

راهکارهای اجرایی حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی

شهلا البرزی*، محمد خیبر**

چکیده: هدف از پژوهش حاضر بررسی و ارزیابی راهکارهایی جهت حضور هر چه بیشتر زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها است. برای این منظور تعداد ۴۰ نفر از اعضای هیئت علمی با درجه دکتری در رشته‌های مختلف دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز با نمونه‌گیری هدفمند انتخاب گردیدند. از مشارکت‌کنندگان در تحقیق، مصاحبه به عمل آمده و جواب‌های ارایه شده با روش تحلیل محتوا مورد تحلیل و طبقه‌بندی قرار گرفت و نهایتاً پاسخ‌های ارایه شده در دو طبقه کلی جای گرفت. این دو طبقه، یکی راهکارهایی بودند که اجرای آن به صورت فردی به خود زنان برمی‌گشت و دیگری راهکارهایی بودند که به صورت جمعی، به جامعه زنان یا جامعه به طور عام مربوط می‌شدند. در طبقه اول (راهکارهای فردی زنان) راهبردهایی از جمله "رسیدن به خودباوری"، "حمایت از زنان دیگر" و "تلاش زنان برای مقابله با تصورات کلیشه‌ای و قالبی" قرار گرفتند. در طبقه دوم (راهکارهای اجرایی جمعی) مقوله‌هایی از جمله "راهکارهای اجرایی جمعی توسط زنان"، "برنامه‌ریزی بلند مدت جهت آموزش مهارت و افزایش توانمندی‌ها" و "تشکیل تشکلهای و نهادهای غیر دولتی" قرار گرفتند. راهکارهای اجرایی جمعی توسط جامعه نیز در مقوله دوم قرار گرفت که راهبردهای آن عبارت بودند از: "فرهنگ‌سازی مناسب جهت تغییر نگرش مثبت نسبت به زنان"، "ارزش دادن به توانمندی‌های زنان"، "تجدید نظر در قوانین" و "واگذاری تدریجی مسئولیت‌ها".

واژه‌های کلیدی: راهکارهای اجرایی، حضور زنان، برنامه‌ریزی‌های کلان، تحلیل محتوا.

Shahlaalb@yahoo.com

m.khayyer@gmail.com

* دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز

** استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز

مقدمه و طرح مسئله

در طول تاریخ نادیده گرفتن زنان و عدم توجه به آنان در تمام جوامع بشری وجود داشته است. حتی با تشکیل حکومت‌ها و دولت‌های مختلف علی‌رغم نظم نسبی که در جهان پدیدار شد، ولی در بین تمام کشورهای جهان اعم از پیشرفته و در حال رشد یا غربی و شرقی مشترکاتی بوجود آمد که یکی از این مشترکات تبعیض بر علیه زنان در این کشورها بود (صدیقی، ۱۳۸۱). برخی از کشورها قوانینی در جهت کاهش تبعیض علیه زنان وضع کرده‌اند. البته باید بدانیم که وضع قوانین برابر برای زنان تضمینی برای تغییر در نگرش‌ها نخواهد بود. نگرش‌ها، به‌وسیله تجارب، جامعه‌پذیری تاریخی و الگوهای خانوادگی شکل می‌گیرند. البته، تردیدی نیست که کوشش‌های قانونی در جهت ترغیب فرصت‌های برابر، در اقتصاد زنان مؤثر بوده است. جنبش‌های زنان باعث افزایش سطح آگاهی زنان در زمینه حقوق و تجارب کاری‌شان شده است. در حقیقت امروزه به نسبت قبل زنان بیشتری در پست‌های مدیریتی هستند، ولیکن هنوز نابرابری وجود دارد (بوارک^۱، ۱۹۷۷).

یکی از جنبه‌های تبعیض‌آمیز علیه زنان، عدم بکارگیری مناسب آنان به‌عنوان نیروی مولد کار است. آمار مربوط به شرکت زنان در نیروی کار نشانگر اختلاف عمده‌ای بین آنان با جمعیت مردان است. گزارش توسعه نیروی انسانی سازمان ملل، نرخ فعالیت اقتصادی زنان نسبت به مردان را در سال ۲۰۰۱ در کشورهای در حال توسعه ۶۷ درصد و در کشورهای با شاخص توسعه انسانی پیشرفته ۷۳ درصد نشان می‌دهد (فکوهی، ۱۳۸۴). همچنین، وضعیت اشتغال زنان در ایران در سال ۱۹۹۰ با نرخ ۱۰ درصد در رده کشورهای چون الجزایر (۱۰٪)، عراق (۱۰٪)، اردن (۱۰٪) و به مراتب پایین‌تر از کشورهایی چون مصر (۱۶٪)، کویت (۲۱٪)، مراکش (۲۵٪) قرار داشته است (علاء‌الدینی و رضوی، ۲۰۰۵ به نقل از فکوهی، ۱۳۸۴).

امروزه در سطح جهانی دیگر از تولید ناخالص ملی به‌عنوان شاخص سنجش توسعه یافتگی در تحلیل‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی استفاده نمی‌شود. به‌عبارت دیگر امروزه از سه منبع اصلی به‌عنوان سرمایه‌های ملی یا ثروت ملی استفاده می‌شود که عبارتند از: (۱) منابع انسانی (۲) منابع فیزیکی و (۳) منابع طبیعی. در جدول (۱) سه کشور ژاپن، آلمان و ایران به لحاظ استفاده از سه منبع فوق با یکدیگر مقایسه می‌شوند.

¹ . Buerk, S. C.

حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی ۹

جدول (۱) مقایسه ژاپن، ایران و آلمان در استفاده از منابع انسانی، فیزیکی و طبیعی

کشور	منابع انسانی	منابع فیزیکی	منابع طبیعی
ژاپن	٪ ۸۱	٪ ۱۸	٪ ۲
آلمان	٪ ۷۹	٪ ۱۷	٪ ۵
ایران	٪ ۳۴	٪ ۳۷	٪ ۲۹

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود منبع نیروی انسانی در کشور ما تنها ۳۴ درصد از منابع ثروت ملی را تشکیل می‌دهد و این نشان‌دهنده این است که نتوانسته‌ایم از یکی از بهترین منابع مان بهره‌گیری نماییم. در اینجا باید متذکر شد که منبع نیروی انسانی تنها منبعی است که تفاوت‌های عمده‌ای با منابع دیگر دارد که مهم‌ترین آن فنا ناپذیر بودن این منبع است. در حالی که دو منبع دیگر یعنی منابع فیزیکی فناپذیر است و منابع طبیعی بعد از یکبار استفاده قابلیت و کارایی خود را برای مدت نسبتاً زیادی از دست می‌دهند و از چرخه تولید خارج می‌شوند (اسحاق حسینی، ۱۳۸۱).

به عبارت دیگر، منبع نیروی انسانی، تنها منبعی است که هر چه میزان بهره‌برداری از آن بیشتر شود، کارایی آن هم بالاتر می‌رود و ضمناً این منبع تنها منبع قابل تکامل است. بنابراین اهمیت و نقش تعیین‌کننده نیروی انسانی در رشد و توسعه یافتگی کشورها بر کسی پوشیده نیست. به‌طور مثال، ژاپن با استفاده از نظام‌های آموزشی، ابداع و تسری دادن فرهنگ کار در جامعه، افزایش دانش فنی و تخصصی، ایجاد فناوری‌های پیشرفته و... به خوبی از این عامل سود برده و از یک جامعه سنتی به جامعه‌ای صنعتی ارتقا یافته است (جوادی، ۱۳۸۱).

