



فصلنامه علمی

مطالعات زن و خانواده

تابستان ۱۳۹۹

دوره ۸، شماره ۲

پیاپی ۱۷

صاحب امتیاز: پژوهشکده زنان، دانشگاه الزهراء(س)

سر دبیر: دکتر انسیه خزعلی

مدیر مسئول: دکتر فروغ الصباح شجاع نوری

اعضای هیأت تحریریه

دکتر سوسن سیف

دانشیار مشاوره خانواده بازنشسته دانشگاه الزهراء(س)

دکتر سیمین حسینیان

استاد مشاوره دانشگاه الزهراء(س)

دکتر فریبا شایگان

استاد جامعه‌شناسی دانشگاه علوم انتظامی امین

دکتر جمیله علم الهدی

دانشیار فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه شهید بهشتی (ه)

دکتر محمود گلزاری

دانشیار مشاوره بازنشسته دانشگاه علامه طباطبایی (ه)

دکتر غلامرضا جمشیدیها

استاد دانشگاه تهران

دکتر الهام امین‌زاده

دانشیار حقوق عمومی دانشگاه تهران

دکتر غلامرضا دهشیری

دانشیار روان‌شناسی دانشگاه الزهراء(س)

دکتر فریبا علاسوند

دانشیار فقه و اصول مرکز تحقیقات زن و خانواده قم

دکتر سیده فاطمه موسوی

دانشیار روان‌شناسی دانشگاه الزهراء(س)

دکتر محمدجواد جاوید

استاد حقوق عمومی دانشگاه تهران

دکتر محمدتقی ایمان

استاد علوم اجتماعی دانشگاه شیراز

مدیر اجرایی:

رقیه نظری

ویراستار فارسی:

انتشارات پرکاس

ویراستار انگلیسی:

ساره پورصدوقی

طراح و صفحه‌آرا:

انتشارات پرکاس

ناشر:

دانشگاه الزهراء(س)

ترتیب انتشار:

فصلنامه

شماره پروانه انتشار:

۲۶۹۲-۲۳۴۵

شماره پروانه علمی-پژوهشی:

۳/۲۶-۹۴

شمارگان:

۵۰ نسخه

نشانی دفتر مجله:

تهران، میدان ونک، خیابان ونک، دانشگاه

الزهراء، ساختمان خوارزمی، طبقه ششم،

پژوهشکده زنان

تلفکس: ۸۸۰۴۹۸۰۹ (۲۱) ۹۸ +

آدرس وبگاه:

<http://jwfs.alzahra.ac.ir>

پست الکترونیک:

jwfs@alzahra.ac.ir

۱۹۹۳۸۹۱۱۷۶

کدپستی:

مطالعات زن و خانواده

حق چاپ ۱۳۹۱ پژوهشگره زنانه، دانشگاه الزهراء (س)

همه حقوق از آن ناشر است. چاپ، باز نشر و کپی از این فصلنامه یا بخش های آن، به هر شکل، نیازمند اجازه کتبی ناشر

است.



چاپ شده در جمهوری اسلامی ایران

درجه علمی-پژوهشی فصلنامه مطالعات زن و خانواده، از سوی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در تاریخ ۹۱/۲/۱۱ شماره ۳/۲۶۰۹۴

ابلاغ شد.

طبق آیین نامه ارزیابی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، از تاریخ ۹۹/۲/۰۸ تمامی نشریات مصوب، نشریات علمی

قدادی شوند.

راهنمای نویسندگان

فصلنامه «مطالعات زن و خانواده»، نشریه علمی پژوهشکده زنان دانشگاه الزهرا^(س) است که اقدام به انتشار مقالات اصیل منتج از یافته‌های پژوهشی، مقالات کیفی، موردی و مقالات نظریه‌پردازی در حوزه زن و خانواده می‌کند.

نویسندگان محترم موظف اند جهت تسریع در فرایند بررسی و داوری، فرمت نشریه را کاملاً رعایت نمایند و پیش از ارسال مقاله نسبت به عدم ارسال همزمان مقاله به نشریه دیگر تا حصول نتیجه متعهد شوند، لذا، هنگام ارسال مقاله (فرم تعهد) و (فرم تعارض منافع نویسندگان) توسط نویسنده مسئول تکمیل و در سامانه بارگذاری شود.

این نشریه با احترام به قوانین اخلاق در نشریات تابع قوانین کمیته اخلاق در انتشار (COPE) بوده و از آیین‌نامه اجرایی قانون پیشگیری و مقابله با تقلب در آثار علمی پیروی می‌نماید.

این فصلنامه در ارزیابی مقاله از سامانه مشابهت‌یاب «سیمیم نور» و «همیباب» استفاده می‌کند.

مقالات را دو داور، داور تطبیقی و دبیر تخصصی ارزیابی می‌نمایند و در هر مرحله از ارزیابی امکان عدم پذیرش مقاله وجود دارد.

پس از صدور نامه پذیرش، هیچ‌گونه تغییری در اطلاعات شناسنامه‌ای مقاله داده نخواهد شد، لذا نویسندگان محترم در هنگام ثبت مقاله در سامانه مجله، اطلاعات همه نویسندگان مقاله را به طور دقیق به فارسی و انگلیسی ثبت نمایند. بعد از انتشار مقاله، دفتر مجله هیچ تعهدی نسبت به تغییر اطلاعات نویسندگان ندارد.

اجزای یک مقاله

یک مقاله پژوهشی به ترتیب شامل بخش‌های زیر است:

- عنوان مقاله به فارسی (B Zar-Bold: 14)
- نام نویسندگان (به ترتیب) (B Nazanin: 12) و وابستگی سازمانی آن‌ها در پانویس (9) (B Mitra) (نویسنده مسئول) در مقابل وابستگی نویسنده مسئول قرار گرفته و ایمیل وی درج می‌شود.
- تیتیر چکیده (B Nazanin: 14) و متن چکیده کوتاه (بین ۲۰۰ تا ۲۵۰ واژه) به زبان فارسی (B Nazanin: 11)
- چکیده فارسی و چکیده انگلیسی باید منطبق برهم بوده، در مقالات پژوهشی شامل مقدمه و هدف پژوهش، روش‌شناسی، نمونه و شیوه نمونه‌گیری، ابزارهای پژوهش، یافته‌ها و نتیجه‌گیری است. دقت شود که بخش‌های یادشده مجزا نوشته نمی‌شوند.
- در مقالات مروری، چکیده دربرگیرنده هدف پژوهش، منابع داده‌ها، روش مطالعه، تعداد مطالعات انجام‌شده و معیارهای انتخاب، یافته‌ها (جمع‌بندی اطلاعات و ارتباط بین جملات و سازماندهی یافته‌ها و نتایج حاصل از مرور مطالعات انجام شده) و نتیجه‌گیری و کاربردهای آن در حوزه مربوطه است.
- تیتیر واژگان کلیدی (B Nazanin-Bold: 11): واژه‌ها بین ۳ تا ۵ واژه (B Nazanin: 11)

- Title of Paper (Times New Roman-Bold: 14)
- The Authors (Times New Roman-Bold: 10) and affiliation in footnote (Times New Roman: 9) (Corresponding author) is typed in front of the Corresponding author' name with an email.
- Abstract (Times New Roman-Bold: 11) the text of abstract (between 200-250 words) (Times New Roman: 11)
- Keywords (Times New Roman-Bold: 11) between 3-5 words (Times New Roman: 11)

- تیتیر مقدمه (B Lotus-Bold: 14) و متن مقدمه (B Lotus: 12)

این بخش شامل بیان هدف، مسأله، تعریف واژگان نوظهور (متغیرهای مورد مطالعه)، مروری بر پیشینه نظری و تجربی پژوهش، ضرورت مطالعه و نوآوری پژوهش به سایر پژوهش‌های مشابه است. نویسنده باید تلاش کند تا بستری مناسب (که همسو با اهداف نشریه است) برای پرداخت به موضوع مورد مطالعه پیدا کرده و با شروع از گروه مورد مطالعه، متغیرهای وابسته (ملاک) و مستقل (پیش‌بین) خود را در این بستر و در رابطه با یکدیگر یک به یک مورد توجه قرار دهد. مطالب بهم‌پیوسته باید انسجام روایی و محتوایی داشته باشد و حلقه‌های یک زنجیره را تشکیل دهد، نه زنجیره‌های گسسته و خواننده در پیدا کردن حلقه اتصال آن‌ها دچار سردرگمی شود، خلاء پژوهش و سوالاتی که در خلال پژوهش‌های پیشین به آنها پاسخ داده نشده و نویسنده قصد دارد در این مطالعه به آنها پاسخ دهد، مشخص شود.

- تیتیر روش‌شناسی پژوهش (B Lotus-Bold: 14) و متن روش‌شناسی پژوهش (B Lotus: 12)

این بخش شامل اطلاعاتی در مورد جامعه، نمونه، روش نمونه‌گیری و معیارهای ورود و خروج و تمامی مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه است.

- تیتیر ابزارهای پژوهش (B Lotus-Bold: 14) و متن ابزارهای پژوهش (B Lotus: 12)

این بخش شامل اطلاعاتی در مورد سازنده، سال، تعداد گویه‌ها، خرده‌آزمون‌ها، طیف نمره‌گذاری، شیوه نمره‌گذاری، روایی و پایایی ابزار در پژوهش‌های داخلی و خارجی (ترجیحاً در نمونه مشابه با پژوهش حاضر) و پایایی ابزار در پژوهش حاضر باشد)

▪ تیتیر شیوه اجرای پژوهش (B Lotus-Bold : 14) و متن شیوه اجرای پژوهش (B Lotus : 12) این بخش شامل نحوه گردآوری داده ها و مراحل اجرای پژوهش اعم از اخذ مجوزها، نحوه رعایت اخلاق پژوهش، کسب رضایت شرکت کنندگان و حفظ محرمانگی اطلاعات شخصی و... است.

▪ تیتیر یافته ها (B Lotus-Bold : 14) این بخش شامل خلاصه ای از یافته های بدست آمده از داده های جمع آوری شده و نتایج مربوط به تحلیل آزمون های آماری است که در قالب جداول و نمودارها گزارش می شود. تعداد جداول حداکثر تا ۴ جدول و تعداد نمودارها نیز حداکثر ۳-۲ نمودار است. مفروضه های اجرای آزمون آماری به کار رفته در پژوهش در قالب متن و نه جدول پیش از گزارش جداول بیان شود.

▪ عناوین جداول (بالای آن و وسط چین) (B Nazanin-Bold : 11) و متن جدول (B Nazanin : 11) باشد. تمامی اعداد در جداول و نمودارها به فارسی و با دو رقم اعشار (علامت /) گزارش می شوند.

▪ تیتیر بحث و نتیجه گیری (B Lotus-Bold : 14) این بخش به خلاصه ای از یافته های پژوهش اشاره دارد و به تفسیر و شرح آنها می پردازد، همسویی و ناهمسویی نتایج با یافته های پژوهش های مشابه قبلی مقایسه و با استفاده از مباحث نظری پرداخت شده در بخش مقدمه، تبیین می شوند، لذا نویسنده ابتدا پس از بیان هدف پژوهش و یافته های پژوهش به صورت مجزا، به بیان پژوهش های همسو و ناهمسو پرداخته و صرفاً بر اساس پیشینه تجربی و نظری بحث شده در مقدمه (ونه دریافت های شخصی نویسنده) به تبیین این همسویی و ناهمسویی می پردازد. و در پایان، پس از ذکر محدودیت های پژوهش، پیشنهادات بر خاسته از نتایج پژوهش و کاربرد نتایج در عمل برای پژوهشگرانی که ممکن است در حوزه پژوهش حاضر مطالعه کنند، بیان می شود.

در این بخش از کلی گویی های بی مورد چون توصیه به دست اندرکاران و مسئولین و برگزاری کارگاه و آموزش و... خودداری نموده و کاربرد عینی نتایج پژوهش خود را در حوزه مربوطه بیان کنید.

▪ تیتیر ملاحظات اخلاقی (B Lotus-Bold : 14) شامل تیتیرهای جزئی تر (B Lotus-Bold : 11) به قرار زیر است:
رعایت اخلاق پژوهش (B Lotus-Bold : 11): شامل کد اخلاق، مجوزهای اخذ شده، مستخرج از رساله و سال دفاع، مستخرج از طرح پژوهشی و بیان کد طرح (یا شماره و تاریخ قرارداد) با ذکر رعایت اصول اخلاق پژوهش های انسانی یا غیر انسانی است. (B Lotus : 11)
حمایت مالی (B Lotus-Bold : 11): حمایت مالی دریافت شده از سازمان یا موسسه برای انجام پژوهش را ذکر کنید و چنان چه بدون حمایت مالی صورت گرفته است، قید کنید. (B Lotus : 11)

سهم نویسندگان (B Lotus-Bold : 11): نقش هریک از نویسندگان و نوع همکاری آن ها در پژوهش و نگارش مقاله حاضر به ترتیب مشخص شود. (B Lotus : 11)

تضاد منافع (B Lotus-Bold : 11): در یک عبارت بیان شود که آیا پژوهش حاضر با منافع شخصی یا سازمان خاصی تعارض منافع دارد یا نه؟ (B Lotus : 11)

تشکر و قدردانی (B Lotus-Bold : 11): در این قسمت، از کلیه افراد حقیقی یا حقوقی که در اجرا، تحلیل یا در نقش مشاور به پژوهش حاضر کمک کرده اند، با ذکر دلایل سپاس، قدردانی شود.

▪ تیتیر منابع فارسی (B Lotus-Bold : 14)
کلیه منابع مندرج درون متنی باید به ترتیب حروف الفبا (نام خانوادگی) و به سبک APA نسخه ۷ در این بخش تنظیم شوند. (B Lotus : 11)
نکات مورد توجه:

- ۳۰٪ از منابع مورد ارجاع مقاله باید مربوط به ۵ سال اخیر باشد.
- ارجاع به رساله، صرفاً در مقطع دکتری به صورت محدود و در ضرورت صورت گیرد.
- منابع مورد ارجاع از نشریات معتبر نمایه شده در نمایه های معتبر داخلی و بین المللی صورت گیرد.
- تعداد منابع مورد ارجاع در مقالات پژوهشی کم تر از ۳۰ منبع و در مقالات مروری کم تر از ۵۰ نباشد. (لازم به ذکر است مقاله مروری، با مقاله آرشیبوی یا کتابخانه ای متفاوت بوده و فقط از صاحب نظران حوزه مربوطه قابل انتظار و دریافت است، به گونه ای که بخشی از ارجاعات مقاله، حاصل سال ها پژوهش و مطالعات محقق در حوزه مربوطه است).
- تک تک ارجاعات درون متنی و پایان متنی باید با هم مطابقت داشته باشند، به گونه ای که هر منبع درون متنی به صورت هایپرلینک منبع پایان متنی را نشان دهد.
- منابع دارای DOI را حتماً با ذکر شناسه دیجیتال ذکر کنید.
- از ارجاع به مقالات همایش بپرهیزید.
- پس از ذکر هر منبع پایان متنی داخل کروشه [Link] لینک منبع مذکور را به صورت هایپرلینک ارجاع دهید، به گونه ای که با کلیک بر روی [Link] بتوان به منبع ارجاع شده، دست یافت. برای چگونگی هایپرلینک منابع درون متنی یا پایان متنی بر روی این لینک کلیک نمایید.

نمونه‌های از شیوه‌ی ارجاع به منابع پایان‌متنی به صورت مقاله، کتاب و رساله به شکل زیر گزارش می‌شوند:

ارجاع به مقاله چاپ‌شده در نشریه

احمدی، خدابخش. (۱۳۹۱). مقایسه وضعیت استحکام خانواده در خانواده‌های نظامی و غیرنظامی. *مجله علوم رفتاری*. ۶ (۱): ۳۷-۳۱. DOI: [Link]
Tang, T. L., & West, W. B. (1997). *The importance of human needs during peacetime, retrospective peacetime, and the Persian Gulf War. International Journal of Stress Management, 4(1): 47-62. DOI: https://doi.org/xxxx. [Link]*

ارجاع به کتاب تألیفی

ادیبی، علی‌اصغر. (۱۳۸۷). *تکه‌انگاری: فرایندی در طراحی معماری (ویراست...)*. دانشگاه تهران.
Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health (...ed.)*. Basic Books Publisher. [Link]

- کتاب ترجمه‌ای چاپی مثال:

احمدی، علی. (۱۳۸۱). فن نشر کتاب. ترجمه محسن مدیرشانه‌چی و هوشنگ خوش‌آموز. سمت. [Link]

ارجاع به وب‌سایت

دیلمقانی، میترا. (۱۳۷۸). دانشگاه‌های مجازی: چالش‌ها و ضرورت‌ها. مقاله ارائه شده به کنفرانس آموزش الکترونیکی ایران. بازبایی شده در ۱۲ اردیبهشت ۱۳۸۵. به نشانی: <http://www.wsu.edu/0dee/GLOSSARY/ARETE.HTM>.
Hooker, R. (1996). *Arete*. Retrieved April 7, 1999 from the World Wide Web: <http://www.wsu.edu/0dee/glossary/arete.htm>. [Link]

ارجاع به پایان‌نامه و منابع منتشرنشده

خامسان، احمد. (۱۳۷۴). بررسی مقایسه‌ای ادراک خود در زمینه تحولی و سلامت روانی. رساله دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه تهران، چاپ نشده.
ارجاع به فصلی از کتاب

Jahoda, M. & Jahoda, M. (1958). Title of the book chapter. In R. Hooker, & Y. Hooker (Eds.), *Title of the book* (2nd ed., pp. 15-30). Springer. [Link]

نمونه‌ای از ارجاع درون‌متنی (نقل قول غیرمستقیم) به قرار زیر است:

تعداد نویسندگان	اولین بار در متن	بارهای بعدی در متن
۱	ادیبی (۱۳۸۷)	ادیبی (۱۳۸۷)
۲	جاوید و ایزدی (۱۳۸۹)	جاوید و ایزدی (۱۳۸۹)
۳ و بیش‌تر	علیزاده و همکاران (۱۳۸۹)	علیزاده و همکاران (۱۳۹۱)

در ارجاعات درون‌متنی نقل قول شده از افراد مهم، روایات یا احادیث، علامت گیومه و ذکر شماره صفحات الزامی است.

تیترا (Times New Roman-Bold:12) References

کلیه منابع انگلیسی مندرج درون‌متنی باید به ترتیب حروف الفبا (نام خانوادگی) و به سبک APA نسخه ۷ در این بخش تنظیم شوند. (Times New Roman-10)

چنانچه مقاله در مرحله داورنی نیازمند اصلاح تشخیص داده شد، نویسنده موظف است همه منابع فارسی مندرج در بخش منابع فارسی پایان‌متنی را با مراجعه به سایت انگلیسی (منبع استخراج و در بخش منابع لاتین (با رعایت حفظ ترتیب الفبا) درج کند و چنانچه منبع یادشده دارای DOI است، در انتهای منبع قراردهد. در آخر هر منبع فارسی به انگلیسی برگردانده شده (text in Persian) نوشته شود.

نحوه اشتراک نشریه

برای خرید یا اشتراک نشریه (مطالعات زن و خانواده)، بهای اشتراک شماره‌های درخواستی را به حساب شماره: ۲۱۷۷۱۲۹۰۰۳۰۰۵، با نام رابط درآمد اختصاصی حوزه معاونت اداری - مالی نزد بانک ملی، شعبه دانشگاه الزهرا (س) واریز و فیش بانکی آن را پست یا فاکس نمایید.
بهای اشتراک هر شماره ۵۰۰۰۰ ریال

سخن سردبیر

پژوهش در علوم انسانی و به صورت خاص رشته‌ها و موضوعات ویژه و پرکاربرد و مورد مراجعه عصر حاضر از دغدغه‌های اندیشمندان خصوصاً در رشته‌ها و گرایش‌هایی است که آسیب‌های اجتماعی با آن ارتباط و تعلق خاص دارد و بدون شک برنامه‌ریزی صحیح و علمی در این زمینه نیازمند پشتوانه پژوهشی استوار با رویکردهای گوناگون بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای است.

مسأله تولید علم و نظریه‌پردازی‌های جدید خصوصاً در زمینه زن و خانواده که از چالش‌های جدید عصر حاضر به شمار می‌رود، ابعاد گوناگونی را در ساحت‌های حقوقی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، روان‌شناختی و فرهنگی به خود اختصاص می‌دهد و تأثیر و تأثر مستقیم و غیرمستقیم این امور با نهاد خانواده به صورت خاص و جنس زن به صورت عام ضرورت تعمیق امور پژوهشی و بومی‌سازی آن‌را دوچندان می‌کند.

فصل‌نامه «مطالعات زن و خانواده»، نشریه علمی پژوهشکده زنان دانشگاه الزهراء (س)

سعی دارد تا مقالات اصیل منتج از یافته‌های مقالات نظریه‌پردازی و دارای ایده نو در حوزه زن و خانواده را در اولویت چاپ قرار دهد.

نشریه حاضر از راه‌آورد‌های تحقیقی نو و مقالات پژوهشی علمی و کاربردی استقبال می‌کند که موضوعات مورد نیاز جامعه ایران را در زمره اهداف راهبردی خویش قرار داده است.

فهرست مطالب

- ۳۵-۹ تحلیل و نقد شاکله نظریه تفسیری فضل الرحمن به مثابه مبنایی روش شناختی برای برخی خوانش‌های زنانه‌نگر از قرآن کریم
محسن بدره، عزت السادات میرخانی، طوبی شاکری گلپایگانی
- ۷۸-۳۷ تدوین و اولویت‌بندی استراتژی‌های نشاط‌آفرینی سازمانی برای زنان دانشگاهی (با عنایت بر نقش‌های چندگانه زنان)
بهوش جووری، یوسف محمدی مقدم، سوسن قهرمانی قاجار، نرگس حسن مرادی
- ۱۱۴-۷۹ مطالعه کیفی احساس امنیت زنان در محیط خانواده
مورد مطالعه: زنان مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره در شهرستان کرج*
صادق جهانبخش گنجه
- ۱۳۶-۱۱۵ نقش مشارکت زنان در توسعه توانایی‌های سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها)
معصومه پیروسی، علی شیرخانی
- ۱۶۲-۱۳۷ بررسی تفاوت‌های درون، بین و فراجنسیتی فلات زندگی شغلی اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه دانشگاه‌های تهران و اهواز)
آرمان حیدری، مرضیه شهریاری
- ۱۸۸-۱۶۳ مردان و واگذاری وکالت در طلاق پیامدها از منظر صاحب‌نظران
سیده عالیہ آذرطوس، نعمت‌الله کرم‌اللهی
- ۲۰۶-۱۸۹ وضعیت «هویت من» تک‌فرزندان در مقایسه با سه الگو از نوجوانان دارای همشیر
محمود خلیلیان شلمزاری

مقاله پژوهشی

تحلیل و نقد شاکله نظریه تفسیری فضل الرحمن به مثابه مبنایی روش‌شناختی برای برخی خوانش‌های زنانه‌نگر از قرآن کریم

محسن بدره^۱ عزت السادات میرخانی^۲ طوبی شاکری گلپایگانی^۳

چکیده

در خوانش‌هایی که زنان مسلمان در چند دهه اخیر از قرآن کریم صورت داده‌اند با نویسندگانی مواجهیم که بعضاً به‌عنوان افراد شاخص جریان معروف به «فمینیسم اسلامی» از آن‌ها یاد می‌شود. این نویسندگان که شامل کسانی چون ودود، الحبری، بارلاس و سعدیه شیخ می‌شوند تا اندازه‌ی متنابهی در روش‌شناسی خود متأثر از نظریه تفسیری فضل الرحمن بوده‌اند. فضل الرحمن هرمنوتیک قرآن‌محور خود را بر نظریه‌ای در باب نبوت و ماهیت وحی و نیز فهمی درباره تاریخ مبتنی می‌کند. وی منادی تمییز اسلام هنجاری از اسلام تاریخی است و به تفکیک ایدئال‌های دین از اعراض آن برای فهم حضور دین در جهان مدرن دعوت می‌کند. در نگاه او، انداختن طرحی نو در ساحت معرفت اسلامی در اصل باید با مطالعه جامع قرآن برای روشن نمودن مقاصد و اصول اخلاقی آن آغاز شود. در نگاه او پس از استخراج یک نظام اخلاقی و فکری از قرآن و بر مبنای این نظام اخلاقی است که می‌توان به‌درستی میراث حدیثی اسلامی را خوانش کرد. او دل‌مشغول احیای اجتهاد است و آن را بر مبنای «حرکت دومرحله‌ای» خود تعریف می‌کند. طنین اندیشه او در آثار نویسندگان یادشده حضور دارد از این‌رو تحلیل و نقد این اندیشه به نحوی تحلیل و نقد «فمینیسم اسلامی» نیز هست. این مقاله که به‌عنوان رهیافت روشی خود از «مطالعه تحلیلی» و «نقد دیالکتیک» بهره می‌برد سرانجام به این نتیجه می‌رسد که نظریه تفسیری فضل الرحمن، ضمن برخی نوآوری‌ها و راهگشایی‌ها، مبنای محصل و کاملاً پردازش‌شده‌ای نیست که بتواند بدون ایجاد مسأله‌هایی مضاعف، مبنای خوانش‌های بدیل زنان از قرآن کریم شود.

واژگان کلیدی: فضل الرحمن، تفاسیر زنانه‌نگر، روش‌شناسی تفسیری، فمینیسم اسلامی

m.badreh@alzahra.ac.ir

۱. عضو هیئت علمی گروه مطالعات خانواده و زنان دانشگاه الزهرا^۳ (نویسنده مسئول)

emirkhani@modares.ac.ir

۲. عضو هیئت علمی گروه مطالعات زنان دانشگاه تربیت مدرس

t.shakeri@modares.ac.ir

۳. عضو هیئت علمی گروه مطالعات زنان دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۰۴

۱. مقدمه؛ تأثیر خوانش‌های زنانه نگر از روش‌شناسی فضل الرحمن

فضای چند دهه اخیر مطالعات اسلام و زنان شاهد نگاه‌های تازه و متفاوتی نسبت به جایگاه زنان در اسلام و به‌طور خاص در قرآن کریم بوده است که با تعابیر متفاوتی از آن استفاده می‌شود. این نگاه‌های تازه را به‌طور ویژه در خوانش‌هایی که زنان مسلمان از قرآن کریم صورت داده‌اند می‌بینیم، نویسندگانی که بعضاً به‌عنوان افراد شاخص جریان معروف به «فمینیسم اسلامی»^۱ از آن‌ها یاد می‌شود. (نک: میرخانی و دیگران، ۱۳۹۳) برای این‌گونه خوانش‌ها که منتقد تفسیر سنتی قرآن بوده و قائل به عدالت‌بنیاد بودن سیاست جنسیتی و نگاه قرآن کریم هستند، تعبیر دیگری که می‌توان استفاده کرد، زنانه نگر بودن به معنای لحاظ چشم‌انداز عدالت‌طلبانه زن مسلمان از کتاب آسمانی خود و همین‌طور لحاظ کردن تجربه زیسته و چشم‌انداز زنانه در خوانش متن مقدس است. نویسندگانی که چنین خوانش‌هایی را از قرآن صورت داده‌اند در مجموع از مبانی معرفت‌شناختی و روش‌شناختی و نیز شخصیت‌های گوناگونی متأثر بوده‌اند (نک: بدره، ۱۳۹۵) اما یکی از شاخص‌ترین اندیشمندان و نیز منسجم‌ترین اندیشه روش‌شناختی که از سوی آنان مورد استفاده قرار گرفته، اندیشمند پاکستانی الاصل فضل الرحمن و نظریه تفسیری اوست. از جمله نویسندگان شاخصی که از نظریه تفسیری او استفاده کرده‌اند، می‌توان آمنه ودود، اسما بارلاس، عزیزه الحبري و سعديه شيخ را نام برد.

آمنه ودود علیه تفسیر سنتی بحث کرده و مدعی است که می‌خواهد روش پیشنهادی فضل الرحمن، متفکر مسلمان پاکستانی را در تفسیر قرآن به کار گیرد. چون فضل الرحمن بر این باور است آیات قرآن در چارچوب اوضاع و شرایطی عام و خاص و متناسب با آن بیان شده‌اند و گرچه پیام آیات محدودیت تاریخی ندارد، خواننده باید دلالت آیات را در آن محدوده زمانی که در آن بیان شده‌اند دریابد تا به معنای درست آن‌ها راه پیدا کند. «مؤمنان در شرایط و موقعیت‌های دیگر باید تلاش‌های عملی خود را برحسب اینکه چگونه آن مراد و مقصود اولیه در محیط‌های جدید حاصل می‌شود انجام دهند. این است معنای «روح قرآن»

۱. باید گفت این اصطلاح مورد تئوری نویسندگان نیست و از آنجا که ناظران و شارحان غربی، بدنه‌ای از تفاسیر و دیگر بازاندیشی‌های زنان اسلامی را از نظرگاه خویش چنین نامیده‌اند، این تعبیر به دلیل شهرت آن داخل گیومه استفاده شده است. (برای توضیح بیشتر نک: میرخانی و دیگران، ۱۳۹۳).



در دوران جدید. گرچه برای دستیابی به این فهم باید الگوی هرمنوتیکی قابل فهم و سازمان‌یافته‌ای وجود داشته باشد.» (ودود، ۱۳۹۳، ۴۲-۴۳)

اسما بارلاس که معتقد است مسلمانان باید نظریه‌ای از برابری را از قرآن استنباط کنند با ارجاع به فضل‌الرحمن^۱ (۱۹۸۲، ۲) یکی از دلایل چنین استلزامی را این می‌داند که مسلمانان هنوز نیازمند گشودن «پرسش‌های بنیادین درباره روش و هرمنوتیک» هستند. «هر خوانش تازه‌ای از قرآن، با کمک به گشودن چنین پرسش‌هایی درباره هرمنوتیک، می‌تواند به تولید چنین نظریه‌ای یاری دهد.» از این روست که باید روش‌های تولید معنای مذهبی در میان مسلمان‌ها را نقد کرد و قرآن را برای آزادی مورد بازخوانش قرار داد. (بارلاس^۲، ۲۰۰۲، ۵)

از نظر او خوانش -جلوی متن- قرآن نیز به معنای بسترمندسازی دوباره^۳ در پرتو نیازهای حال است که خود به تعبیر فضل‌الرحمن^۴ (۱۹۸۲، ۵) نیازمند حرکت از حال به گذشته و سپس، از گذشته به حال است. (بارلاس^۵، پیشین، ۲۱-۲۳)

بارلاس جایگاه کار خود را در میان بازبینی‌های صورت گرفته از سنت اسلامی از جمله روش‌های خوانش قرآن، تفسیر تولیدشده در نتیجه این روش‌ها و فرایندی که سنت اسلامی از طریق آن برساخته شده است، می‌بیند. بازبینی‌هایی که توسط کسانی مانند فضل‌الرحمن (برای نمونه، نک: فضل‌الرحمن، ۱۹۸۰) و آمنه ودود^۶ (نک: ودود، ۱۹۹۹) صورت گرفته است. (بارلاس، پیشین، ۲۴-۲۵) در جای دیگری بارلاس در بحث از تاریخ‌مند بودن قرآن و اهمیت بستر تاریخی آن، سخن فضل‌الرحمن (۱۹۸۲، ۸) را نقل و آن را کاملاً تأیید می‌کند: قرآن «پاسخ خداوند است از رهگذر ذهن محمد (که این دومی، اساساً توسط ارتدوکسی اسلامی مغفول مانده است) به یک موقعیت تاریخی (عاملی که همچنین شدیداً توسط ارتدوکسی اسلامی در فهم واقعی از قرآن محدود شده است).»

