

نقش دانش حقوقی زنان کارمند در فرآیند مشارکت

(زنان کارمند شاغل در وزارتخانه‌ها)

عبدالرضا رکن‌الدین افتخاری*، اکرم رجب‌پور صادقی**

چکیده: دسترسی به توسعه پایدار، نیاز به مشارکت سازمان‌یافته افراد جامعه از جمله زنان در تمام نهادها دارد. برای دستیابی به چنین هدفی (بالاترین میزان مشارکت)، کاهش محدودیت‌ها و افزایش اختیارات قانونی زنان ضروری است. در این راستا نگرش توسعه‌ای ایجاب می‌کند تا اطلاعات حقوقی، اختیارات سازمانی و مطالبات مدنی زنان با نسبت متوازنی افزایش یابد به‌ویژه این‌که در سالیان اخیر تعداد زنان شاغل در سازمان‌های دولتی رشد چشمگیری داشته و چنین روندی ضرورت نگرش توسعه‌ای و حضور مؤثر آنان در تصمیمات سازمان‌ها را بیش از پیش روشن می‌سازد. اگر این مشارکت در فرآیند تصمیمات سازمانی توأم با افزایش دانش حقوقی آنها باشد، به دلیل درک بهتر ایشان از شرایط شغلی و سازمانی خویش می‌توانند تمهیداتی در جهت افزایش بیلان کاری خود و افزایش اثربخشی و کارایی در سازمان فراهم نمایند. هدف مقاله آزمون این فرضیه است که میان دانش حقوقی زنان کارمند تهرانی و میزان مشارکت سازمانی ایشان رابطه معنی‌داری وجود دارد. روش کار در بخش نظری، اسنادی و در بخش تجربی (میدانی) با استفاده از فنون آماری به شیوه توصیفی-تحلیلی بوده است. نتایج نشان داد که میان دانش حقوقی زنان کارمند و مشارکت سازمانی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: دانش حقوقی، مشارکت زنان، توانمندسازی، ظرفیت‌سازی.

مقدمه و طرح مسئله

امروزه شاخص‌های متعدد و روزافزونی برای اندازه‌گیری توسعه وجود دارد. این شاخص‌ها که زمانی کاملاً جنبه اقتصادی مانند درآمد ناخالص ملی و نرخ رشد اقتصادی داشتند به ترکیبی از شاخص‌های مادی و

r.eftekhari_reza@yahoo.com

nikou77@yahoo.com

* دانشیار دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس

** کارشناس ارشد مطالعات زنان از دانشگاه تربیت مدرس

غیر مادی تغییر یافته‌اند. زنان در هر کدام از این شاخص‌های جدید، دارای اعتبار و مرکزیت هستند چرا که حضور زنان در هر کدام از شاخص‌های توسعه می‌تواند شتاب بیشتری به افزایش نرخ توسعه در آن زمینه خاص بدهد.

از میان شاخص‌های توسعه دو شاخص قابل تأمل هستند. نخست میزان دانش از جمله دانش حقوقی و دیگری میزان مشارکت زنان. چرا که امروزه اهمیت دانش و اطلاعات برای دستیابی به توسعه در هر زمینه‌ای بر همگان آشکار است و این شعار مورد پذیرش قرار گرفته است که قدرت در جایی است که دانش و اطلاعات در آنجاست. افزون بر این نظریات ظرفیت‌سازی، توانمندسازی و مشارکت که از مباحث جدید توسعه هستند و عمرشان به کمتر از نیم قرن می‌رسد نیز به اهمیت دانش و آگاهی در زمینه‌های متعدد تأکید دارند. با این توصیف اهمیت توجه به دانش زنان در زمینه تحقق مشارکت وقتی نمایان می‌شود که وضعیت مشارکت زنان در بُعد ملی نیز مورد بررسی قرار گیرد و عوامل متعدد از جمله موانع و اختیارات حقوقی که در این امر دخیل هستند، مورد تحلیل و شناسایی قرار گیرد.

مقایسه روند جمعیت زنان فعال کشور نشان می‌دهد که در سال ۱۳۵۷ معادل ۸۹/۹۲٪ جمعیت ۱۹ ساله و بیشتر زنان غیر فعال بوده‌اند. جمعیت فعال زنان در طی دوره ۱۳۴۵-۱۳۵۵ از نرخ رشد سالانه‌ای معادل ۲/۴٪ برخوردار بوده است. در دهه‌های اخیر به طور متوسط جمعیت فعال زنان، با نرخ رشد سالانه‌ای معادل ۴/۵ درصد از افزایش چشمگیری برخوردار بوده است که این امر لزوم تأمل بازنگری در سیاست‌های اشتغال کلان کشور را اجتناب ناپذیر می‌نماید و حاکی از اشتغال افزایش زنان در بازار کار است.

از نکات قابل توجه این است که علی‌رغم افزایش قدر مطلق اشتغال زنان، نرخ مشارکت زنان در تمام سال‌ها کمتر از ۱۵٪ می‌باشد و این نشان‌دهنده فعالیت و مشارکت بسیار پایین زنان در کشور ما است. در طی دوره ۱۳۶۵-۱۳۵۵ نرخ رشد جمعیت فعال زنان منفی است که ناشی از کاهش شاغلین زن در این دوره است. این در حالی است که از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۵۵ نرخ رشد زنان در جمعیت فعال کشور از نرخ رشد مردان بیشتر بوده است که این امر می‌تواند تمایل نسبی بالاتر زنان در دستیابی به فرصت‌های شغلی را نشان دهد. پس از دوره مذکور و تا سال ۱۳۶۵ و همراه با تحولات اقتصادی-اجتماعی چشمگیری که پس از وقوع انقلاب اسلامی ایران در کشور ایجاد شد، نرخ رشد متوسط سالانه جمعیت فعال زن کاهش چشمگیری را نشان داده است. اما پس از اتمام جنگ تحمیلی شاهد افزایش جمعیت فعال زنان در طی سال‌های پس از جنگ تا ۱۳۷۵ می‌باشیم (مانی، ۱۳۸۳: ۱۵). ارتقای دانش حقوقی زنان به ویژه در حوزه سازمانی وقتی

نقش دانش حقوقی زنان کارمند در فرآیند مشارکت ۵۷

ضرورت می‌یابد که بدانیم در تمام جهان، زنان تقریباً یک سوم نیروی کار رسمی کشورها را در بر می‌گیرند و در ازای انجام کارهای مشابه با مردان تنها سه چهارم دستمزد آنان را دریافت می‌کنند (تورس و ریودلروزاریو، ۱۳۷۵: ۱۰). حال با توجه به وضعیت اشتغال زنان و ورود آنان به بازار کار در آینده و افزایش نرخ مشارکت اجتماعی و سیاسی آنها با افزایش دانش عمومی و به ویژه دانش حقوقی آنها، این پرسش مطرح است که: آیا بین دانش حقوقی زنان کارمند تهرانی و مشارکت سازمانی آنها رابطه مستقیم وجود دارد؟ بر اساس سؤال این فرضیه شکل می‌گیرد: بین دانش حقوقی زنان کارمند تهرانی و میزان مشارکت ایشان در امور سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

این فرضیه به دو فرضیه فرعی تقسیم گردید که عبارتند از:

۱- بین سطح سواد زنان کارمند تهرانی و مشارکت سازمانی ایشان رابطه معنا داری وجود دارد.

۲- بین نوع استخدام زنان کارمند تهرانی و مشارکت سازمانی ایشان رابطه معنا داری وجود دارد.