از طرف دیگر، بانک جهانی ارزش مجموع ثروت‌ها و اندوخته‌های جهان را محاسبه کرده و اعلام نموده است که سهم منابع طبیعی در مجموع ۲۰ درصد، منابع فیزیکی ۱۶ درصد و نیروی انسانی ۶۴ درصد است. برای سه کشور ژاپن، آلمان و سوئیس نیروی انسانی به تنهایی ۸۰ درصد سهم داشته است (جوادی، ۱۳۸۱). در گزارش جهانی (۲۰۰۶)، بر اساس اندازه‌گیری میزان تفاوت جنسیتی در چهار زمینه اساسی از نابرابری بین زنان و مردان، به مقایسه مردان و زنان در کشورهای مختلف پرداخته شده است.

چهار زمینه مورد بحث شامل: ۱- فرصت‌های اقتصادی و مشارکت در آن، ۲- دستیابی آموزشی که به معنای دسترسی به آموزش‌های پایه‌ای و عالی است، ۳- توانمندسازی سیاسی که نتایج آن بیانگر نموده‌ای در ساختارهای تصمیم‌گیری است، و ۴- سلامت و بقاء که بازده آن در "انتظار از زندگی" و "نسبت جنسیتی"

ملاحظه می‌شود. در این گزارش ایران در مقوله مربوط به فرصت‌های اقتصادی، از میان ۱۱۵ کشور در رده ۱۱۳، در مقوله دوم یعنی دستیابی آموزشی، در رده ۷۹، در مقوله سوم، توانمند سازی سیاسی، در رده ۱۰۹، و در مقوله چهارم، سلامت و بقاء در رده ۵۲ می‌باشد. به‌طور مثال، در تصمیم‌گیری‌های سیاسی (نسبت حضور زنان به مردان در مجلس، ۴٪ به ۹۶٪، و در پست‌های وزارتی ۷٪ به ۹۳٪ است) (هاسمن، تایسون و زاهدی، ۲۰۰۶).

سهم زنان از منابع نیروی انسانی

حال این سؤال پیش می‌آید که سهم زنان از منبع نیروی انسانی به چه میزان است؟ یا به عبارت دیگر، خصوصاً در جامعه ما سهم زنان در رشد و توسعه یافتگی کشور به چه میزان است؟

مشکلات و محدودیت‌های عدیده‌ای در جامعه زنان در سطح جهانی و در کشور ما به‌عنوان یک کشور در حال توسعه وجود دارد و به همین علت علی‌رغم برنامه‌ریزی‌ها و حمایت‌های انجام شده هنوز زنان کشور نتوانسته‌اند به جایگاه و نقش مناسب خود در اداره امور کشور دست یابند.

جوادی (۱۳۸۱) این عوامل را در پایین بودن اشتغال زنان دخیل می‌داند: کم تنوع بودن فرصت‌های شغلی زنان، دسترسی نابرابر به فرصت‌ها، بیشتر بیکار شدن زنان در زمان رکود، کندتر بودن سیر جریان ارتقاء شغلی برای زنان، اختصاص بخش عمده اقتصاد غیر پولی به زنان، مسئولیت در خانواده و وظایف مادری. امروزه هیچ شکی وجود ندارد که زن عامل فعال و مهمی در توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی است و از دو طریق می‌تواند در فرایند توسعه مشارکت کند.

یکی نقشی که در خانواده ایفا می‌کند؛ تعلیم و تربیت فرزندان، مدیریت خانه و ... که این نقش به فرزندان که مهم‌ترین تولید خانواده است، مهم‌ترین نقش را در دستیابی به رشد پایدار و بلند مدت جامعه خواهد داد؛ زیرا نیروی انسانی جامعه آینده را تربیت می‌کنند و نحوه تربیت خانواده بر متغیرهای رضایت اجتماعی اثر چشمگیر دارد (افشاری، ۱۳۸۱).

دیگری اشتغال نیروی کار که به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تولید به‌شمار می‌رود و همان‌طور که اکثر اقتصاد دانان معتقدند توسعه پایدار در گرو توسعه انسانی است. از این جهت کمیت و کیفیت نیروی کار از

¹ . Hausmann, R.; Tyson, L. D. & Zahidi, S.

حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی ۱۱

اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین در پیشنهاد راهکارهای توسعه توجه به دو نقش فوق از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

اشتغال زنان و ماهیت شغل

سفیری (۱۳۸۱) اشاره می‌کند که در شهر اصفهان تحقیقی بر روی وضعیت اشتغال، درآمد، فراغت و رضایت شغلی زنان صورت گرفت که نشان داده شده‌است که رضایت شغلی در مشاغل امور اداری، دفتری و بازرگانی و فروشندگی کمی بالاتر از میانگین و در پست‌های مدیریتی، آموزشی و فرهنگی بالاترین میزان بوده است. به علاوه، اشاره می‌کند که طی تحقیقی که از پرسنل ۵۰ سازمان، مؤسسه و کارخانه در سطح شهر تهران به عمل آمد مشخص گردید که نظر مدیران ارشد این مؤسسه‌ها نسبت به توانایی زنان در احراز مشاغل بالا و مشاغل مدیریتی بسیار مثبت بوده است، ولی در هنگام انتخاب، آنان از زنان و مردانی که در شرایط مساوی متقاضی مشاغل مدیریتی بودند، مردان را بر زنان ترجیح می‌دهند.

جانسراد^۱ (۱۹۹۱)، اظهار می‌دارد که تصمیم‌گیری‌هایی که در خصوص ارتقاء پست‌های مدیریتی صورت می‌گیرد اغلب بر اساس اعتماد و شباهت افراد به شخص تصمیم‌گیرنده است. در چنین شرایطی زمانی که تصمیم‌گیرنده‌ها مرد هستند جنسیت یک امتیاز برای مردان و یک عدم امتیاز برای زنان است، و از آنجا که پست‌های مدیریتی را اغلب مردان در دست دارند، بنابراین احتمال انتخاب زنان با مشکل مواجه می‌شود و جنسیت در این خصوص معیار تعیین‌کننده است. تصمیم‌گیرندگان افراد را بر مشاغل منطبق می‌سازند، اما تصمیم‌های آنها تابعی از روابط اجتماعی و همچنین سیاست و تمرین در خصوص ارتقاء است.

بنابراین، شاید بتوان نتیجه گرفت که مشاغل حساس مدیریتی احتمالاً بیشتر در انحصار مردان است و از یک الگوی مردانه تبعیت می‌کند. البته این مسئله فقط خاص کشور ما نیست، بلکه در سایر کشورها حتی کشورهای غربی نیز وجود دارد، ولی در آنجا شدت و حدت آن کمتر است. در همین راستا محققان فمینیست و رهبران سیاسی بیان می‌کنند که به‌ندرت پست‌های سیاسی یا موقعیت‌های تأثیرگذار در سازمان‌های سیاسی، از قبیل رهبران سیاسی احزاب، قوه قانون‌گذاری و... را به زنان واگذار می‌کنند (پراتو و استال ورث^۲، ۱۹۷۷).

