مدیریت زنان

راهبردها، چالش‌ها و فرصت‌ها

با رویکردی علمی و کاربردی

مدیریت زنان

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

فهرست ----- ۵
مدیریت زنان ----- ۷
مشخصات کتاب ----- ۷
نظر آیت‌الله جوادی آملی درباره مدیریت زنان ----- ۷
زنان در عرصه مدیریت ----- ۷
مدیریت زنان را باور کنیم ----- ۱۰
رشد اقتصادی در سایه مدیریت زنان ----- ۱۳
چرا زنان مدیران بهتری هستند ----- ۱۵
مدیریت زنان؛ در گذاری دشوار ----- ۱۷
مدیران زن در دولت جهانی ----- ۲۷
جایگاه زن در عرصه مدیریت و تصمیم‌گیری ----- ۲۸
زنان مدیر:چالش ها و موانع ----- ۳۱
تقویت مشارکت کارکنان زن در مدیریت ----- ۳۳
زنان در سازمان ها ----- ۳۷
مدیریت زنان خانه دار در شاد کردن محیط خانواده ----- ۴۰
سهم زنان در تصمیم گیری های بین المللی ----- ۴۲
وضعیت مدیران زن در جامعه ایران ----- ۴۴
نظریه های فمینیستی درجهان و ایران ----- ۴۵
نقش زنان فرهیخته در مدیریت بحران ----- ۵۲
نگاهی به وضع مدیران زن در جامعه ----- ۵۵
نقش محوری زنان در مسئولیت های مدیریتی ----- ۵۶
اثرات جنسیت بر الگوهای مدیریت منابع انسانی ----- ۵۹
تأثیر کار زنان بر زندگی خانوادگی ----- ۶۵

مدیریت زنانه ----- ۶۹
زنان، نظام آموزش عالی کشور و اشتغال ----- ۷۱
زن توانا ----- ۸۱
نظام حقوق زن در اسلام ----- ۸۳
زن،سیاست و حرمسرا در عصر صفویه ----- ۹۸
الگوهای مدیریتی زنان در قرآن ----- ۱۰۲
جایگاه زنان در حکومت اسلامی ----- ۱۰۳
مقایسه تطبیقی منزلت زن در الهیات فمینیستی و دکترین مهدویت ----- ۱۰۵
درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان ----- ۱۱۸

مدیریت زنان

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت زنان / www.modiryar.com

ناشر :www.modiryar.com

مشخصات نشر دیجیتالی:اصفهان:مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری:نرم افزار تلفن همراه , رایانه

موضوع:مدیریت - زنان

نظر آیت‌الله جوادی آملی درباره مدیریت زنان

«اولی این است که زن‌ها در کارهای اجرایی شرکت نکنند. کار اجرایی کمال نیست که اگر زن‌ها در آن شرکت نکنند از چیزی محروم شده باشند؛ آری، در دبیرستان‌ها و دانشگاه‌هایی که تمام محصلین آن را دختران تشکیل می‌دهند، اولی مدیریت خانم‌ها می‌باشد؛ ولی در کارهای اجرایی دیگر که مستلزم سر و کار داشتن با نامحرم است، اقوی مدیریت مردان است».آیت الله جوادی آملی در جلسه تفسیر قرآن کریم گفت: کسانی که رسالت الهی به عهده داشتند، مرد بودند؛ چون این وظیفه یک کارِ اجرایی است. اما کرامت، معجزه و ولایت، زن و مرد ندارد.به گزارش رسا آیت الله جوادی آملی در جلسه تفسیر مورخ ۲۶/۷/۸۸ با اشاره به آیه(وَمَا أَرْسَلْنَا قَبْلَکَ إِلَّا رِجَالاً نُّوحِی إِلَیْهِمْ)گفت: چه در سوره مبارکه «انبیاء» چه در سایر سوَر، در سوره «نحل» فرمود: آنها که رسالت الهی را به عهده داشتند، مرد بودند؛ چون کارِ اجرایی است. اما کرامت، معجزه و ولایت زن و مرد ندارد؛ کارِ اجرایی که انسان با مردها باید تماس بگیرد؛ مردها باید به او مراجعه کنند؛ بخش وسیع از کارها را با نامحرمها باید انجام بدهد؛ گفته شده این کار را مرد باید انجام بدهد. خدا فرمود ما پیامبری به عنوان زن نداریم؛ اما ولیّ الله داریم که زن است؛ چون ولایت مربوط به کمال‌ها و قداست‌های روحی است که بین خدا و آن شخص است.استاد درس خارج فقه حوزه علمیه قم، در بخش دیگری از بیانات خود افزود: «اولی این است که زن‌ها در کارهای اجرایی شرکت نکنند. کار اجرایی کمال نیست که اگر زن‌ها در آن شرکت نکنند از چیزی محروم شده باشند؛ آری، در دبیرستان‌ها و دانشگاه‌هایی که تمام محصلین آن را دختران تشکیل می‌دهند، اولی مدیریت خانم‌ها می‌باشد؛ ولی در کارهای اجرایی دیگر که مستلزم سر و کار داشتن با نامحرم است، اقوی مدیریت مردان است».آیت الله جوادی آملی در بخش پایانی درس خود در عظمت مقام زن اظهار داشت: آیا این عظمت و جلالی که فرشته‌ها با مریم(سلام الله علیها) داشتند برای خود مریم بود یا ارهاص عیسی بود؟ «ارهاص» یعنی پیش‌درآمد معجزه. عده‌ای که عظمت زن را نشناختند، گفتند این کرامت‌هایی که بهره وجود مبارک مریم(سلام الله علیها) شد، اینها ارهاص عیسی بود؛ یعنی پیش‌درآمد معجزه عیسی بود. خیر، نیازی به این نیست. مگر مریم کم آدمی است؟ مگر در مسئله ولایت زن و مرد دارد؟ ولایت برای انسان است؛ انسانیّت انسان به روح اوست، روح نه مذکّر است نه مؤنث. این بدن است که یا این‌چنین ساخته شده یا آن‌چنان ساخته شده. اگر روح مجرّد هست که هست مجرّد، نه مذکّر است نه مؤنث؛ این ذکوریت و اناثیت برای تَن است. این تَن که با فرشته‌ها در تماس نیست و مناجات نمی‌کند. آن که با خدا مناجات می‌کند نه زن است نه مرد.

زنان در عرصه مدیریت

در این مقاله به اشتغال زنان به عنوان مدیر در کشور پرداخته شده است. برخی اطلاعات آماری در این زمینه ارائه می‌شود و دو پرسش در خصوص اشتغال زنان در عرصه مدیریت مطرح می‌گردد و براساس پژوهش‌های انجام شده به آنها پاسخ داده می‌شود. در پایان تعدادی راهکار برای فراهم آوردن زمینه اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی ارائه می‌شود.تاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و غیرقابل انکار زنان در حوادث گوناگون است. امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح می‌باشد، نقش زنان در این فرآیند به شدت مورد توجه قرار گرفته است. برگزاری جلسات، سمینارها و کنگره‌های متعدد در خصوص جایگاه زنان و نقش آنان در توسعه حکایت از این موضوع حیاتی دارد.با کمی دقت می‌توان دریافت که برگزاری این گونه برنامه‌ها نشان از موضوع نه چندان خوشایند دیگری نیز دارد و آن این است که تاکنون یا حداقل در سده‌های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه نادیده گرفته شده که این امر نشان از وجود تبعیضات و نابرابریهای جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دارد. جامعه انسانی از عدم حضور واقعی زنان در عرصه‌های مختلف لطمات جبران ناپذیری دیده و بدین خاطر در دو دهه اخیر درصدد جبران این نقیصه بر آمده است.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 تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت نمایند. خوشبختانه در بسیاری از کشورها این تلاش‌ها، موفقیت‌های چشمگیری را در پی داشته است. از آن جمله می‌توان به کشورهایی همچون نروژ، دانمارک و فنلاند اشاره نمود که بیش از ۴۰ درصد مناصب تصمیم‌گیری در اختیار زنان است. متأسفانه در بسیاری از کشورهای جهان سوم این مسأله چندان شایان توجه نیست و تنها تعداد محدودی از زنان در پست‌های مدیریتی و مهم تصمیم‌گیری کشور قرار دارند. در ایران علیرغم آن که قانون اساسی کشور راه را برای تصدی اکثر مناصب تصمیم‌گیری برای زنان باز گذاشته با این وجود تنها ۸/۲ درصد مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است.ممکن است برای خواننده این سؤال پیش آید که به راستی چه ضرورتی به مدیریت زنان در بخش‌های گوناگون جامعه وجود دارد؟در پاسخ به این سؤال بایستی اذعان داشت که 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 می‌باشد 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 داشته‌اند موفق نبوده است. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد و دوشادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را بر عهده بگیرند.از سوی دیگر کسب مشاغل مدیریتی توسط زنان علاوه بر آن که زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزدهای نابرابر، فرصتهای آموزشی حرفه‌ای نابرابر، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی و امکانات نابرابر در ارتقای شغلی تواناتر 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.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 می‌سازد.سؤال دیگر این است که چرا علیرغم آن که بستر قانونی این موضوع وجود دارد، به عنوان کشوری در حال توسعه نیازمند فعال شدن زنان جامعه هستیم و همه مسئولان نظام بر اهمیت این موضوع اذعان دارند اما در موضوع مدیریت زنان پایین ترین نرخ‌ها را داریم.پاسخ این سؤال را می‌توان در معدود تحقیقاتی یافت که در این زمینه در کشور صورت گرفته است. در تحقیقی که در سال ۱۳۸۱ در مورد علل عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی در بین کارکنان و مدیران چند سازمان به انجام رسیده نشان می‌دهد که اگر چه مدیران و کارکنان مورد پرسش و کارایی و قابلیت زنان در عرصه‌های مدیریتی و پست‌های بالای سازمانی واقفند اما تنها ۶ درصد از کارکنان مرد و پست مدیریت را برای زنان مناسب می‌دانند. ۳۰ درصد کارمندان مرد از این که مافوقشان زن باشد احساس خوشایندی ندارند. اگر چه همه مدیران مورد پرسش بر این باور بودند که زنان

شایستگی لازم برای تصدی پست‌های بالای سازمانی را دارند اما بیش از ۸۰ درصد آنان مدیریت را کاری مردانه می‌دانند و بیش از ۵۰ درصد معتقدند که مردان در کارهای مدیریتی موفق‌تر از زنانند و خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. در مجموع نتایج این پژوهش نشان داد که عواملی همچون * مسئولیت‌ها و محدودیت‌های خانوادگی * تجربه کمتر زنان نسبت به مردان در این عرصه * فراهم نبودن شرایط لازم در جامعه، همچون نبود زنان در پست‌هایی چون وزارت و غیره * وجود برخی ویژگی‌های جنسیتی زنان * عدم تمکین کارکنان از مافوق خانم * اعتماد پایین تر زنان نسبت به مردان در این عرصه از نظر جمعیت نمونهبه عنوان مهمترین عوامل عدم به کارگیری زنان در پست مدیریتی برشمرده شده است.به طور کلی ماحصل این تحقیق این بود که اگر چه بسیاری از تصمیم گیران و افراد جامعه به قابلیت و توان زنان جامعه در عرصه مدیریتی واقفند اما به دلیل حاکم بودن «نگرش جنسیتی» در سازمان‌ها و ادارات مورد مطالعه، حتی در شرایط تخصصی برابر، برتری از آن مردان است.البته گفتنی است که حدود ۱۰درصد کارکنان زن مورد مطالعه نیز مدیریت را مردانه تلقی می کنند و حدود ۱۸ درصد بر این باورند که زنان جامعه اعتماد و ریشه لازم جهت تصدی پست‌های بالای سازمان را ندارند.اما سؤال اساسی دیگر این است که به راستی ریشه وضعیت موجود، کلیشه‌ها و تصورات جنسیتی حاکم در کجاست؟ و چه عواملی سبب شده که جامعه نتواند از این پتانسیل بالقوه جهت توسعه بیشتر استفاده کند؟به طور کلی بسیاری از اندیشمندان اجتماعی، عوامل جامعه‌پذیری در هر جامعه را سه عامل خانواده، مدرسه و رسانه‌ها می‌دانند. با نگاهی گذرا در می‌یابیم که این سه کارگزار عمده باعث تولید و باز تولید این گونه از نگاه ها در جامعه شده و می‌شوند چنان که بسیاری از افراد وضعیت موجود در جامعه را امری طبیعی و عادی تصور می کنند.در برخی از خانواده‌های پدرسالار ایرانی، نقش‌ها و رفتارها بر اساس معیارها و ارزش‌های مردانه پایه گذاری و الگوسازی شده است و این الگوسازی‌ها قادر به تشخیص و ارج نهادن به نقش اثر بخش زنان در سازمان و جامعه نیست.این نوع خانواده‌ها زن را موجودی اندرونی، وابسته و مرد را موجودی بیرونی و مستقل بار می‌آورند. این فرهنگ تنها وظیفه و نقش زن را فرزندآوری، نگهداری کودکان، نظافت و پخت و پز ترسیم می‌نماید و فعالیت‌های زنان را تحت الشعاع وظایف خانوادگی قرار می‌دهد و در فعالیتهای سیاسی- اجتماعی نیز نقش زنان به میزان چشمگیری کاهش می‌یابد.ویژگی‌های رفتاری منتسب و مثبت مردان به مراتب بیشتر از زنان، ویژگیهای اجتماعی‌تر و مبتنی بر هوش و ابتکار غالباً مختص مردان است و ویژگی‌های زنان عمدتاً فردی و غیر پویاست.همانگونه که نتایج نشان می‌دهد گاه برخی از الگوی جنسیتی حاکم بر کتب درسی و برنامه‌های آموزشی برداشت‌های سنتی را در اذهان تقویت می کند. این امر امکان دارد سبب شود تا دانش آموزان دختر که زنان آینده جامعه هستند، نیروی خود را دست کم بگیرند و دارای شخصیتی فاقد خلاقیت و اعتماد به نفس شوند و به سوی پذیرش کارهای کم مهارت با وجهه اجتماعی پایین گرایش پیدا کنند. چنانکه گفته شد این عدم اعتماد به نفس در بعضی از زنان وجود دارد به نحوی که حدود ۱۸ درصد کارهای مدیریتی را مختص مردان و مردان را در این زمینه موفق تر از زنان می‌دانند.این طرز تفکر و نگرش که ازبرخی از خانواده‌ها شروع می گردد سبب شده نه تنها مردان نگاه سنتی به زنان داشته باشند بلکه اکثر زنان نیز دارای همان نگرش باشند و بسیاری از آنان قابلیت‌های خود را مناسب ایفای نقش‌های اجرایی سطح بالا ندانند.با توجه به مطالب گفته شده می‌توان راهکارهایی را جهت حل این مسأله و فراهم آوردن شرایط مناسب تر جهت فعال تر نمودن نیمی از جامعه ارائه نمود: * ایجاد فرصت‌های لازم برای تأسیس انجمن‌ها، مؤسسات، سازمان‌ها و به طور کلی مراکز تجمع زنانه برای آگاهی از کم و کیف پتانسیل‌های 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 تصمیم گیران با مقوله جنسیتی و فواید حضور مؤثرتر زنان در رده های بالای تصمیم گیری. * تشویق و ترغیب مدیرانی که از زنان در سطوح بالای سازمانی استفاده می کنند 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. * انجام پژوهش‌های علمی در باب مسائل زنان بویژه در مباحث اشتغال، مدیریت و نقش آنان در توسعه کشور.مراجعشادی طلب، ژاله. ۱۳۷۹. مدیریت زنان و کنگره زن، دانشگاه، فردای بهتر. توان: مطالبات زنان.میرزایی، حسینعلی. ۱۳۸۱. بررسی نگرش مدیران و کارکنان ادارات و سازمان‌های شهر تبریز در خصوص علل و موانع عدم حضور زنان در پست‌های بالای سازمانی. استانداری آذربایجان شرقی.اعزازی، شهلا، ۱۳۸۰ تحلیل ساختاری جنسیت در نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.محمدی اصل، عباس. ۱۳۸۱ جنسیت و مشارکت. چاپ اول. تهران: روشنگران و مطالعات زنان.ایسپا (مرکز افکار سنجی دانشجویان ایران). ۱۳۸۱ بررسی نگرش شهروندان تهرانی در خصوص جایگاه زنان در جامعه.راهکار مدیریت

مدیریت زنان را باور کنیم

مدیریت زنان را باور کنیم سمیه صیادی‌فر

زن‌ها می‌توانند از عهده هر کاری برآیند. به نظرمی رسد این اعتقاد باید مانند یک میراث از مادران به دختران انتقال یابد. ما زنان باید به این نکته پی ببریم که خود مسئول زندگی خویش هستیم و می توانیم به بهترین صورت ممکن از زندگی خود بهره ببریم. حتی زمانی که به بهترین نحو ممکن به مسئولیتهای زندگی می پردازیم می‌توانیم نقش‌های اجتماعی مناسب را بپذیریم و از عهده ایفای آن برآییم.ما باید ابتدا خود و توانائی‌هایمان را بشناسیم و سپس زمینه شناختمان را برای دیگران ایجاد کنیم تا مانند فردی ماهر در میدان‌های کاری و مدیریتی افتخار بیافرینیم.با وجود این‌که تعداد زنان در نیروی کار رو به افزایش است اما پیشرفت آنها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است و این در حالی است که تحقیقات انجام شده برای شناخت برتری مردان در مدیریت وجه تمایزی را برای مدیر بودن انحصاریِ مردان قائل نیست.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 بحران های مختلفی در زندگی زنان و جامعه خواهد شد.ویژگی‌های یک مدیر زنویژگی‌هایی که برای یک مدیر زن موفق در نظر گرفته می شود بیشتر ویژگی‌های مردانه است. تا زنانه و معمولاً "به طور مساوی توسط زنان و مردان مقبولیت می‌یابد.در نهاد های اجتماعی معمولاً" رفتارهای زنان تغییر می‌کند اما مردان خیر. به همین دلیل بیشتر پست‌های مدیریتی را نیز مردان اشغال می‌کنند. در نتیجه این امر کلیشه هایی که مدیریت را با مرد بودن تداعی می‌کند بسیار استوارند.هر چند تحقیقات نشان می دهد زنان کمتر از مردان جاه طلب و خواهان پیشرفت نیستند، اما باورهای غلطی که مدیریت را به مردانگی نسبت می‌دهند عملاً "منجر به کم شدن مدیران زن می‌شود.دکتر علی اصغر سعیدی(جامعه شناس و استاد دانشگاه) در این زمینه می‌گوید: به طور کلی محیط کار تحت سیطره مردانه است و وجدان مردگرایانه در پست‌های مدیریتی تغییری نکرده است.وی می‌افزاید: اخیراً تحقیقی در انگلستان در مورد موقعیت مدیران زن صورت گرفته است که نشان می دهد مدیران زن در وضعیت آسیب‌پذیری شدیدی قرار دارند. این زنان به مصرف سیگار و مشروبات الکی گرایش بیشتری دارند. این گرایش به علت فشار کاری زیادی است که آنان متحمل می شوند.دکتر سعیدی معتقد است: مدیران زن وقتی پست مدیریتی را به‌دست می آورند نسبت به مردان در نظاره بیشتری قرار دارند. چون در این حالت خلاف عقل سلیم و تصور عمومی جامعه عمل شده است، مدیران زن باید بیشتر مراقب باشند تا بتوانند پست خود را حفظ کنند. در حالی که مردان چنین مشکلی ندارند. پس مدیریت زنان با نوساناتی همراه است و این نوسانات باعث می شود که این دسته از زنان فشار زیادی را متحمل شوند.مدیریت زنان را باور کنیمچالش‌های ارتقای زنان در مسئولیت‌هایمدیریتیحاکمیت

مردسالارانه، تصور غالب نسبت به توانایی مرد به زن، تصوری که زنان نسبت به مسئولیت های خانوادگی و خانه داری دارند و عدم خودباوری زنان باعث کمرنگ شدن آنها در عرصه های مدیریتی شده است این مطلب را هایده قرباضی- مدیر پژوهشی مرکز امور مشارکت زنان- درباره سهم اندک زنان در مدیریت می گوید و می افزاید: مدیریت آینده نیازمند استفاده بیشتر و کارآمد از نیروی باالقوه زنان در است.شواهد موجود در ایران نشان می دهد که تبعیض جنسیتی در اشتغال و دستمزد هم‌چنان گسترده است. بر اساس معیارهای فرهنگی مردان نان اور خانه هستند و بسیاری از مشاغل در اختیار مردان است.نگرش منفی مدیران مافوق در جهت پذیرش زنان در پست‌های کلیدی و مدیریتی در عدم پذیرش زنان در این حوزه، نقش به‌سزایی دارد. هنگامی که روسا به زنان از لحاظ کاری اطمینان ندارند و در مورد موفقیت زنان در سطوح سرپرستی و مدیریتی پیشداوری می‌کنند، مسلماً ارتقای شغلی زنان نیز با مشکل مواجه خواهد شد.بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیقی که در این زمینه توسط اعظم قویدل— کارشناس ارشد مدیریت آموزشی- انجام شده است، می توان به عوامل بسیاری در جهت قرار نگرفتن زنان در پست‌های کلیدی و مدیریتی اشاره کرد. به طور مثال، مسائل فرهنگی جامعه بردستیابی زنان به مسئولیت‌های مدیریتی بسیار تأثیر گذار است.وقتی نگرش عمومی نسبت به کار زنان بدین گونه است که آنها فاقد قدرت اجرایی لازم هستند حتی اگر تخصص داشته باشند، هنگامی که با ذکر نام زنان نقش های سنتی آنها به ذهن می‌آید، مسلماً در جایگاه آنها برای پذیرش شغل تأثیرگذار خواهد بود.بر اساس یافته‌های این تحقیق، مسائل خانوادگی زنان، میزان تخصص زنان ، جنسیت و نگرش آنان راجع به مشاغل مناسب از دیگر عوامل تاثیرگذار بر عدم دستیابی آنها به مشاغل مدیریتی است. یکی از مهمترین موانع اشتغال زنان و از جمله در سطوح مدیریتی آن است که متأسفانه زنان در نقش‌هایی چون خانه داری و فرزند داری کلیشه شده اند و برای آنان نوعی ترکیب نقش های کاری با نقش های خانوادگی در نظر گرفته می شود.دکتر محمد جواد ناطق پور (جامعه شناس و استاد دانشگاه) در این زمینه می گوید: به رغم حضور طولانی مدت زنان در صحنه های اجتماعی در ایران، همواره نقش فعال آنان به نوعی وابسته به شرایط خانوادگی بوده است. زنان در جامعه ایران عموما "نقش اول را در زمینه خانوادگی ایفا کرده ند و به رغم سابقه طولانی شان در کارهای خارج از خانه، مردان هم‌چنان قدرت تصمیم گیری اصلی را در صحنه های اجتماعی بر عهده دارند و مهم ترین مشاغل مدیریتی جامعه که نیاز به تصمیم گیری اساسی و سرنوشت ساز دارد، در اختیار مردان است.بر اساس تحقیقی تحت عنوان «بررسی مشکلات و موانع اشتغال زنان در بخش‌های دولتی در سطح ملی» که بر روی زنان استان‌های قم، یزد و چهارمحال و بختیاری به عنوان استان‌هایی با مشارکت پایین زنان و استان‌های سیستان و بلوچستان لرستان و کهگیلویه و بویراحمد با مشارکت بالای زنان در زمینه اشتغال در بخش‌های دولتی انجام شده است، مشکلات زنان برای مشارکت در اشتغال و پذیرش پست های مدیریتی به دلیل بی‌عدالتی‌هایی است که در جامعه وجود دارد که می توان به مواردی چون بی‌عدالتی مبادله ای، رویه‌ای، آسیب‌های تعاملی، بی‌عدالتی تعاملی اشاره کرد.بی‌عدالتی مبادله‌ای:این نوع بی‌عدالتی به این معناست که زنان وقتی کاری برابر با مردان انجام می دهند نسبت به آنها حقوق پایین تری دریافت می‌کنند و به طور کلی پاداش و مزایای زنان نسبت به مردان کمتر است.دکتر جواد ناطق‌پور در این زمینه می گوید: نگاه ناباورانه به توانمندی زنان و خلاقیت آنان در نوآوری و مدیریت های اجتماعی موجب شده است که تنها به عنوان نیروی های کار و یا به تعبیر" ساجوگیو "زنان مزدبگیر، مورد توجه واقع شوند. این امر خود عملا "باعث دورماندن زنان از پیشرفت و توسعه می شود.بی‌عدالتی رویه‌ای:هنگامی که در جامعه از دخالت زنان در تصمیم گیریها جلوگیری شده و مقرارت اداری در مورد آنان سختگیرانه تر است، هنگامی که در قبال مشکلات خاص زنان هیچ احساس مسئولیتی وجود ندارد، زمانی که کارهای ساده و بی‌اهمیت به زنان سپرده می‌شود و توانایی‌های آنان به طور درستی مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد و بالاخره هنگامی که نقش‌های کاری زنان با نقش‌های خانوادگی‌اشان ترکیب شده و این‌گونه قضاوت می شود که با پذیرش شغل‌ها و پست های مدیریتی زنان از مسئولیت‌های دیگر خود باز می‌مانند یا بالعکس بخوبی نمی‌توانند در شغل خود نقش ایفا کنند، در حقیقت بی‌عدالتی رویه ای مانع

بکارگیری زنان در پست های حساس با توجه به تخصص ها و توانایی‌هایشان شده است.آسیب‌های تعاملی:آسیب های تعاملی به آسیب های ناشی از آزار روحی به علت برخورد نامناسب ارباب رجوع با زنان، مزاحمت همکاران مرد و عدم حمایت زنان از یکدیگر، گفته می شود که در بکار گرفته نشدن زنان در نقش های مدیریتی نقش دارند.بی‌عدالتی تعاملی:شامل برخورد نامناسب مدیران، ممانعت همکاران از ترقی زنان در بخش‌های دولتی و عدم احترام اعضای خانواده به کار زنان است. که باعث می شود زنان برای قرار گرفتن در پست های کلیدی با مشکل روبرو باشند.نابرابری در تصدی مدیریت، پیشینهالبته مسئله نابرابری بین زن و مرد در تصدی مشاغل مدیریتی دارای ریشه های تاریخی است. برای مثال، ارسطو زنان را به عنوان موجوداتی که جایی در سیاست ندارند معرفی کرد. او عقیده داشت خداوند آنها را فقط برای جنبه های پست زندگی آفریده است.با توجه به اینکه در نیمه دوم قرن بیستم توجه به زنان به عنوان نیروی کار، مدیر و سیاستمدار هم درتئوری و هم در عمل تغییر یافته است ولی باز هم زنان حق اندکی در انتخاب شدن به عنوان مقامات عالی رتبه مدیریتی و سیاسی داشته اند.به طوری که در سال ۱۹۹۷ زنان به طور میانگین حدود ۷/۱۱ درصد و ۱۰ درصد به ترتیب از قانونگذاران ملی و پست های مدیریتی را در سراسر جهان تشکیل می دادند. مشارکت زنان به عنوان نیروی کار در ایران بر طبق آمار سال ۱۳۷۵، ۱/۹ درصد است.بر طبق آماری که مرکز مشارکت زنان در سال ۸۲-۸۳ ارائه نموده است، جمعیت زنان ایرانی ۳۲ ملیون نفر برآورده شده که ۷۹٪ کل جمعیت باسواد هستند. اما با این وجود جمعیت فعال زنان ایرانی، ۲۱٪ است. که در مقایسه با ۸۵/۷۹٪ جمعیت فعال مردان رقم پایینی است.سهم درآمد زنان بر اساس این آمار ۱۱٪ و سهم درآمدی مردان ۸۹٪ است. آمار مدیریت زنان در ایران ۱۳٪ برآورده شده در حالی که سهم مدیریت مردان ۸۷٪ گزارش شده است.مشارکت زنان و تأثیر آن بر اقتصاد جهانیاستفاده 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 ۷ 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.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.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 داشته‌اند موفق نبوده است. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد و دوشادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را بر عهده بگیرند.از سوی دیگر کسب مشاغل مدیریتی توسط زنان علاوه بر آن که زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزدهای نابرابر، فرصتهای آموزشی حرفه‌ای نابرابر، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی و امکانات نابرابر در ارتقای شغلی تواناتر 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.دکتر جواد ناطق پور (جامعه شناس و استاد دانشگاه) در این زمینه می گوید: نگاه های نقد آمیز به نقش زنان در توسعه گویای این واقعیت است که همواره نگاه ناباورانه به توانمندی زنان و خلاقیت آنان در نوآوری و مدیریت های اجتماعی موجب شده است که تنها به عنوان نیروی های کار و یا به تعبیر

"ساجو گیو "زنان مزدبگیر، مورد توجه واقع شونـد. این امر خود عملا "باعث دورماندن زنان از پیشـرفت و توسـعه می شود.وی می افزایـد: ماهیت توسـعه به گونه ای است که بـدون مشارکت زنان در عرصه های مختلف اجتماعی، موفقیت چنـدانی در تحقق برنامه هـای توسـعه حاصـل نخواهـد شـد. فراهم آوردن زمینه هـای رشـد بیشتر و افزایش مشـارکت زنان در عرصه های اجتماعی، موضوع مهمی است که عملاـ "بایـد در برنـامه ریزی هـای کشـور مورد توجه قرار گیرد.درک نیازهـای واقعی زنـان، نقش اجتمـاعی آنـان، 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 وضـعیت اشـتغال زنان و هدایت آنان به بازار کار می تواند زمینه بهره گیری بهتر جامعه از این نیروی بـالقوه را فراهم آورد.راهکـاری اساسـیها دادن به رشـد نهادهـای مردم نهـاد (انجیوهای غیر دولتی)، یکی از راههای افزایش مشارکت زنان در اشتغال و مدیریت است.دکتر علی اصغر سعیدی (جامعه شناس و استاد دانشگاه) ضمن بیان این عبارت، می‌افزاید: فعـالیت زنان در این نهادها که به صورت داوطلبانه انجام می گیرد علاوه بر ایجاد زمینه بروز اسـتعدادها و تواناییهای آنها، تبلیغی نیز برای پـذیرش آنهـا در مشاغـل مختلـف و از جملـه پست هـای مـدیریتی محسـوب می شـود. راهکـار دیگر این است که زمینه هـای آموزش و دسترسـی به آن برای زنان افزایش یابـد و مقررات کاری به نفع افراد شایسـته تغییر یابد.جامعه شناسـی دیگر در این زمینه می گویـد: بـا تأسـیس و راه انـدازی تشـکیلات و سازمان های غیر دولتی ویژه زنان، آنها نه تنها از آسـیب های اجتماعی رهایی می یابند بلکه به عنوان نیروهای خلاق و کارآفرین در توسـعه کشور وارد می‌شوند.جواد ناطق‌پور (جامعه شناس و استاد دانشگاه) معتقد است: احسـاس مفیـد بودن در عرصه‌هـای اجتمـاعی، لحظه‌هـای شـکوهمندی است که زنـان را در کشورهـای توسـعه یافته امیـدوار می‌کند و موجب افزایش روز افزون مشارکت آنها در خدمات اجتماعی می‌شود.همشهری

رشد اقتصادی در سایه مدیریت زنان

داریوش نوروزی

در جوامع امروزی ، توسـعه پایدار بر توانمندسازی زنان تکیه دارد. به طوری که اندیشـمندان اجتماعی همواره بر رفع موانع جنسـیتی به عنوان لزوم تحقق توسـعه اقتصادی و اجتماعی تاکیـد کرده انـد. رشـد اقتصادی در سایه مـدیریت زناندر جوامع امروزی ، توسـعه پایدار بر توانمندسازی زنان تکیه دارد. به طوری که اندیشـمندان اجتماعی همواره بر رفع موانع جنسـیتی به عنوان لزوم تحقق توسعه اقتصادی و اجتماعی تاکیـد کرده انـد.دیدگاه های مطرح شده درخصوص زنان بر این باور شـکل گرفته است که وضـعیت زنان در موقعیت های اقتصادی ، اجتماعی و سیاسـی در بسـیاری از کشورها یکسان نیست و برای حصول برابری در حوزه های یاد شـده نیاز به تغییر در ساختارهـای اقتصـادی و اجتمـاعی جوامع است.از دیـدگاه جامعه شناسـی ، توسـعه اقتصادی هر جامعه ای بـدون توجه به نقش موثر زنـان در تولیـد و بـازپروری امکانـات امری دشوار است ، زیرا زنـان بـا ایفای نقش مـدیریت مالی خانه ، تاثیر بسـیاری بر اقتصاد خانواده و در ابعاد وسـیع تر در اقتصاد جامعه دارنـد.با این حال ، بسـیاری از صاحبنظران غربی با توجه به قـدرت گرفتن زنان در عرصه های اقتصادی ، اجتماعی و سیاسـی معتقدند که با توجه به افزایش فساد مالی و اخلاقی در میان دولتمردان ، زنان به عنوان سیاسـتمداران قابل اطمینان شانس بیشتری برای احراز مناصب بالا را دارنـد. با این توضـیح در مقاله پیش رو سـعی شـده است که به تاثیر حضور زنان در چرخش قدرت در عرصه های مختلف اجتماعی اشاره ای کوتاه شود که در زیر می خوانید.قدرت گرفتن زنان در کشورهـای مختلف جهـان ، این روزهـا رواج توجه برانگیزی یافته است. در سالی که گـذشت ، شایـد بیش از هر زمان دیگری ، زنـان به ریاست جمهوری رسـیدند یا شـخص اول کشورهایشان شدنـد.اتفاقی که در برخی موارد برای اولین بار در طول تاریـخ رخ می داد، اولین رئیس جمهور زن شـیلی ، اولین رئیس جمهور زن برگزیـده آفریقا، اولین صـدراعظم زن آلمان و....شاید بتوان گفت موفق ترین سال سـیاست ورزی زنان در تاریخ ، همین سال گذشـته بوده است. بر همین اساس ، بد نیست به این نکته اشاره کنیم که

براساس برخی از یافته های تاریخی ، مورخان معتقدند نخستین پادشاه زن در جهان در ایران به قدرت رسیده است که چنانچه این سند واقعیت تاریخی داشته باشد، این موضوع می تواند از مفاخر ایرانیان باشد.حضور زنان در عرصه های اجتماعی ، سیاسی و اقتصادی از موضوعاتی است که همیشه مورد پرسش جوامع بوده است. حقیقت این است که در گذشته های دور و حتی نزدیک زن ر ا همانند مردان باور نداشتند که می تواند در عرصه های مختلف فعالانه حضور داشته باشد.بر اساس این تفکر مردسالاری و حذف نیمی از جمعیت فعال و سازنده جامعه بتدریج از ۳ دهه پیش ضرورت حضور و مشارکت زنان حس شد و در بسیاری از جوامع زنان پابه پای مردان به عرصه اجتماعی آمدند و با پیشرفت علم و شناسایی استعداد و توانایی زنان ، زن به عنوان یک عنصر تاثیر گذار در جوامع مختلف مطرح شد ●.بنابراین بتدریج نوع نگرش نیمی از جمعیت جوامع تغییر کرد.به نظر می رسد در هزاره سوم نقش زنان پررنگ تر شده است ، به طوری که در بسیاری از جوامع ، زنان در پستهای کلان کشور عهده دار وظیفه هستند. در آلمان ، شیلی ، فیلیپین ، بنگلادش ، لیبریا و... شاهد هستیم که زنان رهبری و هدایت کشورشان را به عهده دارند. این نشان می دهد که زنان در جوامع بشری می توانند پابه پای مردان پیش بروند. نگاهی به ارقام و شاخصهای بین المللی حکایت از آن دارد که حضور زنان در عرصه های مختلف جامعه بالا ـ است.هر چند هنوز در مقایسه با مردان درصد حضور زنان در عرصه های اقتصاد، سیاست و اجتماع در اقلیت است ، ولی با همه این احوال ، حضورشان رو به رشد است. بویژه که در سالهای اخیر حضور زنان در پارلمان ها و نهادهای مدنی پیشرفت چشمگیری داشته است. به هر حال ، امروزه ، بررسی و نقد وضعیت زنان در جوامع مختلف در سرتاسر جهان به امری جدی تبدیل شده است ●.نقش زنان در توسعه پایدارتاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و غیرقابل انکار زنان در حوادث گوناگون است. امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح است ، نقش زنان در این فرآیند بشدت مورد توجه قرار گرفته است. برگزاری جلسات ، سمینارها و کنگره های متعدد درخصوص جایگاه زنان و نقش آنان در توسعه حکایت از این موضوع حیاتی دارد.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 حضور نداشتن واقعی زنان در عرصه های مختلف لطمات جبران ناپذیری دیده و به این دلیل در ۲ دهه اخیر درصدد جبران این نقیصه بر آمده است.برای رسیدن به تعادل ، برابری و رفع تبعیضات و در نتیجه توسعه بهتر و کامل تر جامعه نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت کنند.خوشبختانه در بسیاری از کشورها این تلاشها، موفقیت های چشمگیری را در پی داشته است. از آن جمله می توان به کشورهایی همچون نروژ، دانمارک و فنلاند اشاره کرد که بیش از ۴۰ درصد مناصب تصمیم گیری در اختیار زنان است.متاسفانه در بسیاری از کشورهای جهان سوم این مساله چندان شایان توجه نیست و تنها تعداد محدودی از زنان در پستهای مدیریتی و مهم تصمیم گیری کشور قرار دارند. ممکن است برای خواننده این پرسش پیش آید که براستی چه ضرورتی به مدیریت زنان در بخشهای گوناگون جامعه وجود دارد؟در پاسخ به این پرسش باید گفت امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری ، در همه زمینه ها ازجمله در فرآیند تصمیم گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش نیازهای توسعه پایدار است. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیت های اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی فراهم و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسان ها برقرار نشده 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 دوشادوش یکدیگر مسوولیت توسعه را به عهده بگیرند.از سوی دیگر کسب مشاغل مدیریتی از سوی زنان علاوه بر آن که زنان را در مقابله با تبعیضاتی چون معیارهای استخدامی نابرابر، دستمزدهای نابرابر، فرصتهای آموزش حرفه ای نابرابر، دسترسی نابرابر به منابع تولیدی و امکانات نابرابر در ارتقای شغلی تواناتر می کند، سبب بالا رفتن اعتماد به نفس ، کسب یک هویت مستقل

و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می شود که کل جامعه از آن منتفع خواهد شد.علاوه بر این ، رشد دختران و زنان تحصیلکرده دانشگاهی و پیشی گرفتن آنان از مردان جامعه در چند ساله اخیر نمود یافته است که لزوم بحث مدیریت زنان را بیش از پیش مطرح می کند ●.زنان قدرتمندکشورهای نیوزلند، استرالیا و فنلاند سابقه بیشتری در مشارکت دادن زنان در امور اجتماعی و سیاسی دارند.استرالیا اولین کشوری بود که در سال ۱۹۰۲ ، به زنان حق رای و اجازه نامزد شدن در انتخابات پارلمانی را داد. زنان نیوزلندی از سال ۱۸۹۳ صاحب حق رای شده بودند؛ اما نمی توانستند در انتخابات نامزد شوند. در سال ۱۹۰۳ ، ۳ زن استرالیایی نامزد انتخابات پارلمانی شدند که البته هیچکدام موفق نبودند.در سال ۱۹۱۹ ، در فنلاند ۱۹ زن توانستند به پارلمان ملی راه یابند.این ۳ کشور طلایه داران اعطای حق رای و مشارکت به زنان در جهان هستند. اکنون هم در فنلاند، تارجاهالونن ، متولد ۱۹۴۳ توانسته در انتخابات ۱۵ ژانویه ۲۰۰۶ ، برای دومین بار پیاپی ، به مقام ریاست جمهوری فنلاند دست یابد. وی در سال ۲۰۰۰ برای اولین بار به این سمت انتخاب شد. هالونن سالها مشاور پارلمانی ، وزیر بهداشت ، وزیر دادگستری و وزیر خارجه فنلاند بوده است.در بنگلادش هم خالده ضیا از سال ۲۰۰۱ نخست وزیری را به عهده دارد.در ایرلند شمالی ، مری مک آلیس از سال ۱۹۹۷تاکنون رئیس جمهور است. در فیلیپین نیز گلوریا آرویو، متولد ۱۹۴۷ در مانیل ، از سال ۲۰۰۱ عهده دار مقام ریاست جمهوری است.در کشور کوچک آفریقایی سائوتومه ، ماریا دو کارمو سیلویرا، ۴۵ ساله ، نخست وزیر است و در جمهوری لاتویا واقع در اروپای شمالی هم وایک فریبرگا، ۶۹ ساله ، از ۱۹۹۹ عهده دار مقام ریاست جمهوری است. در موزامبیک ، باز هم در قاره سیاه ، لوئیس دیاس دیوگو، ۴۸ ساله ، در سال ۲۰۰۴ اولین نخست وزیر زن این کشور شد و همچنان این سمت را به عهده دارد. او سالها وزیر اقتصاد موزامبیک بود و در اولین سال نخست وزیری اش ، برنامه اصلاحات اقتصادی و اجتماعی به پارلمان ارائه کرد●. رقابت زنانه در سال ۲۰۰۸هیچ بعید نیست که در سال ۲۰۰۸ میلادی ، شاهد رقابتی کاملا-زنانه در انتخابات ریاست جمهوری ایالات متحده باشیم و کاندولیزا رایس ، که به بانوی جنگ شهرت دارد، به رقابت با هیلاری کلینتون ، سناتور دموکرات نیویورک و همسر بیل کلینتون ، رئیس جمهور سابق بپردازد.دکتر رایس ۵۰ ساله اعلام کرده که علاقه چندانی به تصاحب کاخ سفید ندارد؛ اما فشار حزب جمهوریخواه برای نامزد شدن او رو به افزایش است. اما در اردوگاه رقیب ، هیلاری کلینتون بسیار مصمم تر به نظر می رسد و از حالا-خود را برای رقابت های انتخاباتی که از سال ۲۰۰۷ آغاز خواهد شد، آماده کرده است.با این حال ، در ایالات متحده ، زنان علاقه چندانی به رقابت با مردها ندارند که شاید عمده ترین دلیل آن روحیه سنتی جامعه امریکا باشد.بسیاری معتقدند که بیش از همه و حتی شاید بیش از جورج بوش ، هیلاری دموکرات از شکست جان کری در انتخابات سال گذشته ریاست جمهوری امریکا خوشحال شد؛ چرا که اکنون می تواند بخت خود را برای انتخابات سال ۲۰۰۸ بیازماید. انتخاباتی که بسیاری از هم اکنون معتقدند هیلاری ، با توجه به خاطره خوبی که همسرش ، بیل کلینتون در دوران ریاست جمهوری خود و بویژه در عرصه اقتصادی بر جای گذاشت ، پیروز آن است.اما در جناح جمهوریخواهان هنوز مشخص نیست که کاندولیزا رایس ، دکتر در علوم سیاسی و روابط بین الملل که حوزه تخصصی اش روسیه است ، پا به عرصه رقابت خواهد گذاشت یا نه.اگر رایس بیاید، با توجه به مهارت او در امور سیاسی ، رقابتش با هیلاری بسیار جذاب خواهد بود. رایس یا «کاندی» که در کابینه اول بوش مشاور امنیت ملی کاخ سفید بود و در دولت دوم او اولین وزیر خارجه زن رنگین پوست امریکاست ، ۲ مشکل بزرگ برای شرکت در انتخابات دارد: اول آن که مجرد است و دوم این که سیاه پوست است.دو ویژگی که چندان مطلوب جامعه سنتی امریکا نیست. باید منتظر ماند و دید آیا «معمار جنگ عراق» و یکی از بانفوذترین نومحافظه کاران امریکا پا به عرصه رقابت های ریاست جمهوری ایالات متحده خواهد گذاشت یا نه. شاید در سال ۲۰۰۸ ، نتایج انتخابات امریکا به گونه ای رقم بخورد که برای اولین بار در این کشور، مردم به جای «آقای رئیس جمهور» بگویند «خانم رئیس جمهور»!منبع:داریوش نوروزیمرکز توسعه کارآفرینی

چرا زنان مدیران بهتری هستند

داریوش نوروزی

* مقدمه * دیدگاه زیست شناسی * رهبری زنان * زنان در ارتباط، با مهارت ها * هنوز کارهای ناتمام زیادی مانده است

مقدمهبرابری زن و مرد به این معنی نیست که آن ها یکسان هستند. با قدرت گرفتن زنان در محیط کار اختلافات میان زنان و مردان در بین کارکنان جوان و حتا مسن نیز بالا می گیرد و ما متأسفانه باید شاهد این اختلافات در قسمت های مختلف سازمان باشیم. ازدفاتر تجاری گرفته تا کارخانه جات و میادین جنگ، امروزه که زنان در جلسات هیأت مدیره سازمان های بزرگ نیز اظهار وجود می نمایند و یا این که توانسته اند شرکت ها و سازمان های خود را تأسیس نمایند و به عنوان مثال نرخ زنان صاحب شرکت تا میزان ۱۰۳ درصد افزایش یافته است در ده سال گذشته، این تفاوت ها و اختلافات در بین گروه های مدیریتی سازمان های بزرگ نیز پدیدار شده است تحقیقات نشان می دهد که روش ها و متدهای زنانه و مردانه در راهبری می تواند مؤثر باشد یعنی هر دو روش دارای تأثیرگذاری خاص خود می باشد، اما وقتی ما آن ها را در کنار هم به مقایسه می گذاریم متوجه می شویم که روش زنانه راهبری سازمان ها دارای امتیازات بیشتری است.دیدگاه زیست شناسیتفاوت میان دو جنس زن و مرد ریشه در دو عامل تغذیه و طبیعت دارد و فقط نمی توانیم بگوییم که جامعه است که مردان و زنان را شکل می دهد بلکه عوامل زیست شناختی نیز در این میان دارای اهمیت گسترده ای می باشند. محققین تفاوت های فیزیولوژیکی متعددی را کشف نموده اند. در سیستم عصبی خانم ها و آقایان، به طور مثال مغز آقایان حدود ده درصد بزرگ تر از مغز خانم هاست اما زنان دارای سلول های عصبی فعال بیشتری در بخش های خاص مغز می باشند. زنان معمولاـ دارای بخش کورپوس کولوسوم (corpus collusum) بزرگ تری هستند. (کورپوس کولوسوم به گروهی از سلول های عصبی گفته می شود که ارتباط میان دو نیم کره مغز را یعنی نیم کره چپ و راست شکل می دهد)، این باعث می شود که زنان در انتقال اطلاعات از یک نیم کره به نیم کره دیگر سریع تر باشند. یعنی می توانند از نیم کره چپ مغز که بیشتر فعالیت های محاسباتی و حرکتی را انجام می دهند به همان اندازه استفاده نمایند که از بخش احساسی و بصری نیم کره راست استفاده می کنند اما آقایان معمولا تنها قادر به استفاده از نیم کره چپ مغز خود می باشند. با رشد دختران و پسران، ما شاهد شکل گیری شخصیت ایشان از طریق قواعد و قوانین اجتماعی و محیط اطراف می باشیم ولی این نوع جنس (زن یا مرد بودن) انسان می باشد که رفتار و حساسیت وی را شکل می دهد. کلام ما از آن جا آغاز می شود که ما در صدد مقایسه دو دیدگاه مدیریتی زنان و مردان برمی آییم. دیدگاه مدیریتی مردان یا همان دیدگاه فرمان و کنترل و دیدگاه زنان یا همان دیدگاه مدیریت مشارکتی و توافقی. دبرا بورل مدیر آموزشی مؤسسه مریخ – ونوس در نیویورک می گوید: مدیران زن معمولا اشتیاق بیشتری به ساختن دارند تا به بردن. زنان معمولا مایل به دست یابی و حصول توافق هستند و مایلند تا عقاید و نظریات دیگران را نیز بشنوند و بالعکس آقایان فکر می کنند اگر از دیگران راهنمایی بخواهند آن ها به عنوان یک رهبر ضعیف که از داشتن پاسخ های مناسب بی بهره است شناخته می شوند.رهبری زنان * زنان در قدرت بخشیدن و تشویق کردن کارکنان و تیم ها بهتر از آقایان عمل می کنند. * رفتار زنان به نوعی است که صداقت بیشتری را در کار حکم فرما نموده و درعین حال بیشتر از مردان در ارتباط با کارکنان می باشند. * رهبران زن در واکنش نشان دادن به درخواست های کمک بهتر و سریع تر عمل می نمایند. * زنان معمولا دارای تحمل بیشتری از این دیدگاه می باشند که جامعه تشکیل شده از افراد متفاوت است و زنان قدرت بیشتری از مردان در پذیرش این تفاوت ها دارند. * زنان در تشخیص مشکلات بسیار سریع تر و صحیح تر از آقایان عمل می نمایند. * زنان در مشخص کردن انتظارات شغلی و تهیه بازخوردهای باارزش و تشویق کننده بسیار بهتر از آقایان می باشند. * مردان در مقایسه با زنان معمولا تصمیم گیرندگانی سریع می باشند. مدیران مرد معمولا در ساختن ارتباطات گذرا و تشکیل تیم های موقت در جهت نیل به اهداف کوتاه مدت موفق می باشند.زنان در ارتباط، با مهارت هازنان در ارتباط، با مهارت های بیشتری عمل می کنندخیلی عجیب است

نه؟ پس زنـان به عنوان مثال در ارتباطات خود با افراد دیگر دارای مهارت بیشتری می باشـند. شـما احتمالا فکر می کنیـد که این ها جزء مهارت های کم اهمیت بوده و جزء عوامل اصـلی رشـد یک تجارت نمی باشـد و یا ممکن است بگوییـد چگونه این خصایص زنانه باعث می شوند که مدیریت به شـیوه بهتری انجام شود؟ در تجارت خانه های مقتصد امروزی که نهایت تمرکز بر افزایش بهره وری می باشـد و کارکنـان دارای شـغل های مختلفی بوده و دارای صـداقت لازم در کار می باشـند و تکنولوژی باعث گردیـده که حتی شـرکت های کوچک در تلاش برای بازارهای جهانی باشـند. این قدرت که احساسـی را در کارکنان به وجود آورید که خود را مسـئول، باارزش، و جدا از جمع احساس کنند، باعث یک برتری ویژه ای در سازمان شـما می شود، و به قول جفری کریستین در این مقوله بعضـی شرکت ها موفق می شوند و برخی خیر و این مسأله ناشی از نوع عمل کرد نیست بلکه ناشی از استعداد است و آن کس که بهترین تیم را دارد برنده نهایی خواهد بود.برخلاف آن چیز که باعث می شود برخی فکر کنند پول و سـرمایه عامل اصـلی می باشد، در موفقیت شـرکت ها باید بگوییم که وجود افراد با اسـتعداد و نگهداری آنان در شـغل مربوطه، بسیار مهم تر می باشد و نگهداری افراد بااسـتعداد وابسـته به نوع ارتباطی است که مدیران با آن برقرار می کنند.و این چیزی است که به قول کریستین، زنان قـادر به انجـامش به خوبی می باشـند.به طور کلی زنـان در انتخـاب افراد آمـاده تر ظـاهر می شونـد و قـدردانی ایشان نسـبت به کار بـاارزش افراد بیشتر و بهتر است و به قول تری لبین زنـان سؤال می کننـد و مردان همیشه عـادت به پاسـخ گویی دارنـد و این تفاوت عمـده زنـان و مردان در هـدایت و راهبری تیم هـا می باشـد. بـا توجه به این که زنـان در شـناساندن اهـداف شـرکت به کارکنـان و قـدردانی از زحمـات ایشـان قوی تر می باشـند نتیجه می گیریم که زنـان معمولاـ می تواننـد بهتر از مردان باعث شونـد که کارکنان احساس ارزش و قـدردانی نمایند و این یکی از راه های بسـیار باارزش ارضای کارکنان با کم ترین هزینه می باشد و باعث می شود که کارکنان با ثبات و صداقت بیشتری در کنار شرکت به انجام وظیفه بپردازند. علاوه بر موارد مطرح شده درباره مهارت های زنان در رهبری، تحقیقات اخیر نشان می دهد که زنان در مهارت های خاص مردان نیز دارای قدرت بیشتری می باشند و این شاید به این علت باشـد که تجربه چنـد سال اخیر مـدیران زن باعث کسب چنین مهارت هایی نیز در ایشان شـده باشـد.یک تحقیق تأثیرگذار در سال ۱۹۹۶ توسط مایکل پراوت و جنت اروین نشان می دهد که برخلاف تحقیقات گذشته مبنی بر مهارت زنان در ارتباطات کامل نبوده و بایـد مهـارت های محاسـباتی ایشان را نیز به آن اضافه کرد. این تحقیقات هم چنین نشان می دهـد که زنان دارای عمل کرد بهتری در دو نیم کره چپ و راست مغز می باشـند. زنان در رفتارهای فردی اسـتاندارد نوع بشر در سنین بین ۲۸ تا ۳۱ دارای ارزیابی ممتـازتری می باشـند و تنهـا فـاکتوری که بـاعث بروز برخی ضـعف هـا در زنان می باشـد بعـد خود – مـدیریتی است. به طور مثال بدترین نوع رفتار مشاهده شده در زنان در تسـلط ایشان بر خستگی های جسمی و روحی می باشد.هنوز کارهای ناتمام زیادی مانده استظاهرا هنوز تعداد زنان مدیر در ۵۰۰ شـرکت برتر جهان بسیار پایین می باشد. به طوری که از هر سه مدیر برتر تنها یک مدیر زن می باشـد و به عقیـده من این مشـکل از آن جا ناشـی می شود که زنان دارای مجال کم تری برای عرضه مهارت های مدیریتی خود بوده اند و هم اکنون با توجه به موفقیت های چشم گیر نیم قرن گذشـته ایشان، بدون شک این برتری در حال کامل شدن می باشـد و در نیم قرن آینده احتمال این که از هر سه مدیر موفق زن، تنها نسبت یک مدیر موفق مرد وجود داشته باشد بسیار بالاست.

http://daneshnameh.roshd.ir/mavara/mavara-index.php?

٪D٨٪AA٪D٨٪B١٪DB٪٨C+٪D٩٪٨٧٪D٨٪B٣٪D٨٪AA٪D٩٪٨۶٪D٨٪AF&SSOReturnPage=Check&Rand=٠

مدیریت زنان؛ در گذاری دشوار

! گروه گزارش: علی‌اکبر بابایی – مریم خلیلی عراقی – مهرانگیز یقین‌لو

اشـاره: بحث توسـعه و رونـد حرکت به سوی افزایش کمی‌وکیفی شاخصـهای پیشـرفت ازجمله موضوعهـایی است که سالهـای سال

است توجه و تلاش تصمیم‌گیران ارشد کشورها بویژه بلندپایگان اقتصادی را به خود جلب کرده است که کشور ما نیز از این مقوله جدا نیست و پیشبرد امر توسعه یکی از دلمشغولیهای تصمیم‌گیران بلندپایه است. ناگفته پیداست وقتی می‌گوییم توسعه صرفاً کمی نیست بلکه کیفی نیز هست، آنگاه فراهم کردن شرایط توسعه با استفاده از همه توانمندیهای جامعه امکان‌پذیر می‌شود. توسعه یعنی تعالی انسانها و کاهش نابرابریها. بنابراین این واقعیت را نمی‌توان انکار کرد که بدون درنظر گرفتن زنان که نیمی از جمعیت کشورها را تشکیل می‌دهند، دستیابی به توسعه واقعی امکان‌پذیر نخواهدشد. پس به جرأت می‌توان گفت لازمه اجرای سیاستهای توسعه، به‌شمار آوردن زنان در این فرایند است. در کشور ما نقش و تاثیر زنان در دو دهه اخیر بویژه از نیمه ۷۰ به بعد روزافزون بوده است اما هنوز هم ظرفیتهای بالقوه بسیاری بویژه در زمینه فعالیتهای مدیریتی و صنعتی وجود دارد که به دلایل گوناگون بدون استفاده مانده‌اند. بسیاری از کارشناسان و مقامهای بلندپایه سیاسی و اجتماعی نیز بر این موضوع صحه می‌گذارند. ازجمله رئیس جمهور که در شهریورماه امسال و در هفته دولت گفت: زنان جامعه ما با حفظ معیارهای اسلامی و ایرانی خود توانسته‌اند شایستگی‌های ممتاز خود را در عرصه‌های مختلف به منصه ظهور برسانند. وی گفت: ما معتقدیم که توانایی و ظرفیت زنان ایرانی، بیش از آن است که تاکنون از خود نشان داده‌اند و ازسوی دیگر بدون تردید ما درخور شأن و منزلت زنان کار نکرده‌ایم. آقای خاتمی افزود: گشوده شدن درهای ارتقای علمی به سوی زنان و تصدی مدیریتهای مختلف و حضور آنان در عرصه‌های گوناگون نشان داد که اگر زمینه برای حضور و مشارکت زنان فراهم شود، آنان رشد فوق‌العاده‌ای خواهند داشت. نکته دیگری که در این سالها توجه بسیاری را به خود جلب کرده است، میزان حضور دختران در رشته‌های دانشگاهی است که به زمینه‌های اقتصادی و صنعتی مربوط می‌شود و تاچندی پیش کمتر شاهد حضور دختران در این رشته‌ها بودیم. این موضوع به معنای این است که هم‌اکنون و تا چندسال آینده شاهد حضور هزاران زن آماده به کار در رشته‌های اقتصادی و صنعتی خواهیم بود. اما آیا امکان فعالیت نیز به همین میزان وجود دارد و بسترسازی شده است؟ شواهد نشان می‌دهد که ظرفیتها و امکانات با یکدیگر تناسب ندارند و اگر بستر مناسب آماده نشود، باید منتظر بروز مشکل در آینده نزدیک باشیم. علت نیز ازنظر کارشناسان متعدد است، اما هیچ‌یک به‌گونه‌ای نیست که قابل رفع نباشد و می‌توان راه‌حلهای مناسبی برای بکارگیری زنان در عرصه‌های اقتصادی و مدیریتی یافت. به شرط آنکه ابتدا درصدد بازشناسی موانع باشیم و پس از آن راه‌حلهای مناسب را به‌کار گیریم. در این گزارش ویژه تدبیر نیز به سهم خود درصدد طرح برخی پرسشها راجع به موانع استفاده مناسب از توان زنان و شناختن به اصطلاح «سقف شیشه‌ای» است که اجازه نمی‌دهد از این توانایی بهره کافی ببریم و در کنار آن برخی راه‌حلها نیز پیشنهاد شده است. با این امید که طرح این موضوع به رفع موانع و فراهم شدن بستر مناسب کمک کند. کارشناسان و خبرگانی که از دیدگاه آنان در این گزارش بهره برده‌ایم عبارتند از:- مهندس علی حکیم جوادی - مدیر صنعت تولید بدون کارخانه شرکت صنایع مخابراتی صاایران مهندس حسین ساسانی - مدیر برنامه‌ریزی استراتژیک شرکت صنعتی بوتان دکتر زهرا شجاعی - مشاور رئیس جمهور و رئیس مرکز مشارکت زنان خانم آزیتا طیبا - نایب رئیس هیات مدیره و مدیر بازرگانی شرکت البرز پارافین مهندس محمدجواد قلی‌پور - مدیرعامل شرکت بهبود صنعت دکتر پروین معروفی - عضو هیات مدیره سازمانهای غیرانتفاعی برای فقرزدایی از زنان مهندس سهیل میزانی - عضو گروه مشاوره سازمان مدیریت صنعتی مهندس گلنار نصرالهی - مدیرکل نساجی وزارت صنایع و معادن یکی از موضوعاتی که بسیاری از کارشناسان نیز بر آن تاکید و باور دارند، ریشه داشتن مسایل ومشکلات زنان در فرهنگ حاکم بر جوامعی است که درحال گذار از سنتی به مدرن هستند.باورهای جامعه ازجمله این مسایل که هنوز هم عده زیادی حتی در میان زنان طرفدار آن هستند، این باور است که زنان برای کار و بویژه مدیریت در محیط‌های اقتصادی و صنعتی مناسب نیستند و بهتر است به کارهای دیگرازجمله فرهنگی و آموزشی بسنده کنند. آیا این باور درستی است؟ برای یافتن پاسخ ابتدا از آقای سهیل میزانی خواستیم دراین باره توضیح دهد. وی گفت پیش از پاسخ به این پرسش ترجیح می‌دهند مقدمه‌ای را تحت عنوان تبعیض میان زنان و مردان یا نابرابری و

مواردی از این دست بیان کند و افزود: اصولاً ـ بحث درخصوص جایگاه زنان به‌طور معمول از اشاره به موضوع تفاوتهای مابین دو جنس آغاز می‌شود، درنهایت به‌وجود عدم تساوی و تبعیض و نابرابری بین دو جنس و تفوق غیراصولی و غیرمنطقی مردان ختم شده و مردان همیشه به صورت یک موجود متعرض به حقوق زنان و زنان نیز به‌عنوان افرادی همیشه مظلوم مطرح می‌شوند. بدین‌ترتیب و با این چنین نتیجه‌گیری و به‌صورتی واضح همیشه بحث حول محور دستیابی زنان به حقوق از بین رفته و پایمال‌شده‌شان خواهدبود. درحالی که به نظر من تفاوت بین زنان و مردان که امری طبیعی و واضح بوده و غیرقابل انکار، نه به معنای برتری یکی بر دیگری است بلکه این تفاوت ذاتی باعث بروز توانایی‌های ویژه‌ای در یک جنس نسبت به جنس دیگر است. این موضوع درخصوص مردان نیز صادق بوده و مردان نیز در بسیاری از موارد فاقد بسیاری ویژگیهای زنان هستند. اگر بخواهیم در این خصوص نیز موضوع را فقط از دیدگاه تبعیض و نابرابری بررسی کنیم، بایستی این‌گونه نتیجه‌گیری کنیم که حقوق مردان نیز در مواردی پایمال شده است. درحالی که تفاوت بین زنان و مردان و تفاوت بین ویژگیهای این دو جنس و قابلیتهای آنان امری طبیعی بوده و نبایستی همیشه از منظر نابرابری و تبعیض به آن نگاه کرد. وی سپس به پاسخ خود اشاره کرد و گفت: به‌نظر من درصورتی که بخواهیم به این سوال با یک کلمه پاسخ بدهیم. پاسخ خیر است و زنان نیز همچون مردان می‌توانند مدیریت محیط‌های صنعتی و اقتصادی را دردست داشته و موفق نیز عمل نمایند. اما بایستی در اینجا به این نکته نیز اشاره کرد که آیا هر زن و هر مردی برای مدیریت مناسب بوده و مدیریت هر نوع بنگاه اقتصادی و یا صنعتی را می‌توان به هر زن و یا هر مردی سپرد. به‌نظر من در اینجا بحث جنسیت مطرح نبوده و موضوع انطباق ویژگیهای موردنیاز در مدیریت واحدهای مختلف مطرح است که بایستی با ویژگیهای خود مدیر انطباق داشته باشد نه جنسیت فرد. به‌عنوان مثال برای کار دریک صنعت خشن، مانند معدن، سیمان، فولاد و یا مواردی از این قبیل به نوعی خشونت ذاتی و توان جسمی بالا ـ نیاز است. این ویژگیها به‌صورت معمول در مردان بیشتر از زنان می‌باشد اما این بدین‌معنی نیست که هر مردی می‌تواند کار و یا مدیریت این‌گونه واحدها را پذیرفته و یا تحمل کند و هیچ زنی امکان فعالیت در این محیط‌ها را ندارد. بلکه شاید بتوان زنانی را هم پیدا کرد که در این شرایط بسیار بهتر از مردان فعالیت نمایند. اما به صورت عمده ویژگیهای خاص این‌گونه واحدهای صنعتی با ویژگیهای مردان انطباق بیشتری دارد. لذا به‌طور مطلق نه می‌توان گفت که زنان در محیط‌های صنعتی و اقتصادی بهتر از مردان هستند و یا بدتر از مردان عمل می‌کنند، بلکه تناسب بین ویژگی فردی و ویژگی فعالیت می‌تواندتعیین‌کننده عملکرد مناسبی از هر دو جنس باشد. درخصوص فعالیتهای زنان در بسیاری از واحدهای اقتصادی به وضوح نشان‌دهنده قابلیت و توان بالای آنان در مدیریت است و این موضوع امری انکارناپذیر می‌باشد. در این خصوص می‌توان به مدیریت واحدهای آموزشی و یا بسیاری از واحدهای خدماتی در زمینه‌های مختلف اشاره کرد. مطمئناً فعالیت در یک محیط غیرمتناسب و فقط با عنوان اینکه زنان و یا حتی مردان می‌توانند بدون هیچ‌گونه تفاوتی در آن فعالیت کنند و بیان این موضوع به‌عنوان مساوات، نمی‌تواند ثمربخش باشد.خانم پروین معروفی نیز در پاسخ خود به جنبه دیگری یعنی آموزش تاکید کرد و در پاسخ به این پرسش گفت: خیر، بنده فکر می‌کنم که هر فردی اعم از زن یا مرد برای شغلی که آموزشهای لازم را برای آن دیده باشد مناسب است. اما بدیهی است وقتی ما به دخترانمان از خردسالی تلقین می‌کنیم که برای بعضی کارها مناسب نیستند، قطعاً توانایی‌های آنها هم درجهت آن کارها رشد لازم را نخواهد کرد. زنان در هر کجا که فرصت لازم را یافته‌اند ثابت کرده‌اند که مدیران خوبی هستند.توانستن شرط است مخالفت کارشناسان با این باور در همه پاسخها مشترک است، اما هریک از زاویه‌ای به موضوع نگاه کرده‌اند. پاسخ آقای حسین ساسانی نیز دربردارنده جنبه دیگری از موضوع است. وی گفت: به نظر می‌رسد تقسیم‌بندی جامعه انسانی به دو گروه زن و مرد در راستای برآورد توانایی‌های فکری و قدرت خلاقه انسانی، تقسیم‌بندی نادرستی است و این تفکر زاییده یک رویکرد نژادپرستانه بین انسانهاست. مدیریت یک هنر است، هنری که در آن خلاقیتهای انسانی با بهره‌گری 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 می‌تواند این مدیر زن باشد یا مرد. توانستن یک مقوله ذاتی در همه انسانها بوده و جزء طبیعت آنهاست. ویژگیهای توانستن شامل خاصیت یادگیری، باور، انگیزه و اراده است و این ویژگیها هم در زنان و هم در مردان وجود دارد و مختص به یکی از آنها نیست. در شرکت ما مدیران زن پابه‌پای مردان تلاش می‌کنند و پستهای حساس را دراختیار دارند و درأس آنها مدیر ارشد و راهبردی وجود دارد که نائب رئیس هیات مدیره و قائم‌مقام مدیر عامل است که شرکت ما را در چند سال گذشته متحول کرده است. خانم آزیتا طیبا نیز بر اشتباه بودن این طرزتفکر تاکید کرد و بهترین دلیل را وجود زنان موفق در عرصه مدیریت در محیط‌های صنعتی و اقتصادی دانست. وی در ادامه گفت: حال این که چرا تعداد آنان کم است، باید دلایلی را جستجو کرد که مانع رسیدن آنان به این‌گونه پستهای مدیریتی می‌شود. البته می‌بایست درنظر گرفت که زنان ما تجربه مدیریتی زیادی ندارند، لذا به تمرین و کسب تجربه در این وادی نیازمندند، زمان و تجربه‌ای که مردان سالهاست بدون هیچ‌گونه دغدغه‌ای آن را به خود اختصاص داده‌اند. پس نمی‌بایست با بی‌انصافی به قضاوت نشست و موقعیت نابرابر کنونی را اساس این قضاوت قرار داد. بلکه ابتدا باید زن و مرد را در یک شرایط برابر قرار داده و آنان را هم وزن کنیم، سپس در این رابطه به قضاوت بنشینیم.واقعیت آماری پاسخها همان‌طور که گفته شده شباهتهای بسیاری با هم دارند و این نشانه آن است که بسیاری از کارشناسان باورهای مشترکی در این زمینه دارند. آقای علی حکیم جوادی نیز در پاسخ خود تلاش کرده است تا با زبان آمار و ارقام نادرستی باورهای سنتی را اثبات کند. وی در این‌باره گفت: به دو صورت می‌توان به این پرسش پاسخ داد و اول اینکه با برداشت شخصی و با چاشنی تجربه در صنعت که نمی‌تواند به دور از احساسات و ملاحظات باشد. دوم آمار واطلاعات موسساتی که در این زمینه و بخصوص سقف شیشه‌ای GLASS CEILING) تحقیق و مطالعه کرده‌اند که به‌نظر نگرش و رویکرد دوم حقایق بیشتر و مستندی را برای ما آشکار خواهدساخت و به کمک این واقعیتها بتوانیم پاسخ واقعی‌تری را برای این پرسش بیابیم. یکی از آخرین تحقیقات دانشگاه پپردین PEPPERDIN) نشان می‌دهد که از میان ۲۱۵ شرکت اول نشریه فورچون ۵۰۰، پس از مطالعه پارامترهای مختلف می‌توان یک رابطه معنی‌دار و مثبتی را بین ارتقأ زنان به پستهای بالا و مدیریتی در آن شرکتها و افزایش درآمد و سوددهی شرکت یافت. لذا به‌نظر می‌رسد ایده گماردن زنان در مشاغل مدیریتی در بنگاههای صنعتی و اقتصادی می‌تواند سبب ارتقأ بهره‌وری هم شود. ازجهتی براساس بررسی جان دینگلJOHN DINGL و کارولین مالونی مدیران زن در ایجاد ارتباط با پرسنل و نیروی انسانی و نیز آموزش در زمینه‌های مرتبط بهتر عمل می‌کنند. در این‌باره دینگل و مالونی اعتقاد دارند که مدیران زن رفتارهای بسیار مناسبتری با نیروی انسانی خود دارند و نیز در روابط انسانی و مساله آموزش در زمینه‌های مرتبط بهتر عمل می‌کنند. در این‌باره می‌توان گفت، فقط در یکی از صنایع موردمطالعه، خدمات تخصصی پزشکی مدیران زن، بیش از مدیران مرد بوده است. خانم فیورنیا مدیرعامل ۴۴ ساله شرکت هیولت پاکارد(HP) دومین شرکت بزرگ تولیدکننده کامپیوتر در دنیا است که قبل از آن نیز مدیرعامل شرکت لونست یکی از شرکتهای بزرگ تولیدکننده تجهیزات مخابراتی بوده است. اخیراً از وی به عنوان قویترین زن در عرصه تجارت و بازرگانی در آمریکا یاد شده است. در آماری که از ۱۰ شرکت بزرگی که در زمینه صنعت موادبهداشتی کار می‌کنند بیش از ۷۰ درصد مدیران ارشد این شرکتها را زنان شکل می‌دهند. اگرچه این افراد در موقعیتهای بالای مدیریتی قرار دارند ولی درهرحال تعداد آنها نسبت به مردان بسیار کم و ناچیز است. در کشوری که بیش از ۵۰ درصد دارندگان مدارج بالای تحصیلی در رشته‌های فنی و مدیریتی را زنان تشکیل می‌دهند کمتر از ۵ درصد مدیران اول شرکتها را زنان تشکیل می‌دهند. و نشان می‌دهد که این ۵ درصد توانسته‌اند از شکاف موانع شیشه‌ای عبور نمایند. لذا به زنان پیشنهاد می‌شود درصورتی که صنعت مناسبی را شناسایی کردند بتوانند مهارتها و علایق خود را در آن شرکت شکوفا و ارضأ نمایند. اگرچه زنان در مدیریت بعداز مردان قرار گرفته‌اند ولی پیشرفتهایی در ارتباط با ورود زنان به هیئت مدیره شرکتها نمایان شده است. در سال ۲۰۰۱ مطابق با فورچون ۵۰۰ حدود ۴/۱۲ درصد از اعضای هیئت مدیره ۵۰۰ شرکت برتر را خانمها تشکیل می‌دهند و این در سال ۱۹۹۹ حدود

۲/۱۱ درصد بوده است. درهرحال به خانمها پیشنهاد می‌شود قبل از امضأ هرگونه قرارداد برای استخدام، پاسخ چهار پرسش زیر را بیابند:۱ – چند درصد از کارمندان رده بالا و اعضأ هیئت مدیره و افراد درآمد بالای این شرکت را زنان تشکیل می‌دهند.۲ – آیا شرکت هدفی و خطمشی مشخصی در ارتقأ زنان به پستهای بالاتر در طول دوره خدمتشان دارد.۳ – چه نوع برنامه مشاوره‌ای را شرکت برای ارتقأ پیشنهاد می‌دهد درارتباط با CAREER و چند درصد از مشاورین را زنان تشکیل می‌دهند.۴ – چه نوع آموزشهای اجرایی را شرکت پیشنهاد می‌نماید و در این آموزشها چند درصد را خانمها تشکیل می‌دهند. اشاره‌های آماری که در پاسخ این کارشناس اشاره شد مربوط به برخی کشورها و شرکتهای پیشرفته صنعتی است، اما آیا در ایران نیز سقف شیشه‌ای است؟ خانم زهرا شجاعی در پاسخ به این پرسش گفت: بله! مسائل مربوط به سقف شیشه‌ای حتی در کشورهایی که ازنظر جنبشهای زنان از کشور جمهوری اسلامی ایران پیشروترند و مسائل جنسیتی را در بسیاری از برنامه‌های کلان خود وارد کرده‌اند یک مساله روز است و کاملاً ـ حل نشده است. درکشور ایران نیز این مشکل به‌عنوان یکی از موانع مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف جامعه مطرح است. شاهد این مدعا تحقیقات فراوانی است که در این زمینه انجام شده است در اکثر این تحقیقات عامل عدم باور زنان از طرف سرپرستان و مدیران مرد به اثبات رسیده است و این امر نشانگر وجود موانع شیشه‌ای است. دلیل دوم برای این مدعا نسبت مردان و سرپرستان زن دستگاههای اجرایی در سازمانهای دولتی و خصوصی است. در خوشبینانه‌ترین حالت این نسبت از ۱۰٪ تجاوز نمی‌کند. البته درمورد این سوال می‌توان به یک دور باطل هم اشاره کرد و آن دور عدم باور – بی‌تجربگی است. تا زمانی که به زنان اعتماد نشود زنان تجربیات مفید کسب نمی‌کنند و تا زمانی که زنان تجربیات مفید کسب نکنند به آنان اعتماد نمی‌شود. نمودار شماره یک نشان‌دهنده این موضوع است.نمودار شماره یک از آقای محمدجواد قلی‌پور نیز پرسیدیم اینکه گفته می‌شود زنان برای کارکردن و مدیریت در محیط‌های صنعتی و کارگری مناسب نیستند درست است یا خیر؟ وی نیز در پاسخ گفت: این موضوع را می‌توان از دو جنبه بررسی کرد. یکی توانایی، دیگری باورهای غالب در جامعه، از لحاظ توانایی طبیعتاً تفاوتهایی در مرد و زن وجود دارد. اما یک سری از توانایی‌ها اکتسابی است و به ترتیب، شخصیت، گرایشها و شرایط خانوادگی برمی‌گردد که از این بعد نمی‌توان رأی کلی صادر کرد؛ بلکه بهتر است رأی مورد به مورد بدهیم. یعنی خانمی را مقایسه کنیم که در شرایطی خاص موقعیت مناسبی برای احراز پست مدیریت داشته باشد و در شرایطی دیگر نداشته باشد. بنابراین از لحاظ بررسی توانایی باید موردبه مورد عمل کنیم. اما درمورد باورهای غالب، به دلیل فشارهای متفاوتی که در محیط صنعتی و کارگری به دلیل عدم فرهنگ‌سازی وجود دارد؛ در ارتباط با مدیریت خانمها مقاومت می‌شود. به‌طورکلی بافت فرهنگی جامعه طوری بوده است که حاکمیت همواره از آن آقایان بوده است. گویی توانایی مردان همیشه نسبت به زنان برتری داشته است. با این دیدگاه دختران و پسران بزرگ می‌شوند. سازمان و زندگی سازمانی را شکل می‌دهند و درنتیجه شاهد عدم تناسب در قدرت اجتماعی هستیم. و این عدم تناسب در سطح سازمان و جامعه منجر به فشار در مقاومت در برابر مدیریت خانمها می‌شود. و این فشار در محیط‌های کارگری خیلی شدیدتر و بیشتر اعمال می‌شود.نقش زنان تا اینجای گزارش بارها بحث از مردانه بودن شرایط و قوانین شد، بنابراین این پرسش نیز مطرح می‌شود که در این شرایط آیا زنان نمی‌توانند و نباید نقشی در تغییر شرایط و گشودن راه و برطرف ساختن موانع باز کنند و نقش آنان چه باید باشد؟ خانم زهرا شجاعی در این زمینه گفت: زنان به سه طریق می‌توانند راه پذیرش نقشهای مدیریتی را بر خود هموار کنند. در مرحله اول زنان باید تا می‌توانند خود را توانمند کنند. این امر می‌تواند ازطریق مختلف محقق شوند. کسب دانش و تخصص لازم، کسب تجربه ازطریق ورود به عرصه‌های جدید، کاهش از فعالیتهای اضافی و زمان‌بر، ترک باورهای نادرست و بازدارنده و تلاشهایی از این قبیل می‌تواند توانمندی زنان را بهبود بخشد. داشتن الگو در این زمینه می‌تواند اعتماد به نفس لازم را به زنان بدهد. راه دوم برای هموارسازی پذیرش نقشهای مدیریتی حساسیت به حقوق و خواسته‌های منطقی است. همان‌طور بارها گفته‌ایم و شنیده‌ایم حق گرفتنی است، بنابراین زنان باید ضمن نشان دادن حساسیت به مسائل خود تلاش