مبانی نظری

از مشارکت نیز همانند سایر واژه‌های توسعه، تعاریف، تقسیم‌بندی‌ها و تفاسیر متعددی ارائه شده است به طوری که:

میردال^۱ از صاحب‌نظران توسعه می‌گوید: «در مشارکت عمومی به مردم این فرصت داده می‌شود که در ساختن آینده و تعیین سرنوشت خویش سهیم و شریک گردند» (سستری^۲، ۱۹۹۲: ۱۲). از نظر اوکلی^۳ مشارکت از بُعد کاربردی عبارت است از حساس‌سازی مردم و در نهایت افزایش پذیرش و توانایی آنان در امر پاسخ‌گویی به برنامه‌های توسعه از طریق درگیر کردن آنان با تصمیم‌گیری، اجرا و ارزشیابی برنامه‌ها بر اساس تلاش‌های سازمان‌یافته (جمعه‌پور، ۱۳۸۰: ۷). یا سازمان ملل آن را به‌عنوان ابزاری برای گسترش قلمرو فرصت‌های حضور مردم در فرایند تصمیم‌گیری به نحوی که آنها را از فعالیت‌های رفاهی منتفع سازد، می‌داند (گزارش سازمان ملل، ۱۹۹۰: ۱۹۶). در این چارچوب بانک جهانی نیز مشارکت را به عنوان فرایندی تعریف می‌کند که از طریق آن افراد ذینفع در توسعه، در کنترل بنیان توسعه،

1. Mirdal

2. Sastry

3. Okley

تصمیمات و منابع تأثیر گذار برایشان سهیم هستند (باس^۱، ۱۹۹۰: ۲۲). در واقع می‌توان گفت جهان امروز پذیرش دموکراسی به عنوان پیامد اجتناب‌ناپذیر مشارکت، حضور فعال و برابر در فرایند تصمیم‌گیری در قدرت، جهت محدود سازی پیامدهای یک تصمیم را مورد توجه قرار داده است (باچی^۲، ۲۰۰۰: ۱۶). با این فرایند است که هم زمان با شکل‌گیری دموکراسی، سازمان‌های دولتی نیز حضوری فعال در سپهر زندگی اجتماعی یافته‌اند. با این توصیف می‌توان گفت: مشارکت به عنوان یکی از ساز و کارهای اعمال قدرت متعهدانه، فعالانه، آگاهانه، آزادانه و مسئولانه در جهت معنی‌دادن به عمل و حرکت اجتماعی است که با شرکت کردن اشخاص در فعالیت‌های گروهی، در جهت دستیابی به هدف‌های گروهی تحقق می‌یابد (خاکساری، ۱۳۸۰: ۲۲-۲۱).

مشارکت با این مفاهیم و برداشتها در سازمان‌ها نیز جهت ارتقای اهداف آنها قابل تعمیم است اما برای نهادی کردن مشارکت در جامعه از جمله سازمان‌ها، سواد و دانش حقوق توسعه‌ای یا دستیابی به حق توسعه یافتگی یکی از پیش شرط‌هایی است که در متون توسعه به آن استناد می‌شود؛ از این رو شناخت ارتباط بین این دو مقوله توسعه‌ای اجتناب‌ناپذیر است.

مشارکت و دانش حقوقی

با مطالعه نظریات مشارکت اقتصادی، اجتماعی و سیاسی می‌توان جایگاه دانش حقوقی در این نظریات را ردیابی کرد. در رویکرد کارکردی-ساختی، مشارکت پیش از این که نمودی عینی داشته باشد پدیده‌ای ذهنی است و باید آن را در افکار، عقاید و فرهنگ مردم جستجو کرد. برای جا انداختن فرهنگ مشارکت بسیاری از قالب‌های پیش ساخته ذهنی را باید دگرگون ساخت و این امر به طور مؤثر عملی نیست؛ مگر با کار فرهنگی (صمدی راد انور، ۱۳۸۳: ۱۰).

این نظریه از دیدگاه تعادلی به پدیده‌های اجتماعی می‌نگرد و با دگرگونی کامل ساختارهای موجود؛ آن‌گونه که در نظریات انتقادی مطرح است؛ موافق نیست ولی با توجه به تأکیدی که در فرهنگ‌سازی و تغییر قالب‌های پیش ساخته فرهنگی دارد، ترویج دانش در زمینه‌های مختلف از جمله حوزه حقوقی را یکی از اساسی‌ترین راه‌های عملی ساختن این تئوری می‌داند. این کار فرهنگی به زمان زیادی نیاز دارد و سطوح مختلفی از جامعه را نیز در بر می‌گیرد. مدارس، رسانه‌ها و گروه‌های مرجع را می‌توان هدف این برنامه قرار داد.

1 . Bass

2 . Buchy

نقش دانش حقوقی زنان کارمند در فرآیند مشارکت ۵۹

دیدگاه تضاد یا انتقادی هر پدیده‌ای را که در شکل‌گیری وضعیت موجود و حفظ تعادل نقش اساسی دارد؛ زیر سؤال می‌برد. این دیدگاه معتقد است افرادی که از این موقعیت و تعادل منتفع هستند تمایلی به تغییر ندارند، زیرا ممکن است گروه‌های زیردست جامعه از جمله زنان، پس از تغییر کامل ساختارها و نهادهای فعلی، که قوانین و دستگاه قضایی مردسالارانه جامعه نیز بخشی از آن هستند؛ در رأس امور قرار گیرند و منافع آنان را در معرض نابودی قرار دهند (صمدی راد انور، ۱۳۸۳: ۱۱).

با این توضیحات اگر رویکرد انتقادی عملی شود؛ مهم‌ترین ساختارهایی که باید تغییر یابد، ساختارهای مردسالارانه است که بر همه پدیده‌های اجتماعی، از جمله دانش موجود (رسمی و غیررسمی) حاکم است و از این رو باعث تغییر این ساختارها، تعادل ساختاری جدید که مبتنی بر دانش حقوق توسعه بنا شده نمی‌تواند توجیه‌گر تبعیضات جنسیتی ضد توسعه‌ای شود.

بدین ترتیب دانش حقوقی توسعه‌ای با دید انتقادی اذعان دارد که قوانین موجود به نهادینه کردن مناسباتی می‌پردازد که زنان را در موقعیت پایین قرار داده و مکانیزم‌های رشد آنها را به‌عنوان یک انسان دارای حقوق و برخوردار از حق توسعه یافتگی مسدود می‌کند. این دانش به عنوان یکی از زیر شاخه‌های دانش می‌تواند نقشی کلیدی در روند مشارکت زنان داشته باشد و وضع موجود را به چالش فراخواند.

به عنوان مثال "در نظریه سیاسی نلسون و هانتینگتون، عوامل متعددی در مشارکت سیاسی نقش دارند از جمله توانمندی، موقعیت اجتماعی، توسعه اقتصادی و اجتماعی و... زنان در تمام موارد مذکور در سطح پایین‌تری نسبت به مردان قرار دارند" (پناهی، ۱۳۸۳: ۱۰).

آگاهی آنان از این فرودستی و مهم‌تر از آن، آگاهی درباره اینکه ریشه این فرودستی‌ها در بسیاری موارد حمایت‌های قانونی از مردان و در مقابل عدم حمایت‌های قانونی از زنان است، سهم مهمی در ایجاد مطالبات سیاسی ایشان دارد. ارتقای دانش حقوقی در مسایل سیاسی؛ به‌ویژه در آنجا که با خلأ و موانع قانونی جهت ارتقای سیاسی زنان روبروست؛ می‌تواند عاملی در جهت رفع سدهای قانونی مشارکت زنان تلقی شود. به عبارتی دانش حقوقی توسعه‌ای، افزون بر رشد آگاهی‌های زنان در مورد حقوق خود، حقوق دیگران، حقوق اجتماعی و اعتقادی و ملی به نهادینه کردن این حقوق برای استیفای آن، افزایش ظرفیت نقد‌پذیری، ارتباطات و... می‌پردازد. در چنین چارچوبی حقوق به عنوان یکی از ابزارهای توسعه در می‌آید که با افزایش ظرفیت‌های فردی، جمعی، سازمانی و مکانی مشارکت را تسهیل کرده و زمینه را برای حق توسعه‌یافتگی فراهم می‌کند.

