

ملاحظات بر عوامل و شیوه‌های مؤثر در توانمندسازی زنان و اشتغال آنان در ایران با تأکید بر آموزش‌های مهارتی

محبوبه رنجبر*

دکتر پوراندخت نیرومند**

چکیده

توانمندسازی، فرایندی است که طی آن فرد از نیازها و خواسته‌های درونی و قابلیت‌های خود آگاه می‌شود و با هدف رسیدن به خواسته‌ها، به کسب توانایی‌های لازم می‌پردازد. در کشور ما، با وجود آنکه زنان نیمی از جمعیت جامعه را شکل می‌دهند و از نظر کسب تحصیلات عالی روندی صعودی را طی کرده‌اند ولی از نظر وضعیت اشتغال نتوانسته‌اند با توجه به ظرفیت‌های شخصی، اجتماعی و قانونی به جایگاهی متناسب دست یابند. با توجه به این مهم، هدف این مقاله شناسایی عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی زنان، عوامل مؤثر بر اشتغال آنها و شیوه‌های توانمندسازی آنان در کسب جایگاه مناسب اجتماعی و شغلی است. مقاله حاضر ضمن مطالعه اسناد بالادستی و قوانین مرتبط با توانمندسازی و اشتغال زنان، عوامل و شیوه‌های نیل به اهداف فوق را دنبال کرده است. نتایج این پژوهش، نشان می‌دهد که عواملی چون کسب مهارت‌های مورد نیاز بازار کار در حوزه روابط عمومی با توجه به الگوهای شایستگی، بازنگری سیستمی قوانین و سیاست‌های ارتقاء شغلی و حرفه‌ای زنان و همچنین قوانین و سیاست‌های مرتبط با کسب منابع مالی و تغییر نگرش و باورهای اجتماعی می‌تواند در توانمندسازی بانوان تأثیرگذار باشند. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند مورد استفاده سیاست‌گذاران حوزه اجرا و قانونگذاری و همچنین زنان علاقه‌مند به توسعه و پیشرفت قرار گیرد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، آموزش‌های مهارتی، زنان، اشتغال.

مقدمه

بررسی‌ها نشان می‌دهد که زنان بیش از مردان در معرض فقر و تبعیض جنسیتی قرار دارند، این مسئله به این دلیل است که زنان از قابلیت‌ها و امکانات لازم برای توانمندی و کاهش فقر برخوردار نیستند. وجود موانع و محدودیت‌ها بر سر راه تغییر و تحول پایگاه اقتصادی و اجتماعی زنان متأثر از عوامل فرهنگی و حقوقی، هرگونه تلاشی را برای از بین بردن فقر آنان با مشکل مواجه ساخته است (شادی‌طلب و همکاران، ۱۳۸۴). بر اساس گزارش‌های بانک جهانی، بیش از ۶۶ درصد از فقرا جهان را زنان تشکیل می‌دهند. این در حالی است که زنان در سراسر جهان، همواره بیش از دو سوم از بازار کار را بر دوش داشته‌اند؛ اما تنها ده درصد از کل درآمد جهانی و فقط یک درصد از ثروت جهان نصیب آنان شده است (برای نمونه: بانک جهانی، ۲۰۰۴-۲۰۰۰).

عوامل بسیاری باعث افزایش فقر و کاهش برابری جنسیتی می‌شوند، نکته اساسی که در غالب بررسی‌ها مورد تأکید قرار می‌گیرد این است که زنان به خاطر زن بودن بیشتر در معرض فقر قرار دارند (گریزپان، ۱۳۸۲؛ سن، ۱۳۸۱، ۳؛ فیتز پتریک، ۱۳۸۱، ۴؛ راودراد، ۱۳۷۹؛ جغتایی، ۱۳۸۰؛ میشل، ۱۳۷۶؛ مختاریان، ۱۳۸۰). رویکردهای جدیدی برای بهبود کارکردهای اساسی و مؤلفه‌های قابلیت‌های زنان ایجاد شده است. مفهوم اساسی و مشترک در این رویکردها و راهکارها، مفهوم توانمندسازی زنان است؛ به گونه‌ای که برنامه توسعه سازمان ملل «ارتقاء برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان در سطحی گسترده، یکی از اهداف کلیدی اعلامیه هزاره سوم» را اعلام کرده است (بانک جهانی، ۱۲۶: ۱۳۸۲). تأکید بر توانمندسازی زنان، نه تنها به دلایل انسان‌دوستانه و عدالت جنسیتی بلکه به دلیل اهداف توسعه‌ای و نقشی که در ارتقاء بهره‌وری و رشد اقتصادی جوامع دارد، صورت گرفته است و زنان به‌عنوان عاملان توسعه قلمداد شده‌اند (بانک جهانی، ۱۳۸۲).

توانمندی زنان نه تنها دارای بعد اقتصادی، بلکه دارای ابعاد سیاسی، اجتماعی و روانی نیز است. در نتیجه، توانمندسازی زنان مستلزم برخوردی جامع‌تر و عمیق‌تر و همان‌گونه که اسکاپ (۲۰۰۳) تأکید می‌کند، مستلزم برداشتن موانع و تحول در کلیه نهادهایی است که زنان را از به‌دست آوردن توانمندی‌های خود بازمی‌دارند. همچنین، از این جهت که زنان گروه متجانسی را تشکیل نمی‌دهند و لزوماً زیر یک گروه واحد قرار نمی‌گیرند، قابلیت‌ها و ویژگی‌های زمینه‌ای و عاملیت زنان، در فرایند توانمندسازی نقش بسزایی ایفا می‌کنند (شکوری و همکاران، ۱۳۸۶). تحصیلات و اشتغال و فرهنگ نقش مهمی در توانمندسازی زنان دارند.

بر اساس مطالعات، دسترسی بیشتر زنان به تحصیلات و اشتغال درآمدزا در طی دهه‌های گذشته، ارتباطات قدرت را در درون خانواده‌ها در برخی از فرهنگ‌ها به میزان قابل توجهی

تغییر نداده است؛ در این موارد زنان تحصیل کرده و شاغل به اندازه زنان بدون شغل و تحصیلات، محروم می‌شوند. هنجارهای اجتماعی می‌توانند به‌طور مستقیم و یا غیرمستقیم، میزان توانمندسازی زنان را محدود کنند. هنجارهای اجتماعی ممکن است مستقیماً میل به توانمندی را تحت تأثیر قرار دهند و یا به‌طور غیرمستقیم دسترسی زنان به درآمد و تحصیلات را متأثر سازند. گاه این هنجارها اجازه کسب ثروت بدون حق کنترل بر آن و یا بدون کسب مقام در خانواده یا اجتماع، را به زنان اعطا می‌کنند که در این حالت ذی‌نفعان نهایی توانمندسازی زنان، مردان هستند. در برخی موارد حتی اگر زنان بتوانند درآمدها را در درون خانواده کنترل کنند، ممکن است نتیجه برای آنها یا خانواده‌شان، کاملاً مثبت نباشد؛ در این موارد زنان از کسب موقعیت مالی بهتر برخوردارند، خشنودند و همچنین از امکان نگهداری و ذخیره آن برخوردار هستند، اما کسب ثروت آنها به معنی ثروت بیشتر برای کل خانواده نیست؛ چرا که همسران و پدران به محض اطلاع از موقعیت مالی آنان، ثروت خود را از آنها دریغ می‌کنند. همچنین، ممکن است این امر منجر به مشکلات زناشویی شود؛ چرا که کسب ثروت ممکن است تهدیدی برای توازن قدرت در خانواده به نظر آید (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷).

