

هنوز راه درازی باقی است

دانش جامعه شناسی اصطلاح تحرک اجتماعی social mobility به تغییر از یک منزلت اجتماعی



رویا باوری
جامعه شناس و
فعال حوزه زنان

۲

یادداشت

به منزلت دیگر گفته می‌شود. در یک جامعه افراد ممکن است به منزلت پایین یا بالا تحرک پیدا کنند یا در یک جایگاه شغلی صعود یا نزول پیدا کنند. همچنین جامعه شناسان معتقدند میزان تحصیلات، جنسیت و شغل پدر در زمره این عوامل می‌باشند، هرچند میزان تحرک در جوامع صنعتی پیشرفته بسیار بیشتر از جوامع توسعه نیافته -چه روستایی و چه شهری- است. آنها از طرف دیگر برای تحرک اجتماعی انواع مختلفی تشخیص داده‌اند: از جمله «تحرک عمودی» که به تغییر جایگاه یک فرد از یک طبقه اجتماعی به طبقه دیگر گفته می‌شود و مثال آن شخصی است که از سطح کارمند یک اداره به مدیریت بخش یا کل اداره ارتقا پیدا می‌کند که در اثر این ارتقا مسئولیت و حتی درآمد وی نیز افزایش می‌یابد. البته گاهی این تغییر عمودی «نزولی» می‌شود مثل کسی که از مدیریت یک سازمان کنار گذاشته می‌شود. نوع دیگر تحرک اجتماعی عبارت است از «تحرک افقی» که حرکت فرد از یک شغل به شغلی دیگر اما در همان سطح اجتماعی است. مانند کارمندی که تغییر شغل می‌دهد ولی جایگاه اجتماعی او هیچ تغییری نمی‌کند. عوامل مختلفی، مستقیم یا غیرمستقیم، در شدت و یا ضعف این تحرک اجتماعی مؤثرند مثل تحصیلات، نژاد، قومیت، ازدواج، فرزند چنمد بودن و البته جنسیت.

در گزارشی جدید که تحت عنوان The Global Social Mobility Report ۲۰۲۰ منتشر شده است ضمن بررسی کمی برابری فرصت‌ها در جوامع مختلف و سنجش عوامل مؤثر بر تحرک اجتماعی از جمله عامل جنسیت، در بین ۸۲ کشور که مورد بررسی قرار گرفته‌اند پنج کشور دانمارک، نروژ، فنلاند، سوئد و ایسلند بالاترین میزان تحرک اجتماعی را دارند. هر چند نام کشور ایران در میان کشورهای مورد بررسی نیست ولی با قرار گرفتن کشور آسیایی ترکیه در رتبه ۶۴، احتمالا می‌توان پیش‌بینی کرد که رتبه نامیدکننده‌ای در دست می‌آمد. بدیهی است در جامعه ما با تغییرات ساختاری در پی انقلاب اسلامی، که جایگاه و منزلت اجتماعی افراد و گروه‌ها بدشد تغییر کرد این امکان به وجود آمد که زنان نیز شامل این تغییر منزلت بشوند. هر چند بررسی و تحلیل تحرک اجتماعی زنان به‌عنوان نیمی از جامعه در اثر تحولات رخ داده مستلزم کار گسترده می‌باشد اما با این مقدمات می‌توان ا بررسی یک نمونه از تغییرات و تحرکات اجتماعی زنان یعنی در زمینه مدیریت و کسب مسئولیت‌های دولتی و مقایسه آن‌ها، صعودی یا نزولی بودن آن را روشن نمود.

به بیان دیگر هدف اصلی این نوشتار بیان این مطلب است که اگر سیاست اجتماعی و اقتصادی حاکم بر دولت، افزایش تحرک اجتماعی، خاصه در رابطه با زنان می‌باشد، همان طور که شاهد وعده‌هایی در این زمینه بوده‌ایم، ضروری است بسترهای مناسب این تحرک صعودی و ارتقای جایگاه زنان در جامعه ایجاد شود.

از جمله این بسترها می‌توان به:

-آموزش مناسب
-افزایش آگاهی
-توانمند سازی
-شایسته سالاری

-ایجاد فرصت‌های برابر

-حق انتخاب

-اعتماد به زنان

که از همه مهم‌تر است، اشاره کرد.

بدون شک یکی از حوزه‌های بالقوه برای رشد تحرک اجتماعی حضور زنان در حوزه‌های مختلف مدیریتی کشور است. از آنجا که طبق آمار ارائه شده، با برداشتن قدم‌هایی نه چندان بزرگ، میزان درصد حضور زنان در پست‌های مدیریتی از ۱۳ درصد در سال ۹۶ به ۲۰ درصد در سال ۹۸ رسیده است و در سال ۹۹ نیز با تداوم آن به حدود ۲۵ درصد در کل کشور نزدیک شده است اما این رقم با وعده‌های داده شده توسط مسئولان هنوز فاصله داشته و باید گفت همچنان تا تحقق فرصت‌های برابر و ظرفیت‌های بالقوه در قشر زنان جامعه، ما هنوز راهی طولانی در پیش داریم، چراکه تحرک اجتماعی، یوبایی توسعه ساختار اجتماعی جامعه را تعیین می‌کند و این برای زنده ماندن جامعه امری ضروری است.