1. Johnsrud, L. K.

2. Pratto, F. & Stallworth, L. M.

نتایج تحقیقات متعدد نشان می‌دهد که زنان، در مقایسه با مردان، از شیوه‌های سیاسی متفاوتی پیروی می‌کنند. از جمله شاپیرو و ماهاجان (به نقل از پراتو و استال ورث، ۱۹۷۷) بیان می‌کنند که مردان بیشتر از زنان از بکارگیری نیروهای نظامی در کشورهای بیگانه حمایت می‌کنند، متوسل به نیروهای قهریه بر علیه کشوری دیگر می‌شوند و از قانون اعدام حمایت می‌کنند. در مقابل زنان نسبت به مردان، بیشتر از قوانین کنترل تسلیحاتی، حمایت‌های اجتماعی از مردم محروم، بهداشت، تعلیم و تربیت، قوانین تعدیل ثروت، حمایت مالی مستمندان و ... حمایت می‌کنند. همچنین، سیدانیوس و اکهامار (به نقل از پراتو و استال ورث، ۱۹۷۷) دریافتند که دختران دبیرستانی نگرش نژادپرستانه کمتری نسبت به پسران دبیرستانی دارند و بیشتر از برابری و عدالت اجتماعی حمایت می‌کنند.

مبانی نظری

جنسیت می‌تواند یکی از مبانی طبقه‌بندی اجتماعی باشد. در این طبقه‌بندی بیان می‌شود که ما که هستیم و به کجا تعلق داریم و کمک می‌کند تا هویت اجتماعی‌مان را تعریف کنیم. معمولاً در تحقیقات، گروه زنان را به‌عنوان گروه اقلیت یا محروم نام برده‌اند. غالباً احتمال ضعیفی وجود دارد که گروه‌های اقلیت اقدامات پشتیبانی مثبتی انجام دهند تا تمامی گروه بتوانند از آن اقدام بهره‌مند گردند (دوویدو و دیگران^۱، ۱۹۸۹؛ فوستر و ماتسون^۲، ۱۹۹۵). به‌علاوه زمانی که اقدام به‌وسیله اعضای گروه اقلیت انجام می‌شود، آن اقدام غالباً اقدامی است در جهت کمک به فرد تا تمامی اعضا گروه (فوستر، ۱۹۹۹؛ فوستر و دیگران، ۱۹۹۴). نظریه عدالت سیستمی^۳ (جوست و بناجی^۴، ۱۹۹۴)، بر کلیشه‌ها به‌عنوان ابزاری تأکید می‌کند که به تضعیف گروه‌های اقلیت کمک می‌کند. این نظریه راه‌های متفاوتی که باعث می‌شوند گروه‌های اقلیت در محروم‌سازی خودشان سهمی داشته باشند را تبیین می‌کند. برای مثال، کلیشه‌ها می‌تواند به‌وسیله گروه‌های اقلیت درونی شود (من یک زن هستم، بنابراین نمی‌توانم ریاضی‌دان شوم). هنگامی که این کلیشه‌ها درونی شدند، اعضا گروه ممکن است موقعیت پایین خود را مسلم بدانند و در نتیجه بر علیه آن مبارزه نکنند. روش دیگری که از

^۱ . Dovidio, J. F.; Mann, J. & Gaertner, S. L.

^۲ . Foster, M. D. & Matheson, K.

^۳ . System Justification Theory

^۴ . Jost, J. T. & Banaji, M. R.

حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی ۱۳

آن طریق ممکن است کلیشه‌ها منجر به تضعیف قدرت گردند این تصور یا عقیده است که کلیشه‌ها صفات با ثباتی هستند، امری که قابل تغییر نیست.

نظریه عدالت سیستمی بیان می‌کند که کلیشه‌ها ابزارهای قدرتمندی هستند که گروه‌های اقلیت نهایتاً آنها را در محروم‌سازی و کوچک شمردن خودشان دخیل می‌سازند. برای مثال، مطالعات نشان داده‌اند که کلیشه‌ها در سطوح متفاوتی باعث تضعیف شده‌اند. نتایج این تحقیقات نشان داده است که هر چه زنان بیشتر پذیرای کلیشه‌های سنتی باشند، خودشان را هنگام مواجهه با ناکامی بیشتر مقصر می‌دانند (لی^۱، ۱۹۸۷؛ نتو^۲، ۱۹۹۵).

از جانب دیگر، یکی از مفروضه‌های اکثر نظریه‌های درون گروهی این است که جهت بروز یک اقدام گروهی باید هویت اجتماعی بارز و برجسته گردد. به‌طور مثال نظریه "محرومیت نسبی"^۳ بیان می‌کند که احتمال بروز یک اقدام دسته‌جمعی زمانی بیشتر است که ادراک گروهی از محرومیت بیش از تبعیض‌های فردی، درک شده باشد. نظریه‌های هویت اجتماعی^۴ (تاجفل و ترنر^۵، ۱۹۷۹) و خود مقوله‌بندی^۶ (ترنر و دیگران، ۱۹۸۷) بیان می‌کنند که هر چقدر یک فرد به‌عنوان یک عضو از گروه در ارتباط با گروهش به‌خود فکر کند تا به‌عنوان یک فرد به‌صورت واحد، بیشتر احتمال دارد که رفتارهای گروهی شکل پیدا کند.

بهرحال، هنوز این مسئله وجود دارد که ممکن است فردی هویت اجتماعی بارز و برجسته‌ای داشته باشد، ولی اقدام گروهی یا دسته‌جمعی رخ ندهد.

یکی از روشن‌ترین بحث‌ها در خصوص چگونگی تعریف و شکل‌گیری هویت اجتماعی بارز یا برجسته نظریه "خود مقوله‌بندی" است (ترنر و دیگران، ۱۹۸۷).

"خود مقوله‌بندی" بارز یا برجسته به‌وسیله یک الگوی خاص ادراکی که به آن "نسبت فرا تضاد"^۷ گفته می‌شود بیان می‌گردد. نسبت فرا تضاد به‌عنوان نسبت تفاوت‌های ادراک شده بین اعضا یک مقوله و مقوله دیگر، به تفاوت‌های ادراک شده بین اعضا در داخل یک مقوله اطلاق می‌گردد (ترنر و دیگران، ۱۹۸۷). به‌عبارت دیگر، زمانی نسبت فرا تضاد زیاد است که "تفاوت‌های بین گروهی" بزرگتر از "تفاوت‌های درون

1. Lee, S. S.

2. Neto, F.

3. Relative Deprivation Theory

4. Social Identity Theory

5. Tajfel, H. & Turner, J. C.

6. Self-Categorization Theory

7. Meta-Contrast Ratio

گروهی" ادراک شود. برای مثال، زنی که خود، مقوله‌بندی خود را به‌عنوان زنی بارز و برجسته می‌داند تفاوت‌های بین مردان و زنان را بزرگتر از تفاوت‌های بین زن‌ها ادراک خواهد کرد.

عموماً، نسبت فرا تضاد به‌عنوان بروز "ابعاد کلیشه‌ای که مربوط به عضویت گروهی" است تعریف عملیاتی شده است (ترنر و دیگران، ۱۹۷۸). صفات کلیشه‌ای معمولاً منعکس‌کننده ابعادی است که در راستای آن نسبت فرا تضاد اندازه‌گیری می‌شود، چون ارتباط فرض شده آنها به گروه ارتباط دارد (هاگز و ترنر، ۱۹۸۷؛ لی، ۱۹۹۲). برای مثال هنگامی می‌گویند خود مقوله‌بندی زنی بارز و برجسته است که او تفاوت‌های بین خود زنان در تمایل‌شان به "عاطفی بودن" یا "حساس بودن" را ادراک کند. بنابراین، هویت‌های اجتماعی گروه اقلیت غالباً در راستای صفات کلیشه‌ای درونی تعریف عملیاتی می‌شوند.