ظرفیت‌سازی و دانش حقوقی

نظریه ظرفیت‌سازی^۱ در تلاش است افراد با شناخت توان‌های بالقوه و بالفعل خود حقوق مدنی خود را مطالبه کنند و با سازمان‌دهی‌های مدنی در پی انجام تغییرات توسعه‌ای برای ایجاد فرصت در بخش‌های عمومی و خصوصی باشند. در واقع ظرفیت‌سازی فرایندی است که از طریق نهاد سازی جامعه را تشویق به استفاده از امکانات موجود می‌کند و آنها را توانمند می‌سازد. زمانی از ظرفیت جامعه به حد کمال استفاده می‌شود که نظام‌های دانش یک جامعه با فعالیت‌های تولیدی، خدماتی و ساختارهای اجتماعی موجود انسجام و همخوانی داشته باشد (رکن‌الدین افتخاری، ۱۳۸۳) و در این میان دانش حقوق توسعه‌ای با ارتباط با نهاد سازی توسعه‌ای به‌ویژه در مورد زنان، آنها را در سپهر زندگی خود توانمند می‌سازد به طوری که در این ارتباط می‌توان گفت: افزایش ظرفیت‌های زنان، به معنای برخورداری از زندگی طولانی همراه سلامتی، دستیابی به منابع دانش، ثروت، قدرت، تصمیم‌گیری و کسب تخصص می‌باشد. در نهادهای دولتی وقوف زنان بر حقوق خویش به آنها اجازه می‌دهد تا از این حقوق بهره‌مند شده و درصدد احقاق آن بر آیند (بوتگوا^۲، ۱۹۹۹: ۵).

این شکل از ظرفیت‌سازی مقدمه‌ای جهت توانمندسازی زنان در امر مشارکت یا تصمیم‌گیری در سطوح مختلف سپهر زندگی از بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای و محلی تا نهاد خانواده و از جمله سازمان‌ها است. چنین تصمیم‌گیری‌هایی بر توانمندی زنان در امر دسترسی، کنترل، بهره‌وری و یا بهره‌مندی از منابع تأثیر مستقیم دارند. از این گذشته افراد خود در هر سطحی اولین منبع احقاق حق خود هستند. لذا وقتی از مشارکت زنان در دستگاه‌های دولتی و اجرایی سخن به میان می‌آید به قدرت تصمیم‌گیری آنان اشاره می‌شود که بر ظرفیت آنان بر نیل به پتانسیل کامل حقوق اجتماعی، اقتصادی و سیاسی تأثیر می‌گذارد. یک دولت خوب دولتی است که به انحاء مختلف، عناصری را در امتداد یکدیگر قرار می‌دهد تا از این طریق به حقوق افراد احترام گذاشته شود، حقوق از مشروعیت برخوردار شود و از شفافیت، قابلیت اعتنا و احترام لازم بهره‌مند گردد. امروزه یک دولت با حکمرانی خوب را محور اساسی توسعه‌ی پایدار می‌دانند. هدف غایی در ظرفیت سازی و مشارکت، رسیدن به توسعه پایدار است و شروع آن از افراد جامعه خواهد بود. توانایی افراد در رسیدن به آموزش، سلامت، بهداشت و ظرفیت بهره‌برداری از منابع موجود نیز برای نیل به رفاه شخصی و

1 . Capacity Building

2 . Butegwa

نقش دانش حقوقی زنان کارمند در فرآیند مشارکت ۶۱

عمومی بسیار مهم است و راه تحقق این امر مهم چیزی جز تسهیل و ارتقاء مشارکت در همه سطوح تصمیم‌گیری از جمله سطوح اجرایی و کلان جامعه نیست.

با این نگاه، دانش حقوقی زنان در روند شناسایی ظرفیت آنها به چند دلیل اهمیت پیدا می‌کند: اول اینکه زنان به عنوان یک انسان، با توجه به تصریح قانون اساسی و کنوانسیون‌های بین‌المللی حقوق بشر حق دارند در امور اجتماعی دخالت کنند (ناصرزاده، ۱۳۷۲) لذا ضروری است از این حقوق خود آگاه باشند. به عبارتی این ظرفیت حقوقی برای آنها فراهم شده است.

دوم اینکه زنان در اکثر کشورهای جهان ۵۱٪ جمعیت را تشکیل می‌دهند و با توجه به نقش کلیدی آنان در آموزش غیر رسمی (خانواده) و آموزش رسمی (مدارس) به خوبی قادر به شناسایی و ایجاد ظرفیت افراد در هر زمینه‌ای هستند (بوگوا، ۱۹۹۹: ۲).

این دو دلیل این نکته را خاطر نشان می‌سازد که نیازهای اجتماعی ناظر بر نیازهای هر دو قشر مرد و زن هستند. متأسفانه مردان همواره در درک نیازهای مبتنی بر جنسیت دچار اشتباه و سوء برداشت شده‌اند. عدم مشارکت زنان به دلیل عدم آگاهی ایشان از نیازهای حقوقی خود، یعنی از بین رفتن ظرفیت بالایی از جامعه برای تصمیم‌گیری در مورد برنامه‌هایی که باید نیازهای عموم مردم را بر طرف کنند و این یعنی عدم برخورداری نیمی از جامعه از منابع عمومی، پس باید تلاش کرد محیط را چه در بخش توسعه و چه در بخش حقوق بشر برای مشارکت زنان آماده کرد. چنین محیطی زمانی فراهم می‌شود که چارچوب حقوقی حمایت‌کننده از مشارکت زنان به عموم مردم شناسانده شود، آموزش کافی در اختیار عموم قرار گیرد تا با افزایش دانش حقوقی زنان، ظرفیت فردی آنان از طریق سازمان‌های مدنی به یک قدرت سیاسی تبدیل شود. البته در این شرایط توانمندسازی فردی زنان در سطوح فردی، خانوادگی، اجتماعی و کشوری الزامی خواهد بود.

افزون بر این، مطالعه متون توسعه نشان می‌دهد، در مجموع نظریات ظرفیت‌سازی برای مشارکت زنان به چهار معیار اشاره دارند: تجدید نظر و اصلاحات نظام حقوقی، دانش حقوقی، به رسمیت شناختن حقوق و ارج نهادن به حقوق. در تمام این چهار مقوله باید رشد همگون و هم سطح ایجاد شود تا ظرفیت بالقوه مشارکت زنان به فعل درآید در هر صورت لازم است استراتژی‌های مناسبی اتخاذ شود و از سازمان‌های دولتی و غیر دولتی کمک گرفته شود تا زنان را مهیای بهره‌گیری از ظرفیت‌های موجود و مشارکت هر چه بیشتر نمود (بوگوا، ۱۹۹۹: ۵). چنین معیارهایی در صورت نهادینه شدن توانمندی زنان را به ارمغان می‌آورد و

سپهر بی‌قدرتی زنان را به سپهر قدرت توسعه‌ای که مبتنی بر حقوق مدنی است تغییر می‌دهد و او را به یک شهروند اجتماعی با فرهنگ مشارکت در همه نهادها، از جمله در سازمان‌ها رهنمون می‌سازد.