به‌نژاد موحدی:

در سال ۱۳۹۶ انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی ۱۳.۶ درصد بود که خوشبختانه این رقم در سال ۱۳۹۸ به ۲۰ درصد رسید و در سال جاری نیز این رقم با افزایش قابل توجهی به بالای ۲۵ درصد رسیده است. در حوزه زنان و خانواده ۲۷۳۵ سمن فعال وجود دارد که در حوزه اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی عملکرد شایانی دارند. تعداد سمن‌ها در سال ۱۳۵۷ تنها ۵۵ عدد بود اما در سال ۱۳۹۲، ۲۶۷۷ و در سال ۱۳۹۶ تعداد سمن‌ها در حوزه زنان و خانواده به ۲۷۲۲ رسید. امید است که نرخ اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی در ماه‌های پیش رو، در زمان بسیار کوتاهی به ۳۰ درصد که درخواست رئیس جمهوری بوده است، برسد



کم شده است و متأسفانه تعداد مدیران زن در این وزارتخانه بسیار انگشت‌شمار هستند. از آن جایی که آموزش‌وپرورش در استان‌ها ۳۲ مرکز دارد، از این ۳۲ مرکز فقط یکی از مدیران کل را از زنان انتخاب کرده‌اند. گفتنی است ۲۴۲ معاون مدیرکل در کشور وجود دارد که از این تعداد تنها ۱۲ نفر خانم هستند و ۷۵۰ منطقه آموزشی داریم که در ۱۹ منطقه مدیران زن مشغول به کار هستند. به اعتقاد من در حوزه مدیریت زنان آموزش‌وپرورش باید به انتصاب مدیران زن توجه بیشتری کرد، البته سعی شده تا اندازهای کارشناسان و مسئولان و رؤسای گروه‌ها از زنان انتخاب شوند، اما هنوز در عرصه مدیریتی زنان در این وزارتخانه ضعیف هستیم. این‌شاء‌الله در سال‌های آینده بتوانیم شاهد پیشرفت‌های بیشتری در این حوزه باشیم، متأسفانه هنوز نگاه مردسالارانه در خصوص مدیریت زنان وجود دارد و همین نگاه مردسالارانه سبب شده که تنها تقریباً ۷ درصد از مدیران آموزش و پرورش از زنان انتخاب شوند. قطعاً با توجه به اشتغال اکثریتی زنان در آموزش‌وپرورش این وزارتخانه باید در انتصاب مدیران زن پیشرو باشد.

■ میزان انتصاب زنان مدیر در شهرداری‌ها

معاون توسعه منابع انسانی شهرداری تهران هم در زمینه انتصاب مدیران زن به «ایران» بیان می‌دارد: «بفای نقش بانوان در اداره جامعه، و هله نخست حق طبیعی آنان است و پس از آن حق کل جامعه در بهره‌مندی از تمایلات، تصمیم‌ها، تفکرات و سلیقه‌هایی است که بنابه حکمت الهی در بانوان شدت و تراکم یافته است و جامعه‌ای که از آنها محروم شده، قطعاً دچار نقص و کمبود است. نمی‌توان، بدون بهره‌مندی حداکثری از گرایش فطری بانوان به این مقولات، به شفافیت، اخلاق مداری، نوع‌دوستی، پاکدستی، آراستگی محیط، زیبایی منظر، انضباط و بسیاری

شغلی، آرزوهای خود را دارند، در واقع احترام به همراهی آنان در محیط خانواده و کار است و این به جای آوردن احترام و رفتار منصفانه و عادلانه به یقین دنیای ما و سازمان‌های آن را به مکانی بهتر برای زندگی و کار تبدیل خواهد کرد.

حیدری در ادامه به انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی اشاره کرده و توضیح می‌دهد: به طور کلی و با نگاهی گذرا به آمار می‌توان اعلام داشت که در سال ۱۳۹۲ تعداد مدیران زن از ۲۳ نفر به تعداد ۴۵ نفر در سال ۱۳۹۸ و ۴۷ نفر در سال ۱۳۹۹ افزایش داشته که با رویکردهای دولت و وزیر فرهنگ و ارشاد اسلامی انتظار افزایش آن نیز می‌رود.