بهر حال، اگر اعضا گروه اقلیت گروه خود را در اصطلاح‌های ویژگی‌های شخصیتی درونی تعریف کنند، کیفیت هویت اجتماعی آنان ممکن است منجر به اقدامات گروهی در جهت رفع موانع نشود. به‌عبارت دیگر، اقدام دسته جمعی احتمالاً به‌عنوان پاسخی جهت مسئله‌ای که شخصی تلقی شود صورت نمی‌گیرد.

بر عکس، نظریه‌های "آگاهی گروهی" (بارتکی^۱، ۱۹۷۷)، "جنبش اجتماعی جدید"^۲ (فریدمن و مک آدام^۳، ۱۹۹۲؛ گامسون^۴، ۱۹۹۲)، هویت اجتماعی را بیشتر بر اساس یک بعد بیرونی تعریف می‌کنند. بر اساس "گروه‌های فمینیستی آگاهی برانگیخته"^۵ در دهه ۱۹۷۰، زنان ترغیب می‌شدند که تجربیات و مشکلات گوناگون‌شان را نظیر بد رفتاری شوهران‌شان، نداشتن کار، عدم احترام و توجه در محیط کار، مادر بودن، آشپزی کردن و... به بحث بگذارند. همان‌طور که زنان تجربیات خود را با هم مبادله می‌کردند، مشخص می‌شد که بیشتر آنان (زنان)، و نه مردان، با آن رویدادها مواجه شده‌اند و آن زن (به‌طور فردی) تنها زنی نیست که آن تجربه را داشته است. در واقع آنان نیز تفاوت‌های بیشتری بین مردان و زنان ادراک می‌کردند تا بین خودشان. بنابراین، این گروه‌ها نسبت فرا تضاد بالاتری در راستای تجربیات اجتماعی‌شان درک می‌کنند که نشأت گرفته از عوامل بیرون از خودشان است.

1. Group Consciousness Theory
2. Bartky, S. L.
3. New Social Movement Theory
4. Friedman, D. & McAdam, D.
5. Gamson, W. A.
6. Feminist Consciousness-raising Group

حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی ۱۵

در حالت فوق، با توجه به اینکه زنان تجربیات اجتماعی خود را با هم در میان گذاشته و به بحث می‌گذارند تا ویژگی‌ها یا صفات درونی خود را؛ بنابراین هویت اجتماعی آنان با کیفیت متفاوتی شکل می‌گیرد که ممکن است احتمال اقدامات جمعی بیشتری را به همراه داشته باشد. بنابراین، نظریه‌های هویت اجتماعی و آگاهی گروهی بیان می‌کنند که اگر چه ممکن است هویت اجتماعی بارز و برجسته باشد، ولی الزاماً این بارز و برجسته بودن منجر به اقدام جمعی نمی‌شود.

نتیجه تحقیق فاستر (۱۹۹۹) به‌خوبی نشان می‌دهد که هر چه هویت اجتماعی زنان بیشتر در راستای کلیشه‌ها قرار گیرد، احتمال کمتری برای اقدامات جمعی آنان وجود دارد. برعکس، هر چه هویت اجتماعی زنان بیشتر در راستای تجربیات اجتماعی آنان قرار گیرد، احتمال بیشتری دارد که دست به اقدامی جمعی بزنند.

بنابراین انتظار می‌رود که زنان توانمند دانشگاهی بیشتر راه‌حل‌های عملی جهت حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور را به گونه‌ای ارایه نمایند که در جهت هویت اجتماعی و در راستای تجربیات اجتماعی آنان باشد. زیرا این زنان توانمند در اثر تجربیات خود دریافته‌اند که زنان باید هویت اجتماعی خود را با توجه به رفتارها و عقاید و خرافات کلیشه‌ای شکل ندهند، بلکه هویت اجتماعی را باید بر اساس تجربیات اجتماعی شکل دهند تا آن‌که بتوانند حضور مؤثرتری را در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور داشته باشند. بنابراین سؤال اصلی پژوهش به شرح زیر است:

زنان توانمند دانشگاهی چه راهکارهایی را جهت حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان مملکتی پیشنهاد می‌کنند؟

روش تحقیق

انتخاب شرکت‌کنندگان: با توجه به هدف پژوهش، افرادی که دارای درجه دکتری و فوق‌دکتری در رشته‌های مختلف در دانشگاه شیراز، و همچنین زنان پزشک که دارای تخصص و فوق‌تخصص در رشته‌های مختلف گروه‌های علوم پزشکی بودند و در دانشگاه علوم پزشکی شیراز به کار اشتغال داشتند مشارکت‌کنندگان در تحقیق بودند. این مشارکت‌کنندگان که تعداد آنان ۴۰ نفر بود به‌صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. از ۴۰ نفر زنان منتخبی که با آنان مصاحبه شد، ۲۲ نفر از دانشگاه شیراز و ۱۸ نفر در دانشگاه علوم پزشکی شیراز مشغول به کار بودند. رشته‌های این افراد در گروه‌های علوم انسانی (ادبیات فارسی، زبان انگلیسی و زبان‌های باستانی، جامعه‌شناسی، روانشناسی، علوم تربیتی) گروه کشاورزی (صنایع غذایی)، گروه علوم (شیمی،

فیزیک، آمار) علوم پزشکی (زنان و زایمان، اطفال، مدیریت خدمات درمانی، پرستاری، روانپزشکی، پاتولوژی، داخلی، چشم پزشکی و دندانپزشکی) بود. از این تعداد ۱۱ نفر دارای درجه فوق تخصص و فوق دکتری در رشته‌های علوم پزشکی، دندانپزشکی و علوم پایه بودند. از ۴۰ نفر فرد مصاحبه شونده ۳ نفر استاد ۵ نفر دانشیار و بقیه استادیار بودند. از مجموع این تعداد ۱۰ نفر در خارج از کشور تحصیل کرده بودند و ۳۰ نفر فارغ‌التحصیل داخل بودند. دامنه سنی مصاحبه‌شونده‌ها بین ۳۸ تا ۵۶ سال با میانگین سنی ۴۲/۶ بود. همچنین، ۳۲ نفر از این افراد متأهل و ۸ نفر مجرد بودند.

جمع‌آوری اطلاعات: به منظور جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش در مرحله اول فهرستی از زنان دانشگاهی (دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز) از معاونت‌های آموزشی دو دانشگاه گرفته شد. سپس اولین فردی که دارای مدرک دکتری بود و با توجه به سابقه و علاقه‌ای که در امور زنان داشت به‌عنوان شرکت کننده جهت مصاحبه برگزیده شد. انتخاب این فرد موجب گردید که اطلاعات زیادی در راستای کار پژوهش کسب شود که خود به کسب اطلاعات بعدی کمک کرد. جمع‌آوری اطلاعات از طریق مصاحبه به‌وسیله یکی از مجریان طرح انجام شد. در مجموع ۴۰ مصاحبه انجام شد که در این مصاحبه‌ها در خصوص راهکارهای عملی برای حضور زنان سرآمد در تصمیم‌گیری‌های کلان مملکتی پرسش‌هایی شد. محقق یادداشت‌برداری‌هایی از نظرات آنان می‌کرد. پس از انجام مصاحبه و یادداشت‌برداری در اولین فرصت ممکن، فیش‌ها به‌صورت یادداشت‌های کامل با توجه به صحبت‌های ارائه شده از جانب مصاحبه‌شونده‌ها بر روی کاغذ پیاده می‌شد.