کنند که ازطریق قانونی و منطقی مطالبات خود را مطرح و پیگیری کنند. مبارزه با باورهای غلط فرهنگی که رایج شده است، فعال‌سازی سازمانهای غیردولتی زنان، سوق‌دادن رسانه‌های 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. راه سوم 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 نظیرIT و روآوردن به فعالیتهای گروهی مانند تعاونیها و سازمانهای غیردولتی می‌تواند کمک قابل توجهی برای بروز توانایی‌ها باشد. این صاحب‌نظر سپس به برخی از موانع و مشکلات سر راه نیز اشاره کرد و افزود: 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 قابل‌توجهی 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 ۱۳۷۹ توسط مرکز و با همکاری یکی از دانشگاهها درحال انجام است. طی این طرح کلیه قوانین و مقررات جاری کشور درخصوص زنان موردبررسی کارشناسانه قرار گرفته است و یک اصلاحیه کلی و جامع درخصوص قوانین و مقررات زنان به مراجع ذیصلاح ارائه می‌شود. آقای سهیل میزانی نیز در پاسخ خود زنان را مهمترین عامل در راه برطرف ساختن موانع و کسب مراتب مدیریتی در رده‌های ارشد به‌شمار آورد. وی در این‌باره گفت: به‌نظر من مدیریت و یا فعالیت در هر زمینه‌ای و پیشرفت در آن زمینه بستگی به توان و قابلیت هر فردی دارد. بنابراین زنان نیز بایستی همانگونه که به‌طور معمول مدیریت خانواده را در اختیار خود داشته و قابلیت و توان خود را در مدیریت آن به‌نحوی بسیار مطلوب نشان داده‌اند، به‌صورتی که حتی ضدزن‌ترین مردان نیز به آن معتقد هستند. این توان مدیریتی را در سطح مدیریت بنگاههای اقتصادی و صنعتی نیز نمایش دهند. بنابراین زنان موثرترین نقش را به هموارسازی راه دستیابی به سطوح بالای مدیریتی در سازمانها را برعهده دارند. این موضوع را حتی اگر از این منظر نگاه کنیم که جامعه حقی را از زنان زایل کرده و آنان را از امکانات ذاتی که بایستی در اختیار آنان باشد محروم نموده است و این حق از دست رفته اکنون به ناحق در اختیار مردان است، به‌صورت بدیهی مردان علاقه‌ای به واگذاری این امکانات و از دست‌دادن این شرایط نخواهند داشت. چه کسی حاضر است به‌راحتی اختیارات و امکانات خود را واگذار کند؟ اما مسئله اصلی این است که حرکت زنان در این زمینه نبایستی با رنگ و بوی فمینیسم و زن‌گرایی مخلوط شود چون اینگونه برخوردها مطمئناً در جامعه نوعی تقابل ایجاد کرده و جامعه را به‌سوی برخورد و تضاد سوق می‌دهد و جامعه مردسالار ایران را به مخالفتهای غیرمنطقی و کور می‌کشاند. زنان در این خصوص بایستی قابلیتها و تواناییهای خود را به نمایش گذارند. در این شرایط است که جامعه ناخودآگاه به‌سوی استفاده از این توانایی‌ها حرکت کرده و زنان می‌توانند جایگاه موثرتری پیدا کنند.تاثیر شایسته‌گزینی از برخی از کارشناسان نیز علاوه‌بر اینکه پرسیدیم راههای رفع موانع چیست، سئوال کردیم که در سازمان و شرکت شما تاچه میزان از زنان در مشاغل گوناگون از جمله مدیریتی استفاده می‌شود؟ خانم گلنار نصرالهی در پاسخ به این پرسشها گفت: در جایی که من مدیریت آن را برعهده دارم، ما زیرمجموعه وزارت‌خانه هستیم و در دفتر نساجی و پوشاک همکاران خانم کارآمدی به‌عنوان کارشناس با ما همکاری می‌کنند و یک خانم نیز

به‌عنوان رئیس اداره مشغول به‌کار هستند و نیز سایر سمتهای این دفتر براساس شایستگی تقسیم شده است و خوشبختانه همکاران خانم‌های دفتر به‌نحو احسن در کارهایشان فعالیت می‌نمایند. اما درباره این پرسش که آیا راههایی برای افزایش میزان استفاده از زنان در مدیریت وجود دارد یا نه، باید بگویم به‌نظر 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 باکنارگذاردن عوامل بازدارنده‌ای که وجود دارد و یا قوانینی که با آن مطابقت ندارد، میسر نخواهد شد. تاکید من به مسایلی است که باقوانین موجود هماهنگی ندارند و به‌عبارت 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 به‌گونه‌ای است که از امکان رشد این تفکرات کاسته است ولی به‌هرحال 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 دراین‌باره انجام داده‌اند و نیز فعالیت خانم‌هایی که پست‌های اجرایی داشته‌اند نیز پررنگ‌تر شده است و در این زمینه مثمرثمرتر بوده‌اند. همین پرسش را از آقای علی حکیم جوادی نیز پرسیدیم. پاسخ وی از این قرار است: شرکت ما برای پرورش مدیران خود طرحی به‌عنوان(GENERAL MANAGER) DEVELOPMENT GMD را در دستور کار قرار داده و هم‌اکنون در مراحل اجرایی است. در این آموزشها که به‌صورت آموزش مستقیم، آموزش عملی (حین کار) و آموزش اجتماعی اجرا می‌شود خوشبختانه چندتن از مدیران زن نیز در کلاسها و دوره‌ها شرکت دارند و قرار است در آینده در پست‌های بیشتری از خانمها استفاده شود. برای افزایش مشارکت خانمها در پست‌های مدیریتی باید فرصتهای بیشتری را در اختیار آنها قرار داد تا توسعه یابند. جدای مساله قابلیتها و توانمندیهای زنان در شرکتها توجه شما را به آماری که از سوی مرکز آمار ایران طی سال ۱۳۸۰ درباره گروههای عمده شغلی تهیه شده است جلب می‌کنم. در این آمار که در جدول شماره یک آمده است، توزیع نسبی شاغلان ۱۰ ساله و بیشتر برحسب گروههای عمده شغلی به‌تفکیک جنس را نشان می‌دهد. در اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۰، از جمعیت شاغل ۱۰ ساله و بیشتر جامعه نمونه، ۰۴/۲۴ درصد را «کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری» ۸۱/۲۰ درصد را «صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط» و ۶۹/۷ درصد را متخصصان تشکیل می‌داده‌اند. این نسبتها در جامعه مزبور برای مردان به‌ترتیب ۱۵/۲۳ درصد، ۷۸/۱۸ درصد و ۴۸/۵ درصد و برای زنان ۷۴/۲۸ درصد، ۵۵/۳۱ درصد و ۴۱/۱۹ درصد بوده است.جدول شماره یک - توزیع نسبی شاغلان ۱۰ ساله و بیشتر برحسب گروههای عمده شغلی به‌تفکیک جنس - اردیبهشت‌ماه ۱۳۸۰موانع فرهنگی و اجتماعی بازدارنده‌های پیدا و ناپیدای رشد اجتماعی زنان اگرچه متعدد است اما شاید بتوان آنها را در دودسته عمده یعنی فرهنگی و اجتماعی قرار داد. برخی از این موانع را خانم آزیتا طیبا اینگونه برشمرد: طبق گفته‌های متخصصان علوم اجتماعی، در گذشته زنان کنترل اقتصاد و معیشت اشتراکی را به‌عهده داشته و جامعه ما مادرسالار بوده است. حال به‌دلایل متعددی از جمله اختراعات گوناگون که سبب دورترشدن زن از حیطه وظایف اجتماعی شده، همچنین پیشرفتهای چشمگیر در عرصه صنعت، تقسیم کار اجتماعی، افزایش سرمایه، برتری قوای جسمانی مردو جداشدن 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 باورهایی متاثر شده که در شرایط اجتماعی کنونی کاربردی ندارد. چنانچه در جامعه صنعتی امروز تاکید 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. خانم پروین معروفی نیز علاوه بر موارد ذکرشده به جنبه‌های دیگری اشاره کرد و افزود: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 به‌هرطریق صاحب این روحیه هستند چه در خانواده و چه در محیط کار وضعیت مناسبی را ایجاد نکرده است. قطعاً با حل مشکلاتی که بدان اشاره رفت می‌توان به‌تدریج به افزایش نقش زنان در مدیریت کمک کرد. مثلاً ـ نهادهای لازم برای کمک به زنان در انجام وظایفی که در خانه به‌عهده دارند، ایجاد شود. مثل مهدکودک‌های مطمئن و مناسب. باانجام فعالیتهای فرهنگی به مردان و زنان آموزش داده شود که انجام کارهای خانه و مراقبت از کودکان تنها وظیفه زنان نیست. به زنان یادآور شود که باید قدر توانائیهایی را که خداوند به آنان هدیه کرده است بدانند و از آنها در تحقق اهداف کلان توسعه کشور خود بهره جویند. در جامعه بسترسازی لازم برای استفاده از تواناییهای زنان و تربیت آنان برای مشاغل مدیریتی انجام شود.آثار رفع نابرابری اگر فرض را براین بگذاریم که موانع و مشکلات، صرف‌نظر از آنکه چقدر ریشه‌دار هستند، قابل رفع باشند و امکانات برابر برای رشد زنان و مردان فراهم شود. در آن صورت باید منتظر چه رویدادها و تغییرات و تحولاتی باشیم؟ خانم گلنار نصرالهی به‌این پرسش چنین پاسخ داد: من فکر می‌کنم، باید این مسئله را در درازمدت بررسی کنیم و چنانچه تغییراتی در کوتاه‌مدت صورت پذیرد ممکن است تحول عظیمی نباشد. چون این مسائل یکشبه ایجاد نشده است که بتوان در کوتاه‌مدت آنها را از بین برد و متاسفانه مشکلات موجود که در پیش روی خانم‌هاست در طول زمان و به‌صورت زنجیروار بوجود آمده‌اند و چنانچه بدون برنامه‌ریزی دقیق و محاسبه لازم، تغییراتی ناگهانی صورت پذیرد این مسائل و مشکلات گریبان افرادی را که بعداً منصوب می‌شوند خواهد گرفت. البته در طولانی مدت بحث شایسته‌سالاری و انتصاب افراد شایسته که در پشت میزها قرار می‌گیرند مسلماً به نفع مملکت است. باتوجه به اینکه نیمی از افراد جامعه ما را زنان تشکیل می‌دهند و همچنین زنان تحصیلکرده و بالیاقت درصد بالایی از افراد جامعه را شامل می‌شوند و خارج‌کردن زنان از چرخه اقتصاد و تولید و گردونه کار نمی‌تواند به صرفه و صلاح کشور و جامعه باشد. این کارشناس در ادامه گفت: وقتی که ما یک محیطی داشته باشیم که در آن محیط افراد روی شایستگی پست را اشغال می‌کنند و چنانچه افراد کارها را به‌خوبی انجام دهند درنهایت فعالیت این افراد موجب منفعت جامعه خواهد شد، ولی متاسفانه در جامعه ما دایره کارها و مشاغل کلیدی به‌اندازه کافی گسترده نیست و گاهی می‌شنویم که کارهای کلیدی در دست تعداد معدودی از افراد خاص (مردان) اشغال شده است. بنابراین چنانچه این دایره تصدی پست‌های کلیدی که توسط مردان اشغال شده است باز شود و خانم‌ها نیز بتوانند این پست‌ها را تصدی و در آن فعالیت کنند آنگاه زنان می‌توانند مانند مردان توانایی‌های خود را نشان دهند و می‌توان گفت که در مقایسه خانم‌ها موفق‌تر هستند یا آقایان و در آن زمان است که تصدی‌ها برحسب شایستگی‌هایی صورت می‌پذیرد: البته به این نکته نیز باید اشاره کنم که برخی از تبعیضات منحصر به کشور ما نیست و حتی کشورهای اروپایی که ما فکر می‌کنیم در آنجا تبعیض کمتر است و بعضاً در آنجا زنان به جایی رسیده‌اند تبعیض مشاهده می‌شود. تبعیضات در کشورهای مختلف بسته به مسائل اقتصادی و اجتماعی کشورها متفاوت است و من معتقدم که زنان در هیچ کجا به حقوق مسلم خود که با شأن آنها سازگار باشد دست پیدا نکرده‌اند و شاید بتوان گفت ما و مملکت ما در رفع تبعیض در مورد زنان در اوایل راه هستیم. پاسخ خانم زهرا شجاعی نیز از این قرار است: تحولات مثبتی اتفاق می‌افتد که از آن جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:۱ – هزینه‌های گزافی از طریق دانشگاهها و موسسات آموزشی صرف آموزش قشر جوان اعم از دختران و پسران می‌شود و چنانچه فرصتهای شغلی نیز برابر باشد می‌توان ادعا نمود که این هزینه‌ها به‌هدر نرفته است.۲ – زنان به‌دلیل ویژگی‌های خاص خود ارزشها، باورها و رفتارهای خاصی دارند که تحقیقات نشان می‌دهد اضافه‌شدن این ویژگیها به فرهنگ سازمانی سازمانها و موسسات باعث بهبود عملکرد آنان می‌شود.۳ – یکی

از مشکلات عمده زنان و دختران در کشور بحران هویت است این بحران یکی از پیامدهای فقدان الگوی قابل پیروی در جامعه است، حضور موفق زنان در عرصه‌های صنعتی و اقتصادی یکی از راههای کنترل بحران هویت است. همچنین برای افزایش نقش زنان روشهایی نیز وجود دارد که به برخی از آنها به‌عنوان پیشنهاد اشاره می‌کنم:الف – اولین اقدام در این زمینه تهیه و تدوین یک برنامه جامع است که وضعیت مطلوب جامعه را در آینده و راهکار رسیدن به آن را نشان می‌دهد. این برنامه جامع شامل رویکردهای مربوط به زنان نیز می‌شود تهیه این برنامه جامع جهت‌گیری استراتژیک اداره‌کنندگان جامعه نسبت به موضوعات مختلف را دربر می‌گیرد و در مورد زنان نیز بااستفاده از این برنامه‌ها می‌توان یک برنامه بلندمدت و قابل استناد تنظیم نمود که که همه فعالیتهای اصلاحی را پوشش دهد.ب – اقدام بعدی برای افزایش حضور زنان در موقعیتهای تصمیم‌گیری، زمینه‌سازی فرهنگی است. آموزشهای لازم در این زمینه باید از طریق رسانه‌های عمومی، مدارس و دانشگاهها و تمامی مکانها و موقعیتهایی که نقش فرهنگ‌سازی، حفظ و تغییر فرهنگ را در جامعه ایفا می‌کنند به مردم ارائه شود. باید باورهای غلطی را که در مورد زنان در جامعه رایج است به‌تدریج از بین ببریم. این امر با آموزش و شعار بعلاوه عمل امکان‌پذیر است.ج – اقدام دیگر حمایت جدی از فعالیتهای گروهی زنان است. این فعالیتها می‌تواند اقتصادی باشد (تعاونیها، مراکز تولیدی کوچک، صندوقهای اعتباری و...) یا عمومی (سازمانهای غیر دولتی). این فعالیتها، زنان را برای به‌دست گرفتن پستهای مدیریتی آماده می‌کند. این حمایتها می‌تواند اقتصادی یا مشورتی باشد.د – اقدام بعدی رفع مشکلات قانونی و اداری است. بسیاری از قوانین و مقررات جاری ظرفیت و کشش حل مسائل مبتلا به زنان را ندارند. این امر خوشبختانه به‌صورت جدی از طرف مرکز در حال پیگیری است که انشأالله نتیجه آن تا پایان سال ۱۳۸۲ مشخص می‌شود. آقای محمدجواد قلی‌پور نیز معتقد است حضور زنان در جامعه صنعتی، شخصیت متعادل‌تری به این جامعه می‌دهد. وی در پاسخ خود همچنین گفت: مهمترین دستاورد این خواهدبود که چرخه حرکت توسعه کشور سریعتر می‌شود درحال حاضر ۵۰ درصد جمعیت کشور را خانمها تشکیل می‌دهند، بیش از ۹۵ درصد دختران تحصیل می‌کنند. بسیاری از آنها در بهترین دانشگاهها مشغول به تحصیل هستند و اغلب دانشجویان ممتاز خانمها هستند. چنانچه ملاحظه می‌کنید امروزه شرایط نسبت به گذشته بسیار تغییر کرده است. نیروی کار زنان پتانسیل زیادی دارد و حتماً باید برای این پتانسیل برنامه‌ریزی کنیم و از انرژی آنها به‌نحواحسن استفاده کنیم. این عمل باعث می‌شود تا شاخصهای توسعه کشور با سرعت بیشتری رشد کند و بهبود یابد. دستاورد دیگر حضور خانمها در جامعه صنعتی این است که حضور آنها شخصیت متعادل‌تری را به جامعه صنعتی می‌دهد و سلامتی روحی آن را تضمین می‌کند. این عمل می‌تواند حرکتی به سوی توسعه کیفی باشد. به معنای واقعی رفع نابرابری‌ها و بی‌عدالتی‌ها. درحال حاضر جامعه صنعتی ما چون درتمام حوزه‌ها متکی به حاکمیت مردانه است در برخی 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 به‌طورکلی 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 بگذارنـد، شـروع کرد. باید نظامهایی تدوین کنیم تا جامعه را به آن سو هدایت کند که زنان شـرایط احراز پست مدیریت را داشـته باشـند. – در بعضی موارد هم احراز پست مدیریت توسط خانمها با موانع قانونی مواجه است که اگر قانونگذاران این موانع را از پیش‌پـای بردارنـد و شـرایط را برای حضـور خانمهـا تسـهیل کننـد، عامـل مـوثری برای حضـور خانمهـا در پسـتهای مـدیریتی خواهنـدبود. خانم آزیتا طیبا نیز در پاسـخ خود، برطرف شدن موانع و نابرابری در محیط‌های صـنعتی و اقتصادی را عاملی برای بروز تواناییهای پنهان مانـده زنان دانست. وی سـپس به برخی راهکارها که می‌تواند به افزایش نقش زنان در عرصه مدیریت کمک کند پرداخت و افزود: مطمئناً برای رسـیدن به وضـعیت آرمانی راه طولانی درپیش خواهیم داشت ولیکن به‌طور خلاصه چند راهکار زیر قابل ارائه می‌باشد:۱ – در مقـاله‌ای زن را به‌عنوان یـک هویت مسـتقل موردبحث قرار داده بود که به‌نظر من بهـترین تعبیر را در این رابطه ارائه نموده بود. لـذا می‌بـایست زن را به‌عنوان یـک هویت مسـتقل در جـامعه محسوب نموده و از او تنها انتظار فرزنـدآوری و خـانه‌داری را نداشـته باشـیم. جـالب اینجاست که طبق تحقیقات به‌عمل آمـده ثابت شـده است که هرقـدر شأن و جایگاه زنان بالاتر رود، نرخ باروری کاهش می‌یابـد و همچنین تحقیقات به‌عمل آمده در هندوسـتان نشان داده که کاهش نرخ باروری بیش از هرچیز به‌دو عامل آموزش و اشـتغال زنان بستگی دارد. همچنین آمار و ارقام نشان می‌دهد که میان افزایش نرخ سوادآموزی و اشتغال زنان در یک سوء و تبعیض جنسـی علیه آنان رابطه معکوسـی وجود دارد. دلایل نتایـج این تحقیقات و آمارها کاملاً واضح است زیرا که زنان درمی‌یابند که برای حفظ استقلال و قابلیت بیان و توانایی تصمیم‌گیری لازم است که فاصله میان دوره‌های حاملگی بیشتر شود تا فرصت لازم جهت رشـد و توسـعه خود را نیز داشـته باشـند.۲ – فراهم نمودن بسـتر حقوقی لازم و تجدیـدنظر در قوانین مـدنی و خـانواده درجهت حفظ کرامت و ارزش زن.۳ – فراهم نمودن بستر فرهنگی لازم و ارتقأ سـطح فرهنگی و نقش جامعه درخصوص جایگاه واقعی زنان.۴ – توانمنـدیهای زنـان در زمینه‌های گوناگون علمی، اقتصادی، صـنعتی و...۵ – اقـدامات لازم درجهت کاهش تبعیض‌هـای موجود میـان زنـان و مردان در محیط‌های مـدیریتی.۶ – بالابـردن حس خودبـاوری و اعتمـادبه‌نفس در زنـان بـا معرفی مـدیران زن موفـق در صـنعت کشورمـان و همچنین یـادگرفتن و الگوبرداری از آنـان. آقـای حسـین ساسـانی در پاسـخ خود حـذف نـابرابری را به تنهایی موثر نمی‌دانـد و پیش‌شـرطی برای آن قایل است. به گفته وی، حـذف نابرابری مـدیریتی بین زنان و مردان در محیط‌هـای صـنعتی و اقتصـادی بـه خـودی خـود نمی‌توانـد تحـول چشـمگیری به‌وجـود آورد. برای دستیـابی به مـوفقیت پایـدار در زمینه‌هـای مختلـف ضـروری است قبـل از هر اقـدامی بتوانیم یـک چشم‌انـداز ملی برای کشور تـدوین کنیم. چشم‌انـدازی که بتواند جایگـاه صـنایع و بنگاههـای اقتصـادی، تکنولوژی اطلاعـاتی، نیروی انسانی، شـرایط بین‌المللی، مراکز علمی و دانشـگاهی و... را به روشـنی تبیین کنـد. در چارچوب چشم‌انـداز، اهـداف و استراتژی‌های ملی، تمرکز بر آینـده و تحولاتی که در آینـده نه چندان دور به‌وقوع خواهـدپیوست، می‌توانـد جایگاه ما را در جهان امروز روشن سازد. بنابراین برای راهبری و مدیریت کسب‌وکارهایمان فرقی نخواهدکرد که زنان آن را هدایت کنند یا مردان. بلکه لازم است انسانهای توانمند با پیش‌بینی آینده و شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصـتها و تهدیـدات. در قالب برنامه‌ریزی چابک و منعطف استراتژیک اقدام به تدوین چشم‌انداز ملی و تصویر کردن آینده ایده‌آل و موردنظر نماینـد. طبیعی است اسـتفاده از قابلیتهـا و توانمنـدی‌های مـدیریتی زنـان به موازات قابلیتهـای مردان برای دستیـابی به امر فوق‌الـذکر می‌توانـد یـک هم‌افزایی (سینرژی) غیرقابل تصور ایجاد کنـد که خود این هم‌افزایی سـبب تحول و دگرگونی بنیادی در ابعاد مختلف می‌شود والا صرف به‌کارگیری زنان در سطوح مدیریتی نمی‌تواند سبب تحول باشد و موثر ثمر واقع شود، همانطور که گروهی از مـدیران مرد نیز تا به حال نتوانسـته‌اند به این امر دست پیـدا کنند. آقای علی حکیم جوادی نیز همانند دیگر صاحب‌نظران معتقـد است که اگر شـرایط مناسب برای زنان در محیط‌های صـنعتی و اقتصادی فراهم شود، بدون شک به افزایش بهره‌وری کمک خواهـدکرد. وی نیز یکی از مهمـترین عوامـل نـابرابری را باورهـایی دانست که از کودکی درمورد دختران تقویت می‌شود. درنتیجه تقویت این عقاید نادرست، آنان در بزرگی نیز برای بسیاری از کارهایی که می‌توانند انجام دهند، از اعتماد به نفس کافی برخوردار

نخواهندشد. و حاصل کار آن می‌شود که شانس کمتری نسبت به مردان داشته باشند و قدرت تصمیم‌گیری بالا را که از لوازم مدیریت است، از دست بدهند. موضوع دیگری که وجود دارد وظایف مربوط به اداره‌خانه و تربیت فرزندان است یعنی چون خانمهای شاغل کنترل مسایل خانواده و اداره امور منزل را برعهده دارند به همین دلیل نمی‌توانند ساعات زیادتری را در محل کار به خود اختصاص دهند و نسبت به ایفای نقش مدیریت محروم می‌باشند، اما مردان تا پاسی از شب نیز قادرند بمانند و این امر خود به خود باعث می‌شود تا خانمها نقش کم‌رنگ‌تری در مشاغل حساس و رتبه بالای مدیریت ایفا کنند. باتوجه به رعایت موازین شرعی، زنان نمی‌توانند خارج از محیط کار و یا در محیط کار، روابط صمیمانه‌تری با دیگر مدیران برقرار کنند. درنتیجه این موضوع روی مسایل کاری آنها تاثیر بسیاری می‌گذارد. مثلاً آنچنان نمی‌توانند مانند مردان در میهمانی‌هایی که برای کار و تفریح وجود دارد، حاضر شوند. از دیگر مشکلات خانمها این است چون اکثریت نیروی کار در محیط‌های صنعتی و اقتصادی را مردان تشکیل می‌دهند، پذیرش این که یک زن بر آنها مدیریت کند، گاهی غیرقابل قبول است که این ازنظر فرهنگی قابل بحث است. یکی دیگر از موانع موجود بر سر راه دستیابی خانمها به مشاغل مدیریتی بالاتر این است که آنها آموزشهای حین کار(ACTION LEARNING) را کمتر تجربه می‌کنند و سفرهایی که برای مدیریت وجود دارد معمولاً برای خانمها مشکل‌تر از آقایان است.هنوز هم عده قابل توجهی، حتی درمیان زنان، براین باور هستند که زنان برای کار، بویژه مدیریت در محیط‌های صنعتی واقتصادی مناسب نیستند.کار در برخی کارخانه‌ها یا معادن، به‌توان جسمی بالا نیاز دارد اما این موضوع باعث نمی‌شود که بگوییم هیچ زنی توان کار در این محیط‌ها را ندارد یا همه مردان توان دارند.وقتی ما به دخترانمان از خردسالی تلقین می‌کنیم که برای بعضی کارها مناسب نیستند، قطعاً توانایی آنان هم درجهت آن کارها رشد لازم را نخواهدکرد.ما با مدیر مرد یا مدیر زن سروکار نداریم، بلکه با مدیر توانمند و ضعیف سروکار داریم که می‌تواند این مدیر مرد باشد یا زن.موقعیت نابرابر کنونی را نباید اساس قضاوت قرار داد. بلکه ابتدا باید زن و مرد را در شرایط برابر قرار دهیم، سپس به داوری بپردازیم.مدیران زن رفتارهای مناسب‌تری با نیروی انسانی خود دارند و در زمینه‌های مرتبط با آموزش نیز بهتر عمل می‌کنند.برپایه یک پژوهش، رابطه مثبت و معناداری میان ارتقای زنان به رده‌های بالای مدیریتی وافزایش سوددهی و درآمد شرکتها وجود دارد.تا زمانی که به زنان اعتماد نشود، تجربیات مفید کسب نمی‌کنند و تا زمانی که تجربیات مفید کسب نکنند، به آنان اعتماد نمی‌شود.زنان باید خود را آماده شناخت فرصت‌های تازه برای مشارکت در اجتماع سازند و علاوه بر این، خلق فرصتهای جدید را هم پیگیری کنند و در پی کارآفرینی باشند.زنان باید قدر توانائیهایی را که خداوند به آنان هدیه کرده است، بدانند و از آنها در راه تحقق اهداف کلان توسعه کشور بهره جویند.چنانچه بدون برنامه‌ریزی دقیق و محاسبات لازم، تغییرات ناگهانی ایجاد شود، مسایل و مشکلات ناشی از آن، گریبان افرادی را که بعد منصوب می‌شوند، می‌گیرد.یکی از مشکلات عمده زنان و دختران در کشور، بحران هویت است و حضور موفق زنان در عرصه‌های صنعتی و اقتصادی یکی از راههای کنترل بحران هویت است.حضور زنان در جامعه صنعتی، شخصیت متعادل‌تری را به این جامعه می‌دهد و این عمل می‌تواند حرکتی به سوی توسعه کیفی باشد.استفاده از قابلیت‌ها و توانمندی‌های مدیریتی زنان به موازات قابلیتهای مردان برای تدوین چشم‌انداز ملی می‌تواند هم‌افزایی مطلوبی ایجاد کند.تدبیر

<div class="e>

مدیران زن در دولت جهانی

حسن ابراهیم زاده

اگر زن، خویش را در آیینه گوهر وجودی ای که خداوند به وی عطا کرده است نظاره کند، هرگز در حسرت جایگاه اجتماعی مرد زبان به شکوه نمی‌گشاید .

این‌که هیچ پیامبر و معصومی از غیر زن زاده نمی‌شود و در مکتب غیر مادر رشد و نمو نمی‌کند، از جایگاه محوری زن در حیات دینی و اجتماعی بشر خبر می‌دهد . یکی از بزرگان عرفان جایگاه دینی زن را چنین به تصویر کشیده است: «زن به لحاظ داشتن قدرت خالقیت که تنها از صفات خاص خداوند سبحان است، برای رسیدن به کمال مستعدتر است . جایگاه اجتماعی زن، در منظر یکی از شخصیت‌های جهانی این گونه است: «زن با یک دست گهواره و با دست دیگر تاریخ بشریت را حرکت می‌دهد» .وجود این دو ویژگی، زن را در دو بعد عرفانی و اجتماعی به رقیبی بلامنازع مبدل ساخته است ;به گونه‌ای که اگر مردان جایگاه واقعی زن در کائنات را در می‌یافتند، بدان رشک می‌بردند .به نظر می‌رسد، بشریت‌به خصوص جهان غرب جایگاه رفیع زن را درنیافته است و نمی‌خواهد حق وی را حتی به شکل صوری به وی باز گرداند . به راستی چند درصد از وکلا، معاونان و رؤسای جمهور کشورهای غربی زن هستند و در دایره‌ای محدودتر چند درصد از نیروهای سازمان‌های بین المللی را زنان تشکیل می‌دهند؟مقام و جایگاه زن تنها در حکومت امام زمان (عج) شناخته می‌شود . در این حکومت است که زن به جایگاه حقوقی و حقیقی خود دست می‌یابد . در این حکومت نگرش مردان به زنان دگرگون می‌شود ;شعور فکری زن بدان‌جا می‌رسد که به «زن بودنش افتخار می‌کند» و هرگز خود را با مرد نمی‌سنجد .نقش حکومت اسلامی قبل از بر پایی حکومت مهدی – عجل الله فرجه الشریف – بارور ساختن باور زن به خویش، رهانیدن وی از سراب‌های کاذب ایسم‌ها و ایست‌ها و اعطای حقوق اجتماعی به وی تا مرز آسیب ندیدن گوهر وجودی او است . در حکومت مهدی – عجل الله فرجه الشریف – از سویی نگرش جامعه به زن و از سوی دیگر نگرش زن به خود تغییر می‌یابد . حکومت مهدی (عج) به لحاظ فراگیر بودن، امنیت‌شغلی برای زن را فراهم می‌آورد و زن در سایه سار این امنیت نگرش و امنیت کاری، از توان ینیت‌بخشیدن به ایده‌ها و اندیشه‌هایش بهره‌مند می‌شود .زن در حکومت مهدی – عجل الله فرجه الشریف – به جایگاه رفیع و واقعی خود دست می‌یابد . شاید رمز رجعت زنان بزرگ موحد و حضور آنان در ساختار حکومتی مهدی – عجل الله فرجه الشریف – ، شکوفا ساختن استعدادهای آنان باشد ;استعدادهایی که در حکومت‌های دیگر توان بروز نیافتند .رجعت ۴۰۰ زن در کنار ۸۰۰ مرد با حضرت عیسی – علیه السلام – و نیز رجعت زنانی چون ام‌ایمن، حبابه و البیه، سمیه، و ام‌خالد در این راستا قابل تحلیل می‌نماید .گذشته از رجعت این زنان که بی‌شک در حکومت امام زمان – عجل الله فرجه الشریف – از جایگاه محوری و مسؤولیت‌های کلیدی برخوردار خواهند بود، وجود ۵۰ زن در میان ۳۱۳ تن یاور امام عصر – عجل الله فرجه الشریف – که هر یک در عبودیت، زهد و پارسایی و خلاقیت و کارآمدی سر آمد افراد بشرند و روایات آن‌ها را امیران می‌خوانند، نشان دهنده رسیدن زن به جایگاه حقیقی خود است . امام باقر – علیه السلام – در تفسیر آیه ۱۴۸ سوره بقره به جابر بن یزید جعفی در خصوص یاران حضرت مهدی – عجل الله فرجه الشریف – می‌فرماید:«و یجییء و الله ثلاث ماۀ و بضعۀ عشر رجلا فیهم خمسون امراۀ یجتمعون بمکۀ علی غیر میعاد قوعا کقزع الخریف یتبع بعضهم و هی الایۀ التی قال الله این ما تکونوا یات بکم الله جمیعا ان الله علی کل شیء قدیر» .سوگند به خداوند، سیصد و سیزده تن که پنجاه نفر از آنان زنند، بی‌هیچ قرار قبلی در مکه گرد می‌آیند و این است معنای آیه شریف: هر کجا باشید، خداوند شما را حاضر می‌کند ;زیرا او بر هر کاری توانا است .

(۱)به امید آن روزپی‌نوشت:۱) بحارالانوار، ج ۵۲، ص ۲۲۳ .حسن ابراهیم زاده / پرسمان پیش شماره ۳

http://noorportal.net/۱۸۰/۱۸۲/۲۰۴/۳۱۴.aspx

جایگاه زن در عرصه مدیریت و تصمیم‌گیری

مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی

با توجه به وضعیت جامعه ایران نخستین سؤالی که به ذهن متبادر می‌شود 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.

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.این در حالی است که مشکلات و معضلاتی که زنان به لحاظ قانونی با آن روبرو هستند شامل یک یا چند ماده قانونی نیست. به عبارت دیگر تقریبا همه ابعاد قانون از قانون مدنی و مجازات اسلامی گرفته تا قانون استخدام و آیین نامه‌های ادارات و نهادهای دولتی و غیر دولتی و یا حداقل برداشت‌های نادرست از آن هر یک به نوعی مانع احقاق حقوق زنان در جامعه می‌شوند.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 همگانی یکی از خصوصیات فردی که ضامن مدیریت اثر بخش است مذکر بودن است.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؟((Fieemanjuly۱۹۹۰:۴۰در 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، مسئوول حسن اجرای ضوابط انتخاب، انتصاب مدیران و ارتقا، مشارکت بانوان در سطوح مدیریتی شناخته می‌شود. در عین حال این مصوبه مدیران دستگاه‌های اجرایی را موظف می‌کند تا 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.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 مدیران درسال ۱۹۹۵ ایران پس از کشورهایی 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 پایین ترین سطح حضور زنان در سطح مدیریتی قرار گرفته است.«استاین برگ» و «شاپیرو» اظهار می‌دارند: زنان جمعیت را افزایش می‌دهند ولی به ندرت دیده می‌شود که آن را اداره کنند، چرا باید 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.۲- به نظر می‌رسد زنان در مورد مسیر شغلی خود انتظارات کمتری از مردان دارند.نتایج پژوهش (مؤید طلوع ۱۳۸۰) نشان می‌دهد که نگرش مردان و زنان گروه نمونه، از مهمترین موانع مشارکت زنان درعرصه‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی می‌باشد وآنها سه عامل فرهنگی، اجتماعی و شخصیتی را از میان مهمترین موانع می‌دانند.بطور کلی موانع مشارکت زنان از دیدگاه زنان و مردان شامل موارد زیر می‌باشد:۱- حاکمیت و غالب بودن تفکر مردانه در انتخاب مدیران و برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در سطح کلان (عامل فرهنگی)۲- عدم باور جامعه به توانایی زنان در اداره امور در صحنه‌های مدیریتی، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در سطح کلان (عامل فرهنگی).۳- نبود امکان استفاده از فرصت‌های شغلی برابر در مقایسه با مردان در تصدی پست‌ها و مشاغل رده بالای سازمانی (عامل اجتماعی).۴- ساختار مردانه عرصه‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی و نبود انعطاف آن با نقش‌های مختلف زنان (عامل اجتماعی)۵- حاکمیت تفکر سنتی مرد سالاری در جامعه(عامل فرهنگی).۶- فقدان الگوهای مناسب در عرصه‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری 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 سازمان‌ها است. بنابراین در الگوهای رفتاری یکسان زنان و مردان نباید مسأله جنسیت مطرح شود.با ورود به برنامه چهارم توسعه تقویت رویکرد جنسیتی در این برنامه بایدها و نبایدهای این برنامه را به شرح زیر می‌توان دانست:الف- دغدغه‌ها و چالش‌هادرحال حاضر عمده‌ترین چالش‌های موجود را

می‌توان به شرح زیر دانست:۱- نرخ فعالیت جامعه در سال ۱۳۸۰ چیزی در حدود ۳۷ درصد بوده است. دراین میان گروه زنان در سال ۱۳۸۰ نرخ فعالیت بسیار پایینی نزدیک به ۱۱ درصد دارند.۲- امروزه زنان از محدوده سنتی نقش‌های خود درجامعه خارج شده و خواهان افزایش مشارکت اجتماعی و فرهنگی خود هستند.۳- پایین بودن نرخ‌های مشارکت فعالیت و اشتغال زنان درکل 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 پذیرفته‌شدگان 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 درصد منتخبان زن در مجلس در سال‌های پس از انقلاب نسبت به پیش 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 درنتیجه پایین بودن سطح در آمد 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 وسطح انتظارات جامعه و .. زمینه ساز این موضوع بوده است.ب- پیشنهادات وتوصیه‌های سیاسی۱- اصلاح ساختار اداری و مدیریتی به صورت کلی و جامع.۲- تقویت شرایط فرهنگی- اجتماعی۳- بازنگری در ساختار اداری و قوانین و مقررات کار۴- تقویت تشکیلاتی 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 در جهت اصلاح نگرش وضع موجود جامعه در خصوص توانایی‌های مدیریتی زنان۷-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 مسئوولیت‌های ایشان در محدوده خانه و خانواده تعیین کرده و نقش زن در خانواده، نقشی عاطفی و احساسی بوده و زن با انجام دادن مسئوولیت‌هایی چون همسرداری 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 وسالمندان بوده است.درجوامع مدرن درسطح کشورهای غربی، در نتیجه تغییرات قانونی، حقوقی و اجتماعی که در دویست سال اخیر رخ داده است، موقعیت زنان تغییر یافته است و تا حدودی از نابرابری‌های جنسیتی زنان و مردان کاسته است. برخی ازشاخص‌هایی که دراین زمانه برآن تأکید می‌شود، کاهش فاصله سطح سواد و تحصیلات زنان ومردان و نیز مشارکت گسترده‌تر زنان درعرصه فعالیت‌های اقتصادی وسیاسی (مدیریتی) در سطح کشورهای صنعتی است.۸- زمینه سازی جهت رفع تبعیض جنسیتی در تربیت و ارتقای کارکنان و کارشناسان بخش دولتی.۹- ایجاد وتقویت شرایط مناسب جهت مشارکت بیشتر زنان در امور اقتصادی۱۰-بازنگری قوانین و مقررات موجود۱۱-اتخاذ ساز و کارهای مناسب به منظور تأمین وتربیت مربیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای زن.۱۲-تشویق و حمایت از سازمان‌های غیردولتی زنان در جهت افزایش مشارکت‌پذیری آنان در جامعه.در حاشیهبا قطع نظر از اشکالات فقهی در خصوص انتصاب زنان به سمت‌های مدیریتی و رهبری کلان جامعه، اشکالی که در این گونه اظهار نظرها وجود دارد غلبه نگرش کمیت گرایی محض است. برحسب این نگرش، همان گونه که برخی مجامع و سازمان‌های بین المللی ترویج می کنند، سطح پیشرفت و توسعه کشورهای مختلف بر پایه شاخص‌هایی مانند میزان مشارکت زنان در عرصه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی تعیین می‌شود و نتیجه روشن این نگرش آن است که هیچ کشوری به توسعه نمی‌رسد مگر زمانی که مناصب مدیریتی سازمان‌ها، نمایندگی مجلس، وزارت و معاونت به تعداد مساوی بین مردان وزنان توزیع شده باشد. این در حالی است که

بر نقش و جایگاه محوری زنان در خانواده نیز تأکید می‌شود و لذا این پرسش را باید مطرح کرد که آیا ایفای نقش‌های خانوادگی توسط زنان در صورتی که بخواهد به نحو مطلوب انجام شود، هیچ تأثیری بر کیفیت مشارکت سیاسی زنان به جا نمی‌گذارد؟ به نظر نمی‌رسد بتوان این تأثیر را انکار کرد و از این رو می‌توان انتظار داشت که حتی اگر همه زمینه‌ها و شرایط مشارکت زنان فراهم شود، باز هم فاصله قابل توجهی بین زنان و مردان باقی بماند.بنابراین باید با کنار گذاشتن تحلیل‌های کمیت گرایانه، توسعه قابلیت‌های زنان در عرصه‌های مختلف و حفظ اصالت خانواده و اهمیت نقش‌های خانوادگی برای زنان، محور کار قرار گیرد و از تشویق افراطی زنان به مناصب و مشاغل اجتماعی وسیاسی خودداری شود. به این ترتیب، زنان برحسب شرایط خود، می‌توانند به انتخاب معقولانه‌ای برسند و انتخاب آنان نیز نه با معیارهای کمی بلکه با معیارهای کیفی ارزیابی شده و محترم خواهد بود.

http://www.hawzah.net/Hawzah/Magazines/MagArt.aspx?MagazineNumberID=۶۴۴۷&id=۷۳۶۹۹

زنان مدیر:چالش ها و موانع

منصوره افقهی

همانطور که می دانیم در هر سازمانی هدف مدیریت پیوسته آنست که افراد را به طریقی اداره نماید که حداکثر کارایی را نصیب سازمان سازند.بنابراین اختیار قانونی فقط قسمتی از مجموعه قدرتی است که مدیر برای اجرای امور مدیریت به آن نیازمند است.از مهمترین مسائلی که سازمان ها مرتبا باآن درگیر هستند،آنست که چه کسی باید

مدیریت را بر عهده بگیرد تا بتواند از اختیارات اداری و قدرت جلب همکاری دیگران توانا برخوردار گردد.همیشه یک مرد و یک زن کاندیدای احراز پست مدیریت هستند و عموما این وزنه در کفه ترازوی مرد قرار می گیرد و موجب پیروزی او می گردد.واقعیت حاکی از آن است که میزان حضور زنان در رده های مدیریتی ، اعم از مدیریت کلان و یا خرد در کشور ما بسیار ناچیز است.آمار موجود بیانگر آنست که از نظر کمی حدود ۰۸/۳۲ درصد از شاغلان بخش مشمول قانون استخدام کشوری را زنان تشکیل می دهند . نحوه توزیع زنان در وزارتخانه ها بدین گونه است که ۳۶/۷۲ درصد در وزارت آموزش و پرورش،حدود ۶/۱۶ درصد در وزارت بهداشت،درمان و آموزش پزشکی و حدود ۰۴/۱۱ درصد در سایر وزارت خانه ها به کار اشتغال دارند.(سالنامه آماری کشور،۱۳۸۳) تجمع زنان در دو وزارتخانه آموزش و پرورش و بهداشت،درمان و آموزش پزشکی(حدود ۹۰ درصد) با توجه به محدودیت مشاغل این دو وزارتخانه،نشان دهنده فقدان تنوع مشاغل قابل دسترسی و نبود امکان تحرک شغلی برای زنان است.برای توصیف این وضعیت،در ادبیات مدیریت از استعاره حصارهای شیشه ای(glass walls) استفاده می شود که منظور ازآن ،موانع نامرئی عمودی و بر اساس تفکیک جنسی مشاغل شکل می گیرند.از سوی دیگر مانع غیر قابل نفوذی در سازمان ها وجود دارد که از ارتقای زنان ،فراتر از حدی که تعیین شده است،جلوگیری به عمل می آورد که این وضعیت را اصطلاحا سقف شیشه ای(glass ceiling) می نامند.دراثروجود این مانع،زنان به طور وسیعی از صعود به سطوح بالای مدیریت منع می شوند.حصارهای شیشه ای مانع تحرک شغلی و سقف شیشه ای مانع ارتقای شغلی زنان در سازمان ها می شوند.سقف شیشه ای ممکن است در هر سطحی از هرم سازمانی عمل کند و مانع حضور زنان در رده های مدیریت عملیاتی،میانی ویا عالی شود.هرچه سطح مدیریت بالاتربرود،اهمیت آن در سیاست گذاری و تعیین خط مشی های راهبردی،بیشتر می شود وبه تبع آن،سقف شیشه ای قطورتر و غیر قابل نفوذتر می گردد.وجود حصارها و سقف شیشه ای باعث شده است که مشارکت زنان در سطوح مدیریتی در کشور ما حالت غیرعادی و بیمارگونه ای پیداکند.این امر باعث شده است که از توانمندیهای فکری و تخصصی و قابلیت های مدیریتی زنان استفاده مناسبی به عمل نیامده و به این ترتیب جامعه در حال توسعه ما دچار خسارت ها و زیان هایی شود.(زاهدی،

۱۳۸۶) 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 ۱۰۲ کشور شرکت کننده در بررسی، ایران از ۹۷ کشور عقب تر بوده است.(همان:۷۱) براساس آمار مربوط به گزارش توسعه انسانی(۲۰۰۴) در ایران،زنان تنها ۱/۴ درصد از کرسی های پارلمانی را در اختیار دارند؛درحالیکه این میزان در نروژ ۴/۳۶ درصد و در پاکستان ۸/۲۰ درصد است.از سوی دیگر درصد حضور زنان در پست های مدیریتی و مشاغل حرفه ای و فنی در ایران به ترتیب ۹ و ۲۶ درصد،و در نروژ به ترتیب ۲۸ و۴۹ 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 گیریهای 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 اصولا 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 گیریهای سیاسی- اجرایی کشور از ۲ درصد به بیشتر افزایش دهند.(فصل نامه علمی-پژوهشی پژوهشکده زنان،،سال۳،شماره ۷،ص: ۹۰)نظریه پردازان حوزه جامعه شناسی شغل در دهه های اخیر،نسبت به موضوع جنسیت و فرایند انتخاب شغل،توجه بیشتری کرده اند واذعان داشته اند که فرایند انتخاب شغل و ارتقای شغلی،بویژه برای زنان تحصیل کرده ویژگی هایی متفاوت با مردان دارد.در رابطه با موقعیت زنان دانشگاهی کشور نیز تحقیقات و مطالعاتی چند صورت گرفته است و همگی بر این نکته اذعان دارند که" جنسیت ، عامل تعیین کننده ای در گزینش هاست و زنان در سطوح مدیریتی دانشگاهها حضور ندارند و هرچند مشارکت آنها در رده های مدیریتی پائین و میانه دانشگاه افزایش یافته، ولی در رده های عالی مدیریتی تغییر محسوسی رخ نداده است و همچنان کمیته ها و شوراهای تصمیم گیری دانشگاه ها در اختیار مردان است.مهمترین دلایل چنین وضعیتی فرهنگ،گرایش مردسالارانه و بی اعتمادی به توانایی های زنان در دانشگاهها عنوان شده است(".زاهدی،۱۲۷:۱۳۸۶)در اکثریت قریب به اتفاق سازمان ها و موسسات ما،زنان با توانایی ها و شایستگی های همانند با مردان و حتی گاه فراتر ازآنان، در فرایند تصمیم گیری ها مشارکت چندانی ندارند و از پایگاه اجتماعی و تشخص حرفه ای در خور شان خویش محرومند.باتوجه به اینکه بحث زنان در توسعه هنوز یک حوزه جدید بوده و پایه تحلیلی آن محدود است،به همین دلیل اظهارنظر شده که برنامه ریزی با بعد جنسیت می تواند به خودی خود به عنوان یک نظریه خاص برنامه ریزی شناخته شود.(کولایی وحافظیان،۱۳۸۵) با این حال،آنچه که تاکنون به صورت چارچوبی نظری برای این بحث مطرح شده ، بیش از همه در نظریه" توانمندسازی "جلوه گر می شود که به اهمیت افزایش قدرت برای زنان واقف است وسعی می کند قدرت را کمتر به صورت برتری فردی برفرد دیگر و بیشتر از نظر توان زنان در جهت افزایش خوداتکایی و قدرت درونی شناسایی کند. یکی از مهمترین دلایلی که بسیاری از پژوهشگران برای مشارکت پائین تر زنان در امور اجتماعی از جمله در فرایند توسعه پایدار ذکر می کنند،این است که در اصل دختر بچه ها از همان کودکی در خانواده ها ونیز در مدارس به گونه ای پرورش می یابند که خود را دور از نقش های اجتماعی و سیاسی متصور می کنند.به سخن دیگر،از کودکی به پسران آموخته می شود که آنان باید نقش های فعال اجتماعی و نیز سیاسی داشته باشند و این نقش ها برای آنان حالت ممنوع ندارد.در حالیکه به دختران آموزش داده می شود که در نهایت

فقط باید به امر خانه داری و پرورش کودکان بپردازند و امور مهمی همچون فعالیت های سیاسی و اجتماعی را به مردان واگذار کنند.وجود این گونه کلیشه ها که در کتاب های درسی مدارس کشورهای در حال توسعه به فراوانی یافت می شود،موجب شده که این دختران در بزرگسالی نیز بر اساس همان ذهنیت های ایجادشده،تلاش چندانی برای ورود به عرصه های کلان سیاسی و اجتماعی از خود نشان ندهند.دگرگون کردن محتوای کتاب های درسی وسازگارساختن آنها با برداشت های مبتنی بربرابری جنسیتی می تواند در درازمدت مشکلات ناشی از جامعه پذیری نادرست را تاحد زیادی برطرف کند و تاثیرات ماندگاری در افزایش مشارکت زنان داشته باشد.(کولایی وحافظیان،۱۳۸۵)بنابراین از این منظر،باورهاوارزشهای حاکم در طول دوره" جامعه پذیری جنسیتی"یکی دیگر از موانع موجود در ارتقای شغلی زنان و عدم اتکاء آنان برتوانمندی های خود می تواند باشد.به طور کلی،باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان ها از یکسو و نیز نگرش مدیران سازمان ها از سوی دیگر به عنوان عمده ترین موانع ارتقای زنان در پست های مدیریتی مطرح شده است.وجود تفاوت های واقعی بین مدیران زن و مرد در سالهای زیادی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و این پرسش مطرح است که چرا به مدیران زن نسبت به همکاران به دید دیگری نگاه می شود؟برخی از رفتارهای کلیشه ای که نسبت به مدیریت و کارزنان در میان جامعه و عرف وجود دارد،چنین است:- زنان تمایل دارند که الزام های خانوادگی را بالاتر از ملاحظات کاری قرار دهند.آمارهای موجود در ایران نیز نشان می دهد که زنانی که مشاغل خود را ترک می کنند عمدتا به دلیل الزام های برآمده از مسئولیت های شخصی و خانوادگی است تا عواملی مانند تعطیلی محل کار و...- زنان برای درآمد اضافی کار می کنند؛از اینرو الزامی برای پیشرفت در کار ندارند.- زنان بازخور منفی را به صورت شخصی دریافت می کنند نه به صورت حرفه ای؛از اینرو اگر از آنها انتقاد شود نسبت به کار خود دلسرد می شوند.- زنان برای پست های مدیریت بالا مناسب نیستند،چراکه بیش از حد احساسی اند و دلیری ندارند.این کلیشه ها ممکن است تا حدودی در مورد بسیاری از زنان صادق باشد؛اما به هرحال این پرسش مطرح است که چگونه زنان برای کارراهه های مدیریت(Managerial Career) برنامه ریزی می کنند؟پژوهشی فراگیر بین مدیران زن ۱۰۰۰ شرکت برگزیده ی فورچون نشان داده است که مهمترین راهبرد پیشرفت زنان در زندگی شغلی کارکردن فراتر از حد انتظار است.چون مردان کمتر به آنها اعتماد داشته اند،ناچار به استفاده از این راه برد بوده اند.۹۹ درصد از پاسخ گویان آن را راهبردی اساسی دانسته اند.(فصلنامه زنان،سال ۳،شماره ۷،ص:۹۵)از دیدگاه تاریخی، همچنین، زنان همواره در پست هایی قرار گرفته اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری انجام دهند و پست هایی در سطوح پایین داشته باشند.بیشتر آنها در پست های ستادی و به عنوان دستیار مدیران صفی انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسئولیت های مدیران صفی را بر عهده داشته اند.(همان:۸۱)به طور کلی در برنامه های توسعه کشورمان(باتاکید بر برنامه چهارم توسعه) نیز به زنان کمتر از دیدگاه مدیریتی نگریسته شده است و به توانمندسازی زنان برای مشارکت بیشتر در پست های مدیریتی توجه چندانی نشده است که لزوم بازنگری به مقوله ی توسعه مدیریت با رویکرد جنسیتی در برنامه های توسعه ئی کشور به شدت احساس می شود.منابع:- زاهدی،شمس السادات،زن وتوسعه،تهران،دفترپژوهشهای فرهنگی:۱۳۸۶- سالنامه آماری کشور،تهران،مرکز آمار ایران،۱۳۸۳- کولایی،الهه وحافظیان،محمدحسین،نقش زن در توسعه کشورهای اسلامی،تهران،انتشارات دانشگاه تهران:۱۳۸۵- فصلنامه علمی ـپژوهشی مطالعات زنان،دانشگاه الزهرا،پژوهشکده زنان،سال ۳،شماره ۷،بهار ۱۳۸۴

http://anthropology.ir/node/۲۶۴۸

تقویت مشارکت کارکنان زن در مدیریت

ویت مشارکت کارکنان زن در مدیریت

پایگاه حوزه

برای استفاده از زنان در سطوح مدیریت و تصمیم گیری، شرایطی باید فراهم شود تا بتوانند تواناییهای خود را بشناسانند. در درجه اول باید خانمها دانش خودشان را افزایش دهند و بر تجربیات خود بیفزایند تا شرایط احراز این مشاغل را پیدا کنند. البته این مسأله، شرط لازم است ولی کافی نیست. شرط کافی این است که کسانی که می خواهند افراد را به عنوان مدیر انتخاب یا نصب کنند، به شرایط آنها و کیفیت کارشان توجه کنند: یعنی جنسیت یک عامل تعیین کننده نباشد.در تحقیقی که خانم دکتر شمس السادات زاهدی، عضو هیأت علمی دانشگاه طباطبایی، در مورد «موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی» انجام داده به این نتیجه رسیده است که در خیلی از موارد، اولین عامل تعیین کننده برای انتخاب افراد در جامعه دانشگاهی جنسیت است. اگر شرایط احراز، ملاک انتخابها باشد زنان نیز می توانند به مشاغل کلیدی و مدیریتی راه پیدا کنند. به طور کلی شرایط استفاده از زنان در مشاغل مدیریتی فراهم نیست. قبول این موضوع که بانوان در مشاغل مدیریت قرار بگیرند هم برای زنان مشکل است و هم برای آقایان. متأسفانه خود زنان هم گاهی با این قضیه برخورد مناسبی ندارند. یعنی به جای اینکه خودشان یکدیگر را تشویق و حمایت کنند و پشتیبان هم باشند، همیشه این طور نیستند. آقایان هم به طور کلی همیشه مدیریت مردان را بر مدیریت زنان ترجیح می دهند. یکی از دلایل، مربوط به عدم امکانات آموزشی برابر برای زنان و مردان می شود. چون معمولاً ـ امکانات آموزشی مساوی با مردان برای زنان فراهم نبوده است، آنها نتوانسته اند تواناییهای یکسان با مردان را احراز کنند. علاوه بر این، بعضی از زنان وقتی در پست مدیریت قرار گرفته اند عملکرد مناسبی نداشته اند. البته تعداد این افراد به قدری کم است که قابل استناد نیست. شاید انتظاری که از این دست بانوان وجود داشته، بیش از حد لازم بوده است. ما در خیلی از موارد مشاهده می کنیم یک زن در موقعیتی که قرار گرفته به شدت تلاش کرده تا توانسته وجود خودش را به اثبات برساند. به طوری که شاید یک مرد لازم نبوده یک چندم آن تلاش را داشته باشد. وقتی عملکرد یک زن مدیر مطلوب نباشد این مسأله تا اندازه ای به تجربیات کاری او و به طور کلی مشکلات زنان ما در اشتغال مربوط می شود. مقدار زیادی از آنچه ما یاد می گیریم بیش از تجربیاتی است که کسب کرده ایم. وقتی فرصت تجربه کردن به بانوان داده نمی شود، طبیعتا بر میزان آگاهیهای آنها اثر می گذارد. البته ما نمی گوییم که بانوان از راه آزمایش و خطا، دانش خودشان را افزایش دهند و عمل کنند. این کار، نه تنها به صلاح بلکه به صرفه هم نیست. باید زنان آموزش ببینند و بعد از آموخته های خود در کار استفاده کنند. ولی به عنوان یک عامل مهم و قابل توجه، باید به این مسأله توجه کرد که اصولاً فرصت تجربه کردن به زنان داده نشده است. یعنی آنها در موقعیتی قرار نگرفته اند که فرصت تمرین کردن و یادگیری داشته باشند. علاوه بر این چون آموزش کافی هم ندیده اند، طبیعی است که نتوانند موفق شوند.به این نکته نیز باید توجه داشت که اصولاً ـ میزان انتظار و توقع از زنان همیشه بیشتر است. این مسأله را ما در شرایط کاری خود نیز تجربه کرده ایم. بدین صورت که از آنها انتظار می رود چند برابر یک مرد، موجه و ذی صلاح و توانمند باشند تا مساوی با یک مرد با آنها رفتار شود. دلیلش هم این است که به طور کلی برای بسیاری از افراد، مشکل است که بپذیرند یک زن در موقعیت مشابه و مساوی با یک مرد قرار بگیرد و در ضمن، ضعفهای آقایان را بهتر می پذیرند. این مسأله شاید به همان مورد برگردد؛ یعنی اینکه بعضی از زنان در پست مدیریت، ضعیف عمل کردند. در آن موارد، شاید ملاک انتخابها درست نبوده، شاید مسایل دیگری غیر از ضابطه های دقیق استخدامی مطرح بوده، شاید گزینشها مبتنی بر واقع بینی نبوده است و به همین دلیل، این گروه از بانوان نتوانستند در موضعی که بودند به شکل مؤثری عمل کنند. آن وقت عملکرد اینها به کل موارد، تعمیم داده شده است و این امری صحیح نیست. در انتخابها، باید شرایط احراز یک پست و شرایط کسانی که قرار است در آن پست به کار مشغول شوند را بررسی کنند و بهترین فرد را برای پست مزبور انتخاب کنند. حالا این بهترین، ممکن است مرد باشد یا زن. چه فرقی می کند. در هر حال این سؤال مطرح است که آیا واقعا ویژگیهای جنسیتی در احراز پست مدیریت دخیل نیست؟ از نظر بیولوژیکی و طبیعی بین زن و مرد تفاوتهایی وجود دارد که قابل انکار نیست و این تفاوتها برای بقاء نسل و

ادامه حیات لازم است. اما این تفاوتها دلیل نمی شود که یکی برتر یا پایین تر از دیگری باشد. اینها با هم، کامل کننده یک واحد و لازم و ملزوم یکدیگر هستند. و تفاوتهای فیزیولوژیکی که بین زن و مرد وجود دارد نمی تواند تفاوتهای فرهنگی و اجتماعی را توجیه کند. اصولاً پذیرش اشتباه از جانب یک زن مدیر بسیار کمتر از یک مرد مدیر است. میزان پذیرش اشتباه از جانب بانوان و درجه تحمل جامعه در این زمینه خیلی کمتر است اما در مقابل، اغماض و گذشت نسبت به عملکرد آقایان خیلی بیشتر است. اگر یک زن در سمت مدیریت قرار گیرد، گویا همه منتظرند که آمار خطاها و اشتباهاتش را یادداشت کرده و آنها را بزرگ کنند و به اطلاع همه برسانند. به طور کلی می شود گفت که در همه جوامع، بانوان از موقعیت یکسانی با مردها برخوردار نیستند. اما این عدم برخورداری در بعضی جاها خیلی زیاد است و در بعضی جاها خفیف تر است. یعنی در بعضی از کشورها زنان در پستهای مدیریت نقش مؤثری دارند و در برخی از کشورها نقش آنان کمرنگ است. متأسفانه کشور ما از آن دسته کشورهایی است که بانوان هنوز با موقعیتی که باید داشته باشند، فاصله دارند. این مسأله باعث می شود که بانوان باورشان نسبت به خودشان سلب شود و کم کم اعتماد به نفسشان را از دست بدهند. وقتی یک زن در نقش تصمیم گیرنده عمل کند، حضور او مشوقی برای زنان دیگر می شود. وقتی آحاد یک جامعه به این سمت حرکت کنند که زن را در موضع تصمیم گیرنده ببینند، مجموعه آن جامعه هم چنین گرایشی پیدا می کند. برای به راه افتادن حرکت توسعه ای در جامعه لازماست که قبل از آن تحولی در روحیه، شخصیت و نظام ارزش گذاری ایجاد شود و در این تحول، اقدامات و رفتارهایی که به توسعه منجر می شوند، ارزش و اهمیت بیشتری پیدا کنند.تعبیر «مک کُله لند»، روانشناس آمریکایی این است که لازم است نوعی نگرش «نیاز به موفقیت» به مثابه یک ویروس در اذهان مختلف پراکنده شده و شیوع یابد. بدیهی است که در یک سیستم اجتماعی مبتنی بر نابرابری و ایجاد محدودیت در ابعاد مختلف برای زنان، آنان نه تنها نگرش «نیاز به موفقیت» را پیدا نمی کنند بلکه به دلیل تحقیرها، سرزنشها و افسردگیهایی که در جنبه های مختلف زندگی با آن روبه رو می شوند، از سنین نوجوانی و حتی کودکی خود را محکوم به شکست در هر نوع حرکتی می دانند و در نتیجه منزوی شده و نسبت به وجود و ماهیت خود دچار احساسی «غیر خوب» می شوند. برای جلوگیری از چنین مسایلی بهتر است در زنان ما این باور را ایجاد کرد که می توانند و در سایه این توانمندی است که قادرند مدارج عالیه را طی کرده و پستهای کلیدی و مهم را در دست گرفته و جامعه را از رکود، سستی و پوچی رهایی بخشند؛ فقط به شرط احساس توانمند بودن.برای توسعه اشتغال زنان، چه تدابیری باید پیش گرفت؟از آنجا که الگوهای ارایه شده اشتغال زنان در دو نظام شرق و غرب ناشی از نگرش یک بعدی آنان تأکید بر رشد اقتصادی است موجبات افزایش اشتغال آنان را فراهم ساخته اند ولی مشکلات جدیدی آفریده اند که در بسیاری از موارد سبب انحراف و عقب ماندگی ذهنی زنان و اضمحلال نظام خانواده شده و نهایتا بر توسعه اقتصادی اثر نامطلوب بر جای گذاشته است. لذا هر چند که به طور مقطعی از برخی سیاستهای اتخاذ شده جهت اشتغال زنان می توان استفاده کرد ولی در مجموع سیاستهای آنان نمی تواند الگوی مناسبی برای اشتغال زنان باشد. ما باید به دنبال الگوی رشدی باشیم که همه جوانب را در بر گیرد. در این جهت لازم است به دنبال تدوین نظریه ای مبتنی بر اصالت وی برآییم. چنین الگویی نه تنها می تواند موجبات مشارکت زنان را در رشد اقتصادی فراهم سازدبلکه موجبات رشد و تعالی فکری زنان و بهبود نظام خانواده را فراهم می کند. سایر اقدامات را می توان در دو گروه کوتاه مدت و بلندمدت به این شرح انجام داد:اقدامات کوتاه مدت۱ـ قبل از هر چیز، برای جذب زنان متخصص به بازار کار، باید قوانینی را که در زمان رکود اقتصادی برای حذف زنان از بازار کار وضع شده بود لغو کرد. زیرا در دوره شکوفایی اقتصادی و بازسازی کشور، کناره گیری زنان متخصص از بازار کار، صدمات زیادی بر رشد اقتصادی وارد می سازد. باید قوانینی تصویب شود که موجبات جذب زنان متخصص به بازار را کار را فراهم سازد. با توجه به اینکه قسمت عمده زنان شاغل در بخش دولتی را دارندگان مدرک دیپلم به بالا، درصد بزرگی را دارندگان مدرک لیسانس و بالاتر تشکیل می دهند باید در قوانین و مقررات حاکم بر بازار کار، اصلاحاتی از قبیل حذف قوانین تبعیض که عامل مهمی در کاهش کارآیی تخصصی

است، انجام شود.۲ـ لازم است که خدمات اجتماعی و رفاهی همانند مهدکودک، کودکستان، شرکتهای تعاونی و غیره تأسیس شود تا زنان با فراغت و آرامش بیشتری کار و خانواده را با هم تطبیق دهند.۳ـ باید امکان کار نیمه وقت برای بانوان فراهم شود تا در دوران مختلف زندگی خانوادگی خود، با توجه به سن فرزندان و نیاز خانواده، ترکیب مطلوبی بین اشتغال و انجام امور خانه انتخاب کنند. این قانون باید به نحوی تنظیم مجدد شود که اولاً کلیه زنان شاغل را در برگیرد، ثانیا امکان استفاده از آن عملی تر باشد.۴ـ آموزشهای مجدد حین کار که در حال حاضر اکثرا منحصر به مردان است، برای ارتقای کیفی خدمات زنان افزایش یابد.اقدامات بلندمدت۱ـ برای درک اهمیت اشتغال زنان لازم است در زمینه جمع آوری اطلاعات مربوط به اشتغال، اشتغال نامکفی و بیکاری زنان، اصلاحاتی انجام شود. ضرورت دارد که اطلاعات مربوط به بازار کار در رشته های مختلف در اختیار زنان قرار گیرد تا آنان به طور آگاهانه، رشته های تحصیلی خود را مطابق با امکانات موجود در زمینه اشتغال و میزان موفقیت در هر رشته انتخاب کنند. لازم است نرخ بازگشت به تحصیلات در رشته های مختلف تحصیلی محاسبه شود. این امر به زنان کمک می کند تا با توجه به منافعشان، رشته ای متناسب با تواناییهای خود انتخاب کنند. زیرا منافع این روش بیشتر از روشهای دستوری مانند منع قانونی ورود زنان به برخی از رشته ها می باشد. در چنین حالتی است که ما در جامعه، به سمت تخصیص بهینه نیروی کار حرکت خواهیم کرد و گرنه هر گونه تبعیضی که مبنای آن طبیعی و در نتیجه کارآیی نباشد بر ملاکهای ذهنی استوار است و ما را از تخصیص بهینه نیروی کار که عامل مهمی در رشد اقتصادی است دور می کند.۲ـ نبود هماهنگی بین تحصیلات و اشتغال یکی از مشکلات اصلی برای جمعیتیاست که قادر به یافتن شغل در زمینه استعدادها و آموزشهای خود نیست. بنابراین، برنامه ریزی آموزشی نقش مهمی در ایجاد این هماهنگی دارد.۳ـ نباید تصور کرد که منظور از اشتغال این است که سهم زنان در مشاغل اداری دولتی افزایش یابد. بلکه باید امکان تحصیلات زنان در زمینه هایی که بتواند در مشاغل خصوصی به فعالیت بپردازند، فراهم شود. بنابراین، لازم است برنامه ریزیهای آموزشی و اشتغال با یکدیگر هماهنگی کامل داشته باشند تا هم از تمامی نیروی کار جامعه استفاده شود و هم سرمایه گذاریهای زیادی که در آموزش زنان می شود، بازدهی بیشتری برای جامعه داشته باشد.می دانیم زنان برای اشتغال خود با چنین موانعی روبه رو هستند؛ حال برای رفع این موانع چه کار باید کرد؟ در بسیاری از محیطهای کاری ترجیح می دهند به جای یک زن متخصص در یک سمت خاص، یک مرد استخدام کنند چرا که فکر می کنند زنان نمی توانند از عهده کار برآیند. این مسأله در زمینه فعالیتهای فنی بسیار برجسته تر است. در حالی که وجود بسیاری از خانمهای متخصص در تمام زمینه های شغلی عکس این قضیه را ثابت کرده است. در درجه اول به نظر می رسد خود بانوان باید نشان بدهند که چنین تفکری غلط است و یک زن نیز می تواند از نظر علمی کارا توانا باشد. نتایج یک تحقیق علمی در مورد کار بانوان که به وسیله دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس انجام شده حاکی از این است که ۷۲ درصد از پاسخ دهندگان سرعت انجام کار بانوان را متوسط به بالا، ۷۰ درصد توانایی انجام کار بانوان را متوسط و زیاد و ۹۱ درصد از آنها نحوه انجام کار بانوان را متوسط و بالا ارزیابی کرده اند. لازم به ذکر است که جامعه آماری در این تحقیق شامل ۵۶ درصد از مردان و ۴۴ درصد از زنان بوده اند. این نتایجنشان می دهد که برعکس تصور بعضی از افراد، زنان در انجام کار دقیقتر و سریعتر هستند و توانایی انجام کار را دارند. البته ناگفته نماند که وجود امکانات لازم بسیار ضروری است با ایجاد امکانات لازم و تلاش خود زنان فعالیت علمی و اجتماعی شان در جهت مثبت پیش می رود و تأثیر کلی خود را بر اجتماع می گذارد. بنابراین، باید برنامه ریزی کرد، امکانات در اختیار زنان گذاشت و محیط را برای آنها آماده ساخت. در این صورت یک زن می تواند تمام کارهایی را که تصور می شود از عهده او خارج است، انجام دهد. اینکه می گویند بعضی از زنانی که تخصص دارند، حاضر به پذیرفتن مقام مدیریت نیستند درست است زیرا زنان به جایی رسیده اند که دیگر کار اجرایی برای آنان جاذبه ندارد و ترجیح می دهند وقتشان را صرف کارهای علمی و پژوهشی کنند. عده ای دیگر، کار اجرایی را نمی پذیرند چون فکر می کنند کار کردن با مردانی که به توانایی زنان اعتقاد ندارند، مشکل است و یکی از دلایل مهم این قضیه، عدم

اطمینان زنان به همکاری همسرانشان است. اگر محیط، امکاناتی فراهم کند که زنان از این جنبه، نگرانی نداشته باشند، چه بسا بیشتر پا به عرصه فعالیتهای اجتماعی بگذارند و پستهای کلیدی را قبول کنند و از این طریق نیز در جامعه مؤثر باشند.در پایان این پیشنهادها را برای کل جامعه می توان ارائه کرد:۱ـ از آنجا که نقش زنان در جامعه ما به درستی شناخته شده نیست باید فعالیتهای آنان به گونه ای معرفی و شناسانده شود که نقش زنان برای عموم مردم مرئی باشد.۲ـ چون مسأله تبعیض و نابرابری در مورد زنان، یک مشکل ملی است، باید با همین دیدگاه نیز برای آن راه حلهای مناسبی پیدا کرد. بنابراین ضرورت دارد که زنان جامعه با انسجام و تشکلهای گروهی خود بر قوانین و مقررات و ذهنیتهای منفی و هنجارهای جامعه تأثیر بگذارند.۳ـ از میان بردن نابرابری در عمل، یکی از کارهای مهمی است که باید در جامعه ما انجام پذیرد. البته تفاوت بین عمل و قانون در بسیاری از کشورها مشاهده می شود. مثلاً ـ در آمریکا دستمزد دریافتی زنان برای کار مساوی با مردان بخصوص در مشاغل سطوح متوسط و پایین از حدود ۶۱٪ مزد مردان در سال ۱۳۴۹ به حدود ۷۰٪ در سال ۱۳۶۵ رسیده و قرار است در سال ۱۳۷۹ به حدود ۸۵٪ برسد. البته در ایالات مختلف آمریکا، این آمار متفاوت است. در قانون اساسی ۱۳۲۶ ژاپن و همچنین در قانون فرصتهای شغلی برابر در سال ۱۳۶۴ این کشور از برابری زن و مرد سخن گفته شده است، اما این برابری، در مورد دستمزدها وجود ندارد و دستمزد زنان گاهی تا ۶۰٪ مزد مردان کاهش پیدا می کند. البته توجه دارید که هر چقدر مشاغل، تخصصی تر باشد و نیاز به دانش و آگاهی بیشتری داشته باشد، تفاوت بین دریافتی زن و مرد کمتر می شود.۴ـ برای رفع تبعیضها علیه زنان، مهمترین کاری که باید انجام بشود، تغییر و تحول فرهنگی است. در این جهت لازم است مصلحان جامعه برای ایجاد تغییر در اذهان آحاد مردم راههای مناسبی اتخاذ کنند برای این کار می توانند از آنچه مورد وثوق مردم است از جمله نهادهای ملی و مردمی، مذهبی، علمی، دانشگاهی و غیره استفاده کنند.این نوشته را با کلام رسای رهبر معظم انقلاب، حضرت آیت اللّه خامنه ای به پایان می رسانیم.«بله، ما امروز باید مطرح کنیم که چرا زنها مسؤولیتها و مدیریتهای کلیدی را ندارند؟ این یک سؤال قابل قبولی است. اگر چنانچه صلاحیتهای خوبی دارند، نه اینکه ما تعصب بورزیم بگوییم که باید حتما زن یک جایی باشد. نه، اگر چنانچه صلاحیتهایی در زنان هست، آنجایی که منع اسلامی ندارند تا سطوح بالا را شامل می شود.»ـــــــــــــــــــــــــــــــمنابع:ـ متن سخنرانی رهبر معظم انقلاب اسلامی ایران در جمع زنان به مناسبت ولادت حضرت فاطمه(س).ـ صادقی اردستانی، احمد، موانع و عوامل رشد زنان، صص۹ـ رزاقی، ابراهیم، ضرورت تحول در مدیریت توسعه اقتصادی کشور، صص۵۵ و ۵۶ اردیبهشت ۱۳۷۱.ـ باقریان، میترا، «مقدمه بررسی ویژگیهای اشتغال زنان در ایران» سازمان برنامه و بودجه.ـ زنان در کشورهای در حال توسعه، زن روز شماره ۱۳۸۷.ـ زاهدی، شمس السادات، «موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی» فصلنامه تحول اداری، نشریه سازمان برنامه و بودجه. * پایگاه حوزه