توانمندسازی و دانش حقوقی

متون توسعه نشان می‌دهد پس از کشف و ارتقای ظرفیت افراد باید توانایی استفاده از این ظرفیت‌ها را در افراد جامعه ایجاد کرد و به عبارتی عملیات توانمندسازی^۱ را بر روی آنان انجام داد. توانمندسازی در معنای لغوی لاتین آن، به معنای کسب قدرت یا واگذاری و محول نمودن انجام کاری خاص با هدف مشخص است و در واقع دستیابی به زندگی متکامل که قدرت تعیین سرنوشت نیز در مفهوم آن نهفته است. بر این مبنا توانمندسازی عبارت است از دسترسی به ابزار و امکاناتی که با استفاده از آنها، افراد بتوانند سرنوشت خود را تعیین و به پیش ببرند (اکلون، ۱۹۹۹: ۴۵).

زنان و جنسیت نیز یکی از ابعاد مهم در نظریات توانمندسازی است. در توانمندسازی وقتی نیاز به تغییر دیدگاه نسبت به زمینه حقوقی از جمله حقوق زنان و مشارکت مدنی آنها احساس شود باید به مؤلفه‌های ایجاد دانش حقوقی، آموزش دانش حقوقی و مهارت‌های مرتبط با روش‌های بکارگیری دانش حقوقی توجه اکید داشت تا جایی که مرکز اطلاعات حقوق بشر آسیا-اقیانوسیه معتقد است با افزایش دانش حقوقی می‌توان فعالیت‌های کنونی مشارکت را ارتقاء بخشید. چرا که دانش حقوقی، دیدگاه‌ها و مهارت‌ها را در عملی سازی حقوق بشر با ظرفیت‌های مختلف به کار خواهد گرفت و به عبارتی آنها را توانمند خواهد ساخت. از این رو برای عملی ساختن نظریات توانمندسازی و پیشبرد توسعه و مشارکت، آموزش و آشنایی افراد با دانش حقوقی ضروری است. شیوه‌های عملی ساختن این نظریات در متون توسعه و توانمندی عبارتند از:

- ۱- روشن کردن حقوق مردم از قبیل حقوق زنان، حقوق کودکان، حقوق کار، حقوق بهداشتی و حقوق سازمانی. در این ارتباط ضرورت دارد قانون اساسی و منشورهای موجود در این زمینه‌ها شفاف باشد.
- ۲- رابطه بین مردم و دولت در اجرای حقوق باید کاملاً مشخص باشد و مردم باید قادر به استیفای کامل حقوق فردی، اجتماعی، اقتصادی و ملی خود باشند.

نتیجه این دو اصل آگاهی مردم از حقوق و اختیارات خویش است که با ترویج و اطلاع‌رسانی امکان‌پذیر خواهد بود. در این میان سازمان‌های دولتی و غیر دولتی در ایجاد قدرت مبتنی بر مردم و افزایش مطالبات

¹ . Empowerment

نقش دانش حقوقی زنان کارمند در فرآیند مشارکت ۶۳

حقوقی آنها نقش مهمی ایفا می‌کنند (رکن‌الدین افتخاری، ۱۳۸۳). بدین ترتیب اساس در این روش‌ها، ایجاد دانش حقوقی غنی و فراگیر بین مردم است.

در این صورت می‌توان جامعه‌ای دموکراتیک، برخوردار از آزادی، عدالت، قانون‌گرایی و حقوق بشر داشت و امید به برداشته شدن گام نخست توانمندسازی داشت (بوتگوا، ۱۹۹۷: ۱-۳).

با این نگاه توانمندسازی زنان نیازمند ساز و کارهای فرهنگی و اجتماعی است که این توانایی‌ها با آموزش‌های مکرر و مستمر و یادگیری متقابل به مرور زمان ملکه ذهن افراد شود و به ویژگی اکتسابی آنان تبدیل گردد و یا به صورت وظایف قانونی با ضمانت‌های اجرایی قاطع افراد را به سوی توانمند شدن سوق دهد. با چنین نگاهی است که ممارست در فعالیتهای گروهی و مشارکت سازمانی و ایجاد توان حضور در جمع و استیفای حقوق فردی و اجتماعی و سازمانی، نیازمند آموزشی مستمر و مشارکت نهادینه شده است.

جمع‌بندی نظری

تعاریف مرتبط به حقوق، مشارکت و ارتباط این دو در مباحث توسعه به‌ویژه در مطالعات زنان، نشان داده که یکی از متغیرهای اساسی در ظرفیت‌سازی و توانمندسازی زنان به ویژه مشارکت نهادینه آنها در فرایند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف فردی، جمعی، سازمانی، ملی، منطقه‌ای، محلی و خانواده؛ داشتن دانش حقوقی است. در واقع نظام‌های حقوقی، دانش حقوقی، به رسمیت شناختن حقوق و ارج نهادن به حقوق از مقولاتی هستند که در صورت حرکت همگون و هماهنگ در سطوح مختلف جامعه از جمله سازمان‌ها، می‌تواند ظرفیت بالقوه مشارکت زنان را به فعل در آورد. در این میان با افزایش دانش حقوقی، میزان مشارکت در فعالیت‌ها بالا می‌رود چرا که دانش حقوقی، دیدگاه‌ها و مهارت‌ها را در عملی کردن حقوق مدنی و حقوق بشر با به‌کارگیری ظرفیتهای مختلف میسر می‌سازد و ظرفیت‌سازی و توانمندی را نهادینه می‌کند و مشارکت را در همه سطوح به صورت سازمان یافته و به عنوان یک حق مدنی به فرهنگ تبدیل می‌کند. به عبارتی مباحث نظری نشان داد که میان دانش حقوقی و مشارکت رابطه معناداری وجود دارد. حال این فرضیه نظری با روش تجربی نیز مورد آزمون قرار می‌گیرد.

روش تحقیق

با عنایت به فرضیه‌های مورد نظر این پژوهش که به روش توصیفی و تحلیلی و به شیوه کتابخانه‌ای و میدانی بوده، جامعه مورد مطالعه کارمندان زن شاغل در ستاد وزارتخانه‌ها در شهر تهران و حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس فرمول کوکران ۳۶۸ نفر است. داده‌ها به صورت اطلاعات اولیه از طریق پرسش‌نامه و داده‌های ثانویه از طریق منابع رسمی و کتابخانه‌ای جمع‌آوری گردید. در استخراج داده‌ها از نرم افزار SPSS و آزمون فرضیه از فنون آماری پی‌رسون و کای اسکویئر (X^2) استفاده شد. واحد تحلیل فرد، متغیر مستقل دانش حقوقی و متغیر وابسته مشارکت سازمانی افراد بوده‌اند.

به منظور اطمینان از روایی پرسش‌نامه، از روش دلفی استفاده شده است. یعنی برحسب متغیرهای مطرح در فرضیه‌ها با کمک اساتید خبره سؤالات تدوین شده و در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران رشته‌های حقوق، برنامه‌ریزی، جامعه‌شناسی و مطالعات زنان قرار گرفت و از نظرات ایشان در جهت اصلاح سؤالات استفاده شد. سپس با استفاده از نقطه نظرات این افراد پرسش‌نامه نهایی تکمیل گشته و آماده سنجش اعتبار گردید که میزان اعتبار پرسش‌نامه مذکور با ۳۰ نسخه از پرسش‌نامه‌هایی که روائی آنها از طریق پانل متخصصان تعیین و اصلاحات لازم انجام شده بود، تعیین گردید و تدوین نهایی صورت گرفت.