روش تحقیق: پژوهش حاضر با روش تحلیل محتوا با استفاده از مقوله‌های استقرایی انجام گرفت. به‌عبارت دیگر، محققین چندین بار متن مصاحبه‌های انجام شده را خوانده و معیارهایی را برای تعریف مقوله‌ها با توجه به سطوح انتزاعی آن در نظر گرفتند و سپس مقوله‌های استقرایی از داخل متن مصاحبه‌ها، با توجه به تعریف مقوله و سطوح انتزاعی آن استخراج گردید. نهایتاً با توجه به مقوله‌های بدست آمده متون مصاحبه‌ها مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

همان‌گونه که اشاره شد یک سؤال باز در طول مصاحبه از زنان سرآمد دانشگاهی در خصوص راهکارهای عملی (اجرایی) جهت حضور بیشتر زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان پرسیده شد. علاوه بر سؤال کلی فوق، در طول مصاحبه از مصاحبه‌شوندگان سؤالاتی به‌صورت کاوشی پرسیده می‌شد تا پاسخ‌های احتمالی آنان

حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی ۱۷

روشن‌تر و ابعاد آن مشخص‌تر گردد. جواب‌های ارایه شده مشارکت‌کنندگان در تحقیق با روش تحلیل محتوا مورد تحلیل و طبقه‌بندی قرار گرفت و نهایتاً در دو طبقه کلی جای گرفت. این دو طبقه کلی، یکی راهکارهایی است که اجرای آن به صورت فردی به خود زنان بر می‌گردد و دیگری راهکارهایی است که به صورت جمعی به سطح جامعه بر می‌گردد که به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

۱. راهکارهای اجرایی فردی

منظور راهکارهایی است که خود زنان به صورت فردی باید انجام دهند تا حضور خود را به‌طور کلی در سطح جامعه پُر رنگ‌تر کرده تا نهایتاً بتوانند در تصمیم‌گیری کلان مشارکت بیشتری کنند. موارد ذکر شده را می‌توان در سه مقوله به شرح زیر طبقه بندی نمود:

۱.۱ رسیدن به خود باوری

در ۱۴ مورد از مصاحبه‌های انجام شده به این راهکار اشاره شد. منظور از این راهکار باور کردن زنان به وسیله خودشان است. به عبارت دیگر، آنان باید خود را باور کنند و در اثر این خود باوری توانمندی‌های آنان افزایش یافته و می‌توانند پیشرفت نمایند. به بیان دیگر زمانی که آنان به خود باوری رسیدند، دیگران نیز آنان را باور خواهند کرد و در نتیجه تشویق می‌شوند تا در تصمیم‌گیری‌های کلان مملکتی حضور چشم‌گیرتری داشته باشند. از جمله بیان شده است که: "توانایی خود را بهتر نشان دهند"، "خودشان حضورشان را در جامعه باور نکرده‌اند"، "آنان باید خوب خودشان را نشان دهند تا آنان را باور کنند"، "خانم‌ها باید خودشان را اثبات کنند، در جاهای مختلف خود را نشان بدهند"، "اقتدار لازم است، باید اقتدار خود را نشان دهند".

۲.۱ حمایت زنان از زنان دیگر

در ۸ مورد از مصاحبه‌های انجام شده به این راهکار اشاره شده است. منظور از این راهکار همکاری زنان با یکدیگر به جای رقابت با یکدیگر است. به عبارت دیگر، زنی که شاهد پیشرفت همکار یا دوست خود است باید او را تشویق به پیشرفت نماید و در این راه کمک به خود شکوفایی یکدیگر نمایند. این‌گونه حمایت‌ها باعث حضور بیشتر زنان در تصمیم‌گیری‌ها می‌شود. از جمله بیان شده است که: "زنان باید خود نجات‌دهنده خود باشند، نه اینکه کسی آنان را نجات دهد"، "زنان باید از طرف خود زنان حمایت شوند"، "اگر زنی در سطوح بالایی مدیریتی از زنان دیگر استفاده کند، زنان احساس مسئولیت‌شان بیشتر می‌شود و بهتر رشد می‌کنند".

۳.۱. تلاش زنان برای مقابله با تصورات کلیشه‌ای و قالبی

در ۴ مورد از مصاحبه‌ها به این راهکار فردی اشاره شده‌است. تصورات کلیشه‌ای و قالبی که در سطح جامعه در مورد زنان وجود دارد، معمولاً تصوراتی است که به نحوی مانع رشد و پیشرفت زنان و همچنین مانعی جهت حضور زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان مملکتی می‌شود. بنابراین، هر یک از زنان در سطح جامعه باید با این‌گونه تفکرات کلیشه‌ای به‌طور منطقی و اصولی مقابله نمایند و جلوی گسترش بیشتر این‌گونه تصورات را بگیرند. برای مثال بیان شده است: "موانع فرهنگی نه تنها در آقایان بلکه در خود خانم‌ها نیز وجود دارد، خود سانسوری وجود دارد"، "شاید روشنفکرانه حرف بزنیم، ولی در تصمیم‌گیری‌ها رسوبات سنتی خودش را نشان می‌دهد"، "مشاوره‌های روانی، تحلیل‌های دقیق‌تر، و مکانیسم‌هایی که روی ما اثر می‌گذارد، گروه‌های داخلی‌تر زنانه تشکیل دهیم، با گفتگو و مشاوره مسایل باز شود، مکانیسم نفوذ در سنت‌ها را نمی‌دانیم".

۲. راهکارهای اجرایی جمعی

منظور راهکارهایی است که به‌صورت فعالیت‌های جمعی در سطح جامعه باید صورت پذیرد تا موانع و مشکلات حضور زنان در تصمیم‌گیری‌ها را بر طرف نماید. این دسته از راهکارهای جمعی خود به دو گروه تقسیم می‌شوند، که یکی راهکارهای اجرایی جمعی توسط زنان جامعه و دیگری راهکارهای اجرایی جمعی به‌وسیله کلیه افراد جامعه است.

۲.۱. راهکارهای اجرایی جمعی توسط زنان

راهکارهای پیشنهادی که زنان جامعه باید مجری آنها باشند، بیشتر در جهت افزایش توانمندی زنان و حمایت‌های سازمان یافته از آنان به منظور افزایش حضور آنان در تصمیم‌گیری‌های کلان است. پیشنهاد های مربوط به این زمینه در دو طبقه قرار می‌گیرند:

۲.۱.۱. برنامه‌ریزی بلند مدت جهت آموزش مهارت و افزایش توانمندی‌ها

در ۲۰ مورد از مصاحبه‌ها به این راهکار اشاره نموده‌اند که فراوانی بالایی را در بین راهکارها داشته است. بهر حال، جهت افزایش توانمندی‌های زنان نیاز به برنامه‌ریزی بلند مدت توسط خود زنان است. زنان باید در طی یک برنامه‌ریزی مهارت‌های خود را در زمینه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و مدیریتی بالا برده و در این جهت به یکدیگر کمک نمایند. افزایش این توانمندی‌ها خود به‌خود باعث افزایش حضور آنان در تصمیم‌گیری کلان خواهد شد. از جمله مشارکت‌کنندگان بیان کردند که: "آگاهی زن مقدم بر هر

حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی ۱۹

چیز است، یعنی زنان باید سطح آگاهی‌های خود را به صورت مختلف، مستقیم و غیر مستقیم، بالا ببرند"، "فعالیت‌هایشان را سازماندهی کنند"، "از طریق ارایه گارگاه‌ها و آموزش به‌وسیله خودشان وضع را عوض کنند، خانم‌هایی که توانایی در خود می‌بینند، پیشقدم شوند"، "مهارت در تصمیم‌گیری‌های کلان را یاد بگیرند".