زنان در سازمان ها

منصوره افقهی

امروزه صاحبنظران به سازمانها از زوایای مختلفی نگاه می کنند.با نوجه به نوع نگرشی که نسبت به سازمان ها داریم، نقش زنان در سازمان ها نیز متفاوت خواهد بود. برخی از صاحبنظران به سازمان ها به عنوان سیستمهای" طبیعی "نگاه می کنند که در آن روابط غیررسمی و قدرت و سیاست از اهمیت بالایی برخوردار است، ولی برخی دیگر از صاحبنظران، سازمان ها را سیستم های" عقلانی" تلقی می کنند که بدنبال رسمیت سازمانی است ودارای اهداف مشخصی است که در جهت دستیابی به این اهداف فعالیت می کند.(اسکات،۵۳:۱۳۷۴) از دیدگاه تاریخی همواره زنان در پستهایی قرار گرفته اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری انجام دهند و پستهایی در سطوح پایین احراز کنند.اغلب آنها در پستهای ستادی و به عنوان دستیار مدیران صفی انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسئولیتهای مدیران صفی را برعهده داشتند.(اوت و شفریتز،۸۸۸:۱۳۷۹) بنابراین مدیران زن کمتر درگیر وظایف صفی

سازمانها بوده اند.علی رغم اینکه ملاک دقیق و روشنی برای تفکیک وظایف صفی و ستادی در سازمانها وجود ندارد ولی عمدتاً "صف "به واحدها و نقش هایی اطلاق می شود که مستقیماً برای تأمین هدفهای مؤسسه فعالیت می کنند و در این زمینه مسئولیت مستقیم دارند.درحالیکه" ستاد "به واحدها یا نقشهایی دلالت دارد که مستقیماً در جهت تأمین هدفهای مؤسسه فعالیت ندارند؛ لکن به واحدهای صفی کمک می کنند تا بتوانند به نحو مؤثر انجام وظیفه کنند و از عهده تأمین هدفهای مؤسسه برآیند.لذا باتوجه به هدف مؤسسه و ماهیت وظایف در سازمان ها واحدهای صفی و ستادی نیز متفاوت خواهند بود. مثلاً در یک مؤسسه آموزشی، واحد مالی به عنوان واحد ستادی تلقی می شود، درحالیکه در یک مؤسسه سرمایه گذاری واحد مالی ، صفی تلقی شده و از قدرت بالایی نیز برخوردار است.از آنجاییکه زنان عمدتاً در مشاغل ستادی مشغول به کار می باشند، از اینرو نمی توانند در سازمان ها قدرت چندانی کسب نمایند؛ بنابراین در تصمیم گیریهای سازمانی نیز دخالت و نفوذ چندانی ندارند.بویژه اینکه اگر سازمان ها را به عنوان سیستم های تصمیم گیری در نظر آوریم، در اینصورت تصمیمات به صورت ائتلافی از نیروهای سازمانی است.(دفت، ۱۳۷۴: ۱۰-۷۰۹) از آنجایی که زنان نتوانسته اند در این ائتلاف برای خود جایگاه مناسبی بیابند، از اینرو فاقد قدرت سازمانی می باشند. زنان در پست های مدیریت زیردستانی ثابت و مشخص داشته اند که کارهای ثابت و معینی انجام می دادند و به ندرت در پستهایی بودند که دارای خطرهای زیاد و ریسکهای سنگینی باشد تا بتوانند بدین وسیله دارای حیثیت و اعتبار شوند و با به کارگیری زیردستان زبده تیم های خلاق و مبتکری را بوجود آورند.(اوت و شفریتز،۸۸۷:۱۳۷۹) امروزه در سازمان ها ، داشتن کارهای چالشی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است ودر پیشرفت کاری و بهبود سطح انگیزه کاری افراد سازمانی نقش مؤثری دارد.از نظر کانتر(Kanter) زنان در سازمان ها فاقد مشاغل چالشی هستند.مشاغل چالشی، مشاغلی هستند که احتمال موفقیت ویا شکست در آنها ۵۰ درصد می باشد.(دفت،۲۴۲:۱۳۷۴) چارلز پرو مشاغل را به چهار گروه تقسیم می کند: الف) مشاغل عادی برای انجام این نوع کارها اطلاعات کمی مورد نیاز است که غالباً به صورت گزارشهای کتبی،بخشنامه ها و دستورالعملها هستند.از سیستم اطلاعات مدیریت و پایگاههای اطلاعاتی اندکی استفاده می شود مانند کنترل اعتبارات. ب) مشاغل فنی برای انجام این نوع کارها به میزان زیادی اطلاعات کمی مورد نیاز است.از کامپیوتر،پایگاههای اطلاعاتی،دستورالعملهل و مطالب فنی استفاده می شود.همچنین از سیستم اطلاعات مدیریت MIS و سیستم پشتیبانی تصمیماتDSS استفاده می شود.بسیاری از مشاغل مهندسی در این دسته قرار می گیرند. ج) مشاغل هنری در این نوع مشاغل اطلاعات کیفی مورد نیاز است.در تصمیم گیری ها عمدتاً از شیوه های تصمیم گیری شهودی استفاده می شود و غالباً برای ارزیابی و جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از روش مشاهدات شخصی استفاده می شود. د) مشاغل پیچیده (چالشی) در این نوع مشاغل اطلاعات پربار مورد نیاز است،گروهها باید مرتباً تشکیل جلسه دهند و بحثهای رودررو صورت گیرد.ازآنجایی که زنان در سازمانها عمدتاً در مشاغل عادی مشغول به فعالیت بوده اند نه در مشاغل چالشی و پیچیده، وجود چنین شغلهایی که چندان چالشی نبوده اند، باعث شده است که زنان در خارج از جریان فعال امور سازمان قرار گیرند.زنان از یک سو"عضوی متفاوت "به حساب می آیند و از سویی دیگر در جمع دست اندرکاران پذیرفته نمی شوند و در نتیجه نمی توانند از اطلاعات و حمایتهای شبکه های کاری برخوردار شوند و از نظر ساختار سازمانی در پستهایی قرار می گیرند که از نظر مدیریت، احساس ضعف،ناتوانی یا بی قدرتی می نمایند. به همین دلیل آن دسته از زنانیکه توانسته اند در سازمانها قدرتی کسب نمایند به سبب روابط خانوادگی بوده است که در جریان امور سازمان و دوایر اجتماعی مربوطه قرار گرفته اند و بدین طریق توانسته اند از قدرت سازمانی بالاتری برخوردار شوند.(اوت و شفریتز،۸۸۷:۱۳۷۹) تأثیر سبک رهبری بر جایگاه زنان در سازمانها یکی از عواملی که باعث می شود تا زنان در سازمانها از رشد چندانی برخوردار نشوند، این است که مدیران سازمانها آنها را بیش از حد مورد حمایت خود قرار می دهند.این مدیران یک زن را در پست" بدون خطر "می گمارند و به او هیچ امکانی نمی‌دهند تا شایستگی‌های خود را به اثبات برساند و هیچ پست مخاطره آمیزی که باعث مطرح شدن وی شود، به او واگذار

نمی‌کنند. گاهی این حمایت بیش از حد به سبب" حسن "نیتی است که از نظر مدیر، موجب موفقیت وی می گردد.(مدیر مزبور چنین می‌اندیشد که نباید موفقیت وی را در معرض خطر قرار داد.) بسیاری از مدیران دارای حسن نیت هستند و با آگاهی از اینکه نباید زنان را در پستهای مخاطره‌آمیز قرار داد و چنین می‌اندیشند که تنها مردان باید با چنین شرایطی روبرو شوند، می‌کوشند از مدیران زن هر نوع حمایتی را به عمل آورند. (اوت و شفریتز،۸۸۷:۱۳۷۹) گاهی به سبب اینکه مدیر می‌ترسد مبادا با معرفی یک زن برای پست بالاتر(وترس از ناکام ماندن در آن پست) موجب خدشه دار شدن وی گردد، از زن حمایت بیش از حد به عمل می‌آورد.حمایت بیش از اندازه از یک مدیر زن درست همانند این است که نشانه‌ها و علامتهای آشکاری درباره عدم حمایت از وی داده شود و بدین وسیله موجب تضعیف یا بی‌قدرتی او گردد. گذشته از این افراد چنین می‌پندارند که می توانند مدیران زن را در سلسله مراتب سازمانی دور بزنند، زیرا چنین تصور می‌کنند که" به این مدیران اطلاعات کافی داده نمی‌شود.یا اینکه آنها" از راهها و مسیرها آگاه نیستند ".اگرچه ممکن است زنان به سبب شایستگی وتخصص مورد احترام قرار گیرند، ولی این احترام در همان محدوده‌ی نوع کاری که باید انجام دهند، باقی می ماند و به ورای آن نمی رسد.شاید این دیدگاه ریشه تاریخی داشته باشد. سازمانها مدیران زن را خارج از سازمان انتخاب می‌کنند وبه ندرت این فرصت را به زنان درون سازمان می‌دهند که به پستهای بالاتر ارتقاء یابند.(همان:۸۸۸) از طرف دیگر مباحثی که اکنون از طرف اندیشمندان حوزه علم مدیریت مطرح شده ،برآنست که "زن،مدیر دیگری است ".و در نتیجه زنان سبک رهبری و مدیریت خاص خود را دارند.تاکنون در مورد تفاوت های موجود میان سبک های رهبری زنان و مردان نظریه های گوناگونی اظهار شده است که برخی از این نظریات عبارتند از: ۱- میان سبک های رهبری زنان و مردان تفاوتی وجود ندارد. زنانی که در پی حرفه غیرسنتی مدیریت هستند،تصور کلیشه ای مربوط به زنانگی را رد می کنند و نیازها،ارزش ها و سبک رهبری آنان همانند مردانی است که در پی حرفه مدیریت هستند. ۲- میان سبک های رهبری و مدیریت زنان و مردان تفاوت های مبتنی بر تصورات قالبی وجود دارد. میان زنان و مردان مدیر، به همان شیوه ای که در تصورات قالبی به تصویر کشیده شده است،تفاوت وجود دارد و در نتیجه تجارب دوران آغازین زندگی(هنگام فرایند اجتماعی شدن) مردانگی در مردان و زنانگی در زنان تقویت می شود. ۳- میان سبک مدیریتی مردان و زنان تفاوت های غیر مرتبط با تصورات کلیشه ای وجود دارد. زنان و مردان مدیر به شیوه هایی مغایر با تصورات قالبی مدیریت می کنند.چون در هنگام فرایند اجتماعی شدن، تجارب نخستین زنان با تجارب نخستین مردان متفاوت است؛ بنابراین زنان مدیر باید افراد استثنائی باشند تا بتوانند تجارب نخستین خود را جبران کنند.(Powell,۱۹۹۰:۶۹) براساس رهبری وضعی چیزی به نام بهترین راه نفوذ در مردم وجود ندارد. اینکه شخص از چه شیوه رهبری در رفتار با افراد یا گروهها استفاده کند، به سطح آمادگی کسانی بستگی دارد که رهبر می‌کوشد در آنها نفوذ کند. براساس سطح آمادگی پیروان چهار سبک رهبری شناخته شده است: الف) سبک دستوری در این روش، رهبر دستورالعملهای صریح آماده می‌کند و بر عملکرد نظارت دقیق دارد. این شیوه رهبری زمانی مورد استفاده قرار می گیرد که سطح آمادگی پیروان بسیار پایین باشد؛ به گونه‌ای که آنها قادر به انجام وظایف محوله نبوده و انگیزه‌ای نیز برای انجام آنها نداشته باشند. ب) سبک ایجابی در این روش مدیران خود تصمیم می‌گیرند، آنها را به پیروان ابلاغ می‌کنند و در مورد تصمیمات به آنان توضیح می دهند و سعی می‌کنند تا آنان را به انجام وظایف محوله ترغیب کنند.این روش رهبری زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که پیروان قادر به انجام وظایف محوله باشند،ولی انگیزه‌ای برای انجام آنها نداشته باشند. ج) سبک مشارکتی در این روش مدیران همراه با پیروان اقدام به تصمیم‌گیری و تدوین برنامه های اجرایی می‌کنند و اجرای آن را به عهده پیرو می گذارند. این شیوه زمانی مناسب است که پیرو قادر به انجام کار خاصی نیست،اما مایل به انجام آن می‌باشد.به عبارت دیگر برای مسائل موردی که نیروی انسانی با آن مواجه می‌شود، می‌تواند مفید باشد. د) 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 تصمیمات خود است.این شیوه زمانی مفید است

که نیروی انسانی قادر به انجام مسئولیتهای محوله باشند و از انگیزه بالایی نیز برخوردار باشند. (بلانچارد و هرسی، ۱۳۷۸: ۱۹۹-۱۹۷) عمدتاً در بین مدیران چنین تصور می‌شود که زنان شاغل در سازمانها توان انجام کارها را دارند، ولی برای انجام آنها انگیزه کافی ندارند.در نتیجه سبک رهبری که بر آنان اعمال می‌شود،از نوع ایجابی است. از اینرو مدیران سازمانها در مقابل کارکنان زن، رفتارهای حمایتی بیش از حد از خود نشان می‌دهند. به طور کلی، مدیران برای زنان کارراهه شغلی تعیین نمی‌کنند؛ وقتی یک زن در سازمان متصدی پست شغل و یا مقامی می شود، مدت زمان طولانی در همان پست سازمانی می‌ماند و به کندی در سطوح سلسله مراتب سازمانی به سمت بالا- حرکت می‌کند". باس(B.M.Bass) در تحلیل جامع خود با توجه خاص نسبت به ابعاد گوناگون مدیریت زنان به این نتیجه رسیده است که با توجه به مشکلاتی که به دلیل نوع اجتماعی شدن ،تصورات قالبی و... درباره تصدی پست های مدیریتی زنان وجود دارد، با گذشت زمان، زنان در این راه پیشرفتهایی داشته اند.هرچند که لازمه مدیریت اثربخش برخوردار بودن از ویژگیهایی است که با مردان مرتبط است، اما عوامل قابل کنترل دیگری برای رهبری و مدیریت شناخته شده است که روابط چندانی با جنسیت رهبران و مدیران موفق ندارند.هر چند کار اساسی باس(Bass) خلاصه کردن ادبیات موجود در زمینه مدیریت و رهبری زنان بوده است، ولی وی اذعان می کند که زنان نه تنها در کشورهای جهان سوم بلکه در کشورهای توسعه یافته و صنعتی نیز با مشکلات زیادی جهت تصدی پست های مدیریتی مواجه هستند.کشورهای غربی نیز نتوانسته اند بسیاری از موانع موجود برای ایفای نقش مدیریت و رهبری را در سازمانهای گوناگون از پیش پای خود بردارند و حتی در این دوره از تاریخ خود و در سالهای پایانی قرن بیستم و پس از تلاشهای بسیار جنبش های زنان، هنوز برای رقابت با مردان در زمینه تصدی مشاغل مدیریتی با موانع و مشکلاتی روبرو هستند("ساعتچی،۱۳۷۷:۴۶) منابع: - اسکات،ریچارد، ۱۳۷۴،سازمان‌ها:سیستمهای عقلانی،طبیعی و باز،حسن میزائی و فلورا سلطانی،دانشکده مدیریت دانشگاه تهران - اوت،استیون و شفریتز،جی.ام،۱۳۷۹،تئوریهای سازمان:اسطوره‌ها،علی پارسائیان،تهران،فرزانه - بلانچارد،کنت و هرسی،پاول،۱۳۷۸،مدیریت رفتارسازمانی و استفاده از منابع انسانی،قاسم کبیری،تهران،ماجد - دفت،ریچارد.ال،۱۳۷۴،تئوری سازمان و طراحی ساختار،پارسائیان و اعرابی،تهران،دفتر پژوهشهای بازرگانی - ساعتچی،محمود،۱۳۷۷،جایگاه مدیریت،شایستگی یا جنسیت،مجله حقوق زنان،شماره ۶ - Powell,Gary,۱۹۹۰,One More Time:Do Female and Male Managers Differ? Academy of Management Executive

مدیریت زنان خانه دار در شاد کردن محیط خانواده

خانه دار در شاد کردن محیط خانواده

شادکامی یک احساس درونی با منشأ باطنی است که آثار بیرونی هم دارد و وقتی قلباً آماده ی خوش رفتاری شدیم در رفتارمان نیز تجلی می یابد. شادکامی یک احساس درونی با منشأ باطنی است که آثار بیرونی هم دارد و وقتی قلباً آماده ی خوش رفتاری شدیم در رفتارمان نیز تجلی می یابد. هر یک از زوجین در شادکامی زندگی نقش برجسته

ای دارند ولی زن به دلیل مدیریت و اداره ی فضای خانه در این زمینه مسئولیت سنگین تری دارد. همه ی اعضای خانواده با او درارتباط هستند، بنابراین زن شاد، خانواده شاد نیز تربیت می کند. در چنین فضایی زن باید علیه بی حالی و بی حوصلگی قیام کرده و سهم خود را در شادکامی ارتقا دهد و هرگز اجازه ندهد افکار منفی و یأس آلوده ریشه های مسرت و شادکامی را در زندگی او از بین ببرند. شادکامی عمدتاً به ادراک صحیح واقعیت بستگی دارد. همواره به دست آوردن چیزی سود و از دست دادن آن زیان نخواهد بود. لذا زنان باید معیارهای شخصی خود را درباره ی سود و زیان از زندگی مورد بازبینی قرار دهند. معیارهای سود و ضرر باید از زوایای مختلف نگریسته شوند. وقتی چنین حالتی فراهم آید تعادل اشخاص ثابت مانده و در برابر ناهمواری های

زنـدگی مقاومت بیشتری احساس می کننـد. جهت شاد کردن محیط زیست و منزل، لازم است که از احساس نفرت و انزجار نسبت به خود فاصـله گرفته و با نحوه ی بهتر زیستن، برخورد مثبت و عقلانی، از رنج ها و ناملایمات کاست . اگر هر فردی با خود مهربان تر باشـد و واقع بینی را از یاد نبرد، یقیناً زنـدگی بهتری را حس خواهـد کرد. علاوه بر این بهتر است جهت دستیابی به شادکامی، از تجارب موفق اطرافیان نیز استفاده نمود. تجارب تلخ و نامطبوع دیگران، آدمی را متوجه ارزش های موجود زندگی و قدردانی از آن ها و در نتیجه شادکامی بیشتر خواهـد نمود. هم چنین تجارب مطبوع دیگرن نیز قابل انتقال به زنـدگی شخصـی هسـتند و بر نشاط و شـادابی زنـدگی می افزاینـد. حـال این سوال پیش می آیـد که به راستی جایگـاه و ارزش شادی چیست و چگونه بایـد آن را تأمین نمود؟ در پاسخ به این سوال باید به این موضوع اشاره کرد که در اسلام شادی و سرور مورد توجه بوده و بر شاد کردن دل ها تأکید فراوانی شـده است . اما در مورد چگونگی تأمین آن بایـد گفت که در ابتـدا مادران بایـد تلاش کننـد تا فرزندان شاد و با نشاطی را تربیت کننـد . این امر از چنـد طریق میسـر می گردد. روش هـای شـاد کردن محیط خانواده ۱- بایـد ظـاهر خود را شاد و چهره ی خویش را بشاش نگاه داریـد . در احادیث آمـده است که :« حزن انسان مومن در دل اوست ولی چهره ی او بشاش است.» اگر خانم خانه این گونه باشد چهره ی او پیام آور شادی و شادمانی است که امکان مسرت همسر و فرزندان را فراهم می سازد. به همین دلیل بهتر است زمـانی به اسـتقبال همسـر و فرزنـدان می رویـد دارای احسـاس شـادی باشـید . یقیناً شادی چهره ی از حزن درونی نیز می کاهد. زیرا همان گونه که نوع لباس بر روی رفتار شما تأثیر می گذارد خنده ی روی لب هم می تواند منجر به احساس شادمانی در وجودتان شود. در این زمینه حضـرت علی (ع) می فرماینـد :« کـسـی که خود را به قومی تشبیه کنـد از آنان خواهـد بود.» پس باید خود را با انسان های با نشاط همانند سازیم تا از آنان باشیم . ما می توانیم با اخذ تصـمیم چنین کنیم، زیرا شـکل بخشیدن به حالت چهره در دست خـود مـاست ظهور خنـده در چهره سـبب نشـاط خود و دیگری می گردد و امروزه به همین علت است که در روان شناسـی از خنـده درمـانی به عنوان یـک تکنیک درمانی اسـتفاده می شود. پس سـعی کنیـد که همراه با اعضای خانواده بخندیـد. با دیـدن شادی شـما، دیگران نیز احساس شادمانی و رضایت کرده و آن را پایدار تلقی می کنند. ۲- .دستیابی به شادکامی توسط به دست آوردن رضایت خاطر همسـر راه پیشـنهادی دیگر است . زیرا زن هنگامی احساس شادی می کند که دریابد که رضایت خاطر همسـر را فراهم آورده است. امـا برای به دست آوردن این رضـایت خـاطر بایـد بدانـد که چه چیزهـایی موجب دستیـابی به رضایت خـاطر می شود تـأمین نیازهای اساسـی روانی همسـر ماننـد صـمیمیت زن که موجب احساس امنیت می شود و یا احترام گذاشـتن به همسـر که موجب مسـرت زنـدگی می شود، می تواننـد امکان بالندگی یکدیگر را فراهم سازد. ۳- راه دیگر دستیـابی به شادکامی محیـط منزل، اخلاـق نیکوی زن است. اخلاـق خوب زن سایر اعضای خانواده را نیز شاد می سازد. معصومین (ع) خوش خلقی را از نشانه های فرد با ایمان دانسته اند. پیامبر (ص) فرموده است که هر کـس ایمانش بهتراست اخلاقش نیکوتر است. شادکامی در سایه ی خوش خلقی حاصل شـده و خوش خلقی جـذاب است و همسـر سودازده را به سوی خود و خانواده می خوانـد. ۴- یکی از راه هایی که خانم خانه می توانـد برای شاد کردن محیط زنـدگی انجام دهـد، تهیه ی وسایل مورد علاقه برای اعضای خانواده است که زنان به خوبی می توانند این موضوع را مدیریت نمایند. پی بردن به علایق اعضای خانواده و پرسـش از آنان در این خصوص بسـیار ضروری است. با تقـدیم هـدیه ی مورد علاقه ی هر یک از آنان می توان طراوت و شادابی را به چهره ی آورده و از این طریق خود نیز شاد گردید. ۵- مسـافرت نیز به شـرط تمکن مـالی موجب شاد نمودن اعضای خانواده می گردد. زنان خانه دار مهارت یافته به راحتی می تواننـد حتی با کمترین امکانات شـرایط رفتن به یک سـفر لـذت بخش را برنامه ریزی نمایند و با توانمندی های ادراکی، فنی و انسانی که در خود به وجود آورده انـد مشـکلات را از سـر راه خود بردارنـد. همین عامل موجب می شود که فضای روانی– عاطفی خانواده از نشاط روحی خوبی برخوردار شده و اعضای خانواده با حس شادتر و روشن تری با هم برخورد نمایند. ۶- یکی از نکاتی که شادی آفرین است امیـد دادن و امیـد داشـتن است . زنی که به اعضای خانواده امیـدی تازه می بخشد، یعنی این که به

آنان شادی هدیه داده و دوام زندگی خود ودیگران را رقم زده است. امید دادن همیشه در کلام نیست، بلکه عمل را نیز شامل می شود زیرا انسان امیدوار در حال حرکت و تکاپوست و حرکات همراه با پیشرفت و برنامه، موفقیت را در پی خواهد داشت و دست یافتن به توفیق، نشاط بخش و شورآفرین است. ۷- شیوه ی دیگر ایجاد نشاط بیان لطایف است. البته توجه به این نکته ضروری است که در اظهار شوخی و مزاح باید به گونه ای رفتار نمود که در محیط خانه مناسب و به جا بوده و گزنده و آزاردهنده نباشد. به تعبیر حضرت علی (ع) : با مردم چنان مزاح کنید که از آن دلخوش شوند. شادی در خانواده ایجاد شادی به عنوان یکی از احساسات مثبت و انرژی زای انسانی در خانواده ها باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد. ولی نکته ی مهم این است که ما چه تعریفی از شادی در خانواده داریم، زیرا همه ی اعضای خانواده درآن شادی سهیم و شریک هستند. وقتی احساس شادی، نشاط و مسرت در خانواده به وجود بیاوریم، در حقیقت به شادی در خانواده رسیده ایم. ولی نباید نقش مهارت های زندگی مادر به عنوان مدیر خانه و خانواده در پیدایش انبساط روحی و حس شادابی فرزندان را نادیده گرفت ، به همین دلیل است که مادر را سرچشمه ی عواطف و احساسات کل خانواده می دانند. شاد کردن محیط منزل زمانی اتفاق می افتد که زن خانه دار به عنوان مدیر خانواده بتواند برخی رفتارها را تسهیل و برخی دیگر را هدایت یا منع نماید، یعنی، وقتی فرزند سوال کودکانه و شادی می پرسد باید بداند که کودکانه پرسش کردن یک فضای شاد و مطلوب را در خانواده ایجاد می کند. پس باید رفتار مثبت او را در این زمینه تشویق و تسهیل کرد. علاوه بر این که بیان دوستانه ی مسائل با فرزندان و فرصت دادن به همسر و فرزندان برای بازخوانی خاطرات شاد و روحیه بخش از جمله اقدام هایی است که می تواند فضای خانه را با نشاط نماید. مدیریت شادی در محیط خانه بر اساس ایجاد فرصت های تبسم، خنده و احساس مثبت شکل می گیرد و هر چه فرد در این رابطه موفق تر باشد بیشتر می تواند باعث شادکامی اعضای خانواده گردد. یکی دیگر از فعالیت هایی که زنان خانه دار برای شادمانی در خانواده می توانند از خود نشان دهند پرهیز دادن خود، همسر و فرزندان از صفات و رفتارهای منفی گرایی، وابستگی افراطی، کناره گیری، علاقه ی یک طرفه، فقدان حساسیت، بی تفاوتی عاطفی، سلطه جویی، قدرت طلبی، عدم ابراز احساسات و بیان عواطف منفی، توهین، دروغ و انتقاد افراطی است؛ چرا که در این صورت فضای خانواده سرد و غمگین شده و دیگر فرصتی برای شاد بودن به وجود نمی آید. بنابراین پرهیز از صفات و رفتارهای ضد شادی در حقیقت مدیریت شرایط اجتماعی – روانی برای بروز و پیدایش شادی، احساس انبساط خاطر و روحیه ی مثبت است. این احساسات هستند که شادمانی را در انسان به وجود آورده و ضریب شادی دراعضای خانواده را افزایش می دهند.
http://yas.ofogh.ne

سهم زنان در تصمیم گیری های بین المللی

سهم زنان در تصمیم گیری های بین المللی تا چه اندازه است؟ علیرغم آنکه نیمی از جمعیت جهان از زنان تشکیل شده است، اما تا چه اندازه مصالح آنان در تصمیم گیری های جهانی دیده شده است؟

آیاآنچه در غرب به عنوان شاخص های مربوط به پیشرفت زنان معرفی و تاکید می شود، تنهاحضور صوری تعداد معینی از زنان در مناصب وزارتی و مجالس قانونگذاری نیست؟اگر بخواهیم حضور سیاسی زنان در عرصه بین المللی را مترادف با حضور در قدرت سیاسی جوامع بدانیم، به گونه ای که روند تولید، توزیع و مصرف در آن جریان داشته باشد، می توان:۱- بخش مولد قدرت بودن و اختیارداشتن را، بعد تصمیم سازی۲- عرصه توزیع قدرت و اختیارات را ، بعد تصمیم گیری;۳- عرصه مصرف یا بهره وری از قدرت را بعد اجرایی محسوب نمود.اگر این طبقه بندی را با طبقه بندی شورای اقتصادی - اجتماعی سازمان ملل متحد طبق قطعنامه ۱۹۹۰/۴ انطباق دهیم درصد بسیار اندکی از این سهم، آن هم بیشتر در بخش مصرف و سطوح اجرایی در مصادر سیاسی، سهم زنان است. این دستورالعمل بین المللی سطوح عالی حضور سیاسی زنان را در چهار بخش تعریف کرده است:سطح اول: رتبه

وزارتی، وزیران خارجه، روسای بانک های مرکزی و دفاتر ریاست جمهوری و نخست وزیریسطح دوم: به طور کلی کفیل و معاونان وزیرسطح سوم: دبیران و منشی های دائم در کشورهای مشترک المنافعسطح چهارم: در سیر نزولی سلسله مراتب، به علت تعداد فزاینده سطوح میانی سمت های معاونت، دبیری و مدیرمسوول حوزه های فنی و اداری را دربر می گیرد.حال با تطبیق طبقه بندی فوق با مفاهیم تصمیم سازی و تصمیم گیری و اجرایی، آنچه امروز در مورد حضورزنان در ابعاد سیاسی در جهان اتفاق افتاده، چگونه است؟از ۱۸۰ کشور فقط ۱۳موردبه ریاست زنان اداره می شود که شامل دو کشور در اروپا (ایرلند و فنلاند) و بقیه در کشورهای به اصطلاح جهان سوم آسیایی و آفریقایی هستند و ریشه آن را می توان در نوع نگاه این ملل به زن و جایگاه او دانست.در سیستم اداری سازمان ملل زنان تنها ۹درصد مدیریت های میانی را عهده دار هستند.به نظر می رسد، حضور سیاسی زنان در بخش های تصمیم ساز به نوعی نادیده گرفته شده و بیشتر جایگاه این قشر در سطوح اجرایی و بعضا تصمیم گیری لحاظ شده است.می توان این گمانه را طرح نمود که حضور زنان در برخی مشاغل برای حکومت ها و سعی جوامع بین المللی در استخراج دستورالعمل های کاربردی، برای تعریف هویت سیاسی زنان در تمامی کشورهای جهان از اهمیت ویژه ای برخوردار است و به شکلی یکسان در تمامی کشورهای جهان به عنوان یک نیاز اساسی و بدون در نظرگرفتن تفاوت های فرهنگی، سیاسی و اقتصادی جوامع مطرح شده است. این مساله حاکی از آن است که جهانی سازی نیازمند ابزارهایی است که در صورت لزوم بتواند در بحران های اجتماعی، قواعد و معادلات بازی های سیاسی را با وجود این قشر عظیم دست کاری نماید و موجب تحقیرو یا تجلیل از ملل، گروه ها و حکومت های خاصی شود.به عنوان مثال می توان به بزرگنمایی برخی مسائل زنان در کشورهای مسلمان طی گزارشات مراجعی چون کمیسیون حقوق بشر در مورد کشورهایی چون ایران و افغانستان اشاره نمود.آنچه در غرب به عنوان شاخص های مربوط به پیشرفت زنان معرفی و تاکید می شود، تنها حضور صوری تعداد معینی از زنان در مناصب وزارتی و مجالس قانون گذاری است، در حالی که زنان در جوامع غرب طی گذار از مراحلی، به نوعی مهارت مدرن را تجربه نموده اند که حاصل آن بحران هویتی است که موجب عکس العمل هایی چون جسارت فردی به شکل تبرج و جلوه گری های مادی شده است.(۱)لذا پس از مدتی زن، ابزار انگیزش برای مصرف هرچه بیشتر در جامعه شده و برای او اقتدار اجتماعی و هویت سیاسی در شکل عینی و حقیقی مفهومی نخواهد داشت.سیستم سرمایه داری از حضور غیرمقنن زنان در جهت تحرک سیاسی، فرهنگی و اقتصادی، استفاده نموده است. به عنوان مثال می توان به حضور زنان در بیست شغل اول آنان در کشور آمریکا –در بین شاغلین – اشاره نمود که به ترتیب عبارتند از: منشی گری، صندوق داری، مدیریت فروش داخلی، سرپرست فروش، پرستار رسمی، کمک پرستار، آموزگار، کتابدار و کارمند پذیرش هتل ها، حسابداری، اپراتوری، آشپزی، بازرسی، نظافتچی، دبیر، کارمند کارخانه، آرایشگری و اپراتوری ماشین، نساجی.در پایان سوالات اساسی که می تواند محورهای پژوهشی و تحقیقاتی در این حوزه مد نظر باشد و نتایج آن در برنامه ریزی های ملی، منطقه ای و جهانی در موضوع حضور سیاسی زنان مورد استفاده قرار گیرد شامل:– آیا حضور زنان بر کرسی مراکزی چون شورای امنیت اختیارات و ملاحظاتی که نسبت به منافع زنان و کودکان جهان می توانند داشته باشند، مانع بروز بسیاری از جنگ ها نخواهد شد؟– آیا حضور این قشر تنها در سطوح خدماتی و اجرایی – در کشورهای به اصطلاح توسعه یافته – برای احقاق حقوق آنان در موضوعات سیاسی و اجتماعی کافی است؟– آیا اگر زنان به جای حضور در سطح ساختارها به عنوان مصرف کننده، چه در موضوعات سیاسی، چه فکری و چه اقتصادی، در سطح تولید در ابعاد تصمیمات سیاسی، فرهنگی و اقتصادی حضور داشته باشند، نحوه مدیریت در کشورها دگرگون نخواهد شد؟حضور سیاسی زنان در بسیاری از کشورها از جمله ایران در بحرانی ترین حوادث تاریخی چون انقلاب اسلامی با توجه به گرایشات و تفکرات این قشر، همیشه هدفمند و کارساز بوده است، اما پس از این دوره به دلیل خلا» برنامه ریزی و سازماندهی در تمامی امور زنان و نبود برنامه های کاربردی در عرصه های مختلف اجتماعی و خانوادگی در معرض آسیب بیشتری قرار گرفتند.خواه ناخواه پس از مدتی اقتدار اجتماعی و هویت سیاسی به شکل

عینی و حقیقی جای خود را به توسعه طلبی در مصرف و تنوع می دهد.در آن هنگام است که تعریف صحیح از جایگاه عملی زنان، توانایی نظام اجتماعی را در پیاده سازی سیستم های برگزیده اجتماعی بر مبنای اسلام (سیاسی، فرهنگی و اقتصادی) افزایش خواهد داد و اصول ارزشی در پیوند با وضعیت اجتماعی در قالب یک دستگاه نظام مند تعریف شده و در چنین چارچوبی است که شعار مشارکت سیاسی زنان در جامعه ایران و حتی برای زنان مسلمان و آزادیخواه جهان معنا پیدا خواهد کرد و وجوه اشتراک، اختلاف و امتیاز زن در جامعه اسلامی با جامعه غربی معین خواهد شد.پانویس ها۱- مانند جسارت زن در مقابل شوهر، دانش آموز نسبت به معلم، فرزندان نسبت به والدین که موجب شکسته شدن انضباط خانوادگی و اجتماعی خواهد شد و در کشورهایی که دارای مبانی ارزشی هستند، این مساله را ترویج می دهند تا اصول فرهنگی آن کشور را خدشه دار نمایند.۲- منظور حضور زنانی با آرمان های عدالت خواهانه است. نه صرفا افرادی که به شکل گزینشی برای اهدافی در برخی از این مجامع انتخاب شده اند، چه اینگونه زنان خود مصرف کننده خواهند بود، نه تولیدکننده فکری.

http://www.mardomsalari.com/TEMPLATE۱/News.aspx?NID=۲۳۴۲۳

وضعیت مدیران زن در جامعه ایران

ایوب جمشیدی

زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال کشور تنها ۱۲ درصد از فعالیت اقتصادی جامعه را برعهده دارند. این سهم اندک طی ۴۰ سال گذشته حدود ۱۰ درصد بوده است. این وضعیت به گونه ای پیش رفته که به گفته کارشناسان تعداد زنان شاغل در ۲۰ سال اخیر تغییر نکرده است تا سهم آنان از تعداد بیکاران کشور دو برابر سهم آنان در کل اشتغال کشور باشد. یک بررسی آماری نشان می دهد درصد شاغلان زن نسبت به کل شاغلان ۹/۴ درصد است. در این بررسی مشخص شده که زنان شاغل در بخش عمومی نسبت به کل زنان با رقم ۳۹/۵ درصد، در صدر قرار دارند. این در حالی است که سهم زنان شاغل در گروه مدیران عالی رتبه به کل زنان شاغل در بخش عمومی تنها ۴/۹ درصد است. داده های مورد نظر به این نکته اشاره می کنند که درصد شاغلان زن کارفرما و کارکنان مستقل در بخش خصوصی نسبت به کل زنان شاغل در بخش خصوصی ۳۷/۱ درصد و درصد شاغلان زن در تعاون به کل زنان شاغل تنها ۴/۹ درصد است. نتایج این تحقیقات در مورد سهم مدیریتی زنان در بخش تعاونی باز هم به ارقامی اشاره می کند که چندان امیدوار کننده نیست. این رقم تنها ۱/۱۸ درصد را شامل می شود. داده های مورد نظر در حالی بر سهم اندک زنان در بخش های مدیریتی جامعه تأکید می کنند که همین تعداد اندک نیز در محیط های کاری خویش با مشکلاتی مواجه اند. کارشناسان در بررسی این مشکلات با توجه به ساختار مردانه ای که به بیشتر محیط های کار حاکم است به دو دسته از مواضع اجتماعی و شخصیتی در این مورد اشاره می کنند. سهیلا پور مقدم کارشناس مسائل اجتماعی در توضیح این دو بخش می گوید: «در بخش اجتماعی ما با مشکلاتی نظیر بی اعتمادی به عملکرد مدیران زن مواجه ایم. به این معنی که زنان از ابتدا در کارهایی مورد استفاده قرار می گیرند که امکان پیشرفت در آن وجود ندارد. دومین مشکل مربوط به مسائل شخصیتی است. از این زاویه زنان نمی توانند شبکه ارتباطی مناسبی با اطرافیان خود در محل کار ایجاد کنند به نحوی که از طریق این شبکه بتوانند خود را در فعالیت شغلی بالا کشیده، به موفقیت های بالاتری دست یابند.» وی در توضیح این بخش می افزاید: «این امر نه به معنای ناتوانی زنان در ایجاد ارتباط است و نه به معنای بی توجهی همکاران مرد به آن ها. مسلماً مردم با کسانی ارتباط برقرار می کنند که فاکتورهای مشترکی با آنها داشته باشند و چون جنسیت فاکتور اول در این زمینه به شمار می آید، امکان ارتباط با مدیران زن خود به خود کاهش پیدا می کند.» این کارشناس مسائل اجتماعی ادامه می دهد: «این ارتباط همان عاملی است که در موفقیت بسیاری از مدیران مرد نقش اساسی ایفا می کند. برای مثال یک کارمند یا معاون مرد به راحتی برای صرف ناهار با رئیس خود بیرون می رود،

در حالی که زنان در روابط اجتماعی خود محدودیت هایی داشته و قادر به برقراری ارتباط به این شکل نیستند.» «پور مقدم» در توضیح عوامل شخصیتی به تصور نادرست زنان از شگردهای مدیریتی اشاره کرده و می افزاید: «اکثر مدیران زن تصور می کنند که در نقش یک مدیر باید رفتاری مردانه از خود نشان دهند. این در حالی است که نتایج تحقیقات نشان داده که هرچه مدیران خشن مرد در محیط کاری خود ستایش می شوند، مدیران خشن زن بیشتر طرد می شوند. همین دوگانگی، اعتماد به نفس اکثر زنان را گرفته است.» با این حال همه مشکلات مدیران زن و میزان موفقیت یا عدم موفقیت آنها به این نکات محدود نمی شوند. کمبود فرصت شغلی مناسب برای مدیران زن در جامعه یکی دیگر از موضوعاتی است که زنان مدیر را با تنگنا مواجه کرده است. این وضعیت به گونه ای است که در حال حاضر شمار مدیران مرد در کشور ما ۳۵ برابر مدیران زن افزایش یافته است. «هایده قره یاضی» مدیر پژوهشی مرکز امور مشارکت زنان در این مورد می گوید: «حاکمیت نگاه مرد سالارانه، تفکر غالب نسبت به توانایی مرد در برابر زن، تصوری که زنان به لحاظ مسؤولیت های خانوادگی و خانه داری دارند و همچنین عدم خودباوری زنان باعث کمرنگ شدن حضور آنها در عرصه های مدیریتی شده است.» وی می افزاید: پژوهش ها نشان می دهد که جامعه آینده نیازمند استفاده بیشتر و کارآمدتر از نیروی بالقوه زنان در مدیریت است.» وی برای تأیید گفته های خویش به ذکر آماری پرداخته و می گوید: «نتایج تحقیقات انجام شده طی سال های ۷۵ تا ۸۰ نشان می دهد که تعداد مدیران زن با ۱۰/۳۲ درصد رشد سالانه از ۷۲۶ نفر به یک هزار و ۱۸۶ نفر افزایش یافته که از این تعداد ۶۸ درصد در سطح مدیریت عالی، ۲۴/۸۸ درصد در سطح میانی و ۷۶/۴۴ درصد در سطح مدیریت پایه هستند.» «قره یاضی» در ادامه با بیان این که در سال ۸۰ زنان ۲۸ درصد از مدیریت کشور را برعهده داشته اند، می گوید: «براساس آمار موجود و تحقیقات انجام شده مدیران زن در وزارتخانه های بهداشت، امور اقتصادی و دارایی، علوم تحقیقات و فناوری به ترتیب با ۳۰۴، ۲۲۹ و ۱۰۴ بالاترین حضور را در سمت های مدیریت میانی داشته اند. به نظر می رسد که یکی از جدی ترین مشکلات مدیران زن در جامعه که اتفاقاً باعث کمرنگ تر شدن نقش اجتماعی آنها در حوزه فعالیت های شغلی و بالطبع حضور کمرنگ آنها در حوزه های مدیریتی می شود، مشکلات فرهنگی است. در این بخش ما با جامعه ای روبه روییم که در آن برخی مدیران زن، فقط و فقط به خاطر مشکلات خانوادگی ناشی از شغل خویش از ادامه کار در پست مدیریتی سرباز می زنند. محققان در توصیف چنین مشکلاتی یک فرضیه در نظر گرفته اند این فرضیه چنین می گوید: «مسؤولیت های خانوادگی عامل عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی است.» این فرض از چند شاخص برخوردار است: «ارزش وابستگی به خانواده»، «طرز تفکر همسر» و «رسیدگی به امور فرزندان». محققان احساسی بودن زنان را به عنوان یکی از دلایل عدم توفیق آنها در رده های مدیریتی، رد می کنند. تحقیقات به عمل آمده نشان می دهد که پاسخ دهندگان به چنین پرسشی با رد این فرض میزان استفاده مدیران زن از مشورت دیگران را با مدیران مرد، همانند عنوان کرده اند. به این ترتیب کارکرد مدیران زن، با ویژگی های مدیر مطلوب منطبق بوده و یا بسیار نزدیک اعلام شده است. با این حال شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه همچنان علایقی را در سطح جامعه به نمایش می گذارد که مانع ارزش گذاری واقعی فعالیت مدیران زن در جامعه می شود. باور غلط به برتر بودن جنس مذکر نسبت به مؤنث از جهت قدرت مدیریتی، گرایش به مردسالاری در انتصاب مدیران، باور به این که زنان در موضع تصمیم گیری محتاطانه تر عمل می کنند، باور به عاطفی تر و احساسی تر بودن و... از باورهایی است که در این زمینه تأثیر می گذارند. این در حالی است که می توان از نگاهی دیگر نیز به فعالیت جدی این قشر فعال جامعه نیز نگاه کرد. این نگاه آن سوی نقطه فعالیت مدیران زنان را نشان می دهد. رویه ای که به عمد مورد بی توجهی قرار گرفته است. در این رویه باورهایی چون درستکارتر بودن زنان، باور به اختصاص وقت بیشتر از سوی زنان برای کار، بردباری بیشتر در زنان و توجه بیشتر زنان به آرمان ها و ذهنیت ها خودنمایی می کند. آیا جامعه به هر دو روی این سکه به یک اندازه نگاه می کند؟

نظریه های فمینیستی درجهان و ایران

پایگاه حوزه

تاریخچه فمینیسم: اساسا پس زمینه های دیدگاه های فمینیستی در غرب، به نیمه دوم قرن هفدهم و اوایل قرن هجدهم برمی گردد و نویسندگان عصر روشنگری اروپا، به دلیل آنکه طبع انسان را در چارچوب «خردمندی سوداگرانه بورژوایی» تحلیل می کردند و بنیان تحلیل خود را نیز مفهوم اتمیستی «فرد» قرار داده و فرد را با هر جنسیت، نژاد یا

ایدئولوژی بر اساس فردگرایی (اومانیستی) تحلیل کردند، نظریه افراطی و نامناسبی را در خصوص تربیت یکسان زن و مرد و نقش های یکسان اجتماعی برای دو جنس مطرح می کردند که با فطرت انسان و طبیعت زنان سازگار نبود.لذا از نظر تاریخی، جنبش فمینیستی به دو مرحله تقسیم می شود: مرحله اول، از اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم (۱۸۷۰ ـ۱۹۲۰) آغاز گردید و مرحله دوم ـ پس از رکودی ۴۰ ساله ـ در دهه های (۱۹۷۰ ـ۱۹۶۰) شروع شد و تا عصر حاضر ادامه دارد.فعالیت های فمینیستی ـ بویژه در مرحله اول ـ در ایالات متحده و کشورهای پروتستان مذهبِ اروپا و نیز مناطق پیشرفته تر صنعتی و اقتصادی دنیا رواج داشت و فمینیسم جدید با اینکه بار دیگر این مناطق را متأثر کرد، اما کشورهای دیگری چون کشورهای کاتولیک و برخی کشورهای جهان سوم نیز شاهد خیزش جنبش فمینیستی بودند.فمینیست های دوره اول؛ یعنی فمینیست های قدیمی، اهداف مشخص و محدودی داشتند، بر عکس، فمینیست های جدید تحت عنوان هواداران «جنبش آزادی بخش زنان» که اهداف سازمان یافته و تنظیم شده ای پیش رو ندارند و در نتیجه اهداف آنها حد و مرزی ندارد.بنابراین هر دو مرحله، نقطه نظرهای خود را از فلسفه سیاسی غالب جریان روشنفکری زمان خود گرفته اند؛ دیدگاه های فمینیست دوره اول از لیبرالیسم و دوره دوم از اندیشه های چپ نو (نئومارکسیسم) است.پیروان این جریان، در مرحله اول اهداف خود را در چارچوب ساختار اجتماعی ـ سیاسی سرمایه داری و مسیحیت دنبال می کردند و خواستار جایگاه یکسانی از لحاظ سیاسی، حقوقی و شغلی با مردان بودند. در این دوره، فمینیسم در اعتراض به روند مردسالاری بورژوایی پدید آمد. در مرحله دوم نیز، شرط اولیه دستیابی به برابری زن و مرد را تجدید ساختار جامعه می دانند.آنان بر این عقیده اند که برابری جنسی فقط از طریق انقلاب تحقق می یابد؛ زیرا نظم کنونیِ جامعه، حاصل قرن ها تسلط مردانه است و نمی تواند زمینه ساز جامعه ای مساوات طلب باشد. فمینیست های جدید خواستار نابودی گرایش ها و پندارهای سنتی هستند و خواستار بنا نهادن جامعه ای بر اساس تقسیم برابر کار و فعالیت یکسان در جامعه می باشند.بعضی از فمینیست ها با اولویت قرار دادن مبنای زیست شناسی (تفاوت های زن و مرد در بدو خلقت) ستمی را که بر زنان می شود تشریح و تبیین می کنند. آنها معتقدند که تفاوت زنان و مردان در تولید هم نوع، انگیزه ای برای استمرار نابرابری های جنسی میان آنها است و برای نابودی این تبعیض، راه چاره را در دگرگونی و هم چنین جلوگیری از باروری و تولید مثل آنان می دانند. این نقطه نظر به طور کلّی مشخّصه فمینیست هایی است که اصطلاحا «رادیکال» شناخته می شوند. این گروه، عمدتا به خط مشی مربوط به جنسیت و تولید مثل توجه دارند.برخی نیز بر فرهنگ و منش جوامع در ارائه نقش ها و ایجاد فرصت هایی برای زنان و مردان اشاره می کنند و این دو دیدگاه مبنای مباحث فمینیسم است. آنهایی که به دیدگاه زیست شناسی توجه دارند، معتقدند: هویت اجتماعی زن با توجه به جنسیت او تعیین می شود و بر اساس دیدگاه اجتماعی، که بر تفاوت های القایی فرهنگ و جامعه تأکید دارند، بر هویت منتج از جنس زن اصرار می ورزند.در هر حال آنچه در مباحث فمینیستی برجسته و شاخص می باشد، «مسئله مرد» است و چه بسا فمینیست هایی هستند که مردان را دشمن سازش ناپذیر زنان قلمداد می کنند و برای رهایی، راهی جداگانه و مستقلّ از مردان را برای برآوردن نیازهای زنان تجویز نمایند و از این نظر مردان بطور کلی در زندگی زنان زاید هستند و حذف می شوند. البته فمینیست هایی نیز وجود دارند که به حضور مردان و مبارزه برای نابرابری بین دو جنس معتقدند.نظریه های فمینیستیواقعیت این است که فمینیسم افراطیِ غربی هدفی جز ایجاد اختلاف و ناسازگاری ما بین دو جنس و تشدید بحران عدم تفاهم بین آن دو ندارد. فمینیست ها با

نادیده گرفتن نقش ها و ماهیت متفاوت زنان و مردان، سعی در ایجاد یک همانندی مصنوعی و بعضا انقیاد مردان توسط زنان دارند.بعضی از فمینست ها با تقسیم ارزش های مطلق اخلاقی به زنانه و مردانه، خواهان رد کامل تمام ارزش های مردانه هستند. عده ای از فمینیست ها نیز با ردّ کامل ارزش های اعتباری و ذهنیت مردانه، دنیا و زندگی آن را بر اساس ارزش های زنانه طلب می کنند.در واقع می توان گفت: اساسا مبنای نظری فمینیسم که مبتنی بر تقسیم ارزش ها به زنانه و مردانه است، دیدگاهی اومانیستی است. این دیدگاه نوعی رابطه مبتنی بر تضاد خصومت و رقابت در دو جنس برقرار می کند.بنابر آنچه گذشت، می توان گفت که در حقیقت، نظریه فمینیستی از دو منظر به مسائل زنان می نگرد:۱. نگرش آسیب شناسانه: در طول تاریخ و در ضمن این آسیب شناسی بسیاری از نظریات فمینیستی شکل می گیرد که مهم ترین آن، نظریات «تفاوت»، «نابرابری» و «ستمگری» است که در روند آن فمینیست های مارکسیسم و لیبرالیسم نگرش آسیب شناسانه خود را از زن بیان می کنند و هسته مرکزی این آسیب شناسی، نظام پدرشاهی است.۲. نگرش راه حل طلبانه: که مبتنی بر ارائه طریق فمینیست های مارکسیسم و لیبرالیسم، رادیکالیسم و سوسیالیسم برای رهایی زن از قیود نظام مردسالاری است. این روش ها بر محور «آزادی»، «بی قیدی» و «لاابالی گری» زن نسبت به هر گونه توصیه ای است که طبیعت، دین، ساختارهای جامعه، خانواده و روابط بین زن و مرد ارائه می دهد. در حقیقت، نقطه آسیب پذیر فمینیسم از همین جا شکل می گیرد؛ زیرا نقش مادری، همسری، روابط طبیعی جنسی و ساختاری مذهب و خانواده را به عنوان نمودهای پدرشاهی و بی اعتبار معرفی می کند و کلیه ارزش های جامعه و خانواده را نفی می نماید.در میان نظریه های گوناگون فمینیستی، سه نظریه مهم و گسترده قابل توجه است که بر «تفاوت جنسی»، «نابرابری جنسی» و «ستمگری جنسی» تأکید دارد و هر یک با توجه به موقعیت و شرایط خاص اجتماعی صاحب نظران و پیروان آن بوجود آمده است.۱.نظریه تفاوت جنسی: جایگاه و تجربه زنان در بیشتر موقعیت ها با جایگاه و تجربه مردان در همان موقعیت ها تفاوت دارد.۲. نظریه نابرابری جنسی: بر اساس این نظریه، نه تنها جایگاه زنان با مردان متفاوت است که کم ارزش تر و نابرابر نیز هست و لذا زنان در مقایسه با مردانی که از جایگاه اجتماعی برابری برخوردارند، از منابع مادی، منزلت اجتماعی، قدرت و فرصت های کمتری برخوردار می باشند.۳. نظریه ستمگری جنسی: در این دیدگاه، زنان علاوه بر تفاوت و نابرابری جنسی با مردان، تحت ستم نیز قرار دارند؛ یعنی تحت انقیاد، تابعیّت، تحمیل و بدرفتاری مردان به سر می برند.گرایش های فمینیستی در دورانمعاصردر میان جریان های فمینیستی معاصر، شش گرایش عمده وجود دارد که عبارتند از:۱. فمینیسم لیبرالی؛۲. فمینیسم مارکسیستی؛۳. فمینیسم اگزیستانسیالیستی؛ (اصالت وجود)۴. فمینیسم روانکاوانه؛۵. فمینیسم همجنس گرایانه؛۶. فمینیسم زیست شناختانه؛اکنون به بررسی هر کدام از اینها به طور اجمال می پردازیم.فمینیسم لیبرالیاین گرایش در میان نظریه های فمینیستی معاصر در اقلیت قرار دارد. گرایش های لیبرالی فمینیستی عمدتا مخالف رفورمیستی با پذیرش نقش های از پیش تعیین شده برای زنان و مردان در خانواده و جامعه بوده و در تلاش و القای این باورند که در روابط زناشویی، مهم نقش های مردانه و زنانه، تشکیل خانواده و تربیت فرزندان نیست، بلکه این شادکامی و رضایت خود محورانه هر فرد است که دارای اهمیت است. فمینیسم لیبرالی بر ردّ ایفای نقش مادری و همسریِ زنان به عنوان یک تکلیف اصرار دارد و در مجموع این دسته از فمینیست ها ارزشی خاص برای خانه و خانواده قائل نیستند، مگر اینکه مبنا، زن باشد. این نظریه پردازان معتقدند که در ازدواج، همه بهره مندی ها و رشدها برای مرد و همه عقب ماندگی ها برای زن است و لذا پیشنهادهای غیر بنیادی و بر هم زننده ای را ارائه می دهند.بر اساس این پیشنهادات، زنان آزاد هستند که هر نوع زندگی را در قالب ساختارهای مختلف خانواده، اعم از (خانواده هسته ای و ازدواج، خانواده بدون ازدواج، سقط جنین، همجنس بازی و...) اختیار نمایند.فمینیست های لیبرال برای مبارزه با نابرابری جنسی، برنامه های دیگری نیز ارائه می دهند که از جمله آنها می توان به بسیج در جهت کاربرد امکانات موجود سیاسی و قانونی برای تغییر وضع موجود، تأمین فرصت های برابر اقتصادی، دگرگونی در خانواده و مدرسه، پیام های رسانه ایِ همگانی و...اشاره کرد.فمینیسم مارکسیستیاین دیدگاه با نظرات «مارکس و انِگلْس» آغاز شده و بر

پایه ستمگری اجتماعی بنا نهاده شده است. فمینیسم مارکسیستی تحلیل طبقاتی مارکسیستی را به اعتراض اجتماعی فمینیستی پیوند می زند. با این همه این ترکیب، نه تنها نظریه ستمگری تشدید شده ای را ارائه می کند، بلکه به شکل آهسته تری نابرابری جنسی را نیز جلوه گر می نماید.توجه اصلی مارکس و انگلس به ستمگری اجتماعی طبقاتی بود، اما به ستمگری جنسی نیز توجهاتی از خود نشان دادند.مضمون اصلی این نظریه عبارت است از:۱. تابعیت زنان از نظام های اجتماعی سرچشمه می گیرد؛۲. مبنای رابطه، تابعیت زنان در خانواده است و خانواده در واقع چیزی جز نظامی از نقش های مسلط و تحت تسلط نیست، لذا چارچوب چنین نهادی است که زنان بیرون از خانه شغلی ندارند و در نتیجه از استقلال اقتصادی محروم بوده و جزو متعلّقات شخصی شوهران به شمار می آیند؛۳. مشروعیت نظام خانوادگی به عنوان نهادی قدیمی و بنیادی جوامع بشری دروغ است؛ زیرا در دوران ماقبل تاریخ، ساختاری برای خانواده وجود نداشته، و پیوند خویشاوندی از طریقِ تبار زنان، و قدرت زنانه از طریق تنظیمات زندگی اشتراکی، اجتماعی، کاربرد کالا، پرورش فرزند، تصمیم گیری آزادانه و ... اعمال می شده است؛۴. عواملی این نوع نظام اجتماعی را نابود و شکست تاریخی و جهانی جنس زن را به وجود آوردند.فمینیسم مارکسیستی در دوران معاصر، روابط جنسی را در چارچوب نظام طبقاتی سرمایه داری مورد بررسی قرار می دهد؛ یعنی اینکه زنان در موقعیت و طبقه یکسان با مردان، از منافع کمتری برخوردارند و منبع بی دردسر سود برای طبقات حاکم به شمار می روند.فمینیسم اگزیستانسیالیستی؛(اصالت وجود)یکی دیگر از گرایش های فمینیستی معاصر، گرایش اگزیستانسیالیستی یا مکتب اصالت وجود است. این گرایش مبتنی بر تفسیر خاصِ «سیمون دوبوار» و «ژان پل سارتر» از رابطه زن و مرد است. در تفسیر اگزیستانسیالیستی آنچه مهم به نظر می رسد، تفسیر تجربه اگزیستانس است که از دید آنها چنین تجربه ای اختصاص به انسان دارد، تجربه اگزیستانس در این نحله، تجربه مبتنی بر درک انسان از آزادی و اختیار مطلق فرد است و بدیهی است که آزادی مطلقِ مورد نظر، صورتی افراطی از مفهوم لیبرالی و اومانیستی آزادی است که در واقع چیزی جز میدان دادن به خواهش های نفس نیست.این نظریه اولین بار در سال ۱۳۲۸ (۱۹۴۹) توسط «سیمون دوبوار» در کتاب «جنس دوم» مطرح شد. دوبوار در این کتاب به تفحص در «دیگر بودن» زن پرداخت و این سؤال را مطرح کرد که زن چیست؟ و پیش درآمد آن نیز زن محوری شد که بعدها مشخصه فمینیسم رادیکال گردید.بر مبنای تفسیر اگزیستانسیالیستی «دیگری» همیشه عامل مزاحم و بر هم زننده آزادی و حوزه فردیت آدمی است؛ به عبارت دیگر همان گونه که سارتر نیز مطرح کرده است «دوزخ همین دیگران اند» و بر مبنای چنین تفسیری، مفهوم خود بنیادانه آزادیِ اگزیستانسیالیستی، موضعی تماما ضد اجتماعی و آنارشیستی می یابد. از این رو سیمون دوبوار مفهوم اگزیستانسیالیستی دیگری را در مورد مردان به کار می بَرد و موجودیت مرد را «دوزخ و بر هم زننده فردیت و آزادی زنان» می داند.این نظریّه از این منظر که ریشه در نفرت دارد، بر قراری هر نوع ارتباط متعادل و متناسب بین دو جنس را محال فرض می کند و اساس تفسیر دوبوار از رابطه دو جنس کاملاً خصمانه و منفی است.به عقیده دوبوار آنچه که نهایتا زن را در قید و اسارت نگاه می دارد، دو نقش همسری و مادری است و از نظر او ازدواج غارت سازمان یافته کار و ویژگی های جنسی زن است، زنان دو سوم کار جهان را انجام می دهند، اما تنها یک درصد از دارایی های جهان را در اختیار دارند. دوبوار معتقد است که همه آرزوهای زن در شیوه زندگی محدود می شود و عملاً او را به وابستگی اقتصادی می کشاند و همه جاه طلبی اش محدود به کار شکنجه آور خانه داری می شود.فمینیسم روانکاوانهفمینیست های روانکاوِ معاصر سعی دارند تا با کاربرد نظریه «فروید» پدرسالاری را تبیین کنند. زنان از نظر فروید انسان های درجه دومی هستند که سرشت بنیادیِ روانی شان آنها را برای یک زندگی نازلتر از زندگی مردان آماده کرده است. این گروه نیز به نوعی معتقد به نظریه ستمگریِ جنسی و فمینیست زیست شناختانه هستند.فمینیست های روانکاو ـ مانند نظریه پردازان ستمگری جنسی ـ نظام مردسالاری را نظام انقیاد و ستم به زنان می دانند.شاخص فمینیسم روانکاوانه، تلاش مردان ـ در نظام مرد سالاری ـ در جهت حفظ موقعیت مردان نسبت به زنان است. حال آنکه زنان گاهی در برابر این نظام مقاومت می کنند و علت این روحیه در مردان را در ریشه «هراس از مرگ» و «رابطه دوگانه فرزند با مادر» می

دانند.به اعتقاد آنها هراس از مرگ، به معنای ترس از متوقف شدن زندگی فرد و ختم تکاپوهای روحی و معیشتی است و مرد اسیر این ترس است، اما زن به دلیل زایش و قدرت باروری، یا از این ترس برخوردار نیست و یا کمتر از مرد از آن بیمناک است و این حسِّ مُردن است که مردان را به سوی کسب قدرت، مالکیت وتسلّط پیش می برد، مردان به دلیل حسد به نقش حیاتیِ تولیدِ مثل زنان و به دلیل میل به نمود، به دنبال کسب حق پدری و نظارت و تسلط بر جسم زنان (زن مظهر حیات است) می باشند.از طرفی در این رهیافت، اعتقاد بر این است که فرزندان نسبت به پرورش دهندگان (مادر) حالت دوگانه دارند؛ عشق و تنفّر، نیاز و وابستگی، عواطفی هستند که کنار هم رشد می کنند. از یک سو او به مادر وابسته است و از سوی دیگر در فرهنگی رشد می کند که مردانگی دارای ارزش است، لذا فرزندان پسر به سرعت هویّت خود را از زن جدا می کنند و در بزرگسالی به جست و جوی زن برای تملک برمی آیند.فمینیسم همجنس گرایانهفمینیست های همجنس گرا که مردسالاری را در همه جا حاضر و ناظر می بینند، رابطه با مردان را امری سیاسی تلقّی می کنند، از این رو، زنانی را که تن به چنین روابطی بدهند، متهم به همدستی در ستم بر زنان می کنند. چنین بیان نامتعارفی از خط مشی جنسی در این شعار تجلی می یابد که «فمینیست به عنوان یک نظریه، و همجنس گرایی زنان به عنوان یک عمل مطرح است.»در نیمه دوم دهه ۱۹۷۰ موضوع «جداسازی» زنان از مردان بر مباحثات فمینیستی غالب بود و باعث شکاف عمده بین زنان همجنس گرای رادیکال و دیگر فمینیست ها گشت. گروه اخیر در عین آنکه همجنس گرایی زنان را به عنوان انتخاب آزادانه ای برای رفتار جنسی، مذموم نمی دانستند، اما در عین حال می گفتند: جداسازی سیاسی زنان از مردان برای اکثریت قاطع زنانی که رابطه با جنس مخالف را انتخاب می کنند، تأثیری ندارد و هم چنان زنان را در قید و اسارت مردان نگه می دارد.فمینیسم زیست شناختانهفمینیست های زیست شناختی با توجه به تبیین ستمگری جنسی، اساس تبعیض بین مرد و زن را در نظام آفرینش می دانند. نقطه نظرات این دسته از فمینیست ها اصولاً در تضاد و تقابل کامل با مبانی اندیشه دینی و الهی است؛ زیرا با تفاوت های ذاتی در خلقت آدمیان در ستیزند و معتقدند که در جهان هستی از هنگام تولد به جنس زن با این خصوصیات فیزیکی و ناتوانی جسمی ظلم شده و قدرت باروری، تولید مثل مادری وی نیز ناشی از این ظلم طبیعت است که بر زنان رفته است.گرایشات فمینیسمی در ایرانترویج دیدگاه های فمینیسمی در ایران به دهه های اخیر مربوط می شود، لذا این دیدگاه همزمان با برنامه های توسعه کشور و حرکت به سوی صنعتی شدن مبحث زنان، آزادی های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و ... شکل منسجم تری یافت. افزایش سطح تحصیلات زنان و حضور گسترده تر آنها در بازار کار باعث گردید تا سؤالات زیادی در اذهان آنها ایجاد شود و این سؤالات عمدتا ناشی از نابرابری حقوق و امتیازات اجتماعی و اقتصادی آنان با مردان در عرصه های مختلف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی است و از طرف دیگر عطف توجه سازمان ملل به حقوق بشر در ایران به روند حرکت زنان سرعت بخشید. ظهور دیدگاه های فمینیستی در ایران با ظهور این دیدگاه در آثار ادبیات معاصر و برخی از مطبوعات داخلی و نیز دیالوگ های طرفداران این جریان همراه است.طرفداران فمینیسم در ایران به دو گروه تقسیم می شوند:۱. فمینیست های غرب گرا (غیر دینی)؛۲. فمینیست های مذهبی.گروه اول فعالیت های فمینیسمی خود را بر پایه تفکرات فمینیسم غربی بنا کرده اند و اهداف خود را در قالب ساختارهای اجتماعی، فرهنگی، اخلاقی و سیاسی غرب دنبال می کنند و طبعا حضور نهاد دین در جامعه مانع آنان خواهد بود. این گروه راه حل نهایی برای زنان را روش های غربی می دانند و این طیف را عمدتا نویسندگان دگراندیش تشکیل می دهند.گروه دوم خواهان تجدید نظر در قوانین و نیز ساختار جامعه هستند، آنها معتقدند که جامعه ایران سال هاست که تحت تسلّط نظام مردسالاری قرار گرفته و لازمه این دگرگونی اصلاح در قوانین و نقطه نظرات جامعه (مردم و مسئولین) است. آنان تغییر اصلاح طلبانه در شرایط و سازمان دهی زنان و مردان را تنها راه رهایی زنان از تبعیض جنسی و جنس دوم بودن می دانند.این گروه که درون مایه مذهبی هم دارند، معتقدند: قوانین و ارزش های موجود در جامعه که برگرفته از مذهب است با دستورات اسلامی عینیت ندارد و برگرفته از حقانیت مذهبی نیست، لذا این قوانین باید اصلاح شوند.این گروه از فمینیست ها

خواستار برابری انسان ها و عدالت اجتماعی (بین زن و مرد) بوده و معتقدند: قوانین نیز باید با تحولات اجتماعی تغییر کند و شامل احکام ثانویه در اسلام شود.فمینیست های مذهبی، خواهان تغییر در قوانین مربوط به حقوق ارث بری، دیه، حق شهادت در محکمه، حضانت طفل، حق طلاق و غیره هستند. آنها همچنین خواستار استفاده از امتیازات اجتماعی؛ مانند حضور در پست های سازمانی و مدیریتی، دستمزد برابر با مردان در شرایط یکسان کار، حضور در عرصه های مختلف و ... می باشند.این گروه، به لحاظ دیدگاهها و خط مشی اصلاح طلبانه به سه دسته تقسیم می شوند:(۱)۱. فمینیست های مذهبی رادیکال؛۲. فمینیست های مذهبی میانه رو؛۳. فمینیست های مذهبی محافظه کار.