برای سنجش دانش حقوقی زنان کارمند تهرانی، سه شاخه از حقوق، یعنی حقوق خصوصی، عمومی و بین‌الملل مورد توجه قرار گرفت. در حقوق خصوصی به حقوق اشخاص، خانواده و اموال و دارایی (کاتوزیان، ۱۳۷۸؛ امامی-صفایی، ۱۳۷۸؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۷۹) و در حقوق عمومی به انواع آزادی‌ها و مساوات در برابر قانون، آزادی شغل و کار، آزادی عقاید مذهبی، آزادی عقاید سیاسی، آزادی تعلیم و تربیت، تابعیت، تساوی در مقابل قانون، تساوی در مقابل دادگاه‌ها، تساوی در پرداخت مالیات، تساوی در تصدی مشاغل رسمی که شامل روابط دولت و مأموران او با افراد، و قوانین اساسی و اداری و قوانین جزا است، مورد توجه قرار گرفت (مرکز مشارکت زنان، ۱۳۷۹؛ آرتیدار، ۱۳۷۹) و در اطلاع از میزان دانش حقوق بین‌الملل زنان کارمند، حقوق اسناد حقوق بشر از جمله شاخص‌های مستخرج از اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مورد پرسش قرار گرفت (جدول ۱).

نقش دانش حقوقی زنان کارمند در فرآیند مشارکت ۶۵

جدول (۱) توزیع نسبی جامعه نمونه در سازمان‌های دولتی

وزارتخانه	جمعیت کل	جمعیت نمونه
آموزش و پرورش	۲۶۸۷	۱۵
بنیاد شهید، مستضعفان و ریاست جمهوری	۳۸۶۰	۱۷
تأمین اجتماعی	۱۶۸۴۱	۹۶
قوه قضاییه	۶۹۲۸	۳۹
صدا و سیما و وزارت ارتباطات	۳۰۲۷	۲۰
اقتصاد و بازرگانی	۲۶۰۹	۱۵
بهداشت	۳۶۶۰	۱۸
جهاد کشاورزی	۳۲۱۸	۱۹
راه و ترابری، مترو و صنایع و معادن	۳۰۶۹	۱۷
علوم	۴۱۸۱	۲۶
فرهنگ و ارشاد، کشور، کار، مسکن، نیرو	۲۵۸۹	۱۷
نفت	۵۱۳۲	۳۱
سایر	۶۸۹۰	۳۸
مجموع	۶۳۷۹۱	۳۶۸

یافته‌ها

با استفاده از داده‌های بدست آمده از پرسش‌نامه، نخست به توصیف یافته‌ها و سپس به تحلیل آنها می‌پردازیم:

یافته‌های توصیفی

سواد: یافته‌ها بر حسب توزیع فراوانی زنان کارمند تهرانی حاکی از آن است که بیشترین فراوانی پس از کارمندان لیسانس متعلق به زنان کارمند دیپلمه، فوق دیپلم، فوق لیسانس و نهایتاً زنان کارمند با تحصیلات دکترا است (جدول ۲).

جدول (۲) توزیع زنان کارمند بر حسب سواد

سواد	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۱۷	۳۲
فوق دیپلم	۴۸	۱۳
لیسانس	۱۵۰	۴۰/۹
فوق لیسانس	۴۲	۱۱/۵
دکترا	۱۱	۲/۶
مجموع	۳۶۸	۱۰۰

نوع استخدام: با توجه به قوانین استخدامی جدید که استخدام رسمی به سختی امکان‌پذیر است، تعداد کارمندان قراردادی رقم بسیار بالایی را نشان می‌دهد. این افراد کسانی هستند که امنیت شغلی کمتری نسبت به سایر کارکنان دولت دارند. همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود تنها ۳۷٪ زنان مورد مطالعه رسمی هستند و این در حالی است که ۱۹ درصد رسمی آزمایشی و پیمانی و ۴۵ درصد قراردادی هستند.

جدول (۳) توزیع زنان کارمند بر حسب نوع استخدام

وضعیت استخدام	فراوانی	درصد
رسمی	۱۳۵	۳۷
رسمی آزمایشی	۱۴	۴
پیمانی	۵۰	۱۴
قراردادی	۱۶۹	۴۵
جمع	۳۶۸	۱۰۰

میزان کل دانش حقوقی: در این ارتباط هر سه بُعد حقوق (عمومی، خصوصی و بین‌الملل) مورد توجه قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین میزان پاسخ‌های صحیح داده شده توسط نمونه مورد مطالعه در مقایسه با تعداد مجموع سؤالات حقوقی پرسشنامه، وضعیت چندان مطلوبی وجود ندارد به طوری که پاسخگویان تنها به ۱۷/۳ سؤال یعنی معادل ۳۸/۴۸٪ کل سؤالات مطرح شده پاسخ درست دادند که از میان آنها به ترتیب بالاترین دانش مربوط به سؤالات حقوق خصوصی سپس عمومی و در نهایت بین‌المللی بود (جدول ۴).

جدول (۴) میزان پاسخ به سؤالات حقوقی

نوع سؤال	فراوانی	درصد
حقوق عمومی	۶/۲	۱۳/۷۷
حقوق خصوصی	۶/۴	۱۴/۲۲
حقوق بین‌الملل	۴/۷	۱۰/۴۴
مجموع	۱۷/۳	۳۸/۴۸

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود ۳۷٪ از زنان کارمند تهرانی در جمعیت نمونه تحقیق، به سؤالات مربوط به حقوق خصوصی، ۳۶٪ به حقوق عمومی و ۲۷٪ به سؤالات مربوط به حقوق بین‌الملل پاسخ صحیح داده‌اند. در واقع میانگین پاسخ‌های نمونه مورد مطالعه در مورد سؤالات حقوق عمومی ۶/۲ در مورد سؤالات حقوق خصوصی ۶/۴ و در مورد سؤالات حقوق بین‌الملل ۴/۷ سؤال می‌باشد.

نقش دانش حقوقی زنان کارمند در فرآیند مشارکت ۶۷

نکته قابل توجه این است که علی‌رغم پایین بودن دانش حقوقی زنان، درصد دانش ایشان در دو حوزه عمومی و خصوصی بسیار نزدیک بهم است اما درصد آشنایی ایشان با حقوق بین‌الملل به میزان قابل توجهی کمتر از دو مورد دیگر است (جدول ۵).

جدول (۵) نسبت پاسخ‌های صحیح حقوقی به کل سؤالات

نوع سؤال	فراوانی پرسش‌نامه	درصد	فراوانی پاسخ‌های صحیح	درصد پاسخ‌های صحیح
حقوق عمومی	۱۸	۳۶٪	۶/۲	۱۳/۷۷
حقوق خصوصی	۱۱	۳۷٪	۶/۴	۱۴/۲۲
حقوق بین‌الملل	۱۶	۲۷٪	۴/۷	۱۰/۴۴
مجموع	۴۵	۱۰۰	۱۷/۳	۳۸/۴۳

یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهند بیش از نیمی از سؤالات مطرح شده در پرسش‌نامه از سوی پاسخ‌گویان بی‌پاسخ مانده و یا جواب نادرست داده شده است. شایان ذکر است که حداقل پاسخی که از طرف تمام افراد نمونه مورد بررسی پاسخ داده شده بود ۲ و حداکثر آن ۳۴ بود.