۲.۱.۲ تشکیل تشکلهای و سمن‌ها (سازمان‌های مردم‌نهاد)^۱

در ۸ مورد از مصاحبه‌های انجام شده به راهکار فوق اشاره شده است. منظور از این راهکار اینست که زنان باید از طریق تشکیل نهادهای غیر دولتی از یکدیگر حمایت نمایند. این گونه حمایت‌ها می‌تواند حمایت‌های اقتصادی، فکری و روانی باشد. احساس تعلق و وابستگی به سازمان‌ها می‌تواند احساس تعلق گروهی را در زنان بوجود آورد و این مورد می‌تواند باعث اتحاد و یکپارچه شدن آنان جهت کمک به یکدیگر باشد. مسلماً این احساس تعلق حضور یکپارچه آنان در تصمیم‌گیری‌های کلان را به‌صورت گروهی به همراه خواهد داشت. برای مثال بیان شده است که: "از زنان دعوت شود، خودشان خودشان را شناسایی کنند، مشارکت کنند"، "زنانی که کارایی دارند شناسایی شوند، با وجودی که صحبت می‌شود، زنان توانمند عملاً این کار را نکرده‌اند"، "تشکیل جلسات، گردهمایی‌ها، کمیته‌ها که مهارت‌ها را آموزش دهند، تشکل لازم است، کارهای حمایتی و آموزشی انجام نشده است".

۲.۲ راهکارهای اجرایی جمعی توسط جامعه

منظور راهکارهای عملی و اجرایی است که باید توسط مجموعه اعضای جامعه صورت گیرد تا حضور زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان را بیشتر کند.

۱.۲.۲ فرهنگ‌سازی مناسب جهت تغییر نگرش مثبت نسبت به زنان

در ۲۵ مورد از مصاحبه‌ها به این راهکار اشاره شده است که بیشترین فراوانی را در بین راهکارهای ارائه شده داشته است. منظور از این راهکار اینست که از طریق رسانه‌ها و مسائل ارتباط جمعی در بین مردم فرهنگ سازی مناسب جهت تغییر نگرش مثبت نسبت به زنان انجام پذیرد. در این راه جامعه باید سعی نماید که از طریق رسانه‌ها و کتب، الگوهای منفی از زنان را ارائه ندهد، فرهنگ مرد سالاری در جامعه را تعدیل و تبعیض‌ها را رفع نماید. از جمله بیان شده است که: "اول تغییر نگرش باید در خانواده رخ دهد، بعد اجتماع،

¹ NGO's (Non Governmental Organization)

تغییر نگرش به طوری که ارزش‌ها عوض شود تا به زنان میدان داده شود"، "بگذارند زنان تجربه کنند، مگر آقایان روز اول تجربه داشته‌اند، میدان به آنها داده شود، برای خانم‌ها اگر زمینه فراهم شود قطعاً می‌توانند"، "جز اینکه تغییر نگرش باید داد تا راه حضور زنان در مسئولیت‌های بالا باز شود"، "باید این باور پیدا شود که زنان می‌توانند"، "اگر نگرش اجتماع نسبت به شرکت زنان در کارهای اجتماعی تغییر کند، میزان درگیری زنان در پست‌های اجتماعی بیشتر خواهد شد".

۲.۲.۲ ارزش دادن به توانمندی‌های زنان

در ۱۲ مورد از مصاحبه‌ها به این راهکار اشاره شده است. جامعه باید به توانمندی‌های زنان توجه نموده و به آنها بها و ارزش دهد، بها دادن به توانمندی‌ها باعث می‌شود که زنان تشویق شوند تا در تصمیم‌گیری‌های کلان مملکتی حضور پیدا کنند. به علاوه توجه به فرهنگ شایسته‌سالاری و همچنین شناسایی زنان کارآمد در سطح جامعه و معرفی آنان به جامعه باعث تشویق و حضور بیشتر سایر زنان در جامعه می‌شود. از جمله بیان شده است که: "جامعه و مسئولین، زنان توانمند را شناسایی کنند، اگر مشکل دارند آنها را حل کنند تا مشارکت نمایند"، "برای سلامت فیزیکی و روانی جامعه لازم است که از زنان استفاده شود"، "نقش زنان در مدیریت‌های کلان کم است، چون مدیریت دست مردان است، نمی‌گویم حتماً ۵۰-۵۰ باشد، می‌گویم حداقل اموری که در رابطه با خود زنان است دست آنان باشد، اگر قابلیتی دارند به خاطر زن بودن کنار گذاشته نشوند"، "هر چه بیشتر به توانایی زنان بها داده شود، تقویت شوند، در مراتب تصمیم‌گیری موفق‌تر عمل می‌کنند".

۲.۲.۳ تجدید نظر در قوانین

در ۱۴ مورد از مصاحبه‌ها به این راهکار اشاره شده است. وجود برخی از قوانین موجود در سطح جامعه باعث شده است که زنان در مقایسه با مردان احساس تبعیض کنند و همین امر بعضاً باعث دلسرد شدن آنان جهت حضور در تصمیم‌گیری‌های کلان می‌شود. لذا، تجدید نظر در این‌گونه قوانین می‌تواند باعث دلگرمی بیشتر آنان جهت حضور در تصمیم‌گیری‌ها بشود. از جمله بیان شده است که: "خانم‌ها تا سطوح میانی مدیریتی می‌آیند ولی موقعیت‌های بعدی به آنها داده نمی‌شود (قوانین نا نوشته)"، "منع رییس‌جمهور شدن زنان یا قاضی شدن زنان باعث دلسردی زنان می‌شود".

حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی ۲۱

۴.۲.۲ واگذاری تدریجی مسئولیت‌ها

در ۱۱ مورد از مصاحبه‌های انجام شده به این راهکار اشاره شده است. منظور اینست که جامعه باید مسئولیت‌ها را از سطح خرد یا پست‌های پائین به تدریج در اختیار زنان توانمند قرار دهد و به آنان اعتماد کند و آنان را به ترتیب برای پذیرش مسئولیت‌های سنگین‌تر آماده نماید. واگذاری تدریجی مسئولیت‌ها به زنان چندین امتیاز دارد، از جمله اعتماد به نفس آنان را جهت حضور افزایش می‌دهد، احساس می‌کنند که جامعه به آنان بها و ارزش داده است، حضور آنان الگویی جهت سایر زنان در جامعه می‌گردد و در نتیجه حضور زنان را در تصمیم‌گیری‌های کلان مملکت افزون‌تر می‌سازد. از جمله بیان شده است که: ارتقاء تدریجی در سازمان‌ها ربطی به جنسیت ندارد، برای آقایان رسیده، برای خانم‌ها هم وقتش رسیده، آنان نیمی از افراد مملکت هستند"، "باید از رده‌های پایین‌تر به صورت آزمایشی آنان را در پست‌ها قرار داد تا نتیجه آن دیده شود و اگر مثبت بود ترفیع داده شود و به مشارکت خانم‌ها کمک شود"، "خیلی خانم‌ها کارهای مدیریتی را دوست دارند، حاضر اند مایه بگذارند، باید از آنان استفاده شود، چون موفق می‌شوند، خانم‌ها دقیق‌تر و با انضباط‌تر اند".