اگر نهادهای اجتماعی زمینه لازم را برای حضور زنان در دانشگاه‌ها و محیط‌های کاری تسهیل نکنند، آموزش و درآمد چندان به توانمندسازی زنان منجر نخواهد شد و زنان توانمندتر وضعیت مساعدی نخواهند داشت. حتی مطالعات نیز نشان داده‌اند که در برخی از کشورها زنان تحصیل کرده و شاغل نسبت به زنان بی‌سواد و بی‌کار (خانه دار) وضعیت بدتری دارند (میسون، ۲۰۰۲). یعنی انتظارات و تجویزات فرهنگی در این زمینه بسیار تعیین‌کننده است. این احتمال وجود دارد که زنان ایرانی تحصیل کرده و شاغل نیز آزادی و توانمندی لازم را با وجود نهادهای فعلی کسب نکنند (شفیق، ۱۹۹۱).

اشتغال از دیدگاه کلان اقتصادی از جنبه‌های مختلفی همچون درآمدزایی، تولید و کارآفرینی، توسعه دانش و فناوری و غیره اهمیت دارد و از دیدگاه اجتماعی نیز به انسان منزلت، جایگاه و موقعیت اجتماعی و حس اعتماد به نفس می‌بخشد (پاسبان و همکاران، ۱۳۸۵). میزان اشتغال نیز مانند هر متغیر اقتصادی و اجتماعی دیگر به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم از عوامل مختلفی تأثیر می‌پذیرد که از آن جمله می‌توان به میزان تولید، کاربرد فنون و فناوری‌های نوین، سرمایه‌گذاری، سطح دستمزدها، سطح قیمت‌ها، سیاست‌های دولت و تجارت خارجی اشاره کرد (الماسی و همکاران، ۱۳۸۷). توانمندی و شایستگی از مهم‌ترین عوامل در کسب فرصت‌های شغلی و مشارکت مؤثر در توسعه اقتصادی و اجتماعی و همچنین کار شایسته است. با توجه به این مهم در این مقاله به بررسی مفهوم توانمندسازی، عوامل مؤثر بر آن و به‌ویژه نقش آن در کسب فرصت‌های شغلی با نگاه به حرفه روابط عمومی پرداخته می‌شود.

ادبیات نظری

آموزش‌های مهارتی

هولنشید (۱۳۷۴) آموزش فنی و حرفه‌ای را این‌گونه تعریف می‌کند:

آموزش فنی: نوعی آموزش رسمی با هدف تأمین دانش و مهارت‌های مورد نیاز در فرایندهای تولیدی است که نسبت به آموزش حرفه‌ای در دبیرستان‌ها و آموزش عالی مفهومی گسترده‌تر دارد.

آموزش حرفه‌ای: نوعی آموزش رسمی با هدف آماده‌سازی افراد برای مهارت‌شغلی در صنعت، کشاورزی و بازرگانی که عموماً در سطح دبیرستان تدریس می‌شود. هر یک از این دو نوع آموزش با مردم و آماده‌سازی آنها برای اشتغال سر و کار دارد. نقش‌های عمده آموزش فنی و حرفه‌ای شامل آموزش زنان و مردان جوانی است که در آینده‌ای نزدیک به بازار کار وارد خواهند شد و همچنین بازآموزی و ارتقای کیفی افرادی که به کاری اشتغال دارند. در هر دو مورد، برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای با تقاضاهای ملی نیروی انسانی و ایجاد فرصت‌های آموزشی برای بزرگسالان بی‌کار ارتباط دارد (فرهادیان، همایون، زارعی، حمیده و دانشور، مریم، ۱۳۸۴).

یکی از صاحب‌نظران حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای به نام کلایو (Clive)، ضمن بررسی تعاریف مختلف آموزش فنی و حرفه‌ای، معتقد است مطابق یک تعریف عام و پذیرفته‌شده بین‌المللی می‌توان گفت:

آموزش فنی و حرفه‌ای فعالیتی است که هدف آن شناسایی و توسعه ظرفیت‌های انسانی به‌منظور یک زندگی کاری خلاق و رضایت‌بخش است. بنابراین، کسانی که از آموزش فنی و حرفه‌ای برخوردار می‌شوند، می‌بایست توان درک و فهم را حاصل کنند و از نظر فردی یا جمعی، بتوانند بر شرایط کاری محیط اجتماعی تأثیر بگذارند. بنابراین تعریف، کلایو معتقد است که آموزش فنی و حرفه‌ای: یک فعالیت آموزشی است (an educational activity) که هدف آن ارائه دانش و مهارت لازم برای انجام یک شغل خاص یا یک فعالیت حرفه‌ای در بازار کار است و در عین حال، برای فراگیران، نه‌تنها به‌عنوان کارگر بلکه به‌عنوان شهروند، نقش آموزش تکمیلی را ایفا می‌کند (صالحی، صادق، ۱۳۸۴).

توانمندسازی زنان

در ادبیات توانمندسازی، برای تعریف این مفهوم به مفاهیمی نظیر حق انتخاب، کنترل داشتن و دسترسی به منابع؛ احساس استقلال و اعتماد به نفس بیشتر اشاره شده است. کلر و ام بی وو (۱۹۹۱) توانمندسازی زنان را فرایندی تعریف می‌کنند که به‌وسیله آن زنان برای سازماندهی خودشان توانمند می‌شوند و اعتماد به نفس خود را افزایش می‌دهند و از حقوق خود برای انتخاب مستقل و کنترل بر منابع که منجر به از بین رفتن جایگاه فرودستی ایشان می‌شود، دفاع

می‌کنند (مالهاترا، ۲۰۰۲). توانمندسازی زنان به معنای کسب قدرت تفکر و اقدام آزادانه، توسعه احساس خودارزشمندی، اعتقاد به توانایی ایجاد تغییرات مطلوب در خود، حق کنترل زندگی خود، حق انتخاب، قدرت چانه‌زنی، بالفعل ساختن همه پتانسیل‌های زنان و برابری در جامعه است؛ به‌طور کلی، توانمندسازی زنان کنترل آنها بر زندگی خودشان در هر فرایند و فعالیتی است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). فارست توانمندسازی را به معنای به چالش کشیدن مناسبات سنتی قدرت بین زن و مرد و تلاشی برای باز توزیع قدرت و منابع برای یاری به فقرا تعریف می‌کند (فارست، ۱۹۹۱).