سعدیه شیخ^۷ در مقاله‌ای با عنوان خشونت تفسیری: نشوز در ایدئولوژی جنسیتی قرآنی (۱۹۹۷)، روش‌شناسی خود را کاربست «هرمنوتیک فمینیستی» در مطالعه تفسیر می‌داند و

1. Rahman

2. Barlas

3. recontextualizing

4. Rahman

5. Barlas

6. Wadud

7. Shaikh

می‌گوید رهیافتش به تفسیر متأثر از هویت خود به‌عنوان یک «فمینیست مسلمان» بوده و در چارچوب چشم‌اندازهای «پیشرو»^۱، متأثر از فضل الرحمن است.

عایشه هدایت‌الله که از چنین خوانش‌هایی، به‌عنوان «تفسیر فمینیستی» یاد می‌کند، آن را یکی از شاخه‌های رویکرد مدرنیستی به قرآن می‌داند که از کارهای کسانی مانند فضل الرحمن متأثر شده است. او اولویت‌بخشی به خردگرایی^۲ و امکان دسترسی هر فرد مسلمان به معنای متن مقدس را از ویژگی‌های تفسیر مدرنیستی، در مقایسه با تفسیر سنتی می‌داند. همچنین، شکاکیت قوی نسبت به حدیث (و نقش مهمی که در سنت تفسیری ایفا کرده است) و تأکید بر بستر‌مندسازی تاریخی قرآن (و نسبت دادن دشواری‌های فهم قرآن یا دشواری آشتی دادن معنای آن با مدرنیته، به ضعف‌های انسانی و نه به خود متن) را از ویژگی‌های دیگر این‌گونه تفسیر می‌داند. (هدایت‌الله، ۲۰۱۴، ۳۹)

عزیزه الحبري در اجتهادی که درباره برخی نهادهای حقوقی صورت می‌دهد، سراغ استخراج اصل‌ها و چارچوب‌های انسان‌شناختی-اخلاقی قرآنی می‌رود و آن‌ها را بر بحث‌های فقهی حاکم می‌کند. برای نمونه در فهم مسئله «قوام» بودن مردان و برداشت‌های فقهی-حقوقی صورت گرفته از آن، بحث را به جهان‌بینی قرآنی و تعریف روابط جنسیتی در قرآن می‌برد. (نک: الحبري^۳، ۲۰۰۸) الحبري نیز متأثر از فضل الرحمن است و به گفته سان (۱۹۹۸) خط اندیشه فضل الرحمن را گرفته و بر اساس آن بدايات یک «فمینیسم اسلامی تمام و کمال» را پردازش کرده است.

بنابراین می‌توان گفت مؤثرترین شخصیت کلامی-فلسفی که (مستقیم یا غیرمستقیم) نظریه تفسیری او مبنای خوانش‌های جدید زنانه‌نگر یا به‌طورکلی تفاسیر زنان از قرآن قرار گرفته، فضل الرحمن است. از طرفی میراث فکری فضل الرحمن مؤلفه‌هایی دارد که می‌تواند او را نماینده یک تحول فکری دامنه‌دار در روزگار نیم‌قرن اخیر جهان اسلام نماید؛ تحولی فکری که در کنار تحولات فلسفی-معرفتی دیگر در جهان و در گفتگوی با آن، بستر و مبنای شکل‌گیری یک ادبیات پژوهشی است که برخی آن را «فمینیسم اسلامی» نام گذارده‌اند. به

^۱. progressive

^۲. rationalism

^۳. Al-Hibri



همین سبب، مطالعه اندیشه روش‌شناختی فضل‌الرحمن، اهمیتی انکارناپذیر دارد. گفتنی است گرچه تاکنون مقالات و آثار معتابه و سودمندی درباره میراث فکری فضل‌الرحمن منتشر شده است اما برخی از این آثار بر تحلیل عمیق و چندجانبه اندیشه او تمرکز دارند و به تأثیرات این اندیشه پرداخته‌اند (برای نمونه، رک: علمی، ۱۳۸۶) و برخی دیگر نیز این اثرگذاری را در دایره بسیار محدودی کاویده‌اند (برای نمونه، رک: سان، ۱۹۹۸).

در این مقاله، ضمن نشان دادن تأثیر شمار قابل توجهی از مفسرین زن از این اندیشمند، پس از معرفی مختصر رهیافت روشی، ابتدا نظریه تفسیری فضل‌الرحمن را تحلیل نموده و سپس شاکله آن را تا جایی که در حوصله این نوشتار است نقد می‌کنیم.

۲. رهیافت روشی

این نوشتار یک مطالعه تحلیلی است. از منظر روش‌شناسی، مطالعه‌ای تحلیلی به شمار می‌رود که دنبال دستیابی به کارکردهای واحدهای کوچک‌تر درون ساخت بزرگ‌تر است. (پاکتچی، ۱۳۸۹، ۱۵۰) در اینجا ساخت بزرگ‌تر، نظریه تفسیری فضل‌الرحمن است؛ و دانش زمینه‌ای که در این تحلیل از آن استفاده می‌شود، روش‌شناسی تفسیری است.

از آنجاکه این پژوهش به‌طور عمده با استدلال‌ها سروکار دارد و پس از تحلیل نظریه تفسیری فضل‌الرحمن آن را نقد می‌کند، از رهیافت دیالکتیکی^۱ بهره می‌برد. این رهیافت از روش دیالکتیک بهره می‌برد و هدفش کشف حقیقت از طریق آزمودن و استنتاج ایده‌ها، چشم‌اندازها یا استدلال‌هاست. روش دیالکتیک میان استدلال‌ها و چشم‌اندازهای مخالف و متضاد گفتگو و مقابله ایجاد می‌کند تا به سنتزها و پردازش‌های جدید برسد. در این روش «پیش‌فرض آن است که یک تز و آنتی‌تز را می‌توان برای تبیین دستگاهی از حقایق» به کار گرفت. روش دیالکتیکی می‌خواهد پیش‌فرض‌های نظریه‌ها و الگوها^۲ را با فرض و قرار دادن نظریه‌ها و الگوهای آنتی‌تزی‌شان روشن سازد؛ بنابراین رهیافت دیالکتیک یک روش کیفی است که تمرکز خود را بر محتوا و الگوهای نظریه‌های مورد استفاده قرار می‌دهد. (نک: برنیکر^۳ و مک‌ناب، ۲۰۰۶)

1. Dialectical

2. Models

3. Berniker

۳. تحلیل نظریه تفسیری فضل الرحمن

فضل الرحمن^۲ (۱۹۸۸-۱۹۱۹)، اندیشمند پاکستانی، از جدی‌ترین نویسندگان مطالعات اسلامی در نیمه دوم سده بیستم است. گرچه فضل الرحمن به‌طور رسمی در یک دارالعلوم سنتی درس نخواند ولی درس‌های ارائه‌شده در این مؤسسات سنتی را به‌طور خصوصی و تحت نظر پدرش که یکی از علمای دین بود گذراند؛ درس‌هایی از قبیل فقه، علم کلام، حدیث، تفسیر، منطق و فلسفه. (فضل الرحمن، ۲۰۰۰، ۱)

ابتدا مطالعه فلسفه بود که میان باورهای سنتی فضل الرحمن و اندیشه مدرن ایجاد نزاع کرد. فضل الرحمن خود اعتراف می‌کند که برای شش سال شکاکیت تندوتیزی را تجربه کرده است. کتاب او با عنوان نبوت و اسلام که بازتاب‌دهنده این شکاکیت است، شرحی از آرای الهیات‌دان‌های سنتی مسلمان و فلاسفه مسلمان در باب نبوت به دست می‌دهد. (حسین^۳، ۱۹۹۷، ۲) وی توجه شایانی به فلسفه اسلامی نشان می‌دهد ولی سپس، بافاصله گرفتن از پردازش‌های فلاسفه مسلمان از خدا، انسان و طبیعت، تلاش می‌کند تا چشم‌اندازی قرآنی را در باب این موضوعات فراهم کند؛ پردازشی که ناظر به نیازهای انسان معاصر باشد. (همان، ۳)

او ناقد متافیزیک‌دانان مسلمانی بود که جهان‌بینی‌شان را بر اندیشه هلنی بنا کرده بودند و نه بر اساس قرآن. او کتاب بازسازی اندیشه دینی در اسلام اثر اقبال لاهوری را تنها تلاش نظام‌مند برای گفتمان متافیزیکی در روزگار مدرن به حساب آورده است. گرچه این اثر را نمی‌تواند به‌عنوان اثری به‌شمار آورد که بر اساس آموزه‌های قرآنی نوشته شده است (حسین، پیشین، ۱۰۰) چراکه «عناصر ساختاری اندیشه آن بسیار معاصرتر از آن است که بتواند یک مبنای کافی برای یک حرکت متافیزیکی اسلامی مستمر قرار گیرد.» (فضل الرحمن^۴، ۱۹۸۲، ۱۳۲)

1. McNabb

2. Rahman

3. Husein

4. Rahman



۱-۳ توسعه یک جهان‌بینی قرآنی

کتاب درون‌مایه‌های اصلی قرآن بازتاب فلسفه دینی فضل‌الرحمن است، چراکه او در این کتاب اصلی‌ترین موضوعات در رابطه با انسان در این جهان و نیز سرنوشت او در جهان دیگر را با روش تفسیری خود می‌کاود. (حسین، پیشین، ۱۰۰)

نوشته‌های فضل‌الرحمن طیفی از موضوعات مانند آموزش اسلامی، هرمنوتیک قرآنی، نقد حدیث، توسعه سنت‌های فکری اولیه در اسلام، اصلاح حقوق اسلامی و اخلاق اسلامی را شامل می‌شود و درون‌مایه برجسته همه نوشته‌های او اصلاح و تجدید و اهمیت پردازش یک روش برای این کار است. وی دلیل اصلی و نخست افول جوامع مسلمان را ناشی از سرنوشت میراث فکری اسلام می‌داند. از نظر او جایگزین شدن اندیشه اصیل با شرح‌ها و شرح بر شرح‌ها، بسته شدن باب اجتهاد و تن دادن به تقلید به انحطاط منجر شد. از این رو اولین قدم در تجدید اندیشه اسلامی می‌بایست نقد تاریخ میراث حقوقی، الهیاتی و عرفانی اسلام باشد. از نگاه او، اسلام آغازینی که در پیام قرآن منعکس شده بود با شکل‌گیری ارتدوکسی^۱، یعنی آنچه بعدها به‌عنوان سنی‌گری^۲ شناخته می‌شد از دست رفت. از نظر رحمن سنی‌گری انحراف از ایمان نخستین بوده است. (سعید^۳، ۲۰۰۴)

فضل‌الرحمن اعتقاد داشت که اصول اسلامی برای ایجاد یک جامعه عادلانه و از این رو باثبات طراحی شده‌اند. او بر این باور است تنها آنگاه که مطالعه‌ای متناسب و مکفی از مقاصد اسلامی صورت گیرد، مسلمانان می‌توانند پرسش‌های مربوط به چگونگی آموزش و اجرای آن اهداف در جهان معاصر را بپرسند. رحمن به یک شناخت و بررسی واقع‌گرایانه از زیست جهان اجتماعی-سیاسی معاصر در پرتو اصول اسلامی فرامی‌خواند. البته پیش از این، باید فهم مسلمانان از اصول اسلامی مورد بررسی و شناخت قرار گرفته باشد. فضل‌الرحمن توسعه جهان‌بینی اسلامی را تنها با بازبینی سنت اسلامی در پرتو روح کلی قرآن امکان‌پذیر می‌داند؛ امری که از نظر او برای شروع اصلاح اسلامی ضرورت داشت. (سان^۴، ۱۹۹۱)

1. orthodoxy

2. Sunnism

3. Saeed

4. Sonn

به باور فضل الرحمن، هم حقوق اسلامی و هم الهیات اسلامی (کلام) به جای اینکه بر مبنایی نظام‌مند سوار شوند، بر اساس مصادره به مطلوب تأسیس شدند. این ساختارهای معرفتی جزءنگرانه تأسیس شده و در پرداختن به مسائلی که به شکلی تقریباً آشفته و تصادفی پدیدار می‌شدند، التقاطی از اصول اسلامی، رسوم پیشااسلامی و سنت پیامبر ایجاد کردند. (فضل الرحمن^۱، ۱۹۸۲، ۵۴)

از نگاه او نهادهای اسلامی بستر مندی وحی را نادیده گرفته بودند و متفکرین گوناگون در سراسر امپراتوری اسلامی، از آنجاکه فاقد یک معیار اسلامی مستخرج از قرآن بودند، هرکدام به این سوز رفتند تا تفاسیر فردی خود از موارد خاص را توجیه کنند و این کار را نه بر مبنای تحلیل عقلانی، بلکه بر مبنای سابقه انجام دهند. فضل الرحمن این امر را از بقایای دوران جاهلی ارزیابی می‌کند، آنگاه که هر قبیله باید اخلاقیات متمایزی می‌داشتند.

او فقدان یک روش برای شناخت و تفسیر را علاوه بر قرآن، در رویارویی با حدیث نیز یادآور می‌شود. از نگاه او گردآورندگان حدیث باید اصول مشخصی را مبتنی بر یک فهم جامع از قرآن می‌داشتند تا تعیین کنند که کدام سنت پیامبر هنجاری و کدام رفتار او انشاقی (رفتاری که افاده تشریح نداشته باشد) بوده است. (سان، پیشین)

«رحمن بررسی مجدد روش شناسی اسلامی را در پرتو خود قرآن یک پیش‌نیاز ضروری برای هرگونه اصلاحی در اندیشه اسلامی می‌دید.» او منتقد رویکردی بود که آیات قرآن را مصادره به مطلوب کرده و با آن‌ها به مثابه آیاتی منزوی و جدا برخورد می‌کرد و نمی‌توانست یک نگاه جامع و همه‌جانبه به جهان فراهم کند. (فضل الرحمن، ۱۹۸۰، xi) اما اگر قرار بود تا همه زمینه‌های تلاش فکری در اسلام انسجام یابند، باید یک متافیزیک اسلامی که به نحوی مستحکم بر مبنای قرآن به دست آمده باشد پردازش می‌شد. (فضل الرحمن، ۱۹۸۲، ۱۳۳) و طبعاً چنین دستاوردی نمی‌توانست با استفاده از روش اتمیستی و جزءنگرانه سابق به دست آید.

فضل الرحمن می‌گوید البته فلاسفه و اغلب، صوفیان، قرآن را به مثابه یک بدنه واحد فهمیده‌اند، ولی این یگان بودن و انسجام را از بیرون بر قرآن و اسلام تحمیل کرده‌اند و آن را

^۱. Rahman



از مطالعه خود قرآن به دست نیاورده‌اند. نظام‌های فکری و جهت‌گیری‌های اندیشه‌ای از منابع بیرونی پذیرفته شده است. (همان، ۳)

همین اسلامیت ساختگی این برساخت‌های فکری بوده که ارتدوکسی (چنانکه در بالا تبیین شد) را جرأت بخشیده تا علی‌رغم ضعف و بی‌کفایتی خود به مثابه یک نظام، به آن‌ها حمله کند. «برخورد جزءنگرانه، مصادره به مطلوب و اغلب کاملاً بیرونی با قرآن در روزگار مدرن نه تنها متوقف نشده بلکه از برخی جهات بدتر نیز شده است.» فضل الرحمن می‌گوید، چنین پس‌زمینه‌ای در میراث معرفتی اسلامی، ایجاب می‌کند که یک روش هرمنوتیک کارآمد توسعه یابد. (همان، ۴)

«شاید بتوان رسالت فضل الرحمن را به‌طور خلاصه به مثابه تلاشی برای بازیابی شور اخلاقی قرآن به‌منظور پردازش یک اخلاق قرآن مدار دید.» از نگاه او «روش‌شناسی فقها به‌گونه‌ای نظام‌مند مبتنی بر آن نظریه اجتماعی-اخلاقی که از نظر او می‌بایست زیربنای حقوق قرار گیرد، نبود. از این‌رو فقها در جستجوی توسعه یک نظام حقوقی شدیداً ساختارمند، از آن شناوری و سیالیتی که می‌توانست پیامد چنان نظریه‌ای باشد دوری کردند.» صلب بودن و انعطاف‌ناپذیری تفاسیر این فقها «و انکار کردن یک بستر تاریخی برای وحی توسط آن‌ها، به قوانینی کهنه منجر شد که نه تنها مسلمانان را از پرداختن به مسائل مدرن بازداشت بلکه طراوت خود اسلام را نیز با مشکل مواجه کرد.» (سعید، ۲۰۰۴)

از نگاه فضل الرحمن اخلاق به‌عنوان یک دیسپلین با یک غفلت اساسی در جامعه مسلمانان مواجه بوده است. مکتوبات در باب اخلاق بیرون از دیسپلین شریعت و بر مبنای منابع یونانی و پارسی توسعه یافته‌اند. اخلاق که آن‌قدر در قرآن شایع و وافر بوده باید به‌طور مستقل از قرآن و شریعت استخراج می‌شده است. همین فاصله میان اخلاق از یک‌سو و حقوق و الهیات از سوی دیگر است که از نگاه رحمن به‌شدت مسئله‌آمیز است. (فضل الرحمن^۱، ۱۹۸۰)

^۱. Rahman

ابراهیم موسی درباره فضل الرحمن می‌گوید: «به عقیده من، هدف اصلی او نشان دادن این امر بود که در تاریخ، متناوباً دیسپلین‌های حقوق و فلسفه سیاسی، رابطه خود را با اخلاق قرآن از دست داده‌اند.» (فضل الرحمن، ۲۰۰۰، ۸-۹)

فضل الرحمن مسئله را این‌گونه می‌بیند که ابتدا باید اصول اخلاقی را از قرآن استخراج کرد و آنگاه قوانین را از دل آن‌ها بیرون کشید. از نظر او قرآن برای بیانات حقوقی یا شبه حقوقی خود دلایل روشنی ارائه داده است و هنگامی که این دلایل روشن نباشند می‌توان با مطالعه پس‌زمینه‌ها به آن‌ها دست یافت. از این رهگذر، یعنی با شناخت نظام‌مند عقلانیت‌ها و اغراض و مقاصد قرآن در چارچوب اصول و ارزش‌های آن، باید به اخلاق قرآن دست یافت؛ اما فضل الرحمن می‌گوید که فقهای سنی این کار را نکرده و به جای آن به کار بست اصل حقوقی قیاس به شکلی کاملاً غیر نظام‌مند و توأم با مصادره به مطلوب پرداختند. (همان، ۶۱)

از نظر رحمان، استفاده از قیاس برای توسعه بخشیدن به مواد حقوقی یا شبه حقوقی قرآن از رهگذر میانجی «علت» بسیار محدودکننده و ساختگی است. او بسیار علاقه‌مند است که به جای «علت» از «نظریه اجتماعی-اخلاقی» به‌مثابه مبنایی برای توسعه یا تحدید به‌کارگیری یک متن خاص استفاده شود.

۲-۳ کلام روش‌شناختی و نظریه‌ای درباره وحی و نبوت

ابراهیم موسی می‌گوید: «هرمنوتیک قرآن محور فضل الرحمن مبتنی بر دو محور است، اول، نظریه‌ای در باب نبوت و ماهیت وحی و دوم، فهمی درباره تاریخ.» (همان، ۱۱) همچنین وی معتقد است که: «برای اندیشمندان مدرنی مانند فضل الرحمن، این امر، حیاتی بود که وحی را در چارچوبی تاریخی بفهمند.» (همان، ۱۲) «فضل الرحمن مبتنی بر میراث اولیه فکری اسلام، تلاش کرد تا نظریه‌ای پیچیده از وحی ارائه دهد که بحث‌های فلسفی و علم‌النفسی را با جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی تاریخ پیوند می‌داد.» (همان، ۱۴) رحمن می‌گوید: «قرآن پاسخ الهی است، از رهگذر ذهن پیامبر، به موقعیت اخلاقی-اجتماعی عربستان زمان پیامبر.» (فضل الرحمن، ۱۹۸۲، ۵)



وی نظریه‌های معتزله درباره نبوت و ماهیت وحی را تحسین می‌کند. معتزله نظریه‌ای را درباره اخلاق عقلانی پردازش کرد که بر مبنای آن عقل بدون استمداد از وحی قادر به تشخیص حسن و قبح افعال بود. بر مبنای این نظریه حقایق اخلاقی کلی یا نخستین درباره خوبی و بدی و درست و خطا را می‌توان با عقل کشف کرد ولی انسان برای حقایق اخلاقی ثانویه نیازمند وحی است. همچنین این نویسنده نسبت نزدیکی با اندیشه معتزله در باب «مخلوق بودن قرآن» داشت. فضل الرحمن منتقد سرسخت اشعری‌گری در تاریخ اندیشه اسلامی بود و از نظر او اشعری‌گری مبتلا به اندیشه از پیش تعیین‌شدگی سرنوشت و اخلاقیات «ارجاء» بود. این مکتب کلامی همچنین دیدگاهی ضدعقلانی داشت و گمان می‌کرد که انسان تنها به صورت مجازی کنش انجام می‌دهد. (سعید، ۲۰۰۴) فضل الرحمن این دیدگاه را یک سوءتفسیر از قرآن کریم می‌داند و براین باور است که چنین دیدگاهی ناگزیر خودنگاره انسان به عنوان موجودی مسئول را آسیب می‌رساند و پیش فرض‌های زیربنایی حقوق را که به انسان به مثابه موجودی آزاد و مسئول نظر می‌کنند، از خود متأثر می‌کرد. (فضل الرحمن^۱، ۲۰۰۰، ۶۸-۶۷)

موقف رحمن درباره نبوت این است که به باور او پیامبر دریافت‌کننده نهایی وحی کلامی خداوند است. او می‌گوید خود قرآن، همچنان که مسلمانان این گونه باور دارند، خود را کلام خداوند معرفی می‌کند. (فضل الرحمن، ۱۹۷۸، به نقل از سعید، ۲۰۰۴) همچنین عنوان می‌کند که «متن خود قرآن نیز در جاهای بسیاری بیان می‌کند که قرآن به گونه کلامی وحی شده است و نه تنها معنا و یا ایده‌های آن.» (فضل الرحمن، ۱۹۷۹، ۳۰-۳۱)

اما وی تلاش می‌کند تا پردازش دیگری از وحی ارائه دهد که در آن پیامبر تنها به مثابه کانال انتقال کلام خداوند نباشد و ذهن پیامبر نیز نقشی ایفا کند. او می‌خواهد نشان بدهد که «منبع و اصل این فرایند خلاق فراتر از دسترس معمول عامل انسانی قرار دارد.» نتیجه‌گیری رحمن این است که اگر تمام این فرایند در ذهن پیامبر اتفاق می‌افتد بنابراین تا آنجا که یک فرایند روان‌شناختی مدنظر است کلمات پیامبر است ولی درعین حال کلمه وحی شده خداوند است، از آن جهت که سرچشمه آن فراتر از دسترس قرار دارد. (فضل الرحمن، ۱۹۷۸)

^۱. Rahman

از جمله، شاه ولی الله دهلوی و شیخ احمد سرهندی کسانی هستند که اندیشه‌هایشان، برخی بینش‌ها را برای پردازش یک نظریه متفاوت درباره وحی در اختیار رحمن گذاشته‌اند. او می‌گوید «وحی یک گونه منحصر به فرد از شناخت است در قالب ایده-کلمات که بخشی از یک کنش الهی خلاقانه است.» (فضل الرحمن، ۲۰۰۰، ۱۴)

گرچه او می‌پذیرد که وحی الهی «به لحاظ روان‌شناختی شبیه به پدیده‌های الهام‌بخشی خلاق بوده و درجه‌های متعالی تری از آن‌هاست»، ولی تأکید می‌کند که قرآن به لحاظ ارزش دینی و اخلاقی یگانه است و از هرگونه هنری و اندیشه‌ای دیگر، جداست. (فضل الرحمن، ۱۹۷۸)

از نظر او، وحی (چنانچه از نظریه اشاعره برداشت می‌شود) بیرون از تاریخ عمل نمی‌کند. از این رو وحی برای او نتیجه مواجهه دو ساحت است یعنی جهان نامخلوق و جهان مخلوق؛ بنابراین ساحت الهی پیامبر را «برمی‌انگیزاند» ولی در نگاه او بعد جهان مخلوق، یعنی زیست جهان و جامعه پیامبر مجاز بود تا در محصول زبانی منتج از «وحی» خود را به گونه‌ای قابل توجه نشان بدهد. «آرزوها، چالش‌ها و علایق پیامبر و جامعه‌اش در قرآن بازتاب یافته بودند و این جنبه بود که رحمن اعتقاد داشت باید در الهیات اسلامی تأکیدی اساسی را دریافت می‌داشته و در اصول فقه اسلامی جای می‌گرفته است.» رحمن می‌گوید نادیده گرفتن این جنبه اشتباهی ویرانگر بوده است. او بر این باور بود که رابطه نزدیک میان وحی و بستر اجتماعی، در فرایند توسعه الهیات و حقوق اسلامی از میان رفت و شکافی را به وجود آورد که همیشه در حال بزرگ شدن بود. (سعید^۱، پیشین)

شایان ذکر است شناخت نظریه رحمن درباره نبوت و از این رو دریافت وحی، به سادگی امکان‌پذیر نیست و دست‌کم باید کتاب او با عنوان نبوت در اسلام؛ فلسفه و ارتدوکسی که در آن نظریات فلاسفه‌ای چون ابن سینا و فارابی از سویی و متکلمان را از سویی دیگر بر می‌رسد، به دقت مطالعه کرد.

^۱. Saeed



۳-۳ نسبت تفسیر با اجتهاد و نقد تاریخی

فضل‌الرحمن گرچه بسته شدن باب اجتهاد و رسمیت یافتن مذاهب اربعه فقهی در جوامع سنی را از موانع اساسی نوآوری و تحول در حقوق اسلامی می‌داند، ولی براین باور است که فتح باب اجتهاد به معنای به‌کارگیری همان روش‌های معمول و سنتی اجتهاد نیست، از آن جهت که این روش‌ها نمی‌توانند پرسش‌های برآمده در دوران مدرن را پاسخ گویند.

از نظر فضل‌الرحمن ایدئال‌های دین، ارزش‌ها و اهداف و مقاصد دین هستند. در طرف مقابل، اعراض دین‌روش‌های ممکن رسیدن به آن مقاصد را متناسب با شرایط تاریخی صدر اسلام هستند نه اینکه نقش اصلی و محوری در دین داشته باشند. (علمی، ۱۳۸۶) او سه نوع از تبیین را برای توجیه این تفکیک صورت می‌دهد (همان):

(۱) تبیین جامعه‌شناختی: نقش اصلی پیامبر، رهبری معنوی جامعه بوده و همه تشریحات وی در بستری تاریخی-اجتماعی صورت پذیرفته و برای همه زمان‌ها و مکان‌ها نبوده‌اند.

(۲) تبیین روان‌شناختی: الگویی که او در این‌گونه تبیین مدنظر دارد الگوی عواطف-ایده‌ها-کلمات است که ذیل نظریه وی درباره نبوت و وحی پردازش شده است. براین اساس وحی بر قلب پیامبر (ص) به صورت بسیط و اجمالی نازل می‌شود (Feeling)؛ سپس در شرایط گوناگون ایده‌هایی به‌طور مشخص در ذهن وی بسط می‌یابند (Idea) و آنگاه به شکل آیات و سوره‌های قرآن (Word) بر زبان ایشان جاری می‌شود.

(۳) تبیین کلامی: در این تبیین، او برای توجیه تاریخی بودن آموزه‌های قرآن، به نظریه معتزله مبنی بر حدود قرآن رجوع می‌کند؛ در مقابل این مبنای کلامی اشعری که از قدیم انگاشتن قرآن به این نتیجه می‌رسد که آموزه‌های قرآن جنبه فراتاریخی دارد.

از نظر وی در میان کسانی که ضرورت تحول در فکر دینی را پذیرفته‌اند تنها اندیشه کسانی پذیرفتنی است که قائل به اجتهاد تمام‌عیار از رهگذر بررسی دوباره میراث گذشته برای مواجهه با دنیای مدرن باشند. او رویکرد سکولاریسم و پذیرفتن ساختارهای حقوقی، سیاسی و اجتماعی جوامع غربی و نپرداختن این ساختارها از رهگذر اجتهاد از منابع اصیل اسلامی یعنی قرآن و سنت را نمی‌پذیرد. (فضل‌الرحمن^۱، ۱۹۷۰) فضل‌الرحمن می‌گوید

^۱. Rahman

«سکولاریسم ذاتاً الحادی است» و براین باور است که سکولاریسم تقدس و جهان‌شمول بودن (متعالی بودن) همه ارزش‌ها را از میان می‌برد. (فضل الرحمن، ۱۹۸۲، ۱۵)

از نظر او اجتهاد عبارت است از «تلاش برای فهم معنای متن یا سنت موردنظر ... که شامل یک حکم است و تغییر آن حکم با توسعه یا تحدید یا هر تطبیق دیگری در رابطه با آن، به‌گونه‌ای که یک موقعیت جدید را بتوان با یک راه‌حل تازه ذیل آن قرار داد.» (فضل الرحمن، ۱۹۸۲، ۸)

این نویسنده براین باور است که دستورات اخلاقی-حقوقی قرآن در دو سطح عمل کرده‌اند: سطح «آرمانی»^۱ و سطح «اقتضایی»^۲. آرمانی، هدفی بوده که برای مؤمنین در نظر گرفته شده و اقتضایی، مربوط به شرایط ممکن جامعه بی‌واسطه آن روز می‌شده است. (سعید، پیشین) از نظر او، برای تشخیص آرمانی و اقتضایی در بیانات قرآن، بهترین ابزاری که در دسترس ماست، «نقد تاریخی» است. این نقد، از نظر وی، می‌تواند بستر و عقلانیت هدایت را برای ما روشن کرده و آرمانی و اقتضایی را از همدیگر متمایز کند. مثالی که او در این باره می‌زند، چندهمسری است. (فضل الرحمن، ۱۹۶۶) از نظر وی این تمییز میان آرمانی و اقتضایی در ساخت حقوق اسلامی چنانکه باید رعایت نشده است. (فضل الرحمن، ۱۹۸۰)

روش‌شناسی اسلامی پیشنهادی فضل الرحمن در جهت تمییز اسلام هنجاری^۳ و اسلام تاریخی^۴ است. (فضل الرحمن، ۱۹۸۲، ۱۴۱) باید ابتدا مطالعه جامعی از قرآن صورت گیرد تا آموزه‌های اخلاقی کلی و مقاصد بیان‌شده‌اش روشن گردد. آنگاه بیانات قرآنی در پرتو اسباب النزول مورد تدقیق قرار گیرند تا پیام اخلاقی، اجتماعی و حقوقی قرآن استخراج شود. (همان، ۱۴۱ و ۱۴۳) آنگاه برای اینکه روشن شود، جامعه اسلامی چگونه به مرحله فعلی‌اش رسیده است و شرایط خاص اجتماعی-سیاسی چه تأثیری بر آن گذاشته، باید مطالعه نظام‌مند و تاریخی از دیسپلین‌های اسلامی صورت گیرد. سرانجام، بستر و سیاق اجتماعی-سیاسی و اقتصادی کنونی باید به‌دقت مطالعه شود تا مسئله‌ها به‌خوبی

1. ideal

2. contingent

3. normative Islam

4. historical Islam



پردازش شده و شناخته شوند. به همین خاطر از نظر او، مسلمانان مجبور نیستند کاملاً بر اساس آنچه سنت گذشته بوده عمل کنند، بلکه باید ملهم از اصولی که در قرآن اعمال شده‌اند، راه‌هایی بیابند تا همان اصول را در شرایط متغیر عملی کنند.

