان پیشرفت است. مشاغل بخش اول، مشاغلی هستند که در آن‌ها نیروی کار، دارای مهارت خاص است و دورنمای بهتری از پیشرفت دارند. در مشاغل این بخش، ثبات کار برای کارفرما اهمیت دارد و جابه‌جایی بیشتر زنان به این معنا است که احتمال جذب آن‌ها در مشاغل بخش دوم زیادتر است. از این رو، حتی اگر کیفیت خدمات زنان و مردان قبل از ورود به شغل، برابر باشد، احتمال به کار گماردن مردان در مشاغل اول، بیشتر بوده و امکان پیشرفت در آن به لحاظ مزد، آموزش حرفه‌ای و ترفیع، بیش از زنان است (Dickens, ۱۹۸۷).

این نظریه حالی از آن است که موقعیت شغلی بین زنان و مردان شاغل حتی در شرایط یکسان، به طور برابر نیست

#### منابع:

- ایرجی زاد، اعظم (۹) گزارش بررسی وضعیت زنان دانشگاهی در علوم پایه، تهران.
- اسفیدانی، محمد رحیم (۱۴۰۱۱) بررسی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی قوه مجریه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- پورقاسم، شهلا (۱۳۹۹)، بررسی وضعیت و مشکلات زنان دارای تحصیلات عالی جویای کار شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم اجتماعی.
- چراغی، فاطمه (۱۳۹۹)، بررسی ارتباط برخی عوامل فردی با احراز پست های مدیریتی توسط بانوان در سازمان از دیدگاه کارکنان زن سازمان مرکزی دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- خداد حسین، سید حمید؛ بهاری فر، علی (۱۳۹۹) نقش آموزش عالی در کارآفرینی و اشتغال زنان. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی تربیت مدرس.
- درخشان داوری، مژگان (۱۳۹۸) رابطه بین نگرش مدیران با ارتقاء شغلی زنان به سطوح مدیریت در ادارات کل شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد کرمان.
- دیهیم، حمید؛ وهابی، معصومه (۱۳۸۲) دسترسی زنان به اعتبارات نظام بانکی، مجله پژوهش زنان ۳۰- (۷) ۶۱-۷۸.
- زاهدی، اشرف السادات (۱۴۰۰) زنان در عرصه مدیریت، مجموعه مقالات جشنواره سراسری زن، پژوهش تهران.
- سازگارا، پروین (۱۴۰۰) نقش آموزش زنان در توسعه، مجموعه مقالات سمینار زن در یافته های نوین پژوهشی، تهران.
- سپهری، شهین (۱۴۰۰) پژوهش پیرامون بررسی مسائل و مشکلات مدیران آموزش زن شاغل در دانشگاه های مستقر در شهر تهران، طرح پژوهشی دانشگاه علامه طباطبایی.
- شادی طلب، ژاله (۱۴۰۰) توسعه و چالش های زنان ایران، تهران: نشر قطره.
- شادی طلب، ژاله (۱۳۸۴) بررسی توسعه جنسیتی در ایران، روزنامه ایران، شماره ۳۲۹۹، مورخ ۱۳۸۴/۸/۱۱.
- شهیدی، لاله (۱۳۷۸) بررسی علل و موانع عدم حضور زنان در پست های مدیریتی شهر تهران، پایان نامه ارشد دانشگاه الزهرا.

- شیخی، محمد تقی (۱۳۷۹) بررسی موقعیت اجتماعی فرهنگی زنان طی دهد آخر قرن بیستم نگاهی از دید جامعه شناسی، مجموعه مقالات سمینار زن در یافته های نوین پژوهشی، تهران، پژوهشکده زنان دانشگاه الزهرا.
- فاطمی صدر، فیروزه، (۱۳۸۰) موانع ارقاء زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاههای تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- فرشادمهر، فریبا (۱۳۸۳) نگاهی به حضور مدیریتی زنان در ایران و جهان، مجله ریحانه، (۷)، ۱۳۱-۱۵۰.
- فریدونی، ناصر (۱۳۸۲) بررسی موانع و مشکلات به کار گیری زنان در سطوح مختلف مدیریت آموزش، مجله ریحانه، (۴)، ۱۰۳-۱۱۲.
- قرچه پور، منیژه (؟) بررسی میزان مشارکت زنان در سطوح مدیریتی و تحلیل موانع موجود، مجموعه مقالات همایش آموزش اشتغال زنان و توسعه ملی، دانشگاه مازندران.
- کینگ، الیزابت (۱۹۹۳) نقش آموزش زنان در توسعه اقتصادی، ترجمه غلامرضا آزاد (۱۳۷۶)، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- گزارش کمیته ۳ (۱۳۹۹) بررسی مسائل خاص استادان و پژوهشگران زن، مجموعه مقالات کنگره زن دانشگاه فردای بهتر، دانشگاه تهران.