۱.فمینیست های مذهبی رادیکالاین گروه به دلیل دیدگاههای تند خود معتقدند که شریعت پاسخگوی تمام سؤالات جامعه زنان نبوده و برخی از نیازها و سؤالات زنان باید از طریق دیگری پاسخ داده شود. این گروه که بعضا دارای پیش زمینه های مذهبی و دینداری هستند، تبعیض جنسی زنان را در کشور مربوط به سنت های نظام مردسالاری می دانند و معتقدند که قانونگذاری نیز تحت نظام مردسالاری بنا گردیده است. بر اساس این دیدگاه تغییر در وضعیت زنان و مظلومیت آنان بدون هیچ گونه توجیهی صرفا در تغییر قوانین مربوط به زنان است و در عمل خواستار افزایش مهارت و فنون زنان برای استقلال کامل و خوداتکایی و عدم وابستگی به مردان می باشند.نقطه نظرات این گروه از فمینیست ها در ایران، به تدریج جنبه سیاسی یافته و ستم بر زنان و نیز محدودیت های اجتماعی آنان را ناشی از ساختار سیاسی کشور می دانند و به دلیل وجود زمینه های مذهبی و استفاده از برخی ظواهر متون دینی در بیان دیدگاههای فمینیستی خطراتی را در بر دارند.یکی از بانوانی که سعی می کند تا نظرات خود را در این چارچوب مطرح نماید، می گوید:«به نظر من مهم ترین مسئله برای زنان ما تفکر مردسالارانه حاکم بر نظام حقوقی است و همه می دانیم که قانون، زبان گویای حکومت ها است. قوانین ما به شدت ضد زن هستند. تا آن جایی که حق حیات که مهم ترین منشأ حقوق انسان است در مورد زن و مرد یکسان نیست؛ اگر مردی زنی را بکشد، خانواده مقتول بایستی چند میلیون هم بابت دست خوش به او بدهند تا بتوانند قاتل را مجازات کنند و ... .مثالی دیگر می زنم: در قانون قید شده که اگر پدر یا جد پدری، فرزند خودشان را بکشند قصاص ندارند، فقط در صورت شکایت مادر، آنها به پرداخت دیه و کیفر محکوم می شوند ...».وی در مجله زنان، شماره ۳۴، با استناد به قانون اساسی می گوید:«... دیه قتل زن مسلمان ـ خواه عمدی، خواه غیر عمدی ـ نصف دیه مرد مسلمان است؛ یعنی در واقع جان زن نصف جان مرد است، اما داستان به همین جا ختم نمی شود، حتی جان یک زن می تواند کمتر هم باشد.»به اعتقاد نشریات خارجی، طرفداران این دیدگاه علی رغم اختلاف نظرهایی که با فمینیست های غرب گرای غیر مذهبی دارند، اما به نوعی همبستگی جنسی و تفاهم، جهت فعالیت بیشتر معتقدند.در نشریه «لوموند دیپلماتیک» به قلم خانم آزاده کیان آمده است:«خانم محبوبه امّی (عضو هیئت تحریریه مجله فرزانه) می گوید: ما می دانیم که زنان لائیک در معتقدات شان با ما مشترک نیستند، ولی این امر هیچ مسئله ای ایجاد نمی کند؛ زیرا ما برای ارتقای موقعیت زن فعالیت می کنیم. ما زنانِ اسلام گرا این اندیشه را که تنها وارثِ انقلاب، ما بوده ایم، رها کرده ایم ... و اینک وقوف یافته ایم که فرقه گرایی ما در سال های اول انقلاب به قیمت جدایی تعدادی از زنان صاحب صلاحیت از جرگه ما و در نهایت به زیان عموم زنان انجام شده است. حال می خواهیم اشتباهات خودمان را جبران کنیم ... .»و به نوشته این روزنامه، مدیر مسئول مجله زنان نیز دارای این عقیده است. ایشان می گوید:«ما باید معتقدات همه زنان را محترم بشماریم و با آن با مماشات برخورد کنیم، حتی اگر هم دارای یک فلسفه، یک اعتقاد و یک طرز فکر نباشیم باز می توانیم و باید با هم کار کنیم.»۲. فمینیست های مذهبی میانه رواین عده از فمینیست ها خواستار حضور زنان در عرصه های مختلف ورزشی، مدیریتی، ایجاد فرصت های شغلی و تحصیلی برابر، عدم تبعیض در ارتقای شغلی بین مرد و زن، حضور جدی زنان در پست های عالی دولتی، تعریف مجدّد از حجاب سنتی و اسلامی، کسب مهارت های اجتماعی و ... می باشند.طرفداران این دیدگاه که عمدتا در بین اقشار دانشگاهی و تحصیل کرده و دختران جوان رواج یافته، جهت انسجام بیشتر

«گروه ها و سازمان های غیر دولتی زنان» را ایجاد کردند و این سازمان ها به منظور دست یابی به اهداف مورد نظر خود، به دفتر امور زنان ریاست جمهوری نزدیک شدند (تعدادی از سازمان های غیر دولتی زنان در سال ۱۳۷۴ جهت شرکت در چهارمین کنفرانس جهانی زن در پکن به ابتکار دفتر امور زنان، به چین اعزام گردیدند) و جلسات مشترکی تحت عنوان کارگاههای آموزشی با مسئولیت دفتر امور زنان تشکیل دادند و آخرین سمیناری که توسط دفتر امور زنان برگزار گردیده است تحت عنوان «زن و برنامه ریزی توسعه» می باشد.۳. فمینیست های مذهبی محافظه کارنقطه نظرات فمینیست های مذهبی محافظه کار بعضا با دیدگاههای میانه روها در باره مسائل زنان یکسان است، اما در خط مشی و روش با یکدیگر تفاوت هایی دارند و همین تفاوت ها باعث گردیده تا نتوانند نزدیکی تشکیلاتی با میانه روها ایجاد نمایند. گرایش های این گروه عمدتا برگرفته از طیف محافظه کار جامعه است.این گروه خواستار تعدیل برخی از قوانین و تصویب قوانین معتدل تر در باره زنان هستند و بیشتر فعالیت آنها در رابطه با حقوق زن در خانواده و حمایت های قانونی از زن در برابر شوهر، ایجاد تغییراتی در قوانین مربوط به طلاق، مهر، اجرت المثل و نیز قوانینی مربوط به زنان کارمند، با گسترش حضور زنان در محیط کار می باشد.طرفداران این گروه جهت حصول به اهداف فوق با پی گیری و تلاش مجدانه، زمینه تشکیل کمیسیون زن و خانواده را در مجلس شورای اسلامی ایجاد نمودند. این گروه از فمینیست ها به نقش های سنتی زن در جامعه تأکید می ورزند.ادبیات معاصر ایران و تلاش های فمینیستیتئوری ها و دیدگاههای فمینیستی در آثار ادبیات معاصر ایران در آثاری مانند: زنان بدون مردان، طوبا و معنای شب، خواب زمستانی، خاطره های پراکنده و نیز برخی از مطبوعات داخلی، و در قالب شعارهای اجتماعیِ استقلال طلبی، بی بند و باری، آزادی مطلق و برتری طلبی زنانه، مخالفت با ازدواج و نفی نقش همسری و مادری و نهایتا تضعیف نهاد خانواده در آمده است.اغلب قهرمانان این داستان ها را زنان تشکیل می دهند که به شکل افراطی اقداماتی را انجام می دهند که برگرفته از همان شعارها و نقطه نظرهای فمینیستی در غرب است و در این راستا مردان شخصیت های ضد قهرمان را می سازند و اصولاً در این آثار مردان به عنوان ستمگران تاریخ حیات بشریت، همواره زنان را در اسارت و بردگی خود قرار داده اند.دو عامل مهم بر آثار ادبی فمینیستی ایران اثر گذارده است که عبارتند از:۱. تفکرات و دیدگاههای فمینیستی معاصر غرب؛۲. نهضت ادبی فمینیستی که عمدتا در کشورهای اروپایی شکل گرفته است.شهرنوش پارسی پور در رمان های «زنان بدون مردان»، «طوبا و معنای شب» و ... اغلب شخصیت های محوری را به زنان و دختران داده است. وی در همه داستان هایش، بخصوص داستان هایی که بعد از انقلاب نوشته، به روابط به اصطلاح تاریک و غامض بین مردها و زن ها پرداخته و در پس زمینه آثارش به نظام مردسالاری ناشی از سنت های اجتماعی و مذهبی اعتراض می کند و درگیری بین شخصیت هایش ـ به نوعی ـ به درگیری سنت های دیرین و اغلب مذهبی می انجامد و نسخه رهایی وی برای زنان ایرانی تقلید نسل امروز از غرب است. در داستان های پارسی پور، مناسبت های زن و مرد از هم گسیخته و زنان ایرانی به صورت «بردگان جنسی مردان» قلمداد می شوند. شهرنوش پارسی پور در بیان «طوبا و معنای شب» در واقع به بن بست رسیدن مذهب در پاسخگویی به سؤالات انسان، خصوصا زنان را به تصویر می کشد و بیش از همه بر ضرورت استقلال زنان و آزادی از قید و بندهای مذهبی و سنت های جامعه تأکید می کند.در داستان های «خواب زمستانی» و «خاطره های پراکنده» نوشته گلی ترقی، شخصیت های مرد و زن، به طور جداگانه مورد بررسی قرار می گیرند و شخصیت های مردانه، ناتوان، غافل، ضعیف، احمق و پلید، سرخورده، ضد قهرمان و ... جلوه می کنند و در مقابل، زنان عاقل و اندیشمند و بااحساس می باشند که در طول تاریخ تحت سلطه نظام مردسالاری بوده اند و همواره مردان به دلیل نظام حاکم بر جامعه با بی لیاقتی و با استفاده از خشونت «بر زنان حکومت» کرده اند.مهشید امیرشاهی در «باران و تنهایی» جلوه دیگری از فمینیسم را ارائه می دهد. در این رمان زنی منتظر است تا شوهرش برگردد و او را از تنهایی نجات دهد، اما در پایانِ داستان، سگِ باران خورده ای از راه می رسد و خلاء فقدان شوهر را پر می کند. بدین ترتیب مرد را در برابر سگ با یک ارزش مساوی به تصویر در می آورد!این نوع آثار، ایجادکننده نوعی تضاد و تعارض جنس مرد و زن می باشد و

خاصیت بر هم زنندگی تعادل و آرامش خانواده و جامعه را دارد.دیدگاههای فمینیستی، همچنین در برخی مطبوعات اهمیت پیدا کرد و عمده محورهای فمینیستی در این گونه نشریات، راه حل های غربی جهت رهایی زن، مظلومیت تضییع حقوق زنان، ارائه خط مشی جریانات زن گرا، جریان سازی، انتساب نظام مردسالاری به ارزش های اسلامی، تعریف دیگری از خانواده و نقش همسری، مادری و ... بازنگری در ارزش ها و سنت های اسلامی است.در یکی از این نشریات می خوانیم:«انطباق با جوامع مدرن می تواند جامعه را از غلتیدن در دام سنت گرایی افراطی و رفتارهای ضد اجتماعی حفظ کند ... نهضت اسلامی رادیکال علی رغم برخورد قاطع با دولت در مورد مسائل زنان عمیقا محافظه کار است ... .»در جای دیگر با اشاره به فیلم سینمایی «سارا»، زنی که بعد از پشت سر گذاردن مشکلات زندگی نهایتا با ترک خانه و همسر، خود را رها می سازد، می نویسد:«... او با از دست دادن یک کانون مهم، به کانونی مهم تر دست می یابد؛ کانونی که نیروی سمبلیک آن می تواند نمادی برای هویت یابی و رهایی زنان از قراردادهای وضع شده جامعه سنتی باشد ...»در نشریه «جامعه سالم» شماره ۲۴ آمده است:در نسبت دادن نظام مردسالاری به اسلام به اصطلاح در تحلیل خاستگاه تفاوت های حقوقی میان زن و مرد آمده است:«صریح بگویم: در اسلام مرد مسلمان کامل ترین شخصیت حقوقی را در اجتماع دارد و به همین دلیل دیه کامل نیز به او تعلق می گیرد و برتری مرد مسلمان در جامعه اسلامی یک واقعیت اجتماعی نیست، یک حقیقت شرعی است ... . اگر باور دینی بر این باشد که مردان از تعقّل و نیروی خداداد بیشتری بهره مند هستند، طبیعی است که اگر بخواهیم یک مرد را در مقابل یک زن قصاص کنیم، خانواده مقتوله باید مابه التفاوت برتری مرد بر زن؛ یعنی نصف دیه انسان کامل را به قاتل بپردازد ... . در عصر جدید که مقام اجتماعی و نیز خانوادگی زن بهبود یافته و همه جا سخن از برابری قانونی و اجتماعی زن و مرد است، بعضی از تجدّدگرایان تصوّر می کنند، قرآن نیز به مساوات زن و مرد قائل است و به نظر ما چنین برداشتی از آیات صحیح نمی باشد.»در شماره ۲۷ همین نشریه در خصوص ستمگری جنسی ناشی از تقسیم کار می خوانیم:«در کشور ما به موانع زیر در زمینه اشتغال زنان می توان اشاره کرد:۱. سنت ها و آداب و رسومی که تقسیم کار را بر حسب جنسیت تداوم می بخشد؛۲. نگرش مردان و زنان نسبت به کار زنان که بخصوص در مورد مردان جنبه بازدارنده دارد و از ارزش های فرهنگی ناشی می شود؛۳. شرایط اقتصادی ـ اجتماعی جامعه که سطح رشد و پیشرفت جامعه را نشان می دهد و معمولاً در کشورهای در حال توسعه نسبت به جوامع پیشرفته کار زنان با دشواری های بیشتری روبه روست؛۴. وجود قوانین بازدارنده اشتغال زنان؛ مانند سپردن اختیار کار زنان در دست مردان و نبود حمایت های قانونی از کار زنان؛۵. کمبود تسهیلات و امکانات شغلی و رفاهی به منظور حفظ و ادامه اشتغال آنان در کنار وظایفی که به عنوان همسر و به ویژه به عنوان مادر بر عهده دارند؛۶. تقسیم کار سنتی در خانواده و واگذاری تمامی کارهای خانه به زنان که عملاً اشتغال آنان را با دشواری و فشار روانی و جسمی فراوان بر آنان روبه رو می سازد و ضرورت بازنگری در تقسیم این کار و ... .این موانع با یکدیگر در ارتباطند و فصل مشترک همه آنها نگرش مبتنی بر مردسالاری در جامعه ماست که زیربنای همه ارزش های فرهنگی سنت ها، نگرش ها و قوانین جامعه ماست ... .»آنچه این مقاله توصیفی، در صدد آن بود تصویری بسیار اجمالی از وضعیت فمینیسم در ایران و جهان بود. بررسی و ارزیابی دیدگاههای یادشده و مقایسه آن با موازین دینی، امری است که باید در فرصت های دیگر به آن پرداخت. همه می دانیم که در میان صاحب نظران مسائل دینی نیز دیدگاه یکسانی در باره حقوق و تکالیف زنان و مردان و مناسبات اجتماعی آنان وجود ندارد؛ بنابراین در بررسی دیدگاههای فمینیستی نمی توان توقع ارزیابی یکدستی را داشت؛ کما اینکه نباید و نمی توان گرایش ها و تلاش های ارزنده ای که در جهت تبیین درست شخصیت زنان و احقاق حقوق آنان صورت گرفته و می گیرد را با برچسب گرایش فمینیستی نادیده گرفت یا به مقابله با آن پرداخت.پی نوشت:۱. تذکر: اصطلاحات «رادیکال»، «میانه رو» و «محافظه کار» صرفا جهت درک اختلاف بیان شده و اصطلاحا مفاهیم عملیاتی می باشند.

نقش زنان فرهیخته در مدیریت بحران

پایگاه حوزه

زنان به دلیل نقش های چندگانه خود، انسان هایی مؤثر بر فرآیند تحول و پویایی در مدیریت بحران می باشند. آنان هم می توانند تأثیرگذار بر روند کلی حرکت در مدیریت بحران باشند و هم می توانند هدایتگر و تغییردهنده رفتارها و منش ها در مناطق آسیب دیده باشند. زنان غالبا می توانند به عنوان هدایتگران پرقدرت در موقعیت های بحرانی عمل نمایند. برای فراهم ساختن نقش هدایتگرانه زنان در مدیریت بحران، مشارکت آگاهانه آنان در این فرآیند بسیار حائز اهمیت است.مفهوم آگاهی آنها به این معنا است که زنان قبل از پذیرش این نقش، باید بینشی مثبت نسبت به آن داشته باشند. به هر حال زنان در موانع بحرانی می توانند در حوزه های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و ... نقش آفرینی نمایند و مهم ترین حوزه ای که در مدیریت بحران تحت تأثیر کار زن قرار می گیرد حوزه تعلیم و تربیت است. آنچه در این راستا باید مورد توجه مدیریت بحران قرار گیرد، در نظر گرفتن زنان به عنوان عوامل فرهنگ ساز و مؤثر و قبول توانمندی و قدرت آنان به عنوان بازوان پرتوان مخصوصا در حوزه تعلیم و تربیت است و نباید تمام توجه مدیریت بحران معطوف به مردان باشد بالاخص استفاده از تمامی ظرفیت های علمی و عملی زنان فرهیخته و فرزانه برای حل مسائل و مشکلات و تبعات روحی، روانی و عاطفی پس از حوادث طبیعی مثل زلزله باید مورد توجه باشد.و نکته ای که باید در برنامه ریزی توسط مدیریت بحران مد نظر قرار گیرد، توجه به ویژگی های مدیران زن است که در موانع بحران بسیار می تواند راهگشا باشد. زنان مدیر، مطابق پژوهش های به عمل آمده، دارای ویژگی های خاص خود می باشند.«زنان به دلیل احساسات، عواطف و ظرافت های غریزی، بسیار متعهدتر از مردان عمل می کنند ... مطالعه بر روی ۲۰ زن کارآفرین در ایران نشان می دهد که اکثر آنان در فضای کسب و کار خود رابطه ای عاطفی با کارکنان ایجاد کرده اند ... همچنین پای بندی به قانون در زنان تأیید شده از سوی دیگر افراد حادثه دیده برای احساس امنیت نیازمند ایجاد الگوهای پایدار دلبستگی عاطفی هستند و آنچه در این موقعیت حساس برای آنان اهمیت دارد ایجاد روابط پایدار و نزدیک عاطفی با حداقل یک انسان بعد از بحران است و افرادی که بعد از حادثه این امکان برای آنان ایجاد نمی شود دچار بحران های شدید روحی، روانی می گردند و چرا که آنها نیاز به مراقبت و پرستاری بدون چشمداشت همراه با عطوفت و رحمت دارند. باید توجه داشت که این کار فقط از زنان ساخته می باشد.»همچنان که ویژگی های فطری و ذاتی زنان موجب گشته که ایشان از دیرباز در برخی زمینه ها، همانند زمینه های تربیتی و پرورشی موفق تر از مردان باشند، 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. در صورتی که برنامه ها در مدیریت بحران، با نیازهای روحی و فطری زنان هماهنگ شد، می توان با کمک آنها بسیاری از معضلات و مشکلات در شرایط بحرانی را حل نمود.اسکیلسون (۱۹۷۶) معتقد است مدیران زن وقت بیشتری را صرف بالا بردن روحیه همدلی میان اعضای گروه و تشویق آنان می کنند.(۱) 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.به هر حال با توجه به تفاوت های روحی، روانی زنان و مردان می توانیم در مدیریت بحران به تقسیم کار بین زن ها و مردها بپردازیم. از ظرفیت بسیار بالای زنان در ایجاد فضایی همدلانه و عاطفی برای کاهش دردها و اندوه ناشی از حادثه زلزله برای بازماندگان بهره جست. در هر صورت توجه به توانمندی زنان فرهیخته در حل بحران ها و در نظر گرفتن آنان در برنامه ریزی برای کاهش آسیب های ناشی از حوادثی چون زلزله، سیل بالاخص در حادثه اسفناک اخیر می تواند در حوزه های مختلف فرهنگی، عاطفی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و ... تأثیرگذار باشد که در این نوشتار اندک، مجال پرداختن به آن نمی باشد.ولی از آنجا که بحث ما در رابطه با

نقش آفرینی زنـان فرهیخته در مـدیریت بحران است به یکی از مهم ترین نقش هـای آنـان در شـرایط بحرانی بسـنده می نمـاییم که همـان توانمنـدسازی زنـان است که مهم ترین رسالتی که اساتیـد بسیجی خانم در این عرصه می تواننـد ایفا نماینـد، فعالیت و زمینه سازی جهت ارائه مـدل کارآمـد برای توانمنـدسازی زنان منطقه آسـیب دیده بم است.می توان نسـخه ای شـفابخش و کارآمد برای دختران و زنان بم فراهم ساخت تا در این شـرایط حساس قادر به حفظ سلامت فکری و اخلاقی خود باشند و همچنین در مسیر رشد و تعـالی قرار گیرنـد و دچـار تزلزل فکری و سـستی اعتقادی نگردنـد.یکی از مهم ترین ابزار در حل بحران در مناطق آسـیب دیـده، توانمنـدی زنان و بهبود کار آنان در مـدیریت، تصـمیم گیری، مقاومت در مقابل مسائل و مشـکلات، اجرا در محیط خانواده، محیط آموزشـی و تولیـدی و ... است. بایـد از اینکه زنان در چنین موقعیتی تبـدیل به موجوداتی منفعل و دریافت کننـده از دیگران شونـد، جلوگیری نمود.بایـد با ارتقای آگاهی و خودباوری زنان در مناطق آسـیب دیـده زمینه مناسب تری برای جلب مشارکت آنان فراهم آیـد. فرآینـد تواناسازی برای زنان در مواقع بحرانی مثل اسـتمداد از خداونـد و تقویت باورهای دینی و اعتقادی، چگونگی مقابله با مشـکلات و مصایب و ارتباط با اعضای خانواده، از امور ضـروری است که باید به آن پرداخت.اگر از تواناسازی به عنوان یک ابزار فعال به درستی اسـتفاده بشود می توان به یک عامل مهم در حل بسـیاری از بحران ها دست یافت. ضـمنا بایـد توجه داشت که برای توانمنـدسازی، آموزش، نقش بسـیار اساسـی و مهمی دارد. بـا اتکای به امر آموزش می توان به تعالی شخصـیت و منش اجتماعی و معنوی آسـیب دیـدگان اندیشـید. پرواضـح است که بـا افزایش سـطح آگـاهی افراد، امکان دستیابی به رفاه مادی و رفاه اجتماعی و افزایش درآمـد اقتصـادی و اسـتفاده بهینـه از امکانـات فراهـم می گردد.در فرآینـد مـدیریت بحران، آمـوزش جریـان نظـام یـافته و هدفمندی است که به منظور رفع کمبودهای فرهنگی و ارتقای سطح آموزش همچنان که ویژگی های فطری عمومی فرهنگ مقابله با مشـکلات و ... سازمانـدهی می شود.با توجه به نقش مؤثر زنان در مناطق زلزله زده، آموزش این گروه بایـد به گونه ای باشـد که باعث ارتقای سـطح آگاهی آنان شود و سـبب ارتقای فرهنگی، اجتماعی، تخصصـی و افزایش مهارت ها باشـد و مهم ترین مهارت هایی که جهت توانمنـدسازی زنان بایـد آموزش داده شود عبارتنـد از:۱ـ مهـارت در مثبت نگریـاز آنجـا که نوع نگرش افراد حادثه دیـده به زنـدگی آینـده و آنچه پیرامون آنهـاست در کیفیت رفتـار آنـان تأثیر فراوانی دارد و نشاط و شادابی از دست رفته مصـیبت دیـدگان را از این طریق می شود تـا حـدودی برگردانـد.اگر بتوانیم مهارت مثبت نگری را در زلزله زدگان بم تقویت نماییم در این صورت آنها:ـ از آینده ترس و بیم ندارند و با خوش بینی به آینده امیدوار می گردند.ـ و در این شرایط سخت دست از فکر و تلاش برنمی دارنـد.ـ می توانند ارتباط صـمیمی با دیگران برقرار کنند.ـ و پرتلاش و پرتحرک و پرانگیزه خواهند شد.به هر حال باید تلقی خوب داشـتن از حوادثی این گونه را به آنان بیاموزیم.۲ـ مهارت در تصـمیم گیرییکی از مهارت هایی که در شرایط بحرانی باید به افراد حـادثه دیـده آموزش داده شود، تقویت توان تصـمیم گیری است. بایـد به آنـان کمـک شود که برای حـل مسائل و مشـکلات عدیده ناشـی از شرایط جدید زندگی بتوانند از روی مطالعه و تفکر و نهایتا با مشورت، بهترین تصمیم ها را بگیرند. چرا که بسیاری از ناهنجاری ها و معضـلات بعد از این گونه حوادث ناشـی از تصمیم های آنی و بدون تأمل و مشورت خواهد بود که شاید عواقب آن هم غیر قابل جبران باشـد.۳ـ مهـارت حفـظ دین و اعتقاداتهمه اذعان دارنـد که باورها و رفتارهای متعالی مـذهبی، همچون نماز، عفاف و حجاب، صـداقت و دوستی، حلم و شـکیبایی، خوش خُلقی و گشاده رویی می تواند تأمین کننده آرامش روان و زمینه ساز شکوفایی شخصـیت و رویش خلاقیت ها و نوآوری و بروز و ظهور جلوه هایی از زنـدگی عاقلانه و خردمنـدانه در میان بازماندگان حـادثه زلزله باشـد.از این رو برای تـأمین سـلامت روان و کاسـتن آلام و انـدوههای ناشـی از خسارت های مادی و معنوی این گونه حوادث، باید تمامی تلاش فرهیختگان و برنامه ریزان، پرورش حس مذهبی و ایجاد مهارت های لازم در توانمندی کافی برای حفظ دین و اعتقادات مذهبی رنج دیدگان باشد.و همان طور که راهبان مسیحی غالبا با حضور فعال در این گونه صحنه ها با امدادرسانی و خـدمت به آسـیب دیـدگان سـعی در ایجاد گرایشات مذهبی نسبت به مسیحیت می نمایند و غالب موفقیت های آنها به اسـتفاده

مناسب از این گونه فرصت هاست، می طلبد که دلسوختگان و متعهدان دین مدار هم در این عرصه وارد شوند و فرصت را از دست کسانی که سعی دارند با بهره گیری از این گونه جریان ها در تخریب نظام اعتقادی جوانان تلاش می کنند، بگیرند و خود با حضور فعال و دلسوزانه ضمن ارائه خدمات و رفع نیازمندی مادی آنان در پی تقویت بنیان ها و باورهای اعتقادی و مذهبی آنان باشند.در خاتمه به ذکر چند پیشنهاد اشاره می نماییم:۱ـ تشکیل یک ستاد مرکزی با مشارکت برخی از اساتید فعال بسیجی زن جهت برنامه ریزی و چگونگی جلب مشارکت زنان در سطح کلان و استفاده از توانمندی های آنان در حل مسائل و مشکلاتی که حل بسیاری از آنها هم فقط از عهده بانوان برمی آید می تواند در سرعت بخشی فعالیت ها و ساماندهی بسیار مؤثر باشد.۲ـ ایجاد یک نهضت فراگیر و منسجم و سازمان یافته جهت اعزام زنان فرهیخته و اساتید بسیجی جهت ایراد سخنرانی و ارتباط فرهنگی جهت هدایت و کمک معنوی به زنان آسیب دیده در منطقه بم.۳ـ ایجاد فرصت مطالعه برای برخی از اساتید بسیجی برای تهیه یک الگوی کارآمد برای چگونگی توانمدسازی زنان بعد از حادثه های طبیعی مثل جریان زلزله بم جهت مقابله با آسیب های عاطفی، اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی و ... .۴ـ استفاده از اساتید بازنشسته و فرهنگیان بازنشسته که پتانسیل های بسیار مؤثر و کارآمد و فارغی هستند که می توانند در ترمیم مسائل و مشکلات فرهنگی بعد از حوادث از وجود ارزشمند آنان به خوبی بهره گرفت.به امید آنکه خداوند به تمامی امت اسلامی بالاخص جامعه و فرهیختگان همچون عموم جامعه که در یاری دهی به آسیب دیدگان، سر از پا نشناختند و با بهره گیری از تمامی امکانات و بضاعت خود در عرصه ساماندهی و یاری رسانی به آسیب دیدگان شتافتند، توفیق عنایت فرماید که از این امتحان بزرگ الهی سربلند و پیروز بیرون آیند و بتوانند با هدایت و برنامه ریزی اصولی و کارشناسانه در جهت دهی عالمانه و آگاهانه حرکت ها و فعالیت ها در مدیریت بحران به نقش آفرینی ماندگار و در شأن خود بپردازند و جامعه مصیبت دیده را با در اختیار گذاشتن علم و تجربه و مهارت های خود سرشار از امید، عشق، توکل، تلاش و پویایی نماید.پی نوشتها:

_____۱ ـ روانشناسی زن، دکتر شکوه نوابی نژاد، ص۱۰۵.

http://www.hawzah.net/Hawzah/Magazines/MagArt.aspx?=۲۵۷۷۴&SearchText=٪D۹٪۸۵٪D۸٪AF٪D۹٪۸A٪D۸٪B۱٪D۹٪۸A٪D۸٪AA٪۲۰٪D۸٪B۲٪D۹٪۸۶٪D۸٪A۷٪D۹٪۸۶

نگاهی به وضع مدیران زن در جامعه

ایوب جمشیدی

زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال کشور تنها ۱۲ درصد از فعالیت های اقتصادی جامعه را برعهده دارند. این سهم اندک طی ۴۰ سال گذشته حدود ۱۰ درصد بوده است. این وضعیت به گونه یی پیش رفته که به گفته کارشناسان تعداد زنان شاغل در ۲۰ سال اخیر تغییر نکرده است تا سهم آنان از تعداد بیکاران کشور دو برابر سهم آنان در کل اشتغال

کشور باشد. یک بررسی آماری نشان می دهد درصد شاغلان زن نسبت به کل شاغلان ۹/۴ درصد است. در این بررسی مشخص شده که زنان شاغل در بخش عمومی نسبت به کل زنان با رقم ۳۹/۵ درصد، در صدر قرار دارند. این در حالی است که سهم زنان شاغل در گروه مدیران عالی رتبه به کل زنان شاغل در بخش عمومی تنها ۴/۹ درصد است. داده های مورد نظر به این نکته اشاره می کند که درصد شاغلان زن کارفرما و کارکنان مستقل در بخش خصوصی نسبت به کل زنان شاغل در بخش خصوصی ۳۷/۱ درصد و درصد شاغلان زن در تعاون به کل زنان شاغل تنها ۴/۹ درصد است. نتایج این تحقیقات در مورد سهم مدیریتی زنان در بخش تعاونی باز هم به ارقامی اشاره می کند که چندان امیدوارکننده نیست. این رقم تنها ۱/۱۸درصد را شامل می شود.داده های مورد نظر در حالی بر سهم اندک زنان در بخش های مدیریتی جامعه تاکید می کنند که همین تعداد اندک نیز در محیط های کاری خویش با مشکلاتی مواجهند. کارشناسان در بررسی این مشکلات با توجه به ساختار مردانه یی که بر بیشتر محیط های کار

حاکم است به دو دسته از مواضع اجتماعی و شخصیتی در این مورد اشاره می کنند. سهیلاپورمقدم کارشناس مسائل اجتماعی در این خصوص می گوید: «در بخش اجتماعی ما با مشکلاتی نظیر بی اعتمادی به عملکرد مدیران زن مواجهیم. به این معنی که زنان از ابتدا در کارهایی مورد استفاده قرار می گیرند که امکان پیشرفت در آن وجود ندارد. دومین مشکل مربوط به مسائل شخصیتی است. از این زاویه زنان نمی توانند شبکه ارتباطی مناسبی با اطرافیان خود در محل کار ایجاد کنند، به نحوی که از طریق این شبکه بتوانند خود را در فعالیت شغلی بالاکشیده، به موفقیت های بالاتری دست یابند.»وی افزود: «این امر نه به معنای ناتوانی زنان در ایجاد ارتباط است و نه به معنای بی توجهی همکاران مرد به آنها. مسلماً مردم با کسانی ارتباط برقرار می کنند که فاکتورهای مشترکی با آنها داشته باشند و چون جنسیت فاکتور اول در این زمینه به شمار می آید، امکان ارتباط با مدیران زن خود به خود کاهش پیدا می کند.» این کارشناس مسائل اجتماعی در ادامه گفت: «این ارتباط همان عاملی است که در موفقیت بسیاری از مدیران مرد نقش اساسی ایفا می کند. برای مثال یک کارمند یا معاون مرد به راحتی برای صرف ناهار با رئیس خود بیرون می رود، در حالی که زنان در روابط اجتماعی خود محدودیت هایی داشته و قادر به برقراری ارتباط به این شکل نیستند.»کمبود فرصت شغلی مناسب برای مدیران زن در جامعه یکی دیگر از موضوعاتی است که زنان مدیر را با تنگنا مواجه کرده است. این وضعیت به گونه یی است که در حال حاضر شمار مدیران مرد در کشور ما ۳۵ برابر مدیران زن است. «هایده قره یاضی» مدیر پژوهشی مرکز امور مشارکت زنان در این خصوص گفت: «حاکمیت نگاه مرد سالارانه، تفکر غالب نسبت به توانایی مرد در برابر زن: تصوری که زنان به لحاظ مسوولیت های خانوادگی و خانه داری دارند و همچنین عدم خودباوری زنان باعث کمرنگ شدن حضور آنها در عرصه های مدیریتی شده است.» وی افزود:« نتایج تحقیقات انجام شده طی سال های ۷۵ تا ۸۰ نشان می دهد که تعداد مدیران زن با ۱۰/۳۲درصد رشد سالانه از ۷۲۶ نفر به یک هزار و ۱۸۶ نفر افزایش یافته. «قره یاضی» در ادامه با بیان اینکه در سال ۸۰ زنان ۲۸ درصد از مدیریت کشور را برعهده داشته اند، می گوید: «براساس آمار موجود و تحقیقات انجام شده مدیران زن در وزارتخانه های بهداشت، امور اقتصادی و دارایی، علوم، تحقیقات و فناوری به ترتیب با ۳۰۴ ، ۲۲۹ و ۱۰۴ بالاترین حضور را در سمت های مدیریت میانی داشته اند.به نظر می رسد یکی از جدی ترین مشکلات مدیران زن در جامعه که اتفاقاً باعث کمرنگ تر شدن نقش اجتماعی آنها در حوزه فعالیت های شغلی و بالطبع حضور کمرنگ آنها در حوزه های مدیریتی می شود، مشکلات فرهنگی است. در این بخش ما با جامعه یی روبه روییم که در آن برخی مدیران زن، فقط و فقط به خاطر مشکلات خانوادگی ناشی از شغل خویش از ادامه کار در پست مدیریتی سر باز می زنند. محققان در توصیف چنین مشکلاتی فرضیه فوق را ارائه می دهند: «مسوولیت های خانوادگی عامل عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی است.» این فرض از چند شاخص برخوردار است: «ارزش وابستگی به خانواده»، «طرز تفکر همسر» و «رسیدگی به امور فرزندان». محققان احساسی بودن زنان را به عنوان یکی از دلایل عدم توفیق آنها در رده های مدیریتی، رد می کنند. تحقیقات به عمل آمده نشان می دهد که پاسخ دهندگان به چنین پرسشی با رد این فرض میزان استفاده مدیران زن از مشورت دیگران را با مدیران مرد، همانند عنوان کرده اند. به این ترتیب کارکرد مدیران زن با ویژگی های مدیر مطلوب منطبق بوده یا بسیار نزدیک اعلام شده است. با این حال شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه همچنان علایقی را در سطح جامعه به نمایش می گذارد که مانع ارزش گذاری واقعی فعالیت مدیران زن در جامعه می شود. باور غلط به برتر بودن جنس مذکر نسبت به مونث از جهت قدرت مدیریتی، گرایش به مردسالاری در انتصاب مدیران، باور به اینکه زنان در موضع تصمیم گیری محتاطانه تر عمل می کنند، باور به عاطفی تر و احساسی تر بودن و... از باورهایی هستند که در این زمینه تاثیر می گذارند. http://www.magiran.com/npview.asp?ID=۱۵۴۲۹۱۸

نقش محوری زنان در مسئولیت های مدیریتی

سیده ارغوان حیدری

همزمان با بهبود وضعیت زن، در صحنه‌های گوناگون اجتماعی، و بروز استعدادهای نهفته و شایستگی‌های وی در این زمینه، و نیز اثبات این مطلب که زن می‌تواند به نیکوترین وجه در اجتماع حضور یابد، نقش وی در توانایی شرکت در امور اجرایی و مدیریت بیش از پیش روشن می‌گردد. هر چند زنان هنوز برای ابراز توانایی‌ها و لیاقت خویش در این

زمینه، راهی طولانی و دشوار پیش رو دارند؛ زیرا با وجود شایستگی زن در احراز پست‌های مدیریتی، جامعه آن چنان که باید، نقش قابل توجهی برای او در این سطح قائل نگردیده است. حتی در اموری که مربوط به بانوان می‌گردد نیز، اغلب مدیران سطوح بالا را مردان تشکیل می‌دهند و مدیریت سطوح میانی بر عهده زنان است.البته مهمترین علت این مسأله، تأثیر تفاوت‌های جنسیتی بین زن و مرد، و در برخی موارد عدم توجه جامعه به استعدادها و مهارت‌های ویژه در بانوان برای مدیریت می‌باشد، که البته می‌توان این مشکل را با سیاست‌های صحیح و آگاهی بخشیدن به جامعه، بر طرف نمود.اسلام و مدیریت زناسلام دین کامل و برنامه سعادت بشریت است، و همان گونه که برای تمام امور زندگی بشر دستور العمل دارد و انسان را به مقتضای طبیعتش به سوی خیر و کمال رهنمون است، برای حضور زن در صحنه اجتماع نیز برنامه دارد.همان گونه که می‌دانیم، زن و مرد از لحاظ جسمی و روحی تفاوت‌هایی با هم دارند که هیچ کس نمی‌تواند منکر آن‌ها گردد این تفاوت‌های طبیعی موجب گردیده تا از نظر وظیفه نیز زن ومرد در برخی موارد با هم تفاوت‌هایی داشته باشند. البته این به معنای کمال یکی از این دو جنس و یا نقصان دیگری نیست، بلکه عنایتی است که خداوند بر آن دو داشته، تا جهان به بهترین وجه اداره گردد.در مسأله مدیریت نیز باید به این تفاوت‌ها و سرمایه‌های وجودی زن و مرد توجه داشت و به هر یک در حد توانش مسؤولیت داد. چه بسا در بعضی موارد توانایی زنان بیش از مردان باشد. اسلام که توجه ویژه‌ای به زن دارد، از فعالیت زن در اجتماع در عرصه‌های مختلف اعم از اجرایی، مدیریتی و... با حفظ شؤون اسلامی، استقبال می‌نماید.طبق فرموده حضرت آیت الله جوادی آملی: «بسیاری از کارهای اجرایی، برای زن جایز است؛ به ویژه اگر کارهای مخصوص بخش زنان به عهده آنان باشد، نه تنها ممنوع نیست، بلکه اولی است.»۱اما این مطلب را نیز نباید از نظر دور داشت که طبق مبانی والای اسلام و مصلحتی که در این مبانی نهفته است، زن در بعضی از سطوح مدیریتی چون رهبری، نمی‌تواند فعالیت داشته باشد که البته این هیچ نقصی برای زن نیست، بلکه لطفی است عظیم، از سوی پروردگار، که این مسؤولیت بزرگ و سنگین را از دوش زن برداشته است.بنابراین طبق نظر اسلام، زنان می‌توانند در عرصه‌های مختلف شغلی و مدیریتی، با حفظ موازین اسلامی، ظاهر گردیده و حضور فعال داشته باشند. مگر در مواردی خاص که مدیریت برخی امور بر عهده مردان است و زنان به دلیل محذوریت‌هایی که خصوصاً در رابطه با حشر و نشر با نامحرم دارند، از این مسؤولیت‌ها معذور گردیده‌اند.زن و شأن مدیریتهمانگونه که می‌دانیم: به طور کل، در همه جوامع اعم از توسعه یافته و یا در حال توسعه، زن در زمینه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و... از موقعیت یکسانی با مرد برخوردار نیست، اما این عدم برابری، در کشورهای مختلف، متفاوت است، که این مطلب، مدیریت زن را نیز شامل می‌گردد.طبق آمار، زنان بیش از ۴۰ درصد نیروی کار جهان را تشکیل می‌دهند، در حالی که نسبت مشارکت آن‌ها در مشاغل مدیریتی به طور غیر قابل قبولی در حد پایین باقی مانده و در بیشتر کشورها، سهم کلی زنان در مشاغل مدیریتی، از ۲۰ درصد تجاوز نمی‌کند.۲در جمهوری اسلامی ایران نیز، هر چند در دهه اخیر، شاهد رشد نسبی زنان در سطوح مدیریتی هستیم، اما این ارتقاء شغلی، اغلب از شغل‌های پایین به شغل‌های میانی می‌باشد. و تلاش هر چه بیشتری را برای ارتقاء شغلی بانوان متخصص و دانشمند که گاه از حیث تحصیلات بالاتر از مردان هستند، می‌طلبد.قابل توجه این که، طبق مطالعات انجام شده، اگر چه تعداد زنان در پست‌های مدیریت دولتی بسیار اندک است، اما مقایسه سطح تحصیلات زنان و مردان در پست‌های مدیریتی یکسان، نشان می‌دهد که معمولاً زنان مدیر از سطح تحصیلات بالاتری برخوردار می‌باشند. ۳به طور کلی، علی رغم بالاتر بودن سطح تحصیلات زنان شاغل، در مؤسسات دولتی و غیر دولتی نسبت به مردان، زنان نتوانسته‌اند از

حیث موقعیت‌های شغلی به جایگاه شایسته خویش نائل گردند، که این خود نشانگر عدم توجه و اقبال جامعه به توانایی مدیریتی زنان می‌باشد و ناشی از پیش داوری‌ها و طرز تلقی غلط از عدم مسؤولیت پذیری زنان است.اما طبق برخی مطالعات، زنان بیش از مردان در محیط کاری، انضباط، وظیفه‌شناسی و تعهد دارند و نیمی از مدیران سطح بالای سازمان‌ها از پرسنل زن راضی‌تر از پرسنل مرد هستند.۴حال باید دید با وجود شایستگی‌ها واستعداد زنان، علل و موانع عدم ارتقاء شغلی زنان به خصوص در عرصه‌های مدیریتی چیست؟چالش‌ها و موانع مدیریت زنانبنابر نظر برخی، در سراسر دنیا، دستاوردهای تحقیقاتی بر این نکته تأکید دارند که وجود «سقف شیشه‌ای» مانع رسیدن زنان به مشاغل بالای مدیریتی در سازمان‌ها و مؤسسات می‌شود. لازم به ذکر است که واژه «سقف شیشه‌ای» اولین بار، در سال ۱۹۷۰ م، در آمریکا، بکار رفت. این واژه برای توصیف موانع نامرئی مصنوعی که مانع رسیدن زنان به مشاغل بالای مدیریتی می‌شوند، استفاده می‌شود. بر اساس گزارش اخیر دفتر بین المللی کار، این اصطلاح، توصیف مناسبی برای معضل زنان می‌باشد که با وجود پیشرفت‌های اخیر هنوز این سقف شیشه‌ای شکسته نشده است. ۵البته، این مطلب نشانگر آن است که جامعه غرب، بعد از طرح شعار تساوی حقوق زن و مرد، قادر نیست این شعار را خود، عملی سازد. به همین دلیل نتوانسته است راهی برای توزیع عادلانه مشاغل مدیریتی، بیابد.اما آن چه مسلم است، وجود موانع اجتماعی و فرهنگی، مهمترین عامل عدم دستیابی زنان به مشاغل مدیریتی است.نگرش‌های اجتماعی و دید نادرست جامعه نسبت به عدم کارآیی زن، در پست مدیریت، موجب گردیده تا زنان با وجود توانایی و با توجه به تحصیلات عالی، نتوانند سهم قابل توجهی را در مدیریت سازمان‌ها و مؤسسات دولتی و غیر دولتی داشته باشند.البته مسلم است که زن، قبل از هر شغل و سمتی، عهده دار وظایف خانه داری و مدیریت خانواده و پرورش فرزندان می‌باشد. لیک این مسأله، نمی‌تواند مانعی جدی برای پیشرفت و ارتقاء شغلی زنان باشد. هر چند برخی هنوز بر این باورند که زن نمی‌تواند در کنار مسؤولیت‌هایش به عنوان یک زن، مدیر لایق و کارایی در جامعه باشد، و این تلقی ناصحیح، در بسیاری از موارد، تأثیر مستقیم بر شخصیت زن داشته، موجب عدم اعتماد به نفس در زنان در مورد توانایی‌شان برای مسؤولیت پذیری گردیده است.راهکارهای رفع موانع مدیریت زناناز آن جا که زنان نیمی از سرمایه‌های انسانی جهان محسوب می گردند، باید از تخصص و دانش آنان به بهترین وجه استفاده نمود و به آنان اجازه داد تا توانایی‌های خویش را بروز و ظهور دهند، تا جامعه هر چه سریعتر مراحل رشد و توسعه را بپیماید.همانگونه که بیان گردید، مدیریت بانوان یکی از مسائلی است که موانع زیادی را پیش رو داشته، و هنوز نتوانسته است جای خود را آن چنان که باید در جامعه باز نماید. لذا برای رفع یا کاهش این موانع، انجام اقدامات آموزشی و حمایتی زیر ضروری به نظر می‌رسد:۱- آگاهی دادن به جامعه، در رابطه با توانایی و شایستگی بانوان، برای اداره بخشی از امور جامعه، یکی از اساسی‌ترین مطالبی است که در این راستا باید به آن توجه و اقبال نمود.۲- آموزش این مسأله که در برخی موارد، مدیریت زنان لازم و ضروری به نظر می‌رسد؛ خصوصاً در اموری که مربوط به خود بانوان می گردد.۳- تبیین این مطلب که زن می‌تواند همگام با مدیریت منزل و رسیدگی به امور خانه، در بیرون نیز نقشی مفید و شایسته بر عهده گیرد، و این دو امر هیچ منافاتی با یکدیگر نخواهند داشت.۴- نکته مهم دیگر این که مردان باید نقش حامی را برای زن ایفاء نمایند تا زن تحصیل کرده و فعال، بتواند به ارتقاء شغلی دست یافته، و به وسیله آن به رشد و تعالی جامعه مدد رساند؛ زیرا همان گونه که مدیران موفقِ مرد را، زنانی فداکار پشتیبانی و حمایت می‌نمایند، زنان نیز برای کسب موفقیت، نیاز به همیاری و حمایت مردان دارند.۵- حمایت دولت از زنان جهت ارتقاء آنان در سطوح مدیریتی را می‌توان از راهکارهای دیگر برای رفع موانع مدیریت زنان دانست. اگر دولت از زنان لایق و کارا حمایت نماید و جایگاه شایسته ایشان را به آنان تفویض نماید، زنان با بهره گیری از نیرو و استعدادهای خویش، و با مدیریت صحیح، می‌توانند نقش مهم و به سزایی در توسعه و کمال جامعه داشته باشند.پی‌نوشت‌ها:۱- آیت الله جوادی آملی، زن در آینه جلال و جمال، ص ۴۰۱.۲- سید محمد رضا علویون، کار زنان در حقوق ایران و بین الملل، ص ۱۵۳.۳- مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری، زنان، توسعه و تعدد نقش‌ها، ص ۷۲.۴- ر.ک: دکتر خدیجه سفیری،

جامعه‌شناسی اشتغال زنان، ص ۹۱.۵- سید محمد رضا علویون، همان ، ص ۱۵۰.
http://www.tebyan-zn.ir/life/subpapers.aspx?id=۳۱۶&category=wo

اثرات جنسیت بر الگوهای مدیریت منابع انسانی

دکتر غلامعلی طبرسا - آرزو جمالی نظری

چکیده: آنچه امروزه به عنوان یکی از مشکلات اساسی در عرصه سازمانی مطرح است، بحث جذب و استخدام، انگیزش و نگهداشت نیروی انسانی است که این سه مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی قابل طرح و بررسی هستند. از سویی، مدیریت منابع انسانی نیز، خود، به طور مستقیم متاثر از جنسیت مدیران و به طور غیر مستقیم معلول
ویژگیهای پرونده سازمان ((Company Profile نظیر: واحد سازمانی، هدفها و استراتژی‌ها و مرحله رشد سازمان است. از این رو، مقاله حاضر به تبیین تفاوت الگوهای مدیریت منابع انسانی در سازمانها تحت مدیریت مردان و زنان بر اساس طیف کنترل- تعهد (commitment- control continuum)) با درنظر گرفتن میزان تاثیرپذیری ابعاد این طیف از دو عامل جنسیت و پرونده سازمان می پردازد. آنچه در این مقاله قابل تامل است، گرایش بیشتر زنان کارآفرین به سیستم‌های مدیریتی تعهدمدار است، سیستم‌هایی که در عصر نوین به عنوان سیستم‌های متعالی برای پاسخگویی به تحولات محیطی و کسب جایگاه رقابتی مطرح هستند.
مقدمه مدیریت منابع انسانی به عنوان فرایند «جذب، آموزش، به کارگیری و نگهداشت نیروی کار مستعد به منظور تحقق هدفها، ماموریتها و استراتژی‌های سازمان تعریف می شود» (Verheul, ۲۰۰۲:۴۴۰). جذب و استخدام ، انگیزش و حفظ نیروی کار سه بعد قابل تامل در مدیریت منابع انسانی سازمانهاست. از این رو در این مقاله به بررسی این سه مهم در سازمانهای تحت مدیریت زنان و مردان می پردازیم. سازمانهای کوچک به دلیل نداشتن زمان، پول و نیروی انسانی کافی، غالبا با موانع متعددی در شکل دهی الگوهای مدیریت منابع انسانی خود و رسمیت بخشیدن به آن روبه رو هستند. به نظر می رسد در چنین سازمانهایی، بخشهای عملیاتی مانند: بخش مالی، بازاریابی و تولید بر مدیریت منابع انسانی ارجحیت دارد، بخش عمده هزینه و زمان، صرف این واحدها می شود. با توجه به این واقعیت که میان زنان و مردان از حیث عوامل اکتسابی مثل سطح تحصیلات، سابقه شغلی، و ذاتی مثل ریسک پذیری و زمانی که صرف انجام کار می کنند، تفاوتهایی وجود دارد، انتظار می رود، تفاوتهایی از حیث مدیریتی و به طور اخص از حیث شیوه اعمال مدیریت منابع انسانی، در بین زنان و مردان وجود داشته باشد. گرچه پژوهشهای صورت گرفته در زمینه کارآفرینی نشان دهنده تفاوتهایی میان زنان و مردان کارآفرین در عرصه هایی نظیر انگیزه ایجاد کسب و کار شخصی، نوع عملیاتی که بر می گزینند و مسائل مالی وجود دارد، ولی با این وجود، مطالعات اندکی به بررسی تفاوتهای جنسیتی در عرصه مدیریت سازمانهای کوچک و بویژه مدیریت منابع انسانی اختصاص داده شده است (Verheul, ۲۰۰۱: ۳۳۲). متأسفانه، ادبیات مدیریت نیز شواهد جامع و کافی در پاسخ به این پرسش که آیا زنان و مردان مدیران متفاوتی هستند یا خیر؟ فراهم نیاورده است (Loden, ۱۹۸۵:۶۸). در ادبیات مدیریت علمی و مدیریت عمومی، همواره باور بر آن است که زنان و مردان سبکهای مدیریتی متفاوتی را برمی گزینند، حال آنکه عده ای دیگر بر این باورند، اگر رفتار حرفه ای زنان و مردان در یک طیف زمانی بلند مدت تحت نظر قرار گیرد، مشاهده می شود که روشها و رویکردهای رفتاری آنان مشابه یکدیگر است. مقاله پیش رو، به بررسی تاثیرات جنسیتی بر مدیریت منابع انسانی در سازمانهای کوچک می پردازد. جنسیت می تواند تاثیر مستقیم و غیر مستقیم بر مدیریت منابع انسانی داشته باشد. در کنار جنسیت، عوامل دیگری نظیر اندازه سازمان، واحدهای سازمانی، هدفها و استراتژی‌ها و چرخه عمر سازمان وجود دارند - که از آنها عنوان پرونده سازمان یاد می کنیم - که بر چگونگی شکل گیری الگوهای مدیریت منابع انسانی تاثیرگذارند از این رو، در مقاله حاضر، تاثیر این ابعاد نیز مورد بررسی قرار می گیرند، از آن جهت که انتظار می رود، جنسیت به

طور غیرمستقیم از راه تاثیرگذاری بر ابعاد طراحی سازمان بر چگونگی شکل دهی الگوهای مدیریت منابع انسانی تاثیرگذار باشد (Verheul, ۲۰۰۱:۳۳۷). دیدگاههای متعددی به منظور تبیین الگوهای مدیریت منابع انسانی به کار گرفته شده است؛ نظیر دیدگاههایی که به بررسی تطبیقی میزان تاثیرگذاری مدیران بر عملکرد شرکت و یا میزان پیچیدگی سبک رهبری آنان می پردازند. بر اساس نظر بوسیلی، رویکردهای متفاوتی به منظور بررسی طیف تعهد و کنترل در دسترس است که برخی بر ساختار، برخی بر فرهنگ و برخی دیگر بر استراتژی تمرکز یافته اند (Boselie, ۲۰۰۲:۴۰). الگوهای مدیریت منابع انسانی به دو دسته کلی تقسیم می شوند: ۱) الگوهایی که بر ارتقای سطح تعهد کارکنان تمرکز دارند، ۲) الگوهایی که میزان کنترل مدیران و مالکان را بر کارکنان و فرایندهای تولید افزایش می‌دهند (Boselie, ۲۰۰۲: ۴۵). این دو الگو در دو انتهای یک طیف قرار دارند؛ به گونه ای که برخی دارای سبک مدیریت تعهدمدار و برخی دیگر دارای سبک کنترل مدارند. پرسش اساسی این مقاله آن است که آیا الگوهای مدیریت منابع انسانی در سازمانهای با مدیریت زنان و مردان بر اساس طیف کنترل- تعهد تفاوت دارد، یا خیر؟ در بخش بعدی، ابعاد طیف کنترل- تعهد در حوزه مدیریت منابع انسانی مورد شناسایی و بررسی قرار خواهند گرفت و در بخش سوم، تاثیرات جنسیت و عوامل محتوایی سازمان بر مدیریت منابع انسانی ارزیابی شده، در نهایت نتیجه گیریهایی ارائه می شود. ۱ . طیف کنترل- تعهد ۱- ۱. سیستم‌های کنترلی مدیریت منابع انسانی در مقابل تعهدی: ریشه مطالعات در زمینه شناخت تفاوتهای سبک مدیریتی کنترل مدار و تعهدمدار به مطالعات مک گریگور در تئوری x و y بر می گردد. بر اساس آن تئوری، آن دسته از مدیرانی که دیدگاهشان مبتنی بر تئوری x قرار دارد، به ضرورت کنترل مستقیم کارکنان باور دارند و این در حالی است که مدیران دارای دیدگاه مبتنی بر تئوری y بر لزوم خود کنترلی و پذیرش مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی تاکید می ورزند. طبقه بندیهای دیگری که نشانگر سیستم‌های کنترل مدار در مقابل تعهدمدار است، سبک تصمیم گیری اتوکراتیک در مقابل دموکراتیک و سبک رهبری رابطه مدار در مقابل وظیفه مدار است. از این رو، می توان چنین نتیجه‌گیری کرد که جهت گیریهای مدیران یا در جهت حفظ کارآیی از راه کنترل مستقیم نیروی کار است و یا بر توسعه روابط میان فردی از مجرای کنترل غیرمستقیم یا خودکنترلی در جهت دستیابی به اثربخشی تاکید می‌ورزند. این‌گونه طبقه بندیها در عرصه مدیریت منابع انسانی نیز مشهود است. کنترل و تعهد، دو شیوه متمایز تاثیرگذاری بر رفتار و نگرش کارکنان است. سیستم‌های کنترل مدار مدیریت منابع انسانی با ویژگیهایی نظیر تقسیم کار شدید، وظایف کاری ثابت برای افراد به طریقی که بتوان آنها را مسئول دانست و در نهایت کنترل مستقیم کارکنان توسط مدیریت به جای توانمندسازی آنان شناخته می شوند. هدف این نوع سیستم‌ها، کاهش هزینه های مستقیم نیروی کار از راه وادار کردن کارکنان به همسویی با قوانین و رویه های سازمان است. در برابر سیستم‌های تعهدمدار، مدیریت منابع انسانی قرار دارند که با ویژگیهایی نظیر تسهیل پیشرفت کارکنان و توانمندسازی آنان به جای نظارت مستقیم و تلاش در جهت یگانگی نسبی هدفهای فرد و سازمان شناخته می شوند (Walton, ۱۹۸۵:۸۰). در این بین، هدف ما، تنها تبیین الگوهای مدیریت منابع انسانی است و هیچگونه قضاوتی نسبت به ارجحیت یکی بر دیگری ارائه نخواهد شد. ۲. ابعاد طیف کنترل – تعهد: در این نوشتار، برآنیم تا برخی مولفه‌های الگوهای مدیریت منابع انسانی تعهدمدار و کنترل مدار را مورد شناسایی و سنجش قرار دهیم. بر اساس مطالعات صورت گرفته توسط آرتور، هدف اساسی سیستم‌های مدیریت منابع انسانی کنترل مدار، کاهش هزینه ها و ارتقای کارآیی است، حال آنکه سیستم‌های مدیریت منابع انسانی تعهدمدار بر ضرورت توسعه منابع انسانی و ایجاد اعتماد متقابل در محیط کسب و کار تاکید می ورزند(Arthur, ۱۹۹۴: ۶۷۸). جدول شماره (۱) تمایز بین سیستمهای کنترل مدار و تعهدمدار را بر حسب ابعاد مختلف مدیریت منابع انسانی نشان می دهد. این جدول پایه ای برای مباحث آتی قرار می گیرد. ۳. تفاوتهای موجود میان زنان و مردان در کار: همزمان با حضور زنان در عرصه اجتماع و کسب و کارهایی که دیر زمانی در انحصار مردان بود، پژوهش در مورد شناخت تفاوتهای رفتاری زنان و مردان، با هدف رفع مسائلی که در نتیجه ورود زنان به جامعه، اقتصاد و سیاست مطرح شده بود، امری

اجتناب ناپذیر شد. علم ژنتیک به دنبال کشف تفاوتهای جنسی و در نتیجه، اسناد بسیاری از ویژگیهای رفتاری به مسائل ژنتیکی است. از جمله آنکه، مردان بیش از زنان متوجه ارزشهای اقتصادی و سیاسی بوده، به ارزشهای زیبایی شناختی، اجتماعی و مذهبی گرایش دارند. زنان نسبت به مردان احساسی تر و وابسته تر هستند و مردان پرخاشگرتر، جاه طلب تر و از استقلال و اتکا به نفس بیشتری برخوردارند. در اینجا می توان این پرسش را مطرح کرد که آیا تفاوتها و ویژگیهای گفته شده رفتاری ناشی از جنسیت است یا عوامل دیگری در آن نقش دارند؟ بررسی‌ها نشان می دهند، بسیاری از مفروضات رایج در مورد تفاوتهای جنسیتی هیچگونه پایه و اساسی ندارند. در این میان، یادگیریهای اجتماعی در شکل گیری برخی رفتارهای ویژه مردان و زنان نقش عمده ای دارند. یادگیریهای اجتماعی به طور عمده یا ناشی از عرف جامعه بوده، یا ناشی از الگوهای گوناگون ارائه شده در کتابها و رسانه های گروهی هستند. برای مثال: در کشور ما عرف بر این باور است که پسرها باید برای به دست آوردن حق خود بجنگند حال آنکه، این روش برای دختران پسندیده نیست. می توان گفت، زیربنای تفاوتهای زن و مرد تحت تاثیر بسیاری از عوامل فرهنگی و اجتماعی قرار می گیرد. بنابراین وجود تفاوت میان زن و مرد به معنای برتری یکی بر دیگری نیست. آگاهی در مورد این گونه تفاوتها، جامعه را در جهت تربیت درست زنان و مردان و به کارگیری ظرفیتهای بالقوه آنان در مشاغل مرتبط تسهیل می سازد. ۴. تفاوتهای جنسیتی در حوزه مدیریت: غالباً نویسندگان بر این باورند که سبک رهبری ابزاری، وظیفه مدار و اتوکراتیک سبکی مردانه است و در برابر سبک رهبری رابطه مدار، کاریزماتیک و دموکراتیک سبکی زنانه است. از نظر این دسته از نویسندگان، سبک مردانه بر ضرورت حفظ کارآیی و انجام وظایف کاری تاکید دارد حال آنکه، سبک زنانه مبتنی بر گسترش روابط میان فردی اصرار می ورزد. اگر کارکنان در امر تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند، سبک رهبری مشارکتی خواهد بود و در مقابل، اگر فاکتورهای مشورت و تفویض اختیار در تصمیم‌گیری موجود نباشد، سبک رهبری اتوکراتیک تلقی می شود. زنان به طور عمده از سبک مدیریت دموکراتیک و مشارکتی بهره می گیرند. آنان تمایل به اعتماد به آرا و نظرات کارکنان خود داشته، به آنان امکان مشارکت در تصمیم‌گیریها را می دهند. به گفته روزنر میزان عدم تمرکز و تفویض اختیار تصمیم‌گیری و قدرت در سازمانهایی که توسط زنان هدایت می شوند از سطح بالاتری دارد (Rosener, ۱۹۹۰:۱۲۲). از سویی دیگر براش نقش زنان کارآفرین را به طور عمده به عنوان برقرارکننده روابط و همکاری و نه کنترل کننده افراد، تصور می کند (Brush, ۱۹۹۲:۱۸). زنان سازمان خود را به صورت غیررسمی و سلسله مراتبی سازماندهی کرده، از سیاست درهای باز براساس پذیرش هرگونه انتقاد، دسترسی آزاد کارکنان تمامی سطوح به منابع و اطلاعات و احترام به کارکنان استفاده می کنند. همچنین به نظر می رسد، زنان به طور عمده از بازخوردهای مستقیم و مستمر استفاده می‌کند و از آنجایی که کمتر قادر به مجزا کردن زندگی شخصی از زندگی سازمانی خود هستند، از این رو غالباً انتظار می رود جو سازمانی حاکم بر سازمانهای تحت مدیریت زنان انعکاسی از زندگی شخصی آنان باشد. گرچه حجم قابل توجهی از ادبیات مدیریت و کارآفرینی بر این امر تاکید دارد که زنان گرایش بیشتری به سبک زنانه دارند، شواهد متناقضی توسط هافستد در سال ۱۹۷۶ ارائه شد که بیانگر این امر بود که مردان به طور عمده سبک مشورتی را ترجیح می دهند و پژوهشگر دیگری در سال ۲۰۰۲ دریافت که مدیر- مالکان زن، گرایش بیشتری به سبک اتوکراتیک دارند (Verheul, ۲۰۰۳:۱۱) . با این وجود به نظر می رسد از آنجایی که زنان می بایستی مسئولیتهای کاری و خانوادگی خود را با هم ترکیب کنند، انگیزه توفیق طلبی آنان متفاوت از مردان است. آنان به پذیرش مسئولیتهای بیشتر که ممکن است به توازن میان زندگی کاری و زندگی خانوادگی‌شان لطمه وارد سازد، تمایل کمتری نشان می‌دهند. از این رو از سبکهای مشارکتی استفاده می کنند که این سبکها نزدیکی بیشتری با سیستم تعهد مدار مدیریت منابع انسانی دارند، بنابراین، انتظار آن می‌رود که سیستم مدیریت منابع انسانی در سازمانهای با مدیریت زنان به طور عمده تعهد مدار باشند، تا کنترل مدار. ۵. جنسیت و ابعاد مدیریت منابع انسانی: به منظور سنجش تاثیر جنسیت بر ابعاد مدیریت منابع انسانی، تعدادی از ابعاد معرفی شده در جدول شماره (۱) گزینش شده و

بررسی بر روی آنها انجام می شود. تصمیم‌گیری: بر اساس مطالعات صورت گرفته توسط ورهول و همکارانش میزانی که کارکنان قادر به مشارکت در تصمیم‌گیریها هستند، تحت تاثیر جنسیت مدیران نیز قرار دارد. مردان پس از دریافت نظرات پیشنهادی کارکنان، تصمیم نهایی را خود اتخاذ می کنند. در مقابل انتظار می رود زنان، تمایل بیشتری به مشارکت دادن کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری نهایی داشته باشند (Verheul, ۲۰۰۳:۱۲). عدم تمرکز: در تحقیق صورت گرفته توسط براش، از منظر زنان، برقراری روابط از ارجحیت بالاتری نسبت به رعایت سلسله مراتب اداری برخوردار است (Brush, ۱۹۹۲:۱۵). بر اساس آنچه پیشتر گفته شد، میزان عدم تمرکز و تفویض اختیار در سازمانهایی که توسط زنان اداره می شود، در مقایسه با سازمانهای تحت مدیریت مردان، افزونتر است. در پژوهشی دیگر ادعا شده است که کارآفرینان زن انتقادپذیرتر و دسترسی به آنان آسانتر است. آنان سعی در اشاعه روابط مبتنی بر اعتماد دارند. از این‌رو، می توان ادعا کرد که در سازمانهای با مدیریت زنان، عدم تمرکز بیشتری وجود دارد. نظارت: از آنجایی‌که در سازمانهای تحت مدیریت زنان، روابط مبتنی بر اعتماد، از اولویت بالاتری نسبت به رعایت سلسله مراتب دارد، سیستم نظارتی در اینگونه سازمانها نیز بر همین اساس استوار می‌گردد. مردان به طور مستقیم فرآیند تولید را کنترل کرده و به محض مشاهده انحراف در برنامه تولید، اصلاحات لازم را انجام می دهند، حال آنکه زنان، غالباً از روشهای کنترل غیرمستقیم استفاده کرده، سعی بر آن دارند تا از راه انگیزش کارکنان به منظور ایجاد تعهد نسبت به هدفهای سازمان، بر فرایندهای سازمانی کنترل داشته باشند (Verheul, ۲۰۰۳:۱۳). این شواهد ما را بر آن می دارند که بپذیریم مکانیسم های کنترلی در سازمانهای تحت مدیریت زنان به طور عمده غیر مستقیم است. رسمیت: مطالعات متعدد نشاندهنده آنست که زنان تمایل کمتری نسبت به رسمیت گرایی در سازمان از خود نشان می دهند، بدین معنا که ساختار سازمانی غیرسیستماتیک بوده، در نتیجه میزان انعطاف پذیری بیشتر، مستند سازی کمتر و تصمیم‌گیریها عمدتاً مبتنی بر شهود است. بر این اساس انتظار می رود این گونه سازمانها به صورت غیررسمی تری سازماندهی شوند. نوع وظیفه: بر اساس این فرض که بیان می دارد سیستم‌های مدیریت منابع انسانی در سازمانها با مدیریت زنان تعهد مدارترند، انتظار می رود حیطه شغلی در چنین سازمانهایی وسیع بوده، در نتیجه تنوع وظایف بیشتر باشد. یادگیری و آموزش: امروزه با توجه به این واقعیت که نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح است، فرآیند یادگیری کارکنان بیش از پیش مورد توجه واقع شده است. با این وجود، براساس بررسیهای صورت گرفته در سال ۲۰۰۲ توسط ورهول و همکارانش، می توان استنباط کرد که زنان کارآفرین با احتمال بیشتری کارکنان خود را به حضور در دوره های آموزشی متعهد می سازند. علاوه بر این، این امکان وجود دارد که هدف از آموزش نیز بین سازمانها متفاوت باشد. برای مثال، زنان ترجیح می دهند که کارکنانشان در دوره های آموزش مدیریت شرکت کنند و این امر از آنجایی نشأت می‌گیرد که مدیران زن غالباً از تجربه کافی در پستهای مدیریتی برخوردار نبوده، تمایل به اتکا بیشتر به کارکنانشان دارند. از آنجایی که کار جمعی و مهارتهای اجتماعی برای زنان اصل است، اهمیت بیشتری به بهبود کارکنانشان می دهند. از این رو زنان نسبت به مردان توجه آشکارتری به امر یادگیری کارکنان داشته و به طور عموم میزان آموزشهای عمومی در سازمانهای تحت مدیریتشان بیشتر است. جذب و انتخاب: فرآیند جذب و انتخاب در سازمانهای کوچک غالباً با موانع متعددی نظیر کمبود وقت و پول روبه‌رو هستند، از این رو به طور عمده این دسته از سازمانها از فرآیندهای غیر رسمی جذب، مانند معرفی دوستان و آشنایان، شبکه های موجود و تماسهای شخصی برای جذب و استخدام نیروی کار مورد نیاز خود، بهره می گیرند. در مقابل، سازمانهای بزرگ، با بهره گیری از فرآیندهای رسمی جذب، مانند: چاپ آگهی یا بنگاههای کاریابی، این مهم را انجام می دهند. از آنجایی که همواره یکی از مفروضات اساسی که در اکثر پژوهشهای آکادمیک مورد تایید قرار گرفته است آنست که برای زنان روابط مبتنی بر اعتماد اولویت بالاتری داشته، در نتیجه انتظار می رود کیفیت تیمهای کاری از جایگاه ویژه ای نزد آنان برخوردار باشد (Verheul, ۲۰۰۲:۹۷۸). بر پایه شواهد، چنین نتیجه گیریهایی قابل ارائه است: کارآفرینان زن بر معیار داشتن تناسب با تیم در انتخاب اعضا نسبت به مردان تاکید بیشتری ورزیده، با احتمال بیشتری تمایل

به استخدام زنـان نشـان می دهنـد. آموزش و بهسـازی: آموزش و بهسازی به منظور اطمینان از انجام درست امور و ایجاد انگیزه در کارکنان امری ضـروری است. در حالی که کانون توجه آموزش نیروی کار، انتقال مهارتها و دانش مورد نیاز برای انجام کار است، هـدف از بهسـازی، دستیابی به مهارتها و دانش تکمیلی فراتر از قابلیتهای ضـروری، در بلندمـدت است. سازمانهای کوچک هزینه و زمان کمتری صرف آموزش و بهسازی نیروی کار خود می کنند و غالباً این دسته آموزشها به صورت غیررسمی صورت می پذیرد. در این میـان، جنسـیت نقش محـدودی ایفـا می کنـد، چراکه تمامی کارآفرینان، صـرف نظر از جنسـیت آنان، اهمیت بسـزایی برای آموزش و بهسازی قائلند، تنها ممکن است تفاوتهایی در زمینه اعمال روشـهای آموزشـی دیده شود. اما آنچه مسلم است آنست که، اغلب مـدیران زن، کارکنان خود را وادار به حضور در دوره های آموزشـی می کننـد. جبران خـدمت: حفظ کارکنان در بلندمـدت عامـل مهمی در تضـمین بقـا یـک سازمان است. پاداش مادی می توانـد نقش مهمی در انگیزش نیروی کار داشـته باشـد. با توجه به تفاوتهای جنسیتی در زمینه پاداش و انگیزش نیروی کار، انتظار می‌رود زنان با احتمال کمتری از روشهای پرداخت بر مبنای عملکرد استفاده کرده، به اسـتفاده از پاداشـهای غیرمـادی ماننـد انعطـاف پـذیری ساعـات کـار، ایجاد تسـهیلات لازم به منظور نگهـداری از کودکان، قدردانی شفاهی و بهره گیری از سیستم پاداش گروهی تمایل بیشتری نشان می دهند(Verheul, ۲۰۰۲:۹۸۰). در مقابل، مردان غالباً از سیسـتم پرداخت بر مبنای عملکرد اسـتفاده کرده از سیسـتم پاداش فردی بهره می گیرند. ۶. پرونده سازمان و مدیریت منابع انسانی ـ اندازه سازمان: مطالعات متعدد بیانگر آنست که اندازه سازمان بعنوان یک عامل تاثیرگذار بر چگونگی شکل گیری الگوهـای مـدیریت منـابع انسـانی مطرح است. بر این اسـاس، سازمانهـای کوچـک غالبـاً اهمیت کمتری به رسـمیت گرایی معطوف می‌دارند. به اضافه اینکه، فعالیت در مقیاس محدود و کم، قابلیت انعطاف پذیری بیشتر و ارتباطی مستقیم و غیررسمی میان کارکنان را فراهم می‌سـازد. از این رو، میزان تفویض اختیـار و اسـتقلال عمل در تصـمیم‌گیری در سـطح بالایی مشـهود است. آنچه می توان اسـتنباط کرد آنست که انـدازه سازمان می‌توانـد پیامـدهایی بر میزان تعهدمـداری و یا کنترل مـداری نظامهای مدیریت منابع انسانی داشـته باشـد. بنابر تحقیقاتی که در سال ۱۹۹۷ صورت گرفت، مشـخص شـد که ارتبـاطی باز، آموزش کارکنان جدیـد و مشارکت کارکنـان در تصـمیم‌گیری از مهمترین اولویتها در هر سازمانی با هر انـدازه ای است. با این وجود، انطباق پـذیری و تنوع وظایف به عنوان دو ویژگی برجسـته در سازمانهـای کوچک مطرح می‌باشـند. در این سازمانها، شـرح مشاغل به صورت کلی آورده شـده، در نتیجه کارکنان از سطح قابل توجهی آزادی عمل و مسئولیت در قبال نتایج برخوردارند. به علاوه، بدلیل آنکه تمامی امور در انطباق بـا نیازهـای مشتریان در جریان است نیاز کمتری به کنترل مسـتقیم مـدیریت بر امور وجود دارد. با توجه به آنچه ذکر شـد، می توان چنیـن اسـتنباط کرد که تعهـد در سازمانهـای کوچـک به سه دلیـل از اهمیت بیشـتری نسـبت به سازمانهـای بزرگ برخـوردار است: نخست آنکه، میزان اسـتقلال و مسـئولیت فردی کارکنـان در این قبیل سازمانها بالاتر بوده، در نتیجه کارکنان کنترل بیشتری بر امور شغلی خود دارنـد، از این رو جـایگزینی آنـان دشوار است. دوم آنکه، یـافتن نیروی کـار جدیـد و آموزش آن هزینه بر بوده و فـاقد صرفه جویی به مقیـاس است. سوم آنکه، از آنجـایی که غالبـاً در شـرکتهای کوچـک سازمانـدهی بر مبنـای وظـایف مختلف، نظیر: حسابداری، بازاریابی، کارگزینی و... کمتر صورت می گیرد و افراد تنوع وسـیعی از وظایف را عهده دار می شوند، شخص عمیقاً با سازمـان پیونـد خورده و در نتیجه جـایگزینی آن دشوار است. از این رو می توان چنین فرضـی را مطرح کرد که نظامهـای مـدیریت منـابع انسانی در سازمانهای کوچک در قیاس با سازمانهای بزرگ، تعهدمدارترنـد ـ. استراتژی سازمان: استراتژی سازمان همواره به عنوان یک عامل تاثیرگذار بر نوع رهبری و به طورکلی الگوهای مدیریت منابع انسانی مطرح است. در این مقاله، برآنیم تا تاثیر سـه استراتژی کاهش هزینه، کیفیت و انعطاف پـذیری را بر مدیریت منابع انسانی مورد ارزیابی قرار دهیم. مناسب ترین رویکرد مدیریت منابع انسانی برای سازمانهایی که درصدد کاهش هزینه ها می باشـند همانا اسـتفاده از سبک کنترل مدار است؛ سبکی که تاکید آن بر مـدیریت نیروی کار کم مهارت است. در شـرکتهایی که هـدفشان بهبود کیفیت در مقایسه با رقبا است، سـرمایه معنوی و ادراکی

سازمـان، بـه عنـوان عـاملی برای کسب مزیت رقـابتی مطرح است. از این رو، نظـام مـدیریتی بر ایجـاد و حفـظ تعهـد در نیروی کـار گرایش بیشتری نشـان می‌دهـد و در نهایت، آن دسـته از سازمانهایی که درصـدد سازگاری و پاسـخگویی هرچه بیشتر به تقاضاهای محیطی می باشند، نیاز بیشتری به آموزش و توانمندسازی نیروی انسانی احساس می کنند و بدین سان، نظامهای مدیریتی تعهدمدار، کارآمـدی بیشتری در این گونه سازمانها دارنـد ـ مرحله رشد سازمان (سن سازمان): گروهی از اندیشـمندان حوزه مدیریت بر این باورنـد که سازمانها در مراحل مختلف رشد خود، با مسائل متفاوتی روبه رو هسـتند که مهارتهای مدیریتی و ساختار مناسب خود را می طلبد. براین اساس، سن سازمان می تواند به طور غیر مسـتقیم تاثیراتی بر چگونگی اعمال مدیریت منابع انسانی در سازمان داشته باشـد. نظامهای تعهدمـدار در مراحل آغازین شـکل گیری سازمان (مرحله کارآفرینی) که هـدف اصـلی، حفظ بقا سازمان است، از اهمیت بیشتری برخوردار است. زمـانی که سازمـان رشـد کرده، به مرحله بلوغ نزدیـک می‌شود، ضـرورت ایجاب می کنـد که افراد بیشتری جـذب سازمان شـده، اعمال کنترل از جانب مدیران اهمیت می یابد. نتیجه گیری در نهایت می توان چنین اسـتنباط کرد که جنسـیت مدیران و کارآفرینان بر کنترل مداری و یا تعهدمداری الگوهای مدیریت منابع انسانی تاثیرگذار است. تفاوتهای جنسیتی بر ابعاد مـدیریت منابع انسانی نظیر میزان مشارکت کارکنان، عدم تمرکز، نظارت، توانمند سازی نیروی کار و ساختار کار و رویه های سازمانی به صورت قابل توجهی تاثیرگذار است. تاثیر جنسـیت بر تعهدمداری سیسـتم مدیریت منابع انسانی، غالباً مستقیم بوده، حال آنکه ویژگیهای پرونده سازمان مانند اندازه سازمان، هدفها و استراتژیها و چرخه عمر سازمان، به صورت غیرمسـتقیم بر شکل گیری الگوهای مـدیریت منابع انسانی تاثیر می گذارنـد. این امر بیانگر آنست، اگر ابعاد طراحی سازمان در سازمانهای تحت مدیریت زنان و مردان یکسان فرض شونـد، نوع جنسـیت تعیین کننـده تعهدمـداری و یا کنترل مداری در عرصه مدیریت منابع انسانی خواهد بود. این مقاله به این موضوع می پردازد که سیسـتمهای مدیریت منابع انسانی در سازمانهای با مدیریت زنان غالباً تعهدمدار بوده و این به معنای آنست که زنان کارآفرین غالباً دموکراتیک بوده، تمایل بیشتر به تفویض اختیار و ایجاد روابط به جای سلسله مراتب سازمانی داشـته و به طور غیرمسـتقیم کارکنـان را تحت کنترل قرار می دهنـد. بـا این وجود، ضـرورت ایجـاب می کنـد، یافته های حاصـله با اندکی احتیاط مورد اسـتناد قرار گیرند، چراکه این احتمال وجود دارد که فاکتورهای تعدیل کننده ای وجود داشته باشند که در این بین کنترل نشده و نقش آنان در جهت گیری رویکردهای مدیریت منابع انسانی نادیده انگاشـته شده باشند. براساس تئوری اقتضایی کنترل، چگونگی سازمانـدهی سازمانی و متغیرهای تعـدیل کننده مانند: نوع تکنولوژی موجود، اندازه سازمان، عدم اطمینان محیطی و فرهنگ ملی می تواند برخی یافته های حاصل را مورد تردید قرار دهد. به عنوان نمونه، این احتمال وجود دارد که در شرایط عدم اطمینان و تغییرات سـریع، آن دسته از مدیران زن، که ریسک پذیری آنان کم است، ترجیح دهند به جای اتکای به کارکنان، غالب تصـمیم‌های را خود اتخاذ کرده و کنترل مسـتقیمی بر افراد اعمال کننـد. نوع فرهنگ ملی نیز می توانـد به عنوان یک عامل اقتضایی مطرح باشـد. در فرهنگهـای زنـانه این امکـان وجود دارد که میان زنان و مردان از حیث الگوهای مـدیریتی تفاوت چنـدانی مشـهود نباشـد. نکته دیگری نیز که باید در این زمینه مورد توجه قرار گیرد آنست که، در پژوهش حاضـر، کنترل و تعهد در دو انتهای یک طیف در نظر گرفته شده اند حال آنکه در پژوهشـی که در سال ۲۰۰۱ توسط پیرسی صورت پذیرفت، نتایج حاکی از آن داشت که زنانی که رفتارهای کنترلی بیشتری را در کسب و کار خود اعمال می کننـد، بصورت موازی تعهـد سازمانی را نیز در تیمهای کاری خود القاء می کننـد و این می توانـد بیانگر آن باشـد که کنترل و تعهـد می توانند همزمان در کنار یکدیگر اعمال شوند (Piercy, ۲۰۰۱:۴۴). منابع:

Arthur, J.B., ۱۹۹۴, “effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover", Academy of Management Journal, Vol.۳۷, pp. ۶۷۳- ۶۷۸ ۱. ۲. Boselie, P., ۲۰۰۲, “human resource management , work system & performance", Dissertation, Erasmus

University Rotterdam: Tin Bergen Institute Research Series and Thela Thesis, pp. ۴۰-۴۵ ۳. Brush, C.G., ۱۹۹۲, "Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions", Entrepreneurship Theory and Practice, Vol.۱۶, pp. ۱۴-۱۸ ۴. Loden, M., ۱۹۸۵, "Feminine Leadership", New York: Times Book Piercy, N.F, ۲۰۰۱, "Sales manager behavior control strategy and its consequences: the impact of gender differences", Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol.۲۱, p.۴۴ ۵. Rosener, J.B., ۱۹۹۰, "Ways women lead", Harvard Business Review, Vol. ۶۸, pp. ۱۱۹-۱۲۵ ۶. Verheul, I. and A.R.Thurik, ۲۰۰۱, "does gender matters?", Small Business Economics, Vol. ۱۶, pp. ۳۳۲-۳۳۷ ۷. Verheul, I., Risseeuw, P.A. and Barteles, G., ۲۰۰۲, "Gender differences in strategy and human resource management: the case of the Dutch real estate brokerage", International Small Business Journal, Vol. ۲۰, pp. ۴۳۹-۴۸۱ ۸. Verheul, I., ۲۰۰۳, "Human resource management practices in female and male-led businesses" , Small Business Economics, pp. ۱-۱۳ ۹. Walton, R.E., ۱۹۸۵, "From control to commitment in workplace", Harvard Business Review, March- April, pp.۸۰-۸۴

_دکتر غلامعلی طبرسا: عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی _ _ آرزو جمالی نظری: کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه شهید بهشتی *تدبیر