تامارا سان روش‌شناسی اسلامی او را درخور مقوله‌ای از اندیشه مدرن در غرب یعنی «تاریخی‌گری»^۱ می‌داند. (سان^۲، پیشین) فضل‌الرحمن تفاوت خود با متفکران غربی در باب تاریخی‌گری را به‌صراحت بیان می‌کند. او این باور تاریخ‌گرایان غربی معاصر خود را که «هیچ حقیقت جهان‌شمولی وجود ندارد و همه چیز پاسخی به شرایط اجتماعی-اقتصادی و سیاسی است و راهی به ورای چنین شرایطی برای رسیدن به حقیقت وجود ندارد» رد می‌کند و آن را «به شکلی مایوس‌کننده، سوپژکتیو» می‌خواند. از نظر او، متن مقدس، یعنی قرآن، حقیقت نهایی است که توسط خداوند وحی شده است. (فضل‌الرحمن، ۱۹۸۲، ۸-۹)

روش تفسیری وی «براین پیش‌فرض استوار است که مفسر می‌تواند در تاریخ به عقب بازگشته و به‌طور دقیق، قرآن کریم را به‌صورت عینی^۳ و همان‌گونه که مسلمانان صدر اسلام آن را می‌فهمیدند، بفهمد و اصول، مبانی و مقاصد آن را - که نقش علت نسبت به احکام دارند - دریابد.» (علمی، پیشین)

این پیش‌فرض فضل‌الرحمن مبتنی بر یک دیدگاه فلسفی درباره تاریخ است (تاریخ‌گرایی) که طرفدارانی مانند امیلیو بتی^۴ دارد. این طرفداران مبنای دفاع از نظر خود در این باره را مشترک بودن «حقیقت وجودی» انسان قرار داده‌اند. از جانب دیگر، گادامر از مخالفین این دیدگاه است و تحلیل روان‌شناختی^۵ برای فهم یک متن تاریخی بر مبنای حقیقت وجودی مشترک انسانی را ناکافی می‌داند.

گادامر براین باور است که افق معنایی تفسیرکننده در گفتگو با متن با افق معنایی متن ادغام می‌شود و این بدان معناست که پیش‌فرض‌ها، پیش‌فهم‌ها و پیش‌داوری‌های مفسر و افق معنایی اش با افق معنایی متن همخوان شده و مجموعه‌ای از معانی با بار امروزی و

1. historicism

2. Sonn

3. Objective

4. Emilio Betti

5. psychologism

متناسب با فهم امروز به مفسر ارائه می‌کنند. «نتیجه آرای گادامر این است که همیشه فهم ما از یک متن، فهمی عصری است و وابسته به فضای خاص روزگار مفسر است و ما نمی‌توانیم جزم به معنای یک متن پیدا کنیم، یعنی هیچ تفسیری قطعی، همواره درست و عینی نیست و همانند تجربه، در جریان زمان و در حال-شدن-است.» (هادوی تهرانی، ۱۳۷۷، ۲۳۳-۲۳۴)

به‌طورکلی در دانش هرمنوتیک^۱، می‌توان دو جهت‌گیری کلی را بازشناخت؛ یکی روش‌شناختی و دیگری فلسفی. از یک سو سنت هرمنوتیکی شلایرماخر و دیلتای و از سوی دیگر پیروان هایدگر را داریم. «بتی در سنت هرمنوتیکی دیلتای است ... او قویاً برای خودمختاری موضوع تأویل امکان "عینیت" تاریخی در معتبر ساختن تأویلات استدلال می‌کند.» (پالمر، ۱۳۹۱، ۵۵) از نگاه بتی، «هایدگر و گادامر ناقدان ویرانگر عینیت‌اند و می‌خواهند علم هرمنوتیک را در باتلاق بی‌معیار نسبیت فرو برند.» (همان، ۵۷)

به‌هرحال، فضل الرحمن نظریه هرمنوتیکی امیلیو بتی را بر نظریه هرمنوتیکی گادامر ترجیح می‌دهد. (فضل الرحمن، ۲۰۰۰، ۱۸) نظریه دو حرکتی او برای تفسیر، «تلخیص چهار قانون بتی برای تفسیر، به دو حرکت است.» البته پیش‌فرض‌های نظری هرمنوتیک او فارغ از تأثیر دیدگاه‌های معتزله قرن نهم، به‌ویژه استقلال نسبی ارزش‌ها نیستند. (فضل الرحمن، ۲۰۰۰، ۱۹)

۵-۳ روش دومرحله‌ای در تفسیر

او می‌گوید: «اسلام، نام هنجارها و آرمان‌های مشخصی است که باید به شکلی مترقیانه و از رهگذر پدیده‌ها و تنظیمات اجتماعی گوناگون تحقق یابد.» (فضل الرحمن، ۲، ۱۹۶۳) این گزاره که شاید هسته اندیشه اصلاحی او را شکل می‌دهد، پیش از هر چیز باید به لحاظ معرفتی تحقق پیدا کند. روش‌شناسی ارائه‌شده توسط فضل الرحمن ناظر به تحقق چنین هدفی است. فرایند تفسیری پیشنهادشده توسط فضل الرحمن شامل یک حرکت دومرحله‌ای است، از اکنون به زمان نزول قرآن و سپس به زمان حال. (فضل الرحمن، ۱۹۸۲، ۵) فضل

^۱. Hermeneutics

^۲. Rahman



الرحمن این روش را در کتاب اسلام و مدرنیته؛ دگرگونی‌های یک سنت فکری که هم‌نهاد یا آمیزه‌ای از دیگر اندیشه‌های اوست (کوشول^۱، ۱۹۹۴) ارائه می‌کند.

اولین مرحله از حرکت دو مرحله‌ای، خود شامل دو گام است. ابتدا باید برای فهم معنای یک گزاره یا بیان، آن شرایط تاریخی را که آن بیان به‌عنوان پاسخی بدان عنوان شده، مطالعه کنیم. البته پیش از مطالعه متونی خاص در پرتو موقعیتی خاص، باید موقعیت کلان جامعه، دین، سنت‌ها و نهادها در عربستان زمان ظهور اسلام را مطالعه کرده باشیم؛ اما گام دوم عبارت است از تعمیم آن پاسخ‌ها و تصریح آن‌ها به‌عنوان مقاصد اخلاقی-اجتماعی کلی و عامی که می‌توانند مانند عصاره از پس‌زمینه‌های اجتماعی-تاریخی گرفته شده و به‌مثابه علل القوانین یا علل احکام تلقی شوند. در صورت اجرای این دو گام، انسجام قوانین و مقاصد قرآن دیده می‌شود. «قرآن به‌مثابه یک کل قطعاً شامل یک نگرش مشخص بوده و یک جهان‌بینی منسجم دارد. همچنین خود قرآن مدعی است که آموزه‌هایش هیچ -تضاد درونی نداشته- و به‌عنوان یک کل انسجام دارند.» (فضل‌الرحمن، ۱۹۸۲، ۶)

درحالی‌که حرکت اول، عزیمت از خاص‌های قرآن به‌سوی نظام‌مندسازی اصول کلی، ارزش‌ها و مقاصد کلان آن است، دومین حرکت از منظر کلی و عام به منظر خاصی است که باید اکنون پردازش شود؛ یعنی عام‌ها را باید در بستر اجتماعی-تاریخی کنونی مجسم کنیم؛ و این امر، باز نیازمند مطالعه دقیق شرایط و موقعیت حاضر و تحلیل مؤلفه‌های آن است. تا بتوانیم از نو اولویت‌ها را برای اجرای ارزش‌های قرآنی تعیین کنیم. (همان، ۷)

ابراهیم موسی درباره حرکت دوم روش فضل‌الرحمن می‌گوید اندیشه وی به این لحاظ که او ارزیابی و نقدی نظام‌مند از جنبه‌های سیاسی، اقتصادی و زیبایی‌شناختی مرحله تاریخی کنونی انجام نداده است دچار نقصان است. چراکه اگر قرار باشد کسی فلسفه اخلاقی خود را برای کاربست ارزش‌های برگرفته از قرآن در بستر اجتماعی کنونی، جدی بگیرد، باید تحلیلی انتقادی از بستر و پس‌زمینه مسلط کنونی داشته باشد. این فقدان، «یکی از ضعف‌های هرمنوتیک او است.» (فضل‌الرحمن، ۲۰۰۰، ۲۴)

^۱. Koshul

۴. نقد شاکله نظریه تفسیری فضل الرحمن

پردازش‌های نواعترالی و به‌طور خاص اندیشه روش‌شناختی-کلامی فضل‌الرحمن یکی از مبناهای اصلی خوانش‌های زنانه‌نگر از قرآن است.

رحمن از یک‌سو منتقد استفاده از قیاس و هرج‌ومرج‌های به وجود آمده بر اثر مصادره‌به‌مطلوب‌ها و اعمال سلیقه‌ها در به‌کارگیری آن است و می‌گوید «علت» در روش قیاس، واسطه خوبی برای انتقال نظام و جهان‌بینی قرآنی نیست و باید ابتدا اخلاقی قرآنی را پردازش کرد که به‌عنوان واسطه‌ای برای الهیات و فقه عمل کند و از سوی دیگر اجتهاد و دین‌پژوهی خود را در یک حرکت دو مرحله‌ای طرح می‌کند و قائل به این است که با این کار می‌توان درون‌مایه‌های قرآن را که در سده هفتم نازل شده است، به جهان معاصر آورد. پاراگراف بالا که تا اندازه‌ای چکیده استدلال کلان روش‌شناسی فضل‌الرحمن است، شامل گزاره‌هایی است که هر کدام جداگانه نیازمند تأمل و بررسی‌اند. اعمال سلیقه در قیاس و ظنی بودن آن و هرج‌ومرجی که به لحاظ روشی پدید می‌آورد، امر مهم و لازم‌الاعتنایی است، برای نمونه کشیا علی^۱ اصلی‌ترین مسأله عدالت در حقوق جنسی طبق خوانش مسلط فقه سنتی را قیاس نهاد نکاح با نهاد بردگی می‌داند و توضیح می‌دهد که این قیاس در برخی مکاتب فقهی سبب شده تا برخی احکام فقهی نکاح به جای یک رابطه عادلانه - که به‌طور برابر حقوق جنسی زن و مرد را تضمین نماید - روابط مالی و ملکیت را اصالت داده و پردازش نموده است (نک: علی، ۲۰۰۶ و ۲۰۱۰)؛ اینکه مسلمانان در تاریخ معرفتی‌شان از پردازش یک سامانه اخلاق قرآنی غفلت کرده‌اند و همین سبب مصادره‌به‌مطلوب‌هایی از احکام قرآنی شده و دست دانشمندان اسلامی را از بررسی نظام‌مند و کارای سنت و احادیث خالی گذاشته است (نک: وجدی سیس و مودب، ۱۳۹۶)، گزاره الهام‌بخش و زیبایی است. برای نمونه از نگاه عزیزه الحبري اینکه نشوز ابتدائاً و در اصل به عدم اطاعت از مرد در آیه ۳۴ سوره نساء (و غفلت از اینکه نشوز در اینجا به معنای برون رفتن از اطاعت الهی است) تفسیر شود را مصادره به مطلوب و نشانه غفلت از جهان‌بینی و اخلاق قرآنی می‌داند (الحبري^۲، ۲۰۰۸؛ مقایسه کنید با احمدیه و اسحاقی، ۱۳۹۵ و رئیس‌الساداتی، ۱۳۹۲).

^۱. Kecia Ali

^۲. Al-Hibri



همچنین فهم بستر نزول وحی و از سویی فهم بستر جهان معاصرمان نیز کاملاً عقلانی و ضروری است چنانکه در فهم آمنه و دود از مسأله قوامیت در جامعه صدر اسلام و جوامع متفاوت بعدی می‌بینیم (ودود، ۱۳۹۳)؛ اما پرسش این است که تاریخی انگاشتن قرآن و احکام آن تا کجا ادامه می‌یابد؟ گرچه مثال‌های رحمن عمدتاً در باب مسائل اجتماعی است، اما آیا در اندیشه او دیسپلینی برای نظام‌مند کردن این تاریخی‌انگاری وجود دارد؟ مخصوصاً با این تصریح رحمان که اصل حقیقیه بودن و خارجی‌ه و شخصیه نبودن احکام و گزاره‌های قرآنی را (که اصولیون پردازش کرده‌اند) نمی‌پذیرد.

همچنین می‌توان نظریه تفسیری او را از حیث پیش‌فرض‌های مدرنیستی‌اش نقد کرد. منطق دوگانه انگاری که تفسیر را یا سنتی و ازاین‌رو مردانه و به لحاظ جنسیتی سرکوبگرانه می‌داند و یا آن را فمینیستی و مدرن و به لحاظ جنسیتی عدالت‌طلبانه می‌انگارد، خود بازتاب‌دهنده بیزاری روشنفکران (مرد) مسلمان سده‌های نوزدهم و بیستم میلادی است. این امر خود ناشی از ارزیابی منفی این روشنفکران نسبت به سنت مسلمانان است که آن را به لحاظ روش‌شناختی ناقص می‌بینند، چراکه از نظر آنان، چنین سنتی تقلید را تشویق کرده و اجازه مضر پنداشتن تحقیق عقلانی را می‌داد. «این بیزاری در گفتمان‌های اصلاحی (و متعاقباً درون هر منوتیک فمینیست‌های مسلمان)، بیش از هر چیز بیزاری کلی مدرنیته نسبت به دانش منقول و همراه شدن آن با اندیشه پیشرفت^۱ است که از پیش‌فرض‌های آن جابه‌جا کردن سنت است.» از همان آغاز مواجهه فکری با مدرنیته، گفتمان‌های اصلاح‌اولویت‌بخشی مدرنیته به تعریف خاصی از خردگرایی را که در ضدیت با سنت بود، درونی کردند. نمونه‌ای از این رویداد فکری، تبادل رأی صورت گرفته میان سید جمال‌الدین اسدآبادی (افغانی) و ارنست رنان، شرق‌شناس فرانسوی است. سیدجمال در پاسخ به اظهارنظر رنان درباره «دشمنی اسلام با عقلانیت» در مقاله‌اش با عنوان *L' Islamisme et La Science* تصدیق می‌کند که مسلمانان باید بندهایشان را بگسلند و راه تمدن غرب را در پیش بگیرند تا دیگر آن‌ها را به‌عنوان «بربریسیم و نادانی» نکوهش نکنند. (افغانی، به نقل از: کدی^۲، ۱۹۶۸، ۸۷)

^۱. progress

^۲. Keddie

این اولویت‌بخشی به خردگرایی «به شکل تأکید اصلاح‌گرایان بر اجتهاد (به معنای خردورزی مستقل) در مقابل رویکردهای سنتی به دانش دینی به‌عنوان فرایندی که مسلمانان از رهگذر آن به مدرنیته وارد می‌شوند، بیان شد». در تفسیر مدرن قرآن و در آثار کسانی مانند فضل الرحمن، اجتهاد به‌مثابه مفهوم عاملیت عقلانی^۱ مطرح می‌شود؛ و تبدیل به روشی نظام‌مند می‌گردد که مفسر مدرن را قادر می‌سازد تا در درون مایه‌های آن استاد شده و محتوای اخلاقی‌اش را در یک نظریه منسجم و یکپارچه بریزد. اجتهاد به وسیله‌ای برای به دست آوردن، اولویت‌بخشی و توجیه سوپراکتیویته عقلانی در بی‌اعتبار کردن یک سنت معیوب بدل می‌شود. «فراخواندن به اجتهاد در هر منوتیک فمینیست‌های مسلمان همچنان ادامه دارد.»

نقیب می‌گوید گرچه نسبت تاریخی و فکری نقدهای اصلاح‌گرایانه^۲ و روش‌شناسی‌های هر منوتیک فمینیستی توسط اصحاب آن انکار نمی‌شود ولی پرسش سرکوب‌شده این است که: «دل‌مشغولی‌ها و راهبردهای این خوانش‌ها تا کجا و به چه نحوی توسط گفتمان‌های استعماری که مدرنیته غربی را ترجیح داده و چیرگی آن را با تعریف خاصی از عقلانیت مشروعیت می‌بخشند، شکل یافته است؟» (نقیب^۳، ۲۰۱۰)

نامعادله‌ای که اندیشه مدرنیستی میان خردگرایی (با تعریفی که خود ارائه می‌دهد) و سنت برقرار کرده و امر مدرن را خردگرایانه و امر سنتی را خلاف آن می‌داند تا چه اندازه در اندیشه فضل الرحمن حضور دارد؟ واقعیت اینست اگر ما چنین بینگاریم که روزگار کنونی مدرنیته، موقعیت اجتماعی-تاریخی همه جوامع است، صرفاً یک کلان‌روایت ارائه داده‌ایم که با واقعیت ناسازگار است چراکه جوامع معاصر گرچه عرض زمانی‌شان در تاریخ یکی است، اما روزگارهای کاملاً متفاوت و متنوعی دارند و گرچه جوامعی داریم که مدرنیته را تماماً تجربه کرده‌اند، اما هم‌زمان جوامع دیگری را داریم که اصلاً واجد تغییرات اجتماعی-فرهنگی و فکری مدرنیته نیستند. مگر اینکه در یک ایدئولوژی خاص از جهانی‌سازی، چنین انگاشته شود که مدرنیسم غربی سرنوشت محتوم و بلکه مطلوب و معقول همه جوامع انسانی است. از این رو می‌توان پرسید اگر جوامعی در جهان کنونی چنین ارزیابی شوند که به لحاظ

^۱. rational agency

^۲. reformist

^۳. Naguib



ساختارها و درون‌مایه‌های فرهنگی-اجتماعی همانند عربستان سده هفتم میلادی هستند، آیا دیگر مسئله‌ای نیست که از روش دومرحله‌ای، تنها همان مرحله نخست انجام شود و همان دین عربستان سده هفتم در آن جامعه پیاده شود؟

اما گامی به عقب‌تر برداریم و بپرسیم، آیا تنها راه فرار از زمان‌پریشی و نابهنگامی^۱ خوانش سنتی از قرآن-که خود نیز یکی از پیش‌فرض‌های مدرنیستی و قابل تأمل است- در مواجهه با دین در جامعه معاصر، قائل شدن به تاریخیت قرآن است؟ البته این در حالی است که مفروض بداریم فضل‌الرحمن همه این نتیجه‌گیری‌ها را درباره خودش تصدیق می‌کند، چون به نظر نمی‌رسد پروژه معرفتی فضل‌الرحمن، در زمان حیاتش و به قلم خودش، آن‌چنان ممارست شده و توسعه‌یافته باشد که بتواند به همه پرسش‌ها پاسخ دهد.

این‌ها پرسش‌هایی است که کاربری‌های اندیشه روش‌شناختی فضل‌الرحمن در حوزه اسلام و جنسیت را نیز شامل می‌شود. او در آثار خود در مقام یک متکلم ظاهر می‌شود که بدین نتیجه رسیده برای اصلاح جامعه اسلامی و حل کردن مسئله مواجهه اسلام با مدرنیته باید به دنبال بازسازی اندیشه اسلامی باشد. به همین خاطر است که شخصیت‌هایی مانند امام محمد غزالی برای او برجستگی خاصی پیدا می‌کنند؛ و نیز به همین سبب راهش را از فلسفه پژوهی به الهیات پژوهی (کلام و عرفان) ادامه داده و بدین جا ختم می‌کند که باید چارچوب معرفت اسلامی بر اساس یک دیسپلین اخلاقی مستخرج از قرآن شکل بگیرد. رویکرد بازسازی اندیشه اسلامی نیز همان چیزی است که نزد شاعر و فیلسوف شرق، اقبال لاهوری بازمی‌یابیم. یکی از دو اثر نثر اقبال لاهوری کتاب بازسازی اندیشه دینی در اسلام است که اولین بار در ۱۹۳۰ منتشر شده است. اقبال (۱۸۷۷-۱۹۳۸)، این هم‌وطن فضل‌الرحمن (۱۹۱۹-۱۹۸۸) را می‌توان یکی از شخصیت‌های اصلی نهضت و خیزش معرفتی در جهان اسلام از جمله سید جمال‌الدین اسدآبادی (۱۸۳۸/۱۸۳۹-۱۸۹۷) و شاگرد و همکارش محمد عبده (۱۸۴۹-۱۹۰۵) و شاید به‌گونه‌ای واسطه میان اندیشه مدرنیستی و احیاء‌گرا آن‌ها و فضل‌الرحمن دانست، چنان‌که رحمن نیز خود همین نقش میانجی را برای بسیاری از مدرنیست‌های نیمه دوم سده بیستم به بعد بازی می‌کند. رحمن، البته در آثارش،

^۱. Anachronistic

دست‌کم در برخی کتاب‌های اولیه‌اش، ارجاعات بسیاری به اقبال دارد، ولی علاوه بر اقبال، توجه بسیاری به اندیشمندان قدیم و جدید شبه‌قاره هند نیز مبذول می‌دارد. به هر حال، او در عین اینکه در مقام یک متکلم می‌اندیشد و هنوز مشغول مطالعه و حل مسائل کلامی تاریخی میان اشاعره و معتزله از جمله حدود و قدم قرآن و مسئله جبر و اختیار است، مشتاقانه به دنبال استفاده از مواضع کلامی خود برای پرداختن یک روش‌شناسی جهت ایجاد یک نظام معرفتی اسلامی است که در عین حال پروژه اصلاح^۱ را نیز جلو برده و مواجهه اسلام با مدرنیته را چاره‌کنند. در این هم‌آوردی سنت و مدرنیته که داعیه‌دار خردگرایی است، اقبال به اندیشه‌های معتزلی دور از انتظار نیست که البته چنانکه در عمل می‌بینیم نیز همین اتفاق رخ می‌دهد و ما با جریانی مواجهیم که رسماً عنوان «نواعترالی» به خود گرفته است.

همین ویژگی، یعنی هم‌زمان بودن تلاش برای احیای هم‌آوردی‌های کلامی کهن در اسلام و تقلا برای پیش بردن و توسعه یک روش‌شناسی برای فهم اسلام و اصلاح در سنت را به روشنی در آثار پسینان فضل الرحمن از جمله شاگردان و پیروان فکری او می‌توان دید؛ کسانی مانند آمنه ودود از این دسته‌اند. او در کتاب درون جهاد جنسیتی (۲۰۰۶) و پس از اینکه در کتاب اولش در ۱۹۹۱ روش‌شناسی رحمن را به‌طور عملی در تفسیر آیه‌های جنسیتی قرآن به کار گرفته، هنوز دچار مسائل کلامی است و از ماهیت کلام خدا و نسبت کلام خدا با ذات او و میزان تجلی خداوند در کلامش و تناقض احتمالی حس خداشناسی بنده با ظواهر الفاظ قرآن و ... سخن می‌گوید.

به عبارت دیگر، گرچه مبتنی بودن یک اندیشه روش‌شناختی بر یک اندیشه الهیاتی - کلامی کاملاً امر واقعی و قابل‌درکی است، اما به نظر می‌رسد آنچه اتفاق افتاده، بنیان گذاشتن یک اندیشه روش‌شناختی و نظریه تفسیری بر یک علم‌الکلام در حال پیدایش است که هنوز برخی از پرسش‌های اساسی مانند سازوکار وحی و کیفیت‌های الهی/بشری آن، ضرورت دین الهی در عصرهای پسینی، عیار عقل در امکان وصول به حکم شرعی را پاسخ نداده است.

^۱. reform



همچنین ضمن اینکه نظر فضل الرحمن درباره الهی بودن کلام قرآن انسجام منطقی لازم را ندارد و در آثار مختلفش، چنانکه در بالا ذکر شد، گاهی به الهی بودن متن قرآنی و «کلام خدا» بودن آن اشاره می‌کند، اما گاهی هم با طرح تبیین «عواطف، ایده‌ها، کلمات» به تعبیری می‌خواهد بازتاب اجتماع و روزگار و تجربه زیسته پیامبر را در متن قرآن یادآور شود. به هر حال، هرگونه انتساب کلام و بیان قرآن کریم به منبعی غیر از خداوند متعال معارض با بیان‌های متعدد خود قرآن درباره منشأ الهی کلام و لفظ آن است که از جمله می‌توان به آیات ۳-۴ سوره نجم، آیه ۱۸ سوره قیامه، آیه ۷۵ سوره بقره، آیه ۶ سوره توبه و آیه ۱۵ سوره فتح اشاره کرد.

یکی دیگر از مؤلفه‌های نظریه تفسیری فضل الرحمن برای دین‌پژوهی را می‌توان ارائه شکلی از یک «نظریه مقاصدی» به شمار آورد؛ آنجا که او متوجه تمییز میان آرمان‌ها و اقتضائیات می‌شود و قائل است آنچه اصالت دارد، آرمان‌ها و اهداف و مقاصد دین است و ما نباید اولویت را به شکل‌ها و نحوه‌هایی از بیان بدهیم که مربوط به یک بستر تاریخی-اجتماعی خاص بوده است. برای نمونه، او یکی از مهم‌ترین مقاصد دین را عدالت اجتماعی می‌داند که باید در فهم امروز ما از احکام و سیاست حقوقی اسلامی، حاکمیت داشته باشد. از این رو، برخی از اشکالات وارده به نحوه‌ای از اجتهاد مقاصدی، به اندیشه شبه مقاصدی فضل الرحمن نیز وارد است. از دید برخی منتقدان توسعه یک دیدگاه و اجتهاد مقاصدی می‌تواند لغزشگاهی خطرناک باشد جز آنکه ضوابط روشی و ثوابت شرعی لحاظ شوند؛ در غیر این صورت ممکن است محرّمات مباح شوند، احکام شریعت تحلیل بروند یا به نام مصلحت‌ها تعطیل شوند، متن‌ها به نام مصلحت‌ها در تنگنا قرار گیرند و میان مفهوم مصلحت با مفهوم ضرورت خلط شود. (حب الله، ۲۰۰۵، ۹۰-۹۱)

۵. نتیجه‌گیری

فضل الرحمن که می‌توان او را، با توجه به برخی بنیادهای مدرنیستی اندیشه‌اش، یک متکلم مدرن نامید، دل‌مشغول احیای اجتهاد است و آن را بر مبنای حرکت دومرحله‌ای خود تعریف می‌کند، یعنی حرکت از اکنون به زمان نزول قرآن و سپس به زمان حال. طنین اندیشه کلامی-روش‌شناختی فضل الرحمن را به وضوح می‌توان در خوانش‌های جایگزین

«فمینیست‌های اسلامی» شنید و تأثیر آن را مشاهده کرد. چنانکه خود نویسندگان این جریان نیز بعضاً به این واقعیت تصریح کرده‌اند. کم‌وبیش اندیشه او را می‌توان بنیان مواجهه «فمینیسم اسلامی» با متون مقدس معرفی کرد. از این‌رو تحلیل و نقد این اندیشه کلامی - روش‌شناختی نیز بستر و محملی برای تحلیل و نقد «فمینیسم اسلامی» است.

نویسندگان و به تعبیری مفسرانی چون آمنه ودود، اسما بارلاس، عزیزه الحبری و سعدیه شیخ - با لحاظ تفاوت‌هایشان - مانند فضل الرحمن که از او متأثر هستند، عمدتاً برای برون‌رفت از برخی بن‌بست‌ها و معضله‌های تاریخی روش‌شناسی در معرفت اسلامی (سنّی)، سراغ سرچشمه‌های کلامی - الهیاتی آن بن‌بست‌ها و معضله‌ها رفته‌اند تا یک الهیات روش‌شناختی سازگار با مسأله‌های مدرن جامعه مسلمانان را بپردازند. نظریه تفسیری فضل الرحمن برای این نویسندگان، الهام‌بخشی‌های مهمی دارد از جمله اینکه به فهمی بس‌ترند فرامی‌خواند و برای تفسیر متن مقدس، فهم بستر اجتماعی - تاریخی زمان نزول را در کنار واقعیت اجتماعی حاضر لحاظ می‌نماید؛ به اخلاق قرآنی و جهان‌بینی این متن مقدس و به کار گرفتن آن در تفسیر عبارات و آیات و احکام مجزا توجهی جدی دارد؛ منتقد فهم جامد از شریعت است؛ اشعری‌گری را به لحاظ ندیدن آزادی و اختیار انسانی نقد می‌کند؛ و ...؛ اما اضطراب در شناخت ماهیت وحی و تاریخی انگاری نص مقدس، در کنار استخراج اصول و اهداف خاصی برای شریعت مانند عدالت، از سویی و از سوی دیگر، عدم‌پردازش کافی ضوابط تفسیری و استنباطی برای اجتهاد مدنظرش امکان افتادن به ورطه نسبیتی را فراهم می‌کند که شاید دایره آن بتواند همه احکام شریعت را درنوردد و به حلال شدن حرام‌ها و حرام شدن حلال‌ها منجر شود. به‌طور خلاصه، چنین به نظر می‌رسد که اندیشه کلامی - روش‌شناختی فضل الرحمن یا به تعبیری نظریه تفسیری‌اش، ضمن برخی نوآوری‌ها و راهگشایی‌ها، مبنای محصل و کاملاً پردازش‌شده‌ای نیست که بتواند بدون ایجاد مسأله‌هایی دیگر، مبنای خوانش‌های جایگزین زنان از قرآن کریم شود.



منابع

۱. احمدیه، مریم، اسحاقی، محمد. (۱۳۹۵). تطورات مفهوم نشوز در ادوار مختلف فقه شیعه. مطالعات زن و خانواده، ۴(۱)، ۸۵-۱۱۱.
۲. بدره، محسن (۱۳۹۵)، تحلیل و نقد مبانی معرفتی فمینیسم اسلامی، رساله دکتری دفاع شده در دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، اساتید راهنما: عزت السادات میرخانی و طوبی شاکری گلپایگانی.
۳. بدره، محسن؛ میرخانی، عزت السادات و شاکری گلپایگانی، طوبی و بدره، محسن (۱۳۹۵) (۱۳۹۳)، تطور روش‌شناختی در جریان فمینیسم اسلامی، دو فصلنامه علمی پژوهشی جنسیت و خانواده، شماره دوم.
۴. پاکتچی، احمد (۱۳۸۹)، روش تحقیق با تکیه بر حوزه علوم قرآن و حدیث، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
۵. پالمر، ریچارد ا. (۱۳۹۱). علم هرمنوتیک؛ نظریه تاویل در فلسفه‌های شلایرماخر، دیلتای، هایدگر، گادامر، ترجمه محمدسعید حنایی کاشانی، چاپ هفتم، تهران: هرمس.
۶. حب الله، علی (۲۰۰۵). دراسات فی فلسفه اصول الفقه و الشریعه و نظریه المقاصد، بیروت: دارالهادی.
۷. رئیس الساداتی، ریحانه السادات. (۱۳۹۲). خشونت نسبت به زنان از منظر تفاسیر قرآنی. مطالعات زن و خانواده، ۱(۱).
۸. علمی، محمدجعفر (۱۳۸۶). بررسی و نقد نظریه فضل‌الرحمن در بازسازی اجتهاد در دین، علوم سیاسی (دانشگاه باقرالعلوم علیه‌السلام)، بهار ۱۳۸۶: شماره ۳۷، صص ۷۱-۱۲۴.
۹. وجدی سیس، فاطمه، مودب، سید رضا. (۱۳۹۶). خانواده و آسیب‌شناسی فهم روایات مربوط به آن. مطالعات زن و خانواده، ۵(۱)، ۱۵۱-۱۷۰.
۱۰. ودود، آمنه (۱۳۹۳). قرآن و زن؛ بازخوانی متن مقدس از منظر یک زن، ترجمه اعظم پویا و معصومه آگاهی، تهران: حکمت.
۱۱. هادوی تهرانی، مهدی (۱۳۷۷). مبانی کلامی اجتهاد در برداشت از قرآن کریم، قم: مؤسسه فرهنگی خانه خرد.