■ نگاه مردسالارانه در خصوص مدیریت زنان وجود دارد

مدیرکل امور زنان وزارت آموزش و پرورش هم با بیان اینکه دو میلیون و ۴۰۰ هزار کارمند رسمی در دولت وجود دارد و تقریباً یک میلیون از آنها خانم هستند، به «ایران» توضیح می‌دهد: از این تعداد خانم کارمند در کل دولت ۵۰۰ هزار نفر در آموزش و پرورش فعالیت می‌کنند، یعنی نیمی از زنان کارمند دولت در آموزش و پرورش کار می‌کنند. فرحناز مینایی پور، می‌گوید: ۶۰ درصد معلمان آموزش‌وپرورش خانم هستند و در حقیقت آموزش‌وپرورش یکی از وزارتخانه‌هایی است که در آن حوزه زنان بسیار فعال و گسترده است. از آنجایی که هفت و نیم میلیون دانش آموز دختر در کشور در حال تحصیل هستند، در مورد انتصابات مدیران زن در دولت انتظار آن می‌رود که تعداد مدیران زن در آموزش و پرورش بسیار زیاد و بیشتر از سایر وزارتخانه‌ها باشد، اما متأسفانه اینگونه نیست، البته در سال‌های گذشته معاونین زن به تعداد زیادی در آموزش‌وپرورش اشتغال داشتند، ولی در حال حاضر این روند تا اندازه قابل توجهی

زنان فعال و توانمند با مدارج بالای علمی روبه‌فرونی است و توانایی‌شان برای دریافت شغل‌های پرمسئولیت که با شاخص‌های ویژه سنجیده می‌شود، قابل احراز است، بی‌تدبیری محض خواهد بود اگر سهم مناسبی از مناصب مدیریتی و اجرایی سازمان در اختیار این منابع انسانی بالنده تنها به صرف جنسیت قرار داده نشود. باید توجه داشت که سرمایه‌گذاری سازمانی برای زنان شاغل یعنی برداشتن هر آنچه که مانع از شکوفایی آنهاست و از رقابت سالم‌شان برای دستیابی به مناصب مدیریتی جلوگیری می‌کند. از آنجا که ارتقا باید فرآیندی اندیشمندانه باشد هر نوع ضابطه‌ای جز شایستگی‌ها و کارایی‌های افراد برای احراز پست و مقام غلط است و یک سازمان سالم هرگز مبانی اصلی گزینش نیروی انسانی، یعنی لیاقت و شایستگی را با جایگزینی انگاره‌های جنسیتی تباه نمی‌کند. در چنین سازمانی افراد می‌توانند با یکدیگر رقابت کنند و در این رقابت‌ها براساس استعدادها و توانایی‌هایی که از خود نشان می‌دهند، امتیاز بگیرند. طبیعی است که زنان در چنین نظامی نیز در جایگاه مناسب خود باشند و نه تنها موجب بالا رفتن میزان بهره‌وری سازمان شوند بلکه حضورشان در جایگاه تصمیم‌گیر و تصمیم‌ساز، بازتاب مؤثری در کل جامعه بیابد.

او با اشاره به این نکته که سازمانی که رو به آینده دارد بر راحتی نمی‌تواند صلاحیت و مهارت‌های رهبری زنان را در ایجاد انگیزه و تعالی بخشی و بهبود فرهنگ سازمانی نادیده بگیرد، می‌گوید: در هر سازمانی به تمام این دلایل مهم به مدیران زن بیشتری نیاز است و خبر خوب این است که پس از سال‌ها بی‌توجهی، ارتقای حرفه‌ای زنان در سمت‌های مدیریتی نه تنها در ایران که در جهان رو به فزونی است اما کافی نیست. همراهی سازمانی با زنانی که در هر

خانم‌های جامعه تعمیم داده می‌شود در حالی که در عملکرد مردان این‌گونه ملاحظه نمی‌شود. (دوم) مواقع ساختاری که از گذشته تاکنون بر سر راه ارتقای شغلی زنان در ادارات، سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها وجود داشته است. از جمله نادیده گرفته شدن استعدادهای بانوان که موجب دور شدن جامعه از دیدن و در نظر گرفتن ظرفیت‌های خلاقانه و تعاملات اثربخش آنان می‌شود. در واقع در جامعه ما این باور وجود دارد که این مردان هستند که به عنوان نیروی کارآمد و توانمند در نظر گرفته می‌شوند در صورتی که این نگاه به بانوان کمتر دیده می‌شود. دلیل عمده این نگاه عدم باور به توانمندی زنان در حوزه‌های مدیریتی است، زیرا این باور و اعتقاد وجود دارد که مدیریت نیاز به خلاقیت، نوآوری و تفکر پویا و در عین حال زور بازوی مردانه دارد.