میزان دانش حقوقی در سازمان‌های مختلف: به منظور کسب اطلاعات دقیق‌تر، جهت مقایسه دانش حقوقی زنان کارمند در وزارتخانه‌های مختلف، مقدار میانگین (برای مقایسه میزان دانش حقوقی در وزارتخانه‌های مختلف)، میانگین میانگین‌ها، میانه (برای تقسیم فراوانی به دو قسمت مساوی)، حداقل پاسخی، میانگین حداقل‌ها، حداکثر پاسخ و میانگین حداکثر پاسخ‌های صحیح (برای اطلاع از کمترین و بیشترین میزان دانش حقوقی در هر سازمان)، محاسبه شد که در جدول (۶) مشهود است.

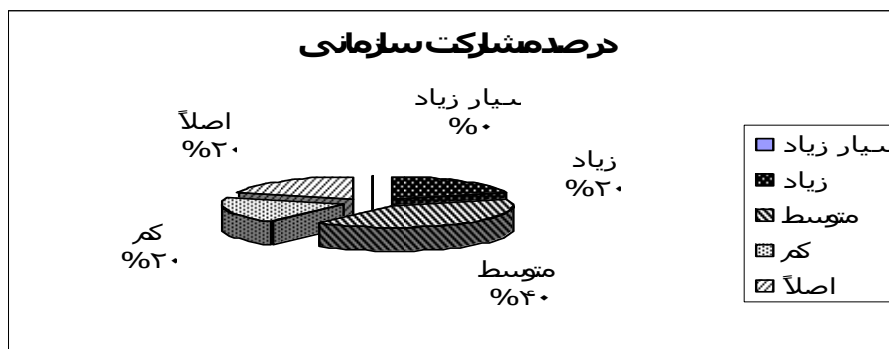
بر اساس این داده‌ها می‌توان گفت که زنان کارمند شاغل در تأمین اجتماعی، صدا و سیما، وزارت ارتباطات، راه و ترابری و مترو بیشترین دانش حقوقی را نسبت به سایر زنان کارمند دارند. وزارت بازرگانی و صنایع اولویت بعدی را به خود اختصاص داده‌اند و زنان شاغل در وزارت علوم و بهداشت از کمترین میزان دانش حقوقی برخوردارند.

جدول (۶) میزان دانش حقوقی به تفکیک وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی

وزارتخانه	حداقل	حداکثر	میانگین	میان
آموزش و پرورش	۳	۲۹	۱۶	۱۳
بنیاد شهید، مستضعفان و ریاست جمهوری	۸	۲۷	۱۷/۵	۲۷
تأمین اجتماعی	۲	۳۴	۱۸	۱۶
قوه قضاییه	۲	۳۳	۱۷/۵	۱۷/۵
صدا و سیما و وزارت ارتباطات	۳	۳۳	۱۸	۱۸/۵
اقتصاد و بازرگانی	۶	۲۹	۱۷/۵	۱۹
بهداشت	۳	۲۷	۱۵	۱۸
جهاد کشاورزی	۳	۳۳	۱۸	۱۶
راه و ترابری، مترو و صنایع و معادن	۵	۳۴	۱۹/۵	۲۶/۷۵
علوم و فن‌آوری	۲	۲۷	۱۴/۵	۱۵
فرهنگ و ارشاد، کشور، کار، مسکن، نیرو	۱۱	۲۷	۱۹	۱۵/۲
نفت	۵	۳۳	۱۹	۱۷
سایر	۷	۳۳	۲۰	۱۸
مجموع	۴/۶	۳۰/۶	۱۷/۶	

مشارکت سازمانی: برای سنجش میزان مشارکت سازمانی نمونه مورد مطالعه، از میزان حضور زنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و جلسات هیئت رئیسه، علاقمندی و پیش قدم بودن ایشان در امور مشارکتی و تمهیدات سازمان در جهت تسهیل مشارکت، گویه‌های (چگونگی مشارکت در تدوین آیین‌نامه‌ها، جلسات همفکری با زنان کارمند، چگونگی انتقال نظرات کارمندان زن برای بهبودی سازمان به مدیران راهبردی، ارتباط کاری میان رئیس و کارمندان زن، چگونگی تصمیمات سازمان و حضور زنان در این تصمیمات، وجود صندوق انتقادات و پیشنهادات، تشکیل کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی و توجیهی و علاقمندی به مشارکت با همکاران و ...) مورد پرسش قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند مشارکت زنان در سطح تصمیمات سازمان وضعیت مطلوبی ندارد. نمودار (۱) درصد مشارکت سازمانی زنان را نمایش می‌دهد.



نمودار (۱) درصد مشارکت سازمانی

همان‌طور که مشاهده می‌شود در کل می‌توان گفت که مشارکت سازمانی زنان کارمند مورد مطالعه بالا نیست و تنها ۲۰ درصد آنها دارای مشارکت بالا بودند این در حالی است که ۸۰ درصد بقیه در تصمیمات سازمان خود مشارکت متوسط تا بدون مشارکت (۴۰٪ متوسط، ۲۰٪ بسیار کم و ۲۰٪ بدون مشارکت) بوده‌اند. در توجیه این وضعیت می‌توان گفت فرهنگ حاکم بر فضای عموم کارمندان به لحاظ ساختارهای اداری از مشارکت سازمانی برخوردار نیستند و زنان نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشند.

یافته‌های استنباطی

ارتباط بین دانش حقوقی و مشارکت سازمانی: بر اساس فرضیه مورد نظر از یکسو و تجربیات حاصل از مطالعات اسنادی انتظار می‌رود زنان کارمند با مقررات و حقوق خود در سازمان آشنایی داشته باشند و به دنبال آن مشارکت سازمانی آنها نیز بالا باشد. بر اساس آزمون پیرسون فرضیه ارتباط بین دانش حقوقی و مشارکت سازمانی سنجیده شد و نتایج حاکی از ضریب همبستگی بالایی بین این دو متغیر بود (جدول ۷).

جدول (۷) میزان همبستگی دانش حقوقی و مشارکت سازمانی زنان کارمند تهرانی

تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
۳۶۸	۰/۲۲۷ **	۰/۰۰

با اینکه یافته‌های توصیفی نشان داد که میزان مشارکت سازمانی زنان بسیار پایین است اما همبستگی بین میزان دانش حقوقی و مشارکت سازمانی ایشان مثبت است. بدین صورت که سطح معنی‌داری با عددی کمتر از "۰/۰۵" و ضریب همبستگی با عدد "۰/۲۲۷" همراه است از این رو، فرض صفر " H_0 " یعنی نبود ارتباط بین دو متغیر به نفع فرض یک " H_1 " که تأکید بر ارتباط بین دو متغیر دانش حقوقی و مشارکت سازمانی

زنان کارمند تهرانی دارد، رد می‌شود. یعنی هر قدر میزان دانش حقوقی افراد بالا رود مشارکت سازمانی آنان هم بالا می‌رود. در این ارتباط برای بررسی بیشتر مشارکت سازمانی زنان کارمند بر حسب میزان تحصیلات و نوع استخدام نیز مورد توجه قرار گرفت که در ادامه به تبیین آنها پرداخته می‌شود:

میزان رابطه مشارکت سازمانی افراد برحسب سواد

برابر یافته‌های اسنادی این انتظار وجود دارد که بین سطح سواد و مشارکت سازمانی افراد رابطه مستقیمی وجود داشته باشد. اما یافته‌های تجربی گویای عکس انتظارات است چرا که X^2 محاسبه شده عدد "۴/۹۹" کوچک‌تر از مجذورکای جدول یعنی عدد "۹/۴۹" با درجه آزادی "۴" و آلفای "۰/۰۵" را نشان می‌دهد که حاکی از نبود ارتباط بین این دو متغیر است، یعنی بین مشارکت سازمانی افراد و سطح تحصیلات آنها رابطه معنی‌داری وجود ندارد و زنان با تحصیلات بالا نقش فعالی در تصمیم‌سازی در سازمان‌های خود ندارند.