منابع انگلیسی

12. Ahmadiyah, M., Eshaghi, M. (2016). Development of the Concept of Arrogance in Various Periods of Shia Jurisprudence, woman and Family Studies (Alzahra University), 4(1). 85-111. (Tex in Persian)

13. Al-Hibri, A. (January 01, 2008). An Islamic Perspective on Domestic Violence. *Multi-cultural Family*, 311-340.
14. Ali, K. (2010). *Marriage and slavery in early Islam*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
15. Ali, K. (2017). *Sexual ethics and Islam: Feminist reflections on Qur'an, hadith, and jurisprudence*.
16. Badreh, M. (2016). *Islamic feminism; Analysis and critique*, PhD thesis submitted to Tarbiat Modarres University, supervisors: Mirkhani, E. And Shakeri, T. (Tex in Persian)
17. Barlas, A. (2002). "Believing women" in Islam: Unreading patriarchal interpretations of the Quran. Austin, Tex: University of Texas Press.
18. Berniker, E., & McNabb, D. E. (2006). Dialectical Inquiry: A Structured Qualitative Research Method. *The Qualitative Report*, 11(4), 643-664.
19. Elmi, M. J. (2007). An evaluation of Fazl-al-Rahman's ideas about the reconstruction of Ijtihad in religion, *Political science (Bagher-ol-Ulum Univ.)*, 10(1). Pp 71-124. (Tex in Persian)
20. Hadavi Tehrani, M. (1998). *Theologocal Foundations of Ijtihad*, Qom: Khane Kherad inst. (Tex in Persian)
21. Hidayatollah, A. (2014). *Feminist Edges of the Qur'an*. New York: Oxford University Press.
22. Hobollah, H. (2005). *Studies in the philosophy of Usul-ol-Fiqh and Sharia and the Theory of Maghasid*, Beirut: Darolhadi. (Tex in Arabic)
23. Husein, F. (1997). *Fazlur Rahman's Islamic philosophy*. McGill University.
24. Keddie, N. R., & Afghānī, J. -D. (1968). *An Islamic response to imperialism: Political and religious writings of Sayyid Jamāl ad-Dīn "al-Afghānī"*. Berkeley: University of California Press.
25. Koshul, B. (December 01, 1994). *Fazlur Rahman's "Islam and Modernity" Revisited*. *Islamic Studies*, 33, 4, 403-417.
26. Mirkhani, E. And Shakeri, T. and Badreh, M. (2014) *Methodological developments in the literature of Islamic Feminism, Gender and Familij (Jensiat Va Khanevade)*, Vol.1 (2). (Tex in Persian)
27. Naguib, S. (January 01, 2010). *Horizons and Limitations of Muslim Feminist Hermeneutics: Reflections on the Menstruation Verse*. In Anderson, P. S., *New topics in feminist philosophy of religion: Contestations and transcendence incarnate*. Dordrecht: Springer. pp 33-49.
28. Pakatchi, A. (2010). *Research Methods for Ulum-ol-Quran and Hadis*, Tehran: Imam Sadiq University. (Tex in Persian)
29. Palmer, R. E. (2012). *Hermeneutics: interpretation theory in Schleiermacher, Dilthey, Heidegger and Gadamer*, Translated by S. Hanaee Kashani, Tehran: Hermes. (Tex in Persian)
30. Rahman, F. (1958). *Prophesy in Islam: Philosophy and orthodoxy*. London: Allen & Unwin.
31. Rahman, F. (1965). *Islamic methodology in history*. Karachi: Central Institute of Islamic Research.
32. Rahman, F. (1966). *The Impact of Modernity on Islam*, *Islamic Studies*, 5, 2, pp. 121-2.
33. Rahman, F. (1978). *Divine Revelation and the Prophet*, *Hamdard Islamicus*, 1, 2.
34. Rahman, F. (1979). *Islam*. Chicago: University of Chicago Press.



35. Rahman, F. (1980). Islamic Studies and the Future of Islam, in Malcolm H. Kerr, ed., *Islamic Studies: A Tradition and its Problems*. Malibu, 1980, pp. 125-33.
36. Rahman, F. (1980). *Major themes of the Qur'ān*. Minneapolis, MN: Bibliotheca Islamica.
37. Rahman, F. (1982). *Islam & modernity: Transformation of an intellectual tradition*. Chicago: University of Chicago Press.
38. Rahman, F. (2000). *Revival and reform in Islam: A study of Islamic fundamentalism*. Edited and with an introduction by E. Moose. Oxford: One world.
39. Rahman, F. (June 01, 1963). Social Change and Early Sunnah. *Islamic Studies*, 2, 2, 205-216.
40. Rahman, F. (October 29, 1970). Islamic Modernism: Its Scope, Method and Alternatives. *International Journal of Middle East Studies*, 1, 4, 317-333.
41. Rais al-Sadati, R. (2013). Violence against women from the perspective of Quranic commentaries, *woman and Family Studies (Alzahra University)*, 1(1). (Tex in Persian)
42. Saeed, A. (2004). Fazlur Rahman: a framework for interpreting the ethico-legal content of the Quran. In Taji-Farouki, S., & Institute of Ismaili Studies. *Modern Muslim intellectuals and the Qur'an*. Oxford: Oxford University Press in association with the Institute of Ismaili Studies, London.
43. Shaikh, S. (1997). Exegetical Violence: Nushuz in Qur'anic Gender Ideology, *Journal for Islamic Studies*, 17, pp. 49-73.
44. Sonn, T. (1998). Fazlur Rahman and Islamic Feminism, In: Waugh, E. H., Denny, F. M., & Rahman, F., *The shaping of an American Islamic discourse: A memorial to Fazlur Rahman*. Atlanta, Ga: Scholars Press.
45. Sonn, T. (October 01, 1991). Fazlur Rahman's Islamic Methodology. *The Muslim World*, 81, 212-230.
46. Vajdi sis, f., Moaddab, S.R. (2017). Pathology of Hadiths in the area of family, *woman and Family Studies (Alzahra University)*, 5(1). 151-170. (Tex in Persian)
47. Wadud, A. (1999). *Qur'an and woman: Rereading the sacred text from a woman's perspective*. New York: Oxford University Press.
48. Wadud, A. (2006). *Inside the gender Jihad: Women's reform in Islam*. Oxford: Oneworld.
49. Wadud, A. (2014). *Quran and woman : rereading the sacred text from a woman's perspective*, Translated by A. Pooya and M. Agahee, Tehran: Hekmat. (Tex in Persian)



An analysis and critique of Fazlur Rahman's interpretive theory as a methodological basis for some feminine readings of Quran

Mohsen Badreh¹ EzzatSadat Mirkhani² Tuba Shakeri Golpayegani³

Abstract

In recent decades there have been new readings of holy Quran by Muslim women including authors known as "Islamic feminists". This group of women such as Amina Wadud, Azizah Al-Hibri, Asma Barlas and Sadia sheikh are significantly influenced in their applied methodology by Fazlur Rahman's interpretive theory. Rahman bases his Qur'anic hermeneutics on a theory of prophecy and revelation and also an understanding of history. He invites us to make distinction between normal Islam and historical Islam and calls for separating religious Ideals from religion's contingencies for the sake of presenting Islam to the modern world. According to him, any reconstruction of Islamic thought primarily needs a comprehensive study of the Quran for its ethical worldview. He is concerned with reviving *Ijtihad* and defines it according to his own "two-way movement". His methodological influence is obvious in the works of so-called "Islamic feminism" authors, then analysis and critique of his interpretive theory is in fact an analysis and critique of their readings. This paper takes "analytical research" and "dialectical criticism" as its methodical approaches and finally concludes that Rahman's interpretive theory, though having new inspirations and hermeneutic inventions, cannot work as a well-found theological-methodological base for alternative interpretations, without creating new problematic faults.

Keyword: Fazlur Rahman, Women's readings of Quran, interpretive methodology, Islamic feminism.

¹. Faculty member, Department of Family and Women's Studies, Alzahra University (Corresponding Author) m.badreh@alzahra.ac.ir

². Faculty member, Department of Women's Studies, Tarbiat Modarres University emirkhani@modares.ac.ir

³. Faculty member, Department of Women's Studies, Tarbiat Modarres University t.shakeri@modares.ac.ir

مقاله پژوهشی

تدوین و اولویت‌بندی استراتژی‌های نشاط‌آفرینی سازمانی برای زنان دانشگاهی (با عنایت بر نقش‌های چندگانه زنان)

به‌نوش جووری^۱ یوسف محمدی مقدم^۲ سوسن قهرمانی قاجار^۳ نرگس حسن مرادی^۴

چکیده

تحقیق حاضر از نظر نوع هدف کاربردی - توسعه‌ای بوده و به منظور شناسایی، تدوین و اولویت‌بندی استراتژی‌های نشاط‌آفرینی سازمانی، برای زنان شاغل در دانشگاه‌ها و با عنایت بر نقش‌های چندگانه آن‌ها انجام شده است. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته و همچنین بررسی اسناد مربوط به برنامه راهبردی و عملیاتی دانشگاه الزهرا (س)، در محدوده زمانی سال‌های ۹۸-۹۶ تا ۱۳ صورت پذیرفته است. روش‌شناسی تحقیق، روش ترکیبی کیفی - کمی است. در بخش کیفی، اسناد سازمانی و متن مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با چهارده نفر از خبرگان در دانشگاه الزهرا (س) و چند پردیس دانشگاهی واحد خواران در شهر تهران، با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه استراتژی‌های داده بنیاد سازمانی برای نشاط‌آفرینی سازمانی زنان شناسایی شد. در بخش کمی تحقیق، پس از بررسی پایایی و اعتبارسنجی استراتژی‌های یافت شده، برای شناسایی و بررسی رابطه متقابل بین استراتژی‌ها و سطح‌بندی آن‌ها، پرسشنامه‌ای ماتریسی در خصوص استراتژی‌های نشاط‌آفرینی سازمانی زنان دانشگاهی تنظیم گردید و در اختیار یازده نفر از خبرگان و صاحب‌نظران قرار گرفت.

b.jovari@gmail.com

۱. دکترای مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران شمال، تهران، ایران.

you_mohammad@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

s.ghahremani@alzahra.ac.ir

۳. دکترای سوادآموزی و آموزش زبان دوم، دانشیار دانشگاه الزهرا، تهران، ایران.

morade_n@yahoo.com

۴. دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

در ادامه بر مبنای پرسشنامه‌های مذکور با استفاده از تکنیک ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری روابط علت - معلولی استراتژی‌های یافت شده، از منظر نفوذ گذاری و نفوذپذیری تعیین شد و در نهایت اولویت‌بندی استراتژی‌ها با استفاده از تکنیک «مدل‌سازی ساختاری» - تفسیری ترسیم گردید. بر مبنای یافته‌های تحقیق، در روابط میان استراتژی‌های تدوین شده به منظور نشاط‌آفرینی سازمانی برای زنان دانشگاهی، استراتژی «اعتلای جایگاه نگرشی نسبت به نقش‌های زنانه در خانواده و اجتماع» از بالاترین نفوذ گذاری و استراتژی «برند سازی توانمندی‌های منحصربه‌فرد دانشگاه‌های زنانه»، از بیشترین نفوذپذیری - نسبت به استراتژی‌های احصاء شده - برخوردار است؛ همچنین به منظور نشاط‌آفرینی سازمانی در زنان دانشگاهی شایسته است، به ترتیب در اهمیت، استراتژی‌های کنشی - واکنشی نسبت به «ترویج اصول و ارزش‌های والای نقش‌های فردی - اجتماعی زنانه»، «استقرار دیدگاه منبع محوری نسبت به زنان»، «بالندگی فردی - سازمانی زنان» و «برند سازی توانمندی‌های دانشگاه‌های زنانه» مورد توجه مسئولین دانشگاهی قرار بگیرد.

واژگان کلیدی: زنان دانشگاهی، نشاط سازمانی، دانشگاه الزهرا^(س)، روش تحلیل

مضمون، روش‌های کمی تصمیم‌گیری.



مقدمه

بسیاری از صاحب‌نظران در حوزه علوم سازمانی از جمله ایگلی و همکارانش (۱۹۹۵) معتقدند در مدیریت منابع انسانی در نظر گرفتن تفاوت‌های جنسیتی در سازمان‌ها، ضرورتی ندارد، چراکه زنان و مردان در هنگام ایفای نقش سازمانی صرفاً باید بر هنجارها و الزامات نقش رسمی خود تأکید کنند که توسط سازمان تعیین شده است لذا تفاوتی ندارد که چه جنسیتی عضو سازمان شود، اما در مقابل طرفداران رویکردهای «جنسیت محوری» و «نظریه نقش اجتماعی» معتقدند که همان‌گونه که افراد به واسطه جنسیتشان از هم متمایز می‌شوند، در ایفای نقش‌های سازمانی نیز متفاوت عمل می‌کنند. به باور آن‌ها؛ تفاوت بین مردان و زنان از تأثیر تفاوت فیزیولوژیکی مغز آن‌ها نیز تأثیرپذیر است چراکه سطوح کمتر از حد معمول تستوسترون^۱، به علاوه میزان بیشتری از اکسی‌توسین در مغز زنان نسبت به مردان بدین معناست که زنان خودشان را بیش از مردان از طریق ارتباطات متمایز می‌کنند. (کوک، ۱۳۸۵، ۱۰۴). برخی دیگر از صاحب‌نظران معتقدند هیچ چیز ذاتاً زنانه یا مردانه در شغل‌های مختلف وجود ندارد و آنچه به چشم می‌خورد فقط «کلیشه‌های جنسیتی» است که به شغل‌های گوناگون نسبت داده شده و آن نیز از کشوری به کشور دیگر متفاوت است (جناین^۲، ۲۰۰۹، ۲۷، خزعلی، جووری، ۱۳۹۴، ۱۱۵). رویکردهایی مانند تکثر نقش، تضاد نقش، حکایت از آن دارند که انتظارات و فشارهای ناشی از ایفای چند نقش توأمان باعث می‌شود زنان شاغل از نظر سلامت نسبت به زنانی که فقط به نقش‌های سنتی می‌پردازند، در وضعیت روحی- روانی نامطلوب‌تر قرار گیرند (حیدری و گشول، ۱۳۹۷).

بنابراین توجه به نگرش زنان شاغل درباره عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی^۳ آن‌ها و با عنایت بر نقش‌های چندگانه ایشان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. چراکه بی‌نشاطی سازمانی زنان دانشگاهی پیامدهایی نظیر تمایل اندک اعضا نسبت به اجرای پژوهش‌های اصیل، کاهش تعامل و تبادل دانش بین اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها، استفاده نشدن از سرمایه‌های دانش موجود به‌طور مطلوب، تمایل اندک اعضا به اجرای پژوهش‌های تیمی، شکاف بین

¹ testosterone

² Jeanine

³ Organizational Vigor

رساله‌های تحقیقی دوره‌های تحصیلات تکمیلی، ضعف علمی و عملی دانش‌آموختگان، رفتارهای غیر بهره‌ور تعمدی از قبیل سکوت‌های تعمدی، بانشاطی‌های کاذب، کرختی، تبلی و بروز فلات‌های شغلی و غیره را در بر خواهد داشت (آرمون^۱ و همکاران ۲۰۱۱، قهرمانی و همکاران ۱۳۹۶).

نشاط سازمانی یکی از جلوه‌های پژوهش‌های مثبت‌گرا در سازمان است. البته نشاط سازمانی مقوله‌ای نیست که به‌صورت لحظه‌ای رخ دهد. سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی در پی یافتن راهی برای ایجاد و حفظ سطح نشاط و اشتیاق کاری کارکنان هستند. شایروم (۲۰۰۴) نشاط سازمانی را یک سازه احساسی می‌داند و آن را این‌گونه تعریف می‌کند: «نشاط حالتی مثبت است که در پاسخ به تعامل دائمی فرد با عناصر معنی‌دار شغل و محیط کاری او حاصل شده است.» (سوننتاج^۲ و نیسن^۳، ۲۰۰۸). همچنین نشاط کاری به معنای سطح بالای توان و نیرو، انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تمایل برای سرمایه‌گذاری تلاش و مقاومت در برابر مشکلات کاری نیز قابل‌تعریف است و از طریق سه بعد قدرت جسمانی، توان و نیروی عاطفی و سرزندگی شناختی عملیاتی می‌شود (باکر و همکاران^۴، ۲۰۰۶) و حق‌گویان، (۱۳۹۵).

از ماحصل مفاهیم فوق‌چنین برداشت می‌شود که امروزه مفهوم نشاط سازمانی به‌عنوان نسخه جدیدی از رضایت شغلی کارکنان بیان می‌گردد. مفاهیمی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، تحلیل رفتگی و غیره در تبیین پیامدهای فردی و سازمانی نقش بسزایی دارند، اما پدیده نشاط سازمانی که یک مفهوم مثبت و جدید است نشان داد که قدرت تبیین مناسبی در پیش‌بینی نتایج فردی و کاری دارد و این متغیر در نقش میانجی، در پیش‌بینی نتایج و پیامدهای فردی، اعم از رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی عمل می‌نماید. (فیشر^۵ ۲۰۱۰، ۱۳۸۵، ۲۰۱۱)، چهارزی و همکاران (۱۰۱، ۱۳۹۴). کارانیکا^۶ و همکاران (۲۰۱۵)، عیسی خانی (۷۵، ۱۳۹۲).

1 Armon
2 Sonnentag
3 Niessen
4 Bakker
5 Fisher
6 Karanika



از جمله پژوهش‌های مرتبط با نشاط سازمانی می‌توان تحقیقات طالبی و زاهدی (۱۳۸۵) با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر نشاط و سرزندگی کارکنان در شرکت ساپکو»، حسن زارعی متین (۱۳۸۸) با عنوان «شناسایی مؤلفه‌های نشاط و سرزندگی در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم»، احمد باصری (۱۳۸۹) با عنوان «نقش توسعه شادی و نشاط و سرزندگی در افزایش روحیه حماسی»، فلاوندی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان «رابطه نشاط و سرزندگی، سلامت روان و رضایت از خانواده در شرکت شیر گاز آذران اصفهان»، طاهریان و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان «عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط و سرزندگی در دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر تولید علم، در دانشگاه سمنان»، فرزانه چاوش باشی و ناهید دهقان عقیفی (۱۳۹۳) با عنوان «شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب» حق‌گویان و همکارانش (۱۳۹۴) با عنوان «شناسایی پیامدهای نشاط کارکنان به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی در بانک‌های خصوصی استان قم. باقری و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان «بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی را می‌توان نام برد. دیگر پژوهش مرتبط مربوط به تحقیق حق‌گویان و همکاران در سال ۱۳۹۵ است، این پژوهش به‌منظور فهم فرآیند شکل‌گیری نشاط و سرزندگی در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم انجام گرفته است. از جمله پژوهش‌های مرتبط با موضوع نشاط و سلامت سازمانی، مربوط به کتاب پیاده‌سازی نشاط سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی تألیف ناهید حیدری و همکارانش (۱۳۹۶) است که نگارندگان در بخش کیفی تحقیق با بهره‌گیری از منابع علمی و اطلاعاتی به تدوین مدل مفهومی پیشایندها و پیامدهای نشاط سازمانی مبتنی بر مدل‌های کلروف (۲۰۰۷) و پرایز-جونز (۲۰۱۰) پرداخته‌اند؛ در نهایت عوامل فردی، خانوادگی، شغلی، سازمانی، رفاهی و مدیریتی پیشایندهایی شناخته شده‌اند که در چهار سطح سازمانی، فردی، خانوادگی و اجتماعی به‌عنوان پیامدهای نشاط سازمانی قرار می‌گیرند. در بخش کمی تحقیق بررسی وضعیت فعلی نشاط سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی و همچنین اولویت‌بندی پیشایندها و پیامدهای آن توسط مدیران و کارکنان شعب شماره یک، هفت، ده و بیست و پنج اداره تأمین اجتماعی غرب تهران در دستور تحقیق قرار

گرفته است. در نتیجه واکاوی‌ها وضعیت نشاط سازمانی از منظر مدیران متوسط به بالا و از منظر کارکنان در سطح پایین ارزیابی شد. مطلوبیت محیط کار، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی و مزایای غیر نقدی از جمله مهم‌ترین محورهای راهکارهای عملیاتی مبتنی بر جمع‌بندی راهکارها در سازمان تأمین اجتماعی معرفی شد. محمدزاده و صالحی (۱۳۹۵) در مقاله خود با عنوان: «تبیین پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی» ابعاد پدیده نشاط و پویایی علمی را در چهار بعد اصلی: بعد علمی- فردی، بعد علمی- تیمی، بعد علمی- سازمانی و بعد علمی- اجتماعی تبیین نموده‌اند. همچنین کارملی^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در ارائه الگوی نهایی خود به تأثیر هوش عاطفی بر سخاوتمندی و خیرخواهی افراد به واسطه نشاط کاری آنان اشاره دارد. دوی^۲ (۲۰۱۷) به بررسی رابطه تأثیر تعلق خاطر شغلی بر عملکرد سازمانی افراد پرداخته است؛ جامعه موردنظر این تحقیق بانک‌های خصوصی شهر جامو^۳ هستند؛ و بر روی ۱۵۰ نفر از کارکنان بانک‌های خصوصی بررسی شده در این تحقیق نشاط و سرزندگی به‌عنوان یکی از سه مؤلفه تعلق خاطر شغلی یعنی نشاط و سرزندگی، فداکاری و جذب کار شدن به‌صورت خاص موردبررسی قرار گرفته است. در تحقیق مذکور نشاط و سرزندگی به احساس فرد نسبت به اهمیت، اشتیاق، الهام بخشی و چالش در کار اشاره دارد. نتایج این تحقیق کمی که از طریق پرسشنامه انجام گرفته است نشان از تأیید فرضیات تحقیق از جمله فرض دوم آن یعنی نشاط و سرزندگی تأثیر مستقیم و مثبت بر عملکرد سازمان خواهد داشت دارد. نایت^۴ و همکارانش در سال ۲۰۱۷ به بررسی اندازه اثر عوامل مؤثر بر مؤلفه‌های تعلق سازمانی در بیست تحقیق بین‌المللی پرداختند. اندازه اثرهای به‌دست آمده بالاتر از حد متوسط شد و در این بین ضریب تأثیر نشاط از دو مؤلفه دیگر بیشتر به دست آمد.

جامعه آماری تحقیقات فوق شامل شرکت‌ها و سازمان‌هایی از قبیل بیمه، مدارس، بانک‌های خصوصی، بانک‌های دولتی، شرکت‌های صنعتی بودند و تنها سه تحقیق از زارعی متین، احمدی و حق‌گویان (به‌طور غیرمستقیم) و دو تحقیق از محمدزاده و صالحی (به‌طور

1 Carmeli

2 Devi

4 Knight



مستقیم) در بحث نشاط آن‌هم در جامعه دانشگاهی یافت شد. در مجموع آنچه در همه این مطالعات برجسته است گستردگی موضوعات، واردکردن متغیرهای بی‌شمار در تحقیق یا دامنه وسیع عوامل مؤثر بر شادی - و نه نشاط - است.

دانشگاه‌ها مراکز اصلی ترویج دانش بوده و از اهمیت غیرقابل‌انکاری در تصمیم‌گیری‌های خرد و کلان جامعه برخوردار می‌باشند، بدون شک می‌توان بیان نمود که دولت‌ها برای دستیابی به اهداف خود دانشگاه‌ها را یکی از مهم‌ترین اهرم‌ها می‌دانند. گستردگی و توسعه روزافزون علم و تزریق علم از طریق دانشگاه‌ها، توجّه سیاست‌گذاران را در تدوین برنامه‌ریزی‌های استراتژیک و هدفمند در دانشگاه‌ها بیش‌ازپیش جلب کرده است. (ساعتچی، ۱۳۸۴؛ نژادایرانی، خلیل زاده، ۱۳۹۵، ۳۹)؛ برای تمامی فعالان در سطوح مدیریتی و برنامه‌ریزان سیاست‌های نظام آموزشی - پژوهشی کشور توجه به نشاط سازمانی دانشگاه‌ها به منظور اتخاذ تصمیمات منطقی و آگاهانه در مورد تنظیم برنامه‌های استراتژیک، آگاهی بهتر از وضعیت چگونگی اجرای برنامه‌های تدوین‌شده و همچنین ارزیابی استراتژی‌های اتخاذشده ضرورتی است انکارناپذیر. بااین‌وجود علی‌رغم اهمیت موضوع استراتژی‌های نشاط سازمانی زنان، آن‌هم در جامعه دانشگاهی، لیکن تاکنون تحقیقی مشابه تحقیق فعلی در دانشگاه‌ها که با نگاهی استراتژی محور نشاط‌آفرینی سازمانی زنان را آن‌هم از منظر نقش‌های چندگانه ایشان موردبررسی قرار داده باشد، انجام نپذیرفته است. در جمع‌بندی نتایج مطالعات صورت گرفته نیز می‌توان اذعان نمود، عوامل بسیار زیادی بر شادی و نشاط تأثیرگذار بوده‌اند که می‌توان آن‌ها را به پنج دسته ویژگی‌های روان‌شناختی (شخصیت، عزت نفس، برون‌گرایی و خلاقیت)، جمعیت‌شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل و تحصیلات)، اقتصادی (درآمد، اشتغال، وضعیت مسکن)، فرهنگی (سرمایه فرهنگی، اعتقادات مذهبی، اوقات فراغت) و اجتماعی (شبکه تعاملات اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی) تقسیم‌بندی نمود. علیرغم تحقیقات گسترده داخلی و خارجی در حوزه مباحث اشتغال زنان و همچنین روانشناسی مثبت‌گرا در سازمان‌ها که حکایت از اهمیت روزافزون آن‌ها در موفقیت سازمانی دارد و به‌نوعی تحقق اهداف سازمانی را منوط به توسعه نشاط و پویایی سازمانی و همسو با اهداف سازمانی قلمداد می‌نماید، لیکن تاکنون تحقیقی

مشابه تحقیق فعلی که در آن نگرش زنان شاغل در دانشگاه‌ها نسبت به استراتژی‌های نشاط‌افزایی سازمانی بررسی شده باشد، انجام نپذیرفته است و پژوهش پیش‌روی (به اذعان خبرگان شرکت‌کننده) از نظر موضوعی، جامعه آماری و روش‌های تحقیق در نوبه خود نوین و کاربردی است. براین اساس در بیان مسأله تحقیق حاضر می‌توان گفت، با ادغام دو مسأله روز جامعه، یعنی ضرورت توجه به پویایی دانشگاه‌ها و همچنین ملزومات نشاط سازمانی زنان شاغل، مسأله موردنظر در پژوهش حاضر به دنبال یافتن استراتژی‌های نشاط‌آفرینی سازمانی در زنان شاغل در دانشگاه‌ها است. چهار پرسش چارچوب اجرای این تحقیق را تشکیل داده است: ۱- با توجه به نقش‌های چندگانه زنان شاغل در دانشگاه‌ها، نیازمندی‌های سازمانی به‌منظور تأمین نشاط سازمانی آن‌ها، چیست؟ ۲- چه راهبردهایی برای رفع این چالش‌ها قابل تدوین است؟ ۳- چگونه می‌توان راهبردهای مذکور را عملیاتی نمود؟ ۴- اولویت‌بندی و روابط راهبردهای تدوین‌شده برای نشاط سازمانی زنان شاغل در دانشگاه‌ها به چه صورت است؟

روش تحقیق

برای انجام عملیات تحقیق، از تکنیک مصاحبه عمیق و نیمه ساخت‌یافته و همچنین مطالعه برنامه راهبردی و عملیاتی دانشگاه الزهراء(س) در حیطه منابع انسانی‌اش استفاده گردید -به دلیل دریافت جایزه سه ستاره در حوزه مدیریت منابع انسانی از انجمن منابع انسانی ایران توسط دانشگاه الزهراء(س) و همچنین جایگاه این دانشگاه در خاورمیانه به‌عنوان تنها دانشگاه جامع تک‌جنسیتی خاص بانوان در این منطقه و با توجه به اینکه پژوهشگران این پژوهش نیز بنا به ماهیت تحصیلی و شغلی خود به نحوی با موضوع تحقیق درگیر بوده‌اند همراه با مصاحبه باز از مشاهده آزاد و مشاهده مشارکتی برای گردآوری اطلاعات استفاده شد، بدیهی است استفاده از اسناد و مدارک موجود در رابطه با موضوع تحقیق در این حیطه قرار می‌گیرند؛ بنابراین داده‌های مورد استفاده در بخش کیفی تحقیق شامل انواع گوناگونی از داده‌های کیفی؛ نظیر گفتگو، مشاهده هدفمند، مصاحبه، نامه‌ها و مستندات اداری دانشگاه، تعاملات و تفکرات خود پژوهشگر است. نمونه‌گیری در گردآوری داده در بخش مصاحبه، بر مبنای نمونه‌گیری هدفمند بود. خبرگان تحقیق، از اعضای واحدهای اداری-آموزشی - پژوهشی در



دانشگاه الزهرا (س) و چند پردیس واحد خواهران در شهر تهران و با در نظر گرفتن چهار ملاک: الف) عضو دانشگاهی بودن ب) داشتن تمایل به مشارکت در پژوهش پ) متخصص و مجرب بودن در امور مدیریتی مربوط به زن و خانواده، ت) مؤنث بودن، برگزیده شدند. در ضمن برخی از خبرگان، بر مبنای نتایج تجزیه و تحلیل نمونه قبلی و برخی نیز به روش گلوله برفی^۱ انتخاب شدند و بدین ترتیب داده‌های موردنظر، همواره نظریه در حال پیدایش را دنبال نموده و فرایند مصاحبه بر مبنای حرکت زیگزاگی میان گردآوری و تحلیل داده‌ها تا مرحله اشباع نظری^۲ پیش رفت. از مصاحبه نهم به بعد، تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده گردید اما برای اطمینان تا مصاحبه چهاردهم ادامه یافت؛ هرچند از مصاحبه یازدهم به بعد داده‌ها کاملاً تکراری بوده و به اشباع رسیده بود. در آغاز مصاحبات، بر مبنای یافته‌های حاصل از مرور ادبیات و پیشینه تحقیق، تعریف جامع نشاط‌آفرینی سازمانی برای اعضا تبیین می‌شد و از آن‌ها خواسته می‌شد تا بر مبنای تخصص، تجارب کاری و نقش‌های چندگانه خود نسبت به چالش‌ها و همچنین شرایط لازم برای نشاط‌آفرینی سازمانی در زنان شاغل در دانشگاه اعلام نظر نمایند. مصاحبه‌ها با هماهنگی و گرفتن وقت قبلی در سه قالب: «حضور، تلفنی و مکتوب» انجام و ثبت و ضبط گردید؛ و از آنجایی که تحلیل تماتیک روشی برای دیدن متن، برداشت و درک مناسب از اطلاعات پراکنده و تحلیل و مشاهده نظام‌مند آن و سپس تبدیل داده‌های کیفی به کمی است (مهری و همکاران، ۱۳۹۳)، در بخش کیفی تحقیق از روش تحلیل مضمون استفاده شد. در بخش کمی تحقیق از محاسبه ضریب توافقی میان کدگذاری‌ها یعنی کاپای کوهن و روش‌های کمی تصمیم‌گیری ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری^۳ و مدل‌سازی ساختاری تفسیری^۴ بهره برده شد.