تأثیر کار زنان بر زندگی خانوادگی

فریبا زمانی

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 روزبه‌روز بیشتر کاسته شده و موجبات دگرگونی آنها فراهم می‌شود. همراه با تغییرات ساختاری جامعه و بر اثر تحولات زندگی خانوادگی، زن خانه‌دار در عین مسئولیت‌های متعارف خود، بیش از پیش، مجبور به کار در خارج از خانه شده است. در عین حال، اشتغال زن در سطح وسیع جامعه، به رغم تعهدات دوگانه‌اش الزاماً به معنی بردگی و استثمار او نیست و نباید به چنین تحولی به دیده انکار نگریست؛ زیرا آثار مثبت مادی و معنوی این اشتغال غالباً علاوه بر وضع خود زن، که ضمن کسب درآمد به استقلال و اعتبار اجتماعی بیشتری دست می‌یابد، متوجه همسر و فرزندان او نیز می‌شود. تأثیر اجتماعی عمده این تغییر، دگرگونی روال سنتی در نقش زنان و تقسیم کار درون خانواده است. هر چند که، به رغم پذیرش وسیع اشتغال زنان از جانب طبقات متفاوت اجتماعی ایران، هنوز آن تغییرات فرهنگی که لازمه هماهنگی میان اشتغال زن و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها در خانواده است به طور کامل روی نداده است، بررسی روابط و مناسبات درون خانواده چنین نشان می‌دهد که با زیر سؤال رفتن پاره‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای سنتی، نقش زن با تغییراتی روبه‌رو شده است و حاصل این تغییرات بسط و توسعه زمینه فعالیت‌های اجتماعی اوست. رو آوردن زنان به اشتغال در خارج از کانون خانوادگی تأثیری بسزا در ابعاد هویت اجتماعی آنان داشته و این امر، به نوبه خود، موجب افزایش اعتماد به‌نفس جامعه زنان شده است. احراز موقعیت اجتماعی بهتر با تأثیری که از نظر شخصیتی به جا می‌گذارد، تا حدودی، معضلات ناشی از اشتغال دوگانه را هموار ساخته است. البته نه تنها راه این تحول همیشه هموار نیست، احتمال هم دارد که در اثر تضاد ارزشی، در ایفای نقش‌ها

تعارضاتی پدید آید. خطر بروز چنین حالتی بیشتر در مواقعی است که فعالیت شغلی زن با الگوی سنتی همخوانی نداشته باشد. بویژه آنکه، در زندگی سنتی، با تقسیم کار براساس جنسیت، تحت هر شرایطی، اداره امور خانگی به عهده زن پنداشته می‌شود و براساس همین ارزش‌های سنتی، فعالیت وی در خارج از خانه به معنی تضعیف انسجام خانواده تلقی می‌گردد. تفکیک مشاغل بر حسب جنسیت و پذیرفتن تفاوت در توانایی‌های زن و مرد طرز تفکری است که در بیشتر مواقع بر ذهنیت خود زنان نیز اثر می‌گذارد و موجب دامن زدن بر تعارضات موجود می‌شود.منبع : روزنامه همشهری، یکشنبه ۱۹ فروردین ۱۳۸۶، سال پانزدهم، شماره ۴۲۳۶، صفحه ۲۳.کلیدواژه : زن ؛ اشتغال ؛ کار----------

----------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 روزبه‌روز بیشتر کاسته شده و موجبات دگرگونی آنها فراهم می‌شود.همراه با تغییرات ساختاری جامعه و بر اثر تحولات زندگی خانوادگی، زن خانه‌دار در عین مسئولیت‌های متعارف خود، بیش از پیش، مجبور به کار در خارج از خانه شده است. در عین حال، اشتغال زن در سطح وسیع جامعه، به رغم تعهدات دوگانه‌اش الزاماً به معنی بردگی و استثمار او نیست و نباید به چنین تحولی به دیده انکار نگریست؛ زیرا آثار مثبت مادی و معنوی این اشتغال غالباً علاوه بر وضع خود زن، که ضمن کسب درآمد به استقلال و اعتبار اجتماعی بیشتری دست می‌یابد، متوجه همسر و فرزندان او نیز می‌شود.تأثیر اجتماعی عمده این تغییر، دگرگونی روال سنتی در نقش زنان و تقسیم کار درون خانواده است. هر چند که، به رغم پذیرش وسیع اشتغال زنان از جانب طبقات متفاوت اجتماعی ایران، هنوز آن تغییرات فرهنگی که لازمه هماهنگی میان اشتغال زن و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها در خانواده است به طور کامل روی نداده است، بررسی روابط و مناسبات درون خانواده چنین نشان می‌دهد که با زیر سؤال رفتن پاره‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای سنتی، نقش زن با تغییراتی روبه‌رو شده است و حاصل این تغییرات بسط و توسعه زمینه فعالیت‌های اجتماعی اوست.رو آوردن زنان به اشتغال در خارج از کانون خانوادگی تأثیری بسزا در ابعاد هویت اجتماعی آنان داشته و این امر، به نوبه خود، موجب افزایش اعتماد به‌نفس جامعه زنان شده است. احراز موقعیت اجتماعی بهتر با تأثیری که از نظر شخصیتی به جا می‌گذارد، تا حدودی، معضلات ناشی از اشتغال دوگانه را هموار ساخته است. البته نه تنها راه این تحول همیشه هموار نیست، احتمال هم دارد که در اثر تضاد ارزشی، در ایفای نقش‌ها تعارضاتی پدید آید.خطر بروز چنین حالتی بیشتر در مواقعی است که فعالیت شغلی زن با الگوی سنتی همخوانی نداشته باشد. بویژه آنکه، در زندگی سنتی، با تقسیم کار براساس جنسیت، تحت هر شرایطی، اداره امور خانگی به عهده زن پنداشته می‌شود و براساس همین ارزش‌های سنتی، فعالیت وی در خارج از خانه به معنی تضعیف انسجام خانواده تلقی می‌گردد.تفکیک مشاغل بر حسب جنسیت و پذیرفتن تفاوت در توانایی‌های زن و مرد طرز تفکری است که در بیشتر مواقع بر ذهنیت خود زنان نیز اثر می‌گذارد و موجب دامن زدن بر تعارضات موجود می‌شود.تحقیقات نشان داده است که اشتغال مادران به تنهایی عامل تعیین‌کننده در روابط زناشویی و رشد و تربیت کودکان نیست، بلکه آنچه از این حیث مهم است جو خانواده، نگرش‌ها و انتظارات همسر و چگونگی استفاده از اوقات فراغت در امور خانه و خانواده است. مشارکت زنان در بازار کار تحت تأثیر نظام ارزشی حاکم بر جامعه و ساختار فرهنگی خانواده‌هاست.شواهد آماری موجود در کشورهای جهان سوم حاکی از افزایش میزان مشارکت زنان در مشاغل مربوط به آموزش و پرورش، پرستاری و خدمات است و نشان می‌دهد که اکثریت زنان تمایل دارند، پس از ازدواج، کار خود را ترک کنند.مهمترین دلیل این امر عدم تمایل شوهر به همکاری با زن در امور خانه و در نتیجه ناتوانی زن در انجام دادن همزمان وظایف خانه‌داری و شغلی است. به عبارت دیگر، زنان، پس از ازدواج، تمایل بیشتری به ترک شغل دارند مگر آنکه تحت فشارهای شدید مالی باشند. وجود فرزند در خانواده یکی دیگر از عواملی است که اشتغال زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به بیان دیگر، بین میزان اشتغال زنان و شمار فرزندان در خانواده نسبت معکوس وجود دارد؛ یعنی هر چه شمار فرزندان بیشتر باشد، میزان مشارکت زنان در

بازار کار کمتر است. بدین قرار، علاوه بر عوامل مربوط به بازار کار، عوامل دیگری مربوط به خود زنان و خانواده آنان، در تصمیم‌گیری برای اشتغال، مؤثر است. از جمله، عده فرزندان و درآمد خانواده، میزان مزد و حقوق، همچنین تحصیلات زن، در تصمیم‌گیری برای کار در خارج از خانه، نقش مهمی دارند. 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 (آموزگاران و دبیران) را زنان تشکیل می‌دهند. در مطالعات جامعه‌شناختی راجع به «اشتغال زن و خانواده در ایران» کار زن، به طور کلی، بیشتر با توجه به نقش‌های سنتی او در خانواده در نظر گرفته می‌شود؛ به طوری که، با وجود اشتغال زن در خارج از خانه، وظایف او در داخل خانه نمود بیشتری پیدا می‌کند و «فشار مضاعف» ناشی از دوگانگی نقش احساس می‌شود. در این تحقیقات، مسئولیت نگهداری و تربیت فرزندان و اداره امور خانه از جمله عواملی شمرده شده که امکان دستیابی زنان به تخصص‌های بالا را محدود می‌سازد و به دلیل ناهماهنگی نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی زنان و خودداری شوهران از همکاری با آنان موجب بروز «تضاد نقش‌ها» می‌گردد. در مواردی که جمع و تلفیق نقش‌ها میسر باشد، کار و خانواده در نظر زن، اهمیت یکسان پیدا می‌کند و ایفای هر دو نقش با موفقیت همراه و رضایت از شغل و ازدواج و خانواده در بالاترین حد مطلوب است و هیچ تعارضی در نقش‌ها دیده نمی‌شود. تعارض نقش در خانواده از نگرش منفی شوهر به کار همسرش و تلقی سنتی او نسبت به نقش‌های مردانه و زنانه و در نتیجه، عدم حمایت دو جانبه و عدم مشارکت افراد خانواده در اجرای وظایف ناشی می‌گردد. در چنین حالتی، زنان مجبورند شغل خود را ترک کنند. اما، چنانچه از اشتغال آنان حمایت شود و با مساعدت خانواده و تلفیق نقش‌ها صورت پذیرد، به نظر می‌رسد که تعارضی پیش نیاید. در واقع، واگذاری کار خانه به‌خصوص تربیت فرزندان به زن، حتی وقتی که زن بیرون از خانه هم کار کند، در همه کشورها، اعم از صنعتی و در حال توسعه، دیده می‌شود. مردان، معمولاً از زمانی که وارد بازار کار می‌شوند تا هنگام بازنشستگی، شاغل باقی می‌مانند و مشارکت آنان در بازار کار تابع تغییرات وضع زندگی‌شان نیست؛ در صورتی که زنان، معمولاً ـ در بازار کار، مشارکت منقطع دارند و مشارکت آنان تحت تأثیر تغییرات زندگی از قبیل ازدواج، بچه‌دار شدن و شمار فرزندان است. زنانی که فعالیت اقتصادی مستمر دارند معمولاً یا تحصیلات عالی را گذرانده‌اند یا ازدواج نکرده‌اند و یا دارای فرزند نیستند و اغلب در مشاغلی مانند تدریس و پرستاری مشغول به کارند که از سنخ نقش آنان در خانه است و جنبه مراقبتی- تربیتی دارد. به علاوه، این باور که کار اصلی زنان خانه‌داری و بچه‌داری است، از طریق تبلیغات مداوم و الگوها و فشارهای اجتماعی و مطبوعات و مدارس به گونه‌ای در جامعه رسوخ می‌کند که زنان و مردان خود را با آن تلفیق می‌دهند و آنچنان رفتار می‌کنند که عرفاً مقبول است.شرایطی که جامعه برای اشتغال زن در خارج از خانه قائل است، بیش از آنکه رضایت زن در آنها لحاظ شود، به منافع خانواده توجه دارد. رضایت شوهر و بی‌خلل ماندن امور مربوط به خانه و خانواده شرط اصلی اشتغال قلمداد می‌شود. زن ایرانی نیز پذیرش اشتغال را به شرط‌هایی مشروط می‌سازد که حل مسائل مربوط به خانه و نگهداری فرزندان از جمله آنهاست. لذا، وی به مشاغلی روی می‌آورد که وقت کمتری اشغال کند و انتظارات جامعه را نیز از حیث «مادر خوب» و «همسر خوب» بودن برآورد. به نظر می‌رسد که رو آوردن بیشتر زنان به مشاغلی چون تدریس به این دلیل است که نیازهای آنان در این گونه مشاغل برآورده می‌شود، و در نتیجه، رضایت شغلی بیشتری حاصل می‌کنند.بی‌گمان، اشتغال زنان به ایجاد تغییر در الگوهای خانوادگی کمک می‌کند و همین امر زمینه مساعدی را برای اشتغال زنان فراهم می‌سازد. اشتغال زنان معلم دارای شوهر و فرزند، که برای ایجاد تعادل میان الزامات شغلی و نقش‌های همسری و مادری مدام در تلاش‌اند، اثر محسوسی در حیطه وظایف و روابط درون خانواده به جا می‌گذارد و در مناسبات و نقش‌های اجتماعی آنان منعکس می‌گردد.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 معلم در خانواده و در حیطه مسئولیت‌ها و وظایف اجتماعی آنان ضروری

است. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که پسند و قبول جامعه از طریق خانواده و مدرسه و رسانه‌های گروهی توجه به اهداف فرهنگی را نهادینه ساخته است و زنان شغل معلمی را، بیشتر به دلیل «علاقه به تدریس و ارتباط با بچه‌ها» و نقش‌های آموزشی- حمایتی مادرانه اختیار می‌کنند. به عبارت دیگر، تأثیر اعتقادات و ارزش‌های حاکم بر جامعه بر افکار زنان اثر می‌گذارد و محدوده فعالیت‌های اقتصادی آنان را مشخص می‌کند. اکثریت قریب به اتفاق معلمان نظر همسرانشان را نسبت به شغل خود مساعد اعلام و دلیل موافقت آنان را منزلت این شغل در جامعه و «درک بهتر زنان معلم از مسائل و مشکلات خانواده» و نیز «مشارکت آنان در مخارج خانواده» عنوان کرده‌اند. دلیل منزلت اجتماعی شغل معلمی برای موافقت شوهر را بیشتر معلمانی اظهار داشته‌اند که همسرانشان دارای مشاغل علمی، فنی و تخصصی بودند و دلیل «درک بهتر مسائل و مشکلات خانواده» را معلمانی که شوهران فرهنگی داشته‌اند و سرانجام دلیل «مشارکت در مخارج خانواده» را زنان معلمی که شوهرانشان بیکار بوده‌اند. دلایل عمده مخالفت همسران با اشتغال زنان معلم نیز، رسیدگی کمتر آنان به «امور خانه‌داری» و «امور فرزندان» گزارش شده است. اکثریت معلمان اظهار داشته‌اند که اشتغال آنان در روابط با همسرانشان تأثیر دارد و این تأثیر را مثبت ارزیابی می‌کنند. همچنین، بنا به اظهار زنان معلم جامعه مورد مطالعه، اکثریت قریب به اتفاق شوهران در امور مربوط به خانه با همسران خود مشارکت دارند و این مشارکت بیشتر مربوط می‌شود به خرید مایحتاج خانواده یعنی کمکی که زنان معلم از شوهرانشان انتظار دارند. به عبارت دیگر، همسران زنان معلم مهم‌ترین توقع آنان را برآورده می‌سازند.بر اساس نتایج تحقیق، مردانی که با اشتغال همسران معلم خود موافقند، در امور مربوط به خانه، مشارکت بیشتری دارند و همکاری آنان در امور مربوط به خانواده موجب می‌شود که زنان بار مسئولیت دوگانه در خانه و خارج از خانه را راحت‌تر تحمل کنند و کمتر دچار «احساس اجحاف» و «احساس فشار» شوند و در نتیجه، زوجین روابط بهتری با یکدیگر پیدا کنند. عامل دیگری که برای سنجش رضایت‌مندی از زندگی زناشویی مطالعه شد رضایت زن شاغل از نحوه خرج کردن درآمد وی در خانواده است. تحقیقات نشان می‌دهد که هر گاه زن شاغل خود را به صرف درآمدش در مخارج خانواده ناگزیر ببیند، این امر در سازگاری زناشویی اثر منفی خواهد داشت. نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که اکثریت قریب به اتفاق معلمان «کل حقوق» یا «بخش قابل ملاحظه‌ای از حقوق» خود را صرف تأمین مخارج خانواده می‌کنند. مهم‌ترین انگیزه زنان معلم برای سهیم شدن در امور مالی خانواده «میل و رضایت شخصی» و نیز «احساس مسئولیت در قبال خانواده» اعلام شده است و این را بیشتر زنان معلمی ابراز داشته‌اند که همسرانشان با اشتغال آنان موافق بوده‌اند. به نظر می‌رسد که توافق زوجین برای اشتغال زن موجب بهبود روابط آنان می‌گردد و زنان را به مشارکت در امور اقتصادی خانواده راغب‌تر می‌سازد. تحقیق حاضر همچنین نشان می‌دهد که ۷۷ درصد مادران، نظر فرزندانشان را نسبت به شغل خود مثبت دانسته‌اند و مهم‌ترین دلیل رضایت فرزندان را برخورداری شغل معلمی از اعتبار و ارزش اجتماعی اعلام داشته‌اند. «درک بهتر مسائل و مشکلات فرزندان» و «کمک تحصیلی مؤثرتر به فرزندان» از دیگر دلایل این رضایت‌مندی ذکر شده است. در عوض «حضور کمتر مادر در خانه» مهمترین دلیل نارضایی فرزندان از اشتغال مادر شمرده شده است.در خصوص رسیدگی به امور تحصیلی فرزندان، ۶۵ درصد از معلمان خود را مسئول این امر مهم ذکر کرده‌اند؛ ۳۰ درصد آنان به اتفاق همسرانشان این مسئولیت را بر عهده داشته‌اند و تنها ۵/۳ درصد شوهران، که به مشاغل فرهنگی و در آموزش و پرورش اشتغال داشته‌اند، به تنهایی رسیدگی به امور تحصیلی فرزندان را متقبل بوده‌اند. اکثریت قریب به اتفاق معلمان اثر اشتغال خود را بر فرزندانشان مثبت ارزیابی کرده‌اند و معتقدند که فرزندان آنان، در مقایسه با فرزندان مادران غیرشاغل، از اعتماد به نفس و استقلال رأی بیشتری برخوردار بوده و در امور شخصی منضبط‌تر و مسئول‌ترند و در انجام دادن تکالیف درسی به خود متکی بوده و از پیشرفت تحصیلی قابل ملاحظه‌ای برخوردارند. فرزندان آنان، اعم از دختر و پسر، در امور شخصی و تحصیلی، ترجیحاً با مادر خود مشورت می‌کنند و پدران به ندرت طرف مشورت فرزندان قرار می‌گیرند.نتایج تحقیق نشان می‌دهد که، در مورد اشتغال زنان، رضایت شوهر در رضایت فرزندان بی‌تأثیر نیست و هر گاه شوهر از

اشتغال زن ناراضی و روابط زوجین نامساعدتر باشد، فرزندان نیز از اشتغال مادرشان ناخشنود می گردند. مطالعات انجام شده در خصوص تأثیر اشتغال زنان معلم بر خود آنان نشان می‌دهد که پذیرش مسئولیت در خارج از خانه روحیه و کارآیی زنان را تقویت می کند و درجه هوشیاری و خلاقیت آنان در تصمیم گیری درباره مسائل خانوادگی افزایش می‌یابد.به عبارت دیگر، اشتغال موجب رشد شخصیت زنان می‌شود، آنان را در نیل به تفاهم با دیگران تواناتر می‌سازد، و حس همکاری و مشارکت در زندگی زناشویی را در آنان قوت می‌بخشد. در تحقیق حاضر، اکثریت قریب به اتفاق زنان معلم از شغل خود رضایت کامل داشته‌اند و دلیل رضایت خاطر خود را «ایفای نقش مؤثر در اجتماع» و «کسب منزلت اجتماعی» و «برخورداری از استقلال مالی» عنوان کرده‌اند. آنان احساس می کنند که به سبب نوع شغل‌شان، در خانواده و جامعه، از احترام بیشتری برخوردارند، نسبت به زنان غیرشاغل، «شأن اجتماعی بالاتر» و «دیدگاه اجتماعی وسیع تری» دارند و در مواجهه با مشکلات از ظرفیت بیشتری برخوردارند.آنان «درک بهتر خانواده» و «مدیریت بهتر خانه» را از مزایای دیگر شغل خود در خانواده برشمرده‌اند. اکثریت قریب به اتفاق معلمان تأثیر حرفه معلمی را بر خود مثبت ارزیابی کرده و «ایجاد حس اعتماد به نفس»، «استقلال رأی»، «مفید بودن»، «خلاقیت» و «انعطاف‌پذیری» را از آثار این حرفه دانسته‌اند.آنان اظهار داشته‌اند که غیبت خود در ساعاتی از روز در خانه را با تلاش و رسیدگی بیشتر به امور خانه جبران می کنند و اوقات فراغت خود را نیز به خانواده اختصاص می دهند و برای «رسیدگی به امور خانه و خانواده» اولویت قایل می‌شوند.*راهکار مدیریت

مدیریت زنانه

!درباره شمس السادات زاهدی – شمس السادات زاهدی، متولد ۱۳۲۳، تهران – اخذ دیپلم ریاضی از مدرسه آزرم تهران، ۱۳۴۱. – اخذ مدرک لیسانس مدیریت علوم اداری از دانشکده علوم اداری دانشگاه تهران. – اخذ مدرک فوق لیسانس مدیریت علوم اداری از دانشگاه تهران. – اخذ مدرک فوق لیسانس علوم اداری از دانشگاه کالیفرنیای جنوبی. – اخذ مدرک فوق لیسانس مدیریت دولتی از دانشگاه کلرمونت آمریکا. – اخذ مدرک دکترای مدیریت دولتی از دانشگاه کلرمونت آمریکا. – استاد دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی. – استاد نمونه کشور در سال ۱۳۷۸. – دریافت عنوان زن نام آور به خاطر فعالیت های تحقیقاتی در سال ۱۳۷۸. – پژوهشگر نمونه از جانب مرکز امور مشارکت زنان، ۱۳۸۲. – مدیر مسؤول بهترین نشریه مدیریتی، ۱۳۸۱. تألیف دهها مقاله علمی و تألیف کتابهای: ۱- روابط صنعتی ۲- تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم ها ۳- مدیریت فراملیتی و جهانی ۴- مبانی توریسم و اکوتوریسم پایدار (زیر چاپ) ۵- زن در عرصه مدیریت (زیر چاپ) ۶- زن و توسعه ۷- بررسی تطبیقی تشکل های کارگری و کارفرمایی ۸- مباحث ویژه در مدیریت دولتی (مشترک) ۹- فرهنگ جامع مدیریت (مشترک) ۱۰- گردآوری و تدوین مجموعه مقالات «تبیین حقوق مادی و معنوی اعضای هیأت علمی دانشگاهها» ۱۱- مدیریت در عرصه بین المللی ۱۲- مبانی سیستم های اطلاعاتی اولین «استاد» زن ایرانی در رشته مدیریت است، اولین کتاب در زمینه روابط صنعتی در ایران را تألیف کرده و مقوله توسعه پایدار به دغدغه مهم او تبدیل شده است.شمس السادات زاهدی متولد ۱۳۲۳ تهران است.دیپلم ریاضی را از دبیرستان آزرم دریافت می کند و گرچه می خواسته که آرشیتکت شود اما به ناگزیر در رشته مدیریت و علوم اداری پذیرفته می شود. رشته ای که مسیر زندگی اش را عوض کرده و رقم دیگری زده است. در مقطع فوق لیسانس، پایان نامه ای در خصوص نقش انجمن شهر در فعالیت های شهری تهیه و تدوین می کند. زاهدی بر آن بوده که بررسی کند نقش انجمن شهر (معادل شورای شهر) در کارهای اجرایی شهرداری تا چه حد مؤثر است.تحصیل او در دانشگاه تهران همزمان با اشتغال به کار نیز بوده است، او بعد از اخذ دیپلم در وزارت فرهنگ (آموزش وپرورش) استخدام شده و به آموزگاری در یکی از مدارس در «شوش» تهران روی می آورد؛ یعنی در سن ۱۷ سالگی. با اخذ مدرک لیسانس در سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کارشناس آموزش مشغول به کار می

شود. پس از اخذ بورسیه بانک مرکزی برای گذراندن دوره فوق لیسانس عازم آمریکا می شود. اگرچه او، در دوره فوق لیسانس و مدیریت و علوم اداری تهران نیز حائز رتبه اولی می شود و مطابق قانون برای ادامه تحصیل باید به خارج اعزام می شد ولی به تایلند! که او نمی رود. تز دکترای او در مورد نقش جامعه شناسی در توسعه علم مدیریت بوده است. مدیریت علمی چند رشته ای است و از سایر حوزه های علمی همچون روانشناسی، جامعه شناسی، اقتصاد و علوم سیاسی تأثیر پذیرفته و یافته های آن رشته ها مورد استفاده پژوهشگران و صاحبنظران حوزه مدیریت قرار می گیرد. او در تز خود می کوشد تا نشان بدهد کدامیک از تئوری های جامعه شناسی در مدیریت مقبول افتاده است و دانشمندان حوزه مدیریت از آن یافته ها به عنوان زمینه های مطالعاتی استفاده برده اند. یکی از جامعه شناسان شهیری که ایده ها و نظریات او در علم مدیریت کاربرد پیدا کرده ماکس وبر است. مقوله «بوروکراسی» توسط او مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و حوزه مدیریت نیز از آرا و اندیشه های این جامعه شناس بهره مند شده است.زاهدی، تقسیم کار جنسیتی را تأیید نمی کند. به اعتقاد او فراگیری و اکتساب علم مختص یک جنس خاص نیست ولی ممکن است برخی توان مدیریتی بالاتری داشته باشند. در عین حال او توانایی مدیریتی را ناشی از آموزش و گاه استعداد ذاتی برمی شمرد.بعد از فراغت از تحصیل در مقطع دکترا به او پیشنهاد داده می شود تا در دانشگاه کلرمونت عضو هیأت علمی شود. اما او بورسیه بانک مرکزی بوده و باید برمی گشته است.می گوید در مدت حدود سه دهه که به ایران بازگشته چند بار از اینکه تدریس در آمریکا را نپذیرفته احساس ندامت کرده ولی تدریس و حضور در کلاسهای دانشگاههای داخل کشور را خوشحال کننده یافته است.به ایران بازمی گردد و در سالهای متمادی پس از بازگشت، درسهای مدیریت توسعه و توسعه پایدار، تحلیل رفتاری در سازمان های اداری، روابط کار در صنعت، بررسی روابط فرد و سازمان، بهره وری در بخش دولتی، نظریه های سیستمی و تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم ها را ارائه کرده است.در سال ۱۳۷۳ و بعد از ۱۷ سال تحقیق و تدریس و با طی کردن مراتب استادیاری و دانشیاری به مرتبه استادی ارتقا پیدا می کند. از این جهت او اولین «استاد» زن ایرانی در رشته مدیریت در ایران است.او که در حال حاضر برخی از دروس دوره دکترا را ارائه می دهد معتقد به مشارکت فعال دانشجویانش است. معتقد است که دانشجویان این مقطع تحصیلی از تجارب و تحصیلات بالایی برخوردارند و از این جهت باید جریان اطلاعات متقابل بین خودشان و استاد را بپذیرند و استاد را هم از تجارب و اطلاعات خود بی بهره نگذارند.چندی پیش که« پیتر دراکز» یکی از نظریه پردازان معروف عرصه مدیریت وفات یافت، برنامه سخنرانی ای برای بزرگداشت او در دانشگاه علامه طباطبایی برگزار شد و شمس السادات زاهدی سخنرانی در آن برنامه را به عهده داشت.زاهدی می گوید: «پیتر دراکز در دهه ۹۰ زندگی هم اهل مطالعه و تحقیق بوده و دچار زوال عقل نشده بود و من به چنان وضعیتی غبطه می خورم و دلم می خواهد تا آخرین لحظه های عمرم ذهنی فعال داشته باشم...»از پیتر دراکز این بحث را به یاد دارد و مطرح می کند که او گفته ما در ابتدا باید کار درست را انتخاب کنیم و بعد از انتخاب هم بکوشیم به درستی آن کار را انجام دهیم. برخی کار غلط را انتخاب می کنند ولی به درستی آن کار غلط را تا پایان انجام می دهند و لطمات ناشی از این عمل عمیق تر و پرهزینه تر خواهد بود.او در کنفرانس های داخلی و بین المللی متعددی شرکت کرده و گاه مقالاتی هم ارائه داده است. در کنفرانسی در اتریش مقاله ای تحت عنوان جنسیت و علوم انسانی ارائه داده، در کنفرانس بین المللی آمبوتمن (ریش سفید) که در ایران برگزار شده هم مقاله در مورد علل فساد در کشورهای در حال توسعه ارائه داده و آثارتخریبی فساد را مورد بحث قرار داده است.در کنفرانسی در آمریکا هم با مقاله ای زیر عنوان «زن در ایران» حضور می یابد و در سال گذشته با مقاله «درک اکولوژیک، پیش نیاز اکوتوریسم پایدار» در سمینار اکوتوریسم پایدار در اسپانیا حضور پیدا کرده و مقاله اش را ارائه می دهد.در این سمینار است که سلسله مراتب بیولوژیکی از جمله سیستم های اکولوژیکی، اکوسیستم و ساختار بیوسفر را نام می برد و می گوید در سه سده اخیر بشر بیش از توان طبیعت از منابع تجدیدناپذیر جهان استفاده کرده و به فکر احیای منابع نبوده است.به باور او اگر اکوتوریسم به صورت حساب نشده و غیرمنطقی انجام شود، این نوع طبیعت منجر به ضربه زدن به منابع طبیعی خواهد شد. او

در کتاب اکوتوریسم پایدار می کوشد نشان دهد که انسان ها نباید بیش از توان و ظرفیت طبیعت از آن بهره بگیرند. بلکه باید از این منابع هم محافظت کرده و اجازه بدهند نسل های آتی هم از این سرمایه های ملی بهره بگیرند.با مقاله «مدیریت و زنان» در سمیناری که درکره جنوبی برگزار شده بود شرکت می کند. در این مقاله توضیح می دهد که نقش و حضور زنان در عرصه های مدیریتی به اندازه کافی نیست ولی باید فرصت های بیشتری را برای شکوفایی استعداد زنان آماده کرد تا جوامع از توان مدیریتی آنها برخوردار شوند.اما حضور او در این مجامع خالی از اعتراض و نقد دیگران نیز نبوده است. مثلاً در کنفرانس بنیاد پژوهش های زنان در وین عده ای از اینکه زاهدی مقررات بنیاد را رعایت نکرده و مقاله اش برخلاف این مقررات قبل از ایراد سخنرانی در نشریه ای داخلی چاپ شده است، به او اعتراض می کنند و یا برخی او را متهم کردند که بیشتر از آنکه با تفسیرهای علمی، نقش مدیریت زنان در ایران و موانع این مهم را برشمرد، به توجیه این موانع در ایران پرداخته است. با این حال زاهدی بر این باور است که سهم زنان از پست های مدیریتی در کل کشورها نسبت به مردان پایین تر است ولی در ایران سطح آن از میانگین های جهانی هم پایین تر شد. زاهدی در طول حدود سه دهه فعالیت علمی و آموزشی از طرف دولت چندین بار مورد تشویق قرار گرفته است.مثلاً ـ استاد نمونه کشور در سال ۱۳۷۸ شده، استاد نمونه دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی در سال ۱۳۷۴ بوده، به عنوان پژوهشگر نمونه دانشگاه علامه طباطبایی در ۱۳۷۴ معرفی شده. از جشنواره شهید رجایی در سال ۱۳۸۰ لوح تقدیر گرفته، از طرف مرکز مطالعات و تحقیقات دانشگاه تهران (به عنوان پژوهشگر) در سال ۱۳۸۰ تقدیر شده، به عنوان پژوهشگر برتر از وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی در سال ۱۳۸۱ لوح تقدیر گرفته.لوح تقدیر خادمان نشر از دانشگاه علامه طباطبایی در سال ۱۳۸۱ را دریافت کرده. پژوهشگر نمونه از جانب مرکز امور مشارکت زنان و پژوهشگر منتخب دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی در ۱۳۸۲ شده و تندیس و لوح تقدیر جشنواره سراسری زن و پژوهش و مدال زن پژوهشگر در این جشنواره را هم دریافت کرده است.او که در سالهای ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۰ مدیر مسؤول نشریه مطالعات مدیریت بوده، به عنوان مدیر مسؤول بهترین نشریه مدیریتی هم معرفی می شود و مقالات متعدد وی با عناوین «فساد در کشورهای در حال توسعه» و «نظریه های مدیریت دولتی» در مجله تحول هند و همچنین برخی مقالات او و از جمله مقاله های «وضعیت زنان در جامعه دانشگاهی» و «مشارکت زنان در جامعه» در نشریه های بین المللی «مطالعات زنان» و «مطالعات رهبری» ایالات متحده به چاپ رسیده است. درمیان نظریه های مدیریتی به نظریه سیستمی علاقه ویژه ای پیدا کرده است.«در نظریه سیستمی گفته می شود که اجزا بر همدیگر تأثیر می گذارند و خلل در یک جزء به سایر اجزا و کل سیستم لطمه وارد می کند.در این نظریه، بنا بر این است که صرفاً به یک جز توجه نشود. یعنی اجزای سیستم و مجموعه آن و ارتباطات اجزا با یکدیگر در نظر گرفته شود.»درباره شمس السادات زاهدی باید با همان نظریه سیستمی که به آن علاقه دارد، نوشت، یعنی نباید اجزاء فعالیت های او رابرشمرد، باید برآیند اثرگذاری او را در نظر گرفت که البته در این باره آگاهان علم مدیریت و دانشجویان او قضاوت های عادلانه تری خواهند داشت.

http://www.magiran.com/npview.asp?ID=۱۰۰۷۳۸۲

زنان، نظام آموزش عالی کشور و اشتغال

دکترمحمد لشکری چکیده: حدود نیمی از جمعیت کشور را زنان تشکیل میدهند. در حال حاضر طبق آخرین آماری که سازمان سنجش آموزش کشور ارائه نموده است بیش از ۶۳ درصد پذیرفته شدگان در مراکز آموزش عالی زنان هستند. اغلب زنانی که تحصیلات عالی دارند متقاضی کار هستند. در شرایط کنونی که نرخ بیکاری بسیار بالا است. شانس پیدا کردن شغل برای افرادی که تحصیلات عالی دارند نسبت به سایرین بیشتر است؛ بنابراین نرخ بیکاری در بین مردان نسبت به زنان افزایش میابد این مسأله دو مشکل برای جامعه ایجاد میکند. یکی اینکه در آداب و سنن اجتماعی و مذهبی ما مرد نانآور خانه است؛ وظیفه تهیه مسکن،

خوراک، پوشاک و سایر ملزومات زندگی بر عهده مرد گذاشته شده است و پذیرش این امر که وظیفه مرد را زن برعهده بگیرد بسیار مشکل است. دوم در آینده بسیار نزدیک به تعداد زنانی که تحصیلات عالی دارند مرد مجرد با تحصیلات عالی وجود نخواهد داشت و بهطور معمول زنان تحصیلکرده خواهان ازدواج با مردان تحصیلکرده هستند. با توجه به آمار موجود چنین امری امکان پذیر نیست و مشکل ازدواج زنان تحصیلکرده به یک معضل اجتماعی تبدیل میشود. مجموعه تحولات اجتماعی دو دهه اخیر موجب تغییر وضعیت تحصیلی و اشتغال زنان گردیده پذیرش کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان از سوی جمهوری اسلامی ایران این تحول را برگشت ناپذیر نموده است. برای رفع مشکلات ناشی از تغییر ساختار تحصیلی و اشتغال زنان باید در نگرشها تغییر ایجاد شود و با انجام کار فرهنگی جامعه را برای نقش بیشتر زنان در عرصههای مختلف اجتماعی آماده نماییم و پیامد تعداد بیشمار زنان مجرد تحصیلکرده را همچون جوامع صنعتی بپذیریم. واژگان کلیدی: زنان، مردان، آموزش عالی، اشتغال، ازدواج ۱.مقدمه

در جامعه ما زنان قبل از اینکه بخشی از نیروی کار را تشکیل دهند یک مادر و یک همسر محسوب می شوند. آموزههای دینی ما و فرهنگ ایرانی به ما آموخته است که وظیفه امرار معاش برعهده مردان است. تحصیلات عالی برای همه از مرد و زن و برای همه سنین لازم است و دین ما براین امر تأکید فراوان دارد. توزیع نابرابر آموزش عالی بین زنان و مردان به هر دلیل که باشد مشکلاتی را برای جامعه ایجاد می نماید. مقاله حاضر تلاش میکند این مشکلات را بررسی نماید علل آنها را بیابد و برای حل آنها پیشنهادات لازم را ارائه نماید. مقاله به صورت زیر سازماندهی شده است. در بخش دوم ادبیات بیکاری و اشتغال بررسی میشود. در بخش سوم وضعیت کنونی اشتغال و آموزش درکشور بررسی میشود. در بخش چهارم انگیزههای دختران در پیشرفت تحصیلی بررسی می شود. کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان در بخش پنجم ارائه میشود. در بخش ششم دلایل نگرانی گرایشهای سنتی از مشارکت زنان ارائه می شود. در بخش هفتم به موقعیت زنان در اقتصادایران می پردازیم. تحلیل عوامل مؤثر در دسترسی به منابع اقتصادی در بخش هشتم میآید. سیاستهای دولت و تشکل ها در بخش نهم بررسی می شود. خلاصه و نتیجهگیری در بخش دهم و پیشنهادات سیاستی در بخش یازدهم می آید. ۲. مروری بر ادبیات موضوع عمادزاده(۱۳۸۱: ۲۹-۵۰) تحصیلات را به عنوان علایم راهنما در بازار کار معرفی میکند. به نظر وی تحصیلات بالاتر نشاندهنده ظرفیتهای فردی، اقتدار، انگیزه، علاقه و پشتکار است، بنابراین کارفرمایان برای استخدام نیروی کار تحصیلات بالاتر را به عنوان قابلیت بیشتر در نظر میگیرند. صادقی و همایونیفر(۱۳۸۰:۱۷-۳۴)نشان دادهاند که در ایران سهم اشتغال در بخش کشاورزی در حال کاهش است و در عین حال بهرهوری نیروی کار در این بخش به سمت بهبود پیش میرود. قوامی(۱۳۸۲:۶۳-۹۱) به تحولات خود اشتغالی طی دوره ۱۳۳۵- ۱۳۷۵ پرداخته و نتیجه گرفته خود اشتغالی در نقاط روستایی ایران از ۶۱ درصد در سال ۱۳۳۵ به ۲۱ درصد در سال ۱۳۷۵ کاهش یافته است. رضوی و مشرفی(۱۳۸۳:۱-۳۷) با طراحی درون زای سیستم جمعیتی و اقتصادی کشور در قالب یک الگوی پویای سیستمی، عرضه و تقاضای نیروی کار و بیکاری را محاسبه نموده اند. محاسبه آنها نشان میدهد که سالهای ۱۳۸۳و۱۳۸۴ سالهای اوج بیکاری کشور است، و در سال۱۳۸۴ نرخ بیکاری به ۲۲درصد می رسد. صفوی(۱۳۸۳:۱۴۳-۱۶۷) به بررسی قابلیتهای اشتغال زایی بخش صنعت ایران میپردازد. وی به بررسی توان نفر- شغل ایجاد شده صنعت و پتانسیل اشتغالزایی غیرمستقیم هریک از زیر بخشهای صنعتی کشور مطابق طبقهبندی ISIC پرداخته و نتیجه گرفته است که بخش صنایع پوشاک و سپس بخش نساجی به ترتیب با ۱۳ و ۱۲ نفر- شغل بزرگترین ضریب اشتغال را داشته و بیشترین شغل را به ازای ارزش یک میلیون ریال تولید ناخالص خود ایجاد میکنند و ضرایب غیرمستقیم اشتغال آنها نیز از سایر بخشها بزرگتر است. میرمعزی(۱۳۸۳: ۱۰۳-۱۳۳) به بررسی نظریهُ رفتار تولیدکننده و تقاضای کار در اقتصاد اسلامی می پردازد و نتیجه میگیرد در اقتصاد اسلامی در وضعیت مساوی به دو دلیل سطح اشتغال و تولید، بالاتر از اقتصاد متعارف است:۱- وجود بنگاههایی که با انگیزه حداکثر کردن تولید فعالیت میکنند. ۲- وجود بازارهای مشارکت

نیروی کار در سود. میر معزی(۱۳۸۳: ۹-۳۰) تعادل در بازار کار و استخراج عرضهٔ کل در اقتصاد اسلامی را بررسی میکند و نتیجه میگیرد در اقتصاد اسلامی منحنی عرضهٔ کل همانند الگوی کلاسیک عمودی است و قیمتها به دلیل دخالت دولت و تعیین حداقل دستمزد توسط دولت جهت دفاع از حقوق کارگران و تحقق عدالت اقتصادی چسبنده است. در کشورهای پیشرفته صنعتی، یکی از عوامل مهم تعیین کننده تقاضای آموزش عالی شرایط بازارکار و سطح حقوق و دستمزد در رشتههای مختلف است.(فرجادی، ۱۳۸۳: ۵۵-۶۲) به نظر وی در ایران با وجود افزایش میزان بیکاری تحصیل کردههای دانشگاهی به ویژه در رشتههای علوم انسانی- اجتماعی عطش ادامه تحصیل در آموزش عالی نه تنها علائمی از کاهش را نشان نمیدهد، بلکه به طور مداوم در حال افزایش است. هرچه میزان بیکاری فارغ التحصیلان دبیرستانی بیشتر باشد، هزینه فرصت برای آموزش عالی کمتر و انگیزه برای ادامه تحصیل در دانشگاه بیشتر از سایر مقاطع آموزشی خواهد بود. در حال حاضر ۵/۱۳ درصد از نیروی کار کشور به طور آشکار بیکارند. این درصد برای برخی از استانها از جمله کرمانشاه، خوزستان، سیستان و بلوچستان و لرستان از مرز ۲۰ درصد میگذرد. میزان بیکاری پنهان یا اشتغال ناقص در سطح ملّی حدود ۷/۱۸ درصداست.(علیزاده،۱۳۸۳: ۴۵-۵۳) سالیانه حدود ۷۰۰ تا ۸۰۰ هزار فرصت شغلی جدید مورد نیاز است. علیزاده علت اصلی بیکاری را گسترش نظام مدیریت اجرایی ناکارآمد ذکر می کند. لشکری(۱۳۸۳) به بررسی وضعیت اشتغال دانشجویان دانشگاه پیام نور در حال تحصیل می پردازد. وی نتیجه میگیرد که تحصیل در دانشگاه به دانشجویان مایل به کار کمک میکند تا فرصتهای شغلی مناسبتری پیدا کنند. ۳.وضعیت کنونی اشتغال و آموزش در کشور نظام آموزش عالی کشور، کارآفرین تربیت نمیکند، فارغ التحصیلان فاقد مهارتهای مورد نیاز هستند و صرفاً کارجویانی هستند که میتوانند شکافهای شغلی بسیار تعریف شده و ساختمند را پرکنند. این در حالی است که در نظام آموزش آمریکا از هر۶ نفر یک نفر کارآفرین میشود و در کره جنوبی از هر۱۲ نفر یک نفر کارآفرین میشود. جالبتر آن که یکی از شاخصهای برتری دانشگاههای ژاپن تعداد فارغ التحصیلان شاغل می باشد. در حالی که در اکثر دانشگاههای کشورهای مختلف مرکز مشاوره شغلی و ارتباط نزدیک بین تحصیل و شغل به وجود آمده است، در کشور ما فقط در یک دانشگاه (دانشگاه صنعتی شریف) مرکز مشاوره شغلی با همکاری جهاد دانشگاهی به وجود آمده است. آمارها نشان میدهند ضریب پوشش آموزش عالی ۱۵درصد بیشتر نمیباشد. درحال حاضر فقط ۱۱درصد جمعیت فعال کشور دارای تحصیلات دانشگاهی هستند. متوسط سواد در کشور۷ سال است (کلاس دوم راهنمایی) نرخ مشارکت زنان حدود ۱۴درصد است. نرخ بیکاری دانشآموختگان بیشتر از ۲۰ درصد است.(سالنامه آماری سالهای مختلف، مرکز آمار ایران) با این وضعیت حدود ۳ میلیون نفر در کشور بیکارند. پیش بینی میشود تا سال ۱۴۰۰ می بایست بین ۲۰ تا ۲۵ میلیون فرصت شغلی ایجاد کرد. یعنی سالانه باید بیش از ۵/۱ میلیون فرصت شغلی ایجاد شود. با سیاستهای فعال مستقیم (طرح ضربتی اشتغال، بازنشستگی زودهنگام، خروج افاغنه وکنترل جمعیت و ....) نمیتوانیم به چنین اشتغالی دست یابیم. بلکه باید به سیاست های فعال غیرمستقیم نیز توجه ویژه شود. که یکی از آنها توجه به کارآفرینی و تأسیس مراکز توسعه کارآفرینی می باشد. این مراکز وظیفه فرهنگ سازی، ترویج و توانمند سازی نیروی انسانی یا به عبارت بهتر توسعه منابع انسانی را به عهده دارند. از ۵ سال پیش به اینسو شمار دخترانی که موفق به عبور از سد دشوار آزمون ورودی دانشگاههای دولتی در ایران می‌شوند از پسران فزونی گرفته و طی این دوره دختران توانستهاند بطور متوسط ۵۷ درصد از ظرفیت دانشگاهها برای دانشجویان جدید را از آن خود کنند. این جهش تحصیلی در سطح آموزشعالی سبب شده نسبت دختران در دانشگاهها بطرز چشمگیری افزایش یابد. برابر آمار وزارت علوم نسبت دختران در آموزش عالی ایران از حدود ۲۸ درصد در سال ۱۹۷۸ (۱۳۵۷) به ۳۷ درصد در سال ۱۹۹۵ (۱۳۷۴) و ۴۹ درصد در سال ۲۰۰۲ (۱۳۸۱) رسیده است. شاخص مهم دیگر یونسکو در زمینه آموزش عالی نیز بخوبی از این جهش بسیار مهم حکایت میکند، در سال ۱۳۵۷ به ازای ۱۰۰ هزار زن حدود ۳۱۲ دانشجوی دختر وجود داشت، این رقم برای سال ۲۰۰۱ چیزی حدود ۲۲۵۰ تخمین زده میشود.(سعید پیوندی ،ایران امروز (پدیده موفقیت تحصیلی دختران در ایران در دو سه سال اخیر موضوع

بحث‌های فراوانی بوده است. این پرسش اساسی به میان آمده که چرا دختران بیش از پسران درس میخوانند و از کارنامه تحصیلی بهتری برخوردانـد. سؤالات دیگری هم پیرامون پیامدهای اجتماعی و اقتصادی این پدیده نوظهور و غیرمنتظره برای بسیاری پیش آمده است. موفقیت چشمگیر دختران در دانشگاه‌ها «تعادل اجتماعی جامعه ایران را بر هم زده و «کیان خانواده را به خطر می‌اندازد. جهش کمی آموزش دختران نگاهی دقیق به آمار آموزشی و تحول آنها در ۲۵ سال گذشته تصویر دقیق تری از وضعیت کمی آموزش دختران ایران را به نمایش می گذارد: در فاصله سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۸۰ (۱۹۷۸-۲۰۰۱) هر سال بطور متوسط ۵/۵ درصد به شمار دختران دانش آموز (۵,۳ درصد برای پسران) افزوده شده و در نتیجه تعداد کل دختران دانش آموز در این دوره از حدود ۳ میلیون نفر به ۹ میلیون نفر رسیده است. نرخ رشد متوسط سالانه جمعیت دختران دانش آموز در دوره راهنمایی و دبیرستان از ۹ درصد در سال فراتر می‌رود. برای مثال تعداد دبیرستانی‌های دختر از ۴۰۰ هزار نفر در سال ۱۳۵۸ (۱۳۷۹) به بیش از۲/۳ میلیون نفر در سال ۱۳۸۰ (۲۰۰۱) افزایش یافته است.(همان) رشد آموزش دختران در مدارس و کلاس‌های سواد آموزی سبب افزایش چشمگیر نرخ باسوادی در میان زنان شده بطوریکه امروز از ۵ زن ایرانی ۴ نفر باسواد است (کمتر از ۳۶ درصد در سال ۱۳۵۵). تحقیقات میدانی و آمار آموزشی نشان می‌دهند که دختران در دوره راهنمایی و متوسطه بهتر از پسران درس میخوانند و کمتر مردود می‌شوند. نتیجه موفقیت آموزشی دختران را می‌توان در نسبت دخترانی که دوره متوسطه را به پایان می‌برند و یا در راهیابی آنها به دوره‌های پیش دانشگاهی مشاهده کرد که با شرط حداقل معدل امکان پذیر می‌شود. دختران در سال ۱۳۸۰ (۲۰۰۱) حدود ۵۶ درصد فارغ التحصیلان دوره متوسطه و ۶۱ درصد دانش آموزانی را تشکیل می‌داند که دوره پیش دانشگاهی را با موفقیت به پایان برده اجازه شرکت در کنکور را کسب کردند. در حقیقت بر خلاف آنچه که گاه گفته می‌شود موفقیت دختران در آزمون ورودی دانشگاه‌ها فقط نتیجه تلاش آنها در این مرحله حساس، یعنی هنگام ورود به دانشگاه نیست و آنها در دوران تحصیلی خود نتایج به مراتب بهتری از پسران کسب می‌کنند و کنکور فقط آخرین مرحله این روند طولانی را تشکیل می‌دهد. پدیده جالب دیگری که بنوعی ابعاد کیفی رشد آموزش دختران را منعکس می‌کند حضور روز افزون آنها در رشته‌ها و حوزههایی است که در ایران و اکثر کشورهای دنیا بسیار «مردانه هستند. زنانه شدن رشته‌های علمی در ایران از دبیرستانها آغاز می‌شود، جایی که نسبت دختران درشاخه ریاضی فیزیک به رقم ۴۵ درصد نزدیک شده است در حالیکه در سال ۱۳۶۳ این میزان از ۱۵ درصد فراتر نمی‌رفت. در شاخه علوم تجربی دختران که از گذشته نیز موقعیت ممتازی داشتند اکنون ۷۰ درصد دانش آموزان را تشکیل می‌دهند. در سطح آموزش عالی شمار دختران در جمعیت دانشجویی با آهنگ رشد سالانه ۱۵ درصدی (برای پسران۷ درصد) در دهه ۱۳۷۰ از ۷۵۰ هزار نفر فراتر رفت. این رقم ۱۵ برابر دانشجویان دختر ایرانی در سال ۱۳۵۸ است. در سال ۱۳۸۰ دختران ۲۵ درصد دانشجویان رشته‌های مهندسی، ۷۰ درصد رشته‌های پزشکی، ۵۷ درصد رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی، ۶۶ درصد رشته‌های علوم پایه و ۶۲ درصد رشته‌های هنری را تشکیل می‌دادند. با وجود محدویتهایی که برای انتخاب برخی رشته‌های مهندسی برای دختران وجود دارد، بیشترین پیشرفت دختران در این رشته‌ها حاصل شده است، در ابتدای سال‌های دهه ۱۳۶۰ کمتر از ۵ درصد دانشجویان این رشته‌ها دختر بودند.(همان) ۴. انگیزه‌های دختران در پیشرفت تحصیلی پژوهش‌های میدانی در زمینه آموزش دختران به زمینه‌های عینی و ذهنی و فرهنگی که در موفقیت و پیشرفت آنها دخالت داشته‌اند اشاره می‌کنند. در کنار دلایل «عینی» این پیشرفت مانند رشد شهرنشینی، توسعه امکانات آموزشی، فراگیر شدن ارتباطات و رسانهها، دلایل انسانشناسانه یا جامعه شناسانه مربوط به تغییرات ذهنی جامعه ایران در خصوص گروه‌های زنان وجود دارند که برای مثال ناظر بر تغییر رابطه بخش‌های سنتی جامعه با مدرسه می‌باشند. از میان مجموعه این عوامل پرداختن به مواردی که بطور مستقیم به انگیزه‌ها و تمایلات خود دختران برای دستیابی به سطوح بالاتر آموزشی می‌شود هم از اهمیت زیادی برخوردار است. انگیزه‌های دختران را می‌توان در بعدهای گوناگون مورد بررسی قرار داد: نخست آنکه تحصیل برای دختران فقط معنای آموزشی و حرفه‌ای ندارد و دارای یک

معنای مهم اجتماعی است یعنی دختران برای فایده‌های عینی و نمادین (سمبلیک) اجتماعی آموزش اهمیت فراوانی قایل هستند. آموزش وسیله‌ای است که دختران با توسل به آن موقعیت اجتماعی خود در رابطه با خانواده و اطرافیان و جامعه تحکیم می‌بخشند. برخوداری از آزادی بیشتر در خانواده، امکان مشارکت موثر در تصمیم گیری‌ها و یا برخوداری از موقعیت بهتر در رابطه با اطرافیان بویژه با مردان از جمله فواید «اجتماعی» تحصیل و داشتن مدرک دانشگاهی است. این موضوع در مورد دختران خانواده‌های سنتی نیز صدق می‌کند. دختران خانوادهای متوسط شهری هم آموزش را ابزاری برای گسترش آزادی‌های فردی و تثبیت «خودمختاری» و «فردیت جدید خود تبدیل می‌کنند. مسأله دوم بعد علاقه و تمایل فردی و کنجکاوی علمی و یا فرهنگی است که دختران جوان در توضیح علل ادامه تحصیل یا موفقیت درسی به آنها اشاره می‌کنند. دختران جوان در رابطه فعال با محیط‌های آموزشی، معلمان، خانواده و یا در ارتباط فعال با دنیای خارج از کشور به این یا آن رشته درسی متمایل می‌شوند و این علاقه فردی به انگیزه مهمی در پیشرفت تحصیلی تبدیل می‌شود. مسأله سوم در میان انگیزه‌های دختران در روی آوری به تحصیلات در سطح بالاتر به بعد واکنشی و «مقاومتی» مربوط می‌شود. تحصیل برای بسیاری از دختران، بطور خودآگاه یا ناخود آگاه، واکنشی و مقاومتی است در برابر جامعه مردسالار. در حقیقت «بودن آنها در بعد فردی و اجتماعی به این مقاومت وابسته است. دختران جوان در جریان روندهای جامعه پذیری در مدرسه و از طریق رابطه با علوم و دانسته‌ها بنوعی دارای تجربه «انتقادی» می‌شوند. عدم مشروعیت گسترده نظام آموزشی و نهادهای دیگر رسمی دختران را بسوی نوعی مقاومت انتقادی دایمی در برابر هنجارهای رسمی و تحمیلی هدایت می‌کنند. تحصیل و موفقیت تحصیلی نوعی طغیان در برابر نظم موجود است. مسأله چهارم بالاخره به انگیزه حرفه‌ای باز می‌گردد. با توجه به محدود بودن بازار کار برای زنان بسیاری از دختران به این جنبه در میان انگیزه‌های خود اهمیت درجه اول نمی‌دهند. ایران در ۱۰ سال گذشته صاحب قشری از زنان روشنفکر و تحصیل کرده شده و این گروه بر خلاف گذشته جماعتی کوچک و نخبه ساکن تهران نیست و صدها هزار دختر جوانی را در بر میگیرد که در سراسر ایران بعنوان پزشک، مهندس، نویسنده، پژوهشگر، کارشناس، مدیر و هنرمند به کار مشغول هستند و نماینده زن ایرانی جدید هستند که در عمل بصورت الگوی دختران جوان هم درمی آیند. ۵.کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان مجمع عمومی سازمان ملل در ۱۵ دسامبر ۱۹۷۵، طی قطعنامه ۵۳۲۱ خود از اعضای کمیسیون مقام زن، تکمیل پیش نویس «مقاوله نامه امحای تمامی صور تبعیض علیه زنان» را درخواست کرد. متن کامل کنوانسیون در این مقاله نمیگنجد لذا به خلاصه‌ای از مهمترین بخشهای آن می پردازیم. دولتهای عضو کنوانسیون باید به اصول پایه ای حقوق بشر و احترام به ارزش ذاتی و برابری خدشه ناپذیر حقوق مردان و زنان اعتقاد راسخ داشته باشند. اعلامیه جهانی حقوق بشر که اصل قابل قبول نبودن تبعیض را تأیید نموده و اعلام داشته که تمام افراد بشر آزاد و برابر بدنیا میآیند و همه از کلیه حقوق و آزادیهایی که در آن بیان شده، بدون هیچ گونه تمایزی از جمله تمایز در جنسیت برخوردار می باشند را بپذیرند. حقوق برابر مردان و زنان را در بهرهمندی از کلیه امور اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و سیاسی تضمین کنند. درکنوانسیون فوق عبارت تبعیض علیه زنان، به معنی قائل شدن به هرگونه تمایز، استثناء یا محدودیت (محرومیت) بر اساس جنسیتی است که نتیجه یا بمنظور خدشه دارکردن و یا بیاثر نمودن رسمیت و شناسایی، بهره مندی یا اعمالی که بوسیله زنان انجام میگیرد، صرف نظر از وضعیت تأهل آنها و بر مبنای برابری حقوق انسانی مردان و زنان و آزادیهای اساسی در زمینه های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و یا هر زمینه دیگر اطلاق می گردد. مطمئن شدن از آموزش و پرورش خانواده که شامل درک مناسب و صحیح از وضعیت مادری به مثابه یک وظیفه اجتماعی و شناسایی مسؤولیت مشترک مردان و زنان در رشد و تربیت کودکان است. همچنین با درک این موضوع که منافع کودکان در همه موارد از اولویت برخوردار است. دولتهای عضو کلیه اقدامات مقتضی و لازم را برای حذف هرگونه تبعیض علیه زنان در جهت تضمین حقوق برابر آنان با مردان در زمینه آموزش بویژه در موارد زیر بعمل خواهند آورد:۱. شرایط مساوی برای رهنمودهای شغلی و حرفهای جهت راهیابی به تحصیل و دستیابی به مدارک از مؤسسات آموزشی در

تمام سطوح مختلف در مناطق شهری و روستایی. این برابری می بایست در دوره های پیش دبستانی، عمومی، فنی و حرفه ای و آموزش عالی فنی و نیز در تمام انواع دوره های کارآموزی حرفه ای تضمین شود.۲. امکان راهیابی به دورههای تحصیلی؛ امتحانات و کادر آموزش با کیفیتها و معیارهای یکسان و تجهیزات آموزشی با کیفیت های مساوی با مردان تضمین شود.۳. حذف هر نوع مفهوم کلیشهای از نقش زنان و مردان در تمام سطوح و تمام اشکال مختلف آموزشی به وسیله تشویق آموزش مختلط (پسران و دختران) و دیگر انواع آموزش که دستیابی به این اهداف را محقق خواهد نمود.۴. ایجاد فرصتهای یکسان جهت استفاده و بهره مندی از بورسها و دیگر مزایای تحصیلی.۵. ایجاد فرصتهای یکسان برای راهیابی به برنامههای آموزشی مداوم (درازمدت) که شامل برنامههای مواد آموزشی عملی بزرگسالارن بویژه برنامههایی که هدف آنها کاهش هرچه سریعتر فاصله آموزشی بین زنان و مردان است.۶.کاهش (درصد) تعداد دانش آموز ترک تحصیل کننده دختر و سازماندهی و برنامهریزی برای دختران و زنانی که قبلاً ترک تحصیل کردهاند. دولتهای عضو اقدامات لازم و مقتضی را درجهت تبعیض علیه زنان در زمینه اشتغال بعمل خواهند آورد و اطمینان می دهند که بر پایه برابری مردان و زنان و حقوق یکسان (آنها) بویژه در موارد زیر عمل نمایند:۱. حق کار به مثابه حق جدا ناپذیری تمام افراد بشر.۲.حق برخورداری از فرصتها و امکانات شغلی یکسان که شامل درخواست ضوابط (معیار) یکسان در مورد انتخاب شغل است.۳. حق انتخاب آزادانه حرفه و شغل، ارتقاء (مقام)، امنیت شغلی و تمام مزایا و شرایط خدمتی و حق استفاده از دورههای آموزشی حرفهای و باز آموزی که شامل کارآموزیها، دورههای آموزشی پیشرفته حرفهای و آموزشی مجدد است.۴. حقدریافت پاداش یکسان (دستمزد مساوی) از جمله مزایا و برخورداری از رفتار برابر نسبت به ارزیابی کیفیت کار و کارهایی که ارزش یکسان دارند.۵. حق برخورداری از امنیت اجتماعی، بویژه در موارد بازنشستگی، بیکاری، بیماری، ناتوانی، دوران پیری و دیگر موارد از کار افتادگی و همچنین حق برخورداری از مرخصی استحقاقی.اجرای تمام مواد کنوانسیون با توجه به شرایط اجتماعی ایران مشکلات متعددی برای خانواده ها ایجاد می کند که مهمترین آنها ازدواج زنان تحصیلکرده و عدم توانایی مردان برای اداره امور اقتصادی خانواده است. پذیرش کنوانسیون توسط جمهوری اسلامی ایران به معنی برابری زن و مرد در تمام عرصههای فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی است. بنابراین باید به فکر تغییر نگرشها و تغییر وظایف زن و مرد باشیم و زن و مرد را در تأمین هزینه زندگی، در تربیت فرزندان و انجام امور منزل یکسان بدانیم؛ در حالیکه هم به لحاظ جسمی و هم به لحاظ سایر صفات این دو تفاوتهای اساسی با هم دارند که نمی توان همه فعالیتها را به طور مساوی بین آنها تقسیم کرد. ۶ . نگرانی گرایش‌های سنتی گرایش‌های سنتی جامعه به دو دلیل نظریه محدود کردن تحصیل دختران جوان را مطرح کرده اند. دلیل اول اقتصادی است، یعنی گفته می‌شود با توجه به نرخ پایین اشتغال در میان دختران و تعداد پر شمار دختران تحصیل کرده‌ای که نمی‌خواهند و یا نمی‌توانند شغلی برای خود در بازار کار پیدا کنند اختصاص بخش مهمی از منابع محدود و کمیاب آموزش عالی به دختران نوعی «زیان اقتصادی است که باید جلوی آنرا گرفت و این امکانات کمیاب را در اختیار پسران گذاشت که می‌توانند براحتی جذب بازار کار شوند. مخالفین آموزش دانشگاهی دختران به ارقامی متوسل می‌شوند که بر اساس آنها کمتر از ۳۰ درصد دختران دانش آموخته دانشگاهی به بازار کار روی میآورند. دلیل دوم اجتماعی است، یعنی گفته می‌شود که دختران دانشگاه رفته دیرتر ازدواج می‌کنند، کمتر بچهدار می‌شوند، توقع بالاتری از شوهران خود دارند و موقعیت جدید آنها در عمل هنجارهای مربوط به فرهنگ سنتی جامعه را متزلزل میکند. بزعم آنها ایران بسوی وضعیتی می‌رود که در آن موقعیت مرد بطور جدی به خطر می‌افتد و «سرپرست‌طبیعی» خانواده دیگر مشروعیت و اعتبار سابق را نخواهد داشت. نتیجه مستقیم این تحول ظهور همزمان دو پدیده مهم اجتماعی است : از یکسو ما شاهد افت چشمگیر ازدواج‌های زود رس هستیم و از سوی دیگر در گروه‌های سنی ۲۰-۲۹سال و ۳۰-۳۹ سال ما قشر جدیدی از دختران بوجود آمده است که مانند کشورهای غربی هیچگاه ازدواج نکردهاند. همین تغییرات دموگرافیک در تغییر الگوهای رفتاری زنان و مردان و تمایل آنها به هنجار شکنی در مسایل مربوط به خانواده و رابطه زن و مرد نقش مهمی ایفا می‌کند.

همین پدیده در میزان باروری زنان مشاهده می‌شود. تعداد کل موالید ایران در ۱۵ سال گذشته چه از نظر میزان مطلق و چه از نظر درصد سیر نزولی شدید داشته است. در میانه سال‌های ۱۳۶۰ تعداد موالید ایران در سال ۳/۲ میلیون نوزاد بود. این رقم برای سال ۱۳۸۰ به کمتر از نصف کاهش یافته و به حدود ۱/۱ میلیون رسیده است. کاهش شدید میزان رشد جمعیت از بیش از ۳/۵ درصد در دهه ۱۳۵۵-۱۳۶۵ به کمتر از ۱/۳ درصد در دهه ۱۳۷۰ یکی از پیامدهای دموگرافیک اساسی و تاریخی این تحول است. تحول دموگرافیک اجتماعی مهم دیگر کاهش بعد خانواده است. خانواده‌های ۳ و ۴ نفره در حال تبدیل شدن به الگوی خانواده ایرانی هستند و خانواده‌های پر جمعیت اهمیت و وزن خود را از دست می‌دهند. این تغییرات به ظاهر کمی دارای ابعاد کیفی بسیار مهمی هستند. همه داده‌های آماری کلان و نیز پژوهش‌های میدانی حکایت از رابطه تنگاتنگ میان آموزش و رفتارهای جمعیتی می‌کنند. دختران دوره طولانی را در نظام آموزشی میمانند و در سنین بالاتر دست به ازدواج میزنند، به تعداد بسار کمتر بچه بسنده می‌کنند. امید تحصیلی برای هر دختر ایرانی که ۶ تا ۱۸ سال دارد به ۱۰ سال بالغ میشود. به عبارت دیگر بطور متوسط یک دختر ایرانی که تحصیل خود را شروع میکند ۱۰ سال در مدرسه میماند و اگر به دانشگاه راه یابد این میزان تا حد ۱۳ سال افزایش می‌یابد. این تحولات ایران را از نظر دموگرافیک و اجتماعی به رفتارهای کشورهای پیشرفته نزدیک می‌کند و یکی از شاخص‌های توسعه انسانی به شمار می‌روند. یعنی آنچه که از دید نیروهای سنت گرا و محافظه کار «خطر اجتماعی نامیده می‌شود، نتیجه ناگزیر تحول جامعه ایران به سمت توسعه یافتگی نیروی انسانی است و بر عکس آنچه عنوان می‌شود دارای نتایج مثبت جمعیتی، اقتصادی و اجتماعی است. یک مثال کوچک برای روشن شدن جنبه مثبت در بعد کمی کاهش جمعیت و تأثیر آن در میزان تقاضای اجتماعی است. در ۷- ۸ سال گذشته حدود۳ میلیون نفر از شمار دانش آموزان دوره ابتدایی کاسته شده و همین روند مثبت در دوره راهنمایی و متوسطه درحال شکل گرفتن است. به عبارت دیگر رفتارهای جدید جمعیتی زنان (و در درجه دوم مردان) سبب توقف انفجار جمعیتی در بخش آموزش شده و برای اولین بار در تاریخ به نظام آموزشی ما امکان داده است شاخص‌های کیفی تحصیلی را بتدریج بهبود بخشد. موفقیت تحصیلی دختران و تأثیرات اساسی آن در تغییر الگوهای رفتاری و مناسبات اجتماعی و روندهای دموگرافیک یکی از تحولات کلیدی ایران سال‌های اخیر است. ۷ . موقعیت زنان در اقتصادایران زنان نیمی از جمعیت کشورند، در حالی که براساس آمارهای رسمی تنها ۱۱ درصد نیروی کار آن را تشکیل می دهند. طی سال های ۱۳۳۵ تا ۱۳۷۵ براساس همین آمارها سهم زنان از نیروی کار کشور تغییر چندانی نیافته است. بار تکفل (تعداد افراد وابسته به یک شاغل) در ایران حدود ۴ نفر است که از شاخص های مشابه در سایر کشورها بسیار بالاتر است.برآوردهای انجام شده حاکی از آن است که دسترسی زنان به منابع اقتصادی اعم از سرمایه مادی، فرصت های اشتغال و سرمایه فرهنگی (به صورت تخصص و مهارت حرفه ای) اندک است و بهره مندی آنها از دستمزد و مزایا، فرصت های ارتقای شغلی و قدرت تصمیمگیری در اقتصاد بسیار نابرابر است. اشتغال زنان به صورت غیررسمی میتواند یکی از دلایل پایین بودن آمار اشتغال زنان و بالا بودن بار تکفل در آمارهای رسمی باشد که به رغم برخی امتیازات آن موجب تضعیف نیروی کار زنان می شود. ساختار نابرابر جنسیتی در توزیع منابع و فرصتهای اقتصادی با نابرابریهای جنسیتی موجود در سایر حوزههای اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه مرتبط بوده و تغییر آن سهم مهمی در تحول زندگی زنان در حوزه خصوصی و عمومی دارد. ۷. ۱ میزان فعالیت اقتصادی زنان در ایران براساس اطلاعات آمارگیری اشتغال و بیکاری خانوار در سال ۱۳۸۱ میزان فعالیت اقتصادی زنان ۱۰ ساله و بیشتر ۱۱ درصد در مقابل ۶۳ درصد رقم متناظر برای مردان است. بنابراین نیروی کار ایران در اساس مردانه است. تداوم سنت نان آوری مرد در خانواده با توجه به امکانپذیری اقتصادی گذران معیشت خانوار با یک شاغل و محدودیت فرصتهای بازار کار برای زنان از سوی دیگر قابل توضیح است. علاوه بر این، عرضه نیروی کار زنان در کشور با متغیرهایی چون میزان سواد و تحصیلات آنها، موضوع تأهل، تعداد فرزندان و دورههای زندگی زنان مرتبط است. به گونهای که میزان فعالیت اقتصادی زنان دارای تحصیلات عالی حدود ۴ برابر زنان دارای تحصیلات متوسط و۱۳

برابر زنـان بی سـواد است. همین طـور میتوان گفت که ازدواج و به ویژه فرزنـدآوری موجب دست از کارکشـیدن بسیاری از زنـان میگردد. به گونهای که فعالیت اقتصادی زنان غیرمتاهل بیش از دو برابر زنان متاهل است. این امر با دوره های زندگی زنان و تحول نقشـها و مسئولیتهای خانوادگی آنان نیز مرتبط است. سن اوج فعالیت اقتصادی زنان ۲۹-۲۵ سالگی است (۱/۱۴ درصد). این میزان تا ۴۵ سالگی در حـدود ۱۳ درصـد باقی می مانـد و پس از ۴۵ سـالگی رو به کاهش می نهـد تا در ۶۰ سالگی به حدود۵/۴ درصد تقلیـل یابـد. با توجه به میانگین سن ازدواج زنان در ایران (حـدود ۵/۲۲ سـال در سال ۱۳۷۵) میتوان تـأثیر مسؤولیتهای خانوادگی به ویژه بـارداری و پرورش فرزنـدان را در کاهش فعالیت های اقتصادی و اجتماعی زنان مشاهـده کرد. تـداوم تقسـیم کار جنسـیتی در درون خانواده ها و عـدم انتقال فعالیتهای مربوط به نگهـداری کودکان و افراد سالمند به اجتماع نه تنها عامل مهمی در اجتناب زنان از ورود به بـازار کـار است، بلکه مسؤولیت زنـان شاغـل را دو چنـدان کرده و از عوامـل اصـلی خروج زنـان از بـازار کـار محسوب میشود. میزان بیکـاری (نسـبت زنان بیکار به جمعیت ۱۰سـاله و بیشتر زنان) در سال ۱۳۸۱ حدود ۵/۱۲ درصـد بوده است که از رقم مشابه برای مردان ۵۰ درصـد بیشتر است. میزان بیکاری مردان در این سال ۴/۸ درصد بوده است. باید توجه داشت که نسـبت زنانی که در جست وجوی کارنـد، امـا هنوز کاری نیافتهانـد به جمعیت فعال آنها در سال های ۸۱-۱۳۷۵ از ۳/۱۳ درصد به ۶/۱۹ درصد افزایش یافته است که نشان می دهـد دختران جوانی که در سال های اخیر به بازار کار وارد شده اند، شانس چندانی برای یافتن کار نداشته اند. ۷ . ۲ عرضه و تقاضای نیروی کار زنان در بازار کار شـهری براساس آمارهای رسمی در سال ۱۳۸۱ زنان تنها ۱۴ درصد نیروی کار فعال شـهری را تشـکیل می دهند.(سالنامه آماری؛۱۳۸۱) درحـالیکه بخش مهمی از زنان شـهری که به صورت کارکنان مسـتقل در بیرون و درون خانه به فعالیتهای اقتصادی درآمدزا میپردازند، دراین آمارها به حساب نیامدهاند. علت رشد خود اشتغالی در میـان زنـان شـهری، آزادی عمـل بیشتر و انطبـاق آن بـا سایر وظایف زنان و احتمالاً کسب درآمـد بیشتر به ازای زمان کار است. افزایش اشـتغال زنـان در بسـیاری از کشورهای جهان در دو دهه اخیر با افزایش خود اشـتغالی و کار نیمه وقت همراه بوده است. در سال ۱۳۸۱ میزان فعالیت اقتصادی زنان شـهری بالای ده سال اندکی کمتر از رقم مشابه زنان در روسـتاهای کشور بوده است. (۱۰/۱ در مقابل ۱۴ درصـد) این امر بالا بودن میزان اشـتغال غیررسـمی در میان زنان شـهری را نشان میدهـد که موجب میشود، با وجود به شمار نیامدن بخشـی از فعالیتهای زنان روستایی در آمارهای رسمی، باز هم میزان فعالیت رسمی زنان شهری از زنان روستایی پایینتر باشـد. میزان فعالیت زنان در سال ۱۳۸۱ نسبت به رقم سال ۱۳۷۵ (۱/۸ درصد) حدود ۲۵ درصد افزایش نشان میدهد. به این ترتیب سهم زنان در نیروی فعال شهری از ۳/۱۱ درصد به ۱۴ درصد افزایش یافته است. ۷ . ۳ تنوع فرصت های شغلی در بازار کار شهری در سال ۱۳۷۵ از ۹۹۱ هزار زن شاغل شهری۵۳ درصد در مشاغل علمی و تخصصـی و ۵/۱۳ درصـد در مجموعه مشاغل تولیدی به کـار اشـتغال داشـته انـد. سـهم سـایر فعالیتها از جمله مشاغل بازرگانی، امور خـدماتی و مـدیران و کارمنـدان دفتری در جـذب زنان محدود بوده است. بنابراین بر اساس آمارهای رسـمی تنوع زیادی در فرصـتهای اشتغال زنان مشاهده نمیشود. ۶۶ درصد زنان شاغل شهری در بخش خدمات فعالند، درحالی که ۳۴ درصد مردان در این بخش به کار مشغولند. در ضمن حدود ۶۴ درصد زنان شاغل شهری در استخدام دولتند. این شاخص در مورد مردان ۳۵ درصد است. ارقام فوق محدودیت فرصتهای کار زنان در بخش صنعت، حمـل و نقل و فروش را که نیروی کار کم مهارت را بیشتر به کار میگیرد، نشان می دهـد. اکثریت زنان شاغل در بخش صـنعت در کارگاههای کوچک و خانگی مشـغول به کارند. در سال ۱۳۸۰ از حدود ۹۰۵ هزار شاغل کارگاههای صنعتی با ۱۰ کارگر و بیشتر تنها ۶۱ هزار نفر زن بودهاند(حدود۸/۶ درصد) که عمدتاً شامل صـنایع غذایی، منسوجات و محصولات شـیمیایی (به ترتیب ۴/۱۹، ۹/۱۶ و ۱۱ درصد) است. ۷ . ۴ اشتغال زنان در طبقات اجتماعی جامعه شهری ورود زنان تحصیلکرده به نیروی کار شهری طی دهه چهل و پنجاه یکی از وجوه تغییر شـیوه زنـدگی زنان اقشار متوسط بود که ساختار اشـتغال زنان در شـهرها را دگرگون کرد. جـذب زنان تحصـیلکرده در مشاغل نیمه تخصصـی چون معلمی و پرسـتاری، فعالیتهای اداری و دفتری باعث شد که نسبت مشاغل علمی و