اجرای راهکارهای پیشنهادی می‌تواند مشکلات زنان سرآمد را به طور خاص و مشکلات سایر زنان را به طور عام کاهش داده و در نتیجه حضور آنان را در تصمیم‌گیری‌های کلان مملکتی بیش از پیش بیشتر نماید.

۳. جمع‌بندی از یافته‌ها

همان‌گونه که در نمودار (۱) نشان داده شده است می‌توان گفت که راهکارهای پیشنهادی جهت حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان که از طرف زنان با تجربه و توانمند دانشگاهی پیشنهاد گردید در دو سطح فردی و جمعی است، که در سطح جمعی نیز می‌توان راهکارها را در دو مقوله جمعی توسط جامعه زنان و جمعی توسط جامعه قرار داد.



نمودار (۱) راهکارهای پیشنهادی جهت حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور

همان‌گونه که در هرم فوق نشان داده شده است در تارک آن راهکارهای فردی است و سپس راهکارهای جمعی که توسط جامعه زنان باید بکار گرفته شود و نهایتاً در قاعده هرم که بیشترین افراد جامعه درگیر آن می‌شوند، راهکارهای جمعی است که توسط مجموع اعضا جامعه اعم از زن و مرد باید درگیر آن شوند. همان‌گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود بیشترین راهکارهای پیشنهادی جمعی بوده است. به‌طوری‌که از ۱۲۶ مورد راهکارهای پیشنهادی ۲۸ (۲۴/۱۴٪) مورد آن به‌صورت راهکارهای جمعی توسط زنان و ۶۲ (۵۳/۴۵٪) مورد راهکارهای جمعی مربوط به جامعه بوده است (مجموعاً ۹۰ مورد). تنها ۲۶ (۲۲/۴۲٪) مورد از راهکارهای پیشنهادی فردی بوده است.

حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی ۲۳

جدول (۲) فراوانی مقوله و زیر مقوله‌های راهکارهای اجرایی پیشنهاد شده توسط زنان توانمند دانشگاهی

مقوله‌ها	زیر مقوله‌ها	فراوانی	جمع و درصد مقوله‌ها
راهکارهای فردی	رسیدن به خود باوری	۱۴	۲۶ %۲۲/۴۱
	حمایت از زنان دیگر	۸	
	مقابله با تصورات کلیشه‌ای	۴	
راهکارهای اجرایی جمعی توسط زنان	برنامه‌ریزی بلند مدت جهت آموزش و افزایش توانمندی‌ها	۲۰	۲۸ %۲۴/۱۴
	تشکیل تشکل‌ها و سمن‌ها	۸	
راهکارهای اجرایی توسط جامعه	فرهنگ‌سازی مناسب	۲۵	۶۲ %۵۳/۴۵
	ارزش دادن به توانمندی‌های زنان	۱۲	
	تجدید نظر در قوانین واگذاری تدریجی مسئولیت‌ها	۱۴ ۱۱	

نتیجه‌گیری

راهکارهای فردی پیشنهاد شده توسط زنان توانمند دانشگاهی از طرفی منطبق بر نظریه عدالت سیستمی است. مبارزه با رفتارها و ایده‌های کلیشه‌ای و رسیدن به خود باوری، زنان را آماده می‌کند تا بتوانند در فعالیتهای اجتماعی مشارکت نمایند. برعکس، اگر زنان ایده‌ها و رفتارهای کلیشه‌ای سنتی را در جامعه در خصوص خودشان قبول نمایند، در ناکامی‌ها خودشان را مقصر دانسته و باعث عدم خود باوری و عدم حمایت از یکدیگر می‌شوند (نتو^۱، ۱۹۹۵). در مطالعه‌ای با ۷۰۰ مرد و زن در ۲۰ کشور متفاوت نشان داده شده‌است که نقش‌های کلیشه‌ای و پیش‌فرض‌ها در مورد زنان، خود باوری و توانمندی‌های آنان، بزرگترین و اساسی‌ترین مانع در ارتقا مدیریتی زنان در اروپا و دیگر کشورهای مطالعه شده است (میهایل^۲، ۲۰۰۶). همچنین مطالعات

1. Neto, F.
2. Mihail, D.

زیادی نشان داده‌اند که مردان سریع‌تر و بیشتر، نسبت به زنان با همان کیفیت کاری ارتقا می‌گیرند و این مسئله فقط نتیجه تأثیرات وجود کلیشه‌های جنسیتی است (اون و دیگران^۱، ۲۰۰۲؛ تومکیویکز^۲، ۲۰۰۴). از طرف دیگر بوهنر و اشتورم^۳ (۱۹۹۷) بیان کردند که زنان عضویت خود را در گروه‌های زنان، مهم می‌دانند و گروهی که به آن تعلق دارند را نسبت به گروه مردان، بیشتر مثبت می‌دانند. نتایج این الگو در مورد تمام گروه‌های اقلیت وجود دارد، زیرا این‌گونه تفکر و اندیشه از سلامت افراد حمایت می‌کند (جتن و دیگران^۴، ۲۰۰۱). بر اساس این فرض، اشمیت و دیگران (۲۰۰۲) دریافتند که در بین زنان هویت اجتماعی قوی‌تری نسبت به تبعیض ادراک شده افزایش می‌یابد، ولی در مورد مردان این چنین نیست. بر اساس نظریه هویت اجتماعی (تاجفل و ترنز^۵، ۱۹۸۶) و نظریه خود مقوله‌بندی (ترنز و دیگران، ۱۹۸۷)، گروه‌های اقلیت ممکن است با موقعیت‌های پایین ادراک شده خود از طریق خلاقیت‌های اجتماعی و رقابت‌های اجتماعی مقابله نمایند. بنابراین گروه‌های اقلیت باید برنامه‌ریزی‌های خلاق را جهت افزایش توانمندی‌های خود داشته باشند.

بهر حال، همان‌گونه که قبل از این ذکر شد ممکن است فردی هویت اجتماعی بارز و برجسته‌ای داشته باشد ولی اقدامی را، خصوصاً اقدامی گروهی را جهت مقابله با تبعیض انجام ندهد. به عبارت دیگر، در صورتی که هویت اجتماعی گروه اقلیت در راستای صفات کلیشه‌ای درونی قرار گیرد؛ منجر به اقدام گروهی جهت رفع تبعیض نمی‌گردد. برعکس، اگر هویت اجتماعی گروه اقلیت بر اساس و در راستای تجربیات اجتماعی قرار گیرد منجر به اقدام دسته‌جمعی شده و مجموع جامعه را جهت رفع تبعیض درگیر خواهد کرد (فاستر، ۱۹۹۹). بنابراین می‌توان گفت زنان توانمند دانشگاهی طبق نظریه محرومیت نسبی، تبعیض‌های جاری در جامعه را نسبت به گروه خود درک نموده و بر اساس نظریه آگاهی اجتماعی محرومیت‌های خود را مورد ارزیابی قرار داده و نسبت فرا تضاد بالاتری در راستای تجربیات اجتماعی خود کسب می‌کنند و در نتیجه هویت اجتماعی آنان به صورت متفاوتی شکل می‌گیرد. در نتیجه راهکارهای پیشنهادی زنان توانمند دانشگاهی در جهت

1 . Owen, C. L. & Todor, W. D.