روش‌شناسی تحقیق

۱/۱/۲. تکنیک بخش کیفی تحقیق

۱/۱/۱/۲. روش تحلیل مضمون^۵

^۱ Snowball Sampling

^۲ theoretical saturation

^۳ Decision Making Trial And Evaluation (DEMATEL)

^۴ Interpretive Structural Modelling

^۵ Content analysis method

در بخش کیفی تحقیق، در تحلیل داده‌ها از روش هفت مرحله‌ای تحلیل مضمون بدین شرح استفاده شده است:

۱- تمام توصیف‌های ارائه‌شده توسط شرکت‌کننده در مطالعه که به‌طور مرسوم پروتکل^۱ نام دارد، بارها موردبررسی و تحلیل قرار گرفت تا پژوهشگر با آن‌ها مأنوس گردد؛ ۲- به هر پروتکل مراجعه و جملات و عباراتی که مستقیماً به پدیده مورد مطالعه مرتبط بود استخراج گردید؛ این مرحله تحت عنوان «استخراج جملات مهم» شناخته شده است؛ ۳- تلاش شد تا به معنای هر یک از جملات مهم پی برده شود. این مرحله تحت عنوان «فرموله کردن معانی» شناخته شده است؛ ۴- مراحل فوق برای هر پروتکل تکرار شد و معانی فرموله شده و مرتبط به هم در خوشه‌هایی از موضوعات اصلی قرار گرفت؛ ۵- نتایج در قالب یک توصیف جامعه از موضوع مورد پژوهش تلفیق شد؛ ۶- توصیف جامع پدیده تحت مطالعه به‌صورت یک بیانیه صریح و روشن از ساختار اساسی پدیده مورد مطالعه فرموله گردید که اغلب تحت عنوان «ساختار ذاتی پدیده» نام‌گذاری می‌گردد؛ ۷- اعتباربخشی نهایی یافته‌ها با ارجاع مجدد مشارکت‌کنندگان انجام شد (عابدی، ۱۳۸۸) و (محمدزاده، صالحی، ۱۳۹۴، ۸-۹).

۲/۱/۲. تکنیک‌های بخش کمی تحقیق

۲/۱/۲. ضریب توافقات کاپای کوهن^۲

ضریب کاپای کوهن (k) شاخصی که برای محاسبه پایایی بین کدگذاران استفاده می‌شود لندیس^۳ و کوخ^۴ (۱۹۹۷)؛ بنابراین به‌منظور کاهش تعداد کدها در مدل و افزایش دقت ارزیابی بررسی پایایی و اعتبار مدل مذکور در ابتدا راهکارهای احصا شده از متن مصاحبات و مرور ادبیات و مشاهدات ثبت‌شده و همچنین استراتژی‌های احصا شده به‌منظور نشاط‌آفرینی زنان، در اختیار پنج خبره قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد تا در مورد صحت‌وسقم و همچنین جامعیت آن‌ها اعلام نظر و کدگذاری نمایند. با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب توافقی میان کدگذاری‌های محققین این پژوهش با کدهای خبرگان به‌صورت

^۱ protocol

^۲ Cohen's kappa coefficient

^۳ Landis

^۴ Koch



زوجی محاسبه گردید؛ که با گرد کردن همان ۷۵ درصد احتساب شد یعنی پنج خبره در خصوص کدگذاری داده های این تحقیق توافق نظر در حد خوب با یکدیگر داشته اند؛ که نشان دهنده وضعیت عالی این مفاهیم شناسایی شده است.

۲/۲/۱/۲. تکنیک ارزیابی و آزمون تصمیم گیری^۱

تکنیک ارزیابی و آزمون تصمیم گیری و یا همان دیمتل توسط فونتلا^۲ و گابوس^۳ و در سال ۱۹۷۱ ارائه شد. تکنیک دیمتل که از انواع روش های تصمیم گیری بر اساس مقایسه های زوجی است، با بهره مندی از قضاوت خبرگان در استخراج عوامل یک سیستم و ساختاردهی نظام مند به آن ها با به کارگیری اصول نظریه گراف ها، ساختاری سلسله مراتبی از عوامل موجود در سیستم همراه با روابط تأثیر و تأثر متقابل ارائه می دهد، به گونه ای که شدت اثر روابط مذکور را به صورت امتیاز عددی معین می کند. روش دیمتل جهت شناسایی و بررسی رابطه متقابل بین معیارها و ساختن نگاشت روابط شبکه به کار گرفته می شود. از آنجاکه گراف های جهت دار روابط عناصر یک سیستم را بهتر می توانند نشان دهند، لذا تکنیک ارزیابی و آزمون تصمیم گیری مبتنی بر نمودارهایی است که می تواند عوامل درگیر را به دو گروه علت و معلول تقسیم نماید و رابطه میان آن ها را به صورت یک مدل ساختاری قابل درک در آورد. چهار مرحله برای انجام تکنیک ارزیابی و آزمون تصمیم گیری شناسایی کرده اند:

۱- تشکیل ماتریس ارتباط مستقیم (M): در رابطه (۱) با توجه به نظر کارشناسان، روابط حاکم بر ارتباطات بین رئوس را تعیین کرده و ماتریس درجه $n \times n$ مقایسه های زوجی میان عوامل را طبق نظر هر کارشناس تشکیل می دهیم و در ادامه از میانگین ساده نظرات استفاده می شود و ماتریس ارتباط مستقیم را شکل می دهیم. که در آن a_{ij} میانگین حسابی درجه گذاری خبرگان در مورد درجه نفوذ معیار C_i بر C_j است که این درجه گذاری ها در بازه حسابی اعداد صفر تا پنج انجام می گیرد. X^1 ، X^2 ، X^p به ترتیب در ماتریس مقایسه زوجی نظرات خبره ۱، خبره ۲ و خبره p است.

¹ Decision Making Trial And Evaluation (DEMATEL)

² Fonetla

³ Gabus

$$a_{ij} = \frac{x^1 ij + \dots + x^p ij}{p} \quad \leftarrow \quad \begin{bmatrix} c_i & \dots & c_n \\ c_i & 1 & \\ \vdots & & \vdots \\ c_n & \dots & 1 \end{bmatrix} = x^p \quad \leftarrow \quad M = \begin{bmatrix} a_{ij} & \dots & a_{ij} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{ij} & \dots & a_{ij} \end{bmatrix}$$

رابطه ۱

۲- نرمال کردن ماتریس ارتباط مستقیم:

$$N = k * M \quad \text{رابطه ۲}$$

که در این فرمول k به صورت زیر محاسبه می شود. ابتدا جمع تمامی سطرها و ستونها محاسبه می شود. معکوس بزرگترین عدد سطر و ستون k را تشکیل می دهد.

$$K = \frac{1}{\max \sum_{j=1}^n a_{ij}} \quad \text{رابطه ۳}$$

۳- محاسبه ماتریس ارتباط کامل

$$T = N \times (I - N)^{-1} \quad \text{رابطه ۴}$$

۴- ایجاد نمودار علی

- جمع عناصر هر سطر (D) برای هر عامل نشانگر میزان تأثیرگذاری آن عامل بر سایر عامل های سیستم است. (میزان تأثیرگذاری متغیرها)
- جمع عناصر ستون (R) برای هر عامل نشانگر میزان تأثیرپذیری آن عامل از سایر عامل های سیستم است. (میزان تأثیرپذیری متغیرها)
- بنابراین بردار افقی ($D + R$) میزان تأثیر و تأثر عامل موردنظر در سیستم است. به عبارت دیگر هرچه مقدار $D + R$ عاملی بیشتر باشد، آن عامل تعامل بیشتری با سایر عوامل سیستم دارد.
- بردار عمودی ($D - R$) قدرت تأثیرگذاری هر عامل را نشان می دهد. به طور کلی اگر $D - R$ مثبت باشد، متغیر یک متغیر علی محسوب می شود و اگر منفی باشد، معلول محسوب می شود.
- در نهایت یک دستگاه مختصات دکارتی ترسیم می شود. در این دستگاه محور طولی مقادیر $D + R$ و محور عرضی بر اساس $D - R$ است. موقعیت هر عامل با نقطه ای به



مختصات $(D + R, D - R)$ در دستگاه معین می‌شود. به این ترتیب یک نمودار گرافیکی نیز به دست خواهد آمد.

۳/۲/۱/۲. تکنیک مدل‌سازی ساختاری-تفسیری^۱

مدل‌سازی ساختاری-تفسیری: در تکنیک دیمتل مشخص می‌شود کدام یک از روابط میان عناصر معنادار است و الگوی روابط نهایی میان عوامل شناسایی شده، تعیین می‌گردد. در این گام با استفاده از مدل‌سازی ساختاری-تفسیری، به سطح‌بندی عوامل پرداخته می‌شود. بر اساس خروجی نهایی مدل‌سازی ساختاری تفسیری، مدل سطح‌بندی شده پژوهش قابل حصول است؛ یعنی ماتریس دریافتی از تبدیل ماتریس خود تعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک به دست می‌آید. در ماتریس دریافتی درایه‌های قطر اصلی برابر یک قرار می‌گیرد. اگر بر اساس آستانه تحمل، مقادیر روابط معنادار خروجی نهایی تکنیک دیمتل که در ماتریس M ارائه شده است، استخراج شود می‌تواند یک ماتریس قابل اتکا به‌عنوان ورودی تکنیک ISM محسوب شود. مقادیری که از آستانه تحمل کوچک‌تر است (روابط بی‌معنی) صفر و مقادیری که از آستانه تحمل بزرگ‌تر است (روابط معنادار) یک در نظر گرفته می‌شود (ژو^۲ و همکاران، ۲۰۰۶؛ یین^۳ و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین برای اطمینان باید روابط ثانویه کنترل شود. به این معنا که اگر A منجر به B شود و B منجر به C شود در این صورت باید A منجر به C شود؛ یعنی اگر بر اساس روابط ثانویه باید اثرات مستقیم لحاظ شده باشد اما در عمل این اتفاق نیفتاده باشد باید جدول تصحیح شود و رابطه ثانویه را نیز نشان داد. ماتریس خودتعاملی ساختاری از ابعاد و شاخص‌های مطالعه و مقایسه آن‌ها با استفاده از چهار حالت روابط مفهومی تشکیل می‌شود. اطلاعات حاصله بر اساس متد مدل‌سازی ساختاری تفسیری جمع‌بندی و ماتریس خودتعاملی ساختاری نهایی تشکیل گردیده است (آذر و بیات، ۱۳۸۷). پس از شناسایی متغیرهای سطح اول این متغیرها حذف می‌شوند و مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌ها بدون در نظر گرفتن متغیرهای سطح اول محاسبه می‌شود. مجموعه مشترک

^۱ Interpretive Structural Modelling

^۲ Zhou

^۳ Yin

شناسایی و متغیرهایی که اشتراک آن‌ها برابر مجموعه ورودی‌ها باشد به‌عنوان متغیرهای سطح دوم انتخاب می‌شوند؛ و به همین ترتیب کار پیش می‌رود.

یافته‌ها

در بخش کیفی تحقیق داده‌ها گردآوری شد و از طریق کدگذاری و تحلیل تماتیک به روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ادامه گلچینی از اهم یافته‌ها شامل زیرساخت‌ها استراتژی‌های سازمانی راهبردهای عملیاتی نگرش زنان نسبت به راهبردهای نشاط سازمانی در قالب جدول شماره (۱) آمده است، شایان ذکر است مطالبی که در داخل گیومه آورده شده است عین گفته‌ها و واژه‌های به‌کاررفته از طرف افراد در مصاحبه خود با پژوهشگر است و استفاده از نقل قول مستقیم مصاحبه‌شوندگان یکی از ابزارهای اصلی برای انتقال درک و مفهوم و تفسیر آن‌ها از پدیده موردنظر در روش کیفی است (محمود پور و همکاران، ۱۳۹۴، ۳۷).

جدول شماره ۱: استراتژی‌های نشاط‌آفرینی سازمانی بر مبنای نقش‌های چندگانه زنان (مطابق با یافته‌های تحقیق)

فرآیند تهیه و تدوین استراتژی‌های نشاط‌آفرینی سازمانی بر مبنای نقش‌های چندگانه زنان (مطابق با یافته‌های تحقیق)		نمونه گزاره‌های حاصل از مصاحبه‌ها	رئوس چالش سازمانی کشف‌شده	راهبرد سازمانی تدوین‌شده	شواهد و مصادیق عملیاتی	
برگزاری کارگاه‌های آموزشی هم‌افزا با مشارکت خانواده اعضا، ایجاد تصویر ذهنی مثبت و حس ارزشمندی در اعضا نسبت به نقش‌های مادری و همسری، بسترسازی فضای سازمانی درک همدلانه و همکاری با اعضا در تحقق وظایف مادرانه و همسرانه، توانمندسازی مسئولین دانشگاه برای خودباوری و تکیه بر انتظارات جهان خلقت از آن‌ها، راه‌اندازی واحد توانمند افزایی زنان شاغل در دانشگاه و انتصاب افراد متخصص و باتجربه در اداره این واحد در امور مدیریت منابع انسانی و		* شرکت‌کننده پنجم: «اصلاً آئین‌نامه‌های مربوط به مادران شاغل احساس مادرانه درش نیست، بعضی وقت‌ها از مادر بودنم احساس عذاب وجدان می‌کنم، اصلاً نقش‌ها و شـرابط	تقویت حمایت نگرشی و کنشی از مسئولیت‌ها و خانوادگی فردی و خانوادگی اعضا	اعتمادی جایگاه زنان و خانواده	سازوکارهای سازمانی هماهنگ‌کننده نقش‌های دوگانه خانوادگی و سازمانی اعضا	سازوکارهای سازمانی هماهنگ‌کننده وظایف مادرانه و همسرانه، توانمندسازی مسئولین دانشگاه برای خودباوری و تکیه بر انتظارات جهان خلقت از آن‌ها، راه‌اندازی واحد توانمند افزایی زنان شاغل در دانشگاه و انتصاب افراد متخصص و باتجربه در اداره این واحد در امور مدیریت منابع انسانی و



زنان و خانواده، تبیین و ترویج سبک زندگی اسلامی- ایرانی. ساعات کاری انعطاف‌پذیر، اشتغال مشارکتی، توسعه مشاغل نیمه‌وقت و دوره‌ای، احیا و فعال‌سازی شورای سیاست‌گذاری نقش زنان در خانواده، تشکیل کارگروه فرهنگی طراحی محتوای نشست‌ها و کارگاه‌های تخصصی. ایجاد تصویر ذهنی مثبت و حس ارزشمندی در اعضا نسبت به نقش‌های مادری و همسری، برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی خانوادگی. بازنگری در سازوکارهای آئین‌نامه‌های داخلی استخدامی- مالی و ساعت کاری اعضا....

خانوادگی من به‌عنوان یک مادر دیده نمی‌شود.»
*شرکت‌کننده هشتم «من واقعاً برخی مواقع مادر بودم را فراموش می‌کنم»؛
*شرکت‌کننده دوازدهم: «از اینکه مجبور شدم بچه‌ی مریضم را تنها بگذارم پیام سر کار عذاب وجدان داشتم»؛
«همسرم به من می‌گوید تو با کارت ازدواج کرده‌ای نه من!»
*شرکت‌کننده یازدهم: «سی درصد کارکنان توانمند پس از زایمان اول و چهل درصد پس از زایمان دوم اقدام به ترک شغل نموده‌اند و این خود گواهی بر نادیده انگاشته شدن زنانه بودن محیط کار

دارد»
 * شرکت کننده
 شماره دهم:
 «نشاط من
 زمانی
 برانگیخته
 می شود که
 بدانم در جهت
 درست در حال
 تلاش کردن
 هستم وقتی که
 در کنارم
 احساس عذاب
 وجدان نسبت
 به اعضای
 خانواده ام را
 نداشته باشم!
 وقتی توانسته
 باشم بین
 زندگی کاری و
 خانوادگی ام
 تعادل را برپا
 نمایم اون موقع
 می توانم در
 مورد قضیه شاد
 بودن فکر
 نمایم.»

شواهد و مصادیق عملیاتی	راهکار عملیاتی شناسایی شده	راهبرد سازمانی تدوین شده	رئوس چالش سازمانی کشف شده	نمونه گزاره های حاصل از مصاحبه ها
شناسایی انواع مشاغل و گروه بندی آن ها، تعریف شرایط احراز مشاغل بررسی اطلاعات جمعیت شناختی شاغلین در حوزه های مختلف (مثل سن و سابقه)، برنامه ریزی کارراهه شغلی و نیروی انسانی، برآورد نیازهای جذب یا جایگزینی در افق ۵ ساله، تدارک مقدمات برای شرکت در جایزه تعالی	طراحی و استقرار مدیریت جانشین	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	تقویت جانشین پروری	* شرکت کننده پنجم: «همکار من، البته همکار که چه عرض نمایم بهتره بگم هم اتاقیم اصلاً حاضر به



منابع انسانی، سنجش مستمر رضایت ذینفعان از فرآیندهای اداری، تعیین و افزایش سرانه رفاه کارکنان، اتخاذ تدابیری برای انعکاس اقدامات رفاهی به کارکنان، خزانه استعدادها	تدوین نقشه جامع نیروی انسانی به‌منظور شکوفایی و پرورش استعدادها	تقویت مدیریت استعدادها	بیادگرفتن کارهای من نیست موافقی که سرکار نمی‌آید من مجبور هستم پاسخگوی ارباب‌رجوع‌های ش باشم اما وقتی من خودم یا فرزندم بیمار می‌شوم مسئولیت کارهای من را نمی‌پذیرید و می‌گویند دانشگاه باید پاسخگو باشد مگر من چقدر حقوق می‌گیرم تنها فرق من با ایشان در وضعیت استخدامی مان است»...
مدیریتی، شناسایی مشاغل سرپرستی و مدیریتی که توسط افراد غیر عضو هیأت علمی قابل اجرا است. طراحی مدل شایستگی‌های عام مدیریتی، جمع‌آوری اطلاعات فردی و ارزیابی افراد منتخب، تهیه بانک جامع اطلاعاتی اعضای دانشگاه و تشکیل خزانه استعدادها، رعایت اصول شایسته‌سالاری و اولویت‌بخشی به جذب استعدادها درخشان و نخبگان واجد شرایط (علمی، فرهنگی و اعتقادی)، تشکیل کمیته انتصابات و ارائه پیشنهادها مناسب برای جایگزینی یا انتصابات بازنگری در آیین‌نامه‌های آموزشی و دستورات عمل‌های اجرایی مرتبط با آموزش و بهسازی منابع انسانی. تدوین و تصویب تقویم آموزشی منابع انسانی دانشگاه بر اساس اهداف و اولویت‌های راهبردی، شناسایی مدیران، اعضای توانمند دانشگاه برای تدریس و برگزاری کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی، اجرای دوره‌های آموزشی و دانش‌افزایی به‌صورت حضوری، نیمه‌حضوری و مجازی، ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی، همکاری در تهیه و تدوین بسته آموزشی مهارتی برای کلیه رشته‌های شغلی (مدیران، معاونین، اساتید، کارشناسان حوزه‌های متفاوت و ...)، آموزش‌های داخلی، بیرونی، ضمن خدمت اعضای هیأت علمی، مدیران و کارکنان (نفر/ساعت)، توانمندسازی منابع انسانی (هدف‌گذاری، نیازسنجی و برنامه‌ریزی			*شرکت‌کننده دوم: «تجربه پدرجد علم است! بهره‌مندی از تجربه پیشکسوتان و افراد موفق بسیار مهم است ولی متأسفانه جو طوری است که باید چرخ را از اول اختراع کنیم! نوع نگاه

مستمر آموزشی اعضای دانشگاه
منطبق با برنامه راهبردی دانشگاه،
راه اندازی واحد توانمند افزایی زنان
شاغل در دانشگاه و انتصاب افراد
متخصص و باتجربه در اداره این واحد
در امور مدیریت منابع انسانی و زنان و
خانواده

میان
سابقه دارها و
جدیدالاستخدا
مها تبعیضی
است. گروه های
آموزشی کارکرد
کارگروهی
ندارند. اعضای
پیشکسوت سر
راه
جدیدالورودها
سنگ اندازی
می کنند. قدرت
ارتباطات
استادان در
زمینه های
بین المللی،
ارتباط یا
صنعت،
ارتباطات بینا
رشته ای مهم
است. خود
پیشکسوت ها
دلشون برای
آینده دانشگاه
نمی سوزه و گرنه
نسبت به انتقال
تجاریشون
اقدام
می کردند.
مدیریت دانش
جنبه منفعت
شخصی
پیدا کرده».

شواهد و مصادیق عملیاتی	راهکار عملیاتی شناسایی شده	راهبرد سازمانی تدوین شده	رئوس چالش سازمانی کشف شده	نمونه گزاره های حاصل از مصاحبه ها
------------------------	-------------------------------	--------------------------------	------------------------------------	--



ساعات کاری انعطاف‌پذیر، اشتغال مشارکتی، توسعه مشاغل نیمه‌وقت و دوره‌ای، احیا و فعال‌سازی شورای سیاست‌گذاری نقش زنان در خانواده، تشکیل کارگروه فرهنگی طراحی محتوای نشست‌ها و کارگاه‌های تخصصی، بازنگری در سازوکارهای آئین‌نامه‌های داخلی استخدامی- مالی - معنویت، حمایت و پشتیبانی عاطفی، کار با معنا، همبستگی، هماهنگی با ارزش‌های سازمانی، خلق فضایی با احساس همدلی، صمیمیت و دلسوزی، سخاوت کلام، خوش‌رویی، بلوغ معنوی، حق الناس، وجدان کاری، خدامحوری، ترویج مهربانی، تکریم، برگزاری جشن‌ها و مناسبت‌های ملی- مذهبی. برگزاری دوره همی‌های فرا سازمانی (تولد فرزند، خرید خانه، موفقیت علمی- پژوهشی، ...). مشارکت در غم‌ها و شادی‌ها. برگزاری کلاس‌های درسی در خارج از فضای کلاس. طبیعت‌گردی‌های هدفمند. پاس داشت موفقیت‌های علمی- اجرایی اعضا. نام‌گذاری هدفمند کلاس‌های درسی. زیباسازی فضای کار، ساختار فیزیکی مفزح، ارزیابی واحدهای دانشگاه بر اساس برنامه عملیاتی (فصلی)، تحلیل و ارائه راهکارهای بهبود، ایجاد زمینه، ارائه آموزش و هدایت گروه‌های آموزشی برای انجام ارزیابی درونی، تدوین نظام ارزیابی عملکرد مدیران، اعضای هیأت علمی و کارشناسان، انجام ارزیابی عملکرد سالانه کارکنان، تحلیل نتایج و ارائه راهکارهای بهبود، شناسایی دانشگاه‌ها و سازمان‌های برتر در حوزه ارزیابی درون‌گروهی، برنامه‌ریزی راهبردی و ارزشیابی کارکنان، برقراری ارتباط و انجام بازدید و مطالعه برای	بازنگری در آئین‌نامه‌های اداری- مالی ارتقای نظام ارزیابی و تضمین کیفیت حفظ سرمایه‌های مادی و معنوی سازمانی ایجاد فضای کاری همدلانه	* شرکت‌کننده شماره ششم: «بدون دریافت نظرات و دغدغه‌های ما در مورد موضوع تصمیم‌گیری می‌نمایند بعد نتیجه مطلوب از ما می‌خواهند. به اندازه کافی برای خودم دغدغه ذهنی دارم دلیلی نمی‌بینم در مسائل سازمان هم دخالت نکنم. تصمیم‌گیرندگان مسئولیت تصمیمات خود را نمی‌پذیرند. به کارکنان به چشم ماشین نگاه می‌شود و عواطف و احساسات ما نادیده گرفته می‌شود. مدیران بدون توجه به شرح وظایف کارکنان تصمیم‌گیری می‌نمایند. بدترین گناه نادیده گرفتن حق است. احترام به
	مشارکتی	تقویت بالندگی فردی
	بالنده سازی اعضا	تقویت بالندگی سازمانی

یادگیری از تجارب دیگران (بهینه
کاوی)...

کارشناسان باید
در این سازمان
جا بیفتند.»
* شرکت کننده
هفتتم:
«به عنوان یک
زن عملاً من که
تازه منزل
نزدیک است از
ساعت ۷ صبح
تا ۴ بعد از ظهر
بیرون از منزل
هستم چرا نباید
ساعت کاری‌ها
کمتر شود تا
روحیه بهتری به
خانواده و
کارمان بپردازیم
و بازدهی تمام
نقوشمان بالا
رود مطمئناً
تمامی ما زنان
کارمند سعی
می‌کنیم که
کمی و کاستی
برای خانواده
نداشته باشیم.
ولسی در
بلندمدت این
فشارهایی که به
خود می‌آوریم
مطمئناً لااقل
برای خودمان
در دسرسساز
خواهد شد.»

شواهد و مصادیق عملیاتی	راهکار عملیاتی شناسایی شده	راهبرد سازمانی تدوین شده	رئوس چالش سازمانی	نمونه گزاره‌های حاصل از
------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------	-------------------------------



مصاحبه ها	کشف شده	شناسایی جامعه هدف
*مصاحبه شوند ه نششم: «واحدهای دانشگاهی خواهران، تنها در جنسیت پذیرش دختران است که به رسالت خود پایبند مانده است اما در تحقق هدف غایی خود که تربیت زنان و مادران بالنده و فرهیخته است آیا موفق بوده است؟ در پردیس ما دفتر ارتباط با دانش آموختگان تنها چند سالی است که آن هم دست و پا شکسته آغاز به کار نموده است و آمار چندانی از اشتغال یا ادامه تحصیل فارغ التحصیلان این دانشگاه در مقاطع بالا نمی دهد. اکثر فارغ التحصیلان ارشد این دانشگاه برای ادامه تحصیل در مقطع دکترا	برند سازی توانمندی ه ای علمی - اجرایی اعضا در فضای رقابتی	شناسایی جامعه هدف شناساندن ظرفیت های درون سازمانی اعضا به جامعه هدف
بررسی مستمر وضعیت دانشگاه در رتبه بندی ملی و بین المللی و مقایسه با دانشگاه های برتر (هر شش ماه)، ارائه راهکارهای بهبود رتبه دانشگاه آشناسازی فضای رقابتی با قابلیت ها و توانمندی های زنان، تسریع در فرآیندهای عقد قراردادهای پژوهشی و امور اداری، پیدا کردن سازمان های خاص و همکار، عقد تفاهم نامه و یا قرارداد با سازمان های مربوط، هماهنگی برای عملیاتی کردن تفاهم نامه ها، ارائه خدمات به افراد و سازمان ها برای کسب درآمدهای اختصاصی، جذب طرح های دفتر سازمان ملل در تهران، اتحادیه اروپا، بنیاد ملی نخبگان (برای ایرانیان مقیم خارج) و مرکز مطالعات و همکاری های بین المللی وزارت علوم، راه اندازی شبکه دانش به منظور به اشتراک گذاشتن: ۱- نتایج تحقیق و پژوهش، ۲- انتشار الکترونیکی تولیدات علمی، ۳- شناسایی افراد متخصص در زمینه های خاص و ۴- برای دسترسی آسان به ابزارهای کمک پژوهشی، تکریم زمینه های کاری مورد علاقه اعضا، برگزاری دوره های دانش افزایی، برگزاری آموزش های جبرانی (فناوری، مدیریت، روان شناسی)، انتقال ایده های جدید و نوآورانه، هسته ها و طرح های پژوهشی بینا دانشگاهی، فن بازار کردن پژوهش ها، روشنگری آئین نامه ها، برگزاری همایش های بین المللی.		

تا حد امکان
دانشگاهی
به‌غیراز پردیس
ما را در اولویت
انتخاب‌های
خود قرار
می‌دهند و این
یعنی این
پردیس هنوز
نتوانسته است
نیازهای
ذینفعان خود را
شناسایی نماید
و یاد در جهت
نمودار دهی به
آن موفق
باشد»:

* شرکت‌کننده
سوم: «من بارها
گفته‌ام که
این همه ما
استاد و
دانشجوی
روان‌شناسی
تربیتی داریم
چرا از
ظرفیت‌های
علمی آن‌ها در
اداره همین
مهدکودک
دانشگاه
استفاده
نمی‌شود؟ من
فکر می‌کنم
دانشگاه نه‌تنها
به قابلیت‌های و
استعدادهای
خود حاضر
نیست فکر



نماید بلکه
اقدام به روحیه
و استعداد
کشی در
دانشجویان و
استادانش نیز
می نماید.»

در ادامه مطابق با توضیحاتی که در بخش روش شناسی تحقیق ارائه گردید به منظور مدل سازی روابط میان معیارها و اولویت بندی شان از روش های کمی در تصمیم گیری شامل روش ارزیابی و آزمون تصمیم گیری و روش مدل سازی ساختاری تفسیری بهره برده شد؛ بنابراین پرسشنامه تحقیق در قالب مقایسه های زوجی طراحی و از نظرات ۱۱ خبره استفاده شد. یافته های حاصل از تلفیق دو روش به شرح جداول شماره (۲)، (۳) ارائه شده است.

ماتریس ارتباطات مستقیم در جدول شماره (۲) آورده شده است. این جدول ادغام نظرات ۱۱ خبره بر اساس میانگین حسابی است.