توانمندسازی به‌عنوان یک فن مدیریتی در واکنش به نیاز کسب و کار در سازمان‌ها در سطح جهانی به‌کار گرفته می‌شود. (باربی و همکاران، ۱۹۹۱؛ کانتر، ۱۹۹۷) توانمندسازی را اعطای قدرت به افرادی می‌دانند که در نقاط ناکارآمد سازمان حضور دارند. آنان قدرت را در یک پیوستار تجسم می‌کنند که در یک انتهای آن افراد فاقد قدرت و در انتهای دیگر افراد توانمند قرار می‌گیرند. توانمندسازی با اعتماد، انگیزش، تصمیم‌گیری، و به‌خصوص شکستن مرزهای درونی بین مدیریت و کارکنان ارتباط دارد. توانمندسازی با شکل‌های جدید سازمانی نظیر ساختار شبکه‌ای بیشتر همخوانی دارد.

توانمندی حاوی سه عنصر یا مفهوم مشترک در غالب تعاریف و مفاهیم است. نخستین عنصر، منابع است که شامل متغیرهایی مانند آموزش و اشتغال است و به قول کبیر (۲۰۰۲) از عوامل تسریع‌کننده توانمندسازی به‌شمار می‌آید. دومین عنصر عاملیت است. عاملیت زنان به این موضوع اشاره دارد که زنان را نباید فقط به‌عنوان دریافت‌کنندگان خدمات در نظر گرفت، بلکه خود زنان باید به‌عنوان بازیگران اصلی در فرایند تغییر به‌ویژه در تدوین انتخاب‌های مهم زندگی و کنترل بر منابع و تصمیماتی که تأثیر مهمی در زندگی ایشان دارند، در نظر گرفته شوند. این عنصر معرف اهمیت گفتمان از پایین به بالا نسبت به رویکرد از بالا به پایین است. سومین عنصر دستاوردها یا نتایج و پیامدهاست که در اثر فرایند توانمندسازی ایجاد می‌شود. دستاوردها می‌تواند از برآورده شدن نیازهای اساسی تا دستاوردهای پیچیده‌تری مانند خشنود بودن، عزت نفس داشتن، مشارکت در زندگی اجتماعی و سیاسی و غیره را در برگیرد (سن، ۱۳۷۹). با توجه به تعاریف و اجزاء توانمندسازی زنان، اصولاً توانمندسازی یک فرایند محسوب می‌شود؛ یعنی معرف پیشرفت از یک موقعیت (نابرابری جنسیتی) به موقعیت دیگر (برابری جنسیتی) است (مالهاترا، ۷: ۲۰۰۲). این فرایند از سطح فردی (احساس ذهنی و توان عینی برای انجام امور) شروع می‌شود و تا سطوح اجتماعی (توان مشارکت در فعالیت‌های گروهی و جمعی)، سیاسی (کنترل بر تصمیمات سیاسی)، اقتصادی (توان کنترل تصمیم‌گیری‌های اقتصادی) و نهادی (به چالش کشیدن نهادها و ساختارهای نابرابر موجود) را در بر می‌گیرد (شکوری و همکاران، ۱۳۸۶).

دیدگاه‌های توانمندسازی زنان را در دو گروه می‌توان طبقه‌بندی کرد. گروه اول، توانمندی را در سطح وسیع‌تری با موضوعات ساختاری مانند حقوق بشر و جامعه‌دمکراتیک و فرصت‌های برابر مرتبط می‌دانند. گروه دوم، آن را به مشارکت در تصمیم‌گیری و دسترسی به منابع تولیدی محدود می‌کنند و به‌طور عمده نیازهای عملی را مرکز توجه خود قرار می‌دهند. این دیدگاه که فائق آمدن بر بی‌قدرتی زنان را به بهبود وضعیت زنان از طریق ارائه خدمات برای پاسخ به این نیازهای عملی و دسترسی آنان به خدمات بهداشتی، آموزشی و منابع حیاتی منوط می‌دانند؛ مورد انتقاد گروه اول قرار گرفته است. به زعم آنها تنزل دادن موضوع توانمندی زنان به موضوعات خاص و محدود، مغایر با چالش‌های موجود در فرودستی زنان است. حتی اگر در بعدی خاص بهبودی مشاهده شده، به هیچ وجه به معنای توانمندسازی زنان نبوده است. تداوم تبعیض‌ها و نابرابری‌ها مؤید عدم موفقیت این دیدگاه‌هاست. از این رو، به نظر منتقدان هر نوع رهیافت توانمندسازی زنان بایستی این دغدغه‌ها را مرکز توجه خود قرار دهد (شادی طلب و همکاران، ۱۳۸۴).

از این رو، هر نوع تلاشی درخصوص فقرزدایی زنان باید همه‌جانبه و بر اصلاح نگرش‌ها و رفتارهای تبعیض‌آمیز و همچنین معطوف به خوداتکایی بیشتر زنان، مبتنی باشد. در این راستا، مبارزه با نابرابری‌های ساختاری و برآوردن نیازهای راهبردی به‌طور غیرمستقیم از طرق سازماندهی حرکت زنان و با تأمین نیازهای عملی همراه با افزایش آگاهی امکان‌پذیر خواهد بود که سبب به چالش کشاندن فقر و فرودستی زنان می‌شود. با این نگاه به توانمندسازی، زنان موجوداتی صرفاً فقیر و نیازمند، ملاحظه نمی‌شوند، بلکه افزایش آگاهی از مناسبات قدرت و جنسیت، ایجاد احساس با ارزش بودن و ارتقاء توانایی و مهارت برای استفاده از حق انتخاب به‌منظور کنترل بر زندگی و اعمال نفوذ بر تغییرات اجتماعی به‌منظور ایجاد مناسبات عادلانه اجتماعی و اقتصادی محور توانمندسازی زنان قرار می‌گیرد (شکوری و همکاران، ۱۳۸۶).

در تحقیق ارائه‌شده از سوی شکوری و همکاران مفهوم توانمندی، دارای چهار بعد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و روانی است. شاخص‌های توانمندی اقتصادی شامل کسب یا افزایش درآمد، توانایی باز پرداخت وام و قدرت پس‌انداز کردن است. توانمندی روانی شامل معرف‌هایی چون افزایش عزت نفس، استقلال فکری، احساس قدرت، افزایش خوداثربخشی هستند (۱۹۶۷) (به نقل از موسوی، ۱۲: ۱۳۸۳). توانمندی سیاسی به افزایش مشارکت سیاسی، مبارزه برای کسب حقوق برابر، حذف تبعیض علیه زنان اطلاق می‌شود. توانمندی اجتماعی با متغیرهای تغییر نگرش نسبت به نقش زنان، مشارکت در امور اجتماعی، جمع‌گرایی و تمایل به حضور در فضاها، عمومی تعریف شده است (شادی طلب و همکاران، ۱۳۸۳). هرچند ماهیت اقتضایی توانمندسازی از سوی تعدادی از نویسندگان مورد تأکید قرار گرفته است، اما مدل اقتضایی باون و لاولر برای توانمندسازی کارکنان جایگاه ویژه‌ای دارد. این دو نویسنده عوامل زیر را در روی‌آوری به توانمندسازی کارکنان مؤثر می‌دانند: ۱) استراتژی سازمانی؛

۸۱ ملاحظات بر عوامل و شیوه‌های مؤثر در توانمندسازی ...