(سوم) موانع فرهنگی از دیگر مشکلات جامعه ماست که بر سر راه ارتقای شغلی زنان وجود دارد. با توجه به فضای فرهنگی حاکم در کشورمان محدودیت‌های جذب زنان در حوزه‌های پست مدیریتی به‌طور جدی وجود دارد. به عنوان مثال در برخی از سازمان‌ها یا وزارتخانه‌ها این تعریف از قبل وجود دارد که محیط مردانه است. گاهی اوقات نیز عبور زنان از موانع و مشکلات نیازمند حمایت و مانع‌زدایی مسئولین ارشد سازمان‌ها و ارگان‌ها که غالباً مردان هستند، می‌باشد. این موانع را می‌توان در بخش‌های خصوصی و دولتی به شکل جدی ملاحظه کرد. لذا تا این موانع از سر راه نداشته نشود تبدیل قابلیت‌های زنان به کارکرد و عدم تعادل بین قابلیت‌ها و فرصت‌ها صورت نمی‌پذیرد.

چهارم) عدم باورپذیری در زنان خود به خود موجب شده تا آنان نتوانند به راحتی به مآست که بر سر راه ارتقای شغلی زنان وجود دارد که از گذشته تاکنون بر سر راه ارتقای شغلی زنان در ادارات، سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها وجود داشته است. از جمله نادیده گرفته شدن استعدادهای بانوان که موجب دور شدن جامعه از دیدن و در نظر گرفتن ظرفیت‌های خلاقانه و تعاملات اثربخش آنان می‌شود. در واقع در جامعه ما این باور وجود دارد که این مردان هستند که به عنوان نیروی کارآمد و توانمند در نظر گرفته می‌شوند در صورتی که این نگاه به بانوان کمتر دیده می‌شود. دلیل عمده این نگاه عدم باور به توانمندی زنان در حوزه‌های مدیریتی است، زیرا این باور و اعتقاد وجود دارد که مدیریت نیاز به خلاقیت، نوآوری و تفکر پویا و در عین حال زور بازوی مردانه دارد.

مناصب بالاتر راه پیدا کنند. به نظر می‌رسد پیش‌فرض‌هایی در جامعه ما از گذشته وجود دارد که «زنان نمی‌توانند» و پذیرش این امر موجب شده تا خود زنان به سهم اندکشان در عرصه‌های گوناگون راضی باشند. پذیرش این امر در درازمدت موجب شده تا زنان سرخورده شوند و توسعه در بلندمدت اتفاق نیفتد. پنجم) بخش اعظم جمعیت شاغلین کشور رازنان تشکیل می‌دهند پس می‌توانند حدود یک سوم جایگاه‌های مدیریتی را نیز کسب کنند. در این خصوص همان‌طور که اشاره کردیم اعتماد آنها به خودشان در وهله اول و بعد اعتماد سازمان به آنان در وهله بعد را به عنوان اولین قدم برای تحقق این امر باید در نظر گرفت. در این راه باید این آموزش به مدیران داده شود که به زنان توانمند و مستعد اعتماد کنند و به آنان فرصت

دهند تا بتوانند قابلیت‌های مدیریتی خود را به اثبات برسانند. در آخر می‌توان به نتایج بسیاری از پژوهش‌ها و تحقیقات ارجاع نماییم که حاکی از آن است برخی از پست‌های مدیریتی و منصب بالای سازمانی بهتر است در دست زنان باشد چرا که زنان از روحیه مشارکت جویانه، صبر و بردباری و ظرافت بیشتری برخوردار هستند. تصدی در پست‌های مدیریتی در آموزش و پرورش، بهداشت و درمان و اقتصاد نیاز به چنین شاخصه‌هایی دارد. لذا منطقی به نظر می‌رسد تا در این راستا جهت تعیین سهم و جایگاه دقیق و مناسب زنان در پست‌های مدیریتی و سهم ۳۰ درصدی که رئیس جمهور وعده آن را در چند سال گذشته داده بود بسیاری از موانع به‌طور اساسی برطرف شوند و دستگاه‌های مربوطه برای تحقق آن تلاش کنند.

این امر نه تنها موجب می‌شود تا تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب سرعت بخشیده شود بلکه توسعه‌ای برابر و متوازن برای جامعه حاصل شود. به هرحال به دلیل آن که تاکنون از ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های زنان جهت تصدی پست‌های مدیریتی و موقعیت‌های تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی کمتر استفاده شده ، دگرگونی و تحول در ساختار مدیریتی بانوان در سازمان‌ها نیز به کندی انجام شده است. ضرورت دارد بپذیریم مشارکت و موفقیت زنان در حوزه مدیریت هنگامی امکان‌پذیر خواهد بود که جامعه توانمندی‌های زنان را باور کرده و به این قشر زنان اعتماد کند. بی‌تردید دست یافتن به این هدف میسر نمی‌گردد مگر اینکه اعتماد به نفس و اراده گسترده توانمندی‌های نهفته بانوان توسط خودشان صورت پذیرد.