جدول (۲): ماتریس ارتباطات مستقیم معیارها

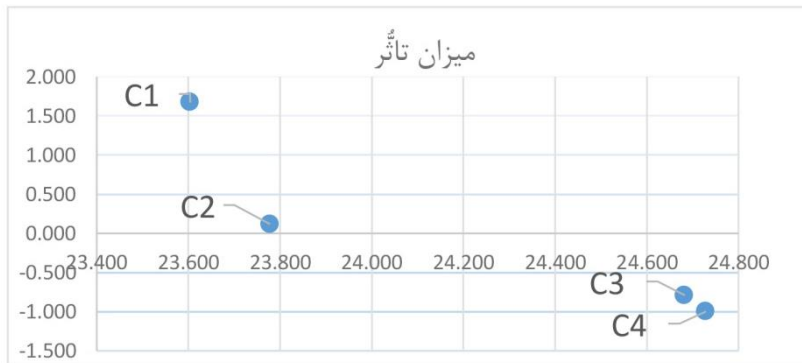
معیار	C1	C2	C3	C4	مجموع سطر	
ترویج اصول و ارزش های والای نقش های فردی- اجتماعی زنانه	C1	۰	۳,۰۹۱	۳,۱۸۲	۲,۹۰۹	۹,۱۸۲
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	C2	۲,۴۵ ۵	۰	۳	۳,۰۹۱	۸,۵۴۶
بالتدگی فردی- سازمانی زنان	C3	۲,۴۵ ۵	۲,۷۲۷	۰	۳,۳۶۴	۸,۵۴۶
برند سازی توانمندی های دانشگاه های زنانه برای جامعه هدف	C4	۲,۷۲ ۷	۲,۶۳۶	۳,۰۹۱	۰	۸,۴۵۴
مجموع	۷,۶۳	۸,۴۵۴	۹,۲۷۳	۹,۳۶۴	max=	۹,۳۶۴
ستون	۷					

سپس مطابق با جدول (۲) جهت تشکیل نمودار علی مجموع سطر و ستون ماتریس ارتباطات مستقیم را به دست آمد و از بین اعداد مجموع، تمام درایه های ماتریس ارتباط مستقیم بر بزرگ ترین مقدار یعنی عدد ۹/۳۶ تقسیم گردید. بر مبنای ماتریس نرمال شده حاصله

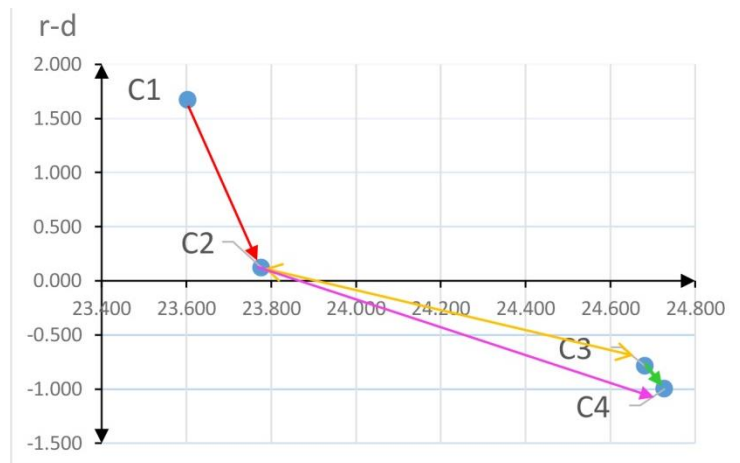
ماتریس روابط کل را به همراه، مجموع سطرها (R) و مجموع ستون‌ها (D) آن را به دست آمد و براین مبنا $D+R$ و $D-R$ محاسبه شد.

جدول (۳) ماتریس روابط کل دیمتل معیارها و اهمیت و تأثیرگذاری معیارها

	C1	C2	C3	C4	R	D	D+R	D-R	شدت تأثیرگذاری C_i
C1	۲,۶۹۶	۳,۱۵۷	۳,۳۸۵	۳,۳۹۹	۱۲,۶۳۷	۱۰,۹۶۷	۲۳,۶۰۴	۱,۶۷۰	1
C2	۲,۷۵۷	۲,۷۴۹	۳,۲۰۳	۳,۲۳۹	۱۱,۹۴۸	۱۱,۸۳۰	۲۳,۷۷۸	۰,۱۱۸	2
C3	۲,۷۵۷	۲,۹۷۴	۲,۹۶۰	۳,۲۵۵	۱۱,۹۴۶	۱۲,۷۳۷	۲۴,۶۸۳	-۰,۷۹۱	3
C4	۲,۷۵۷	۲,۹۵۰	۳,۱۸۹	۲,۹۷۰	۱۱,۸۶۶	۱۲,۸۶۳	۲۴,۷۲۹	-۰,۹۹۷	4



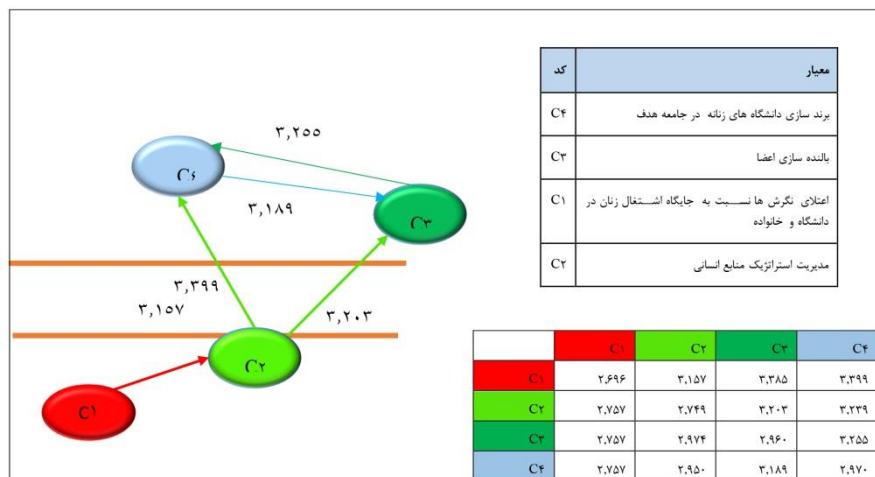
نمودار شماره (۱): نمودار تأثیر پذیری و تأثیرگذاری معیارها





نمودار شماره (۲): نمودار تأثیرپذیری و تأثیرگذاری معیارها

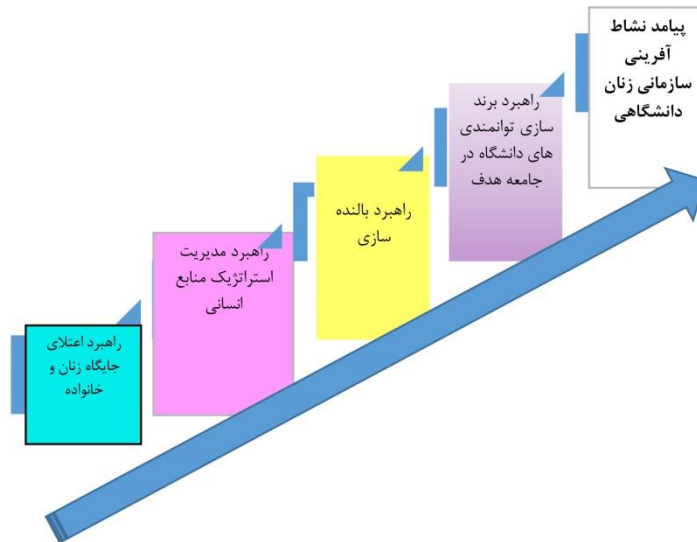
هر چه مقدار D یک معیار بیشتر باشد یعنی آن معیار از تأثیرگذاری بالایی برخوردار است. برای این اساس با توجه به جدول شماره (۳) راهکار ترویج اصول و ارزش های والای زنان (C1) بالاترین تأثیرگذاری را بر نشاط سازمانی زنان دارد؛ و از آنجایی که هر چه مقدار R یک معیار بیشتر باشد یعنی آن معیار از تأثیرپذیری بالایی برخوردار است. برای این اساس معیار مرجع سازی دانشگاه های زنانه (C4) از بیشترین تأثیرپذیری برخوردار است. مطابق با روش ریاضیاتی ارزیابی و آزمون تصمیم گیری بر اساس مقادیر D+R و D-R جدول شماره (۳)، می توان نمودار علی و سطح بندی راهکارها را رسم نمود که در تصویر شماره (۳) نشان داده شده است. برای این اساس معیارهایی که در بالای محور X قرار دارند دارای D-R مثبت هستند این معیارهای جنبه علت دارند و تأثیرگذاری آن ها از تأثیرپذیری آن ها بیشتر است که شامل اعتلای جایگاه زنان و خانواده C1، مدیریت استراتژیک منابع انسانی C2، معیارهایی که در پایین محور X هستند دارای D-R منفی هستند این معیارها در پژوهش جنبه معلول دارند یعنی از تأثیرپذیری بالاتری برخوردارند که شامل معیارهای بالنده سازی اعضا C3 و مرجع سازی توانمندی های دانشگاه های زنانه C4



نمودار شماره (۳): نمودار علی و سطح بندی راهکارها

مطابق با جدول (۳)، نمودارهای شماره (۲) و (۳) نتایج ذیل قابل احصا است:

- ✓ با توجه به اینکه در دستگاه ریاضیاتی ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری، مختصات راهبرد «اعتلای نگرش‌ها نسبت به جایگاه زنان در دانشگاه و خانواده» به صورت $(X=23.604, Y=1.670)$ و همچنین با ضریب تأثیر بر $3/57$ به دست آمد. این استراتژی در مدل‌سازی ساختاری - تفسیری به‌عنوان اولین و مؤثرترین استراتژی شناسایی شد.
- ✓ مختصات راهبرد «مدیریت استراتژیک منابع انسانی» در دستگاه ریاضیاتی ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری $(X=23.778, Y=0.118)$ به دست آمد، یعنی این راهبرد دومین راهبرد تأثیرگذار بر نشاط سازمانی زنان دانشگاهی به حساب می‌آید. همچنین در مدل‌سازی ساختاری - تفسیری، این راهبرد به ترتیب با ضرایب تأثیر $3/399$ و $3/203$ بر «راهبردهای برند سازی دانشگاه‌های زنانه در جامعه هدف» و «بالنده سازی زنان شاغل در دانشگاه‌ها» نافذ است.
- ✓ راهبرد «بالنده سازی اعضا» در دستگاه ریاضیاتی ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری در مختصات $(X=24683, Y=-0.118)$ قرار دارد، یعنی این راهبرد سومین راهبرد تأثیرگذار بر نشاط سازمانی زنان دانشگاهی به حساب می‌آید و نسبت به دو راهبرد پیشین، نفوذپذیری آن از نفوذگذاریش بیشتر است. همچنین در مدل‌سازی ساختاری - تفسیری، این راهبرد در رابطه متقابل با چهارمین راهبرد شناسایی شده یعنی «برند سازی دانشگاه‌های زنانه در جامعه هدف» با ضریب نفوذ $3/255$ قرار دارد. این راهبرد به‌طور مستقیم تحت تأثیر استراتژی مدیریت استراتژیک منابع انسانی و به‌صورت غیرمستقیم تحت تأثیر استراتژی اعتلای جایگاه زنان و خانواده قرار دارد.
- ✓ استراتژی «برند سازی توانمندی‌های اعضا برای جامعه هدف»، با مختصات $(X=24.729, Y=0.997)$ اثرپذیرترین استراتژی به‌منظور نشاط‌آفرینی سازمانی در زنان شاغل در دانشگاه‌ها است؛ و به‌صورت مستقیم تحت تأثیر دو استراتژی «مدیریت استراتژیک منابع انسانی» و «بالنده سازی اعضا» و به‌طور غیرمستقیم تحت تأثیر استراتژی «اعتلا



✓ ی جایگاه زنان و خانواده» قرار می گیرد.

نمودار شماره (۴): مدل استراتژی های نشاط آفرینی سازمانی زنان با عنایت بر نقش های چندگانه آنها (مبتنی بر یافته های تحقیق)

بنابراین بر مبنای جدول شماره (۳) و مدل سازی ساختاری تفسیری اولویت بندی راهکارهای لازم برای تأمین و پرورش نشاط سازمانی زنان شاغل در دانشگاه (مطابق با یافته های این تحقیق) بدین شرح است: راهکار اعتلای جایگاه زنان و خانواده اول، مدیریت استراتژیک منابع انسانی در اولویت دوم، سازوکارهای سازمان دهی اثربخش بالنده سازی در اولویت سوم و معیار برند سازی دانشگاه های زنانه در اولویت چهارم برای نشاط آفرینی سازمانی زنان دانشگاهی قرار می گیرد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش کیفی - کمی، با بهره‌گیری از رویکردی ایملک^۱ و تبیین ایدوگرافیک^۲ درصدد کشف استراتژی‌های پیش روی تصمیم‌گیران دانشگاهی، به‌منظور نشاط‌آفرینی سازمانی در کارکنان مؤنثشان، بوده است. بدین منظور تدوین و اولویت‌بندی استراتژی‌های نشاط‌آفرینی سازمانی بر مبنای نقش‌های چندگانه زنان، به صورتی داده بنیاد، در دانشگاه الزهرا (س) و چند پردیس دانشگاهی واحد خواران در شهر تهران، در محدوده زمانی سال‌های ۹۸-۹۶، انجام پذیرفت.

بر مبنای تحلیل کدهای احصا شده از شواهد و مصادیق به‌دست آمده از متن مصاحبات و مرور ادبیات در بخش کیفی تحقیق، با استفاده از روش تحلیل مضمون به ترتیب در اولویت، چهار راهبرد سازمانی داده بنیاد «۱- اعتلای جایگاه زنان و خانواده، ۲- مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ۳- بالنده سازی اعضا و ۴- برند سازی توانمندی‌های دانشگاه برای جامعه هدف»، استراتژی‌های کلانی بودند که به ترتیب اولویت و نفوذپذیری برای نشاط‌آفرینی سازمانی در جامعه زنان شاغل در دانشگاه‌ها، در قالب ده راهکار عملیاتی شامل: «۱- سازوکارهای سازمانی هماهنگ‌کننده نقش‌های دوگانه خانوادگی و سازمانی اعضا، ۲- طراحی و استقرار مدیریت جانشین پروری، ۳- تدوین نقشه جامع نیروی انسانی به‌منظور شکوفایی و پرورش استعدادها، ۴- بازنگری در آئین‌نامه‌های اداری-مالی، ۵- ارتقای نظام ارزیابی و تضمین کیفیت، ۶- حفظ سرمایه‌های مادی و معنوی سازمانی، ۷- ایجاد فضای کاری همدلانه، ۸- مدیریت مشارکتی، ۹- شناسایی جامعه هدف، ۱۰- شناساندن ظرفیت‌های درون‌سازمانی اعضا به جامعه هدف» برای رفع شش نیاز زیرساختی شناسایی شده شامل: ۱- تقویت حمایت نگرشی و کنشی از مسئولیت‌های فردی و خانوادگی اعضا، ۲- تقویت جانشین پروری، ۳- تقویت مدیریت استعدادها، ۴- تقویت بالندگی فردی،

^۱ (Emic) رویکرد که از پایه‌های اساسی در رویکرد کیفی و تفسیر‌گرایی می‌باشد بر درک و تفسیر افرا درگیر در موضوع یا پدیده مورد بررسی به عنوان مینا و عامل اصلی معرفت تأکید می‌کند. این رویکرد معادل رویکرد (Etic) در تحقیقات کمی و مبتنی بر رویکرد اثبات‌گرایی است که بر جدا بودن محقق از فرآیند تحقیق تأکید می‌کند و نقش واسطه‌ای و خارج از فرآیند تحقیق برای محقق قائل است.

^۲ (Ideographic) تبیین ایدوگرافیک نوعی تبیین در رویکرد تفسیر‌گرایی است که با درجه انتزاعی محدود، توصیف عمیق و همه‌جانبه با تمام جزئیات را از موضوع یا پدیده مورد مطالعه ارائه می‌دهد.



۵- تقویت بالندگی سازمانی، ۶- برند سازی توانمندی‌های علمی - اجرایی اعضا در فضای رقابتی بر مبنای نقش‌های چندگانه زنان شاغل، در دانشگاه‌های مورد بررسی، تدوین شدند. در بخش کمی تحقیق به منظور بررسی پایایی و روایی مدل، نظر پنج نفر از خبرگان انتخابی به منظور محاسبه میانگین حسابی ضرایب توافقی کاپای کوهن با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت؛ و بر مبنای نتایج حاصله عدد تقریب زده شده ۰/۷۵ به دست آمد که با توجه به جدول معیار شدت توافق‌ها، میزان توافق خبرگان تقریباً کامل است و گواهی بر تأیید یافته‌هاست.

برای تبیین ارتباطات و با استفاده از روش‌های کمی و تکنیک «ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری (دیمتل)» پرسشنامه‌ای در خصوص استراتژی‌های نشاط‌آفرینی سازمانی زنان دانشگاهی تنظیم گردید و در اختیار خبرگان و صاحب‌نظران قرار گرفت و با استفاده از تکنیک «دیمتل - آی اس ام»، رتبه‌بندی استراتژی‌ها و میزان اهمیت و نفوذ گذاری و نفوذپذیری عوامل و روابط علت - معلولی تعیین شد و سطح‌بندی استراتژی‌ها با استفاده از تکنیک «مدل‌سازی ساختاری - تفسیری (آی اس ام)» ترسیم گردید؛ که بر مبنای آن‌ها استراتژی اعتلای جایگاه زنان و خانواده اولین و نافذترین استراتژی و برند سازی توانمندی‌های دانشگاه برای جامعه هدف نفوذپذیرترین استراتژی نشاط‌آفرینی برای منابع انسانی دانشگاه‌ها هستند.

همچنین در چارچوب بیان مسأله تحقیق یعنی به منظور پاسخگویی به این‌که رفع چه مشکلاتی، چگونه و از طریق تدوین چه استراتژی‌هایی و با چه اولویتی، باعث نشاط‌آفرینی سازمانی زنان شاغل در دانشگاه‌ها می‌شود، مطابق با جداول شماره (۵) و (۹)، نمودارهای شماره (۳) و (۴) شرح و تحلیل یافته‌های تحقیق ارائه شد؛ در ادامه تحلیل یافته‌های مذکور ارائه شده است:

۱/۵. اعتلای جایگاه زنان و خانواده

افزایش اشتغال خارج از منزل زنان، یکی از تحولات اجتماعی است که در تغییر سبک زندگی خانواده‌ها نقش آفرین است. زنان شاغل به علل گوناگون در دو جبهه مهم یعنی جامعه و خانواده مشغول خدمت و انجام وظیفه می‌باشند، اشتغال برای آنان صرف‌نظر از استقلال مالی، دارای اهمیت اجتماعی و روان‌شناختی است و اما در این بین، محدودیت فرصت‌ها و

حیطه‌های شغلی برای ایجاد هماهنگی میان نقش‌های خانوادگی و سازمانی زنان توجه ویژه مسئولین سازمان‌ها را به خود جلب نموده است. (حیدری و گشول، ۱۳۹۷). مطابق با یافته‌های تحقیق از جمله چالش‌های شناسایی شده به منظور نشاط‌آفرینی برای زنان شاغل در دانشگاه‌ها نبود حمایت مکفی در ابعاد نگرشی و کنشی، از مسئولیت‌های فردی و خانوادگی آن‌ها از سوی دانشگاه بود. برای حل این چالش استراتژی اعتلای جایگاه نقش زنان و خانواده توسط مسئولین دانشگاه، مورد تأیید خبرگان قرار گرفت؛ در استراتژی سازمانی اعتلای جایگاه زنان و خانواده بهبود در نگرش مثبت دانشگاه و خانواده نسبت به ارزشمند بودن نقش‌های چندگانه خانوادگی و سازمانی زنان در دانشگاه، مطرح است. تغییر در ارزش‌ها، باورها و نگرش تغییر در رفتار فردی، خانوادگی و سازمانی را در پی خواهد داشت. در این استراتژی اعتلا دادن جایگاه زنان و خانواده بر مبنای سازوکارهای سازمانی هم‌افزا و هماهنگ‌کننده میان نقش‌های خانوادگی و سازمانی اعضا مطرح است، چراکه با توجه به نقش‌های پیچیده و بعضاً متداخلی که بر عهده زنان شاغل است، نشاط کاری آن‌ها بر مبنای تصورات ذهنی و ارزیابی و ادراک آن‌ها از میزان هماهنگی میان کیفیت زندگی سازمانی و شخصی‌شان قابل حصول است. نظر مشارکت‌کننده شماره ششم بدین شرح است: «مسئولین دانشگاه باید با دیدگاه مقدس محوری به نقش‌های والای زنان، مصمم باشند تا با تجدیدنظر در ضوابط و آئین‌نامه‌های داخلی دانشگاه در حوزه‌های ساعات کاری و نحوه مدیریت زمان کاری، با تمسک بر شایسته‌پروری و تأکید بر رسالت عظیم خود در امر تربیت دختران و مادران فرهیخته دانشگاهی، ضمن بسترسازی فضایی برای تأمین نقش‌های اجتماعی اعضا بر نقش ارجح‌تر آن‌ها به‌عنوان مادران و همسران ایجاد خودباوری نمایند... در حداقل امکان، کافی است اعضا و خانواده‌هایشان حتی فقط تصور نمایند که اولویت اصلی دانشگاه نشاط فردی و خانوادگی اعضا است آن‌وقت است که دانشگاه با مشارکت فکری و انرژی کارا و مضاعف اعضا روبرو می‌شود.» بنابراین دانشگاه با ایجاد درکی متقابل میان اعضا و سازمان زمینه‌ساز نشاط اعضا و خانواده‌هایشان و درنهایت سلامت سازمانی مواجه خواهد شد. در تحقیقات حیدری (۱۳۹۶) و چاوش باشی (۱۳۹۲) نیز بر تأثیر متقابل نشاط سازمانی و نشاط خانوادگی اعضا اشاره شده است.



۲/۵. مدیریت استراتژیک منابع انسانی

دومین استراتژی تدوین شده به منظور نشاط‌آفرینی سازمانی برای زنان شاغل در دانشگاه‌ها مدیریت استراتژیک این قشر از منابع انسانی است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، عبارت است از خلق قابلیت‌ها و راهبردهایی خاص، از طریق ایجاد تضمین و اطمینان از این نکته که، سازمان از کارکنانی پویا، ماهر، متعهد و با انگیزه برای تلاش در راستای حصول به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. (محمدی مقدم، جووری، غیبی، (۱۳۹۵))؛ که در تحقیق فعلی این استراتژی در بستری از طراحی و استقرار مدیریت جانشین‌پروری و همچنین تدوین نقشه جامع نیروی انسانی به منظور شکوفاسازی و پرورش استعدادها برای فرد فرد اعضا و از طریق بهره‌مندی از توانمندی‌ها و تخصص اعضا در اداره امور علمی - اجرایی و ارتقای نظام منابع انسانی عملیاتی خواهد شد. شرکت‌کننده شماره هفتم در این باره گفت: «برنامه استعدادیابی و جانشین‌پروری برای زنان می‌تواند به منزله یک سازوکار مدیریت بهره‌ور منابع انسانی قلمداد شود و گام مهمی در خصوص برنامه‌ریزی برای ایجاد مخزنی غنی از توانمندی‌های دانشگاهی باشد. با این سازوکار به‌عنوان مثال بهره‌مندی از مرخصی‌های استحقاقی و استعلاجی برای زنان در شرایطی که حضورشان در کنار اعضای خانواده ضروری است، مثل بیماری همسر، فرزند و مشارکت در سایر برنامه‌های خانه و خانواده صورت خواهد گرفت و در ضمن کارهای دانشگاه معطل نمی‌ماند...». بنابراین دانشگاه می‌تواند با تهیه نقشه راه جامع برای منابع انسانی، مقتضی با شرایط فردی و خانوادگی آن‌ها و همچنین قابلیت‌ها و تجارب سازمانی‌شان، به کشف و شکوفاسازی استعدادها و جانشین‌پروری آن‌ها بپردازد. شرکت‌کننده شماره سیزده: «همچنین جایگاه‌یابی آن‌ها در مسیرهای حرفه‌ای و شغلی موردعلاقه افراد و در حیطة تخصصی‌شان برای آن‌ها نشاط افزا خواهد بود...». یافته‌های تحقیق زین‌الدینی و همکاران (۱۳۹۳) که باهدف مقایسه وضعیت موجود جانشین‌پروری و مدیریت استعداد با وضعیت مطلوب آن در نظام آموزش عالی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انجام گرفته است نشان‌دهنده ضرورت وجود برنامه‌های برای جانشین‌پروری کارکنان آموزش عالی و همچنین، ضرورت تعهد و توجه مدیران ارشد در خصوص فراهم‌سازی مقدمات اجرای این برنامه است. نتایج پژوهش‌هایی از قبیل تحقیق سهرابی، جعفری سرشت

و میدان‌دار باسمنجی (۱۳۹۰) با عنوان ارائه چهارچوب مدیریت استعداد با رویکرد چابکی منابع انسانی، تحقیق مقیمی، قلیپور و جواهری زاده (۱۳۹۳)، با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های کارکنان کلیدی در راستای مدیریت استعدادهای سازمانی و تحقیق بامداد صوفی و امامت، (۱۳۹۷)، با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی در دانشگاه، بر لزوم تلاش دانشگاه‌ها، به‌منظور جذب و پرورش استعدادهای تأکید ورزیده‌اند.

۳/۵. بالنده سازی اعضا

استراتژی بالنده سازی زنان دانشگاهی به‌عنوان سومین راهبرد تدوین‌شده در این تحقیق، یک راهبرد نهادی است که سعی دارد نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضا را در راستای افزایش قابلیت‌ها و کارایی بیشتر، برای تأمین نیازهای فردی و سازمانی ایشان، توانمند نماید یعنی پاسخی است به تأمین نیاز اعضا مبنی بر بالندگی فردی و سازمانی ایشان. بالندگی عضو دانشگاهی به آن دسته از مهارت‌ها و دانش‌ها اشاره می‌کند که در نتیجه پیشرفت فردی و حرفه‌ای به دست می‌آید و بالنده سازی، شامل فعالیت‌هایی است که به اعضا در رشد و توانمندسازی حرفه‌ای آن‌ها یاری می‌رساند (قرونه و همکاران، ۱۳۹۵).

بازنگری در آئین‌نامه‌ها، ارتقای نظام ارزیابی و تضمین کیفیت، حفظ سرمایه‌های مادی و معنوی سازمانی، ایجاد فضای کاری همدلانه و مدیریت مشارکتی از جمله راهکارهای عملیاتی بودند که به‌منظور عملیاتی شدن این استراتژی در بستری از بالندگی فردی و بالندگی سازمانی برای آن‌ها، شناسایی شدند. بالندگی فردی به عواملی اشاره دارد که با ویژگی‌های فردی اعضا مرتبط است و می‌بایست در برنامه‌های مربوط به بالندگی دانشگاه مورد توجه قرار گیرد.

شرکت‌کننده شماره هفتم در این باره گفت:

«... برای بهره‌مندی از پویایی زنان، توانمندسازی فردی و سازمانی اعضا بسیار ضروری است، دانشگاه باید در این خصوص احساس مسئولیت نماید برای این مهم می‌بایست برنامه‌ریزی‌ها

و تصمیمات علمی - اجرایی شایسته اتخاذ شود.»



بالندگی فردی اعضا در برقراری ارتباط با اعضای خانواده، همکاران و ارباب‌رجوعان و سلامت و رفاه آن‌ها مؤثر است. در پژوهش قرونه و همکاران (۱۳۹۵) بالندگی فردی در ابعاد هفتگانه شامل اخلاق، یادگیری مستمر، خلاقیت و نوآوری، فرهیختگی، مدیریت زمان، خودتنظیمی و خودمدیریتی و مهارت ارتباطی شناسایی شده است. بالندگی سازمانی به ارتقای اعضا در سازمان و محیط علمی اشاره دارد. این مؤلفه رشد توانمندی‌ها و مهارت‌های اعضا در ارتباط با دانشگاه و محل فعالیت آن‌ها را در برمی‌گیرد، مهارت‌ها و ظرفیت‌هایی که به اعضا کمک می‌کند تا بتوانند در محیط دانشگاه به صورت گروهی یا فردی بهتر کار کنند. قرونه و همکاران (۱۳۹۵) عناصر اصلی بالندگی سازمانی اعضای دانشگاه را مهارت کار گروهی، مربیگری همکار، تعامل با اجتماعی علمی، مهارت مدیریتی و رعایت هنجارهای دانشگاه شناسایی نموده‌اند. در مدیریت بالنده سازی شاهد نگاه مثبت به توانایی کارکنان بانشاط و بسترسازی به منظور: درک منعطف و باز برای کشف فرصت‌های جدید از منابع مختلف و تمرکز بر فرصت‌ها، مدیریت بر مبنای شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات در بُعد منابع انسانی و استقرار مدیریت مشارکتی و در کل گذار از مدیریت سنتی به مدیریت نوین خواهیم بود. قرونه و همکاران (۱۳۹۵) و رضائیان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقات خود به شناسایی ابعاد بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها پرداخته‌اند و ابعاد آموزشی، پژوهشی، خدمات تخصصی، فردی و سازمانی را شناسایی نموده‌اند.

۴/۵. برند سازی دانشگاه در جامعه هدف

یکی از ملزوماتی که به منظور نشاط‌آفرینی سازمانی در زنان، به کزات در متن مصاحبه‌ها بر آن تأکید می‌شد، مهجور ماندن توانمندی‌های علمی - اجرایی اعضا در فضای رقابتی محیطی و محاطی دانشگاه بود. برای رفع این چالش استراتژی برند سازی توانمندی‌های اعضای دانشگاه برای جامعه هدف تدوین شد. برند سازی در خدمات سازوکارهایی است که به منظور معرفی و متمایزسازی خدمات در بازار رقابتی، بکار گرفته می‌شود (جووری، ۱۳۸۹). برای عملیاتی شدن استراتژی برند سازی دانشگاه در جامعه هدف، در سایه‌سار سازوکارهای هماهنگ‌کننده نقش‌های چندگانه افراد، مدیریت استعدادها، جانشین پروری و سازوکارهای

بالنده سازی اعضا، رد و راهکار شناسایی جامعه هدف و شناساندن ظرفیت‌های علمی - اجرایی اعضا به جامعه هدف شناسایی شد.

شرکت‌کننده سیزدهم «ما در دانشکده هنر طرح‌های جدیدی در دست اقدام داریم که با حمایت‌های مالی و اجرایی ارزشمند مسئولین دانشگاه به ثمر خواهد رسید، دانشجویان ما به‌منظور پاسداشت اقتصاد سبز اقدام به طراحی کیف‌های کتانی با طرح‌های زنانه ایرانی - اسلامی و شاد نموده‌اند و من فکر می‌کنم لازم است تا حمایت یکپارچه‌ای انجام بگیرد تا مثلاً هدایای مهمان‌های خارجی یا شرکت‌کنندگان در همایش‌های دانشگاه در داخل این کیف‌ها ارائه شود، حتی برای هدیه روز دانشجو، استاد یا کارمند این طوری هم دانشجویان ما از منظر کارآفرینی دلگرم می‌شوند و هم بایی به‌منظور شناساندن توانمندی‌های دانشگاهمان خواهد شد؛ حتی می‌شود دانشجویان این دانشگاه از لباس‌های طراحی شده در این دانشکده بهره‌مند شوند. «شرکت‌کننده چهاردهم:» از جمله سایر اقدامات جالب این دانشگاه برای برند شدنش می‌توان به تنظیم شیوه‌نامه اجرای بومی‌سازی علم و فرهنگ (اعم از پژوهش‌ها و مباحث درسی)، فراخوان از دانشکده‌ها جهت معرفی زمینه‌های بومی‌سازی در رشته‌های مختلف، ارائه موضوعات مناسب در راستای بومی‌سازی علم و فرهنگ با مشارکت گروه‌های آموزشی، تشکیل کارگروه تخصصی بومی‌سازی علم و فرهنگ در رشته‌های مختلف با رویکرد زنانه، توجه استادان و دانشجویان نسبت به‌ضرورت و نحوه بومی‌سازی علم و فرهنگ بر مبنای ارزش‌های والایی که اسلام برای زنان و نقش‌های آن‌ها قائل است، امتیازدار نمودن درس‌نامه‌های استادان را نام برد». پژوهش بامداد صوفی و امامت، (۱۳۹۷)، با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعداد‌های علمی در دانشگاه، بر تلاش دانشگاه‌ها به‌منظور مرجع‌سازی بر مبنای جذب و پرورش استعدادها تأکید ورزیده‌اند و بدین منظور پیشنهاد به تقویت همکاری‌های هر دانشگاه با شبکه دانشگاهی و سازمان‌های تجاری با هدف ارائه تصویر بهتری از دانشگاه خود در بازارهای رقابتی ارائه نموده است (به نقل از یزدان پناه و سلیمانی، ۱۳۹۳، ۷۱).