(۲) پیوند با مشتریان؛ (۳) تکنولوژی پیچیده؛ (۴) تغییرات محیطی و (۵) کارکنان با نیاز رشد بالا. در نهایت، باید به مدل جیف و اسکات اشاره کرد که که توفیق در توانمندسازی را مستلزم تغییر در «ساختار سازمانی»، «روابط گروهی» و «نگرش افراد» می‌داند و معتقدند بدون توجه به این عوامل هرگونه تلاشی در جهت توانمندسازی کارکنان با ناکامی مواجه خواهد شد (ره‌نورد و حسینی، ۱۳۸۶).

بقا در شرایط توسعه‌یافتگی، هدفی است که همه کشورهای برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند. ارزش‌های اساسی توسعه پایدار بر محور ارتقای کیفیت زندگی و توانمندسازی انسان‌ها تعریف می‌شوند و تحقق عدالت اجتماعی یکی از مهم‌ترین لوازم پایداری توسعه است. ضمن اینکه یکی از مواردی که توسعه‌یافتگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، وجود فرصت‌های برابر برای توسعه توانمندی زنان و مردان است (فروزان و بیگلریان؛ ۱۳۸۲). به ویژه توانمندسازی زنان که در توسعه پایدار نقشی اساسی دارد؛ در واقع، ارزش‌های اصلی توسعه پایدار را باید در ارتقای کیفیت زندگی، یعنی توانمندسازی زنان و مردان در تأمین نیازهای اساسی، تلاش در جهت رفع اختلافات طبقاتی در جامعه، رشد آگاهی عمومی، اعتماد به نفس و اعتقاد عامه مردم به اهداف توسعه و حفظ امنیت و آزادی جستجو کرد (رحیمیان، ۱۳۸۶).

روش‌های توانمندسازی زنان

از جمله نظریاتی که در خصوص توانمندسازی زنان مطرح شده، نظریه تواناسازی است. این نظریه بر اساس شرایط کشورهای درحال توسعه و ناشی از تجربیات سازمان‌های دست‌اندرکار مسائل زنان مطرح شده است. محور اصلی این نظریه تغییر ساختار و شرایطی است که نابرابری را به زنان تحمیل می‌کند. از نظر طرفداران این نظریه، برآورده ساختن نیازهای اساسی از حقوق اولیه تمام افراد است و هر فردی باید امکان آن را داشته باشد که از تمام توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود استفاده کند. با توجه به این نظریه که ترکیبی از نظریه‌های رفاه، برابری و فقرزدایی است لازم است که علاوه بر سطوح بالای سازمان‌های دولتی، سازمان‌های غیردولتی زنان نیز برای بسیج سیاسی، آگاه‌سازی و آموزش همگانی تلاش کنند. به عبارتی، علاوه بر تغییر قوانین، برای تواناسازی زنان، لازم است با ارتقای آگاهی‌های زنان و مردان توسط سازمان‌های دولتی و غیردولتی راه نیل به این هدف را هموار نمود. اهداف کوتاه‌مدتی که در این نظریه دنبال می‌شود شامل آموزش‌های کوتاه‌مدت در بخش‌های رسمی و غیررسمی و تمرین حضور در صحنه‌های اجتماعی است که البته این اهداف بیشتر به نیازهای عملی جنسیتی مربوط می‌شود. اصلاح قوانین مدنی، نظام‌های حقوقی مالکیت، حق کنترل، قوانین کار و... از جمله اهداف راهبردی است که در این نظریه برای تحقق تواناسازی زنان و عدالت- اجتماعی دنبال می‌شود. این نظریه سعی در برآوردن احتیاجات راهبردی جنسیتی به‌طور غیرمستقیم به‌وسیله به‌دست آوردن احتیاجات عملی جنسیتی دارد. بدین ترتیب، تلاش می‌شود

تا با تواناسازی زنان از راه ترویج فکرهای نو، آموزش‌های مهارتی برای فعالیت در بخش‌های اقتصادی، ارتقای آگاهی همه اعضای جامعه از نقش‌های زنان و بهبود سطح رفاه آنها، پایه‌های استواری برای اقدامات بعدی در تامین نیازهای راهبردی و حذف نابرابری‌ها در همه عرصه‌ها فراهم شود (اشتری، ۱۳۸۲).

به طور کلی، روش‌های توانمندسازی زنان از دو طریق میسر می‌شود: ۱) حذف عواملی که مانع فعالیت زنان می‌شود، ۲) افزایش توانایی و قابلیت‌ها. افزایش سطح تحصیلات، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضع سلامت، برخورداری از حقوق مالکیت قانونی، رفع تبعیض از بازار کار و حذف باورهای سنتی در توانمندسازی (کتابی و همکاران، ۱۳۸۲).

اشتغال زنان

تا پیش از دهه ۱۹۷۰، زنان را کنشگران مهم در فعالیت اقتصادی نمی‌دانستند، همواره زنان زیر سلطه مردان دیده می‌شدند و معمولاً مشارکت زنان و بهره‌گیری از آنها در پروژه‌ها نادیده گرفته می‌شد (بنگ فیگلویلی، ۱۹۹۷). ریشه این نابرابری در تقسیم کار سنتی میان زنان و مردان بود که در عمل، تمرکز زنان بر کار خانگی و مردان را بر کار خارج از خانه موجب شده است. از دهه ۱۹۷۰، تغییراتی در نگرش به نقش زنان در فعالیت‌های اقتصادی پدید آمده است. اعلام سال ۱۹۷۵ به عنوان «سال جهانی زن» و به دنبال آن، اعلام «دهه زن» از سوی سازمان ملل نمونه‌هایی از این تغییرات بود که توجه جهانیان را به نقش انکارناپذیر زنان در توسعه جلب کرد و برای تلاش در رفع تبعیض از زنان، انگیزه‌های لازم را در سازمان‌های بین‌المللی و بسیاری از حکومت‌ها به وجود آورد (خانی، ۱۳۸۵). از این روست که با تلاش گروه‌های طرفدار حقوق زنان، ضرورت ایجاد ارزش پولی برای کار بازاری زنان در کنفرانس چهارم سازمان ملل در ۱۹۹۵ مورد تأکید قرار گرفت (آرمسترانگ، ۲۰۰۱) و به ایجاد ارزش مادی برای کار بدون دستمزد اما مولد زنان در منزل نیز توجه روزافزون می‌شود (جسی، ۱۹۹۹). بر اساس مبانی نظری و مطالعات تجربی، حضور زنان در بازار کار برحسب شرایط محیطی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی هر کشور متفاوت بود که به عوامل گوناگون از جمله مشارکت زنان، اندازه و سیاست‌های دولت، توزیع درآمد و هزینه خانوار، نرخ بیکاری، نرخ باروری، شرایط محیطی خانواده، میزان سواد و سایر عوامل فرهنگی و اجتماعی بستگی دارد. بررسی عوامل اقتصادی و اجتماعی مؤثر بر مشارکت زنان نشان می‌دهد که نرخ دستمزد زنان و تحصیلات دارای اثر مثبت و وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، و سن زنان دارای اثر منفی بر نرخ مشارکت زنان است (آلی، ۱۹۹۶). همچنین، عوامل فرهنگی - اجتماعی و آداب و سنن هر کشور در نرخ مشارکت زنان در بازار کار آن تأثیرگذار است (وندریک، ۲۰۰۰). از دیگر موارد تأثیرگذار بر میزان مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی، سطح سواد آنهاست. هر چه میزان علم و دانش زنان افزایش یابد، امکان دستیابی آنها به مشاغل بخش صنعتی و خدماتی نیز