فنی و کارمنـدان دفتری از ۱۲ درصـد در سـال ۱۳۳۵ بـه ۶۷ درصـد فرصـتهای شـغلی زنان شـهری در سال ۱۳۵۵ مبـدل شود. این اطلاعـات نشـان میدهـد که بـازار کـار در فعالیتهـای خـدماتی بیش از سـایر فعالیتهـا به روی زنـان گشوده بوده است و علت این امر خـدمت رسانی زنان به زنان بوده است. این رونـد پس از انقلاب تشدید شد و تأمین کادر مراکز آموزشـی و درمانی هر جا که ارائه خدمت به دختران و زنان مورد نظر بود، بیشتر به زنان سپرده شد. مشاغل معلمی و پرسـتاری و مشاغل نیمه تخصصی نیازمند حداقلی از آموزش دانشـگاهی است. بنابر این دختران و زنان فاقد تحصیلات دانشگاهی شانس کمتری برای ورود به بازار کار رسمی داشته انـد. این ویژگی بـازار کـار زنـان همراه بـا موانع فرهنگی در خانوارهـای کم درآمـد شـهری، موجب کاهش میزان اشـتغال زنان در طبقات پایین شده است. بررسـی میزان اشـتغال زنان با توجه به شـغل همسران آنها نشان میدهد که درخانوارهایی که شغل سرپرست خانوار تخصصـی و کارمندی است ۵ برابر شـاخص اشـتغال زنان در خانوارهای کارگری است. گفتنی است که در۴ دهه گذشته با افزایش میزان تحصـیل دختر بچهها میزان فعالیت اقتصادی آنها کاهش یافته است. برای مثال میزان اشـتغال به تحصـیل دختر بچههای ۱۴-۱۰ سـال از ۶/۴۳ درصـد در سال ۱۳۳۵ به ۳/۹۳ درصـد در سال ۱۳۷۵ رسـیده است و میزان اشـتغال آنها از ۸ درصـد در سال ۱۳۳۵ به ۹ درصـد در پایان ۴ دهه رسـیده است. در سال ۱۳۷۵ از مجموع دختـران ۱۰ تا ۱۹ ساله شهری ۸۰ درصـد محصل و ۴/۲ درصـد فعـال بودهانـد. این دختران بیشتر به خانوارهای کم درآمـد شـهری تعلق داشـتهاند که در دههای گذشـته به تحصـیل روی آورده اند. ۸ . تحلیل عوامل مؤثر در دسترسـی به منابع اقتصادی در روند مدرنیزاسـیون دههای چهل و پنجاه مشارکت زنان اقشار کم درآمـد در زندگی اقتصادی خانوار کاهش یافت. از سوی دیگر موانع اشـتغال تمام وقت زنان به کار بیرون از خانه موجب روی آوردن زنان به فعالیتهای نیمه وقت و غیررسـمی گردید. به این ترتیب، میزان اشتغال زنان با احتساب فعالیتهای نیمهوقت و غیررسمی در سالهای پس از انقلاب افزایش یافته که در آمارهای رسمی منعکس نشده است. (قابل ذکر است که کاهش آمار اشتغال زنان در آمار سرشماری سال ۱۳۶۵ بیشتر ناشـی از تغییر تعاریف فرد شاغل در فاصـله دو سرشماری بوده و واقعی نیست.) اصل بیست و یکم قـانون اساسـی به حقوق زنـان اختصـاص دارد. و دولت را موظف نموده است که حقوق زنـان را در تمام جهات تضـمین نمایـد. در قـانون کار جمهوری اسـلامی ایران نیز تأمین تسـهیلات مورد نیاز زنان شاغل پیش بینی شـده است. برای مثال در ماده ۷۷ قانون کار تدارک مهد کودک، تأمین مرخصـی زایمان با حقوق، امکان شیردادن مادر به نوزاد هر سه ساعت به مدت نیم ساعت و غیره توسط کارفرمـا پیش بینی شـدهاست. امـا ایـن نیز واقعیـتی اسـت که در عمـل بسـیاری از کارفرمایـان ممکن است از اجرای تعهـدات فـوق خودداری کننـد و فشـار برای اجرای این تعهـدات میتوانـد به کاهش اسـتخدام زنان منجر شود. ۹. سـیاست های دولت و تشـکل ها موضوع اشتغال زایی و مهار میزان بیکاری با توجه به ورود سالانه ۳۰۰ هزار نفر به بازار کار کشور یکی از معضلات مهم دولت در طول برنامه سوم بوده است. عمدهترین سیاست اشتغال زایی دولت در طول این برنامه(سالهای ۸۳-۱۳۷۹) طرح ضربتی اشتغال بوده است. از طرف دیگر، طرح خوداشـتغالی نیز برای افزایش فرصـتهای شـغلی دنبـال گردیـد. برنـامه سوم توسـعه سـرآغاز توجه خاص دولت به امور زنان بعد از انقلاب محسوب میشود. در این برنامه مرکز تازه تأسـیس امور مشارکت زنان مسؤول ارائه طرحهایی برای اشتغال و ارتقای موقعیت زنان می گردد و در ماده ۴۷ و ۵۶ برنامه سوم زنان بیکار سرپرست خانوار همراه با سایر گروههای نیازمند، جهت اسـتفاده از وام های اشـتغال در اولویت قرار میگیرند. در بودجه سال ۸۲ که از سوی هیأت دولت به کلیه دسـتگاههای اجرایی ابلاغ گردید به آموزشـهای مهارتی زنان و ایجاد فرصـتهای شغلی برای آنها، متعادل سازی بازار کار و ایجاد تعاونی زنان توجه شده است. طرح ضـربتی ایجاد ۳۰۰ هزار فرصت شـغلی که یکی از طرح هـای دولت برای تحقق اهـداف برنـامه سوم در سال ۱۳۸۱ بوده است. اعتبـار این طرح پرداخت ۳ میلیون تومـان وام به کارفرمـا در صورت اسـتخدام هر نیروی کارجدیـد و معافیت از پرداخت حق بیمه کارفرما تا سه سال است. در این سیاسـتگذاری از سـهم زنان ذکری به میان نیامده است. این طرح بزرگترین طرح اشـتغال زایی کشور در سـال هـای اخیر است. طبق برآورد وزارت کار و امور اجتماعی، از مجموع ۴۵۸۲۳۱ درخواست کار رسیده به ادارات آن

وزارتخانه در کل کشور جهت استفاده از تسهیلات ضربتی، ۶۹۲۹۶ درخواست (۱۵ درصد) به زنان اختصاص داشته است. این عده از زنان کارفرما بودند که درخواست استفاده از وام در قبال استخدام یک نیروی کار را کردهاند. طبق آمار وزارت کار از کل کسانی که طبق این طرح از طریق پرداخت وام به کارفرمایان مشغول به کار شدهاند(درکل ۲۸۳۰۹۲ نفر) ۱۱ درصد زن بودهاند. بنابراین طرح ضربتی اشتغال با توجه به سهم زنان از نیروی کار موجود تغییر قابل توجهی در میزان اشتغال زنان به وجود نیاورده است. طرح دوم دولت برای افزایش اشتغال در سالهای اخیر پرداخت وام های خوداشتغالی بوده است. دولت از سال ۸۱ مبلغ ۳۰۰ هزار تومان در اختیار کسانی قرار می داد که اقدام به طرح های زودبازده و اشتغالزا میکردند. زمان بازپرداخت آن ۴ سال بود و طبق برنامه ارائه شده در مجموع ۲۳۵۷۲ مورد تسهیلات خوداشتغالی در سال ۸۱ پرداخت شد که ۳۹ درصد آن به زنان اختصاص یافته است. بسیاری از زنان که این وام ها را دریافت میکردند، قادر نبودند فعالیت مستمر و مولدی را با آن راه اندازی کنند و بخش مهم وامها صرف خرید کالاهای مورد نیاز خانواده میشد. همانطور که اشاره شد به نظر برنامهریزان اقتصادی، عمدهترین مشکل کشور در سالهای اخیر بیکاری بوده است. آنها این معضل را ناشی از ناهماهنگی مهارت فارغالتحصیلان آموزش و پرورش با نیازهای بازارکار، عدم سرمایهگذاری در بخشهای اقتصادی و غیرفعال ماندن برخی ظرفیتهای تولیدی و عرضه بالای نیروی کار می دانستند. موفقیت طرحهای بالا- در زمینه کاهش بیکاری قابل بررسی است و اما تأثیر آن در افزایش اشتغال زنان قابل توجه نبوده است. در هیچ مورد از مصوبات این طرحها اولویتی برای استخدام زنان در نظر گرفته نشده است. دفتر امور زنان که در بسیاری از وزارتخانهها ایجاد شد، نقشی در تدوین سیاستهای وزارتخانه خود ندارد و هیچ تسهیلات و اعتباری به جز برای برگزاری مراسم روز زن و تشریفات دیگر در اختیار آنها نیست. تنها نهادهای تصمیمگیرنده در مورد اشتغال، شورای عالی اشتغال، شورای عالی اقتصاد و شورای اداری و استخدامی کشور است که با توجه به نگرش فرهنگی حاکم، مردان را نان آور خانواده تلقی میکنند و اولویت خاصی برای اشتغال زنان قائل نیستند. بررسی تشکلهای موجود صنفی که از نیروی کار حمایت میکنند، نشان میدهد که در بخشهایی چون آموزگاران و پرستاران که عمده نیروی کار را زنان تشکیل میدهند، زنان به صورت محدودی در تشکل ها فعالیت میکنند اما در تشکلهای کارگری زنان حضور چندانی ندارند. زنان سهم اندکی از سرمایه پولی و مالی کشور را در اختیار دارند. از این رو، استفاده از سرمایه فرهنگی (تحصیلات و تخصص) و نیروی کارشان راهبرد اصلی ورود آنها به فعالیتهای اقتصادی محسوب میشود. یکی از موانع بازار اشتغال زنان محدودیت و تنوع ناچیز فرصتهای شغلی گشوده به روی زنان در بخشهای مختلف اقتصادی، صرفنظر از امور خدماتی قابل ارائه به خود زنان (نظیر آموزش و بهداشت و درمان) است. بخشهایی چون صنایع سبک، عمده فروشی و خرده فروشی، فعالیت های حمل ونقل، پلیس و... که در بسیاری از کشورها فرصتهای شغلی قابل توجهی به زنان عرضه میکنند، در ایران محیطهایی کاملاً مردانه تلقی میشوند و پذیرای نیروی کار زنان نیستند. در نتیجه، دختران و زنان فاقد تحصیلات دانشگاهی و کم مهارت در دستیابی به کار درآمدزا با مشکلات زیادی مواجهاند و به دلیل فقدان مهارتهای فنی و حرفهای بیش از سایر زنان شاغل در معرض سوءاستفاده جنسی قرار دارند. میزان بالای بیکاری زنان بیانگر تناقضات موجود میان بازار کار منقبض و مردانه با شیوه زندگی جدید زنان جوان و میانسال است که میخواهند از نظر اقتصادی مستقل باشند. اگرچه تأخیر سن ازدواج و باروری و کاهش تعداد فرزندان با گرایش به فعالیت و استقلال اقتصادی در میان زنان شهری ملازم شده است، مسؤولیت حل و فصل امور خانه چنان سنگین و سهم زنان در آن چنان چشمگیر است که اشتغال زنان به فعالیتهای اقتصادی، اگر خطر از دست رفتن سررشته زندگی را به همراه نداشته باشد، زنان را در معرض فرسودگی و اختلال جسمی و روانی قرار میدهد. یک راه گریز از این وضعیت اشتغال پاره وقت و غیررسمی است و راه دیگر ترک کار و خانهنشینی که تأمین هزینه خانوار را به دو شغله شدن مردان و کسب درآمدهای متفاوت توسط آنان موکول میکند. باوجود فقدان مطالعات لازم در مورد تبعیضهای موجود در محیطهای کار، براساس مشاهدات موجود میتوان به موانع مختلف در راه ارتقای شغلی و سپردن مسؤولیتهای مهم تصمیمگیری و مدیریتی به زنان

شاغل اشاره کرد. سرانجام، باید گفت مداخله دولت در زمینه افزایش اشتغال در سالهای اخیر زنان را در اولویت قرار نمیدهد، مگر در موارد محدودی که زنان شاغل سرپرست خانوار باشند. غیبت زنان از تشکلهای کارگری و حضور محدود آنها در سایر تشکلهای صنفی نیز یکی از عوامل تشدید کننده تبعیضهای موجود است. دختران و زنان جوانی که در سالهای آینده با اتمام تحصیلات دبیرستانی و دانشگاهی، برای داشتن استقلال اقتصادی به بازار کار روی میآورند، باید تحت رقابت شدید و با توجه به محدودیت استخدام دولتی در سالهای آینده، فرصتهای اشتغال و فعالیت خود را در بخش عمومی و خصوصی گسترش دهند. ۱۰- خلاصه و نتیجهگیری زنان حدود نیمی از جمعیت کشور را تشکیل میدهند. بیش از ۶۳ درصد پذیرفته شدگان در مراکز آموزش عالی زنان هستند. اغلب زنانی که تحصیلات عالی دارند متقاضی کار هستند. نرخ بیکاری زنان فعال نسبت به مردان فعال بیشتر است. در طول دو دهه گذشته تحولات زیادی در ترکیب مشارکت زنان و مردان در دانشگاهها و سایر مراکز اجتماعی شده است. نتیجه این امر تعداد بیشمار زنان مجرد تحصیلکرده و جویای کار است. پذیرش کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان از سوی جمهوری اسلامی ایران این تحول را برگشت ناپذیر نموده است. ۱۱. پیشنهادات سیاستیبرای رفع مشکلات ناشی از تغییر ساختار تحصیلی و اشتغال زنان پیشنهادات سیاستی زیر ارائه می شود:۱- باید در نگرشها تغییر ایجاد شود و با انجام کار فرهنگی جامعه را برای نقش بیشتر زنان در عرصههای مختلف اجتماعی آماده نماییم.۲- پیامد تعداد بیشمار زنان مجرد تحصیلکرده را همچون جوامع صنعتی بپذیریم.فهرست منابع و مآخذالف. فهرست فارسی:۱.پیوندی ،سعید(۱۳۷۸")؛ نقش زنان در ایران امروز؛" مجله ایران نامه؛ شماره ۴.۲.پیوندی،سعید(۲۰۰۰")؛بررسی مطالعات و مبارزات فمینیستی زنان ایران در دو دهه اخیر و چشم انداز آینده؛ "مجموعه مقالات کنفرانس آموزش و جنبش اجتماعی زنان در ایران؛ بنیاد پژوهشهای زنان؛دانشگاه برکلی.۳.خاتم، اعظم(۱۳۸۲")؛موقعیت زنان در اقتصادایران؛ "روزنامه شرق.۴.رضوی، مهدی و رسام مشرفی(۱۳۸۳")؛ تحلیل دینامیکی اشتغال در اقتصاد ایران؛ "پژوهشهای اقتصادیایران، شماره۱۸،صص ۱-۳۷.۵.صادقی، حسین و مسعودهمایونیفر(۱۳۸۰")؛ نقش کشاورزی در تأمین اشتغال و کاهش بیکاری ؛ "پژوهشهای اقتصادی، سال اول، شماره اول،صص ۱۷-۳۴.۶.صفوی، بیژن(۱۳۸۳")؛ بررسی قابلیت های اشتغال زایی بخش صنعت ایران،"پژوهشهای اقتصادی ایران، شماره۱۹،صص ۱۴۳-۱۶۷.۷.عمادزاده، مصطفی(۱۳۸۱")؛تحصیلات، علایم راهنما در بازارکار، "پژوهشهای اقتصادی، سال دوم ، شماره چهارم، صص ۲۹-۵۰.۸ .قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران(۱۳۸۲) سازمان چاپ وانتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.۹.قوامی،هادی(۱۳۸۲")؛بررسی تحولات خوداشتغالی با استفاده از روش شناسی تجزیه، "پژوهشهای اقتصادی ایران، شماره۱۵،صص ۶۳-۹۱.۱۰.فرجادی، غلامعلی(۱۳۸۳ ")؛آموزش عالی و بیکاری تحصیلکره ها؛"درکتاب بررسی مسائل اجتماعی ایران،دانشگاه پیام نور،صص۵۵- ۶۲.۱۱.گروه مؤلفان(۱۳۸۳)؛بررسی مسائل اجتماعی ایران،دانشگاه پیام نور.۱۲.لشکری، محمد(۱۳۸۳)؛ طرح پژوهشی در حال اجرا با عنوان؛ بررسی وضعیت اشتغال دانشجویان دانشگاه پیام نور در حال تحصیل.۱۳.میرمعزی، سیدحسین(۱۳۸۳)؛تعادل در بازار کار و استخراج عرضه کل در اقتصاد اسلامی؛ "فصلنامه اقتصاد اسلامی، شماره ۱۵،صص۹-۳۰.۱۲.میرمعزی، سیدحسین(۱۳۸۳ ")؛نظریه رفتار تولید کننده و تقاضای کار اقتصاد اسلامی؛ "فصلنامه اقتصاد اسلامی، شماره ۱۳،صص۱۰۳-۱۳۳.الف .فهرست لاتین:

Alchian, Armen A. and Demsetz, Harod(۱۹۷۲),"Production, Information Costs, and-۱ Economic Organization",American Economic Review,December,۶۲,۷۷۷-۹۵.۲-Shapiro,Cari and Josef E.Stiglitz(۱۹۷۹),"Equilibrium as a worker Discipline Device",Journal of Politcal .Economy, Vol.۸۸. no۴. pp. ۴۵-۵۵

زن توانا

اثر: فان گرمر - ترجمه:سیمین موحد خلاصه کتاب: یاسمن طباطبایی - شما همیشه افراد را اداره می کنید گاهی این کار را در مقام رهبر انجام می دهید اما اغلب اوقات در نقش عضوی از گروه ظاهر می شوید و سعی می کنید موثر واقع شوید کلید مدیریت موثر و موفق سیاست است گاهی باید صدایمان را پایین بیاوریم یا بالا ببریم تا پیاممان شنیده شود این کار به هیچ وجه به معنی مصالحه کردن و فروختن خودمان نیست کار دشوار این است که ضمن وفادار ماندن به ارزش ها و باورهای خودمان بتوانیم با موفقیت دیگران را هدایت کنیم . این کتاب الهام بخش این است که چگونه : ۱- بدون اینکه کسی را دشمن خود کنید در بحثها برنده شوید . ۲- بدون زیر پاگذاشتن اصول و ارزش های خود مصالحه کنید . ۳-به خویشتن خود وفادار بمانید و موفق شوید . ۴- از حمایت خواهران خود بهره مند گردید . ۵- زمانی که به نظر می رسد همه این دنیا می خواهد شما را عقب نگه دارد شهامت داشته باشید و با سرعت تمام پیش بتازید . هر زنی می تواند زن توانا باشد زنان توانا فقط در مقام های عالی و جایگاه های بلند جامعه وجود ندارد مهم نیست که در شرکت بزرگی کار می کنید یا در ساندویچ فروشی روحیه قدرت وسرکشی زنده می ماند هر زنی که مادام جرئت کند زنی واقعی باشد می تواند زن توانا باشد وقتی قدرتتان را به دست می گیرید و از آن به نفع خود استفاده می کنید زندگی بسیار شیرین می شود . هر بار که خود را در موقعیت دشواری می بینید هر قدر که اوضاع تیره و تار باشد بدانید قدرت تبدیل تاریکی به نور را دارید . اصول اساسی برای اینکه زنی توانا باشید : ۱- با احساس نا امنیتان راحت باشید . شما همان مشکلات زنان دیگر را دارید ، نیازی نیست احساس نا امنیتان شما را عقب نگه دارد با وجود معایب و نواقصتان به پیشروی ادامه دهید . ۲- نوعدوست باشید : تنها ماندن آسان نیست ولی احساس مسئولیت و رسالت و داشتن هدف در زندگی می توان کمکتان کند تا سخترین لحظات زندگی را با موفقیت سپری کنید در واقع هیچ راهی جز انجام دادن کار درست وجود ندارد . ۳- پر شور باشید : این نوع زندگی به انرژی ، بنیه و تعهد نیاز دارد و همه این ها ناشی از شور و شوقی است که شما را پیش می راند در واقع این کمکتان می کند تا ناراحتی و اندوه زیادی را از سر بگذرانید به علاوه کمک می کند روی چیزهایی که برایتان اهمیت دارد تمرکز کنید و با ذهن خلاقتان حل مشکلات را پیدا کنید . ۴- در تماس باشید : زن توانای حقیقی می داند که باید در داخل و خارج از محل کارش شکه های حمایتی ایجاد کند که کمکش کنند . به رغم مشکلات عجیب و غریب ، مقاومت ها یا دشمنی های آشکار ، شما می توانید با کمی کمک از جانب دوستتان به کارتان ادامه دهید . چگونه در موقعیت های دشوار کامیاب شویم : ۱- اگر دلش را ندارید افتخاری کسب نمی کنید . ۲- انتظار موانع را داشته باشید و روی اهدافتان تمرکز کنید . ۳- اگر نخواهید کاری بکنید ، هیچ کاری نمی کنید . ۴- اگر کمی شکست نخورید هرگز محدودیت ها را نمی شناسید . ۵- باید به جایی بچسبیدو دوام بیاورید خصوصا وقتی اوضاع دشوار است . ۶- ایام دشوار تا ابد طول نمی کشد . همه ی این جملات خردمندانه خصوصا زمانی مهم اند که خودتان را در وضعیت دشواری می یابید وضعیتی نا مطمئن و ناآشنا که مدام فکر می کنید چرا باید موقعیت موجود را به هم بزنید و گاهی به انتخاب خودتان وارد این موقعیت می شوید . اگر جرئت نکنید وارد وضعیت دشوار شوید هرگز نخواهید دانست تا کجا می توانید پیش بروید . جملات تاکیدی برای اینکه به پیشروی تان ادامه دهید : ۱- من از این وضعیت با حالتی قوی تر و حتی مصم تر برای کسب موفقیت خارج خواهم شد . ۲- اکنون و همیشه بینش من واضح و روشن است می دانم که در پی چه چیزی هستم و مطمئنم که موفق می شوم . ۳- من کاری را که انجام می دهم قبول دارم و تایید می کنم می دانم که کاری درست است و در حال پیشروی هستم . احساس می کنم توانا ، قوی و مطمئن هستم . ۴- دشواری ها به مرور زمان از بین خواهد رفت من می توانم با مشکلات دست و پنجه نرم کنم . ۵- در هر لحظه ی این ماجرا دارم رشد می کنم . موفقیت ناشی از شهامت داشتن و استفاده از فرصت ها هست من روی خود شرط بندی می کنم و با بیشترین استفاده از توان بلقوه ام زندگی می کنم . قدرت سیاست را بشناسید : شما همیشه افراد را اداره می کنید گاهی این کار را در مقام رهبر انجام می دهید اما اغلب اوقات در نقش عضوی از گروه ظاهر می شوید و سعی می کنید موثر واقع شوید کلید مدیریت موثر و موفق سیاست است گاهی باید

صدایمان را پایین بیاوریم یا بالا ببریم تا پیاممان شنیده شود این کار به هیچ وجه به معنی مصالحه کردن و فروختن خودمان نیست کار دشوار این است که ضمن وفادار ماندن به ارزش ها و باورهای خودمان بتوانیم با موفقیت دیگران را هدایت کنیم . اگر می خواهید با دیگران کنار بیایید و همکاری کنید نکاتی در زمینه مدیریت هست که می توانید با استفاده از آن ها در مورد عزیزان همکاران ، همسایگان ، و دیگران رابطه بهتری با آن ها برقرار کنید : ۱- با دیگران همانطور رفتار کنید که می خواهید با شما رفتار کنند . ۲- همدلی نسان بدهید به چشم انداز آن ها نگاه کنید . ۳- بازخور مثبت نشان دهید که برای آن ها ارزش قایلید . ۴- گشوده باشید و تاکید کنید که همیشه در دسترس هستید . ۵- واکنش هایتان را مهار کنید اول فکر کنید بعد واکنش نشان دهید . ۶- دوستی را از کار جدا کنید . ۷- از قوه طنز استفاده کنید به این ترتیب می توان به فجایع خندید و به پیشبرد امور کمک کرد . با دیگران خوب رفتار کنید : حوزه احترام از حوزه دوستی ست هر کسی که با او برخورد می کنید درست به اندازه شما احتیاج به احترام و قدردانی دارد . در راه چیزی بجنگید که ارزشش را داشته باشد : هر چیز ارزشمندی با موانع همراه است و موفقیت شما بستگی به این دارد که چقدر می توانید انعطاف پذیر و شجاع باشید . باید با مفتری ها ، منتقدها ، منفی باف ها و کسانی که از پشت خنجر می زنند رو به رو شوید . گاهی می توان آن ها را به سوی خود جلب کرد ، گاهی می توان آن ها را خنثی کرد و گاهی هیچ راهی برای دور زدن آنها وجود ندارد . اگر هدفتان در زندگی این است که همه دوستتان داشته باشند هرگز هیچ کاری نخواهید کرد هرگز در راه چیزی استقامت به خرج نخواهید داد ، تعهدی نخواهید پذیرفت یا نخواهید دانست به چه چیزی اعتقاد دارید زیرا می ترسید دیگران را ناراحت کند . منفی بافان را دور کنید : منفی بافان همان بدبینانی هستند که به شما می گویند نمی توانید این کار را بکنید ، یا هرگز موفق نخواهید شد این کار را بکنید . آن ها همیشه می خواهند رویاهایتان را لگد مال کنند و شما را بترسانند تا از فرصت ها استفاده نکنید و یا کاری کنند که احساس کنید لیاقتش را ندارید . زندگی تان را با گوش دادن به حرف های منفی بافان تلف نکنید اجازه ندهید اختیار سرنوشت شما یا آینده تان را در دست گیرند اگر گوش بدهید به هیچ جا نمی رسید . روز سلامت ذهنی زنان توانا : روزی را به کارهای غیر معمول اختصاص بدهید . فرستادن ای میل ، برقراری تماس های کاری ، کار با اینترنت و خواندن کوهی از نامه را کنار بگذارید و از هم مهم تر احساس گناه نکنید شما برای همه سخت کار کرده اید حالا می خواهید امروز فقط مال خودتان باشید و استراحت کنید در این روز فعالیت های زیادی نکنید نکته این است که سرعتتان را کم کنید و از جایگاهتان در زندگی لذت ببرید . خاطره بنویسید ، روی کاناپه چرت بزنید به بیرون بروید و قدم بزنید نسبت به همه کارهایی که انجام می دهید احساس خوبی داشته باشید چون فرصت را با کار و تلاش به دست آورده اید وقتی دیدید چه احساسی خوبی دارید می توانید برنامه ریزید و بطور منظم زمان زندگی کردن را در روال معمولی زندگی تان بگنجانید . می بینید که چه راحت در فشار روانی که خودتان برای خود درست می کنید غرق می شوید ؟ وقتش رسیده که مقداری از آن فشار را کم کنید . منابع : ناشر : پیکان سال انتشار : ۱۳۸۷ کد کتاب : ۶۰۸۳۴

نظام حقوق زن در اسلام

نویسنده : دکتر مرتضی مطهری

خلاصه کتاب: الهه توفیق- دالخانی- فائزه خلوصی: بخش اول: ۱)آیا خواستگاری مرد از زن اهانت به زن است؟ درجامعه طوری جاافتاده که مرد اصل است و زن فرع.اولین ماده ی قانون در کتاب نکاح وطلاق در این زمینه ماده ۱۰۳۴است که به موجب این ماده(مرد میتواند از هر زنیکه خالی از موانع نکاح باشد خواستگاری کند.)به موجب این ماده ازدواج به معنی زن گرفتن برای مرد مطرح شده و مرد بعنوان مشتری و خریدار و زن بعنوان کالا وانمود شده است.این قبیل تعبیرات تاثیر روانی بدی روی زن و مرد و روابط آنها خواهدگذاشت و عده ای برای اینکه خواستگاری جنبه یکطرفه و زن گرفتن به خود نگیردخواستگاری را هم وظیفه ی

زن و هم وظیفه ی مرد دانسته اندتا در ازدواج تنها زن گرفتن صدق نکند و مرد گرفتن هم باشد واگرهمیشه مردان را موظف به خواستگاری کنیم حیثیت زن را پایین آورده و اورا یک کالای خریدنی تلقی کرده ایم. ۲)غریزه مرد طلب و نیاز است وغریزه زن جلوه و ناز: از بزرگترین عوامل حفظ حیثیت و احترام زن خواستگاری کردن مرد از زن است.طبیعت مرد را مظهر طلب و عشق و نیاز وزن را مظهرمطلوب بودن و معشوق بودن آفریده است.خلاف حیثیت زن است که بدنبال مرد برود وبرای زن قابل تحمل نیست که از مردی خواستگاری کند وجواب رد بشنود ودنبال دیگری برود ولی برای مرد قابل تحمل است. فیلسوف آمریکائی ویلیام جیمز:حیاوخودداری ظریفانه زن غریزه نیست.دختران حوا درطول تاریخ فهمیدند احترامشان به این است که به دنبال مردان نروند وخود را از دسترس آنها دور کنند وابن را به فرزندان خود یاد دادند. این موضوع تنها اختصاص به انسانها ندارد بلکه حیوانات هم همینطورند. ۳)مرد خریدار وصال زن است نه رقبه ی او: عده ای میگویند چرا قانون مدنی لحنی به خود گرفته که مرد را خریدار زن نشان میدهد؟۱)این مربوط به قانون مدنی نیست مربوط به قانون آفرینش است.۲)مگر هر خریداری از نوع مالکیت اشیاء است؟ (طلبه و دانشجوخریدار علم است) نهایت هنر زن این است که میتواند مرد را در هر مقام و وضعی به سوی خود بکشاند.اکنون عده ای به نام دفاع از حقوق زن بزرگترین امتیاززن وشرف وحیثیت او را لکه دار میکنند.این همان است که میگویند :میخواهند ابروی زن بیچاره را اصلاح کنند چشم اورا کور میکنند. ۴)رسم خواستگاری یک تدبیرظریفانه و عاقلانه برای حفظ حیثیت زن: گفتیم زن مظهر مطلوبیت وپاسخگویی آفریده شده است:۱)این بهترین ضامن حیثیت واحترام زن وجبران کننده ضعف جسمانی او درمقابل نیرومندی جسمانی مرد است.۲)بهترین عامل حفظ تعادل و توازن زندگی مشترک است.قوانین مبنی بریکسان بودن زن و مرد از لحاظ وظایف و خواستگاری در واقع به زیان زن است وتعادل را بهم میزند. نتیجه:پیشنهاد عده ای مبنی بر شرکت زن در خواستگاری ارزشی ندارد و به زیان جامعه بشری است. بخش دوم ۱)ازدواج موقت(نکاح منقطع): یکی از قوانین اسلام از دیدگاه مذهب جعفری انجام ازدواج به دو نحو است:دائم وموقت ازدواج موقت ودائم درپاره ای موارد باهم یکی هستند ودرقسمتی اختلاف دارند:۱-زن ومرد تصمیم میگیرند به طورموقت باهم ازدواج کنند پس از پایان مدت درصورت تمایل تمدید میکنند درغیراینصورت از هم جدامیشوند.۲-آزادی بیشتری دارند که به طوردلخواه به هرنحو که بخواهند پیمان میبندند.۳-درازدواج دائم مرد خواه ناخواه مجبوراست خرجی زن رااز همه لحاظ تامین کند ولی درازدواج موقت بستگی به قراردادی دارد که بین طرفین منعقد میگردد.۴-درازدواج دائم زن خواه ناخواه باید مرد را بعنوان رئیس خانواده بپذیرد ولی در موقت بستگی به قرارداد منعقد شده دارد.۵-در ازدواج دائم زن وشوهر خواه ناخواه ازهم ارث میبرند ولی در موقت چنین نیست.(تفاوت اصلی این دو نوع ازدواج:درازدواج موقت همه چیز بستگی به اراده و قرارداد طرفین دارد.)۶-در ازدواج دائم هیچکدام اززوجین بدون جلب رضایت دیگری حق جلوگیری از باردارشدن راندارد ولی در موقت جلب رضایت ضرورت ندارد.۷-درازدواج موقت عدم ذکر مهرموجب بطلان عقد میشود ولیدر دائم عقرباطل نیست.۸-درهردوعقد دائم وموقت مادر ودختر زوجه برزوج وپدروپسر زوج برزوجه حرام ومحرم میشوند وازدواج فرزندانشان باهم حرام است.۹-خواستگاری کردن هم از زوجه دائم وهم از زوجه موقت بردیگران حرام است. ۲)زندگی امروز و ازدواج موقت: اردواج دائم مسئولیت و تکلیف بیشتری برای زوجین دارد به همین دلیل پسر یا دختری که تازه به بلوغ رسیده اند وتحت فشار غریزه قرار دارند اصلا آمادگی ازدواج دائم را ندارندوآن را نمیپذیرند در واقع خاصیت عصر جدید این است که فاصله بلوغ طبیعی واجتماعی را زیادتر کرده و به همین خاطر سن ازدواج بالا رفته است. ۳)جوان امروز و دوره بلوغ وبحران جنسی: امروزه عملاـ ممکن نیست که یک پسر۱۸ساله ویا یک دختر ۱۶ساله که تحت فشار غریزه هم هستند ورشد جنسی آنها در اوج است زیربار ازدواج دائم بروند ومسئولیت یک زندگی رابا وظایف زیادی که دارد بپذیرند. ۴)کدامیک؟رهبانیت موقت یا کمونیسم جنسی یا ازدواج موقت؟ چندسئوال پیش می آید:۱- آیا طبیعت حاضر است بخاطر اینکه در دنیای امروز جوانان نمیتوانند درسنین ۱۶و۱۸سالگی ازدواج کنند دوران بلوغ را به تاخیربیندازد وتا تحصیلات جوانان تمام نشده

غریزه جنسی دست از سرآنها بردارد؟خیر امکان ندارد ۲-آیا جوانان حاضرند یک دوره رهبانیت موقت راطی کنند وریاضت بکشند وخود را تحت فشار قراردهند تاشرایط ازدواج دائم را پیدا کنند؟اگرهم فرضا جوان رهبانیت موقت رابپذیرد طبیعت به هرحال تاثیرنامطلوب خودرا روی او میگذارد ودچارفشارروانی میشود.*دوراه بیشتروجود ندارد:۱-جوانان را به حال خود بگذاریم و به پسر اجازه دهیم باصدهادخترارتباط داشته باشد ودر رابطه با دخترهم همینطور که در این صورت ما عملا کمونیسم جنسی را پذیرفته ایم.۲-راه دوم ازدواج موقت وآزاد است در این صورت زن و مرد هردو محدود میشوند که درآن واحد زوج یا زوجه کس دیگر نباشند به این ترتیب دختروپسر دوران تحصیل خود را میگذرانند بدون اینکه رهبانیت موقت وعوازض آن راتحمل کرده باشند یا در کمونیسم جنسی گرفتار شوند. ۵)ازدواج آزمایشی: زن ومردی که خیال ازدواج دارند ومیخواهند نسبت به هم اعتماد کامل پیدا کنند با عنوان ازدواج آزمایشی برای مدت موقتی باهم ازدواج میکنند واگر اطمینان پیداکردند ازدواج میکنند درغیر اینصورت جدا میشوند.این مسئله در اروپا به شکل دیگری جلوه میکند:آیا میدانید اینکه اروپائیان وجود یک عده زنان بدکاررا درمحل معینی از شهر و تحت نظر دولت ضروری میدانند برای چیست؟چون وجود مردان مجردی که قادر به ازدواج دائم نیستند خطربزرگی برای خانواده هاست. ۶)راسل ونظریه ازدواج موقت: برتراند راسل فیلسوف انگلیسی درکتاب زناشوئی واخلاق میگوید:(...درواقع اگر درست بیندیشیم پی میبریم که فواحش معصومیت کانون خانوادگی وپاکی زنان ودختران مارا حفظ میکنند...)این فرمول فرنگی هاست وازدواج موقت هم فرمولی بود که اسلام پیشنهاد کرد.با بکاربسته شدن فرمول فرنگی ها در واقع مقام واقعی زن و حیثیت انسانی زن خدشه دار میشود. راسل در کتاب خود فصلی تحت عنوان" ازدواج تجربی"دارد که درآن او میگوید:قاضی لیندزی که سالها مامور دادگاه دنور بوده طرحی بنام" ازدواج رفاقتی"را پیشنهاد میکند و منظور از ازدواج رفاقتی ایجاد ثباتی در روابط جنسی است. ازدواج رفاقتی از سه لحاظ با ازدواج عادی تفاوت دارد:۱-منظور از ازدواج تولید نسل نخواهد بود.۲-تازمانیکه زن حامله نشده طلاق با رضایت طرفین میسر است.۳-زن در صورت طلاق مستحق کمک خرجی برای خوراک خواهد بود..... آنچه لیندزی و راسل آن را ازدواج رفاقتی مینامند گرچه با ازدواج موقت اسلامی اندکی فرق دارد اما حکایت میکند که این دو نفر هم به این نکته پی برده اند که تنها ازدواج دائم و عادی همه احتیاجات اجتماع را پوشش نمیدهد و کافی نیست. معایب و مفاسد نکاح منقطع: ۱-پایه ازدواج باید بر دوام باشد و زوجین باید از اول بدانند که متعلق به یکدیگرند و جدایی ناپذیرند ولی ازدواج موقت پیمان استواری نیست البته این به این معنی نیست که ازدواج موقت منسوخ است ازدواج موقت فقط زمانی درست است که واقعا امکان ازدواج دائم نباشد.۲-ازدواج موقت از طرف زنان و دختران ایرانی شیعه مذهب استقبال نشده و آن را نوعی تحقیر میدانند و این بخاطر سوء استفاده هایی که مردان هوسران کرده اند که قانون باید جلویشان را بگیرد.۳-نکاح منقطع خلاف حیثیت زن است زیرا نوعی کرایه دادن است خلاف حیثیت انسانی زن است که در مقابل وجهی که از مردی میگیرد وجود خود را در اختیاراو قرار دهد. این ایراد خیلی عجیب است چون ازدواج موقت چه ربطی به اجاره و کرایه دادن دارد؟آیا بخاطر محدودیت مدت زمان ازدواج شکل کرایه ای به خود میگیرد؟آیا چون حتما باید مهر معین شود کرایه است؟ اولا در قانون مدنی آمده که این دو ازدواج از لحاظ ماهیت هیچ فرقی ندارند.ثانیا از کی کرایه آدم منسوخ شده؟تمام کارگران و خیاطان و پزشکان و...آدمهای کرایه ای هستند. ثالثا زنی که به اختیار خود با مردی عقد ازدواج موقت میبندد آدم کرایه ای نیست و کاری خلاف حیثیت و شرافت انسانی نکرده.برای شناخت زن کرایه ای و بردگی زنها باید سری به اروپا و آمریکا بزنید و به کمپانی های فیلمبرداری بروید تا ببینید زن کرایه ای یعنی چه؟امروزه در غرب زیبائی زن/آواز زن/جاذبه جنسی زن/جسم زن/همه چیز زن و شخصیت او وسیله حقیری در خدمت سرمایه داری اروپا و آمریکاست..... آیا اسلام که زن مسلمان را از این کارها منع کرده مقام زن را پائین آورده یا اروپای نیمه دوم قرن ۲۰؟ ۷)نکاح منقطع و تعدد زوجات: نکاح منقطع چون به هرحال نوعی اجازه تعدد زوجات است و تعدد زوجات محکوم است پس نکاح منقطع محکوم است. ۸)سرنوشت فرزندان در ازدواج

موقت: نکاح منقطع از نظر اینکه دوام ندارد نمیتواند آشیانه مناسبی برای فرزندان باشد. در ازدواج دائم هیچ یک از زوجین نمیتواند بدون جلب رضایت دیگری از زیر بار تولید نسل شانه خالی کند ولی در موقت دو طرف آزادند ولی اگر هم مایل باشند میتوانند بچه دار شوند و از نظر عاطفی فرقی بین ازدواج دائم و موقت نیست.میدانیم که کلیسا جلوگیری از آبستنی را امر نامشروع میداند ولی ازنظر اسلام اگر زوجین از اول مانع پیدایش فرزند شوند مانعی ندارد ولی اگر نطفه منعقد شد اسلام به هیچ وجه اجازه معدوم کردن آن را نمیدهد. ۹)ازدواج موقت و مسئله حرمسرا: یکی از سوژه هایی که مغرب زمین علیه مشرق زمین در دست دارد و به رخ او میکشد و برایش فیلمهای زیادی تهیه کرده و میکند مسئله تشکیل حرمسراست که متاسفانه در تاریخ مشرق زمین نمونه های زیادی از آن وجود دارد مانند زندگی سلاطین و خلفا.عده ای معتقدند مجاز شدن ازدواج موقت مساوی است با مجاز دانستن تشکیل حرمسرا که نقطه ضعف و مایه سرافکندگی مشرق زمین است.این موضوع باید از دو جهت بررسی شود:۱-آیا عامل تشکیل حرمسرا از جنبه اجتماعی بوده؟۲-آیا منظور از تشریع قانون ازدواج موقت این بوده که وسیله هوسرانی و حرمسراسازی برای عده ای مردان فراهم گردد یا نه؟ ۱۰)علل اجتماعی حرمسرا سازی: ۱-اولین عامل حرمسراسازی تقوا و عفاف زن است یعنی وقتی شرایط اخلاقی و اجتماعی محیط طوری باسد که به زنها اجازه ندهد که همزمان با دو نفر ارتباط داشته باشند در این صورت مردان هوسران برای خود حرمسرایی ایجاد میکنند. بدیهی است که اگر زنان به طور رایگان ئ آسان در اختیار مردان هوسران بودند و وسیله هوسرانی آنها همیشه مهیا بود هرگز این مردها زحمت تشکیل حرمسراها را با هزینه های هنگفت به خود نمیدادند۲-دومین عامل نبودن عدالت اجتماعی است. با نبودن عدالت گروه زیادی از مردان از داشتن همسر و تشکیل خانواده محروم میمانند و تعداد زنان مجرد افزایش می یابد و زمینه برای حرمسراسازی فراهم میشود اما با وجود عدالت اجتماعی و امکان داشتن همسر برای همه هر زنی به مرد معین اختصاص دارد و زمینه برای حرمسراسازی منتفی میشود.مسلما اگر این دو عامل معدوم گردد یعنی عفاف و تقوا برای زن لازم شمرده شود و کامیابی جنسی جز با ازدواج(موقت یا دائم)ناممکن گردد و از طرف دیگر مشکلات اقتصادی و اجتماعی از میان برود و برای همه حق تاهل فراهم شود تشکیل حرمسرا امری محال خواهد بود. ۱۱)آیا تشریع ازدواج موقت برای تامین هوسرانی است؟ یکی از اصول اسلام مبارزه با هواپرستی است. قرآن کریم هواپرستی را در ردیف بت پرستی قرار داده است. در اسلام انسانهای هواپرست از جانب خداوند ملعون معرفی شده اند.امتیاز اسلام نسبت به سایر شریعت ها این است که ریاضت و رهبانیت را مردود میشمارد همچنین هواپرستی را. از نظر اسلام تمام غرایز باید در حدود اقتضا و احتیاج برآورده شوند.جای تردید نیست که هدف مقنن قانون ازدواج موقت این نبوده که وسیله عیاشی و حرمسراسازی را برای مردان هواپرست و وسیله بدبختی برای یک زن و یک عده کودک فراهم آورد.از طرف ائمه دین هم تشویق و ترغیب زیادی به امر ازدواج موقت شده است. ۱۲)حرمسرا در دنیای امروز: دنیای امروز رسم حرمسرا را منسوخ کرده است و آن را کاری ناپسند میداند و عامل وجود آن را از بین برده است.عامل آن چیست؟با عامل اول یعنی عفاف و تقوای زن مبارزه کرده.تقوا و عفاف به همان نسبت که به زن ارزش میدهد و او را عزیز و گرانبها میکند برای مرد مانع شمرده میشود.دنیای امروز کاری کرده که مرد عیاش این قرن نیازی به تشکیل حرمسرا با آن همه خرج و زحمت ندارد.برای مرد این قرن از برکت تمدن غرب همه جا حرمسراست. نتیجه:برنده ی این بازی دیروز و امروز مردها و بازنده موجود خوش باور و ساده دلی که به نام جنس زن معروف است. بخش سوم ۱)شوهر دادن قبل از تولد: ۲)معاوضه دختران: نکاح شغار یکی دیگر از مظاهر اختیارداری مطلق پدران نسبت به دختران است.نکاح شغار یعنی معاوضه کردن دختران.دو نفر که دو دختر رسیده داشتند باهم معاوضه میکردند و آن دختران به پدران تعلق میگرفتند که البته اسلام این رسم را منسوخ کرده. ۳)پیغمبر اکرم دخترش زهرا را در انتخاب شوهر آزاد میگذارد: پیامبر خود چند دختر شوهر داد ولی هرگز اراده و اختیار را از آنان سلب نکرد. ۴)نهضت اسلامی زن سفید بود: درکشور ما نیازمندی به نهضت زن است.نهضتی که دست جوانان شهوت پرست از دخالت در آن کوتاه باشد نهضتی که از تعلیمات اسلامی سرچشمه بگیرد.نهضتی که به بررسی عمیق و

منطقی بپردازد تا روشن کند در اجتماعات اسلامی چه اندازه تعلیمات اسلامی اجرا میگردد. ۵)مسئله اجازه پدر: ۱-مسئله ای که مطرح است این است که آیا در عقد دوشیزگان که برای اولین بار شوهر میکنند اجازه پدر نیز شرط است یا نه؟از نظر اسلام چند چیز مسلم است هرگاه پسر و دختری هردو از نظر اقتصادی استقلال دارند و هر دو بالغ و عاقل باشند و بعلاوه رشید باشند و بتوانند شخصا مال خود را حفظ کنند ثروت آنها را باید در اختیار خودشان قرار داد و کسی حق دخالت ندارد.۲-پسران اگر به سن بلوغ برسند و عاقل و بالغ باشند خود اختیاردارخود هستند و کسی حق دخالت ندارد. و اما دختران/ دختری که بیوه باشد کسی حق دخالت در کار او را ندارد و مانند پسر است.ولی اگر دوشیزه است و برای اولین بار میخواهد با مردی ازدواج کند چه طور؟در اینکه پدر اختیاردار مطلق دختر نیست حرفی نیست اما امروزه اختلافی که بین فقها هست در این است که آیا دوشیزگان حق ندارند بدون جلب رضایت پدر ازدواج کنند و یا موافقت پدر به هیچ وجه شرط صحت ازدواج نیست؟البته یک مطلب مسلم است که اگر پدران بی جهت مخالفت کنند حق آنها از بین میرود و دختران در انتخاب شوهر آزادی مطلق دارند. به طور کلی قانون مدنی ما موافقت پدر را در ازدواج دختران شرط میداند. ۶)مرد بنده ی شهوت است و زن اسیر محبت: فلسفه اینکه دوشیزگان لازم است بدون موافقت پدران با مردی ازدواج نکنند ناشی از این نیست که دختر از لحاظ رشد اجتماعی کمتر از مرد به حساب آمده است اگر اینطور بود پس چه فرقی است میان بیوه و دوشیزه که بیوه ۱۶ساله نیاز به رضایت پدر ندارد ولی دوشیزه ۱۸ساله نیاز دارد؟این مطلب به رشد عقلی و فکری زن مربوط نیست به روانشناسی زن و مرد مربوط است.مربوط است به شکارچی گری مرد و از سوی دیگر به خوش باوری زن نسبت به وفا و صداقت مرد. مرد بنده شهوت است و زن اسیر محبت.چیزی که مرد را از پا در می آورد شهوت است و چیزی که زن را از پا درمی آورد محبت و صفا و عشقی است که از دهان مرد بشنود.رسول اکرم میفرماید:سخن مرد به زن که تو را دوست دارم هرگز از دل او بیرون نمیرود. نتیجه:قانون به هیچ وجه با این کار زن را تحقیر نکرده بلکه از او حمایت میکند چون پدران جنس مرد را بهتر میشناسند. بخش چهارم(اسلام و تجدد زندگی ۱) ۱)اسلام و مقتضیات زمان: در میان ادیان و مذاهب هیچ دین و مذهبی مانند اسلام در شئون زندگی مردم مداخله نکرده است.اسلام همانطوریکه روابط بندگان با خدا را بیان کرده روابط انسانها و حقوق و وظایف افراد را نسبت به یکدیگر بیان کرده است. ۲)خصلت انطباق اسلام با زمان از نظر خارجیان: اتفاقا بسیاری از دانشمندان و نویسندگان خارجی اسلام را از نظر قوانین اجتماعی و مدنی مورد مطالعه قرار داده اند و قوانین اسلامی را به عنوان یک سلسله قوانین حقوقی ستایش کرده و خاصیت زنده و جاوید بودن این دین و قابلیت انطباق قوانین آن را با پیشرفتهای زمان مورد تمجید قرارداده اند.برنارد شاو نویسنده معروف انگلیسی:من همیشه نسبت به دین محمد به واسطه خاصیت زنده بودن عجیبش نهایت احترام را داشته ام. به نظر من اسلام تنها مذهبی است که قابلیت تسلط بر صور متغیر زندگی را دارد. ۳)خود زمان با چه چیز منطبق شود؟ اکثر افرادی که از پیشرفت و تکامل اوضاع زمان دم میزنند خیال میکنند هر تغییری که در اوضاع اجتماعی پیدا میشود خصوصا اگر از مغرب زمین سرچشمه گرفته باشد باید به حساب پیشرفت گذاشته شود و این از گمراه کننده ترین افکاری است که دامن گیر مردم امروزه شده است.به خیال این گروه چون علم و صنعت در حال پیشرفت است پس تمام تغییراتی که در زندگی انسانها پیدا میشود نوعی پیشرفت است و باد استقبال کرد.در همان حالی که علم درحال پیشروی است طبیعت هوسباز و درنده خوی بشر سعی دارد بشر را به سوی فساد و انحراف بکشاند.این طبیعت هوسباز همواره سعی دارد علم را به صورت ابزاری برای رسیدن به هوس های شهوانی و حیوانی خود درآورد.زمان همانطوریکه پیشروی و تکامل دارد فساد هم دارد و باید با پیشرفت زمان پیشروی کرد ولی با فساد و انحراف مبارزه کرد. اسلام و تجدد زندگی۲ انسان تنها جانداری نیست که اجتماعی زندگی میکند بسیاری از حیوانات بالاخص حشرات زندگی اجتماعی دارند و از یک سلسله مقررات پیروی میکنند مانند زنبور عسل و مورچه ها و موریانه ها که از تمدن خاصی برخوردارند وانسان که اشرف مخلوقات است سالها طول میکشد به پای آنها برسد.تمدن آنها برخلاف تمدن بشری هیچ دوره ای را طی نکرده است(عهد حجر/جنگل/عهد آهن و...).آنها از اولی که وارد

این دنیا شده اند دارای همین تمدن بوده اند که امروز هستند و هیچ تغییری در اوضاع آنها رخ نداده است اما انسان زندگی اش از صفر شروع شده و به سوی بی نهایت پیش میرود.برای حیوانات در دوران مختلف همه چیز یکسان است برای آنها جهان نو و کهنه معنی ندارد چرا؟چون با غریزه زندگی میکنند نه با عقل اما انسان و زندگی اجتماعی او دائما دستخوش تغییر است چون او با عقل زندگی میکند نه با غریزه. ۱)جامدها و جاهل ها: از جمله خاصیت های بشر افراط و تفریط است انسان اگر در حد اعتدال بایستد کوشش میکند خود را با ترقی و پیشرفت جهان تطبیق دهد و جلوی انحرافات زمان را بگیرد اما متاسفانه همیشه اینطور نیست.دو بیماری خطرناک همواره آدمی را در این زمینه تهدید میکند:بیماری جمود و بیماری جهالت.نتیجه بیماری اول توقف و سکون و بازماندن از پیشروی و توسعه است.نتیجه بیماری دوم سقوط و انحراف است.جامد از هرچه نو است متنفر است ولی جاهل هر پدیده نوظهوری را به نام تجدد و ترقی موجه می خواند.جامد میان هسته و پوسته و وسیله و هدف فرق نمیگذارد و هر تازه ای را فسار میخواند ولی جاهل همه را به حساب توسعه علم و دانش میگذارد. ۲)تمثیل قرآن: اسلام دینی است پیشرو و پیش برنده. قرآن کریم برای اینکه مسلمانان را متوجه کند که همواره باید در پرتو اسلام در حال رشد و نمو باشند مثل می آورد میگوید:مثل پیروان محمد مثل دانه ای است که در زمین کاشته شود آن دانه قبلاـ به صورت برگ نازکی از زمین می روید سپس خود را نیرومند میسازد سپس روی ساقه خویش می ایستد آنچنان با سرعت و قوت این مراحل را طی میکند که کشاورزان را به شگفت می آورد.این مثلی است از جامعه ای که منظور قرآن است.قرآن اجتماعی را پی ریزی میکند که دائما در حال رشد و توسعه باشد.ویل دورانت میگوید:هیچ دینی مانند اسلام پیروان خویش را به نیرومندی دعوت نکرده است.تاریخ صدر اسلام نشان داد که اسلام چقدر برای اینکه اجتماعی را از نو بسازد و پیش ببرد تواناست.در کل اسلام هم با جمود مخالف است هم با جهالت و در این میان غرامت اشتباه هر دو دسته را باید اسلام بپردازد. اسلام و تجدد زندگی ۳: ۱)راز و رمز تحرک و انعطاف در قوانین اسلامی: مفکران اسلامی عقیده دارند که در دین اسلام راز و رمزی وجود دارد که به این دین خاصیت انطباق با ترقیات زمان بخشیده است و عقیده دارند که این دین با پیشرفتهای زمان و توسعه فرهنگ و تغییرات حاصل از توسعه هماهنگ است ولی افراد بدبین زیادند و باور نمیکنند که چنین خاصیتی در اسلام وجود داشته باشد.راز اینکه دین مقدس اسلام با قوانین ثابتی که دارد با توسعه تمدن و فرهنگ سازگار است و با صور متغیر زندگی قابل انطباق است چند چیز است که ما قسمتی از آن را شرح میدهیم. ۱-توجه به روح و معنی و بی تفاوتی نسبت به قالب و شکل: اسلام به شکل و ظاهر و صورت زندگی که وابستگی تمامی به میزان دانش بشر دارد نپرداخته است.دستورهای اسلامی مربوط است به روح و معنی و هدف زندگی و بهترین راهی که بشر باید برای وصول به آن هدف ها پیش بگیرد علم نه هدف و روح زندگی را عوض میکند و نه راه بهتر و نزدیکتر و بی خطرتری به سوی هدف های زندگی نشان داده است.علم همواره وسائل بهتری برای رسیدن به هدف های زندگی در اختیار قرار میدهد.در اسلام یک وسیله و یا یک شکل ظاهری و مادی نمیتوان یافت که جنبه تقدس داشته باشد تا یک نفر مسلمان خود را موظف بداند آن وسیله و شکل را برای همیشه حفظ کند.اسلام نگفته که خیاطی/بافندگی و ... یا هر کار دیگری باید با فلان ابزار مخصوص باشد تا با پیشرفت علم که آن ابزار منسوخ میگردد میان علم و دستور اسلام تناقضی پیدا شود.این یکی از جهاتی است که کار انطباق این دین را با ترقیات زمان آسان کرده است. ۲-قانون ثابت برای احتیاج ثابت و قانون متغیر برای احتیاج متغیر: یکی دیگر از خصوصیات دین اسلام این است که برای احتیاجات ثابت بشر قوانین ثابت در نظر گرفته است و برای احتیاجات متغیر قوانین متغیر و ناثابت در نظر گرفته است از این راه که اوضاع متغیر را با اصول ثابتی مربوط کرده است و آن اصول ثابت در هر وضع متغیری قانون فرعی خاصی را به وجود می آورد.برای مثال:در اسلام یک اصل اجتماعی هست به این صورت":و اعدوا لهم ما استطعتم من قوه"یعنی (ای مسلمانان تا آخرین حد امکان در برابر دشمن نیرو تهیه کنید.)از طرف دیگر در سنت پیغمبر یک سلسله دستورها رسیده است که در فقه به نام سبق و رمایه معروف است.دستور رسیده است که خود و فرزندانتان تا حد مهارت کامل فنون اسب سواری و تیراندازی را یاد بگیرید که

جزء فنون نظامی آن عصر بوده است.واضح است که تیر و شمشیر و نیزه و اسب و...از نظر اسلام اصالت ندارد آنچه اصالت دارد نیرومند بودن است.در واقع لزوم مهارت در تیراندازی و اسب دوانی مظهر یک احتیاج موقت و متغیر است و به تناسب عصر و زمان تغییر میکند و با تغییر شرایط تمدن چیزهای دیگر از قبیل تهیه سلاح های گرم امروزی و مهارت و تخصص در به کار بردن آنها جای آنها را میگیرد. ۳-طفیلیگری حرام است نه کلاه لگنی: استاد مطهری میگوید:امثال من گاهی با سئوالاتی مواجه میشویم که با لحن تحقیر و تمسخاآمیزی می پرسند:آقا ایستاده غذا خوردن شرعا چه صورتی دارد؟با قاشق و چنگال خوردن چه طور؟آیا استعمال لغت بیگانه حرام است؟آیا کلاه لگنی به سر گذاشتن حرام است؟در جواب این ها میگوییم اسلام دستور خاصی در این موارد نیاورده است اما اسلام یک چیز دیگر گفته است:گفته شخصیت باختن حرام است/مرعوب دیگران شدن حرام است/تقلید کورکورانه کردن حرام است/محو شدن در دیگران حرام است/انحرافات و بدبختی های بیگانگان را به نام پدیده قرن جذب کردن حرام است. بخش پنجم: مقام انسانی زن از نظر قرآن تساوی یا تشابه : برای بررسی کامل این مطلب لازم است دردو قسمت بحث کنیم ۱-نظر اسلام درباره مقام انسانی زن از نظر خلقت و آفرینش ۲- تفاوت هایی که در خلقت زن و مرد هست برای چه هدف هایی است؟ آیا این تفاوت ها سبب می شود که زن ومرد از لحاظ حقوق طبیعی و فطری وضع نا مشابهی داشته باشند یا نه؟ ۱-نظر اسلام درباره ی مقام انسانی زن قران با کمال صراحت در آیات متعددی می فرماید : که زنان را از جنس مردان و از سرشتی نظیر سرشت مردان آفریدیم قران درباره ی آدم اول می گوید : همه شما را از یک پدر آفریدیم وجفت آن پدر را از جنس خود او قرار دادیم (سوره نساء آیه۱) و درباره همه آدمیان می گوید خداوند از جنس خود شما برای شما همسر آفرید (سورهای نساء ، آل عمران و روم) در آیات فراوانی آمده است که پاداش اخروی و قرب الهی به جنسیت مربوط نیست و به ایمان و عمل صالح مربوط است. قرآن همچنین در داستان های خود توازن را رعایت کرده و قهرمان داستانها را منحصر به مردان ننموده است . در حالی که در کتب مذهبی کنونی (تحریف شده) زن اینگونه ترسیم میشود •: زن از مایه ای پست تر از مایه مرد آفریده شده است •. همسر آدم اول از عضوی از اعضاء طرف چپ او آفریده شده است •. زن عنصر گناه و شیطان کوچک است و شر و وسوسه از وجود اوبرمی خیزد •. مرد در ذات خود از گناه مبراست واین زن است که مرد را به گناه می کشاند وشیطان مستقیما در وجود مرد راه نمی یابدو فقط از طریق زن است که مردان را می فریبد . ۲-هدف ازتفاوت در خلقت زن و مرد :

قانون خلقت این تفاوت ها را برای این به وجود آورده است که پیوند خانوادگی زن و مرد را محکمتر کند و شالوده وحدت آنهارا بهتر بریزد مانند تفاوت در اعضای بدن و این تفاوت ها به منظور پست تر جلوه دادن جنس زن و تبعیض و جفا نسبت به هیچ کدام از دو جنس ایجاد نشده است. در ادامه بیش تر به این بحث می پردازیم. تشابه نه و تساوی آری آنچه از نظر اسلام مطرح است این است که زن و مرد بدلیل اینکه یکی زن است و دیگری مرد در جهات زیادی مشابه یکدیگر نیستند ، جهان برای آنها یکجور نیست ، خلقت و طبیعت آنها را یکنواخت نخواسته است و به همین جهت ایجاب میکند که از لحاظ بسیاری از حقوق و تکالیف و مجازاتها وضع مشابهی نداشته باشند و تساوی زمانی برقرار می شود که تفاوت های غریزی و طبیعی زن ومرد نادیده گرفته نشود و هریک با توجه به این تفاوت ها مشمول قوانین و مقررات شوند و از حقوق و وظایف مساوی برخوردار شوند آنچه امروز در غرب مطرح است مسئله وحدت وتشابه حقوق زن و مرد است نه تساوی حقوق آنها . و ازکلمه تساوی حقوق به عنوان یک مارک تقلبی استفاده میکنند برای بهره وری بیشتر از زنان و تحقق اهداف شوم سیاسی و اقتصادی مقایسه ایدئولوژی شرق و غرب: شرق شیفته اخلاق است و غرب شیفته حقوق ، شرق به حکم طبیعت شرقی خود انسانیت را در این می شناسد که عاطفه بورزد ، گذشت کند ، همنوعان خود را دوست بدارد و جوانمردی به خرج دهد ، اما غربی انسانیت خود را در این میبیند که حقوق خود را بشناسد و از آن دفاع کند و نگذارد دیگری به حریم حقوق او پا بگذارد . بشریت هم به اخلاق نیاز دارد و هم به حقوق ، انسانیت هم به حقوق وابسته

است و هم به اخلاق ، هیچکدام از حقوق و اخلاق به تنهایی معیار انسانیت نیست . مانباید به حکم شرقی یا غربی بودن به یکی ازاین ایدئولوژی ها اکتفا کنیم بلکه باید از ادغام این دو به تساوی برسیم نه اینکه بدبختی های نوع شرقی را به بدبختی های نوع غربی بیافزاییم . بخش ششم : مبانی طبیعی حقوق خانوادگی از نظر ما حقوق طبیعی هر موجودی بر اساس استعداد طبیعی وی ایجاد شده مانند حق فکر کردن و رای دادن و ... ریشه و اساس حقوق خانوادگی نیز مانند سایر حقوق طبیعی است و با توجه به استعداد های طبیعی در مرد و زن حقوق و تکالیفی برای آنها منظور گردیده است . افراد بشر از لحاظ حقوق اجتماعی (غیر خانوادگی) وضع مساوی و مشابهی دارند همه حق دارند در مسابقه زندگی شرکت کنند و بر اساس لیاقت و کمال و فهم و درایت خود حقوق اکتسابی نا متساوی بدست آورند و اگر بخواهیم این حقوق اکتسابی را مساوی قرار دهیم ستم کرده ایم زیرا زندگی اجتماعی انسان صد در صد قرار دادی است و مانند زنبور عسل نیست که از ابتدا یکی رئیس و دیگری مرئوس آفریده شده باشند بلکه در اجتماع باید بر اساس تلاش و لیاقتشان حقی در شان خود کسب نمایند . اما در اجتماع خانوادگی چه طور ؟ فرضیه اسلام بر اساس عدم تشابه حقوق خانوادگی زن و مرد استوار است یعنی حقوق طبیعی اولیه ی آنها متفاوت است اما عادلانه . مرد از جهت مرد بودن و زن از جهت زن بودن فرزند از جهت فرزند بودن دارای وظایف و حقوق خاص خود هستند در طبیعت زن و مرد تفاوت هایی وجود دارد که در تعیین حقوق و تکالیف خانوادگی موثر است و زن و مرد را از این جهت در وضع نا مشابهی قرار می دهد الکسیس کارل دانشمند فرانسوی در کتاب مشهورش انسان موجود ناشناخته می نویسد زن در حقیقت از جهات زیادی با مرد متفاوت است یکایک سلول های بدنی همچنین دستگاه های عضوی مخصوصا سلسله عصبی نشانه جنس او را بر روی خود دارد . قوانین فیزیو لوژی نیز همانند قوانین جهان ستارگان سخت و غیر قابل تغییر است . ممکن نیست تمایلات انسانی در آنها راه یابند ، ما مجبوریم آنها را آن طوری که هستند بپذیریم ، زنان باید به بسط مواهب طبیعی خود در جهت و مسیر سرشت خاص خویش بدون تقلید کورکورانه از مردان بکوشند . وظیفه ایشان در راه تکامل بشریت خیلی بزرگتر از مردها است و نبایستی آن را سرسری گیرند و رها کنند . نبایستی برای دختران جوان نیز همان طرز فکر و همان نوع زندگی و تشکیلات فکری و همان هدف و ایده آلی را که برای پسران جوان در نظر می گیریم معمول داریم ، متخصصین تعلیم و تربیت باید اختلافات عضوی و روانی جنس مرد و زن و وظایف طبیعی ایشان را در نظر داشته باشند و توجه به این نکته اساسی در بنای آینده تمدن ما حائز کمال اهمیت است . بخش هفتم:تفاوت های زن ومرددرابتدا به بررسی تفاوت های زن ومرد از سه جهت می پردازیم : ۱- از لحاظ جسمی ۲- از لحاظ روانی ۳- از نظر احساسات به یکدیگر ۱- تفاوت های زن و مرد از لحاظ جسمی : مرد به طور متوسط درشت اندام تر است و زن کوچک اندام تر ، مرد بلند قد تر است و زن کوتاه قدتر ، مرد خشن تر است و زن ظریفتر ، صدای مرد کلفت تر و خشن تر است و صدای زن نازک تر و لطیف تر ، رشد بدنی زن سریعتر است و رشد بدنی مرد بطیءتر ، (حتی جنین دختر از جنین پسر سریعتر رشد می کند) مقاومت زن در مقابل بسیاری از بیماری ها از مقاومت مرد بیشتر است . زن زودتر از مرد به مرحله بلوغ میرسد ، دختر زودتر از پسر به سخن می آید ، مغز متوسط مرد از مغز متوسط زن بزرگتر است ، ولی با در نظر گرفتن نسبت مغز به مجموع بدن ، مغز زن از مغز مرد بزرگتر است ، ریه مرد قادر به تنفس هوای بیشتری نسبت به زن است ، ضربان قلب زن از ضربان قلب مرد سریع تر است. ۲-تفاوت های زن ومرد از لحاظ روانی میل مرد به ورزش و شکار و کارهای پر حرکت و جنبش بیش از زن است . احساسات مرد مبارزانه و جنگی و احساسات زن صلح جویانه و بزمی است ، مرد متجاوزتر و غوغا گر تر است و زن آرامتر و ساکت تر، احساسات زن از مرد جوشان تر است . . زن از توسل به خشونت درباره خود و دیگران پر هیز می کند و به همین دلیل خود کشی زنان کمتر از مردان است . مردان در کیفیت خود کشی نیز از زنان خشن ترند ، مردان به تفنگ ، دار، پرتاب کردن خود از روی ساختمان های مرتفع متوسل می شوند ، و زنان به قرص خواب آور و تریاک و امثال اینها . زن در مورد اموری که مورد علاقه یا ترسش است زودتر و سریع تر تحت تاثیر احساسات خویش قرار می گیرد ولی مرد سرد مزاج تر از

زن است ، زن بر خلاف مرد به زینت و زیور و آرایش و مدهای روز علاقه بسیار دارد . زن پر حرف تر، محتاط تر ، مذهبی تر و ترسو تر و رقیق القلب تر از مرد است زن در علوم استدلالی و مسائل خشک عقلانی به پای مرد نمی رسد ولی در ادبیات ونقاشی و هنر های احساسی دست کمی از مرد ندارد . و نکته جالب این است که زن می تواند چند کار را به طور همزمان با هم انجام دهد در حالی که مرد از این توانایی بی بهره است. تفاوت های زن و مرد ازنظر احساسات به یکدیگر : مرد زنی را دوست دارد که او را پسندیده باشد و زن مردی را دوست دارد که ارزش او را درک کرده باشد . مرد می خواهد شخص زن را تصاحب کند اما زن می خواهد دل مرد را مسخر کند و از راه دل بر او مسلط شود . زن از مرد شجاعت و دلیری می خواهد و مرد از زن زیبایی و دلربایی . تفاوت های زن و مرد : تفاوتها به هیچ وجه به اینکه مرد یا زن جنس برتر است ، و دیگری جنس پست تر است مربوط نیست . قانون خلقت از این تفاوت ها منظور دیگری داشته است . قانون خلقت این تفاوت ها را به این منظور ایجاد کرده است که به دست خود حقوق و وظایف خانوادگی را میان زن و مرد تقسیم کند بعضی اصرار دارند که تفاوت زن ومرد را در استعداد های جسمی و روانی به حساب ناقص بودن زن و کامل بودن مرد بگذارند ، و چنین وانمود می کنند که قانون خلقت بنا به مصلحتی زن را ناقص آفریده است . ناقص الخلقه بودن زن ابتدا در غرب و سپس در شرق مطرح شد گاهی از نظر مذهب و کلیسا گفته اند: (زن باید از این که زن است شرمسار باشد) گاهی گفته اند: (زن همان موجودی است که گیسوان بلند دارد و عقل کوتاه) ، (زن برزخ میان انسان و حیوان است) ، (زن آخرین موجود وحشی است که مرد او را اهلی کرده) و . . . بعضی از غربیون مانند اشلی مونتاگو_ کتاب زن جنس برتر_ اصرار دارن زن را جنسا برتر از مرد معرفی کنند و از طرف دیگر امتیازات مرد را مولود تاریخی و اجتماعی بشمارد نه مولود عوامل طبیعی . اما نظر پروفسور ریک چیز دیگری است وی می گوید زن و مرد بنا به مقتضیا ت جنسی خود به طور متفاوت عمل می کنند و درست مانند دو ستاره روی دو مدار مختلف حرکت می کنند ، آنها میتوانند یکدیگر را بفهمند و مکمل یکدیگر باشند ولی هیچگاه یکی نمی شوند و به همین دلیل است که می توانند باهم زندگی کنند ، عاشق یکدیگر بشوند و از صفات و اخلاق یکدیگر خسته و ناراحت نشوند . به هر حال تفاوت های زن ومرد تناسب است نه نقص و کمال . قانون خلقت خواسته است با این تفاوت ها تناسب بیشتری میان زن ومرد که قطعا برای زندگی مشترک ساخته شده اند به وجود آورد . ارسطو و افلاطون رو در روی هم افلاطون با کمال صراحت مدعی است که زنان از مردان چه در نیروی جسمی ، چه در نیروی روحی ناتوانتراند وی به تفاوت زن و مرد از لحاظ کمی اعتراف دارد هرچند مخالف تفاوت کیفی آنها از لحاظ استعداد هاست (استعدادهایی که در زنان و مردان وجود دارد مانند یکدیگر است) وی می گوید خدا را شکر می کنم که یونانی زاده شدم نه غیر یونانی ، آزاد به دنیا آمدم نه برده ، مرد آفریده شدم نه زن . ارسطو با عقاید استاد خود سخت مخالفت می کند و معتقد است نوع استعداد های زن ومرد متفاوت است و وظایفی که قانون خلقت به عهده هریک از آنها گذاشته و حقوقی که برای آنها خواسته در قسمت های زیادی با هم تفاوت دارد . بخش هشتم : مهر و نفقه تاریخچه پیدایش مهریه : در مراحل اولیه زن بر مرد حکومت می کرده است و مرد خدمتکار زن بوده است (مادر شاهی) در مرحله د.وم حکومت دست مرد افتاد ، مرد زن را از قبیله دیگر می ربوده است. (پدر شاهی) در مرحله سوم مرد برای تصاحب زن به خانه پدر زن می رفته و سالها برای او کار می کرده است . (داستان موسی و شعیب) در مرحله چهارم مرد مبلغی به عنوان پیشکش تقدیم پدر زن می کرده است و رسم مهر از اینجا ناشی شده است . در مرحله نهایی مرد هنگام ازدواج یک پیشکشی تقدیم خود زن می کند و هیچ یک از والدین حقی بر پیش کشی ندارند ، زن در عین اینکه از مرد پیش کشی دریافت می دارد استقلال اجتماعی و اقتصادی خود را حفظ می کند ، به اراده خود همسرش را برمی گزیند و کسی حق ندارد او را به خدمت خود بگمارد و استثمار کند . تنها این مرحله مورد تایید اسلام است در قرآن کریم آمده است مهر زن به خود او تعلق دارد نه به دیگری . و مرد باید در تمام مدت زندگی مشترک عهده دار مخارج زندگی زن بشود و درآمدی که خود زن تحصیل می کند متعلق به اوست و حق هیچ دخل و

تصرفی در آن را ندارد . مهریه : مهر ، با حیا و عفاف زن یک ریشه دارد ،مهر تدبیری است از ناحیه قانون خلقت برای بالا بردن ارزش زن و قرار دادن او در سطح عالی تری . مهر به زن شخصیت می دهد و ارزش معنوی آن برای زن بیش از ارزش مادی آن است. قرآن کریم با لطافت و ظرافت بی نظیری می گوید :[و آتوا النساء صدقا تهن نحله] یعنی کابین زنان را که به خود آنها تعلق دارد (نه به پدران و برادران آنها) و هدیه و پیش کشی است از جانب شما با آنها به خودشان بدهید .و با کلمه نحله کاملا تصریح می کند که مهر هیچ عنوانی جز عنوان تقدیمی و پیشکشی و هدیه ندارد . وهمچنین قرآن کریم هر رسمی را که موجب تضییع حقوق زنان می شده منسوخ کرده است. براندازی رسوم ضایع کننده مهر زن توسط قرآن : ۱- قانون شغار ۲-کار کردن داماد برای پدر عروس ۳- تحت مضیقه قرار دادن زنان برای جبران مهر ۴- باز پس گرفتن مهریه به بهانه های گوناگون قانون شغار : شغار یعنی معاوضه دختران . دو نفر که دو دختر رسیده در خانه داشتند با یکدیگر معاوضه می کردند با این ترتیب که هریک از دو دختر مهر آن دیگر به شمار می رفت و به ÷در او تعلق می گرفت . اسلام این رسم را نیز منسوخ کرد . نفقه: در اسلام سه نوع نفقه وجود دارد : ۱-نوع اول : نفقه ای که مالک باید صرف مملوک خود بکند . ملاک این نوع نفقه مالکیت و مملوکیت است . ۲- نوع دوم : نفقه ای است که انسان باید صرف فرزندان خود ، در حالی که صغیر یا فقیراند و یا صزف پدر و مادر خود که فقیرند ، بنماید .ملاک این نوع نفقه مالکیت و مملوکیت نیست . شرط این نوع نفقه ، ناتوان بودن شخص واجب النفقه است . ۳- نوع سوم : نفقه ای است که مرد در مورد زن صرف می کند ، ملاک این نوع از نفقه نه مالکیت و مملوکیت است و نه حق طبیعی به مفهومی که در نوع دوم گفته شد و نه عاجز بودن و ناتوان بودن و فقیر بودن زن . ولی در نوع سوم (نفقه زن) اگر مرد از زیر بار وظیفه شانه خالی کند زن حق دارد به صورت یک امر حقوقی اقامه دعوا کند و در صورت اثبات از مرد بگیرد . نفقه خرجی روزانه زن است که به عنوان حق طبیعی وی محسوب می شود . از نظر اسلام تامین بودجه کانون خانوادگی بر عهده مرد است . و زن در این مورد وظیفه ای ندارد .زن حتی اگر دارای ثروت هنگفتی باشد این وظیفه از گردن مرد ساقط نمی شود .و مرد حق هیچ گونه تسلط اقتصادی و بهره برداری از نیرو و کار زن را ندارد و نمی تواند او را استثمار کند . تاریخ نشان می دهد که پیغمبر اکرم به هیچ وجه حاضر نبود زنی را بدون مهردر اختیار مردی قرار دهد . داستانی با اندک اختلاف در کتب شیعه و سنی آمده است ، از این قرار: زنی آمد به خدمت پیغمبر اکرم و در حضور جمع ایستاد و گفت - : یا رسول ا... مرا به همسری خود بپذیر. رسول اکرم در مقابل تقاضای زن سکوت کرد ، چیزی نگفت ، زن سر جای خود نشست .مردی از اصحاب به پا خواست و گفت - : یا رسول ا... ،اگر شما مایل نیستید ، من حاظرم . پیغمبر اکرم سوال کرد - : مهر چه می دهی - ؟ هیچی ندارم . —این طور که نمی شود ، برو به خانه شاید چیزی پیدا کنی و به عنوان مهر به این زن بدهی . مرد به خانه اش رفت و برگشت وگفت - : در خانه ام چیزی پیدا نکردم — . باز هم برو بگرد ، یک انگشتر آهنی هم که بیاوری کافی است. دو مرتبه رفت و برگشت و گفت انگشتر آهنی هم در خانه ماپیدا نمی شود ، من حاظرم همین جامه که به تن دارم مهر این زن کنم . یکی از اصحاب که او را می شناخت گفت : یا رسول ا... ، به خدا این مرد جامه ای غیر از این جامه ندارد . پس نصف این جامه را مهر این زن قرار دهید . پیغمبر اکرم فرمود :اگر نصف این جامه مهر زن باشد کدامیک بپوشند؟ هر کدام بپوشند دیگری برهنه می ماند ، خیر این طور نمی شود. مرد خواستگار سر جای خودش نشست . زن هم به انتظار ، جای دیگری نشسته بود ، مجلس وازد بحث دیگری شد و طول کشید . مرد خواستگار حرکت کرد برود ، رسول اکرم او را صدا کرد - : آهای بیا . آمد — . بگو ببینم قرآن بلدی - ؟ بلی یا رسول ا... ، فلان سوره و فلان سوره را بلدم - . می توانی از حفظ قرائت کنی - ؟ بلی می توانم . —بسیار خوب ، درست شد ، پس این زن را به عقد تو درآوردم و مهر او این باشد که تو به او قرآن تعلیم بدهی . مرد دست زن خود را گرفت و رفت . بخش دهم: حق طلاق(۱) هیچ عصری مانند عصر ما خطر انحلال کانون خانوادگی و عوارض سوء ناشی از آن را مورد توجه قرار نداده است و در هیچ عصری مانند این عصر عملاً بشر دچار این خطر و آثار سوء ناشی از آن نبوده است.