جدول (۸) میزان مشارکت سازمانی زنان کارمند تهرانی بر اساس سواد

مجموع	زیاد	متوسط	کم	سواد مشارکت سازمانی
۱۴۰	۱۶	۷۲	۵۲	کم
۱۸۴	۲۹	۱۰۰	۵۵	متوسط
۴۴	۹	۲۵	۱۰	زیاد
۳۶۸	۵۴	۱۹۷	۱۱۷	مجموع

$$d.f=4 \quad sig = 0/05 \quad x^2_{cr}=9/49 \quad x^2_{ob}=4/99$$

در اینجا می‌توان با نظریه نلسون و هانتینگتون همسو شد و اذعان کرد که در تصمیم‌سازی و مشارکت عوامل و متغیرهای مختلفی دخالت دارند و تنها سواد و دانایی در یک حوزه نمی‌تواند انگیزه مشارکت و تصمیم‌سازی را بالا ببرد. از طرف دیگر اگر از دیدگاه سیاسی نلسون به مسئله نگاه کنیم که در آن به لحاظ موقعیت‌های اجتماعی زنان، مشارکت ایشان نسبت به مردان پایین‌تر است؛ می‌توان این پایین بودن مشارکت زنان با تحصیلات بالا را تا حدودی در نمونه‌های مطالعه نیز پذیرفت.

میزان رابطه مشارکت سازمانی افراد برحسب وضعیت استخدام

برای کاوش عمیق مشارکت با توجه به ادبیات موجود، به نظر می‌آید میزان امنیت شغلی افراد در میزان مشارکت سازمانی آنان تأثیر گذار باشد، یعنی کارمندانی که استخدام رسمی هستند بیش از سایرین مشارکت سازمانی داشته باشند.

نقش دانش حقوقی زنان کارمند در فرآیند مشارکت ۷۱

جدول (۹) میزان رابطه مشارکت سازمانی افراد برحسب وضعیت استخدام

مجموع	قراردادی	پیمانی	رسمی	وضعیت استخدام مشارکت سازمانی
۱۴۰	۷۰	۱۸	۵۲	کم
۱۸۰	۸۲	۱۸	۸۰	متوسط
۴۸	۱۶	۱۴	۱۸	زیاد
۳۶۸	۱۶۸	۵۰	۱۵۰	مجموع

$$d.f=۴ \quad sig = ۰/۰۵ \quad x^2cr= ۹/۴۹ \quad x^2ob= ۱۳/۴۹$$

به این منظور ارتباط این دو مورد توجه قرار گرفت. یافته‌ها برابر جدول نشان داد که با مقایسه X^2 محاسبه شده یعنی عدد "۱۳/۴۹"، با میزان X^2 جدول یعنی عدد "۹/۴۹" با درجه آزادی "۴" و آلفای "۰/۰۵" (با توجه به بزرگ بودن مقدار محاسبه شده) می‌توان به این نتیجه رسید که رابطه معنی‌داری میان وضعیت استخدامی و مشارکت سازمانی افراد وجود دارد. یعنی امنیت شغلی ارتباط مستقیمی با میزان مشارکت سازمانی افراد نمونه مورد مطالعه دارد. این تا حدودی پذیرفتنی است که افرادی که در ساختار اداری ایران از امنیت شغلی کامل (استخدام رسمی) برخوردار نیستند، تلاش می‌کنند وظایفی را که به عهده آنها گذارده می‌شود به نحوی مطلوب که مد نظر مدیران است انجام دهند تا دغدغه رسمی شدن را تا حدودی پشت سر بگذارند و از این رو مشارکت و فعال بودن در سازمان‌های دولتی را می‌توان براساس یافته‌ها و متون نظریه‌ای نه براساس مشارکت داوطلبانه بلکه نوعی اجبار و ناخواسته دانست و در اینجا می‌توان با نظریه سازمان بین‌المللی کار همسو شد که اشاره می‌کند زنان به طور کلی از نظر استخدامی در آخرین اولویت و از نظر انفصال از خدمت (در اینجا عدم تمدید قرارداد و عدم تبدیل از پیمانی به آزمایشی - رسمی و به رسمی) در ارجحیت قرار دارند. افزون بر این جهت دستیابی به شناخت عمیق در مورد مشارکت زنان در بُعد سازمانی، بسترها و موانع آن را می‌توان مورد توجه قرار داد و از این رو در مجموع باید گفت چنین بسترها و موانعی همسویی خود را با یافته‌های نظریه‌ای نشان می‌دهند (تولایی، ۱۳۸۴: ۱۲؛ جزئی، ۱۳۸۳: ۱۴-۷، پناهی، ۱۳۸۳: ۱۰) و اینها عبارتند از:

الف- بسترهای مشارکت سازمانی زنان:

۱- رسیدن به مراتب بالای اداری صرف‌نظر از مرد یا زن بودن، از طریق مقرراتی مانند میزان

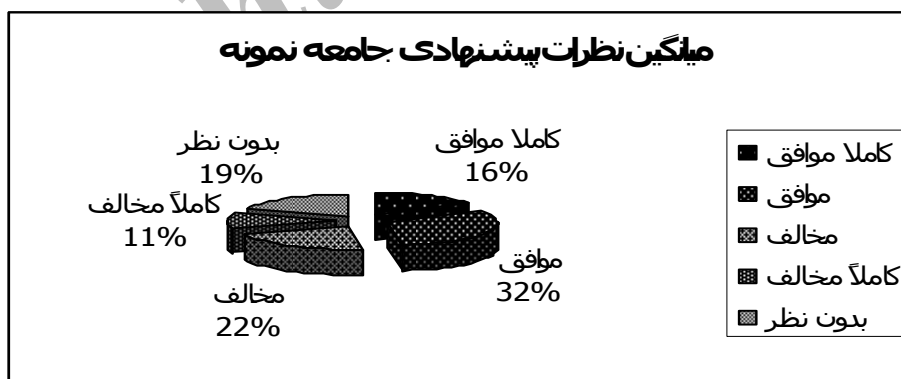
تخصص و سنوات خدمت امکان‌پذیر است.

- ۲- مؤثر بودن مدیریت یک زن در سازمان، در ارتقای میزان مشارکت سایر زنان.
- ۳- استفاده از ابزارهای تشویقی (مالی و غیر مالی) در مشارکت سازمانی زنان.
- ۴- ایجاد بانک اطلاعاتی جهت ثبت فعالیت‌های مشارکتی در میزان مشارکت زنان در سازمان.

ب - موانع ارتقای مشارکت سازمانی زنان:

- ۱- بالا بودن نقش مردسالاری بیش از شایسته سالاری در ارتقای سازمانی کارمندان.
- ۲- انعطاف ناپذیری مقررات و آیین نامه‌های مربوط به زنان.
- ۳- عدم تمایل زنان نسبت به پذیرش وظایف مدیریتی؛ به دلیل تعهدات خانوادگی نسبت به همسر و فرزندان خود.
- ۴- رایج بودن تفکرات مدیریت سنتی (غیر مشارکتی) در سازمان‌ها.
- ۵- وجود تبعیض در میزان حقوق و مزایای دریافتی در بین کارکنان زن.
- ۶- مواجه بودن زنان با مشکلات متعدد، برای انجام وظیفه در پست‌های حساس و کلیدی (مانند بالاترین مقام اداری سازمان خود).