در پایان یادآور می‌شود که پژوهش حاضر با دیدگاهی کل‌نگر برای تمامی دانشگاه‌ها صورت پذیرفته است و تنها بخشی که تحت راهبرد مطالعه موردی در بررسی اسناد انجام شد مربوط



به دانشگاه الزهرا (س) بود و ممکن است برای تعمیم نتایج پژوهش محدودیت ایجاد کند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود بخش مطالعه موردی پژوهش در چند دانشگاه دیگر نیز بررسی شود تا در نهایت بتوان به نتایج قابل تعمیم به کل جامعه زنان دانشگاهی دست یافت. در خاتمه یادمان باشد که موفق عمل کردن خانواده دانشگاهی کشور اعم از دانشجویان و اساتید و کارکنان در «نشاط‌آفرینی و نشاط‌افزایی»، باعث می‌شود که نشاط و پویایی در جریانی معکوس از نظام آموزش عالی کشور به جامعه تزریق شود و مصداق عملی این بیان امام‌راحل که دانشگاه مرکز سعادت یک ملت است تحقق یابد. (صحیفه امام، ۱۳۵۸، محمدزاده، صالحی، ۱۳۹۴، ۱۸).

فهرست منابع:

۱. آزاده، منصوره اعظم، تافته، مریم. (۱۳۹۴). "روایت زنان سرپرست خانوار از موانع شادمانی (مطالعه موردی زنان سرپرست خانوار تهران)". مطالعات زن و خانواده، ۳(۲)، صص ۳۳-۶۰.
۲. آذر، عادل؛ بیات، کریم. (۱۳۸۷)، طراحی مدل فرآیند محوری کسب‌وکار با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM)، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۱، شماره ۱، صص ۳ تا ۱۸.
۳. باقری، مسلم؛ جاجرمی زاده، محسن بنافی، منصوره (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال هفتم، شماره اول، صص ۱۸-۳.
۴. بامداد صوفی، جهان یار؛ امامت، میر سید محمد محسن (۱۳۹۷)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعداد های علمی در دانشگاه، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۰(۳) صص ۲۵-۱.
۵. بختیار نصرآبادی، حسنعلی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی، پژوهشنامه مدیریت، سال نهم، شماره ۱، صفحه ۷۴-۵۸.
۶. پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری به آدرس www.ledear.ir
۷. جاودانی، حمید (۱۳۹۳)، طراحی الگوی توسعه سازمانی در نظام مدیریت آموزش عالی ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۰، شماره ۴، صص ۷۴-۵۵.
۸. جووری، بهنوش (۱۳۸۹)، پایان نامه ارشد دانشگاه پیام نور، "بررسی تاثیر تصویر ذهنی از برند بر ارزش ادراکی مصرف کنندگان".
۹. چاوش باشی، فرزانه؛ دهقان عقیقی، ناهید (۱۳۹۲). "شناسایی و سنجش عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب"، فصلنامه علوم رفتاری، سال پنجم، شماره شانزدهم، شماره ۱۶ صص ۴۳-۶۶.
۱۰. چهارزی، سامان و قلی پور، آریین (۱۳۹۴). "بررسی تاثیر سبک رهبری خدمتگذار بر رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان"، مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۲، صص ۹۹-۱۱۸.
۱۱. حق گویان، زلفا، زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلام رضا؛ رحمتی، محمد حسین (۱۳۹۵). "شناسایی پیامدهای نشاط کارکنان به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی"، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۱، صص ۴۱-۲۳.
۱۲. حق گویان، زلفا، محمدی حسینی نژاد، ملیحه؛ (۱۳۹۵)، "بررسی وضعیت نشاط در کارکنان بانک های خصوصی استان قم"، پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، سال دوم، شماره اول، صص ۹۰-۶۱.



۱۳. حیدری سورشجانی، رسول؛ گشول، حسین (۱۳۹۷). تحلیل و ارزیابی اشتغال زنان در فضاهای شهری با استفاده از مدل (SWOT-AHP) مطالعه موردی زنان شاغل شهر کاشان در سال ۱۳۹۶، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه، دوره ۹، شماره ۳۵، صص 173-200.
۱۴. خزعلی، انسیه، جووری، بهنوش. (۱۳۹۴). بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه الزهراء(س)). مطالعات زن و خانواده، ۱۳(۱)، صص ۱۱۱-۱۲۶.
۱۵. خطیبی، اعظم. (۱۳۹۴). بررسی نگرش زنان نسبت به عوامل مؤثر بر تحکیم خانواده (پژوهشی در بین کارکنان زن دانشگاه‌های پیام نور استان همدان). مطالعات زن و خانواده، ۱۳(۱)، صص ۵۹-۹۲.
۱۶. خمینی، روح‌الله (۱۳۵۸). صحیفه امام خمینی (ره). جلد ۸: لزوم اسلامی شدن دانشگاه‌ها، قم: پایگاه اطلاع‌رسانی آنلاین جماران.
۱۷. دانایی فرد، حسن؛ حسن‌زاده، علیرضا؛ سالاریه، نورا. "طراحی سنجش اندازه‌گیری بی‌تفاوتی سازمان: پژوهش ترکیبی"، اندیشه‌ی مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۸۹، صص ۷۹-۹۹.
۱۸. دلاور، علی (۱۳۸۵). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات رشد.
۱۹. رفعت‌جاه، مریم؛ خیرخواه، فاطمه (۱۳۹۲). "مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی"، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، سال اول، شماره دوم، صص ۱۵۶-۱۳۰.
۲۰. زارعی‌متین، حسن، مریم‌احمدی‌زهرانی، زلفا حق‌گویان (۱۳۸۸). "تقش دانشگاه در ایجاد عوامل مؤثر بر شادی" فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۴۲، سال سیزدهم، شماره ۲، صص ۲۴-۴.
۲۱. زارعی‌متین، حسن و حق‌گویان، زلفا. (۱۳۹۵)، شادی و نشاط در زندگی و محیط کار، تهران، انتشارات کتاب مهربان، چاپ اول.
۲۲. زاهدی، شمس‌السادات. (۱۳۸۶)، "زن و توسعه"، تهران. انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
۲۳. ساعتچی محمود و علی‌اکبر عزیزپور شویی. (۱۳۸۴). "طراحی الگوی رهبری اثر بخش دانشگاهی"، دوماهنامه دانشور دانشگاه شاهد، سال دوازدهم، شماره ۱۱، ۱۸-۱.
۲۴. سهرابی، روح‌اله؛ جعفری سرشت، داود و میدان‌دار باسمنجی، فهیمه (۱۳۹۰)، ارائه چهارچوب مدیریت استعداد بارویکرد چابکی منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۹(۲): ۱-۲۰.
۲۵. سنگری، نگین (۱۳۹۶). "تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه الزهراء(س))"، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال ششم، شماره اول، صص ۴۵-۶۰.

۲۶. طاهریان، حسین؛ فیض، داود؛ حیدرخانی، زهرا. (۱۳۹۳). "عوامل مدیریتی و سازمانی موثر بر شادی و نشاط در دانشگاه ها و تاثیر آن بر تولید علم، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی"، شماره ۷۲، صص ۹۹-۱۱۶.
۲۷. عابدی، حیدرعلی (۱۳۸۸). کاربرد روش تحقیق پدیده شناسایی در علوم بالینی. فصلنامه راهبرد، سال نوزدهم، شماره ۵۴، صص ۲۰۷-۲۲۴.
۲۸. عبداللهی، حسین؛ بازرگان، عباس (۱۳۹۲). "ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش بهره وری آموزشی اعضای هیأت علمی"، فصلنامه اندازه گیری تربیتی، سال چهارم - شماره ۱۱، صص ۵۵ تا ۷۶.
۲۹. عیسی خانی، احمد. (۱۳۹۲). "تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان"، مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۲، صص ۹۶-۷۳.
۳۰. فراستخواه، مقصود (۱۳۹۶). "روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تاکید بر نظریه بر پایه چاپ چهارم، انتشارات آگاه.
۳۱. قرونه، داود؛ میرکمالی، سید محمد؛ بازرگان، عباس و خرازی، سید کمال (۱۳۹۵). الگویی برای بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهراء (س)، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۲، شماره ۳، صص ۱۷-۱.
۳۲. قهرمانی قاجار، سوسن؛ جووری، بهنوش و پروانه غیبی (۱۳۹۶). "تبیین رابطه توانمندسازی روانشناختی در محیط کار با تنیدگی کارکنان (دانشگاه فرهنگیان استان خراسان رضوی)، ماهنامه علمی - تخصصی مدیریت، اقتصاد و حسابداری. صص ۹۹-۷۶.
۳۳. قهرمانی قاجار، سوسن؛ جووری، بهنوش و سمیه وکیلی (۱۳۹۵). "خط مشی گذاری برای مراکز آموزش عالی"، همایش علمی - پژوهشی دانشگاه محور توسعه، دانشگاه پیام نور.
۳۴. کرباسیان، مهدی؛ جوانمردی، محمد؛ خبوشانی، اعظم؛ زنجیرچی، محمود. (۱۳۹۰)، طراحی یک رویکرد تلفیقی از الگوی ساختار تفسیری (ISM) و TOPSIS-AHP فازی برای انتخاب و رتبه بندی تامین کنندگان چابک، مدیریت تولید و عملیات، دوره دوم، شماره ۱، صص: ۱۰۷-۱۳۴.
۳۵. کلدی، علیرضا؛ سمواتیان، بهاره (۱۳۸۸). بررسی علل و عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد شعب تامین اجتماعی تهران، پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال دوم، شماره دوم، صص ۸۹-۷۴.
۳۶. کوک، لیز؛ رسول، برایان. ۲۰۰۰. سبک های رهبری مدیران زن و مرد، ترجمه ایران نژاد پالیزی، مهدی، تهران، نشر مدیران.



۳۷. محمد زاده، زینب؛ صالحی، کیوان (۱۳۹۴). "آسیب شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی مطالعه ای با رویکرد پدیدارشناسی"، فصلنامه سیاست های راهبردی و کلان، سال سوم، شماره ۱۱، صص ۱-۲۵.
۳۸. محمد زاده، زینب؛ صالحی، کیوان (۱۳۹۵). "تبیین پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه ای با رویکرد پدیدارشناسی"، فصلنامه راهبرد، سال بیست و پنجم، شماره ۷۹، صص ۲۵۸-۲۲۷.
۳۹. مقیمی، سیدمحمد؛ قلیپور، آرین و جواهریزاده، ابراهیم (۱۳۹۳)، شناسایی و رتبه بندی شاخص های کارکنان کلیدی در راستای مدیریت استعدادهای سازمانی، فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۶(۳)، ۱۹۱-۱۶۵.
۴۰. موسوی، زارع (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر در رشد کیفیت علمی اعضای هیئت علمی در دانشگاهها از نظر هیئت علمی دانشگاهها. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۴۱. مهری، کریم؛ بهجت یزدخواستی و محمدحسین پناهی (۱۳۹۳). "سیاست گذاری قومی مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری: تحلیل تماتیک"، دو فصل نامه مطالعات قدرت نرم، سال چهارم، شماره ۱۰: صص ۷۵-۹۷
۴۲. ناهید، عبدالحسین (۱۳۶۰). زنان ایران در جنبش مشروطه، تبریز، احیا.
۴۳. نژاد ایرانی، فرهاد و خلیل زاده شهنقی، حسن. (۱۳۹۵)، "بررسی و اولویت بندی عوامل موثر بر موفقیت اجرای برنامه های استراتژیک دانشگاه ها و ارائه الگوی مناسب"، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۳۰، صص ۳۷-۵۸.
۴۴. یزدان پناه، احمدعلی و سلطانی، امید (۱۳۹۳) با عنوان "شناسایی و تحلیل روابط برنامه ریزی راهبردی، قابلیت انعطاف پذیری و عملکرد دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی؛ مورد پژوهی: دانشگاه شهید بهشتی"، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۰، شماره ۳، ۹۳-

منابع انگلیسی

1. Azar, A, Bayat, K. (2008), Designing a Business Process Model Model with Structural Interpretative Modeling Approach (ISM), Journal of Information Technology Management, Vol. 1, No. 1, Pages 3-18.
2. Azadeh, M.A., Tafteh, M., (2015). The narrative of women heads of households from obstacles to happiness (case study: women heads of households in Tehran). Journal of Women and Family Studies, 3 (2): 33-60. (Text in Persian)
3. Bagheri, M., Jajarmizadeh, M., and Banafi, M., (2017). Investigation the mediating role of organizational happiness in the relationship between organizational spirituality

- and organizational commitment (Case study: Shiraz University), Journal of Culture at Islamic University, Issue 7, 1: 3-18. (Text in Persian)
4. Bamdad Sufi, J., Imamat, M.M., (2018), Identification and prioritization of the factors affecting the attraction and preservation of academic talents in university, Quarterly Journal of Human Resource Management Researches, Imam Hossein University, 10 (3): 1-25. (Text in Persian)
 5. Bakhtiar Nasrabadi, H.A., (2009). Investigation the relationship between the nature of job and job satisfaction, Journal of Management Research, Issue 9 1: 58-74. (Text in Persian)
 6. The information base of Supreme Leader's office with a website address www.ledear.ir (Text in Persian)
 7. Javdani, H., (2014). Designing an organizational development pattern in Iran's higher education management system, Quarterly of Research and Planning in Higher Education, Issue 20, 4: 55-74. (Text in Persian)
 8. Jovari, B., (2010). Investigation the effect of mental image from brand on consumer perceptual value. M.Sc. Thesis of Payame Noor University. (Text in Persian)
 9. Chavoshbashi, F., Dehghan Afifi, N., (2013). Identification and measurement of effective factors on organizational happiness of staff in Islamic Azad University, West Tehran Branch, Quarterly of Behavioral Sciences, Issue 5, 16: 43-66. (Text in Persian)
 10. Chehrizi, S., and Gholipour, A., (2015). Investigation the effect of servant leadership style on staff anti-productivity behaviors, Journal of Organizational Behavior Studies, Issue 4, 2: 99-118. (Text in Persian)
 11. Hagh Gouyan, Z., Zarei Matin, H., Jandagi, Gh.R., Rahmati, M.H., (2016). Identifying the implications of staff as one of the factors affecting on social capital, Journal of Social Capital Management, Issue 3, 1: 23-41. (Text in Persian)
 12. Hagh Gouyan, Z., Mohammadi Hosseini Nejad, M., (2016), Investigation the happiness status in private bank staff of Qom province, Journal of Psychological in Management, Issue 2, 1: 61-90. (Text in Persian)
 13. Heidari Sourshajani, R., Gashoul, H., (2018). Analysis and evaluation of women's employment in urban spaces using SWOT-AHP model, Case Study: Women working in Kashan, Journal of Women and Society, Issue 9, 35: 173- 200. (Text in Persian)
 14. Khazali, E., Jovari, B., (2015). Study on staff job satisfaction from leadership style of managers (Case Study: Woman staff at Alzahra University). Journal of Women and Family Studies, 3 (1): 111-126. (Text in Persian)
 15. Khatibi, A., (2015). Investigating women's attitudes towards factors affecting family consolidation (research among woman staff of Payame Noor Universities of Hamadan). Journal of Women and Family Studies, 3 (1): 59-92. (Text in Persian)
 16. Khomeini, R., (1979). Imam Khomeini's Sahifeh. Volume 8: Necessity of Islamization of Universities, Qom: Online Information Base of Jamaran. (Text in Persian)
 17. Danaei Fard, H., Hassanzadeh, A.R., Salariyah, N., (2010). Designing an incuriosity measurement of organization: Mixed research, Journal of Strategic Management Thought, Issue 4, 2: 79-99. (Text in Persian)
 18. Delavar, A., (2006). Theoretical and scientific foundations of research in the humanities and social sciences, Fifth Edition, Tehran, Roshd Publication. (Text in Persian)
 19. Rafatjah, M., Khairkhan, F., (2013). Problems and challenges of women's employment in Iran from the Point of View of Managers' Posts, Quarterly of Socio-Cultural Development Studies, Issue 1, 2: 130-156. (Text in Persian)
 20. Zarei Matin, H., Ahmadi Zahrani, M., Hagh Gouyan, Z., (2009). The Role of university in creating factors affecting on happiness. Journal of Culture at Islamic University. Issue 13, 2: 4-24. (Text in Persian)



21. Zarei Matin, H., and Hagh Gouyan, Z., (2016), Happiness in life and work environment, Tehran, Ketab Mehraban Publication, First Edition. (Text in Persian)
22. Zahedi, Sh., (2007). Women and development, Tehran. Cultural Research Publication. (Text in Persian)
23. Saatchi, M., and Azizpoursouei, A.A., (2005). Designing an effective leadership model of university, Bimonthly of Daneshvar Medicine of Shahed University, Issue 12, 11: 1-18. (Text in Persian)
24. Sohrabi, R., Jafari Seresht, D., and Meydandar Basmanji, F., (2011), Presentation of the talent management framework with agility approach of human resource, Quarterly Journal of Human Resource Management Researches, Imam Hossein University, 9 (2): 1-20. (Text in Persian)
25. Sangari, N., (2017). Compilation of the axial competency model of the faculty members of Islamic University (Case Study: Alzahra University), Journal of Management at Islamic University, Issue 6, 1: 45-60. (Text in Persian)
26. Taherian, H., Feyz, D., Haidarkhani, Z., (2014). Management and organizational factors affecting happiness in universities and its effect on the production of science, Quarterly of Research and Planning in Higher Education, 72: 99-116. (Text in Persian)
27. Abedi, H.A., (2009). Application of phenomenology research method phenomenon in clinical sciences. Strategic Quarterly, Issue 19, 54: 207-224. (Text in Persian)
28. Abdullahi, H., Bazargan, A., (2013). Making and validating a scale for assessing the faculty members' educational productivity. Quarterly of Educational Measurement, Issue 4, 11: 55-76. (Text in Persian)
29. Isakhani, A., (2013). The explanation of the role of job resources and personal resources in staff work fixation, Journal of Public Administration, Issue 5, 2: 73-96. (Text in Persian)
30. Faraostkhah, M., (2017). Qualitative research method in social sciences with emphasis on the Grounded theory, Fourth Edition, Agah publications. (Text in Persian)
31. Qorouneh, D., Mirkamali, M., Bazargan, A., and Kharazi, K., (2016). A model for flourishing at the Faculty Members of Alzahra University, Quarterly of Research and Planning in Higher Education, Issue 22, 3: 1-17. (Text in Persian)
32. Ghahramani Qajar, S., Jovari, B., and Gheibi P., (2017). Explaining the relationship between psychological empowerment in the work environment and staff tenseness (Farhangian University of Khorasan Razavi province), Monthly of Management, Economics and Accounting. 76-99. (Text in Persian)
33. Ghahramani Qajar, S., Jovari, B., and Vakili, S., (2016). Policy making for higher education centers, Development University-Centered Science-Research Conference, Payame Noor University. (Text in Persian)
34. Karbassian, M; Javanmardi, M; Khoboshani, A; Zanjiri, M. (2011), Design of an Integrated Approach to the Interpretative Structure Model (ISM) and Fuzzy TOPSIS-AHP for the Selection and Ranking of Agile Suppliers, Production Management and Operations, Volume II, No. 1, Pages: 107-134. (Text in Persian)
35. Koldi, A.R., Samavatian, B., (2009). Study of the causes and factors affecting job satisfaction of women and men staff of social security departments of Tehran, Research Journal of Social Sciences, Issue 2, 2: 74-89. (Text in Persian)
36. Cook, L., Rosvell, B., (2000). Leadership styles of women and men Managers, Translated by Iran Nejad Palizi, M., Tehran, Managers (Modiran) Publication. (Text in Persian)
37. Mohammad Zadeh, Z., Salehi, K., (2015). Pathology of happiness and scientific dynamism in scientific and academic centers, a study with phenomenology approach, Journal of Strategic and Macroeconomic Policies, Issue 3, 11: 1-25. (Text in Persian)

38. Mohammad Zadeh, Z., Salehi, K., (2016). Explaining the phenomenon of happiness and scientific dynamism in scientific centers from the point of view of the university elite: a phenomenological study, *Strategic Quarterly*, Issue 25, 79: 227-258. (Text in Persian)
39. Moghimi, M., Gholipour, A., and Javaherizadeh, I., (2014), Identification and ranking of key staff indicators for organizational talent management, *Quarterly of Human Resource Management Researches*, Imam Hossein University, 6(3): 165-191 (Text in Persian)
40. Mousavi, Z., (2007). Investigating factors affecting the growth of scientific quality of faculty members in universities from the viewpoint of the faculty members of universities. M.Sc. Thesis of University of Tehran. (Text in Persian)
41. Mehri, K., Yazdkhasti, B., and Panahi, M.H., (2014). Ethnic policy-making based on the Supreme Leader's view: Thematic Analysis, *Quarterly of Soft Power Studies*, Issue 4, 10: 75-97. (Text in Persian)
42. Nahid, A.H., (1981). Iranian women in the constitutional movement, *Tabriz, Quarterly of Ehyaa*. (Text in Persian)
43. Nejad Irani, F., and Khalilzadeh Shahanaghi, H., (2016), Investigating and prioritizing effective factors on the success in executing of university strategic programs and providing appropriate patterns, *Quarterly of Business Management*, 30: 37-58. (Text in Persian)
44. Yazdanpanah, A.A., and Soltani, O., (2014), Identifying and analyzing strategic planning relationships, flexibility and performance of universities and higher education institutions; Case Study: Shahid Beheshti University, *Quarterly of Research and Planning in Higher Education*, Issue 20, 3: 67-93. (Text in Persian)



Compilation and Prioritization of Organizational Strategies for Provoking Vigor among Women Employed in Universities

(Regarding the Different Roles of Women)

Behnoush Jovari^{1*2}

Dr. Yousef Mohammadi Moghaddam³

Dr. Sue-san Ghahremani Ghajar⁴

Dr. Narges Hasan Moradi⁵

Abstract

The present study has been practical and developmental in terms of the purpose, and has been conducted to identify, compile and prioritize the strategies of organizational vigor for women working in universities. The data was collected by a semi-structured interview method, as well as a review of the documents related to the strategic and operational program of Alzahra University in time range of 2017 to 2019. Methodology of research is mixed method approach. In the qualitative section, four organizational grounded strategies were identified by analyzing the responses of 14 experts at Alzahra University and several university campuses of the Sisters in Tehran and using Content analysis method for organizational happiness of the women. In the quantitative section of the research, after examining the reliability and validity of the strategies, for identifying and studying the mutual relationship between strategies and their ranking, two methods of Decision Making Trial and Evaluation (DEMATEL) and Interpretive Structural Modeling (ISM) were respectively used. In this way, a questionnaire on organizational Vigor - Creating strategies of universities women was set up and provided to experts. Then using DEMATEL-ISM technique, the ranking of strategies, the importance, influence and effectiveness amount of the factors and

¹ PhD in Management (Human Resources) Islamic Azad University of Tehran North Branch, Tehran, Iran.

² Associate Professor of Management, Faculty of Humanities, Amin University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) you_mohammad@yahoo.com

³ PhD in Literacy and Second Language Education, Associate Professor in Department of TEFL, Faculty Member of Alzahra University, Tehran, Iran.

⁴ PhD in Educational Management, Associate Professor of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Tehran North Branch, Tehran, Iran.

cause-effect relationships were determined and the ranking of the strategies was plotted using ISM technique.

Based on the findings of the first quantitative method, namely, DEMATEL, in the relationship between the compiled strategies, the strategy of raising the status of women and family has the highest influence and, branding strategy of women in universities has the highest effectiveness. In addition, in accordance with findings of ISM method, in order to create organizational Vigor in women employed in universities , it is necessary for universities officials tot promote the principles and elevated values of women in their socitetal and individual roles, to establisha source-centered viewpoint to women, and to flourish and brand women's capabilities inuniversities.

Keywords: University women; Organizational Vigor; Alzahra University; Content analysis method; Quantitative methods of decision making

مقاله پژوهشی

مطالعه کیفی احساس امنیت زنان در محیط خانواده

مورد مطالعه: زنان مراجعه کننده به مراکز مشاوره در شهرستان کرج*

صادق جهانبخش گنجه^۱

چکیده

پژوهش حاضر باهدف درک و تفسیر زنان از احساس امنیت اجتماعی در محیط خانواده انجام گرفته است. برای رسیدن به هدف تحقیق از روش‌های تحقیق کیفی (نظریه زمینه‌ای) استفاده شده که با توجه به جامعه آماری تحقیق، با ۱۵ نفر از زنان شهرستان کرج با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند در این مورد مصاحبه‌هایی انجام شد و داده‌ها کدگذاری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در این زمینه ابتدا با هریک از پاسخگویان مصاحبه شد و بعد از استخراج و تحلیل داده‌ها به پاسخگوی دیگری مراجعه می‌شد تا اینکه پژوهش با پانزده نفر به اشباع رسید. یافته‌ها در قالب مدل زمینه‌ای متشکل از ۷ مقوله تشریح شدند. در این پژوهش نشان داده شد که احساس امنیت به صورت یک طیف مطرح است. در یکسر این طیف احساس امنیت را می‌توان برشمرد که متأثر از ساختار بیرونی محیط خانواده (به‌عنوان مثال جامعه) است و در سر دیگر آن طیف احساس امنیت در محیط خانواده است که چنانچه این احساس وجود نداشته باشد پیامدهای فراوانی برای جامعه می‌تواند به بار آورد. نتایج نشان داد که صداقت، رضایت از زندگی، اعتماد به نفس و صمیمیت می‌توانند بر احساس امنیت در خانواده مؤثر هستند. همچنین پیامدهای عدم احساس امنیت در محیط خانه می‌تواند موجب بی‌بندوباری، اعتیاد، گرایش به بیرون از خانه و بد اخلاقی شود.

واژگان کلیدی: احساس امنیت، زنان، محیط خانواده، گردند تئوری

* این اثر خلاصه ای از یک طرح پژوهشی متعلق به مرکز علم و فناوری اسلامی دانشگاه جامع امام حسین (ع) می باشد.

S.jahanbakhsh68@gmail.com

۱ - دانشجوی دکتری سیاستگذاری فرهنگی دانشگاه خوارزمی تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۱۴

DOI: 10.22051/jwfs.2020.20670.1774

مقدمه

احساس امنیت به عنوان زمینه و بستر قضاوت شهروندان از زوایای مختلف قابل بررسی است. در واقع احساس امنیت را می توان در سطح فردی، در حوزه روان شناسی و در سطح جمعی، در حوزه جامعه شناسی مورد تعمق قرارداد. احساس امنیت پدیده ای روان شناختی و دارای ابعاد گوناگونی است. این احساس ناشی از تجربه های عینی و اکتسابی افراد از شرایط و اوضاع پیرامونی است، لذا به صورت های گوناگون آن را تجربه می کنند. از دیدگاه جامعه شناسی، احساس امنیت در واقع یک تولید اجتماعی است یعنی همه نهادهای اجتماعی در شکل گیری آن نقش ایفا می کنند. با این دید طبیعتاً همه ارکان جامعه از جمله مردم، حاکمیت، پلیس و... در تولید و ارتقای سطح آن نقش کلیدی و لاینفک دارند. برخی از مکاتب روان شناسی و جامعه شناسی، احساس امنیت را از راه عکس آن یعنی احساس ناامنی تعریف کرده اند. احساس ناامنی دارای حیطه های مختلفی است و بر حسب شرایط اجتماعی فرد به گونه های متفاوت نظیر ناامنی شغلی، جانی، قضایی و اقتصادی ظهور می کند (بیات، ۱۳۸۸: ۱۵). امنیت به احساس رهایی انسان از اضطراب، بیم و خطر اطلاق می شود. در واقع، زمانی که فرد احساس کند در جامعه و تعاملات اجتماعی خطری جان، مال یا سلامتی وی را مورد تهدید و تعرض قرار نمی دهد، می توان گفت فرد دارای احساس امنیت است. این احساس امنیت از طریق ارگان های تأمین کننده امنیت، دولت، مدرسه، نظام اقتصادی، خانواده و شبکه دوستان تأمین می شود (نیازی و فرشادفر، ۱۳۹۰). براین اساس خانواده یکی از اساسی ترین نهادهای هر جامعه ای است که تمامی صاحب نظران در مورد آن اندیشیده اند و ریشه تمام نابهنجاری ها و کج روی ها را در خانواده جستجو کرده اند. اساس سعادت بشری زندگی خانوادگی است، چراکه حیات مبدأ خانوادگی، همسری زن و مرد است که اساس خانواده را تشکیل می دهند. خانواده پایه اساسی و سازنده مهم ترین ساخت اجتماعی است و وجود همه نظام های دیگر اجتماع بستگی به مشارکت در نظام خانوادگی دارد. رفتارهای ناشی از نقشی که در خانواده فراگرفته شده است، نمونه و سرمشق رفتار در سایر قسمت های جامعه خواهد بود (خسرور، ۱۳۹۲)؛ بنابراین افراد از سوی خانواده و در خانواده گام به عرصه هستی می نهند و جامعه نیز از تشکل افراد هستی قوام



می‌یابد و از آنجاکه نهاد خانواده، مولد نیروی انسانی و معبر سایر نهادهای اجتماعی است، از ارکان و نهادهای اصلی هر جامعه به شمار می‌رود. بهنجاری یا نابهنجاری جامعه درگرو شرایط عمومی خانواده‌هاست و هیچ‌یک از آسیب‌های اجتماعی فارغ از تأثیر خانواده پدید نمی‌آید. به همین ترتیب نیز هیچ جامعه‌ای نمی‌تواند ادعای سلامت کند مگر آن‌که از خانواده‌های سالم برخوردار باشد (حمیدی و همکاران، ۱۳۸۳)؛ بنابراین خانواده خود یکی از ارکان مهم آموزش و تأمین امنیت در جامعه است. فردی که در خانه خود در ناامنی به سر برده و آموزش‌های مستقیم و غیرمستقیم در زمینه ارتباط برقرار کردن با دیگران ندیده باشد، بعید به نظر می‌رسد بتواند رفتار سالم و موفقی را از خود بروز دهد و بالعکس (رحیمی خورشیدوند، ۱۳۸۸). براین منوال امنیت اجتماعی خانواده عبارت است از حفظ حریم زندگی خانوادگی از خطرات و تهدیدات، همچنین ارتقاء سطح زندگی خانوادگی با اتخاذ تدابیری در جهت کسب فرصت‌های زندگی. در اینجا خطرات و تهدیدات به کلیه مخاطراتی اطلاق می‌شود که در روابط گرم و محبت‌آمیز خانواده اختلال ایجاد نماید و احساس نزدیکی و همدلی میان آنان را از بین ببرد. در واقع، حراست و نگهداری از احساس مایی خانواده ریشه در حفظ روابط گرم، عاطفی و صمیمانه میان افراد دارد (ساروخانی و نویدنیا، ۱۳۸۶). به‌طورکلی محیط خانواده باید ایجادکننده احساس امنیت باشد در این محیط زنان با توجه به نقش خطیر مادری که بر عهده دارند بیش از سایر افراد باید این احساس را درک کنند. در صورتی که عدم احساس امنیت زنان در واقع به مفهوم تهدید ارزش نقش مادری، همسری و گاهی سرپرستی یک خانواده است و مصون ماندن از هر آسیب و تجاوزی که زن و حریم زنان را از لحاظ جسمی و روحی تهدید کند متعاقباً به نسل‌های بعدی منتقل خواهد شد؛ بنابراین زنان با توجه به روحیه انعطاف‌پذیر بودن بیشتر در معرض ناامنی قرار می‌گیرند. لذا هدف این پژوهش مطالعه احساس امنیت از دید زنان و درک این احساس در بین زنان در محیط خانواده است.