افزایش می‌یابد و از این رو، علم و دانش زنان با نرخ مشارکت آنها در بازار کار رابطه‌ای مثبت دارد (سولتانا و همکاران، ۱۹۹۴). وضعیت مالی خانوار بر اشتغال زنان در بازار کار مؤثر است (ناکوی، ۲۰۰۲)؛ یعنی، هرچه خانواده فقیرتر باشد، زنان بیشتر کار کرده، در اقتصاد و رفاه خانوار سهم بیشتری ایفا می‌کنند؛ البته این سهم در آمارهای رسمی که بازده اقتصادی و کشاورزی را اندازه‌گیری می‌کنند، منظور نمی‌شود (جزایری، ۱۳۷۶). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که درآمد خانوار بر تقاضای کار زنان اثر دارد و در نتیجه، اشتغال زنان به‌طور معکوس، وابسته به معیارهای ثروت است (مینسر، ۱۹۸۰). با افزایش مخارج دولت، مشارکت زنان در بازار کار افزایش می‌یابد و برعکس. دولت‌ها، با اعمال مقررات گوناگون در زمینه‌ی جلوگیری از تبعیض در مورد زنان و نیز به‌کارگیری آنها در بازار کار، می‌توانند بر اشتغال زنان تأثیرگذار باشند (کاولکانتی، ۲۰۰۵).

بررسی‌های تطبیقی نرخ مشارکت و نرخ بیکاری نیروی کار زنان در ایران با سایر کشورها، نشان می‌دهد که زنان در مشارکت اقتصادی از نرخ بسیار پایین ولی در بیکاری از نرخ بالایی برخوردارند (هاشمی، ۱۳۸۰). از این منظر، ایران از وضعیتی مشابه کشورهای توسعه‌نیافته با ساختار فرهنگی و اجتماعی خاص، نظیر پاکستان و عربستان برخوردار است. در حالی که به لحاظ چگونگی تحصیلات، نرخ ثبت‌نام مردان و زنان در آموزش‌های رسمی پیش از دانشگاه، مشابه یکدیگر است و حتی در مراکز آموزش عالی در سال‌های اخیر به‌طور محسوسی نرخ ثبت‌نام زنان از مردان پیشی گرفته است و بیش از ۶۰ درصد کل ثبت‌نام‌کنندگان را شامل می‌شود که از این منظر می‌توان ایران را با کشورهای صنعتی و پیشرفته مقایسه کرد. بررسی مقایسه‌ای شاخص‌های جمعیتی و اجتماعی زنان مانند نرخ باروری، نرخ زاد و ولد به ازای هر هزار نفر، نرخ رشد جمعیتی، نرخ باسوادی زنان ۱۵ ساله به بالا و مانند اینها نشان می‌دهد که الگوی جمعیتی و اجتماعی زنان در ایران با کشورهای نظیر ترکیه مشابه است (هاشمی، ۱۳۸۰). در حالی که به لحاظ شاخص‌های بازارکار زنان، کشور ما با ترکیه به نسبت، فاصله بسیاری دارد. پایین بودن نرخ مشارکت جمعیت زنان فعال در ایران و ضرورت ارتقای آن در ارتباط با توسعه همه‌جانبه در کشور به‌ویژه با توجه به افزایش نسبت زنان با تحصیلات عالی، بازنگری سازوکارهای موجود را در چارچوب نظریه‌های علمی مربوط، اجتناب‌ناپذیر می‌کند. تحقیقات (از جمله قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷) نشان می‌دهد که تحصیلات و اشتغال موجب توانمندسازی زنان شود؛ بدین معنی که آنها تأثیر زیادی بر خانواده و سازمان‌ها داشته باشند، در تصمیم‌گیری‌ها تعیین‌کننده باشند، احساس معنی‌داری در انجام وظایف به آنها دست دهد و تصور نکنند که کارهای کم‌ارزشی را انجام می‌دهند، موجب رشد حرفه‌ای شود، در تصمیم‌گیری‌ها از استقلال برخوردار شوند و شایستگی و خودباوری لازم را برای اتخاذ تصمیمات مهم کسب کنند و بتوانند در سایه کسب قدرت، اعتمادسازی کنند.

جایگاه اشتغال و توانمندسازی زنان در قوانین کشور

قانون، دستور کلی و گاه جزئی است که به وسیله مرجع صالح منتشر و به وسیله مجالس قانونگذاری تصویب می شود و سپس به توشیح مرجع صلاحیت دار می برسد. به عبارتی، در معنی اعم، شامل مجموعه قواعد حقوقی است که به وسیله قانونگذاری مقرر می شود. قانون علی الاصول مصادیق فراوان دارد و اختصاص به مورد معینی ندارد (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۱). این اصطلاح چنان که در مورد امور اعتباری از قبیل قوانین موضوعه به کار برده می شود، در مورد امور حقیقی از قبیل مسائل ریاضی، طبیعی و غیره نیز جریان دارد؛ به همین اعتبار است که قانون را به طبیعی و وضعی تقسیم کرده اند (گرجی، ۱۳۷۵). در اینجا مقصود از قانون، همان مفادی است که قانونگذاران، حقوقدانان، قضات، سیاستمداران و امثال آنها لفظ قانون را در مورد آن به کار می برند. قانون صحیح آن است که ۱) با طبیعت انسان و نیز با طبیعت عالم متناسب باشد ۲) ضمانت اجرایی داشته باشد ۳) معیار و هدف قانون نیاز بشر باشد نه دلخواه یا خواست او. قانونگذار باید به احوال درونی انسان و نیز گونه ارتباط افراد با هم آگاه باشد (دشتی، ۱۳۶۹).

در قانون مدنی توجه ویژه ای به اهلیت زن شده است. اهلیت یعنی صلاحیت شخص برای دارا شدن حق و تحمل تکلیف و به کار بردن حقوقی که به موجب قانون دارا شده است؛ به عبارت دیگر، صفت کسی است که دارای جنون، سفه، صغر، ورشکستگی و سایر موانع محرومیت از حقوق (کلاً یا بعضاً) نباشد. این اصطلاح در مقابل حجر یا عدم اهلیت به کار می رود (امامی، ۱۳۷۷).