نمودار (۲) میانگین نظرات آنان را نشان می‌دهد. به طوری که ۱۹٪ از نمونه مورد مطالعه با موارد پیشنهادی در تحقیق در مورد مشارکت سازمانی زنان کاملاً موافق بودند. ۳۳٪ موافق گزینه‌های مطرح شده بودند، ۲۲٪ مخالف، ۱۱٪ کاملاً مخالف و ۱۶٪ بی‌نظر بودند.



نمودار (۲) میانگین نظرات نمونه درباره مشارکت سازمانی

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که نهادینه شدن مشارکت زنان در همه ابعاد جامعه در جهت توسعه در بسیاری از حوزه‌ها از جمله سازمان‌ها از طریق ارتقای دانش به صورت عام و دانش حقوقی به شکل خاص امکان‌پذیر است. در بخش تجربی پس از تجزیه و تحلیل یافته‌ها، صحت فرضیه که بر رابطه معنی‌دار میان میزان دانش حقوقی افراد و مشارکت سازمانی ایشان تأکید داشت، به اثبات رسید. بدین صورت که در مورد دانش حقوقی: داده‌های به دست آمده از نمونه مورد مطالعه حاکی از آن است که میزان دانش حقوقی زنان کارمند تهرانی از سطح مطلوبی برخوردار نیست زیرا تنها به ۳۸/۵ درصد سؤالات حقوقی پاسخ صحیح داده‌اند. بیشترین آگاهی زنان کارمند نخست در زمینه حقوق خصوصی و سپس عمومی و در نهایت در حوزه حقوق بین‌الملل است. بر اساس یافته‌ها حدود نیمی از زنان در مشارکت سازمانی در سطح متوسط و بالاتر قرار دارند که همانند سایر انواع مشارکت آنها، رقم بالایی نیست. با وجود حضور نمایندگانی از دفتر امور زنان در ادارات، کارمندان زن در تصمیمات سازمانی اثر گذار نیستند. همبستگی میان مشارکت سازمانی آنها با دانش حقوقی ایشان در تمام گروه‌های تحصیلی و استخدامی بالاست. با توجه به نتایج تحقیق، ضرورت ارتقای دانش حقوقی و افزایش حضور زنان در تصمیمات سازمان‌ها بیش از پیش نمایان می‌شود. یعنی یافته‌های اسنادی و تجربی نشان داد که زنان، چندان به حقوق خود واقف نیستند. البته آن بخش از حقوق که مربوط به تکالیف و وظایف آنهاست و عدم تعهد و پایبندی به آن منجر به بازخواست و مؤاخذه افراد می‌شود، بیشتر شناخته شده است. اما بخشی از حقوق که مربوط به اختیارات و توقعات قانونی افراد است، به صورت جدی به ایشان آموزش داده نمی‌شود و ناشناخته مانده است. این امر به عنوان مانعی جدی بر سر راه توانمندی و مشارکت زنان است. مناسب‌ترین راه برای رفع این مانع آموزش است. همان‌گونه که در بخش نظری به ویژه نظریات کارکردی ساختاری و تلفیقی، توانمندسازی و ظرفیت‌سازی مسئله آموزش به صورت عام و دانش حقوقی به صورت خاص اشاره شده است، اهمیت این مسئله را تقویت می‌کند که: به لحاظ آموزشی، مطالبه حق به عنوان یک ارزش، آموزش داده شود؛ آموزش حقوق، به ویژه حقوق شهروندی باید در تمام زمینه‌ها و در تمام سطوح تحصیلی مورد توجه قرار گیرد؛ به کارگیری شیوه‌های مشارکت از سنین کودکی در مدارس اجباری شود و بخشی از نمرات هر درس به کارهای مشارکتی تعلق گیرد. آشنایی با حقوق اداری و استخدامی در کلاس‌های ضمن خدمت، با هدف ارتقای شغلی و افزایش حقوق دریافتی در ادارات و سازمان‌ها عملی شود. و به لحاظ سازمانی: کنترل چگونگی دستیابی به رأس سلسله مراتب اداری؛ انتفاع عادلانه کارمندان از اثرات مثبت

مشارکت؛ برنامه‌ریزی کلان در سطح اجتماع در جهت تسهیل مسئولیت‌های خانوادگی زنان کارمند؛ ایجاد ارتباط بین ارتقای شغلی و مشارکت سازمانی توسط مدیران ادارات؛ رفع نابرابری زنان و مردان کارمند در دریافت مزایای مالی و سمت‌های بالای اداری؛ و رفع موانع به منظور ارتقای زنان به سمت‌های کلیدی مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- آرتیدار، طیبه (۱۳۷۹) قوانین و مقررات ویژه زنان در جمهوری اسلامی ایران، تهران: برگ زیتون، چاپ دوم.
- امامی، اسدا...؛ صفائی، سید حسین (۱۳۷۸) مختصر حقوق خانواده، تهران: نشر دادگستر و میزان، چاپ پنجم.
- پناهی، محمد حسین (۱۳۸۳) عوامل مؤثر بر مشارکت زنان در جمهوری اسلامی ایران، تهران: انتشارات سوره مهر.
- جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۷۰) ترمینولوژی حقوق، تهران: گلشن، چاپ پنجم.
- جمعه‌پور، محمود (۱۳۸۰) کاربرد روش ارزیابی سریع مشارکتی PRA در توسعه مشارکت زنان، به کوشش مصطفی پودراتچی، مجموعه مقالات کارگاه آموزشی توسعه مشارکت زنان، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- خاکساری علی (۱۳۸۰) فرایند مشارکت و سطوح آن، به کوشش مصطفی پودراتچی، مجموعه مقالات کارگاه آموزشی توسعه مشارکت زنان، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- رکن‌الدین افتخاری، عبدالرضا (۱۳۸۳) زن و توسعه، جزوه کلاسی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- صمدی راد انور (۱۳۸۳) شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مشارکت زنان در ابعاد سیاسی - اقتصادی، مرکز امور مشارکت زنان، تهران: شرکت انتشارات سوره مهر.
- کاتوزیان ناصر (۱۳۷۸) حقوق مدنی خانواده، جلد اول و دوم، تهران: شرکت انتشار، چاپ پنجم.
- لیس تورس، امانی؛ ریودلر و زاریو، روزا (۱۳۷۵) جنسیت و توسعه، ترجمه: جواد یوسفیان، تهران: انتشارات بانو، چاپ اول.
- مانی، محمد علی (۱۳۸۳) شناسایی و تبیین وضعیت موجود اشتغال زنان در بخش دولتی، مرکز امور مشارکت زنان، تهران: انتشارات سوره مهر.
- مرکز امور مشارکت زنان (۱۳۷۹) قوانین و مقررات ویژه زنان، تهران: نشر برگ زیتون، چاپ دوم.
- ناصرزاده، هوشنگ (۱۳۷۲) اعلامیه‌های جهانی حقوق بشر، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
- Bass Stephen**(1995) Participation in Strategies for Sustainable Development, International Institute for Environment & Development.
- Buchy, M. ;Hoverman, S.**(2000) Understanding Public Participation in Forest Planning: A review, Forest Policy and Economics, January 2000.
- Butegwa Florence**(1999) Building Women's Capacity to Participate in Governance, A Paper Presented for the Conference on Capacity Building North and South Links and Lessons, July 1-3.
- Eklund, Leena**(1999) From Citizen Participation to Community Empowerment, University of Tampere.
- Sastry, K. R.** (1997) Participation, Connotation and Contact, Asia-Pacific Journal of Rural Development, July, Vol. 1, No.1, Page 12.
- United Nation**(1990) Participatory Rural Development in Selected Countries, Emergency Committee on Integrated Rural Development For Asia & Pacific, United Nation. Site: www.hurights.or.jp.