2 . Tomkiewicz, J.; Frankel, R.; Adeyemi-Bello, T. & Sagan, M.

3 . Bohner, G. & Sturm, S.

4 . Jetten, J.; Branscombe, N. R.; Schmitt, M. T. & Spears, R.

5 . Tajfel, H. & Turner, J. C.

حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی ۲۵

شکل گرفتن هویت اجتماعی زنان و مقابله با رفتارها و عقاید و خرافات کلیشه‌ای است. در این صورت است که زنان می‌توانند حضور مؤثرتری در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور داشته باشند.

منابع

- اسحاق حسینی، سید احمد (۱۳۸۱) راهکارهای نهادینه کردن مشارکت زنان، زنان، مشارکت و برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار؛ جلد دوم، تهران: برگ زیتون، صص ۱۹۶-۱۸۵.
- افشاری، زهرا (۱۳۸۱) آرایه مدلی جهت برنامه‌ریزی مشارکت بهینه زنان در توسعه پایدار، زنان، مشارکت و برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار، جلد دوم، تهران: برگ زیتون، صص ۸۹-۱۰۲.
- جوادی، مشرف (۱۳۸۱) تأمین امکانات و منابع بودجه‌ای برای طرح‌های ویژه زنان، زنان، مشارکت و برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار، جلد دوم، تهران: برگ زیتون، صص ۴۵-۶۶.
- سفیری، خدیجه (۱۳۸۱) اشتغال زنان در برنامه‌ریزی و توسعه رضایت شغلی و نوع مشاغل، زنان، مشارکت و برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار، جلد دوم، تهران: برگ زیتون، صص ۱۷۴-۱۴۸.
- فکوهی، ناصر (۱۳۸۴) ساز و کار "تبعیض مثبت" به مثابه ابزار محرومیت زدایی، پژوهش زنان، شماره پیاپی ۱۳، دوره ۳، شماره ۳، صص ۱۴۱-۱۱۵.
- صدیقی، زهرا (۱۳۸۱) ضرورت نگاه جنسیتی در برنامه سوم توسعه، زنان، مشارکت و برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار، جلد دوم، تهران: برگ زیتون، صص ۴۴-۲۹.
- Bartky, S. L.** (1977) Toward a Phenomenology of Feminist Consciousness; In M. Vetterling-Braggin, F. Elliston, & J. English (Eds.), *Feminism and Philosophy*, Totawa, NJ: Littlefield.
- Bohner, G., & Sturm, S.** (1997) Evaluative Aspects of Social Identity in Women and Men: Presentation of a Collective Self-esteem Scale Regarding Gender; *Psychology Buletin*, 39, 322-335.
- Brooks, D. L. & Brooks, L.** (1999) *Seven Secrets of Successful Women: Success Strategies of the Women Who have Made It and How You Can Follow Their Lead*; MacGrow-Hill, Blacklick, OH. USA.
- Buerk, S. C.** (1977) Women's Opportunity, Starting Your Own Business, Understanding, Overcoming Obstacles, Delivered at Medaille College, Buffalo, NY, Nov. 7.
- Cordano, M.; Scherer, R. F. & Owen, C. L.** (2002) Attitude toward Women as Managers: Sex Versus Culture, *Women in Management Review*, 17, 2, 51-60.
- Dovidio, J. F.; Mann, J. & Gaertner, S. L.** (1989) Resistance to Affirmative Action: The Implication of Aversive Racism, In F. A. Blanchard & F. J. Crosby (Eds.), *Affirmative Action in Perspective* (pp. 83-102), New York: Springer Verlag.

- Foster, M. D. & Matheson, K.** (1995) Double Relative Deprivation: Combining the Personal and Political, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 1167-1177.
- Foster, M. D.** (1999) Acting out against Gender Discrimination: The Effects of Different Social Identities, *Sex Roles*, 40, 167-186.
- Foster, M. D.; Matheson, K. & Poole, M.** (1994) Responding to Sexual Discrimination: The Effects of Societal Versus Self-blame, *Journal of Social Psychology*, 143, 743-754.
- Friedman, D. & McAdam, D.** (1992) Networks, Choices and the Life of a Social Movement; In A. D. Morris & C. McClurg Mueller (Eds.), *Frontiers in Social Movement Theory*, New Haven, CT: Yale University Press.
- Gamson, W. A.** (1992) The Social Psychology of Collective Action, In A. D. Morris & C. McClurg Mueller (Eds.), *Frontiers in Social Movement Theory*, New Haven, CT: Yale University Press.
- Hausmann, R.; Tyson, L. D. & Zahidi, S.** (2006) The Global Gender Gap, Report, World Economic Forum, Geneva, Switzerland.
- Hogg, M. A. & Turner, J. C.** (1987) Intergroup Behavior, Self-stereotyping and the Salience of Social Categories, *British Journal of Social Psychology*, 26, 325-340.
- Jetten, J.; Branscombe, N. R.; Schmitt, M. T. & Spears, R.** (2001) Rebels with a Cause: Group Identification as a Response to Perceived Discrimination from Mainstream, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1204-1213.
- Johnsrud, L. K.** (1991) Administrative Promotion, The Power of Gender, *Journal of Higher Education*, 62, 2, 119-148.
- Jost, J. T. & Banaji, M. R.** (1994) The Role of Stereotyping in System Justification and the Production of False Consciousness, *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.
- Lee, S. S.** (1987) Attribution and Performance: The Effects of Sex Role Identity and Sex-typed Task, *Journal of Social Psychology*, 127, 151-157.
- Lee, Y. T.** (1992) Intergroup Preference and Similarities among African American and Chinese American Studies, *Journal of Social Psychology*, 133, 225-235.
- Mihail, D.** (2006) Gender-based Stereotypes in the Workplace: The Case of Greece, *Equal Opportunities International*, 25, 373-388.
- Neto, F.** (1995) Knowledge of Sex Stereotypes and Internality, *Psychological Reports*, 76, 504-506.
- Owen, C. L. & Todor, W. D.** (1993) Attitudes toward Women as Managers: Still the Same, *Business Horizons*, 36, 6-12.
- Pratto, F. & Stallworth, L.M.** (1997) The Gender Gap: Differences in Political Attitudes and Social Dominance Orientation, *Journal of Social Psychology*, 36, 49-63.
- Schmitt, M. T.; Baranscombe, N. R.; Kobrynowicz, D. & Owen, S.** (2002) Perceiving Discrimination against One's Gender Group Has Different Implications for Well-being in Women and Men, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 197-210.

حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی ۲۷

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979) An Integrative Theory of Intergroup Conflict, In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, CA: Brooks/Cole.

Tomkiewicz, J.; Frankel, R.; Adeyemi-Bello, T. & Sagan, M. (2004) A Comparative Analysis of Attitudes Toward Women Managers in the US and Poland, *Cross Cultural Management*, 11, 58-70.

Turner, J. C.; Hogg, M. A.; Oakes, P. J.; Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987) *Rediscovering the Social Group: A Theory of Self-categorization*, New York: Basil Blackwell, Inc.

Archive of SID