اهلیت بر دو قسم است. اهلیت تمتع، که به معنی صلاحیت برای دارا بودن حقوق است؛ اهلیت استیفا، که عبارت از صلاحیت در اجرا و اعمال حقوق است. طبق قانون مدنی، هر انسانی، اعم از زن و مرد، در هر وضعیت و در هر سن از اهلیت تمتع برخوردار است و می تواند دارای حق شود و از جمله می تواند مالک مال شود. طبق ماده ۹۵۶ قانون مدنی «اهلیت برای دارا بودن حقوق با زنده متولد شدن انسان شروع و با مرگ او تمام می شود» و ماده ۹۵۶ همان قانون می گوید «هر انسانی متمتع از حقوق مدنی خواهد بود ولی هیچ کس نمی تواند حقوق خود را اعمال و اجرا کند، مگر اینکه برای این امر اهلیت قانونی داشته باشد» (امامی، ۱۳۷۷).

اهلیت قانونی برای اعمال حق یا اهلیت استیفا، عبارت از این است که شخص، بالغ، عاقل و رشید باشد. هر انسانی که دوران کودکی را پشت سر گذاشت و به سن بلوغ و رشد رسید، دارای اهلیت قانونی می شود و می تواند هرگونه تصرفی در امور و اموال خود بنماید، مگر اینکه ثابت شود دیوانه و فاقد عقل یا سفیه و غیررشید است و دادگاه حکم حجر او را صادر نماید. در این حکم کلی، هیچ تفاوتی بین زن و مرد وجود ندارد، جز اینکه سن بلوغ دختر از بلوغ

ملاحظات بر عوامل و شیوه‌های مؤثر در توانمندسازی ... ۸۵

پسر متمایز شده است. هیچ کس نمی‌تواند اهلیت خود را سلب کند و اگر طی قراردادی شخصی این اهلیت را از خود سلب کند، قرارداد مزبور معتبر نخواهد بود (امامی، ۱۳۷۷).

در اهلیت تمتع و همچنین اهلیت قانونی یا استیفا، تفاوتی بین زن و مرد وجود ندارد. هیچ فرد بالغ و عاقل و رشیدی فقط به خاطر زن بودن فاقد اهلیت به‌ویژه در امور مالی نیست و این مسئله بسیار حائز اهمیت برای رفع هرگونه شبهه ماده ۱۱۱۸ ق.م مقرر می‌دارد «زن به‌طور مستقل می‌تواند در دارایی خود هر تصرفی را که می‌خواهد بکند» (ملک‌زاده، ۱۳۸۵).

از نظر دستیابی به فرصت‌های شغلی برای زنان، زنان مانند مردان می‌توانند به مشاغل مختلف دست یابند و منع قانونی برای اشتغال آنان وجود ندارد. اصل ۲۸ قانون اساسی به‌صورت عام و شامل می‌گوید «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد کند». نظیر همین حکم از حیث شمول نسبت به زن و مرد در دستیابی به فرصت‌های شغلی در اصل ۴۳ قانون اساسی نیز دیده می‌شود؛ به‌خصوص بند ۲ اصل مزبور که از جمله ضوابط نظام جمهوری اسلامی ایران را این‌گونه بیان کرده است: «تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به‌منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند به شکل تعاونی ...» (ملک‌زاده، ۱۳۸۵).

در حال حاضر دو نوع محدودیت شغلی برای زنان، طبق قوانین ایران وجود دارد. یکی ممنوعیت از برخی از مشاغل به دلیل منع شرعی یا به لحاظ مصالح ملی و امنیتی و رعایت وضع خاص زنان و دیگری محدودیت مربوط به زن شوهردار از اشتغال به مشاغل منافی مصالح خانوادگی (ماده ۱۱۱۷ ق.م) است (ملک‌زاده، ۱۳۸۵).

طبق ماده ۳۸ قانون کار مصوب سال ۱۳۸۹ «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد، مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است». البته مقررات حمایتی ویژه‌ای چون ممنوعیت انجام کارهای سخت و زیان‌آور در قانون کار ایران برای آنها پیش‌بینی شده است (ملک‌زاده، ۱۳۸۵).

در برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور نیز توجه ویژه‌ای به اشتغال و توانمندسازی زنان شده است. در برنامه سوم توسعه، ضمن بیان مسئله اشتغال زنان در ماده ۱۵۶، ایجاد مرکز مشارکت امور زنان طبق ماده ۱۵۸ به‌منظور فراهم‌سازی ایجاد فرصت‌های شغلی در همه حوزه‌ها در کشور مورد توجه واقع شده است. در برنامه چهارم توسعه به تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن در آن و در صحنه‌های اجتماعی و استیفا حقوق شرعی و قانونی بانوان در همه عرصه‌ها و توجه ویژه به نقش سازنده آنها در بند ۱۴ توجه شده است. در ماده ۲۳۰ برنامه پنجم توسعه، دولت و مرکز امور زنان مکلف شده‌اند، به منظور تقویت نهاد خانواده

و جایگاه زنان در عرصه‌های اجتماعی و استیفاء حقوق شرعی و قانونی بانوان در همه زمینه‌ها برای تدوین و تصویب برنامه جامع توسعه امور زنان بر محورهای مختلف از جمله توسعه و ساماندهی امور اقتصادی معیشتی با اولویت ساماندهی مشاغل خانگی، ارتقاء توانمندی‌های زنان مدیر و نخبه، پژوهش و ... اقدام کنند.

در کشور ما در حالی که سهم زنان دارای تحصیلات عالی: از ۱۰ درصد در سال ۱۳۸۴ به ۱۳/۳ درصد در سال ۱۳۸۷ افزایش یافته است، سهم اشتغال آنها از ۸۸/۵ درصد در سال ۱۳۸۴ به ۸۳/۲ درصد در سال ۱۳۸۸ رسیده است. در حال حاضر نسبت زنان شاغل ۱۷/۵ درصد و مردان شاغل ۸۲/۵ درصد به کل شاغلان است. در سال ۱۳۸۹، ۴۷ درصد از آنها در بخش خدمات (بیش از یک میلیون و هفت صد هزار نفر)، ۳۱ درصد در صنعت (بیش از هفت صد و پنجاه هزار نفر)، و بیش از ۲۱ درصد در بخش کشاورزی (بیش از یک میلیون و صد هزار نفر) شاغل بوده‌اند. ۷۹/۱ درصد از زنان شاغل، باسواد و ۲۰/۹ درصد، از زنان شاغل بی‌سواد هستند و به‌طور کلی نسبت شاغلان زن با تحصیلات عالی نسبت به مردان، بالاتر است. از نظر گروه‌های عمده شغلی، شاهد روند نزولی سهم زنان در مشاغل مدیریتی و قانون‌گذاری (از بیش از ۱۰۰ هزار نفر به شصت و پنج هزار نفر)، تخصصی (از هفت صد و سی هزار نفر به ششصد و نود هزار نفر) هستیم (دفتر آمارهای جمعیت، نیروی کار و سرشماری، بهار ۱۳۸۹). این آمار و ارقام نشان‌دهنده توجه ویژه به ضرورت توانمندسازی زنان برای کسب فرصت‌های شغلی است.