قانونگذاران، حقوقدانان، روانشناسان هر کدام با وسایلی که در اختیار دارند سعی می کنند بنیان ازدواجها را استوارتر و پایدارتر و خلل ناپذیرتر سازند. اما آمارها نشان می دهد که سال به سال بر عدد طلاقها افزوده می شود و خطر از هم پاشیده بر بسیاری از کانون های خانوادگی سایه افکنده است. معمولاً ـ هر وقت یک بیماری مورد توجه قرار می گیرد و مساعی مادی و معنوی برای مبارزه و جلوگیری از آن به کار می رود، از میزان تلفات آن کاسته می شود و احیاناً ریشه کن می گردد اما بیماری طلاق برعکس است. افزایش طلاق در زندگی جدید: در گذشته کمتر درباره طلاق و عوارض سوء ان و علل پیدایش و افزایش آن و راه جلوگیری از وقوع آن فکر می کردند در عین حال کمتر طلاق صورت می گرفت و کمتر آشیانه ها به هم می خورد مسلماً تفاوت دیروز و امروز در این است که امروز علل طلاق فزونی یافته است زندگی اجتماعی شکلی پیدا کرده است که موجبات جدایی و تفرقه و از هم گسستن پیوندهای خانوادگی بیشتر شده است و از همین جهت مساعی دانشمندان و خیرخواهان تا کنون به جایی نرسیده است و متأسفانه آیندهٔ خطرناکتری در پیش است. شمارهٔ ۱۰۵ مجلهٔ زن روز مقالهٔ جالبی از مجلهٔ نیوزویک تحت عنوان«طلاق در آمریکا» درج شد. این مجله می نویسد:« طلاق گرفتن در آمریکا به آسانی تاکسی گرفتن است.» و هم می نویسد: در میان مردم آمریکا دو ضرب المثل از همه ضرب المثلهای دیگر درباره طلاق معروفتر است یکی اینکه «حتی دشوارترین سازشها میان زن و شوهر از طلاق بهتر است.» این ضرب المثل شخصی به نام سروانتس در حدود چهار قرن پیش گفته است. ضرب المثل دوم که شخصی است به نام(سامی کاهن) در نیمه دوم قرن بیستم گفته شده ست و درست نقطه مقابل ضرب المثل اول است و شعاری است بر ضد او و آن این است« عشق دوم دلپذیر است. طلاق در ایران: افزایش طلاق منحصر به آمریکا نیست، بیماری عمومی قرن است در هر جا که آداب و رسوم غربی بیشتر نفوذ کرده است آمار طلاق هم افزایش یافته است مثلاً اگر ایران خودمان را در نظر بگیریم طلاق در شهرها بیش از ولایات است و در تهران که آداب و عادات غربی رواج بیشتری دارد بیش از شهرهای دیگر است. در روزنامه اطلاعات شمارهٔ ۱۱۵۱۲ آمار مختصری از ازدواجها و طلاقهای ایران ذکر کرده بود نوشته بود:(بیش از یک چهارم طلاقهای ثبت شدهٔ سراسر کشور مربوط به تهران است) یعنی ۲۷ درصد طلاقهای ثبت شدهٔ را تهران تشکیل می دهد با اینکه جمعیت تهران به جمعیت سراسر کشور ۱۰ درصد می باشد به طور کلی درصد طلاق در شهر تهران بیش از درصد ازدواج است وقایع ازدواج تهران ۱۵ درصد کل ازدواج کشور است.(مجموعاً پنج فرضیه در مورد طلاق می توان اظهار داشت: ۱-بی اهمیتی طلاق و برداشتن همه قید و بندهای قانونی و اخلاقی جلوگیری از طلاق. ۲-اینکه ازدواج یک پیمان مقدس است وحدت دلها و روحهاست و باید برای همیشه این پیمان ثابت و محفوظ بماند و طلاق از قاموس اجتماعی بشری باید حذف شود. زن و شوهری که با یکدیگر ازدواج می کنند باید بدانند که جز مرگ چیزی آنها را از یکدیگر جدا نمی کند. ۳- اینکه ازدواج از طرفق مرد قابل فسخ و انحلال است و از طرف زن به هیچ نحو قابل انحلال نیست. در دنیای قدیم چنین نظری وجود داشته است ولی امروز گمان نمی کنم طرفدارانی داشته باشد. ۴-اینکه ازدواج، مقدس و کانون خانوادگی محترم است اما راه طلاق در شرایط مخصوص برای هر یک از زوجین باید باز باشد و راه خروجی زوج و زوجه از این بن بست باید به یک شکل و یک جور باشد. ۵- اینکه ازدواج، مقدس و کانون خانوادگی محترم و طلاق امر منفور و مبغوضی است(اجتماع موظف است که علل وقوع طلاق را از بین ببرد در عین حال قانون نباید راه طلاق را برای ازدواجهای ناموفق ببندد) راه خروج از قید و بند ازدواج هم برای مرد باید باز باشد و هم برای زن، اما راهی که برای خروج مرد از این بن بست تعیین می شود با راهی که برای خروج زن تعیین می شود دوتاست و از جمله مواردی که زن و مرد حقوق نامشابهی دارند طلاق است.(این نظریه همان است که اسلام ابداع کرده و کشورهای اسلامی به طور ناموفق از آن پیروی می کنند). حق طلاق(۲) طلاق در عصر ما یک مشکلهٔ بزرگ جهانی است همه می نالند و شکایت دارند. آنان که طلاق در قوانینشان به طور کلی ممنوع است از نبودن طلاق و بسته بودن راه خلاص از ازدواجهای ناموفق و نامناسب که قهراً پیش می آید می نالند آنان که بر عکس، راه طلاق را به روی زن و مرد متساویاً باز کرده اند فریادشان از زیادی طلاقها و

نااستواری بنیان خانواده ها با همهٔ عوارض و آثار نامطلوبی که دارد به آسمان رسیده است. (و آنان که حق طلاق را تنها به مرد دادند نه از دو ناحیه شکایت دارند.) ۱- از ناحیه طلاقهای ناجوانمردانهٔ بعضی از مردان که پس از سالها پیوند زناشوئی ناگهان هوس زن نو در دلشان پیدا می شود و زن پیشین را که عمر و جوانی و نیرو و سلامت خود را در خانهٔ آنها صرف کرده و هرگز باور نمی کرده که روزی آشیانهٔ گرم او را از او بگیرند(با یک رفتن به محضر طلاق او را دست خالی از آشیانهٔ خود می رانند). ۲- (از ناحیه امتناعهای ناجوامردانهٔ بعضی مردان از طلاق زنی که امید سازش و زندگی مشترک میان آنها وجود ندارد.) بسیار اتفاق می افتد که اختلافات زناشویی به علل خاصی به جایی می کشد که امید رفع آنها از میان می رود، تمام اقدامات برای اصلاح بی نتیجه می ماند، تنفر شدید میان زن و شوهر حکمفرما می شود و آن دو عملاً یکدیگر را ترک می کنند و جدا از هم به سر می برند در همچو وضعی هر عاقلی می فهمد راه منحصر به فرد این است که این پیوند که عملاً بریده شده قانوناً نیز بریده شود و هر کدام از اینها همسر دیگری برای خود اختیار کند(اما بعضی از مردان برای اینکه طرف را زجر بدهند و او را در همهٔ عمر از برخورداری از زندگی زناشویی محروم کند از طلاق خودداری می کنند و زن بدبخت را در حال بلاتکلیفی و به تعبیر قرآن«کالمُعَلَّقِه» نگه می دارد چون اینگونه افراد که قطعاً از اسلام و مسلمانی جز نامی ندارند و به نام اسلام و به اتکاهٔ قوانین اسلامی این کارها را می کنند) این شبهه برای بعضی که با عمق و روح تعلیمات اسلامی آشنا نیستند پیدا شده که آیا اسلام خواسته است کار طلاق به همین نحو باشد؟! طلاقهای ناجوانمردانه: نخست دربارهٔ مشکلهٔ اول امروز ما یعنی طلاقهای ناجوانمردانه بحث می کنیم. اسلام با طلاق، سخت مخالف است اسلام می خواهد تا حدود امکان طلاق صورت نگیرد طلاق را به عنوان یک چاره جویی در مواردی که چاره منحصر به جدایی است تجویز کرده است. اسلام مردانی را که مرتب زن می گیرند و طلاق می دهند و به اصطلاح«مِطلاق» می باشند دشمن خدا می داند). در کافی می نویسد: رسول خدا به مردی رسید و از او پرسید: با زنت چه کردی؟ گفت: او را طلاق دادم. فرمود: آیا کار بدی از او دیدی؟ گفت: نه، کار بدی هم از او ندیدم. قضیه گذشت و آن مرد بار دیگر ازدواج کرد پیغمبر از او پرسید: زن دیگر گرفتی؟ گفت: بلی سپس از چندی که باز به او رسید پرسید: با این زن چه کردی؟ گفت: طلاقش دادم. فرمود: کار بدی از او دیدی؟ گفت: نه کار بدی هم از او ندیدم. این قضیه نیز گذشت و آن مرد نوبت سوم ازدواج کرد پیغمبر اکرم از او پرسید: باز زن گرفتی؟ گفت: بله یا رسول الله. مدتی گذشت و پیغمبر اکرم به او رسید و پرسید: با این زن چه کردی؟ این را هم طلاق دادم. بدی از او دیدی؟ نه، بدی از او ندیدم. رسول اکرم فرمود: خداوند دشمن می دارد و لعنت می کند مردی را که دلش می خواهد مرتب زن عوض کند و زن را که دلش می خواهد مرتب شوهر عوض کند.(پیغمبر اکرم(ص) فرمود: جبرئیل آن قدر به من دربارهٔ زن سفارش و توصیه کرد که گمان کردم طلاق زن جز در وقتی که مرتکب فحشاهٔ قطعی شده باشد سزاوار نیست). پیوند ازدواجی صورت گیرد وجود ندارد و چیزی در نزد خدا مبغوضتر از خانه ای که در آن خانه پیوندی با طلاق بگسلد وجود ندارد» امام صادق آنگاه فرمود: اینکه در قرآن نام طلاق مکرر آمده و جزئیات کار طلاق مورد عنایت و توجه قرآن واقع شده از آن است که خداوند جدایی را دشمن می دارد. طبرسی در مکارم الاخلاق از رسول خدا نقل کرده است که فرمود:«ازدواج کنید ولی طلاق ندهید، زیرا عرش الهی از طلاق به لرزه در می آید». آنچه در سیرت پیشوایان دین مشاهده می شود این است که تا حدود امکان از طلاق پرهیز داشته اند و لهذا طلاق از طرف آنها بسیار به ندرت صورت گرفته است و هر وقت صورت گرفته دلیل معقول و منطقی داشته است. مثلاً امام باقر زنی اختیار می کند و آن زن خیلی مورد علاقهٔ ایشان واقع می شود. در جریانی امام متوجه می شود که این زن«ناصبیه» است یعنی با علی بن ابیطالب(ع) دشمنی می ورزد و بغض آن حضرت را در دل می پروراند. امام او را طلاق داد. از امام پرسیدند: تو که او را دوست داشتی چرا طلاقش دادی؟ فرمود: نخواستم قطعهٔ آتشی از آتشهای جهنم در کنارم باشد. حق طلاق(۳) مطلب به اینجا رسید که طلاق از نظر اسلام سخت منفور و مبغوض است اسلام مایل است پیمان ازدواج محکم و استوار بماند. این پیمان با همهٔ پیمانهای دیگر اجتماعی از قبیل: اجاره و صلح و رهن و وکالت و غیره این تفاوت را دارد که آنها

همه صرفاً یک سلسله قراردادهای اجتماعی هستند، طبیعت و غریزه در آنها دخالت ندارد و قانونی هم از نظر طبیعت و غریزه برای آنها وضع نشده است، برخلاف پیمان ازدواج که براساس یک خواهش طبیعی از طرفین که به اصطلاح مکانیسم خاصی دارد باید تنظیم شود. از این رو اگر پیمان ازدواج مقررات خاصی دارد که با سایر عقود و پیمانها متفاوت است نباید مورد تعجب واقع شود. مقام طبیعی مرد در حیات خانوادگی: از نظر اسلام منتهای اهانت و تحقیر برای یک زن است که مرد بگوید من تو را دوست ندارم، و آن گاه قانون بخواهد به زور و اجبار آن زن را در خانهٔ مرد نگه دارد. قانون می تواند اجباراً زن را در خانهٔ مرد نگه دارد ولی قادر نیست زن را در مقام طبیعی خود در محیط زناشویی یعنی مقام محبوبیت و مرکزیت نگهداری کند قانون قادر است مرد را مجبور به نگهداری از زن و پرداخت نفقه و غیره بکند اما قادر نیست مرد را در مقام و مرتب یک فداکار و به صورت یک نقطهٔ«گردان» در گرد یک نقطهٔ مرکزی نگه دارد.(از این رو هر زمان که شعله محبت و علاقهٔ مرد خاموش شود ازدواج از نظر طبیعی مرده است. طبیعت ، کلید فسخ طبیعی ازدواج را به دست مرد داده است یعنی این مرد است که با بی علاقگی و بی و فایی خود نسبت به زن او را نیز سرد و بی علاقه می کند، برخلاف زن که بی علاقگی اگر از او شروع شود تأثیری در علاقه مرد ندارد بلکه احیاناً آن تیزتر می کند از این رو بی علاقگی مرد منجر به بی علاقگی طرفین می شود ولی بی علاقگی زن منجر به بی علاقگی طرفین نمی شود.(تفاوت زن و مرد در این است که مرد به شخص زن نیازمند است و زن به قلب مرد. حمایت و مهربانی قلبی مردآنقدر برای زن ارزش دارد که ازدواج بدون آن برای زن قابل تحمل نیست. حق طلاق(۴) سوابق خدمت زن در خانواده: طلاقهای ناجوانمردانه علاوه بر انحلال کانون مقدس خانوادگی اشکالات خاصی برای شخص زن به وجود می آورد که نباید آنها را نادیده گرفت. زنی سالها با صمیمیت در خانهٔ مردی زندگی می کند و چون میان او و خودش دوگانگی قائل نیست و آن خانه را خانهٔ خود و لانهٔ خود می داند منتهای خدمت و مجاهدت را برای سروسامان دادن به آن خانه به کار می برد، نیرو و جوانی و سلامت خود را فدای خانه و لانه و آشیانه و در واقع فدای شوهر می کند. اکنون فرض کنید شوهر چنین زنی پس از سالها زندگی مشترک هوس زن نو و طلاق همسر کهنه به سرش می زند و می خواهد زن نو را به لانه آشیانه زن اول که به قیمت عمر و جوانی و سلامت و آرزوهای بر باد رفتهٔ او تمام شده بیاورد، می خواهد با محصول دسترج زن اول با زن دیگر عیاشی و هوسرانی کند. تکلیف این کار چیست؟ اینجا تنها مسأله بهم خوردن کانون خانوادگی و گسیخته شدن رابطهٔ زوجیت مطرح نیست مسأله ناجوانمردی شوهر و تحمیل زن به مرد ناجوانمرد و مقام طبیعی زن است. مسأله آواره و بی آشیانه شدن، مسأله تحویل دادن آشیانهٔ خود ساخته را به رقیب، مسأله هدر رفتن رنجها و کارها و زحمتها و خدمتها مطرح است. شوهر و کانون خانوادگی و خاموش شدن شعلهٔ حیات خانوادگی به جهنم! هر انسانی لانه و آشیانه ای می خواهد و به لانه و آشیانه ای که به دست خود برای خود ساخته است علاقمند است. اگر مرغی را از خانه و لانه ای که برای خود ساخته است بیرون کنند از خود دفاع می کند. آیا زن حق ندارد از لانه و آشیانهٔ خود دفاع کند؟ غالب ناراحتیهایی که به واسطهٔ طلاقهای ناجوانمردانه صورت می گیرد از این ناحیه است در این گونه موارد است که طلاق تنها فسخ زوجیت نیست، ورشکستگی و نابودی زن است. طلاق قضایی طلاق قضایی یعنی طلاقی که به وسیلهٔ زوج صورت بگیرد. در بسیاری از قوانین جهان اختیار طلاق مطلقاً در دست قاضی است و تنها محکمه است که می تواند به طلاق و انحلال زوجیت رأی بدهد از نظر این قوانین تمام طلاقها طلاق قضایی است. طلاق حق طبیعی مرد است اما به شرط اینکه روابط او با زن جریان طبیعی خود را طی کند. جریان طبیعی روابط شوهر با زن این است که اگر می خواهد با زن زندگی کند از او به خوبی نگهداری کند، حق و حقوق او را ادا کند، با او خشن معاشرت داشته باشد، و اگر سر زندگی با او را ندارد به خوبی و نیکی او را طلاق دند، یعنی از طلاق او امتناع نکند، حقوق واجبهٔ او را به علاوه مبلغی دیگر به عنوان سپاسگذاری به او بپردازد و علقهٔ زناشویی را پایان یافته اعلام کند. اما اگر جریان طبیعی خود را طی کند چطور؟ یعنی اگر مردی پیدا شود که نه سر زندگی و حسن معاشرت و تشکیل کانون خانوادگی سعادتمندانه و اسلام پسندانه دارد و نه زن را آزاد می گذارد که دنبال کار خود برود، به

عبارت دیگر نه به وظایف زوجیت و جلب نظر و رضایت زن تن می دهد و نه به طلاق رضایت می دهد در اینجا چه باید کرد؟ (طلاق طبیعی مانند زایمان طبیعی است که خود به خود جریان طبیعی خود را طی می کند. اما طلاق از طرف مردی که نه به وظایف خود عمل می کند و نه به طلاق تن می دهد، نظیر زایمان غیرطبیعی است که با کمک پزشک و جراح نوزاد را باید بیرون آورد. آیا بعضی ازدواجها سرطان است وزن باید بسوزد و بسازد؟ اکنون ببینیم اسلام دربارهٔ این طلاقها و این گونه مردان چه می گوید. آیا باز هم می گوید کار طلاق صد درصد بسته به نظر مرد است و اگر چنین مردی به طلاق رضایت نداد زن باید بسوزد و بسازد و اسلام دستها را روی یکدیگر می گذارد و از دور این وضع ظالمانه را تماشا می کند؟ عقیدهٔ بسیاری همین است می گویند: از نظر اسلام این کار چاره پذیر نیست. این یک نوع سرطان است که احیاناً افرادی گرفتار آن می شوند و زن چاره ندارد باید بسوزد و بسازد تا تدریجاً شمع حیاتش خاموش شود. به عقیدهٔ من این طرز تفکر با اصول مسلم اسلام تضاد قطعی دارد دینی که همواره دم از عدل می زند«قیام به قسط» یعنی برقراری عدالت را به عنوان یک هدف اصلی و اساسی همهٔ انبیا می شمارد(لَقَد اَرسَلنا بِالَبیّناتِ وَ اَنزَلنا مَعَهُمُ الکِتابَ وَ المیزانَ لِیَقومَ الناسُ بِالقِسطِ) چگونه ممکن است برای چنین ظلم فاحش و واضعی چاره اندیشی نکرده باشد؟ مگر ممکن است اسلام قوانین خود را به صورتی وضع کند که نتیجه اش این باشد که بیچاره ای مانند یک بیمار سرطانی رنج بکشد تا بمیرد؟ زنی که به همسری مردی برای زندگی با او تن می دهد و بعد اوضاع و احوال به صورتی در می آید که آن مرد از اختیارات خود سوء استفاده می کند و از طلاق زن به خاطر زندگی و همسری بلکه برای اینکه از ازدواج آیندهٔ او با یک شوهر واقعی و مناسب جلوگیری کند و به تعبیر قرآن او راکالمعلّقه نگه دارد خودداری می کند، حقاً چنین زنی مانند یک بیمار سرطانی گرفتار است اما این سرطان سرطانی است که به سهولت قابل عمل است. بیمار پس از اینکه عمل ساده شفای قطعی و کامل خود را باز می یابد. این گونه عمل و جراحی به دست حاکمان و قاضیان شرعی واجد شرایط امکان پذیر است. بخش یازدهم: تعدد زوجات: «تک همسری» طبیعی ترین فرم زناشویی است. در تک همسری روح اختصاص یعنی مالکیت فردی و خصوصی که البته با مالکیت خصوصی ثروت متفاوت است حکمفرماست. در تک همسری هر یک از زن و شوهر احساسات و عواطف و منافع جنسی دیگری را از آن خود و مخصوص شخص خود می داند. نقطه مقابل تک همسری(چند همسری) یا زوجیت اشتراکی است. چند همسری یا زوجیت اشتراکی به چند شکل ممکن است فرض شود:) کمونیسم جنسی: یکی اینکه اختصاص در هیچ طرف وجود نداشته باشد، نه مرد به زن معین اختصاص داشته باشد و نه زن مخصوص مرد معین باشد. این فرض همان است که از آن به(کمونیسم جنسی) تعبیر می شود. کمونیسم جنسی مساوی است با نفی زندگی خانوادگی. چند شوهری: شکل دیگر چند همسری چند شوهری است، یعنی اینکه یک زن در آن واحد بیش از یک شوهر داشته باشد. ویل دورانت می گوید:« این کیفیت در قبیلهٔ تودا و بعضی از قبایل تبت قابل مشاهده است. اشکال چند شوهری: اشکال عمده و اساسی که چند شوهری بوجود می آورد و همان بیشتر سبب شده که این رسم عملاً موفقیتی نداشته باشد، اشتباه انساب است. در این نوع زناشویی رابطه پدر با فرزندان نامشخص است، همچنانکه در کمونیسم جنسی نیز رابطهٔ پدران با فرزندان نامشخص است و همانطوری که کمونیسم جنسی نتوانست برای خود جا باز کند، چند شوهری نیز نتوانست مورد پذیرش یک اجتماع واقعی بوده باشد. علت شکست چند همسری: علت شکست چند شوهری این است که با طبیعت مرد موافق است و نه با طبیعت زن. اما از نظر مرد، برای اینکه اولاً با روحیهٔ انحصار طلبی مرد ناسازگار است و ثانیاً اصل اطمینان پدری مخالف است. علاقهٔ به فرزند طبیعی و غریزی بشر است. بشر طبعاً می خواهد رابطه اش با نسل آینده و نسل گذشته مشخص و اطمینان بخش باشد می خواهد بداند پدر کدام فرزند است و فرزند کدام پدر است. چند شوهری زن با این غریزه و طبیعت آدمی ناسازگار بوده است، برخلاف چند زنی مرد که از این نظر نه به مرد لطمه می زند و نه به زن. علل تاریخی تعدد زوجیات: هوسرانی و تسلط بی چون و چرای مرد، به تنهایی برای پیدایش رسم«چند زنی» کافی نیست. حتماً علل و عوامل دیگر نیز دخالت داشته است، زیرا برای مرد هوسران راه آسانتر و بی دردسرتر از

چنـد زنی این است که حسن تنوع طلبی خود را از راه زن بازی آزاد و رفیقه و معشوقه گیری ارضاء کنـد بـدون آنکه زن مورد نظر خود را به عنوان«همسـری» بپذیرد و نسبت به فرزندان احتمالی او تعهد و مسئولیتی به عهده بگیرد. از این رود در اجتماعاتی که چند زن معمول بوده است یا موانع اخلاقی و اجتماعی راه معشوقه گیری و زن بازی آزاد را برای مرد هوس باز بسـته است و مرد هوسـباز مجبور بوده غرامت تنوع طلبی خود را بـا بهـای قبول همسـری قـانونی زن مورد اسـتفاده خود و پـدری فرزنـدانش بپردازد، و یـا باید فرض کنیم علل دیگری(جغرافیایی یا اقتصادی یا اجتماعی) غیر از هوسبازی و تنوع طلبی مرد در کار بوده است. فزونی عدد زنان بر مردان: آخرین عامـل تعـدد زوجـات که ضـمناً مهمترین عوامل است، فزونی عـدد زنان بر عـدد مردان بوده است. موالیـد دختران از موالید پسـران زیادتر نبوده و نیست احیاناً در بعضی سرزمینها موالید دختر از موالید پسر بیشتر است، در برخی از سرزمینهای دیگر بر عکس است، موالیـد پسـر از موالیـد دختر بیشتر است و چیزی که همواره سـبب می شود که عـدد زنان آمادهٔ ازدواج از عـدد مردان آمادهٔ ازدواج بیشتر باشد این است که تلفات مرد همیشه از تلفات زن بیشتر بوده و هست. کثرت تلفات مرد همواره سبب شده و می شود که در صورت تک همسـری، گروه فراوانی از زنان از داشـتن شوهر قانونی و خانه و زندگی مشـروع محروم بمانند. علل فزونی عـدد زنـان آمـاده به ازدواج از مردان: علت این امر چیست؟ چرا بـا اینکه موالیـد دختر از موالیـد پسـر بیشتر نیست، عـدد زنان آمادهٔ ازدواج از مردان بیشـتر اسـت؟ علت این امر واضـح است: تلفـات جنس مرد از تلفـات جنس زن بیشـتر است. این تلفـات معمولاًـ در سنینی واقع می شود که مرد بایـد سـرپرست خانواده ای باشد. اگر اندکی به مرگهایی که در اثر حوادث پیش می آید توجه کنیم از جنگها، غرق شدنها، سقوطها، زیرآوار ماندنها، تصادفها و غیر اینها، خواهیم دیدی همهٔ این حوادث و تلفات متوجه جنس مرد است. نـدرتاً زنی در میـان اینهـا دیـده می شود چه در مبـارزه انسـان بـا انسـان، چه در مبـارزه انسان با طبیعت، تلفات متوجه مرد می شود. مقاومت بیشتر زن در برابر بیماریها: چیز دیگری که سـبب می شود تلفات جنس مرد از تلفات جنس زن بیشتر باشد، موضوعی است که اخیراً در پرتو پیشـرفت علوم کشف شـده است و آن اینکه مقـاومت مرد در برابر بیماریهـا از مقـاومت زن کمتر است و در نتیجه تلفـات مرد به واسـطهٔ بیماریهـا از تلفـات زن بیشتر است. در مجلـهٔ سـخن، سـال شـشم، شـمارهٔ یـازدهم مقاله ای تحت عنوان«زن در سیـاست و اجتمـاع» از مجلـهٔ ماهـانه به وسـیله دکـتر زهرا خـانلری ترجمه شـد که طبیعت زن از نظر علمی بر طبیعت مرد تفوق دارد. کروموزوم X مربـوط به جنس مـاده از کروموزوم Y مربـوط بـه جنس نر قویـتر است. بنـابراین عمر زن از عمر مرد درازتر است، زن عمومـاً از مرد سـالمتر است، مقاومتش در برابر بیماری از امراض از مرد بیشتر است و اغلب زودتر معالجه می شود. در برابر یک زن کورنگ شاتردہ مرد کورنگ یافت می شود. نیرنگ مرد قرن بیستم: مرد قرن بیستم در بسیاری از مسائل مربوط به حقوق خانوادگی توانسـته است نعـل وارونه بزنـد و بـا نامهـای قشـنگ تسـاوی و آزادی، زن را اغفال کرده از تعهـدات خود نسـبت به او بکاهـد و بر کامگیریهای بی حساب خود بیفزایـد. اما در کمتر مسأله ای به اندازه تعدد زوجات از این جهت موفقیت داشـته است. مضـحک این است که می گوینـد:(تعـدد زوجـات از جـانب زن همـان انـدازه دشـوار است که از مرد بخواهنـد وجـود رقبـای خـود را در عرصـهٔ زناشویی تحمل کنـد. گذشـته از این اینکه مقایسهٔ غلطی است شاید نمی دانند که دنیای امروز که این آقایان هر پدیده ای را به این نام جـذب می کننـد و هیـچ تردیـدی را در صـحبت رویـدادهای آن روا نمی دارنـد مرتباً از مرد می خواهـد که عشق زن خویش را محترم بشـمارد و وجود رقبای خود را در عرصهٔ زناشویی تحمل کند دنیای امروز این نابرد باریها را به نام حسادت، تعصب، فناتیسم و غیره محکوم می کنـد ای کـاهش جوانان ما لاقل از عمق جریاناتی که از این لحاظ در مغرب می گـذرد انـدکی آگاهی داشـتند. روشن شد که تعدد زوجات ناشـی از یک مشـکل اجتماعی است نه طبیعت ذاتی مرد. بدیهی است که اکر در اجتماع مشکلهٔ فزونی نسبی عـدد زنان نیازمنـد بر مردان نیازمنـد وجود نداشـته باشـد تعـدد زوجات از میان خواهد رفت و یا بسیار کم خواهد شد. و اگر بخواهیم در چنین شـرایطی(فرضاً چنین شـرایطی وجود پیـدا کنـد)(زنانی بی شوهر نمانند) تعدد زوجات نه کافی است و نه صـحیح. برای این منظور چنـد چیز دیگر لازم است: اول: عـدالت اجتماعی و کار و درآمـد کافی برای هر مرد نیازمنـد به ازدواج تا بتوانـد به

تشکیل کانون خانوادگی اقدام نماید. دوم: آزادی اراده و اختیار همسر برای زن که از طرف پدر یا برادر یا مشخص دیگر اجباراً به عقد یک مرد زندار پولدار درآورده نشود. بدیهی است که اگر زن آزاد مختار باشد و امکان همسری با یک مرد مجرد برایش فراهم باشد هرگز زن مرد زندار نخواهد شد و سر(هوو) نخواهد رفت. این اولیاء زن هستند که به طمع پول، دختر یا خواهر خود را به مردان زندار پولدار می فروشند. سوم: اینکه عوامل تحریک و تهییج و اغوا و خانه خراب کن این قدر زیاد نباشد. عوامل اغوا، زنان شوهر دارا از خانهٔ شوهر به خانه بیگانه می کشد، چه رسد به زنان بی شوهر، اجتماع اگر سر اصلاح دارد و طرفدار نجات تک همسری واقع است باید در راه برقراری این سه عامل بکوشد، والاـ منع قانونی تعدد زوجات جز اینکه راه فحشاء را باز کند اثر دیگری ندارد. اشکالات و معایب چند همسری: سعادت و خوشبختی زناشویی در گرو صفا، صمیمیت گذشت، فداکاری، وحدت و یگانگی است و همهٔ اینها در چند همسری به خطر می افتد. گذشته از وضع ناهنجار زنان و فرزندان دو مادره، از نظر خود مرد آنقدر مسئولیتهای تعدد زوجات سنگین و خردکننده است که رو آوردن به آن پشت کردن به مسرت و آسایش است. اکثر مردانی که از تعدد راضی و خشنودند آنها هستند که عملاً از زیر بار مسؤولیتهای شرعی و اخلاقی آن شانه خالی می کنند، زنی را مورد توجه قرار داده زن دیگر را از حساب خارج می کنند و به تعبیر قرآن کریم او را(کالمعلقه) رها می کنند. آنچه این گونه افراد نام تعدد زوجات به آن می دهند در واقع نوعی تک همسری است توأم با ستمکاری و جنایت و بیدادگری. اگر مردی خیال کند که تعدد زوجات با قبول همه مسئوولیتهای شرعی و اخلاقی به نفع اوست و او از نظر تن آسایی از این کار صرفه می برد، سخت در اشتباه است مسلماً تک همسری از نظر تأمین خوشی و آسایش بر چند همسری ترجیح دارد. از نظر تربیتی هووگری ضرب المثل ناسازگاری است. برای زن دشمنی بالاتر از(هوو) وجود ندارد. چند همسری، زنان را به قیام و اقدام علیه یکدیگر و احیاناً شوهر وا می دارد، و محیط زناشویی را که باید محیط صفا و صمیمیت باشد به میدان جنگ و جدال و کانون کینه و انتقام تبدیل می کند. دشمنی و رقابت و عداوت میان مادران به فرزندان آنها نیز سرایت می کند، دو دستگی ها به وجود می آید، محیط خانوادگی که اولین مدرسه و پرورشگاه روحی کودکان است و باید الهام بخش نیکی و مهربانی باشد درس آموز زنفاق و نامردی می گردد. در اینکه تعدد زوجات زمینهٔ همهٔ این آثار ناگوار تربیتی است شکی نیست. اما یک نکته را نباید فراموش کرد و آن اینکه باید چه قدر از این آثار ناشی از طبیعت تعدد زوجات است و چه قدر از آنها ناشی از ژستی است که مرد و زن دوم می گیرند ب عقیده ما همهٔ این ناراحتیها معلول طبیعت تعدد زوجات نیست، بیشتر معلول طرز اجرای آن است.

زن،سیاست و حرمسرا در عصر صفویه

عبدالمجید شجاع

نام ارائه دهنده پروژه:مهدی غلامی- فصل اول_سلسه مراتب زنان حرمسرا- ۱_سلسله مراتب زنان حرمسرا- زنان خاندان سلطنتی:این زنان که شامل خویشاوندان و منسوبان نزدیک شاه و دختران او میشدند.در بین زنان خاندان سلطنتی مقام و منزلت اول از آن مادر شاه بود که او را «نوّاب علیّه» می نامیدند. زنان اصلی شاه:این زنان که طبق قانون حداکثر چهار نفر بود،معمولاً از بین دخترانی انتخاب میشد که قرابت نسبی با شاه داشتند.زنانی که شخص خود شاه آنها را انتخب میکرد «سوگلی» می گفتند.اگر زنان شاه از خویشان شاه بود ملقب به «بیگم» می شدند در غیر این صورت «خانم» نامیده میشدند. زنان صیغه ای: تعداد این زنان نا محدود بوده و به طرق مختلف وارد حرمسرا می شدند.گاهی اوقات وقتی شاه به حرم سرای بزرگان و اعیان و ایراف می رفت زنان آن حرمسرا روی می گشودند و اگر شاه ،دختر یا زنی را در آن حرمسرا می پسندید بلافاصله ان دختر یا زن برای شاه متعه می کردند و صاحب حرم سرا از این رویداد بسیار استقبال میکرد.زیرا این کار باعث تحکیم روابط می شد. کنیزان: کنیزان موظف بودند،علاوه بر انجام کارهای خانه اربابشان امیال جنسی او را براورده می کردند آنها اصولاً قسمتی از اموال شاه محسوب می

شدند،بنابر این ضرورتی هم به جاری کردن خطبه عقد و اجرای مراسم نبود.آنها در صورتی که از اربابشان صاحب فرزندی می شدند،فرزندانشان مساوی با فرزندان دیگر ارث می بردند. رقاصهه های شاهی: این افراد وظایفی هم چون سرگرم کردن شاه در مراسم بزم و شادی همراه با رقص و آواز بود.رقص آنها توام با چشم بندی و بند بازی و حرکات جالب و عجیب دیگر بود.آنها همچنین موظف بودند تا در صورت تمایل مهمانان،تمایلات انها را برآورده کنند.همچنین این دسته از زنان به هنگام حرکت شاه به رقص و آواز مشغول می شدند. خدمه حرم: زنان و دخترانی بودند که در خدمت شاهزاده خانم های حرمسرا و زنان متشخّص حرم به سر می بردند،این زنان پدران یا شوهرانشان از رجال بزرگ مملکت محصوب می شدند. ۲_روابط زنان حرمسرا با یکدیگر: وجود تعداد زیادی زن در یک مکان عمومی و مشترک ،خواه نا خواه موجب بروز حسادت ها و رقابت هایی میان آنها می شد.تقسیم بندی زنان در حرم سرا و وجود سلسله مراتب میان زنان که موجب ایجاد تفاوت هایی از لحاظ موقعیت و امتیاز اعطاء شده به آنان می شد،از مهم ترین عوامل بروز رقابت میان زنان حرمسرا بود.این رقابت در درجه اول بین ملکه مادر و زن سوگلی شاه مشهود بود که موجب بروز توطئه های در حرم سرا می شد.توجه خاص و بیش از حد شاه به یک یا چند تن از زنانش که موجب ((سوگلی بازی)) در حرمسرا می شد نیز از مهمترین زمینه ها وعوامل بروز رقابت در حرمسرا بود. ۳_لباس و زینت آلات زنان حرمسرا: زنان حرمسرا زمانی که بدون شاه در سفر بودند،چادر سفیدی روی سر می انداختند که تمام بدن آنها را تا مچ پا می پوشاند وفقط در جلوی صورت شکاف کوچکی برای دیدن داشت. جنس اغلب لباس ها از ابریشم بود و رنگ لباس ها نیز به خصوص در اعیاد و جشن ها،رنگ های شادی مانند زرد،قرمز و سبز بود. زنان برای آرایش از حنا و سرمه استفاده می نمودند و گیسوان خود را به اشکال مختلف می پیچاندند. زنان برای زینت گردن و دستان از زینت آلاتی با طلا و سنگ های قیمتی استفاده می نمودند ۴_آموزش زنان حرمسرا: در دوره صفویه ،آموزش و تربیت دختران تقریباً مشابه پسران بود.از مردان به عنوان معلم شاهزادگان استفاده می شد..دختران نسبت به پسران در حرم سرا از آزادی و رفاه بیشتری برخوردار بودند،علت آن نیز به زعم دو سر و سو آن بودکه آنها نمی توانستند همچن برادران خود مدعی تاج و تخت سلطنت شوند، در نتیجه آموزشهای آنها متفاوت و ذایره شمول آن فراگیرتر از پسران بودتا جاییث که بر خلاف شاهزادگان پسر ،آنان در صورت تمایل به فراگیری سوار کاری و تیر اندازی مشغول می شدند. عمده آموزشهایی که به زنان حرمسرا داده می شد،آموزش علوم متداول چون شعر و ادب فارسی،عربی ریاضی،عربی،تاریخ و علوم دینی بود.اما در این میان علوم دینی جایگیه خاصی داشت و برای شاهزادکان امری ضروری محصوب می شد. ۶_زندگانی زنان در خارج از حرمسرا: در حرم سرا بعضی زنان به خود آرایی و آرایش مشغول می شدند.جمعی مشغول ریسندگی و بافندگی و پرداختن به کارهای هنری نظیر رقص و آواز وموسیقی و . . . می شدند. شکار:یکی از مطلوب ترین تفریحات و سرگرمی های زنان حرمسرا حضور در شکارگاه های قرق شده شاهی بود،در این شکارگاه ها جایگاهی برای زنان میساختند که در آنجا میتوانستند مناظر شکارگاه را ببینند وحتی شکارهایی که نزدیک آنها می آمد،بزنند. سفرهای جنگی:حضور در اردوهای جنگی نیز یکی از مسافرت هایی بوده که زنان حرم سرا بالاجبار متحمل می شدند،شاه در این سفر تعداد کمی از زنان خود را می برد.خواجه سرایان وظیفه محافظت از زنان را داشتند،آنها موظف بودند تا در صورت پیروزی دشمن تمام زنان را سر بریده تا زنده به دسته دشمن نیفتند. سفرهای زیارتی:این سفرها به خصوص در دوره حکومت شاه سلتان حسین افزایش یافت وعلاوه بر مشهد مقدس و قم،مکه،مدینه و عتبات را در بر می گرفت.گاهی زنان حرمسرا بدون حضور شاه،مدت مدیدی را در یکی از شهرهای مذهبی سپری کنند. ۷_تصفیه زنان حرمسرا: هنگامی که تعداد زنان حرمسرا زیاد می شد شاهان صفوی دست به تصفیه حرمسرا می زدند،بدین معنی که تعدادی از انان که دیگر برای شاه جزابیتی نداشتند طلاق میدادند و به عقد درباریان خود در می آوردند زنانی که به این صورت حرمسرا را ترک می کردند سوگند می خوردند که اسرار حرمسرا را نزد هیچکس حتی شوهر خویش فاش نسازند.آنان با اسباب و اثاثیه مجللی وارد خانه شوهر می شدند.بخشش زنان حرمسرا به بزرگان مملکت ،از

طرفی عنایت و لطف شاه در حق آنان تلقی می شد و از طرفی موهبتی برای زنان محسوب می شد. فصل دوم_غلامان شاهی ۱_خواجه سرایان: خواجه سرایان به دو دسته تقسیم می شدند؛خواجه سرایان سفید وسیاه،که هر کدام عهده دار وظایف متمایز از یکدیگر بودند.خواجه سرایان سفید معمولاً بعد از نامشان القاب «آقا» یا «آغا»می آمده.مانند:احمد آقا و. . . در حالی که این القاب برای خواجه سرایان سیاه بهد از اسمشان می آمده.مانند:آغا کاذم خواجه سرایان سیاه:معمولاًاز هندوستان و سواحل بنگال یا آفریقا خریداری می شدند. عمده وظایف خواجه سرایان سیاه محافظت از زنان وتجسس و کشف اسرار آنان بودو در این راستا موظف بودند تا از برقراری ارتباط آنان با دنیای خارج حرممانعت به عمل آورند. خواجه سرایان سفید:از نژاد ارمنی،گرجی و یا چرکس بودند،تعدادشان در زمان شاه عباس اول بسیار اندک بود.عمده ترین وظایف خواجه سرایان سفید محافظت از قسمت بیرونی حرمسرا بوده است،زیرا خواجه سرایان سفید به هیچ عنوان حق ورود به حرمسرا را نداشتند وفقط به هنگام خروج شاه ازحرمسرا ملتزم رکاب او می شدند.به طور کل خواجه سرایان سفید بیشتر در خدمت شاه و شاه زادگان بودند وبا زنان حرمسرا ارتباطی نداشتند. مناصب خواجه سرایان: مهتر رکیب خانه:مهمترین مشخصه ی این فرد که همواره در فاصله نزدیکی با شاه قرار می گرفت این بود که،کیسه یا جعبه کوچکی به همراه داشت که در آن وسایلی نظیر:دستمال،ساعت،انگشتر وسایر وسایل شخصی شاه را به همراه داشت تا در صورت نیاز شاه فوراً در اختیار او قرار دهد.مهمترین وظایف مهتر مواظبت از شخص شاه،چشیدن غذای او هنگام صرف غذا وکمک به شاهدر هنگام لباس پوشیدن است.در واقع می توان او را رییس خلوت شاه نامید. ناظر بیوتات سلطنتی:کارخانجات و کارگاه هایی بودند،که وسایل مورد نیازدربار و سپاه را فراهم میکردند یا امور خدماتی دربار را انجام می دادند.هر یک سرپرست و یک مشرف داشت،وظیفهمشرف تخمین و تعیین بودجه واعتبار مورد نیاز بیوتات مربوط و ارائه گزارش به ناظر بیوتات بود.وظایف ناظر بسیار گسترده بود و مهمترین صاحب منصب دربار به شمار می آمد.چرا که وی مسؤول کلیه امور مالی و مالکی پادشاه بوده.وی همچنین بر پرداخت حقوق،ترفیع یا تنزیل تمام کارکنان،نظارت می کرده وحتی شاه با مشورت او صاحب منصبان ارشد دربارش را انتخاب یا معزول می نموده است.از این رو صاحب منصبان درباری با پرداخت رشوه به او سعی در ارتقا یا حد اقل تثبیت موقعیت خود در دربار داشتند. حساسیت منصب ناظر،موجب می شد که شاهان صفوی در انتخاب ناظر دقت زیادی را به خرج دهند. یوزباشی غلامان خاصه: به خواجه سرایانی اطلاق می شد که عهده دار سرپرستی صدها تن از خواجه سرایان سیاه یا سفید می شدند.مهمترین وظایف یوزباشیان،حفاظت از حرمسرا و شرکت در جنگها بود. این صاحب منصب از نفوذ زیادی در دربار و شخص خود شاه برخوردار بود.یوزباشیان علاوه بر منصب خود ممکن بود مناصب دیگری را نیز با حفظ سمت قبلی شان بر عهده بگیرند. میر شکار باشی: وظایف این افراد تهیه اسباب و ادوات شکار و سرپرستی کسانی که سگان شکاری و یوزان و بازان شاه را تربیت می کنند بود.این منصب بیشتر در اختیار خواجه سرایان قرار داشته که شاید این امر مرهون علاقه وافر زنان شاه به شکار بوده باشد. جبادار باشی: جبادار باشی مسئول «جباخانه»بود و جبا خانه مکانی بود که در آن اسلحه وآلات وادوات جنگی نگهداری می شد.از این رو نام این صاحب منصب «سلحدار باشی» بود. ۲_غلامان درباری: آموزش غلامان: شاه بعد از انتخاب زیباترین غلامان به تربیت و آموزش آنها می پرداخت و شخصی را به عنوان سرپرست آنان تعیین می کرد که به غلامان،آداب و تشریفات درباری بیاموزد.تعلیم رقص و فنون بزم آرایی و آوازه خوانی از دیگر آموزش های آنان به شمار می آمد.بعد از آن که این غلامان برای خدمت در دربار آماده شدند به جرگه «غلامان خاصه» می پیوستند و تا زمانی که مویی به صورتشان نروییده بود در دربار خدمت می کردند و هنگامی که به سی بلوغ می رسیدند از خدمت در دربار معاف می شدند و از آن پس در سپاه خدمت می کردند.غلامان مسیحی که وارد جرگه غلامان «خاصه» شاهی می شدند مجبور به تغییر کیش و پزیرفتن اسلام می شدند. ۳_یساولان: به افرادی اطلاق می شده که اوامر و فرامین شاه اجرا می نمودند..به دو گروه تقسیم می شدند۱.یساولان مجلس۲.یساولان صحبت یساولان صحبت:از امیرزادگان و نجیب زادگان انتخاب می شدند و مصاحب شاهزادگان

در حرم بودنـد و در مجـالس وظیفه حفـظ نظم و انضـباط و راهنمایی سـفرا و هـدایت آنها به مجلس شاه را داشـتند. این افراد به دو منظور به دربـار راه راه می یافتنـد،یـا پـدرانشان آنها را به منظور آموزش آداب ورسوم دربار یا فنون نظامی به دربار می فرسـتادندتا ضمن آموزش این فنون ،مدارج ترقی و تعالی را طی کنند. یساولان صـحبت نیز بسـته به تقرب و نفوزشان در دربار می توانسـتند در مناسـبات سیاسـی اثر گزار باشـند این مسـئله مخصوصاً در دوره اول صفویه که خواجه سرایان قدرت چندانی نداشتند،مشهود به نظر می آیـد اسـکندر بیـگ در مورد «کورشاه علی روملو» یساول صـحبت شاه تهماسب می نویسـد که وی در ایم نقاهت شاه تهماسـب که«محرمان حریم عزت» با او از پس پنجره حرم سـخن می گفتند،موفق شده بود،ذهن شاه را نسبت به حیدر میرزائیان مشوش نماید. یساولاـن هم چنین از نفوذ خود در دربـار برای خنثی کردن توطئه درباریان علیه پـدرانشان،اسـتفاده می کردنـد. فصل دوم_موقعیت زنـان حرمسـرا در دوره شـاه عبـاس اول در دوره شـاه عبـاس اول شاهزادگـان بـا محـدودیت هـایی مواجه شدنـد و در حرم و دربار محبوس شدند،زنان نیز آزادی گذشـته خود را از دست داده بودند و تنها در حصور شاه بود که حق داشتند با روی باز بر روی اسب بنشـینند ودر صورت نبودن شاه روبندی به صورت خود می بستند و نشسته بر کجاوه طی طریق می کردند،تا مبادا چشم نا محرمی از دور دست نظاره گر آنان باشـد.آنان دیگر مانند گذشـته نمی توانسـتند در معابر شـهر تردد کنند و در جلسات درباری حضور یابند. فصـل سوم:موقعیت زنان حرمسـرا در دوره شاه صـفی: شاه صـفی به تجویز پزشـکان به شـراب پناه آورد،اما بر اثر افراط در نوشـیدن شراب همواره از حالت طبیعی خارج می شد و در این حالت دست به اعمال قساوت آمیز و وحشیانه ای می زد. زنان حرمسرا در این دوره یکی از مهیـب تریـن و بی روح تریـن دوران خـود را در حرمسـرا سپری کردنـد زیرا در ایـن دوره دیگجر از سـرگرمی هـا و مسـافرت هـا خبری نبود و در حرمسـرا بـا نظـام خبر چینی و جاسوسـی شدیـد مواجه شدنـد،لـذا به تدریـج فضای رعب و وحشت بر حرمسـرا حـاکم شـد.تـا به آن حـد که اهـل حرم برای آن که در معرض تهمت و افترا قـار نگیرنـد و بهـانه ای به دست خـبر چینـان ندهند،ترجیح دادند که به اتاق های خود پناه ببرند و از معاشرت با یکدیگر اجتناب ورزند.ایجاد این محدودیت ها در حرمسرا نشانه بد بینی شاه بود،که حتی این سوءظن در مورد بسـتگانش وجود داشت.از طرفی این محدودیت ها نشان دهنده بی توجهی شاه صفی نسـبت به زنانش بود.حتی رفتار او با زنان خاندان سلطنتی و بستگانش نیز خوشایند نبود. فصل چهارم:موقعیت زنان حرمسرا در دوره شاه عباس دوم: شاه عباس دوم شـیفته زنان و به خصوص زنان ارمنی و جلفا بود.به طوری که در سـلطنتش سفرهای متعددی به جلفا انجـام داد و هر بـار نیز در برگست از جلفـا تعـدادی از زنـان زیباروی ارمنی را به همراه خود به حرمسـرا می برد.حتی او در یکی از سفرهایش شـیفته زنی شوهر دار می شود و او را به حرمسـرایش می برد. افراط شاه عباس دوم در نوشیدن شراب موجب می شد که دست به اعمال نسـنجیده بزنـد و میتوان گفت که او گرفتار بیماری روانی «سادیسم»بوده و از آزار دادن و شـکنجه کردن زنان لذت می برده است.او در یکی از مراسم بزم به رقاصه ها دسـتور داد تا بر روی قطعه شیشه های شکسته به رقص و پایکوبی مشغول شوند. فصل چهارم:موقعیت زنان حرمسـرا در دوره شاه سـلیمان: میزان زن بارگی شاه سـلیمان بیش از انـدازه بود،چنان که با ارزش ترین و جـذاب ترین هدایا و پیشـکش ها، برایش زنان زیباروی قفقازی بود.و همین شـیفتگی باعث شد که او سـفرهای زیادی به جلفا برای دیدن زنان ارمنی داشـته باشد.دیداری که همراه با گزینش بود.چنان که شاه سلیمان در یک سفر ۲۱ تن از زیباترین دختران جلفا را برای حرمسـرایش ربـود و نوبـتی دیگر ۸ دختر از محله فرنگی نشـین جلفـا را به بهـانه این که زنـانش خواسـتار تماشـای لبـاس های فرنگیـان هسـتند،به حرمسـرا کشانیـد و از خروج آنهـا ممانعت به عمل آورد. بر اثر مـداومت شاه در خفت و خیز با زنان،روز به روز نیروی فکری و جسـمی اش کاهیده تر می شد چنان که حتی سوار شدن بر اسب هم برای او مشکل شده بود ومجبور بود مانند زنان سوار بر کجاوه شود. مصائب و آلام زنان حرمسـرا در عصـر صـفوی: زنـدگی در حرمسـرا برای زنان بیرون از آن،مطلوب به نظر می رسـید،اما این تصویر ذهنی سـرابی بیش نبود. جرا که زنان و دخترانی که به هزار امید و آرزو در پی یافتن یک زندگی راحت و بی دغدغه پای به درون حرم سرا می نهادند. ناگهان با محیطی مواجه میشدند که اعمال آنها با محدودیت و کنترل و بعضاً با رفتار های

قساوت آمیز و خشن شاه رو به رو می شدند و بعدها با درد و رنج های نظیر داغدیدگی فرزند، محرومیت های جنسی و . . . دست به گریبان می شدند. اولین محرومیت زنان حرمسرا در عصر دوم صفویه با آن مواجه بودند،ممنوعیت خروج آنها از حرمسرا بود و ترس از ایجاد رابطه نا مشروع زنان حرم با مردان درباری،افشای اسرار سیاسی و حفظ امنیت زنان از جمله محدودیت ها بود. زنان حرمسرا با ایجاد دو وضعیت شانس خروج دائمی از حرمسرا را از دست می دادند.اولی آنکه از شاه حامله شوند،که در این صورت باید تا ابد در حرم باشند.اما زنان برای این که به این وضعیت گرفتار نشوند به بهانه بیماری یا عادت زنانگی از هم بستر شدن با شاه اجتناب می ورزیدند. اما وضعیت دوم،بعد از مرگ شاه به وقوق می پیوست،در این صورت زنان شاه متوفی نه تنها برای همیشه از خروج از حرمسرا باز می ماندند بلکه از گردش و تفریح با حرم محروم می شدند و برای همیشه به دست فراموشی سپرده می شدند. رفتار خشن و سادیسم گونه شاه با زنان حرم و فرزندانشان یکی دیگر از مصائب اندوه بار زنان بود.تنبیهات بدنی از وقایع عادی و روزمره حرمسرا بود. اما از همه غم انگیز تر سرنوشت اسف باری که در انتظار پسران این زنان بود.در بین زنان حرمسرا تنها یک زن بود که می توانست بر سلامتی پسرش ایمن باشد،این زن همان زنی است که پسر اول شاه را به دنیا آورده است.باقی پسران شاهیا در سنین جوانی به صورت دست جمعی سر به نیست می شدند یا در همان بدو تولد از خوردن شیر محروم می شدند که بر اثر آن جا سپارند. محرومیت جنسی را می توان یکی از مصیبت بار ترین آلام زنان حرمسرا به شمار آورد.تفاوت میان زنان حرم موجب میشد که بسیاری از زنان فقط یک بار یا کمی بیشتر همخوابگی با شاه را تجربه کنند،در این صورت نهایت آمالشان این بود که شاه آنها را طلاق دهد و به مرد دیگری ببخشد حتی اگر آن مرد یک گازر باشد. این محرومیت باعث فساد جنسی وبرقراری رابطه نامشروع می شد.زنانی که از نظر شاه افتاده بودند،امید چندانی به رهایی از حرم نداشتند؛در این فضای مسموم،نجابت از بین میرود و با اولین مردی که در فرصت مناسب به خود نزدیک میدیدند خلوت کنند.البته این فساد به میزان اندکی در زمان صفویه داشت. اگفته نماند که در صورت فاش شدن این رابطه نامشروع،مجازات سختی در انتظار زنان خاطی بود.از این رو زنانی که جرات ریسک کردن را نداشتند،متوسل به هم جنسان خود میشدند. به نظر میرسید رنان حرمسرا در صورت عدم ارضا جنسی شان به مرور زمان به یک نوع بیماری روانی تحت عنوان «هیستری» دچار می شدند که بارز ترین نشانه آن تمایل زنان بیمار به اندام نمایی بود.از این رو توقف کوتاه مردی غریبه در حرمسرا،هر چند پیر و ناتوان برای آنان می توان با ارزش و رویداد خوشایند تلقی شود. فصل پنجم_تاثیرات حرمسرا بر اقتصاد کشور: زنان خاندان سلتنتی از همان بدو تاسیس حکومت صفوی مبدل به زنان ثروت مندی شدند و از همان ابتدا املاک زیادی را به دست آوردند.تبدیل گسترده املاک دولتی به املاک خاصه یا سلطنتی در دوره دوم صفویه،موجبات انتفاع بیشتر اهل حرم را از ثروت ودارایی فراهم آورد و استیلای آنان را بر منابع مالی افزایش داد و این امر موجب متمول شدن بیشتر زنان خاندان سلطنتی و در راس انها ملکه مادر شد. عمده ترین هزینه های حرم سرا مربوط به پرداخت مستمری دایمی زنان و تامین مخارج آنان بود.وقتی یکی از زنان حرم سرا مورد توجه و عنایت خاص شاه واقع می شد مستمری اش نیز افزایش می یافت. همچنین وقتی شاه برخی از زنانش را طلاق می داد و ان را به عقد دیگر درباریانش در می اورد به هنگام خروجشان از حرمسرا جهیزیه کامل برای آنها تدارک می دید. علاوه بر مستمری زنان پرداخت هزینه های آنان نیز بر عهده شاه بود که عمده ترین آنها هزینه خرید لباس زینت آلات و وسایل آرایشی می شد تا بتوانند نظر شاه را به خود جلب کنند. در مجموع هر چه به اواخر دوره صفوی نزدیک می شویم،به موازات افزایش بی کفایتی و بی لیاقتی شاهان صفوی هزینه های حرمسرا نیز افزایش می یابدبه طوری که این هزینه ها در دوره شاه سلطان حسین سه برابر نسبت به شاه سلیمان افزایش داشته است. یا رب من اگر گناه بی حد کردم دانم به یقین که بر تن خود کردم از هر چه مخالف رضای تو بود برگشتم و توبه کردم و بد کردم ((ابوسعید ابوالخیر))

الگوهای مدیریتی زنان در قرآن

معصومه نعمتی

سبک مدیریتی هر جامعه متاثر از ارزش های حاکم بر آن جامعه است و در بسیاری از عرصه های مدیریتی جهان، زنان هم در کنار مردان توانسته اند مدیران شایسته و توانایی باشند. الگوهای مدیریت اسلامی نیز منبعث از اصول و قوانین مشخصی است که بر اساس ملاک های اسلامی استوار گشته و سمت و سویی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و خانوادگی است در دهه های اخیر بخصوص در کشورهای اسلامی، در عرصه های گوناگون مدیریت اسلامی بسیار سخن رفته و ضرورت دستیابی به الگوهای مدیریت اسلامی مورد تائید و تاکید قرار گرفته است. سیر در تاریخ و به تعبیر قرآن سیر در زندگی گذشتگان در این راستا، خود به عنوان یک اصل قابل تفکر دارای اهمیت است در حقیقت تاریخ نمودی از بودها و نبودهایی است که از آنها درس بایدها و نبایدها را می توان آموخت یکی از موضوعات مهمی که در قرآن از آنها سخن به میان آمده، زنانی هستند که در خلال رویدادهای تاریخی و قصص قرآنی معرفی شده اند. گروهی از این زنان چهره ای خوب و برخی نیز چهره ای بد داشته اند و به نوعی هر کدامنقش های حساس مدیریتی نیز عهده دار بوده اند. قرآن کریم با بیان نقش این زنان در دو قطب مثبت و منفی و ارائه سرگذشت آنها می خواهد که این زنان هم مایه سرمشق باشند و هم مایه عبرت، سرمشق از زنان پارسای نام آوری که منشا دگرگونی های مثبت بوده اند و عبرت از زنانبی ایمان که موجب انحطاط فضیلت انسانی و بدنامی خود و گرفتاری دیگران گردیده اند. در داستان های تاریخ قرآن، رنان برگزیده و شایسته، کسانی هستند که در فراست و هوش سرشار و در توانایی بر درک حقایق بسیار دشوار و حل مسائل اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و خانوادگی به منزلت بالایی رسیده بودند. آنان مدیریت کارآمدی بودند که در راه خدا و حفظ و پایداری دین خدا قیام کردند و با مبارزه علنی و غیر علنی خود به حفظ ارزش‌های الهی پرداختند. این زنان اساس تربیت الهی و حفظ فرهنگ دینی به شمار می آیند. از این رو بخش عمده ای از آیات قرآن در مورد این زنان و حکایت سرگذشت آنان نازل شده تا به این ترتیب نسل های مختلف را متوجه ارزش و جایگاه آنان نموده و آنها بتوانند با الگو قرار دادن این زنان بزرگ، گام های صحیح و استواری را در مسیر زندگی و فعالیت های اجتماعی خود بردارند.یکی از شاخص های الگوسازی مدیریتی زنان از دیدگاه قرآن، قصص قرآن و رویدادهای تاریخی قرآن است. قرآن در خلال این وقایع مهم به معرفی زنانی پرداخته است که در حرکت تبلیغی و ارشادی انبیا (ص) نقش آفرینی کرده اند. یکی از الگوهای حکومت و زمامداری زنان در عرصه سیاسی که در قرآن مطرح شده است بلقیس ملکه سبا می باشد. بلقیس زنی خردمند و مال اندیش بود که فعالیت های اجتماعی و سیاسی و کشورداری از تجربیات بالایی برخوردار بود و این موجب سلامت رای وروشن بینی او شده بود. او دعوت یکتا پرستی را پذیرفت و با تمام قدرت و شوکت تسلیم حق شد. آسیه همسر فرعون الگوی مبارزه و شهادت طلبی در عرصه اعتقادی می باشد. آسیه با اینکه همسری داشت که بر یک سرزمین وسیع حکمرانی می کرد و تمامی امکانات و ثروت و قدرت را در اختیار همسر خود گذاشته بود ولی وی با هوشیاری و اعتقاد بالایی که داشت تمام قدرت و ثروت را فدای اعتقاد و دیدگاه خود نمود و با ایمان آوردن به خدای یگانه به شهات رسید همسران لوط و نوح (ع) در قرآن به عنوان الگوهای خیانت و رذالت در عرصه فرهنگی و خانوادگی معرفی شده اند. آنها با اینکه همسر و شریک زندگی پیامبر بودند ولی درستی و حقیقت را زیر پا گذاشته و به پیامبران الهی و دعوتآنها خیانت کردند رسالت

جایگاه زنان در حکومت اسلامی

علی مهدوی

در دوره‌ای که فرهنگ غربی بر تمام نقاط جهان سیطره یافته و منادیان آزادی و حمایت از حقوق زن، با تعبیر نادرست از واژه

"آزادی، "آزادی حقیقی زنان و ارزشهای والای انسانی آنها را نادیده انگاشته، آنها را به بندگی هوی ها و هوسهای خود گرفته‌اند، بازخوانی اندیشه رهبر کبیر انقلاب حضرت امام خمینی (ره) درباره جایگاه زن، خالی از لطف نیست. به طور کلی شأن و مقام و شخصیت انسانها و حقوق آزادی‌های آنان، دارای ساختاری است که تعالیم اسلام و احکام نورانی قرآن کریم، چارچوب آن را فراهم آورده‌اند. خارج از این مرزهای مقدس، شأن انسانی آدمیان ملعبه هوی و هوسهای افرادی دیگر از نوع خودشان بوده و مفهوم و محتوای اصیلی نخواهد داشت. در نگاه حضرت امام (ره")، زن "دارای شخصیت و مقامی قرآنی است و نباید خارج از این ظرف، ملاکها و ارزشهای دیگر را پذیرا شود. شاخصه‌های انسانی قرآن، علم و تقوی هستند. اینها معیارهایی الهی هستند که در رأس تعالیم همه مکاتب الهی قرار داشته و قرآن کریم و پیامبر اکرم (ص) نیز بر آن تصریح و تاکید داشته‌اند. شاخصه‌های علم و تقوی زن و مرد را مشمول خود قرار داده‌اند و در پیشگاه حضرت احدیت هیچ یک را بر دیگری مزیتی نیست. زن و مرد مسلمان در انجام وظیفه و تکلیف الهی مساوی و از حیث مسئولیت پذیری نیز برابر هستند. زن در اندیشه امام (ره) چنان جایگاهی دارد که "مبدأ همه سعادتها "نامیده می‌شود": زن، انسان است آن هم یک انسان بزرگ، زن مربی جامعه است. از دامن زن انسانها پیدا می‌شوند. مرحله اول مرد و زنِ صحیح، از دامن زن است. مربی انسانها زن است. سعادت و شقاوت کشورها بسته به وجود زن است. زن با تربیت صحیح خودش، انسان درست می‌کند و با تربیت صحیح خودش کشور را آباد می‌کند. مبدأ همه سعادتها از دامن زن بلند می‌شود. زن مبدأ همه سعادتها باید باشد("۱). در اندیشه ایشان، زن مهمترین عنصر جامعه است؛ به گونه‌ای که صلاح و فساد جامعه منوط به صلاح و فساد زنان آن جامعه می‌باشد" نقش زن در عالَم از ویژگیهای خاصی برخوردار است. صلاح و فساد یک جامعه از صلاح و فساد زنان در آن جامعه سرچشمه می‌گیرد. زن یکتا موجودی است که می‌تواند از دامن خود افرادی به جامعه تحویل دهد که از برکاتش یک جامعه، بلکه جامعه‌ها به استقامت و ارزش‌های والای انسانی کشیده شوند("۲). در بیان دیگری ایشان، وظیفه زنان را" انسان سازی "بیان کرده و از انسان سازی آنان در کنار" انسان سازی قرآنی "یاد می‌کنند": وظیفه زنها انسان سازی است. در این نهضت زنان حق بیشتری از مردان دارند. زنان، مردان شجاع را در دامان خود بزرگ می‌کنند. قرآن کریم انسان ساز است و زنان نیز انسان ساز. اگر زنان انسان ساز از ملتها گرفته بشود، ملتها به شکست و انحطاط مبدّل خواهند شد، شکست خواهند خورد، منحط خواهند شد. زنها هستند که ملتها را تقویت می‌کنند("۳) حضرت امام خمینی (ره) در مقام رهبری انقلاب اسلامی، ساماندهی نیروها را حول تلاش برای احیای ارزشهای اسلامی تبیین و عملی می‌ساختند. در این میان زنان به جهت نقشی که در خانواده عهده‌دار هستند، در بیان و کلام امام، جایگاهی ویژه دارند": نقش زنان در عالم از ویژگی‌های خاصی برخوردار است. صلاح و فساد یک جامعه از صلاح و فساد زنان در آن جامعه سرچشمه می‌گیرد. زن یکتا موجودی است که می‌تواند از دامن خود افرادی به جامعه تحویل دهد که از برکاتشان یک جامعه بلکه جامعه‌ها به استقامت و ارزشهای والای انسانی کشیده شوند، می‌تواند به عکس آن باشد("۴). تحقق چنین هدفی بدون حضور اجتماعی سیاسی زنان ممکن نیست. لذا از همان ابتدا نقش قدرت ساز زنان در داخل و خارج از خانواده مورد تایید قرار گرفت. تاییدات مذکور زمینه‌ساز جایگاه متفاوت زنان در نظام جمهوری اسلامی در مقایسه با رژیم استبدادی پهلوی گردید.در آغاز شبهاتی در خصوص معنای احیای اندیشه‌های اسلامی مطرح می‌شد. به عنوان نمونه دو مورد را یادآور می‌شویم: سه ماه قبل از پیروزی انقلاب اسلامی از امام (ره) پرسیده بودند بازگشت به قوانین قرآن برای زنان یعنی چه؟ ایشان پاسخ داده بودند که در نظام اسلامی زن به عنوان یک انسان می‌تواند مشارکت فعال با مردان در بنای جامعه اسلامی داشته باشد، ولی نه به صورت یک شیء نه او حق دارد خود را به چنین حدی تنزل دهد و نه مردان حق دارند که درباره او چنین بیندیشند. در سئوال دیگری نیز پرسیده بودند از نظر اسلامی، زنان تا چه حد مجازند در ساختمان بنای حکومت اسلامی شرکت نمایند؟ امام خمینی ره)این چنین جواب داده بودند": زنان از نظر اسلام نقش حساسی در بنای جامعه اسلامی دارند و اسلام زن را تا حدی ارتقاء می‌دهد که او بتواند مقام انسانی خود را در جامعه باز یابد و از حد شیء بودن بیرون

بیاید و متناسب با چنین رشدی می‌تواند در ساختمان حکومت اسلامی مسئولیتهایی را بر عهده بگیرد("۵).همچنان از سخنان ایشان است": زن باید در مقدرات اساسی مملکت دخالت کند. شما همانگونه که در نهضتها نقش اساسی داشته‌اید و سهیم بوده‌اید، اکنون هم باز باید در پیروزی سهیم باشید. مملکت از خود شماست ان شاء الله شما باید مملکت را بسازید خانمها حق دارند در سیاست دخالت بکنند. تکلیفشان این است. زنان همچون مردان در ساختن جامعه اسلامی فردا شرکت دارند، آنان از حق رای دادن و رای گرفتن برخوردارند("۶ .از دیدگاه حضرت امام خمینی (ره)، زنان در پیروزی انقلاب اسلامی نقش مهم و موثری داشتند: "زنان در نهضت سهم بسزایی داشتند و در همه جا کمک کردند و پیشوا بودند و موجب تقویت قدرت مردان شدند("۷). امام(ره) معتقد است": امروز غیر از روزها و زمانهای سابق است و بانوان می‌بایست با حفظ عفت عمومی، وظایف اجتماعی سیاسی خود را انجام بدهند("۸). نکته قابل توجه این است که حضرت امام حضور زنان در فعالیتهای اجتماعی و سیاسی را مشروط به حفظ عفت عمومی نموده‌اند و این بیانگر آن است که نباید زنان به بهانه شرکت در فعالیتهای سیاسی و اجتماعی از وظایف شرعی خویش همچون حفظ حجاب اسلامی، غافل شوند و حجاب را مانعی برای پیشرفت خود تصور نمایند. حضرت امام (ره)، با برشمردن مسئولیت زنان در حکومت اسلامی می‌فرماید": زن باید در مقدرات اساسی مملکت دخالت کند و عنایتی که اسلام به زنان دارد، بیشتر از عنایتی است که به مردان دارد("۹). ایشان حضور و دخالت زنان در امور سیاسی را لازم می‌داند و معتقد است: برای حفظ جامعه این امر واجب است. امام این اعتقاد را برگرفته از اسلام می‌داند و می‌فرماید": زنها هم باید در فعالیتهای اجتماعی و سیاسی، همدوش مردها باشند؛ البته با حفظ آن چیزی که اسلام فرموده است، که بحمداللّه امروز در ایران جاری است("۱۰).امام خمینی می‌فرماید": من هر وقت بانوان محترم را می‌بینم که با عزم و اراده قاطع در راه هدف، حاضر به همه طور زحمت، بلکه شهادت هستند، مطمئن می‌شوم که این راه به پیروزی منتهی می‌شود ... من در جامعه زنها یک جور تحول عجیبی می‌بینم که بیشتر از تحولی است که در مردها پیدا شده و آن قدری که این جامعه محترم به اسلام خدمت کردند در این زمان، بیشتر از آن مقداری است که مردها خدمت کردند. خدمت مردها هم بسیارش مرهون خدمت زنها است("۱۱)در یک جمع‌بندی از جایگاه زن در اندیشه و عمل رهبری انقلاب و نظام اسلامی می‌توان گفت امام خمینی (ره) با تکیه بر این باور که": آنچه که در ایران بزرگتر از هر چیز بود تحولی است که در بانوان ایران حاصل شد("۱۲) موقعیتی محوری برای زنان در مبانی قدرت و ارتباطات سیاسی ترسیم و تصویر نمودند. پشتوانه چنین نظری نقش آفرینی تربیتی زنان در خانواده و تاثیر بی‌بدیل آنان در شکل‌گیری و بقای خانواده سالم می‌باشد. بنابراین انقلاب اسلامی با زمینه‌سازی پذیرش ورود زنان به عرصه‌های فراتر از خانواده به تقویت قدرت و لذا تاثیر آنان در روابط قدرتی درون خانواده – به مثابه حلقه مبنایی و سازنده نظام ادراکی و معنایی فهم قدرت و سیاست و داد و ستدهای سیاسی در سطح خرد– انجامید.رسالتپی‌نوشتها در دفتر روزنامه موجود است

مقایسه تطبیقی منزلت زن در الهیات فمینیستی و دکترین مهدویت

خدیجه هاشمی چکیده: همانگونه که زن در خانه حکم قلب و محور را دارد در جامعه نیز مسلماً چنین است، هرگاه قلب اجتماع، ظلمانی و گناهکار و خالی از یاد خدا باشد محیط انسانی نیز ساقط خواهد شد و اگر این قلب، صاف و شفاف باشد نور خدا را منعکس نموده و شب تاریک حاکم بر محیط را به روزی سراسر تلاش و مبارزه در راه رشد بدل خواهد ساخت.بی گمان به همین دلیل است که از سالیان دور، نحوه ی تفکر راجع به این گوهر گرانبهای آفرینش(زن)، مبدأ بسیاری از گرایش ها و تفکرات گوناگون شده که هر یک به گونه ای در پی ارائه بهترین دکترین در احیای منزلت زن می باشند. مقاله حاضر نیز از میان این دیدگاهها دو دیدگاه شایع در الهیات غرب و اسلام را انتخاب نموده و به بررسی تطبیقی آنها پرداخته است: الهیات فمینیستی در غرب و دکترین مهدویت در اسلام. مقاله ابتدا به تبیین چیستی و چرایی آغاز الهیات فمینیستی پرداخته و در ادامه به راهکارهای