روش پژوهش

در ابتدا از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی مدارک و مستندات مربوط، عوامل مؤثر بر توانمندسازی و اشتغال، استخراج و عوامل مورد نظر در قالب دو بعد اصلی راهبردی و عملیاتی شناسایی شد. سپس با استفاده از روش فرا ترکیب طبقه‌بندی شد. روش فراترکیب برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه به منظور ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد و متمرکز بر مطالعات کیفی است (۲۰۰۶؛ زیمر) علاوه بر این، فراترکیب به ترجمه مطالعات کیفی به یکدیگر و به فهم عمیق پژوهشگر برمی‌گردد (نیرومند و دیگران، ۱۳۹۱).

تجزیه و تحلیل کیفی پژوهش

عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی زنان و اشتغال آنان در ایران را می‌توان به دو گروه عوامل راهبردی و عملیاتی طبقه‌بندی کرد. مؤلفه‌های راهبردی شامل: تدوین برنامه‌های راهبردی هماهنگ برای توانمندسازی زنان از منظر فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فناوری،

تدوین قوانین و سیاست‌های مناسب و جامع برای تثبیت جایگاه زنان و نقش‌آفرینی آنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و تغییر نگرش و باورهای اجتماعی در زنان و مردان نسبت به نقش زنان و مؤلفه‌های عملیاتی شامل: بازنگری قوانین و نهادهای مرتبط با مشارکت زنان، بازنگری در قوانین مدنی، بازنگری قوانین مرتبط به آموزش و اشتغال بانوان، بازنگری سیستمی قوانین و سیاست‌های ارتقاء شغلی و حرفه‌ای زنان، بازنگری قوانین و سیاست‌های مرتبط با کسب منابع مالی، تدوین الگوهای شایستگی زنان برای کسب مهارت‌های مورد نیاز بازار کار، تغییر نگرش زنان نسبت به شایستگی‌ها و توانمندی‌ها، توانمندسازی زنان در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و روانی، اصلاح نظام‌های مالکیتی، آموزش‌های مهارتی برای فعالیت در بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و ایجاد حق کنترل برای زنان.

با شناخت این عوامل می‌توان از دو طریق توانمندسازی زنان را انجام داد: حذف عواملی که مانع فعالیت زنان می‌شود و افزایش توانایی و قابلیت‌ها.

نتیجه‌گیری

برای نیل به توسعه پایدار کشور لازم است تمامی افراد در تمام صحنه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی نقش‌آفرین باشند. شرایط جامعه امروزی، درگیر شدن همه را در اداره امور کشور ضروری ساخته و دولت‌ها را وادار کرده برای سازگاری با محیط به ساز و کارهای مدیریتی مختلفی از جمله توانمندسازی روی آورند. از سوی دیگر، زنان به‌عنوان نیمی از نیروی کار جامعه می‌توانند در عرصه‌های مختلف مشارکت اقتصادی و اجتماعی مؤثری داشته باشند. با توجه به این مهم بود که در این مقاله عوامل مؤثر در دستیابی به توانمندسازی زنان و نقش آن در اشتغال زنان در ایران مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به اینکه امروز بخش عظیمی از نیروی متخصص علمی جامعه را زنان به خود اختصاص داده و قابلیت‌های فنی و مدیریتی خود را در صحنه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی کشور به اثبات رسانده‌اند و ضمانت‌های قانونی و نهادی موردنیاز برای مشارکت این قشر در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تا حدودی فراهم شده لازم است که با رویکردی استراتژیک، ضمن بررسی سیستمی توانمندسازی و اشتغال زنان، سیاست‌ها و برنامه‌های راهبردی و عملیاتی مناسب از سوی تصمیم‌گیران و سیاستمداران اتخاذ شود. در زمینه حضور مؤثر نیروی کار زنان در حرفه روابط عمومی نیز نقشی که انجمن‌ها و تشکل‌های صنفی با مشارکت مؤثر تمام مراکز علمی و آموزشی و دستگاه‌های اجرایی باید ایفاء کنند، بسیار حائز اهمیت است و لازم است که با توجه به تجارب بین‌المللی از یک سو و شرایط فرهنگی اجتماعی کشور از سوی دیگر، با رویکرد شایسته‌سالاری، زمینه‌های حضور مؤثر زنان در کلیه عرصه‌ها فراهم شود. از جمله مواردی که از سوی نویسندگان این مقاله پیشنهاد می‌شود عبارت‌است از:

- ✓ تدوین، اصلاح و بازنگری قوانین مورد نیاز برای توانمندسازی زنان در ابعاد خانوادگی و اجتماعی،
- ✓ تدوین و تبیین برنامه‌های توانمندسازی زنان در برنامه‌های توسعه کشور و تعیین سهم آنان در تحقق اهداف این برنامه‌ها،
- ✓ تدوین استراتژی، برنامه‌ها و اهداف بلندمدت توانمندسازی زنان برای مشارکت مؤثر در عرصه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی و ...،
- ✓ تدوین برنامه کوتاه، میان و بلندمدت آموزش‌های مهارتی توانمندسازی زنان در سطوح مدیریتی و کارشناسی،
- ✓ تدوین الگوهای شایستگی حرفه‌ای زنان در بخش‌های صنعت، کشاورزی، خدمات و فرهنگ و هنر،
- ✓ نیازسنجی آموزش‌های مهارتی و توانمندسازی زنان در سطوح کارشناسی، دانشجویی و مدیریتی،
- ✓ تدوین ساز و کارهای مناسب دستیابی زنان به پست‌های سطوح مدیریتی با توجه به شایستگی‌ها و توانمندی‌های آنها،
- ✓ فراهم کردن بسترهای فرهنگی توانمندسازی زنان از جمله تهیه فیلم، چاپ و انتشار کتاب و نشریه، بازنگری اساسی در محتوای کتب درسی سطوح مختلف آموزشی و معرفی زنان توانمند ایرانی.

منابع

- اشتری، ب (۱۳۸۲). پیامدهای تواناسازی زنان در حرفه وکالت، پژوهش زنان، ۱۲۵-۱۴۸.
- امامی، ح (۱۳۷۷). حقوق مدنی، تهران، انتشارات اسلامی، چاپ شانزدهم.
- پاسبان، ف (۱۳۸۵). «عوامل اقتصادی و اجتماعی مؤثر بر اشتغال زنان روستایی ایران» (۱۳۴۷ تا ۱۳۸۳). اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال ۱۴، شماره ۵۳.
- جزایری، ادریس (۱۳۷۶). نقش زنان در توسعه. ترجمه ناهید ساریخانی، تهران: مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی.
- جعفری لنگرودی، م ج (۱۳۸۱). ترمینولوژی حقوق، تهران، انتشارات گنج دانش، چاپ دوازدهم.
- جغتایی، م ت؛ همتی، ف (۱۳۸۰). سیاست اجتماعی، تهران: انتشارات سازمان بهزیستی کشور و دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، چاپ اول.
- حسینی دشتی، س م (۱۳۶۹). معارف و معاریف، قم، انتشارات اسلامی، چاپ اول.
- حانی، ف (۱۳۸۵). توسعه روستایی و چالش‌های اشتغال زنان. پژوهش‌های جغرافیایی، شماره ۳۸.
- دفتر آمارهای جمعیت، نیروی کار و سرشماری، چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، بهار ۱۳۸۹.
- راووداد، الف (۱۳۷۹). تحلیلی بر نقش زنان در توسعه با تأکید بر اشتغال، نامه علوم اجتماعی، شماره پانزدهم.
- رحیمیان، الف (۱۳۸۶). طراحی مدلی برای توانمندسازی شهروندان؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- رهنورد، ف؛ حسینی، ن (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان. پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۱، بهار ۱۱۸-۱۰۵.
- سن، الف (۱۳۸۱). توسعه به مثابه آزادی، ترجمه وحید محمودی، تهران: انتشارات دستان، چاپ اول.
- شادی طلب، ژ؛ وهابی، م و رمزیار، ح (۱۳۸۴). فصل‌نامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی. فقر درآمدی فقط یک جنبه از فقر زنان سرپرست خانوار، سال چهارم.
- شکوری، ع؛ رفعت جاه، م؛ جعفری، م (۱۳۸۶). مؤلفه‌های توانمندی زنان و تبیین عوامل مؤثر بر آنها. پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۱، بهار و تابستان: ۲۶.
- صالحی، ص (۱۳۸۴). تحول آموزش فنی و حرفه‌ای و مکانیزم نوسازی از کتاب مجموعه مقالات دومین همایش نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی، جلد اول، مازندران.

- فروزان، س و بیگلریان، الف (۱۳۸۲). زنان سرپرست خانوار: فرصت‌ها و چالش‌ها؛ فصل‌نامه پژوهش زنان، شماره ۵.
- فرهادیان، ه؛ زارعی، ح و دانشور، م (۱۳۸۴). بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه منابع انسانی از کتاب مجموعه مقالات دومین همایش نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی، جلد اول، مازندران.
- فیتزپتریک، ت (۱۳۸۱). نظریه رفاه، ترجمه هرمز همایون پور، تهران: نشر گام نو، چاپ اول.
- قلیپور، الف؛ رحیمیان، الف و میرزمانی، الف (۱۳۸۷). نقش تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی در توانمندسازی زنان، پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۳، ۱۱۳-۱۳۲.
- کتابی، م؛ یزدخواستی، ب؛ فرخی راستایی، ز (۱۳۸۲). توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه، فصل‌نامه پژوهش زنان، ۵-۳۰.
- گرجی، الف (۱۳۷۵). مقالات حقوقی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- گرینزپان، آلیاندرو (۱۳۸۲). سیاست‌های فقرزدایی: راهبردهای مبارزه با فقر در کشورهای در حال توسعه، ترجمه: ناصر موفقیان، تهران: انتشارات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول.
- الماسی، م؛ کیانی، ش و لویمی، نعیم (۱۳۸۷). مبانی مکانیزاسیون کشاورزی تهران: انتشارات جنگل جاودانه.
- مختاریان، ح (۱۳۸۰). شیوه‌های افزایش مشارکت زنان در بازار کار، مجموعه مقالات دومین همایش توانمندسازی زنان، فصل‌نامه فرهنگی پژوهشی مرکز امور مشارکت زنان. ملک زاده، ف (۱۳۸۵). زنان در قوانین موضوعه ایران.
- میشل، الف (۱۳۷۶). بیکار با تبعیض جنسیتی، ترجمه محمدجعفر پوینده، تهران: انتشارات نگاه.
- نیرومند، پ؛ رنجبر، م و دیگران (۱۳۹۱). شناسایی و طبقه‌بندی مدل‌های کسب و کار موبایل مبتنی بر رویکرد فراترکیب، فصل‌نامه علمی پژوهشی مدیریت فناوری اطلاعات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- هاشمی، س ع (۱۳۸۰). طرح جامع نیازسنجی نیروی انسانی متخصص، فصل سوم (نقش قوانین و مقررات در بازار کار ایران. مؤسسه پژوهش در برنامه‌ریزی آموزش عالی).
- هاشمی، س ع (۱۳۸۰). بررسی تطبیقی مشارکت زنان در بازار کار ایران و سایر کشورها. مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری.
- Aly, Y.H. and Quisi, I.A. (1996). "Determinants of women labor force participation in Kuwait: a logit analyses". *The Middle East Business and Economic Review*, Vol. 8, No. 2, pp.1-9.
- Armstrong, E (2001). "Contingency Plans for the Feminist Revolution". *Science and Society*, Vol. 65, No. 1.
- Barbee, C. a., Johnson, P., & Foy, N. (1991). Customer Treatment as a Mirror of Employee Treatment. *Advanced Management Journal* , 5 (1), 27.

- Bonfiglioli, A (1997). *Participation and Grass-Roots Organizations in Integrated Range and Livestock Development, Pakistan*. Balochistan, Pakistan: FAO/UNDP Integrated Range and Livestock Development Project (IRLDP).
- Bowen, D.E. and Lawler, E.E. (1992). The Empowerment of Service Workers: What, Why, How and When?, Sloan Management Review, Vol. 31 spring, pp.31-9.
- Cavalcanti, Tiago V. de V. and Tavares, José (2005). "Assessing the 'Engines of Liberation': Home appliances and female labor force participation". Available online at: <http://ics.purdue.edu/~tcavalca/research/EnginesofLiberationOct2005.pdf>.
- Foster-Fishman, P.G. and Keys. C. B.(1995). "The Inserted Pyramid: How a Well Meaning Attempt to Initiate Employee Empowerment Ran Afoul of the Culture", Public Bureaucracy Academy of Management Journal Best Paper Proceeding, 364-368.
- Kanter, R. (1977). *Men and Women of the Corporation*, (Vol. NY). New York: Basic Books.
- Lashley, c. (1999). Employee Empowerment in Services: A Framework for Analysis. 28, pp. 169-191.
- Joyce, M. and Stewart, J. (1999). "What can we learn from time-use data". *Monthly Labor Review Online*. Vol. 122, No. 8, pp. 28-34.
- Malhatra, S., R. schuler and C. Boender (2002). Measuring Womens Empowerment as a Variable in International Development, [http://sitere sources.worldbank.org](http://sitere.sources.worldbank.org)
- Mason, O. H.; Smith, A. Stach and S. Philip Morgan (2002). Muslim Women in Southeast Asia: Do They Have Less Autonomy than Their Non-Muslim Sisters? Unpublished Report. Washington, DC: World Bank.
- Mincer, J. (1980). "Labor force participation of married women". In Amsdon, Aliech (ed) *Economics of Women and Work*. Colombia: Penguin Books.
- Naqvi, Zareen F. and Shahnaz, Lubna (2002). "How do women decide to work in Pakistan?" *Pakistan Development Review*, Vol.41, No. 4, pp.1-23.
- Sultana, N; Hina, N, and Malik, S J. (1994). "Determinants of women time allocation in selected districts of rural Pakistan". The Pakistan Development Review, Vol. 33, No. 4, pp. 1141-1153.
- World Bank (2003). Poverty in Iran: Trends and Structure, 1986-1998, Report No.24414.
- Zimmer L. (2006). "Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts", *Journal of Advanced Nursing* 53(3): 311-318