الهیات فمینیسم در منزلت بخشی زنان اشاره نموده است و پس از آن نیز به تبیین نوع نگرش به زن در دکترین مهدویت می پردازد. در پایان نیز به مقایسه تطبیقی دستاوردهایی که این دو تفکر برای زن امروز داشته اند پرداخته که لاجرم تفکر برتر از میان این نگرش تطبیقی نمودار خواهد گشت.مقدمهالهیات فمینیسم؛ چیستی و چرایی آغازدر غرب مسیحی پرهیز از زن یک اصل بود و قدرت جنسی انسان ها ـ مطابق آرمان مسیحی ـ صرفاً برای توالد و تکثیر نسل، مشروعیت داشت و نه برای الفت و التذاذ. برتراند راسل فیلسوف مشهور انگلیسی دیدگاه کلیسای کاتولیک را درباره زن چنین بیان می کند:«زن به صورت دروازه جهنم و ام الفساد جلوه کرد لذا باید از فکر زن بودن خویش شرمنده باشد و به خاطر لعنتی که به این جهان آورده مدام باید در توبه و نوحه به سر برد باید از لباس خود شرمنده باشد زیرا یادگار سقوط اوست از زیبایی خویش هم باید شرمنده باشد زیرا قوی ترین ابزار شیطان است».[۱]ویل دورانت نیز در کتاب خود می نویسد:«زن در قرون وسطی همان حوای مجسم در همه جا بود که آدمی را از فردوس برین محروم ساخت و هنوز آلت مطلوب و مناسبی بود در دست شیطان برای اغفال مردان و فرستادن آنها به دوزخ»[۲] این همه باعث شده بود، زن غربی علیرغم تمدن جدید، در حاشیه‌ی زندگی قرار بگیرد. به طوری که «در یونان ـ مهد تمدن اروپا ـ برای یک زن یونانی تا چند دهه‌ی پیش، اقامه دعوی در محکمه ممکن نبود» و «خانه در نظر مردان آتنی، به عنوان یک حصار و پناهگاه محسوب نمی‌شد، بلکه خانه در نظر آنان یک خوابگاه بود.» در انگلستان نیز وضع زنان، بهتر از یونان نبود، هانری هشتم، پادشاه این کشور که ضمناً با تصویب مجلس، صاحب اختیار و رهبر کلیسای انگلستان نیز شده بود، به موجب فرمانی، زنان را از مطالعه ی کتاب مقدس هم منع و محروم کرده بود. طبق قانونی که در سال ۱۸۵۰ به تصویب مجلس ملی انگلستان رسید، زنان جزو شهروندان و اتباع کشور محسوب نمی‌شدند، آنها حتی از مالکیت بر تن‌پوشهای خود محروم بودند.[۳]با وجود این دیدگاهها و در دهه ۱۹۷۰ بود که مخالفت با این مرام کلیسا آغاز گردید و عده ای از صاحبنظران الهیات مسیحیت نیز سعی نمودند با تغییر در مذهب و یا حتی کنارگذاشتن آن به بازسازی شخصیت مدفون زن بپردازند. در این دهه بود که مجله کانسیلیوم در ترویج الهیات فمینیستی شروع به کار کرد و شورای جهانی کلیسا نیز همایشی در برلین بر پا نمود که موضوع آن سکسیسم به معنای تبعیض بر اساس جنسیت بود و مری دیلی[۴] نیز کتاب خود را با عنوان «فراتر از خدای پدر» در همین زمان به چاپ رساند. او مدعی شد که پیام محوری مسیحیت سادومازوخیسم (خودآزمایی ـ دیگر آزاری) است که به شکنجه مشروعیت داده است.او می گوید در مذاهب شرقی رسم سوزاندن بیوه با شوهر مرده‌اش یکی از اشکال سادومازوخیسم است. به اعتقاد مری دیلی مسیحیت و فیمینیسم با هم سازگاری ندارند، ولی برخی فیمینیسمت‌های غربی سفید معتقدند گر چه متون و نهادهای مسیحیت درگذشته بر اساس دیدگاهی مردانه قرائت شده و شکل گرفته‌اند ولی دیگر ضرورتی ندارد که این کار ادامه یابد.آنان می گویند، می‌توان چنین دیدگاه‌هایی را به عنوان سرچشمه‌های عدالت اجتماعی یا مداوای کل سیاره در نظر گرفت. آنان سنت مسیحی را دارای قابلیت‌های به مراتب مثبت تر اما نیازمند بازسازی بنیادین می‌دانند.[۵] کتاب مقدس زنان نوشته‌ی الیزابت کدی استانتن[۶] نیز از اولین فعالیت های برجسته‌ی فمینیستی در جهت ایجاد تغییرات در مذهب بود. به اعتقاد استانتن زبان و تفسیر قطعاتی از کتاب مقدس که به زنان مربوط می‌شود یکی از سرچشمه‌های اصلی موقعیت پست‌تر زنان بوده است چه زنان قرن نوزدهم در بیشتر مواقع برای آرامش و الهام گرفتن به کتاب مقدس رجوع می کردند.[۷]شأن انسانی زن درالهیات فمینیسماساساً شناخت انسان در الهیات فمینیستی با نظریات کسانی همچون فریدریش انگلس[۸] که در سال ۱۸۸۱ کتاب منشأ خانواده، مالکیت خصوصی و دولت را منتشر کرد رواج یافت او در این کتاب از گذاری در جوامع انسانی سخن گفت که جوامع مادرتبار و مادرسالار را به جوامع پدرتبار و پدرسالار تبدیل کرده است. به باور انگلس، پیداشدن مالکیت خصوصی و انباشت ثروت اولیه و تمایل به حفظ و انتقال ثروت به فرزندان، دلایلی اصلی بودند که ظهور خانواده‌ی پدرسالار و به زیر استثمار رفتن زنان را توجیه می کرد.[۹] انگلس با نوشتن این کتاب، که پس از مرگ مارکس رخ داد، سند مارکسیستی مهمی برای نظریه فمینیستی ارائه داد زیرا در میان تمام آثار وی و مارکس، این تنها متنی بود که

تلاش همه جانبه برای تشریح خاستگاههای پدر سالاری ارائه می کرد.[۱۰] بطوریکه بعدها فمینیست های رادیکال تأکید نمودند که بر خلاف دید سنتی، «صورت پایه‌ی انسانی» صورتی زنانه است. کروموزوم جنس مؤنث کامل‌تر از جنس مذکر است و کروموزوم (y) که منجر به شکل گیری جنس مذکر می‌شود نیمی از گونه ها را ندارد و بنابراین مردانگی نیز چیزی نیست جز زایده ای بر ساختار بنیادی زنانه.[۱۱]بطور کلی نظریه‌های الهیات فیمینیستی در مورد جایگاه زن را می توان در سه گروه جای داد، گروه نخست دیدگاه کسانی است که با نظر علمای دینی درباره‌ی زنان و مردمَدار بودن الهیات سنتی در چالش اند؛ گروه دوم نگرشی است که با احکام دینی ای که زنان را از انتصاب به مقامات روحانی باز می‌دارد در ستیز است و گروه سوم نیز کلیسا را یک نهاد می‌دانند و هدفش ارتقای موقعیت حرفه‌ای زنان در کلیساست. علمای الهیات فمینیست با استفاده‌ی دائمی از واژه‌های مذکر برای خدا و روح القدس اعتراض دارند. این گروه فمینیست‌ها با تحقیق درباره‌ی تصویرپردازی از زنان در کلیسا و تاریخ مسیحیت آشکار می‌سازند که فقط دو تصویر از زن وجود دارد- گناهکار(حوا) یا باکره(مریم) که مادر بودن و فرمانبرداری را در بر می گیرد.[۱۲] و خلاصه آنکه الهیات فمینیستی همانند الهیات آزادی بخش، که به لحاظ تاریخی و نظری ارتباط تنگاتنگی با هم دارند به گونه ای تعبیر می شود که گویا نقش اول آن آزادی بخشی است آزاد سازی فقرا در الهیات آزادی بخش و آزاد سازی زنان در الهیات فمینیستی.[۱۳]و به این ترتیب شأن و جایگاه انسانی زن با تحلیل موقعیت کروموزوم ها و نگرش ظاهری به او و غافل از روح متعالی و درون پر رمز و راز او صورت می گرفت و به خوبی روشن است که این نوع انسان شناسی از مقوله انسان شناسی های تجربی و بدون توجه به بطن وجودی زن به عنوان یک انسان می باشد. و بعضاً نیز برخوردی انتقامی در برابر کسانی بود که زن را دارای مقام و شأن انسانی نمی دیدند. چراکه برخورد ناهنجار کلیسا و آیین تحریف شده مسیحت با زنان نیز واقعیتی بود که گروهی را به چنین برخوردی در مقابل آن فرا خواند. لیکن سؤال این است که چنین تفکری که به الهیات فمینیست شهرت یافته چگونه و با چه قانون و چه تدبیری و با چه تضمینی در اجرای قوانین توانست حقوق از دست رفته زن را به او باز گرداند؟احیای خدای مؤنث؛ احیای منزلت زن!به نظر دین شناسان فیمینیست، یکی از راههای احیای منزلت زن احیای خدای مؤنث است. به گونه ای که حتی سعی نمودند در زبان نیز واژه ی خدا را عوض نموده و از شکل پدری آن خارج نمایند.[۱۴] آنها معتقدند نمادهای خدای مونث هنوز هم می‌تواند با مردسالاری سرکوبگر ادیان موجود مقابله کند. اسطوره‌شناسان فمینیستی مدعی‌اند که آیین یک الهه بزرگ در مادرسالاری منعکس است و حذف کیش خدای مؤنث بخشی از ارزش‌زدایی عام از زنان در فرهنگ بود. مری دیلی نیز توصیف می‌کند که چگونه مسیحیت با تبدیل نمادهای زنانه به نمادهای مردانه کیش خدای مؤنث آغازین را تکه تکه کرد؛ به نظر وی، پرستش خدای پدر، فرافکنی ایدئولوژی بشری مرد محور به قلمرو ابدیت است. او جوامع مرد سالاری غربی را متهم کرد که خدا را «شبیه خود می‌سازند». دیلی به تغییر و تحول امیدوار بود اما خود، متعاقباً از مذهب به دلیل خصومت پایان ناپذیرش نسبت به زنان دست کشید.[۱۵]برخی نیز بر این اعتقادند که دو کشف اساسی منشأ پیدایش مذهب پدرسالار بوده است. نخست شناخت و اهلی کردن حیوانات امکان کشف نقش فرد مذکر را در تولید مثل فراهم آورد و پس از آن وقتی که خیش اختراع شد و توسط مردان جانشین کج بیل زنان شد مفهوم جنسی مرد بودن را به خود گرفت که وسیله‌ای برای آماده کردن زمین به منظور حاصلخیز کردن آن است. اعتقادی که احتمالاً محصول کشف نقش مرد در تولیدمثل بوده است. و گفته می شود شناخت دوگانگی عوامل مؤثر در خلقت سبب شد که برای خدای مادر یک شریک مرد در نظر گرفته شود که او پدر، معشوق، برادر یا همسر الهه مادر بود و نخست نقشی کمتر در مقابل او داشت اما پس از مدتی برابر با او شد و بعدها نیز پدر آسمانی یا خالق برتر عناصر و انسان‌ها در آتن و مصر گشت. و به این ترتیب آخرین قدم با پیدایش مفهوم خدای قادر مطلق در ادیان پدرسالار برداشته شد.[۱۶] برخی از فیمینیست‌ها نیز معتقدند موقعیت اجتماعی زنان می‌توانست با پرستش خدای مؤنث ارتقاء یابد و اعتقاد به یک خدایی زن معنای بیشتری به دین می‌بخشید. در این معنا«خدای مؤنث» می‌توانست مظهر بیان ارزش‌های بوم شناختی و زندگی اشتراکی باشد، و به دین امکان تکیه

بر نمادپردازی و فطرت زنانه را بدهـد. کیش خدای مؤنث بر پیوستگی پدیده‌های طبیعی و وابستگی و کمک متقابل قدرت مؤنث تأکید می‌کرد.[۱۷]الهیات فمینیستی؛ منزلت یا حقارت مجدد زن!حال باید دید آیا این جایگزینی خدای مؤنث توانست منزلت زنان را بـاز گردانـد؟ و تغییر متون مقـدس و نگاشـتن حقوقی که یـک انسان ناتوان برای انسانی دیگر پایه ریزی می کرد توانست حقوق انسـانی را آنگونه که تعـالی بخش وجود زن باشـد برای او فراهم سـازد؟گرچه در الهیات مسـیحیت، زن قـدر و منزلتی نـداشت و به عنوان نمونه کلیسـا ادعـا می نمود که ریـاست بی چون و چرای زنـان در روابط مادی حاصل لعن الهی است چنانکه در آیه ۱۶:۳ از سفر پیدایش تورات آمده است: « من رنج های شـما را در به دنیا آوردن کودکان بسیار خواهم کرد شـما فرزندان خود را با درد به دنیـا خواهیـد آورد شـما به شـوهر خـویش نیـاز خواهیـد داشت و او بر شـما حکومت خواهـد کرد.» لیکن دور از حقیقت نیست اگر بگوییم فمینیست هـا نیز در مقابـل این تحریفـات و تحقیرات زن به انکـار و تأویل های غریبی روی آوردنـد که دست کمی از جعل نـدارد. به عنوان مثال مارگارت هاو[۱۸] یکی از برجسته ترین خدا شـناسان فمینیست عصـر حاضـر در مقابل ادعای فوق (لعن الهی زنان) می گوید به زبان الهیات، مرگ مسیح بشریت را از نفرین گناه آزاد کرد و دیگر زنان تحت رهبری و سلطه مردان قرار ندارند و روابـط دو جـانبه و مکمل که آدم و حوا پیش از رانـده شـدن از آن بهره منـد بودنـد اکنون می توانـد دوباره احیا شود.[۱۹] یا در مقابـل ادعای دیگری- که نمایانگر کم اهمیت بودن نقش زن در الهیات مسیحی بود و آن ادعا این بود- که هیـچ یک از حواریون مسیح، زن نبوده انـد واکنش هایی در فمینیست پدید آمد از جمله اینکه آیدا اسپنسر[۲۰] یکی از نویسـندگان فمینیست، اساساً این مطلب را کم اهمیت شمرد.[۲۱] و برخی از الهی دانان فمینیست نیز این مطلب را از جمله تحریفات کتاب مقـدس دانسـتند به عنوان مثال هانس کونگ[۲۲] مشاور الهیاتی رهبر اسبق واتیکان پاپ ژان بیست و سوم ادعا نمود که یونیاJunia نام یکی از حواریون زن عیسـی مسیح بود که در نسخه های بعدی کتاب مقدس آن را تغییر داده و به اسم مذکر یونیاس Junias در آورده اند.[۲۳]در هر حـال شایـد بتوان گفت که فمنیسم و بـدنبال آن الهیـات فمینیستی در غرب می‌رفت تـا بـا نهضت خود احقـاق حقوق زنـانه‌اش را به سرانجام برسانـد. حقوقی که بیشتر در جهت اقتصادی و سیاسـی و اجتماعی رقم می‌خورد تا اینکه از شخصـیت زن دفاع کنـد. اما نه تنها به هدف خود دست نیافت بلکه ماهیت آن‌را تغییر داد. به طوری که برای حفظ کیان حقوق زنان در غرب و به بهانه رفع تبعیض از زنان وی را اسیر آزادی‌های افسار گسیخته نمود تا امروز که برای بهبود بخشیدن نظام اجتماعی خود نیز دچار مشکل شده‌است. برای زن آزادی نوشتند؛ اما برای او اسارت رقم خورد. برای او منزلت خواستند و حقارتی مجدد پدید آمد.حقوق آرمانی- انسانی زن در الهیات فمینیسـمحال بخشی از ایده های آرمانی الهیات فمینیسم که ادعای منزلت بخشی زنان را داشت برمی شماریم:۱- نفی خانواده و نقش مادریتفکر فمینیسم و الهیات فمینیستی، خانواده را به عنوان جایگاه اصلی پابرجایی ستم بر زنان معرفی کرده و معتقد است که مهم ترین عامل فرودستی زنان، نظام خانواده و کارخانگی است.آن اُکلی[۲۴] از جمله فمینیست هایی است که از ضرورت منسوخ شدن خانواده، سـخن به میان آورده است. وی با یادآوری سـخن لنین که گفته بود «زمانی که نیمی از جمعیت در آشپزخانه اسیر شده‌انـد، هیـچ ملّتی نمی‌توانـد آزاد باشـد»راه آزادی زنـان خـانه دار را در این سه دسـتورالعمل خلاصه می‌کنـد: ۱. نقش زن خانه‌دار بایـد منسوخ گردد.۲. خانواده بایـد منسوخ گردد.۳. نقش‌های جنسیتی به طور کلی بایـد منسوخ شونـد.به گفته‌ی وی «تنها موهبت خانواده برای زنان،کارآموزی مسـتقیم در نقش زن خانه دار است. به این دلیل، منسوخ شدن این نقش، مستلزم منسوخ شدن خانواده و جایگزین شـدن مناسـباتی بازتر و انعطاف‌پـذیرتر است که به هر یک از آنها اجازه می‌دهـد سـرنوشت جـداگانه‌ی خود را دریابد.»[۲۵]اوکلی در این باره می‌نویسد:«سپردن کودکان فقط به دست زنان لزوماً بهترین یا طبیعی ترین راه نجات کارها نیست» او معتقد است تصور وجود غریزه مادری در جوامعی پا می گیرد که برخی افراد یا گروه‌ها به طور مسـتقیم از نابرابری‌های جنسیتی بهره می‌برنـد.اوکلی و دیگر فمینیست‌هـا برآننـد که در واقع نه پـدر و مـادر و نه کودک در جامعه‌ای که از مادر انتظار دارنـد در خانه به تنهایی از کودک مراقبت کند از این وضع سود نمی‌برند. مادر در چنین جامعه‌ای آسیب می‌بیند زیرا از رشد بسیاری از توانایی‌ها و

ابزار جنبه‌های مختلف شخصیت خود ناتوان می‌ماند.به رغم تصویر پرجاذبه‌ی مادری، تجربه خانه نشینی با کودک برای بسیاری زنان تجربه تنهایی، یکنواختی و ملالت است و اگر هر روزه باشد چیزی است یک سره بری از لذت و خشنودی. شارپ معتقد است بسیاری از زنان در خانه در شرایطی به سر می‌برند که به معنای محرومیت اجتماعی شدید است.[۲۶]۲- نفی جنسیت و تربیت انسان ها دوجنسیتیبسیاری از فیمینیست‌های معاصر و از جمله طرفداران الهیات فمینیستی برای رهایی زنان از سلطه‌ی مردان، خواهان جامعه‌ای فارغ از جنسیت شده‌اند که درآن، حقوق و وظایف اساسی بر پایه‌ی جنس بیولوژیک شخص تعیین نشود. اکلی در کتاب خود «جنس، جنسیت و جامعه» که نخستین بار در سال ۱۹۷۲ منتشر شد با تمایز قائل شدن میان جنس و جنسیت دلیل آورد که «جنس واژه ای است که با تفاوتهای زیست شناختی میان زن و مرد اشاره دارد؛ تفاوت مشهود در اندام های جنسی، تفاوت مربوط به آن در عمل تولید مثل. اما «جنسیت» مسئله ای است فرهنگی به طبقه بندی اجتماعی «مذکر و مؤنث مربوط می‌شود.»[۲۷]واضح است که این هدف فقط به طور سلبی بر آرمان فیمینیستی دلالت دارد، یعنی تنها می گوید از شرّ چه چیزی باید خلاص شد؛ اما نمی گوید چه چیزی را باید جایگزین نمود. آرمان دو جنسیتی نیز که از تأکید و حمایت ویژه فیمینیست‌های لیبرال برخوردار است، به جنبه‌ی اثباتی هدف فمینیستی اشاره دارد. بسیاری از طرفداران این آرمان، از دوجنسیتی واحد وعده‌ای نیز از دو جنسیتی متکثر جانبداری کرده‌اند. مقصود از دو جنسیتی واحد، سنخ شخصیتی واحد یا متحدی است که بهترین ویژگی‌های جنسیتی مردانه و زنانه، به طور تلفیقی در آن تجسم می‌یابند و این سنخ شخصیتی برای همگان مفروض گرفته می‌شود. دو جنسیتی متکثر نیز اشاره به سنخ‌های شخصیتی متنوعی دارد که از زنانگی خالص تا مردانگی خالص در نوسانند و طبعاً شخصیت‌های آمیخته از زنانگی و مردانگی نیز در میان آنها قرار می گیرند.[۲۸] سیمون دوبووار[۲۹] نیز در کتاب جنس دوم خود ادعای عجیبی دارد و آن اینکه جنسیت نیز به انتخاب خود فرد بستگی دارد او با همین حدی نیز که علم زیست شناسی آن را تأیید می کند مخالفت می ورزد و آن را تحقیری برای زنان می داند. به نظر وی زیست شناسی، مردان را از فرایند تولید مثل رها کرده درحالی که زنان از این آزادی بی بهره اند. بنابراین مؤنث بودن را مانعی بر سر راه انسان واقعی بودن تلقی می کند.[۳۰]در تفکر فمینیستی، تربیت یکسان دختر و پسر در خانواده ها، مشارکت یکسان پدر و مادر در امر بچه داری و خانه داری، توزیع مساوی قدرت اقتصادی بین زنان ومردان در سطح جامعه و رفع خشونت اجتماعی و خانوادگی بر ضد زنان، به عنوان مهم‌ترین راهبردهای عملی برای تحقق آرمان دو جنسیتی مطرح گردیده اند.[۳۱] و این در حالی است که آرمان دو جنسیتی گرچه در آغاز در بین فیمینیست‌های رادیکال، تأییدی نسبی کسب کرد، ولی این راه حل نیز در ادامه با مخالفت برخی از فمینیست ها روبرو شد. بطوریکه دیلی در کتاب‌های بعدی خود، آرمان دو جنسیتی را رد کرد و با تأکید بر تفاوت بین زنانگی و زن بودن، تصریح نمودکه اگر پدرسالاری، زنانگی را ساخته است، اگر پدرسالاری مریم و حوا را ساخته است و اگر پدرسالاری ویژگی‌های مثبت زنانه و ویژگی‌های منفی زنانه را ساخته است، در نتیجه، زنان دلیل موجه برای رد هر آن چیزی دارند که القاب ساخته شده توسط مردسالاری را یدک می کشد. دوجنسیتی بودن به این معنا است که هر آنچه زنانه است ذیل هرآنچه مردانه است، مندرج گردد و یا حتی درون آن حل شود. زنان به جای تن دادن به فرایند زن‌کُشانه دوجنسیتی شدن، باید با دوری کامل از مردان و تمایلات سلطه‌طلبانه‌ی آنها فهم و درک جدیدی از خود ساخته و پرداخته کنند.[۳۲]۳- تساوی همه جانبه زن و مردبه نظر نظریه پردازان فمینیستی اکنون تبعیض میان زن و مرد به یکی از بزرگترین موانع پیشرفت بشر تبدیل شده است.جان استوارت میل[۳۳] در این باره می نویسد: «به عقیده من اصلی که روابط اجتماعی میان و مرد را تنظیم می کند و بر مبنای آن یک جنس تحت انقیاد قانونی جنس دیگر قرار می گیرد از اساس نادرست است و باید به جای این اصل، اصل دیگری نشاند که بر برابری کامل زن و مرد بنیاد گرفته باشد و هیچ یک را بر دیگری برتری ندهد و هیچ یک را ناتوان تر نشمرد.»[۳۴] یکسان سازی الگوهای تربیتی دختران وپسران و همچنین، پاکسازی فیلم‌ها، کتاب‌ها و نشریات از کلیشه‌های تبعیض جنسی، از پیشنهادهای دیگری است که مورد اهتمام ویژه‌ی طرفداران فمینیسم قرار گرفته است.به گفته‌ی آندره میشل[۳۵]

«در یک اثر عاری از تبعیض جنسی، پسران و دختران به یک نسبت در حال انجام کارهای خانگی و نگه‌داری از برادر و خواهرهای کوچک‌تر و مردان وزنان نیز به یک نسبت در حال خانه‌داری، نگه‌داری از بچه‌ها و تربیت آنان یا«تأمین نان» خانواده ترسیم می‌شوند. به همین ترتیب، دختران و پسران به عروسک‌بازی، مهمان‌بازی، توپ‌بازی و بازیهای الکترونیکی می‌پردازند، از درختان بالا- می‌روند خیاطی و باغبانی می کنند، کاموا می‌بافند و ... . تصویر سنّتی زوجی که در آن ، زنِ تسلیم و مطیع منفعلانه منتظر تصمیم شوهر است، باید ناپدید شود. اگر یکی از اولیا باید به ناچار برای نگهداری از بچه‌ها در خانه بماند، این فرد هم ممکن است پدر باشد و هم مادر».[۳۶] تامس هابز نیز از جمله نظریه پردازان آزادیخواهی است که فلسفه سیاسی او بر این پایه استوار شده که در طبیعت انسان ها از نظر نیروی بدنی و فکری برابر ساخته شده و تفاوتی میان آنها محسوس نیست لذا تمام انسان ها به طور طبیعی از حقوق برابر برخوردارند.[۳۷]۴- آزادی مطلق زنان و نفی وابستگی به مردیکی از آرمانهای فمینیستی که به عنوان یکی از حقوق انسانی زنان شمرده می شود این است که زنان در هیچ موردی حتی در امر تولید مثل! نیز نیازی به مردان ندارند. چه اینکه چنین نیازی آنها را در بند و وابسته به مردان می سازد که از حقوق انسانی و آزادی آنها به دور است.! معمولاً در این مورد افراطی‌ترین استراتژی‌های فیمینیستی از سوی نظریه‌پردازان رادیکال مطرح گردیده است. چنانکه شولامیث فایرستون[۳۸] بر اساس نظریه‌ی خود که نابرابری جنسی را ناشی از تفاوت‌های زیستی زن و مرد دانسته است، برپناه بردن زنان به تکنولوژی پیشرفته‌ی تولیدِمثل تأکید می‌ورزد. به اعتقاد وی، با توجه به پیشرفت‌های فنّی جدید، از جمله راه‌های قابل اعتماد پیشگیری از بارداری، امکانات بارداری خارج از رحم، ایجاد نوزادان آزمایشگاهی و تربیت فرزندان در خارج از خانواده، این امکان فراهم آمده است که زنان از قیدوبندهای زیست‌شناسی خود آزاد گردند. بنابراین، مردسالاری دیگر ضرورتی ندارد و زنان می‌توانند و باید با اتخاذ تدابیر یاد شده، خود را از وابستگی به مردان برهانند.[۳۹]منزلت انسانی زن در دکترین مهدویتحال که گوشه ای از آنچه تفکر و الهیات فمینیستی بدنبال آن است را بیان نمودیم قصد آن داریم که نظرگاه دکترین الهی و تفکر اسلامی مهدویت را راجع به منزلت انسانی زن پی بگیریم و اینکه آیا در فرهنگ مهدویت که جامعه ای جهانی است و با رهبری ولائی یک رهبر دینی و منجی آسمانی برقرار می گردد توجهی به حقوق از دست رفته زن شده است؟ و آیا نظامی که موردنظر این رهبر عالیقدر دینی است تا چه اندازه حقوق متعالی و آزادی او را در نظر گرفته است؟ ابتدا به این نکته اشاره می کنیم که در مبنای فلسفه اسلامی و بر مبنای عقلانیت دینی، بزرگان اهل حکمت آنجا که فرق بین زن و مرد را ذکر کرده اند می گویند مذکر و مؤنث بودن از شئون ماده شیء است نه از شئون صورت.یعنی این دو(مذکر و مؤنث بودن) در بخش صورت و فعلیت بی تأثیر است و تنها در بخش ماده نقش دارد و نشانه این که ذکورت و انوثت به ماده بر می گردد نه به صورت این است که این دو صنف اختصاص به انسان نداشته بلکه در حیوان و حتی گیاهان هم هست لذا بر اساس یک قیاس استثنایی معلوم می شود که هر آنچه که مراتب پایین تر از انسان آن را دارا باشند به صورت انسانی بر نمی گردد و گرنه هرگز پایین تر از انسان واجد آن نمی شد.[۴۰] بررسی آیات الهی در زمینه خلقت زن و مرد نیز نشان می دهد که در تمامی اموری که به انسانیت آنها بر می گردد وحدت و تساوی وجود دارد و منشأ خلقت نفس واحده ای است که سرمایه های متنوعی در آن تعبیه شده است.[۴۱]زن و مرد؛ کمال انسانی مشترکبا بیان این مبنا روشن می شود که در دکترین مهدوی نیز که آیینی الهی، حکیمانه و متکی بر عقلانیت دینی است اگر انسان‌ها (چه زن و چه مرد) در انتظار ظهور مصلح بزرگ جهانی بسر می‌برند و شبانه روز انتظارش را می کشند دلیل برآن است که چنان نقطه اوجی در تکامل جامعه انسانی برای زن و مرد آنان امکان پذیر است. حقیقت مهدویت در واقع منتهی شدن سیر جوامع بشری به سوی جامعه‌ی واحد، سعادت عمومی، تعاون وهمکاری، امنیت و رفاه همگانی، حکومت حق و عدل و خلافت شایستگان و مؤمنان به رهبری موعود پیامبران و ادیان است و این همان چیزی است که مطلوب هر فطرت پاک و خواست طبیعی هر انسان سالم و وجدان بیدار است. به همین دلیل است که هم ادیان و مذاهب مختلف و هم دین مبین اسلام به این میل باطنی و خواسته درونی ـ ایجاد آرمان شهر حقیقی توسط منجی ـ توجه

خاصی مبذول داشته و ظهور رهبری الهی و منجی آسمانی را در پایان جهان به پیروان خود وعده داده‌اند.[۴۲]انسان (چه زن و چه مرد) در دکترین مهدویت بر خلاف انسان بالفطره گناهکار مسیحیت، مخلوقی است که بازتاباننده حکمت و قدرت خداوند در این جهان است. مظهر صفات الهی است اشرف همه مخلوقات است و در عین حال عبد خاضع خداست که کرامت و شأن خود را از او گرفته است. کرامتی که با آن می تواند اراده و مشیت مولای متعال جهان را اجرا کند.چنانکه در کلام امام سجاد(ع) نیز سخن از فضیلت و منزلت چنین انسانی است: إنَّ اهلَ زمانِ غیبَتِهِ، القائلین بإمامتِهِ و المنتَظرین لِظُهورهِ افضلُ من اَهلِ کلّ زمانٍ . لأنّ الله تبارک و تعالی اَعطاهم من العقولِ و الافهامِ ما صارت به الغیبةُ عندهم بمنزلةِ المشاهده....[۴۳] «همانا براستی مردم زمان غیبت مهدی که به امامت او گرویده و ظهورش را چشم به راه باشند از مردم همه‌ی زمان‌ها برتر و والاترند زیرا خدا به آنان خرد و بینشی بخشیده که برای ایشان پنهانی امام، همانند دیدار او آشکاراوست».انسان از آنجایی که موجودی دارای تکلیف و اختیار است همواره در پی کمال مطلق و مقصد نهایی و سعادت ابدی است و به سوی آن در حرکت است و تا انسان به اوج کمال ذاتی نرسد محال است به سعادت حقیقی نائل شود و کمال ذاتی نیز همان کمال عقلی و کمال خُلقی و کمال جسمی است. که در دستیابی به آن تفاوتی میان زن و مرد نیست و در تفکر مهدوی نیز این کمال ذاتی برای انسان و بدون اختصاص داشتن به زن یا مرد وعده داده شده است.اذا قام قائمنا وضع یده علی رؤوس العباد فیجمع بها عقولهم و تکمل بها احلامهم[۴۴] «آنگاه که قائم ما قیام کند دست خود را بر سر بندگان خدا می‌نهد پس عقل‌های ایشان متمرکز می‌شود و رؤیاهاشان محقق می‌گردد».و در جایی دیگر می‌فرمایند: خداوند به انسان عمر زیاد عنایت خواهد فرمود و مدت بسیاری خواهد زیست تا آنجا که در حیات خویش از هزار فرزند برخوردار خواهد شد.و اینچنین انسان در آن عصر به قله کمال عقلی، روحی و خلقی و جسمانی خواهد رسید.[۴۵]توجه به فطرت و روح لطیف زنروشن است که در برابر هر استعدادی وجود حقی برای انسان ثابت است یعنی هر استعدادی سند یک حق برای انسان است و بر اساس همین حقوق طبیعی، وظایفی متناسب با غرایز فطری و توان فردی برای انسان ها معین می گردد. چنانکه آیه قرآن می فرماید: لا یکلف الله نفساً الا وسعها[۴۶] زن نیز به جهت رسالت اصلی خود که تولید مثل و پرورش کودک و تربیت نسل انسان در دامان پر مهر و محبت خویش می باشد باید روحیات و عواطف بسیار لطیف و در عین حال انعطاف پذیر داشته باشد بدین صورت زن سرچشمه جوشان مهر و محبت، صلح و صفا و عشق و وفا در زندگی انسان است و مردان بر عکس زنان به جهت نوع ساختار روانی و وظایف تکوینی خود دارای روان و رفتاری سخت و خشن هستند به همین جهت مردان از لحاظ عواطف انسانی در مقایسه با زنان به شدت ضعیف می باشند.[۴۷]از سوی دیگر با اینکه از دیدگاه مذاهب و ادیان، عقیده به ظهور حضرت مهدی(عج)، مسأله ای کاملاً فطری و طبیعی است که با سرشت آدمی آمیخته شده و عمری به درازای عمر آفرینش انسان دارد. بالاتر از این، تئجه دکترین مهدویت به روح لطیف زن و تعبیه نقش های متناسب با لطافت روحی وی بسیار مهم است چنانکه در منابع معتبر اسلامی نیز نام سیزده زن یاد می شود که به هنگام ظهور قائم آل محمد زنده خواهند شد و در لشکر امام زمان(عج) به مداوای مجروحان جنگی و سرپرستی بیماران خواهند پرداخت. طبری در دلائل الامامه از مفضل بن عمر نقل کرده که امام صادق(ع) فرمود: همراه قائم آل محمد(عج) سیزده زن خواهند بود. گفتم آنها را برای چه کاری می خواهد؟ فرمود به مداوای مجروحان پرداخته سرپرستی بیماران را به عهده خواهند گرفت عرض کردم نام آنها را بفرمایید. فرمود: قنواء دختر رشید هجری، ام ایمن، حبابه والبیه، سمیه مادر عمار یاسر، زبیده ام خالد احمسیه، ام سعید حنفیه، صیانه ماشطه، ام خالد جهنیه.[۴۸]اینها همه حاکی از توجه دقیق و ظریف دین به مسئولیت های متناسب با طبیعت وجودی آنهاست که خود به معنای ارزشمند دانستن این گوهر وجودی و بازشناسی شأن و جایگاه والای آن است. استاد مطهری نیز در کتاب پر ارزش نظام حقوق زن در اسلام با بیانی روشن بر این نکته تأکید کرده است:«عدم توجه به وضع طبیعی و فطری زن بیشتر موجب پایمال شدن حقوق او می گردد. اگر مرد در برابر زن جبهه ببندد و بگوید تو یکی و من یکی ، کارها، مسئولیت‌ها ، بهره‌ها، پاداش‌ها، کیفرها همه باید متشابه و هم شکل باشد، در کارهای سخت و سنگین باید با من

شریک باشی ، به فراخور نیروی کارت مزد بگیری، توقع احترام و حمایت از من نداشته باشی، تمام هزینه‌ی زندگی ات را خودت بر عهده بگیری، در هزینه‌ی فرزندان بامن شرکت کنی، در مقابل خطرها خودت از خودت دفاع کنی، به همان اندازه که من برای تو خرج می‌کنم تو باید برای من خرج کنی و ... در این وقت است که کلاه زن پس معرکه است، زیرا زن بالطبع نیروی کار و تولیدش از مرد کمتر است و استهلاک ثروتش بیشتر. به علاوه، بیماری ماهانه، ناراحتی ایام بارداری، سختی‌های وضع حمل وحضانت کودک شیرخوار، زن را در وضعیتی قرار می‌دهد که به حمایت مرد و تعهداتی کمتر و حقوقی بیشتر نیازمند است ... در نظر گرفتن وضع طبیعی و فطری زن و مرد با توجه به تساوی آنها در انسان بودن و حقوق مشترک انسان‌ها، زن را در وضع بسیار مناسبی قرار می‌دهد که نه شخصش کوبیده شود و نه شخصیتش».[۴۹]مقایسه دستاورد حقوقی زنان در فمینیسم و دکترین مهدویتبا تبیینی که از جایگاه و منزلت زن در الهیات فمینیستی و نیز در دکترین الهی مهدوی صورت گرفت حال به مقایسه دستاوردهای این دو تفکر در مورد زنان می پردازیم:۱- امنیت فردی و اجتماعی زنانامروزه، افسردگی و اضطراب و خستگی انسان از این اوضاع حاکم برجهان به درجه‌ای رسیده است که جستجو درباره‌ی نظریه‌ها و یا اندیشه‌هایی نو و جدید که برای او چگونگی دگرگونی این اوضاع فاسد رابیان می‌کند آغاز نموده است. لکن مسئله‌ای که باعث افزایش افسردگی و خشم انسان‌ها می‌گردد. این است که هرگاه به ایده و یا اندیشه‌ای متوسل می‌شوند درمی‌یابند که به جای حل دشواری و بلاها برعکس، مشکلات را می‌افزاید.[۵۰]رابرت اچ بورک[۵۱] نویسنده کتاب لیبرالیسم مدرن و افول آمریکا، فمینیسم و بخصوص فمینیسم افراطی را از جمله تفکراتی می داند که نه تنها برای زن منزلت به ارمغان نیاورد بلکه مخرب امنیت روحی و جسمی خود زنان و به تبع آن مخرب امنیت جامعه گشت. وی می نویسد: « فمینیست ها حتی زنان را به درون ارتش و جبهه های جنگ راند و برای این سیاست فاجعه آمیز دو دلیل ارائه نمود اول اینکه فرستادن زنان به جبهه های جنگ، قدرت اعتماد به نفس زنان را تقویت می کند و موجب احترام مردان به آنان می شود درحالیکه می دانیم این موضوع حقیقت نداشته و ندارد. استدلال دوم آنکه باعث تساوی زن و مرد است. حال آنکه ماحصل این حضور، فجایعی بوده است که تأثیر نامساعدی بر تضعیف روحیه سربازان داشته و موجبات آزار و اذیت خود زنان را فراهم نمود»[۵۲]اهمیت این نکته هنگامی روشن می شود که یادآور سازیم حقیقت شالوده امنیت روانی جامعه بر امنیت روانی مهمترین واحد اجتماعی یعنی خانواده استوار است که زن در آن نقش بارزی ایفا می کند و همین آرامش است که به جامعه منتقل شده و از التهابات و انحرافات و بحران ها جلوگیری می کند. در تفکر مهدوی علاوه بر اینکه وجود امام آرامش بخش قلوب منتظر شیعیان اعم از زنان و مردانی است که امید به آمدن آن منجی دارند بلکه بالاتر از آن، بواسطه وجود امام است که اهل زمین از عذاب و ناگواری های آن در امانند.چنانکه پیغمبر(ص) فرمود:«...ستارگان مایه ایمنی اهل آسمانند و اهل بیت من ایمنی اهل زمینند پس اگر ستارگان از بین بروند برای اهل آسمان ناگواریها پیش می آید و اگر اهل بیت من از میان بروند برای اهل زمین ناگواریها پیش خواهد آمد.»[۵۳] و باز هم بالاتر از این ما معتقدیم در زمان حضور حضرت نیز چنان امنیتی بر جان انسان ها و بر جامعه آنان ایجاد خواهد شد که عالم نظیر آن را ندیده است.امام باقر(ع) می‌فرماید: ...حتی تخرج الضعیفه من المشرق ترید المغرب لاینها هااحد[۵۴]؛ «تا آنجا که زن ناتوانی از مشرق، به مقصد مغرب خارج می گردد و هیچ کس مانع او نخواهد شد»در عصر او امنیت به تمام معنی تحقق خواهد یافت از جمله امنیت سیاسی، امنیت اجتماعی و درامان بودن از کینه توزی و حسد و هر بیماری روانی و جسمی و نیز در امان بودن از حیوانات درنده. امیرمؤمنان (ع) می‌فرماید:لو قد قام قائمنا اذهبت الشّحناء من قلوب العباد و اصطلحت السبّاع و البهائم حتّی ان المرأة تمشی من العراق الی الشام لایهیّجها و لاتخافه[۵۵] «هنگامی که قائم ما قیام کند کینه‌توزی از دلهای همه رخت بربسته و درندگان و چهارپایان رام گشته تا آنجا که زنی از عراق تا شام طی طریق نماید در حالی که از هیچ درنده‌ای بیمناک نیست و درندگان به او آزاری نمی‌رسانند».امام صادق (ع) از ابوحنیفه پرسید: ما را آگاه کن از کلام حق که می‌فرماید: و جعلنا بینهم و بین القری التّی بارکنا فیها قریً ظاهرةً و قدّرنا منها السَّیرَ سیروا فیها لیالی و ایّاماً آمنین[۵۶] «میان

آنها وسرزمین‌هایی که برکت داده بودیم، شهرها و آبادی هایی آشکار قرار دادیم و فاصله‌های متناسب و نزدیک مقرر داشتیم (و به آنها گفتیم) شبها و روزها در این آبادی‌ها در امنیت کامل مسافرت کنید» این کجای زمین است؟ بعد از آنکه ابوحنیفه از پاسخ درماند و از مجلس خارج شد، ابوبکر حضرمی(یکی از حاضرین مجلس) رو به امام صادق (ع) کرد و عرض نمود معنی امنیت در این دو مقام چیست؟امام(ع) فرمود: «سیروا فیها لیالی و ایاماً آمنین» یعنی «همراه قائم ما خاندان نبوت» و اما فرمایش خداوند متعال در این آیه«من دخله کان آمنا» ؛ یعنی هرکس با اوبیعت کند و همراه آن حضرت وارد شود و از زمره‌ی یاران امام عصر(عج) درآید در امنیت کامل خواهد بود..[۵۷]۲- شکوفایی اخلاقگرچه تفکر مهدوی و اسلامی با این قول توماس آکویناس و آموزه مسیحی کاملاً ـ مخالف است که می گوید: «زن با نخستین مقصود طبیعت یعنی کمال جویی منطبق نیست بلکه با دومین مقصود طبیعت انطباق دارد یعنی با گندیدگی، بدشکلی و فرتوتی!»[۵۸]لیکن افراط متألهین فمینیست را نیز نمی پذیرد که با آزاد نمودن هر گونه حضور زن در جامعه، موجبات انحرافات متعدد اخلاقی را فراهم می سازند. چنانکه حتی دایره المعارف لاروس نیز می نویسد:«ارتباط آزاد زن برای جامعه خطرناک است! امروز به طوری که از تاریخ معلوم می شود خرابی کشور روم بر اثر آزادی زنان در ارتباط با مردان بوده است. از نتایج همین آزادی است که شهر پاریس دویست هزار روسپی پیدا کرده و از نتایج آن است که تنها در چهار سال یعنی از سال ۱۸۸۹ تا ۱۸۹۳ پنج هزار و هشتصد و شصت و نه نفر در فرانسه به علت معاشقه و شرب مسکرات خود را هلاک کرده اند!»[۵۹] علاوه بر این روشن است که هر مکتبی که بخواهد تعالی آفرین و منزلت بخش باشد خود نیز در بدنه فکری خود باید عاری از تمامی عوامل منحط اخلاقی و ... باشد حال آنکه بسیاری از مبانی فمینیسم حتی بنا بر قول برخی اندیشمندان غربی همچون پرفسور رابرت اچ بورک، کذب محض است.وی می نویسد:«بخش عمده ای از تئوری فمینیست ها و بخصوص فمینیسم افراطی، کذب محض است فمینیست ها بسیاری از مسائل و موضوع های دروغین را در قالب واقعیات و حقایق چنان جلوه می دهند که طبعاً طرفداران بیشتری یابند و بخشی از آن، خواسته های بی اساس و موهوم و فریبنده ای است که آن را پارانویا[۶۰] می نامند.»[۶۱] حال آنکه رکن و پایه تفکر مهدوی که انتظار وجود مقدس آن منجی است با اخلاق متعالی پایه ریزی می گردد.امام صادق(ع) فرمود: و انتظار الفرج بالصبر و حسن الصحبه و حسن الجوار.[۶۲]مطابق این حدیث انتظار آن حضرت(چه برای زن یا مرد) به حرف و سخن نیست بلکه در کردار نیکوی شخص نمودار می گردد . از بهترین رازهای نهفته‌ی بقاء تشیع، همین روح انتظاری است که کالبد هر شیعه را آکنده ساخته و پیوسته او را به تلاش و کوشش و جنبش و جوشش وا می‌دارند و مانع از نومیدی و بی‌تابی و افسردگی و درماندگی او می گردد.در دکترین مهدویت انتظار آن امام محبوب، بنفسه و خودبخود ریاضت مهمی برای نفس است که لازمه‌ی آن، متوجه ساختن قوه‌ی عاقله و خیال به جانب امری است که در انتظار آن بسر می‌بریم. لازمه‌ی انتظار آن است که انسان دوست داشته باشد از هم صحبتان شیعیان مهدی باشد و بلکه از اعوان و انصار آن بزرگوار گردد و لازمه‌ی این امور آن است که شیعه مهدی (زن و مرد) در اصلاح نفس خود کوشش نماید و اخلاق خویش را نیکو کند تا قابلیت هم صحبت شدن مهدی را پیدا کند و در رکاب آن حضرت جهاد نماید. انتظار، وقوع مصیبتها و حوادث را سهل و آسان خواهد کرد زیرا انسان می‌داند که آن مصیبت‌ها در معرض جبران و تدارک می‌باشند و چقدر فرق است بین آن مصیبتی که انسان بداند جبران خواهد شد یا نه.[۶۳] به تعبیر« دکتر علی وردی» استاد جامعه شناس دانشگاه بغداد، تشیع، آتشفشان کوهسار اسلام است که گاه و بیگاه دود و بخار و لرزه و تکانی پدید می‌آورد و همین تأثیر اندک، ریشه تمام انقلابهای دنیای اسلام است.[۶۴]راستی هم چنین است هنوز هم این قله فرازنده آتشفشانی نکرده و نخواهد کرد تا زمانی که امام مهدی(عج) به پا خیزد و شعله فروغ او سراسر گیتی را در بر گیرد. آتشفشانی که بر خلاف آتشفشانهای عالم طبیعت، عالم امکان را به نور وجودی خویش آباد خواهد نمود. نخستین نکته‌ای که با عنایت به مفهوم «انتظار» به ذهن می‌آید، بسنده کردن و خواستار شدن «ظهور» است از صمیم دل. زیرا که تا دوستدار و دلبسته‌ی چیزی نباشی چشم به راهش نخواهی بود. لازمه‌ی این خواستن و اشتیاق، وجود دو

زمینه‌ی قلبی است، یکی شناخت و آگاهی درونی از محتوای ظهور و دیگری خواست درونی و قلبی و جویای نسبت به آن محتوا. چنانکه رسول خدا(ص) فرمود: طوبی للصابرین فی غیبته طوبی للمقیمین علی محبتهم.[۶۵] «خوشا به حال صبر کنندگان در دوران غیبت مهدی. خوشا به حال پا برجایان در مقام محبت به او».۳- جایگاه زن در خانواده و اجتماعجان استوارت میل در کتاب خود می نویسد: ازدواج عملاً تنها بردگی ای است که قانون ما آن را به رسمیت می شناسد[۶۶] و ایولین رید[۶۷] نیز به نقل از انگلس می نویسد: «واژه Famulus به معنی بردگی خانگی است و Familia جمع بردگانی است که یک مرد دارد.... این اصطلاح را رومی ها ساختند تا ارگانیسم اجتماعی تازه ای را نام گذاری کنند که رئیس این نهاد یک زن داشت بچه داشت و شماری برده زیر فرمان او بود و طبق قانون رومی ها حق زندگی و مرگ همه آنها در دست او بود.»[۶۸]این تلقی از خانواده رفته رفته منجر به تضعیف این نهاد مهم اجتماعی و سست شدن روابط خانوادگی در جوامع غربی گردید، تا آنجا که متفکران و جامعه شناسان غربی نسبت به روند رو به افزایش از هم پاشیدن خانواده اعلام خطر کرده و از آن به عنوان یکی از چالشهای رو در روی نظامهای لیبرال ـ دموکراسی یاد کردند. فیمینیسم تفاوتهای طبیعی میان انسانها راکه زمینه‌ی تفاوت عملکرد در محیط اجتماعی است، نادیده گرفته و با ادعای تساوی طلبی، بیشترین لطمه را به جامعه، به ویژه خود زنان، وارد آورد. شعار تساوی، زنان را از محیط خانه به صحنه اجتماع می‌کشاند و آنان را در موقعیت به ظاهر برابر در محیط کار و دانش قرار می‌دهد. اما حقیقت آن است که فیمینیسم بانادیده گرفتن نقش مادری و همسری و روانه ساختن زنان به عرصه‌های دیگر در پرتو تلاشهای تبلیغاتی، موجب شد که زن، احترام مادری و محیط خانه را که بهترین محیط هنرنمایی و مهمترین ابزار او برای مشارکت اجتماعی و تأثیرگذاری بر اعضای خانواده بود، از دست داده و به میدانی وارد شود که احتمالاً قدرت رقابت با جنس مخالف را ندارد.[۶۹]و این در حالی است که بر خلاف دیدگاه فردگرای غربی، اندیشمندان اسلامی از خانواده به عنوان هسته اصلی و واحد بنیادین اجتماع یاد کرده و رشد وتعالی انسانها را در گرو حراست از کانون خانواده دانسته‌اند. در دیدگاه اسلامی اهداف تشکیل خانواده بسیار فراتر ار ارضای تمایلات جنسی زن و مرد بوده و امور مختلفی را شامل می‌شود که مهمترین آنها عبارت‌اند از: بقای نسل انسانی، سکونت و آرمش زوجین، ارضای غریزه‌ی جنسی، مشارکت در حیات معنوی، مشارکت در حیات مادی و تربیت نسل.در تفکر اسلام و به تبع آن در دکترین مهدویت استحکام و خوشبختی هر جامعه ای مرهون تربیت خانوادگی افراد آن است و نقش اساسی در خانواده نیز به عهده «مادر» می باشد. مطالعه تاریخ زنان مسلمان نشان می دهد که آنان محیط خانه را بسیار حساس و با اهمیت شمرده و آن را کارخانه آدم سازی و دانشگاه انسانیت می دانستند لذا تربیت شدگان آن ها نیز کمال انسانی را در میدان بزرگ اجتماع به مرحله بروز می رساندند. چرا که اگر مردانی باید باشند که اساس و بنیان جامعه را بسازند تنها مادر است که آنها را پرورش می دهد: الولد مطبوع علی حب امه[۷۰] «فرزند [از نظر اخلاق، طبیعت و دیانت] ساخته شده مادر است»در روایات متعدد نیز می بینیم که هنگام معرفی حضرت مهدی(عج) امام جهانیان، ایشان را فرزند برترین زن جهانیان حضرت زهرا(س) که الگو و نمونه والای تربیتی است یاد می کنند. از سوی دیگر در روایات متواتر آمده که الجنه تحت اقدام الامهات[۷۱] «بهشت زیر پای مادران است» همچنین روایات مؤکد داریم که الجنه تحت ظلال السیوف[۷۲] «بهشت زیر سایه شمشیر مجاهدان است».با دقت در نتیجه انتهایی این دو روایت نیز که دستیابی به بهشت است به این اصل می رسیم که سایه شمشیر مجاهدان، امنیتی همچون فضای تلاش تربیتی مادران را ایجاد می کند یا نتیجه تلاش مجاهدان مشابه تلاش مادران است. لذا در فرهنگ انتظار، ظهور یاران از جان گذشته ای که یار و مرید حقیقی آن حضرت در آبادانی فردا باشند بسته به فضای تربیتی است که مادران در خانواده بنا می کنند.۴- آزادی زنلوس ایریگری[۷۳] یکی از فمینیست های مشهور فرانسوی که آثاری نیز در رشته الهیات دارد برخلاف برخی فمینیست های دیگر به نقد فمینیسم برابری می پردازد و آرمان فمینیسم را در جامعه ای می داند که در آن زنانگی جدیدی بوجود آید که زنان آزادی مطلق کسب کرده و به کلی از سلطه مردان نیز رها شده باشند. از نظر او این آزاد سازی، استلزامات یا لوازم الهیاتی خاصی دارد و همچون دیلی به مفهوم

مذکر خدا به مخالفت می پردازد.[۷۴]راسل نیز در دفاع از آزادی و حقوق انسانی زنان، تفکر انتقادی و آرای ابتکاری خویش را به طور مبسوطی ارائه می دهد وی ضمن حمایت صریح از اندیشه های مری دیلی و ولستون کرافت[۷۵] و جان استوارت میل و اعلام وابستگی خود به حلقه فکری آنها انتقادات سختی را بر آموزه های کتاب مقدس و کلیسا در دو حوزه حقوق و اخلاق وارد ساخت. به اعتقاد وی نظام حقوقی و اخلاقی مسیحیت درباره زن، ناقص و ناکارآمد و جانبدارانه و تحقیر آمیز بوده و به گونه ای طرح و تدوین شده که سلامت روانی و اخلاق اجتماعی خانوادگی و فردی را تهدید نموده و آن را به مخاطره می اندازد.[۷۶]آنچه در غرب و بخصوص در تفکر فمینیستی از آزادی مورد نظر است آزادی از جنبه مادی و جسمی است و از آن به نبودن مانع و چیزی که از جنبش و تحرک جلوگیری کند یاد می کنند[۷۷] و بنابراین چنین آزادی ای را می توان در وصف حالت جانداران غیر عاقل و یا موجودات بی جان نیز به کار برد در حالیکه در تفکر اسلامی و در دکترین مهدویت آزادی تنها آن نیست که از خارج به انسان اعطا شود بلکه آزادی واقعی آن است که از درون سرچشمه گیرد و رشد نماید و این بدان جهت است که قیود و تضاد های درونی به مراتب از قیود و گرفتاری های بیرونی زیانبار تر و ناراحت کننده تر است و آزادی کامل و واقعی تحقق نمی یابد مگر آنکه انسان از آن قیود و گرفتاری ها نیز برهد.[۷۸] علاوه بر این بسیاری اوقات دستورالعمل هایی کاملاً مغایر با آزادی زن در تفکر فمینیسم مشاهده می شود. به عنوان مثال سیمون دوبووار در مصاحبه ای با بتی فریدن[۷۹] می گوید: «به هیچ زنی نباید اجازه داد تا در خانه بماند و به امر پرورش کودکانش بپردازد. جامعه باید به کلی تغییر کند و به زنان اجازه ندهد که فقط وظیفه پرورش فرزندان را به عهده گیرند یعنی اگر به هر زنی حق انتخاب در خانه ماندن و پرورش کودکان خود و یا شاغل بودن در بیرون را بدهند اغلب زنان ترجیح می دهند تا در خانه بمانند.»[۸۰]این بیان حاکی از آن است که هیچ نشانی از آزادی اصیل در این منزلت اجباری! دیده نمی شود. درحالیکه اسلام در عین حال که دین آزادی و آزادگی است و تفکر اسلامی، همزاد و همراه با آزاد اندیشی است.[۸۱] با این حال شعار زدگی در باب آزادی را نمی پذیرد شعارها و آموزه‌هایی که موجب انحراف در باب قلمرو و حدود آزادی گشته و به تدریج غباری از ابهام و اتهام برروی این حقیقت ضروری و مورد نیاز جامعه می‌نشاند و به تلقی‌های نادرست ناشی از تجربه غرب درباره آزادی دامن می‌زند.[۸۲] در تفکر مهدوی آزادی زن و مرد تا آنجا محترم است که با استعدادهای عالی و مقدسی که در نهاد آنهاست هماهنگ باشد و آنها را به مسیر ترقی و تعالی بکشاند ولی هرگاه آنها را به پستی و فنا سوق دهد و استعدادهای نهانی خدادادی را از مسیر خود منحرف سازد نمی تواند احترامی داشته باشد.۵- مشارکت در سازندگیفمینیسم نیز گرچه مدعی است که زن را باید به میدان سازندگی اجتماعی کشاند لیکن در کنار این ادعا معتقد به ویرانی خانواده و خرابی نخستین پایه های اجتماعی است که تناقض این دو با یکدیگر کاملاً روشن است.انگلس می نویسد:«برای اینکه رهایی زن تحقق یابد ابتدا باید زن بتواند در تولید تمام سطوح اجتماع شرکت داشته باشد و کارهای منزل فقط قسمت کمی از وقت او را بگیرد.[۸۳]برخی نیز برای کشاندن زن به محیط اجتماعی و دور نمودن او از خانواده به دلایلی واهی روی می آورند چنانکه برخی گفته اند: مشارکت در تولید اجتماعی باعث رشد ذهن و جسم می شود و انزوا و سرگرم شدن به کارهای ملال آور خانگی ذهن و جسم را تضعیف و افق دید انسان را محدود می کند.[۸۴] در حالیکه در دکترین مهدویت زنان همانگونه که در دوران انتظار آن حضرت، زمینه ساز تربیت و پرورش مردان جامعه صالح و محور خانواده بودند برانگیزاننده مردان در یاری رسانی آن حضرت و سازندگی جامعه نیز خواهند بود. چنانکه امام محمد باقر(ع) در خصوص نحوه عمل زنان در عصر ظهور امام زمان(عج) می فرماید:«انه ینادی باسم القائم و اسم ابیه حتی تسمعه العذراء فی حذرها فتحرض اباها و اخاها علی الخروج.[۸۵] «جبرئیل به اسم قائم و نام پدرش ندا می دهد تا اینکه زنان محجبه این ندا را در می یابند و پدران و برادران خود را برای قیام تشویق می نمایند».از نکات ارزشمندی که حضور زن و تأثیر گرانبهای او را در دوران سخت غیبت روشن می سازد این است که در آن روزهایی که شیعیان پس از دویست و شصت سال با یک آزمایش بزرگ روبه رو بودند و می بایست با غیبت امام خود خو بگیرند کسی که به

عنوان مفزع و پناه مردم معرفی گردید یک زن بود؛ مادر بزرگوار امام حسن عسکری(ع). حضور این بانوی بزرگوار و همچنین دختر مکرمه امام جواد(ع)«حکیمه» تأثیر مهمی در آماده سازی اذهان دوستداران و شیعیان حضرت جهت ورود به دوران بزرگ انتظار داشت. در این دوره اگر چه امام هادی(ع) و امام حسن عسکری(ع) زمینه غیبت را از پیش فراهم کرده بودند و شخصیت های مورد اعتمادی همانند عثمان بن سعید عمری و پسرش محمد بن عثمان را به عنوان وکیل معرفی کرده بودند لیکن به دلایلی از موقعیت مادر امام حسن عسکری(ع) معروف به «جده» استفاده شد و وی پناه شیعه معروف گردید. از گفتگوی احمد بن ابراهیم با حکیمه دختر امام جواد(ع) بر می آید که پس از گذشت دو سال از رحلت امام حسن عسکری(ع) همچنان بسیاری از کارها- که در حقیقت از طرف حضرت حجه بن الحسن(عج) و به فرمان آن حضرت صورت می گرفته - به دست مادر بزرگوار امام حسن عسکری (ع) انجام می شده است.[۸۶]سخن پایانیچنانکه گفتیم دیدگاههای زن ستیز مسیحیت و کلیسا موجب شد که مخالفت ها با این مرام کلیسا آغاز گردد و عده ای از صاحبنظران الهیات مسیحیت نیز سعی نمودند با تغییر در مذهب و یا حتی کنارگذاشتن آن به بازسازی شخصیت مدفون زن بپردازند.لیکن تفکر فمینیستی ای که در این الهیات رخنه نموده بود نه تنها آن را از تحریفات و ستم های زنانه رهایی نبخشید بلکه تحریفات دیگری را بدان افزود و زن را با اینکه به ظاهر از قید و بندهای خارجی آزاد نمود اما اسارتی از درون برای او به ارمغان آورد. در مقابل، دکترین الهی مهدویت که از ابتدا نگرش عزتمندانه ای به زن دارد نه تنها منزلت و جایگاه انسانی زن را تنزل نداده بلکه هویت انسانی و کمال یابی او را با مردان یکسان دانسته و تفاوت میان این دو را تنها در تقسیم نوع وظایف و مسئولیتها می داند که آن هم ناشی از احترام خاص این تفکر به ویژگی های طبیعی زن می باشد.منابع و مآخذ۱. اچ. بورک، رابرت، لیبرالیسم مدرن، ترجمه الهه هاشمی حائری، تهران، انتشارات حکمت، چاپ اول، ۱۳۷۹.۲. استوارت میل، جان، انقیاد زنان، ترجمه علاء الدین طباطبایی، انتشارات هرمس، چاپ اول، ۱۳۷۹.۳. المدرسی، عباس، تمدن در عصر ظهور مهدی، ترجمه لطیف راشدی، انتشارات حضور، چاپ اول ۱۳۸۲.۴. آلیس واترز، ماری و رید،اویلین، فمینیسم و جنبش مارکسیستی، ترجمه مسعود صابری، تهران، انتشارات طلایه پرسو، چاپ اول، ۱۳۸۳.۵. امینی، ابراهیم، آشنایی با وظایف وحقوق زن، قم بوستان کتاب، ۱۳۸۴.۶. بستان، حسین، نابرابری و ستم جنسی، قم، پژوهشکده حوزه و دانشگاه، چاپ اول، ۱۳۸۲.۷. پین، مایکل، فرهنگ اندیشه انتقادی، ترجمه پیام یزدانجو، تهران، انتشارات مرکز، چاپ دوم، ۱۳۸۳.۸. تاجری، حسین، انتظار، بذر انقلاب، انتشارات بدر، ۱۳۵۸.۹. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، غررالحکم و دررالکلم، مکتب الاعلام الاسلامی، الطبعه الاولی، بی تا.۱۰. تونه ای، مجتبی، موعود نامه، انتشارات میراث ماندگار، چاپ سوم ۱۳۸۵.۱۱. جوادی آملی، عبدالله، حق وتکلیف در اسلام، قم، انتشارات اسراء، چاپ اول،۱۳۸۴.۱۲. ----------، زن در آیینه جلال و جمال، قم، انتشارات اسراء، چاپ سیزدهم، ۱۳۸۵.۱۳. حکیم پور، محمد، حقوق زن در کشاکش سنت و تجدد، انتشارات نغمه نواندیش، چاپ اول،۱۳۸۲.۱۵. دوبوار، سیمون، جنس دوم، ترجمه قاسم صنعوی، تهران، انتشارات توس، چاپ دوم، ۱۳۸۰.۱۶. دورانت، ویل، تاریخ تمدن، ترجمه ابوالقاسم طاهری، تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ هفتم، ۱۳۸۰.۱۷. ذوعلم، علی، تجربه کارآمدی حکومت ولایی، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، چاپ اول، ۱۳۸۵.۱۸. راسل، برتراند، زناشویی و اخلاق، ترجمه مهدی افشار، تهران، انتشارات کاویان، چاپ دوم، ۱۳۵۴.۱۹. رید، ایولین، آزادی زنان، مسائل، تحلیل ها و دیدگاهها، افشنگ مقصودی، تهران، نشر گل آذین، چاپ اول ۱۳۸۰.۲۰. زیبایی نژاد، محمد رضا و سبحانی، محمد تقی، درآمدی بر نظام شخصیت زن در اسلام، انتشارات دفتر مطالعات و تحقیقات زنان، چاپ دوم، ۱۳۸۱.۲۱. صانعی، سید مهدی، پژوهشی در تعلیم و تربیت اسلامی، مشهد انتشارات سناباد، چاپ اول، ۱۳۷۸.۲۲. صدر، سید صدر الدین، المهدی، ترجمه محمد جواد نجفی، انتشارات کتابفرشی الامامیه، ۱۳۶۲.۲۳. صدر الاسلام، دبیرالدین، تکالیف الانام فی غیبهٔ الامام، ترجمه علی اکبر همدانی، انتشارات بدر،۱۳۶۱.۲۴. صدر، سید رضا، زن و آزادی، به اهتمام سید باقر خسروشاهی، قم، بوستان کتاب، چاپ اول، ۱۳۸۶.۲۵. طبری، محمد بن جریر بن رستم، دلائل الامامه، قم،

منشورات الرضی، الطبعه الثالثه، ۱۳۶۳ق.۲۶. طبسی، محمد جواد، زنان در حکومت امام زمان(عج)، تهران، بنیاد فرهنگی حضرت مهدی موعود، چاپ اول، ۱۳۷۰.۲۷. فرید من، جین، فمینیسم، ترجمه فیروزه مهاجر، انتشارات آشیان، چاپ اول،۱۳۸۱.۲۸. کونگ، هانس، تاریخ کلیسای کاتولیک، ترجمه حسن قنبری، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات ادیان و مذاهب، چاپ اول، ۱۳۸۴.۲۹. گارودی، رژه، زنان چگونه به قدرت می رسند، ترجمه امان الله ترجمان، انتشارات پر شکوه، چاپ دوم، ۱۳۷۹.۳۰.گرت، استفانی، جامعه شناسی جنسیت، ترجمه کتایون بقایی، انتشارات نشردیگر، چاپ دوم،۱۳۸۲.۳۱.گری، بنوات، زنان از دید مردان، ترجمه محمد جعفر پوینده، چاپ اول، ۱۳۷۷.۳۲. محمودی، سیدعلی، نظریه آزادی در فلسفه سیاسی هابز و لاک، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۷.۳۳. مکنون، ثریا و صانع پور، مریم، بررسی تاریخی منزلت زن از دیدگاه اسلام و ...، انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی چاپ دوم ،۱۳۸۴.۳۴. موسوی اصفهانی، سید محمد تقی، مکیال المکارم، قم انتشارات برگ شقایق، چاپ اول، ۱۳۸۰.۳۵. مولر آلین، سوزان، زن از دیدگاه فلسفه سیاسی غرب، ترجمه ن. نوری زاده، تهران، انتشارات قصیده سرا، چاپ اول، ۱۳۸۳.۳۶. مهریزی، مهدی، زن و فرهنگ دینی، نشرهستی نما، چاپ اول،۱۳۸۲.۳۷. میر شکرایی، محمد و حسن زاده، علی رضا، زن و فرهنگ، نشر نی، چاپ اول،۱۳۸۲.۳۸. میشل، آندره، جنبش زنان، ترجمه هما زنجانی زاده، نشر نیکا، چاپ اول،۱۳۸۳.۳۹. هاشمی رکاوندی، سید مجتبی، مقدمه ای بر روان شناسی، قم انتشارات شفق، چاپ سوم، ۱۳۷۸.۴۰. هام، مگی، فرهنگ نظریه‌های فمینیستی، ترجمه فیروزه مهاجر و دیگران، تهران، انتشارات توسعه، چاپ اول، ۱۳۸۲.۴۱ . Routledge companion to Feminism and post feminism.Edited by Gamble. The Rotledge. London and Newyork.۲۰۰۱.۴۲. Speaking the Christian God. Edited by Alvin.F.Kimel.jr.First published U.S.A.۱۹۹۹.پی نوشت ها:[۱] برتراند راسل، زناشویی و اخلاق، ص۷۳[۲] ویل دورانت، تاریخ تمدن، ج۴، ص۱۱۱۱[۳] محمد حکیم پور، حقوق زن در کشاکش سنت و تجدد، ص۴۰۰[۴] ((Mary daly مشهورترین فمینیست در رشته الهیات، راهبه سابق کلیسای کاتولیک و طرفدار تندرو فمینیسم زن محور است که گاه از او به «مادرخوانده الهیات فمینیستی» یاد می کنند. نقل از بانوان شیعه، سال اول، ش ۲، ص۳۲[۵] مگی هام، فرهنگ نظریه‌های فمینیستی، ص۷][۶] Elizabeth cady Stanton[۷۹ همان، ص۳۶۹و۹][۸] Fredrich Engels[۳۶۷ همان[۱۰] مایکل پین، فرهنگ انتقادی، ص۱۰۳[۱۱] محمد میر شکرایی، زن و فرهنگ، ص۶۳۳[۱۲] فرهنگ نظریه‌های فمینیستی، ص۷۹[۱۳] محمد لگنهاوزن، مقاله اسلام در رویارویی با فمینیسم، بانوان شیعه، سال اول، ش ۲، ص۳۲[۱۴][۱۵]۲,۳Speaking the Christian God. Edited by Alvin.F.Kimel.jr.p[فرهنگ نظریه‌های فمینیستی، ص۷۹[۱۶] آندره میشل، جنبش زنان، ص۳۳[۱۷] فرهنگ نظریه‌های فمینیستی، ص۱۸۹E. Margaret Howe[۱۹][۱۸] ران رادز، مقاله الهیات رهایی بخش، نشریه چشم انداز، ش۲۶، ص۲۱][۲۰] Aida Spencer[۲۹ همان۲۳][۲۲] Hans Kung[هانس کونگ، تاریخ کلیسای کاتولیک، ص۲۵][۲۴] Anne Oakley[۶۶ حسین بستان، نابرابری و ستم جنسی، ص ۱۰۸[۲۶] استفانی گرت، جامعه شناسی جنسیت، ص۷۱[۲۷]جین فرید من، فمینیسم، ص۲۷[۲۸] نابرابری و ستم جنسی،ص۹۸و ۳۰][۲۹] de Beauvoir. Simon[۹۹ ر.ک: سیمون دوبووار، جنس دوم، فصل اول، داده های زیست شناسی، ص۳۹[۳۱] نابرابری و ستم جنسی،ص۹۸ و ۹۹[۳۲] همان۳۴][۳۳] John Stuart Mill[جان استوارت میل، انقیاد زنان، ص۳۶][۳۵] Andree Michel[۱۴ نابرابری و ستم جنسی،ص۱۰۰[۳۷] سوزان مولر آلین. زن از دیدگاه فلسفه سیاسی غرب، ص۳۸]Shulamith Firestone[۲۷۸ . او را یکی از اعضای مؤسس موج دوم فمینیسم می دانند که یکی از دستاوردهای این موج، جدایی روابط جنسی از تولید مثل بود. ر.ک:Routledge companion to Feminism and post feminism.p۳۲ The[۳۹ نابرابری و ستم جنسی،ص۱۰۸[۴۰] عبدالله جوادی آملی، زن در آیینه جلال و جمال، ص۲۴۵[۴۱] نساء/۱[۴۲] مجتبی تونه ای، موعود نامه، ص۵۴۴[۴۳] کمال الدین، ج۱، باب ۳۱، ص۳۱۹[۴۴] بحارالانوار، ج۵۲، باب ۲۷،

ص۳۲۸[۴۵] عباس المدرسی، تمدن در عصر ظهور مهدی، ص۱۰۱.۱۰۲[۴۶] بقره/۲۸۶[۴۷] مقدمه ای بر روان شناسی، ص۶۰[۴۸] محمد بن جریر طبری، دلائل الامامه، ص۲۶۰[۴۹] محمد رضا زیبایی نژاد، درآمدی بر نظام شخصیت زن در اسلام، ص۱۲۶[۵۰] تمدن در عصر ظهور مهدی، ص۵۲[۵۱] Robert. H. Bork۱۹] رابرت اچ. بورک، لیبرالیسم مدرن، ص۴۹۳[۵۳] سید محمد تقی موسوی اصفهانی، مکیال المکارم، ج۱، ص۱۶۷و غایه المرام، ص۲۵۷[۵۴] بحارانوار، ج۵۲، ص۳۴۳، باب۲۷[۵۵] بحارالانوار،ج۱۰،ص۱۰۴، باب ۷[۵۶] سبأ/۱۸[۵۷] بحارالانوار، ج۲، ص۲۹۴، باب۳۴[۵۸] بنوات گری، زنان از دید مردان، ص۵۷[۵۹] سید رضا صدر، زن و آزادی، ص۱۳۸[۶۰] Paranoia بیماری و دیوانگی ذهنی و خیالی را می گویند که در آن فرد، عدم اعتماد غیر معقولانه ای به افراد دارد. نقل از لیبرالیسم مدرن، ص۴۶۱[۶۱] لیبرالیسم مدرن، ص۴۶۸[۶۲] وسائل الشیعه، ج۱۹، ص۷۵، باب۲[۶۳] سید صدر الدین صدر، المهدی، ص۲۷۱[۶۴] حسین تاجری، انتظار، بذر انقلاب، ص۱۶۴[۶۵] بحارالانوار، ج۳۶،ص۳۰۴، باب۴۱[۶۶] انقیاد زنان، ص۶۸][۶۷] Evelyn Reed۱۲۶] ایولین رید، آزادی زنان، ص۴۷[۶۹] احمدرضا توحیدی، بررسی جنبش فیمینیسم در غرب و ایران، ص۱۷۹[۷۰] غرر الحکم، ص۱۳۷، ح۲۳۹۹[۷۱] مستدرک الوسائل، ج۱۵، ص۱۸۰، باب۷۰[۷۲] بحارالانوار، ج۳۳، ص۱۴، باب۷۴][۷۳] Luce Irigaray۱۳] بانوان شیعه، سال اول، ش۲، ص Mary۳۵ Wollstone crafet۷۶][۷۵] زناشویی و اخلاق، ص۹۳[۷۷] سیدعلی محمودی، نظریه آزادی در فلسفه سیاسی هابز و لاک، ص۱۷[۷۸] سید مهدی صانعی، پژوهشی در تعلیم و تربیت اسلامی، ص۸۰][۷۹] Betty Friedan۱۱۴] لیبرالیسم مدرن،ص۴۶۱[۸۱] بقره/۲۵۶ و زمر/۱۷[۸۲] علی ذوعلم، تجربه کارآمدی حکومت ولایی، ص۲۶۸[۸۳] رژه گارودی، زنان چگونه به قدرت می رسند، ص۸۱[۸۴] ماری آلیس واترز، اویلین رید، فمینیسم و جنبش مارکسیستی، ص ۱۰۵[۸۵] بحارالانوار،ج۵۲،ص۲۳۰، باب۲۵[۸۶] محمد جواد طبسی، زنان در حکومت امام زمان، ص مرجع : کمیته علمی همایش بین المللی دکترین مهدویت

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

جاهِدُوا بِأَمْوالِکُمْ وَ أَنْفُسِکُمْ فی سَبیلِ اللَّهِ ذلِکُمْ خَیْرٌ لَکُمْ إِنْ کُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السّلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهلبیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف :دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه

مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف)چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب)تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن سهمراه

ج)تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما ، انیمیشن ، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و...

د)ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه)تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و)راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز)طراحی سیستم های حسابداری ، رسانه ساز ، موبایل ساز ، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک ، SMS و...

ح)همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط)برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی)برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضوری و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت : ۲۳۷۳ شناسه ملی : ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور کاربران ۲۳۳۳۰۴۵(۰۳۱۱)

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی ، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشاالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳ ، شماره کارت :۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳و شماره حساب شبا : IR۹۰-۰۱۸۰-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۶۲۱-۰۶۰۹-۵۳به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان – خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج - به سندش، از امام حسین علیه السلام -: هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده

است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کَرَم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلی الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست‌تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رَهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، امّا تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می‌گشایی که آن بینوا، خود را بِدان، نگاه می‌دارد و با حجّت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی‌گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».

مرکز تحقیقات رایانه‌ای
قائمیه
اصفهان
www
برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