بیان مسئله

حیات انسان از بدو تولد، با محافظت و مراقبت تضمین و تأمین می‌گردد. چراکه بیماری‌ها، آسیب‌ها و خطرات محدود به دوران خاصی از زندگی نیستند و در تمام مراحل زندگی وجود

دارند، به همین دلیل نیاز به شرایطی بدون خطر و امن، یک نیاز دائمی است و پایانی برای آن نمی‌توان تصور کرد (سیدمیرزایی و همکاران، ۱۳۹۰). بدون شک هرگونه اختلال در امنیت و احساس امنیت و بروز شرایط نگرانی ناشی از موقعیت‌های مخاطره‌آمیز و دغدغه‌ساز عینی و ذهنی در جامعه از یک سوء هزینه تعامل‌های اجتماعی را افزایش داده و از سوی دیگر با ایجاد اختلال در اعتماد اجتماعی و بروز بی‌تفاوتی فردی و اجتماعی، انسجام و یگانگی اجتماعی را مورد تهدید قرار می‌دهد (حسنوند و حسنوند، ۱۳۹۰: ۶۰). احساس ناامنی شرایط رنج‌آوری است که به اعتقاد بیشتر افراد جامعه، زندگی افراد و گروه‌های اجتماعی را مختل می‌سازد، ارزش‌های عام را به خطر می‌اندازد و ضرورت اقدام احساس می‌شود؛ از طرف دیگر احساس ناامنی ممکن است به خاطر موقعیت خاص حاکم بر جامعه باشد و فرد به خاطر پاره‌ای از عوامل محل امنیت در یک جامعه احساس ناامنی کند (مکتوبیان و همکاران، ۱۳۹۴). براین اساس امروزه نگاه به مسائل و آسیب‌های امنیتی می‌تواند از زوایای گوناگونی صورت پذیرد که بخش عمده آن گریبان‌گیر زنان جامعه است که نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند. در واقع، با گسترش جوامع پدیده‌هایی اعم از افزایش تورم و هزینه‌های بالای زندگی، فقر، گرانی مسکن و عواملی نظیر آن، مسائل اجتماعی زنان و زمینه‌های ناهنجاری‌های اجتماعی آنان را فراهم می‌کند و این امر موجب احساس ناامنی در بین زنان می‌شود (جهانگیری و مساوات، ۱۳۹۲). زنان با توجه به موقعیت حساس و نقش‌هایی که برای تربیت فرزندان و نسل‌های آینده در هر جامعه دارند یکی از مهم‌ترین گروه‌های اجتماعی و درعین حال جزء آسیب‌پذیرترین گروه‌ها در هر جامعه‌ای هستند. عدم احساس امنیت زنان به مفهوم تهدید ارزش نقش مادری، همسری و گاهی سرپرستی یک خانواده است و هرگونه آسیب و تجاوزی که زن و حریم زنانه او را از لحاظ جسمی و روحی تهدید کند، به‌طور طبیعی به نسل‌های بعدی منتقل خواهد شد و ویژگی‌های منفی از قبیل اضطراب شدید، بی‌اعتمادی، احساس ترس و بدبینی در جامعه گسترش خواهد یافت. احساس امنیت زنان تا بدان جا اهمیت دارد که بگوییم: دستیابی به ارزش‌ها و آرمان‌های والای جامعه و هرگونه فعالیت‌هایی که نیاز به بستری ایمن و مطمئن در سطوح مختلف جامعه داشته باشد، همه و همه در گرو امنیت زنان آن جامعه است.



به عبارت دیگر، امنیت زنان، در زمره اهداف، منافع و ارزش‌های اصولی و پایدار جامعه است (مستوفی، ۱۳۹۲). زنان به دلیل ویژگی‌های جسمی و روحی خاص خود نسبت به مردان احساس امنیت کمتری دارند. حس امنیت زنان تنها یک مقولهٔ مربوط به زنان نیست. احساس امنیت در زنان می‌تواند در ارتقای الگوی فعالیت‌های اجتماعی مؤثر باشد و مشارکتی بهتر را در صحنهٔ اجتماعی به وجود آورد (گلی و همکاران، ۱۳۹۴). به‌طورکلی، زنان بیشتر از مردان احساس ترس می‌کنند، اگرچه ممکن است کمتر از مردان قربانی خشونت در محیط‌ها شوند. از دیدگاه استانکو^۱ ترس یا همان احساس ناامنی، در زنان سه برابر مردان است؛ ترسی که سبب شک در روابط اجتماعی می‌شود و کناره‌گیری زنان از عرصهٔ اجتماع را به دنبال دارد. استانکو معتقد است زنان همواره با ترس از دنیای بیرون جامعه‌پذیر می‌شوند (قدسی و همکاران، ۱۳۹۶). براین اساس یا توجه به اینکه مسائل، مشکلات و آسیب‌های جامعه در حال افزایش است و جامعه دستخوش پیامدهای نامطلوب آن است، افزایش ناامنی و آسیب‌پذیری در بین زنان باعث افزایش ترس و اضطراب می‌شود و این ترس و اضطراب مانع از انجام فعالیت‌های زنان در محیط خانواده می‌شود چراکه این ترس و ناامنی می‌تواند محیط خانواده را دچار چالش کند و حتی با توجه به نقش مادری که زنان دارند نسلی سرشار از ترس را روانه جامعه کند که به تبع آن جامعه دچار چالش‌های به‌مراتب بزرگ‌تری می‌شود. لذا با توجه به موقعیت حساس زنان و آسیب‌پذیری بیشتر آن‌ها نسبت به مردان باید در کانون توجه سیاست‌گذاران در حوزه امنیت قرار بگیرند و برای انجام نقش‌های خطیری که بر عهده آن‌ها است احساس امنیت آن‌ها باید تأمین شود و درواقع آن‌ها احساس امنیت داشته باشند؛ بنابراین اهمیت مسئله امنیت در زندگی اجتماعی انسان‌ها به اندازه‌ای است که در صورت فقدان احساس امنیت، انسان‌ها در روابط اجتماعی خود با دیگران دچار شک و تردید می‌شوند و از برقراری روابط اجتماعی با دیگران پرهیز می‌کنند و این ناامنی می‌تواند به محیط خانواده‌ها نیز منتقل شود؛ بنابراین با توجه به بافت فرهنگی جامعه ایران و تغییراتی که با ورود مدرنیته به ایران در ساختار خانواده‌ها به وجود آمده است این مقاله کوشیده است با تأکید بر دیدگاه زنان در خصوص احساس امنیت در

^۱ - Stanko

محیط به این پرسش پاسخ دهد که درک زنان از احساس امنیت در محیط خانواده چگونه است و احساس ناامنی در محیط خانواده چه پیامدهایی می‌تواند داشته باشد.

پیشینه تحقیق و زمینه‌های نظری

کلیه تحقیقات و پژوهش‌های علمی بر پایه نتایج مطالعات پیشین استوار هستند و هر تحقیق باید با اتکا به تحقیقات و تجربیات پیش از خود شکل بگیرد. لذا با توجه به بررسی‌های به‌عمل‌آمده توسط محقق، پژوهشی که عیناً مشابه موضوع پژوهش مذکور باشد یافت نشد اما پژوهش‌هایی در این زمینه انجام شده است که بیشتر با روش‌های کمی بوده است اگرچه چند پژوهش هم به روش کیفی انجام شده است ولی بیشتر این مسأله را در فضاها و مکان‌های عمومی در نظر گرفته‌اند و این پژوهش از این جهت که به بررسی احساس امنیت زنان در فضای خانواده پرداخته از سایر تحقیقات پیشین متمایز می‌شود.

اباذری و همکاران (۱۳۸۷) در یک مطالعه کیفی با عنوان احساس ناامنی در تجربه زنانه از زندگی روزمره در بین زنان انجام داده‌اند آن‌ها نشان دادند که اگرچه ممکن است فضاهای شهری مخاطرات گوناگونی را برای اقشار اجتماعی مختلف ایجاد کند، اما به نظر می‌رسد زنان به دلیل داشتن بدن زنانه‌ای که می‌تواند از سوی مردان با خطراتی چون تجاوز و اعمال خشونت مواجه شود، تجربه ویژه‌ای از احساس ناامنی از زندگی در فضای شهری را تجربه می‌کنند و این تجربه در میان گروه‌های مختلف زنان و در طبقات اجتماعی مختلف، دارای برخی ویژگی‌های مشابه است. بنابراین احساس دائمی ناامنی برای زنان در فضای عمومی جامعه، احساسی ناخوشایند، دردناک و تحقیرآمیز است که هم مؤید و هم تشدیدکننده نابرابری‌های اجتماعی‌ای است که در روابط میان زنان و مردان وجود دارد.

صادقی فسایی و لاریجانی (۱۳۹۲) در یک مطالعه کیفی با عنوان آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی با ۸۲ نفر از زنان ۲۱ تا ۳۷ ساله شهر تهران انجام دادند که نتایج آن‌ها نشان می‌دهد، قربانیان آزار جنسی عمدتاً زنان جوان و تحت سلطه‌ای هستند که از سوی رؤسا و مردان دارای قدرت و منزلت بالاتر مورد آزار جنسی واقع می‌شوند. آنان عمدتاً در بخش‌های خصوصی فاقد نظارت و کنترل مورد آزار واقع شده‌اند. حضور پلیس



زن و حمایت از زنان شاغل و اصلاح رویه‌های شکایات قانونی می‌تواند گام‌های مهمی برای کاهش آزار جنسی و ایجاد امنیت در محیط کار باشد.

قادرزاده و خزایی (۱۳۹۳) در یک مطالعه کیفی با عنوان دلالت‌های معنایی احساس ناامنی زنان در فضاهای عمومی انجام دادند که نتایج آن‌ها نشان داد که آزار جنسی، ترس از بدنامی و جامعه‌پذیری جنسیتی به منزله شرایط علی احساس ناامنی زنان را در فضاهای عمومی به دنبال دارد. بازسازی معنایی تجربه و درک زنان از احساس ناامنی در فضاهای عمومی بیانگر آن است که مشارکت‌کنندگان با قرار گرفتن در شرایط یادشده به استراتژی‌های کتمان و گریز توسل می‌جویند. براین اساس ناامنی در فضاهای عمومی، بی‌اعتمادی، نهادینه شدن ترس و انزوای اجتماعی را برای زنان در پی دارد.

رحیمی و صبوری (۱۳۹۷) در یک پژوهش با عنوان امنیت زنان در فضاهای عمومی شهری و بررسی عوامل فیزیکی مؤثر بر آن نمونه موردی: پارک ائل گلی تبریز انجام دادند که نتایج آن‌ها نشان داد که احساس امنیت زنان شرکت‌کننده در نقاط مختلف پارک متفاوت است؛ بیش‌ترین عوامل مؤثر بر احساس امنیت زنان ناشی از سه معیار کالبدی، فعالیتی و آسایش بصری و محیطی است. از میان چهار مکان مشخص شده در نقشه شماتیکی پارک، مکان پیاده‌روی اطراف استخر در نظر زنان از بیش‌ترین احساس امنیت برخوردار است.

گانت و بنیامین (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان ناامنی شغلی، استرس و جنسیت و رابطه این متغیرها باهم پرداختند که نتایج آن‌ها نشان داد که ایدئولوژی جنسی کارمندان، اثر جنس بر ناامنی و استرس شغلی را تعدیل می‌کند. همچنین ناامنی شغلی در زنان بیشتر از مردان است ولی در مردان و زنان برتری طلب شباهت‌هایی از احساس ناامنی شغلی دیده می‌شود. گروبر و فاینران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان جوانان کار: کارمندان نوجوان و آزار جنسی، به بررسی آزار جنسی دختران دبیرستانی در محیط کار پرداختند. آن‌ها تأثیر آزار جنسی و ناامنی جنسی را بر محیط کار، سلامتی و نتایج تحصیلی موردسنجش قراردادند و مقیاس تجربه آزار جنسی را برای دو گروه زنان و دختران آزاردیده مقایسه کردند. نتایج نشان داد که درصد آزار دختران بیشتر از زنان است و دختران رضایت کمتری از کار و سرپرستان کاری خود داشتند.

ویور (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر رابطه حمایت اجتماعی اطرافیان با میزان احساس امنیت اجتماعی انجام داد. نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی با احساس امنیت زنان در رابطه است و زنانی که در خانواده خود مورد توجه همسر و حتی فرزندان خود هستند، احساس آرامش و امنیت بیشتری دارند و با شادی و نشاط بیشتر کارهای روزمره خود را پیگیری می‌نمایند.

گیلو (۲۰۱۶) در یک مطالعه کیفی با عنوان مسافرت در بروکسل و احساس ناامنی: ادراک و استراتژی زنان بر اساس مصاحبه نیمه ساخت یافته با ده نفر از زنان انجام دادند نتایج آن‌ها نشان داد که زنان در مسافرت‌ها و سفرهایشان بیشتر از مردان احساس ناامنی دارند و این خود می‌تواند به بازتابی برای درونی سازی تمایزهای اجتماعی میان مردان و زنان و نحوه اثرات محیط بر افراد می‌شود.

پژوهش‌های داخلی و خارجی زیادی در رابطه با احساس امنیت صورت گرفته است. بررسی پژوهش‌های انجام شده در ایران نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌ها با روش کمی انجام شده است و محققان با پیش فرض‌های نظری از پیش مشخص وارد میدان شده‌اند و نتایج به دست آمده توسط پژوهش‌های آنان چندان ابعاد تازه‌ای از موضوع را نمایان نکرده است، به طوری که بیشتر تحقیقات در سطح کمی و با روش‌های استنباطی انجام شده‌اند و بیشتر به روابط علت و معلولی پرداخته‌اند. از طرفی تحقیقات انجام شده با روش کیفی اگرچه به نسبت تحقیقات کمی سهم کمتری را شامل می‌شوند؛ اما ویژگی عمده این چنین تحقیقات پی بردن به عمق ماجرا است این به معنی سرکوب تحقیقات کمی نیست و این تحقیقات نیز کاربرد خودشان را دارند و می‌تواند مفید باشند؛ اما بررسی تحقیقات خارجی نشان‌دهنده تنوع بیشتری در روش‌شناسی است ولی باز تحقیقات کیفی سهم اندکی در این بین دارند. لذا این پژوهش از دو جهت با تحقیقات پیشین متفاوت است از یک جنبه به علت بررسی کیفی پدیده احساس امنیت در بین زنان و از جنبه دیگر به این علت که به بررسی احساس امنیت در محیط خانواده پرداخته است.



رویکرد نظری

رویکردهای متفاوتی برای بررسی پدیده‌های اجتماعی وجود دارند که در قالب رویکردهای اثبات‌گرا، رویکردهای انتقادی و رویکردهای تفسیری طبقه‌بندی شده‌اند. از این لحاظ که تحقیق حاضر سعی در شناخت مفاهیم ذهنی احساس امنیت زنان در محیط خانواده دارد، رویکرد پژوهش حاضر تفسیرگرایی است. پارادیم تفسیری هدف علوم اجتماعی را درک پدیده‌ها از منظره سازندگان آن، معرفی می‌کند. به عبارت دیگر، پیروان این نظریه بر این باورند که هدف علوم انسانی، فهم کنش انسانی در بافت اجتماعی آن است (یاوری بافقی، ۱۳۹۰). بر اساس این رویکرد، انسان موجودی خلاق، فعال و باز اندیش است و جهان اجتماعی محصول کنش‌های معنادار و آگاهانه کنشگران است؛ یعنی انسان با بیرونی سازی خود جهان را می‌سازد؛ به عبارت دقیق‌تر، جهان نهادی چیزی نیست جز فعالیت انسانی عینیت یافته. از آنجاکه منبع و مرجع نهایی هرگونه ساخت‌وساز و تغییر در واقعیت‌های اجتماعی همان انسان است، درک انسان‌ها از واقعیت، تغییر در واقعیت‌ها و چگونگی معنادار کردن آن‌ها بسیار مهم است و با توجه به اینکه واقعیت‌های اجتماعی، به مثابه امور برساخته انسانی، فاقد قوانین از پیش تعیین شده‌اند و دائماً در حال «شدن» هستند، نمی‌توان الگویی جهان‌شمول و عام برای واقعیت‌های اجتماعی و نیز تغییر و دست‌کاری در آن‌ها وضع کرد. این واقعیت‌ها، نه تنها قابل کشف و کنترل نیستند، بلکه صرفاً می‌توانند درک و تفسیر شوند (سراج زاده و همکاران، ۱۳۹۶). لذا با توجه به موقعیت حساس زنان در جامعه ایران و تأثیر جنسیت در بسیاری از مسائل از رویکردهای کیفی و نظریه زمینه‌ای برای درک زنان از احساس امنیت در شهرستان کرج و در واقع ورود به جهان ذهنی کنشگران برای درک شرایط آن‌ها در محیط خانواده پرداخته‌ایم. در پژوهش‌های کیفی مانند سایر روش‌های تحقیق، بر ماهیت فعال انسان تأکید می‌شود. وقتی محقق انسان را کنشگری فعال و هوشیار بداند که قادر است برساخت‌های اجتماعی بیرونی و نیز حالات ذهنی و درونی خود مسلط شود و اعتقاد داشته باشد دنیای اجتماعی و همچنین ساختارهای اجتماعی از طریق کنش انسانی شکل می‌گیرد، در نتیجه به فرایندهای ذهنی-اجتماعی به‌عنوان یک مفهوم محوری می‌نگرد. چنین دیدگاهی برای نگرش افرادی که مورد تحقیق قرار می‌گیرند ارزش خاصی قائل

می‌شود. به همین دلیل محقق می‌کوشد تا با ایجاد رابطه‌ای متقابل و باحوصله تمام، لایه‌های سطحی و تصنعی را از روی رفتارهای گفتاری و غیر گفتاری آن‌ها کنار بزند و دریابد که واقعاً چگونه می‌اندیشند و به این ترتیب ابزار جمع‌آوری اطلاعات نیز در همین راستا معین می‌گردد (ذکایی، ۱۳۸۱: ۴۳). در پژوهش‌های کیفی، پژوهشگر از طریق روش‌ها و رویه‌های تفسیر، از نظر مشارکت‌کنندگان و در بستر نهادی و اجتماعی خاص آن‌ها به درک پدیده‌ها نائل می‌شود. تحقیق کیفی به جای اندازه‌گیری و ارزیابی پدیده‌ها بامعنای آن‌ها سروکار دارد. در پژوهش‌های کیفی داده‌ها نه به صورت عدد و رقم، بلکه به شکل واژگان و جملات هستند. نظریه‌پردازی داده بنیاد نوعی روش کیفی است که هدف آن شناخت و درک تجارب افراد از رویدادها و وقایع در بستری خاص است (استروس و کوربین، ۱۹۹۰ به نقل از پورعابدی، ۱۳۹۵)؛ بنابراین در تحقیقات کیفی تفسیرگرایانه، نظریات موجود جایگاه خاص خود را دارند. به عبارتی روش نظریه زمینه‌ای برخلاف تحقیقات کمی که روالشان عموماً نظریه‌آزمایی است، به نظریه‌پردازی و یا بسط و توسعه نظریات پیشین می‌انجامد؛ اما نه به این معنا که در این روش از نظریاتی که موجود هستند هیچ استفاده‌ای نخواهد شد. در یک معنا نظریه‌ها می‌توانند راهنمای عمومی پژوهش‌های کیفی باشند و در باز شدن ذهن محقق، توجه به نکات، روندها و ابعاد محوری میدان مطالعه، ارائه چارچوب مفهومی جهت طرح سؤال‌های عمده نقش اساسی ایفا کند؛ که در اینجا به طور خلاصه به رویکرد آسیب‌پذیری، جامعه‌پذیری جنسیت و نظریه مازلو اشاره می‌کنیم.

رویکرد آسیب‌پذیری

در رویکرد آسیب‌پذیری، جنسیت بیشترین قابلیت را برای توضیح و پیش‌بینی احساس ناامنی دارد. مطالعات بسیاری رابطه‌ی بین این دو پدیده را تأیید کرده‌اند و نشان داده‌اند که معمولاً زن‌ها پیش‌تر از مردها احساس ناامنی را گزارش می‌کنند (مانند مطالعاتی که توسط لین و میکرا^۱ انجام شده است). هرچند که مطالعات معدودی نیز نشان داده‌اند رابطه مهمی بین دو پدیده‌ی مورد نظر وجود ندارد، بسیاری از مطالعات یادشده به دنبال پاسخ‌گویی به

^۱ Lane & Meeker, 2000



این پرسش بوده‌اند که چرا زن‌ها بیش از مردها ابراز ترس می‌کنند و حال آن‌که مطابق آمارهای رسمی مربوط به امنیت و جرم و هم‌چنین «پیمایش‌های بزه دیدگی^۱»، زنان کمتر از مردها با خطرات ناشی از جرم و ناامنی روبرو هستند. محققین، این پدیده را «پارادوکس ترس از جرم^۲» نامیده‌اند (ذاکری همامنه، ۱۳۹۰). در چارچوب این نظریه فرض می‌شود علت اساسی احساس ناامنی و ترس بیشتر در بین زنان، ساختار فیزیکی آنان است. زنان به لحاظ ساختار جسمی ضعیف‌تر از مردان هستند و به‌ویژه در شرایط عادت ماهانه یا دوران بارداری، از حداقل قدرت و توان فیزیکی برخوردارند. این امر باعث می‌شود آنان قادر نباشند به خوبی از خودشان دفاع کنند و در نتیجه، همواره احساس ترس و ناامنی بیشتری نسبت به مردان دارند (وار، ۱۹۸۴؛ یانگ، ۱۹۹۲، فیشر و واسلوان، ۲۰۰۳ به نقل از احمدی و حیدری، ۱۳۹۳).

رویکرد جامعه‌پذیری جنسیت

آشکارترین شیوه‌ای که از طریق آن، فرهنگ جامعه در ایجاد تفاوت‌های رفتار مردان و زنان نقش ایفاء می‌کند. جامعه‌پذیری فرآیندی است که انسان‌ها از طریق آن شیوه‌های زندگی را می‌آموزند و شخصیت ویژه‌ای کسب می‌کنند؛ به‌گونه‌ای که آمادگی عملکرد و رفتار در جامعه به‌عنوان یک عضو را پیدا می‌کنند (حسین زاده و همکاران، ۱۳۹۳). برخی پژوهشگران احساس ناامنی و ترس بیشتر زنان را بر اساس فرآیند متفاوت جامعه‌پذیری پسران و دختران تبیین می‌کنند (احمدی و حیدری، ۱۳۹۳). جامعه‌پذیری جنسیتی از خانواده شروع می‌شود و با عوامل دیگری چون، نظام آموزشی، رسانه‌ها و گروه همسالان بسط می‌یابد. خانواده از ابتدایی‌ترین و قوی‌ترین عامل اجتماعی کردن فرزندان است که با بیان هنجارها و کلیشه‌های جنسیتی به فرزندان، آن‌ها را مطابق با همان کلیشه‌ها و هنجارهای جنسیتی پرورش می‌دهد که برحسب آن، کار خانه و بچه‌داری عمدتاً جزو وظایف زنان است (مکتوبیان و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بنابراین در فرآیند جامعه‌پذیری که به‌وسیله کارگزاران اجتماعی مانند خانواده، مدرسه، وسایل ارتباط جمعی و گروه دوستان

¹ Victimization Surveys

² Fear Of Crime Paradox

محقق می‌شود، معمولاً از زنان انتظار می‌رود مطیع، منظم، عاطفی و محتاط باشند و در نقطه مقابل از پسران انتظار می‌رود فعال، رقابت‌جو، نترس و متهور باشند (احمدی و حیدری، ۱۳۹۳).

رویکرد کنش متقابل نمادین^۱

بر اساس مکتب کنش متقابل نمادین، به منظور ادراک حوزه معنایی امنیت و فهم طیفی از مفاهیمی که در اطراف خود ایجاد نموده است نیازمند آگاهی از جریان تأویل و تفسیری هستیم که در فرایند کنش متقابل اجتماعی رخ می‌دهد. امنیت، توانایی حفظ شرایطی است که هر فرد در آن با آگاهی و تفسیرگری دخالت کرده و با توجه به کنش دیگران و تفسیر خویش، کنش خویش را آگاهانه می‌سازد. حال، از آنجاکه این نوع کنش که فرد به مدد قوه تفسیر، رفتار خویش را در برابر دیگران شکل می‌دهد یا سلوک خود را در برابر دیگران یا موقعیت اجتماعی خود را می‌سازد، مبتنی برکنش درونی خود و خود خویش است، امنیت را می‌توان معطوف به شرایطی دانست که «خود» فرد یا افراد، گروه‌ها یا سازمان‌ها حفظ و مصون گردند، یعنی امنیت را امکان محافظت و نگهداری از «خود» دانست و یا امنیت را توانایی حفظ و بقای «خود» در نظر گرفت؛ بنابراین در مکتب کنش متقابل نمادی، امنیت در هر سطحی (ملی، اجتماعی، فردی) به حفظ «خود» یا همان هویت (هویت ملی، هویت اجتماعی، هویت فردی) نظر دارد؛ یعنی شرایطی که حضور هویت جمعی را در کنش‌های متقابل امکان‌پذیر نماید و طرفین را از واکنش‌های غیراجتماعی برهاند (شایگان و رستمی، ۱۳۹۰)؛ بنابراین مکتب کنش متقابل نمادی امنیت را با تفسیر ذهنی (احساس امنیت) افراد از شرایط حاکم بر جامعه که از یک‌سو بر رفتار افراد چارچوب مشخص سازد و از سوی دیگر به نوعی تحت تأثیر کنش افراد برساخته می‌شود، بنا می‌کند. در این تعامل متقابل است که بنیان‌های نظم و امنیت که بر رفتار اجتماعی افراد استوار است ساخته می‌شود و تداوم می‌یابد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

براین اساس احساس امنیت پیش‌نیاز هرگونه توسعه‌ای در جوامع است و آگاهی از میزان احساس امنیت می‌تواند راهنمایی برای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری دقیق‌تری برای متولیان

¹ Symbolic reciprocal action Approach



و سیاست‌گذاران باشد در این میان زنان با توجه به شرایط حساسی که دارند شناخت مسائل آنها مهم‌تر است لذا در پژوهش حاضر احساس امنیت به معنی احساس آرامش روحی و روانی و در واقع نبود ترس و دلهره و احساس ایمنی از هرگونه تهدیدی در محیط خانواده برای زنان است.

اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق حاضر، درک زنان از احساس امنیت در محیط خانواده است.

❖ زنان در محیط خانواده چقدر احساس امنیت می‌کنند

❖ عدم امنیت در خانه و خانواده چه پیامدهایی دارد

❖ چه چیزهایی باعث امنیت در خانواده می‌شود

برای درک احساس امنیت زن در محیط خانواده، سؤالاتی مطرح شده که با تحقیق میدانی و در طی مصاحبه با مصاحبه‌شوندگان، پرسیده شد. از آنجاکه این پژوهش، بر اساس روش کیفی انجام گرفته است، به جای طرح فرضیات، سؤالات باز مطرح خواهند شد که فضای مفهومی کلی پژوهش را مشخص می‌کنند. سؤالات مطرح شده به شرح زیر می‌باشند:

❖ به نظر شما چقدر زن‌ها در جامعه ما در محیط خانواده احساس امنیت دارند؟

❖ تا به حال شده در محیط خانواده خود احساس ناامنی یا عدم امنیت بکنید؟ چرا؟

❖ به نظر شما چه چیزهایی باعث می‌شود زن‌ها در محیط خانواده بیشتر احساس امنیت

کنند؟

❖ چه چیزهایی امنیت زنان در خانواده را به خطر می‌اندازد؟

❖ خود شما برای به دست آوردن امنیت در محیط خانه چه کارهایی کرده‌اید؟

❖ واکنش شما در مقابل عدم امنیت در خانواده چیست؟

❖ عدم امنیت در خانه و خانواده برای زنان چه پیامدهایی به دنبال دارد؟ یا اگر زن‌ها در

محیط خانواده احساس امنیت نداشته باشند چه اتفاقی می‌افتد و باعث چه چیزی

می‌شود؟

❖ اگر زنان در محیط خانواده احساس امنیت داشته باشند چه پیامدهایی به دنبال دارد؟

روش‌شناسی

بر طبق مبانی پارادایم تفسیرگرایی، آدمی کنشگری فعال است و بر مبنای تعریفی که از پدیده‌های خاص دارد با آن برخورد و کنش خود را تنظیم می‌کند. از آنجاکه در پژوهش حاضر دیدگاه‌ها و تعاریف ذهنی زنان در مورد احساس امنیت بررسی می‌شود و کنش‌های آن‌ها طبق همان الگوهای ذهنی شکل می‌گیرد بهترین روش برای بررسی این موارد استفاده از نظریه زمینه‌ای است. این راهبرد، روشی نظام‌مند و کیفی برای خلق نظریه‌ای است که در سطحی گسترده به تبیین فرایند، کنش یا کنش متقابل موضوعی با هویت مشخص می‌پردازد (نجفی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ بنابراین بر اساس نظر استراوس و کوربین^۱ نظریه‌مبنایی عبارت است از آنچه که به‌طور استقرایی از مطالعه پدیده‌ای به دست آید و نمایانگر آن پدیده است. رویه نظریه‌مبنایی یک روش تحقیق کیفی است که یک سلسله رویه‌های سیستماتیک را به کار می‌گیرد تا نظریه‌ای مبتنی بر استقرا درباره پدیده‌ای ایجاد کند (استروس و کوربین، ۲۰۱۱: ۲۲). لذا روش پژوهش حاضر مبتنی بر پارادایم تفسیرگرایی روش کیفی از نوع نظریه زمینه‌ای بود که این پژوهش در سال ۱۳۹۶-۱۳۹۵ در شهر کرج انجام شده و داده‌ها در یک بازه ۴۰ روزه گردآوری شده‌اند.

میدان پژوهش، شیوه نمونه‌گیری و حجم نمونه

میدان مطالعه در این پژوهش کلیه زنان مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره در شهر کرج است. شهر کرج مرکز استان البرز است. شهر کرج که از پیوستن محدوده‌های سه شهرداری کرج، مهرشهر و رجایی شهر و افزودن مناطق فردیس و میان جاده به آن شکل گرفته و به‌عنوان دومین شهر بزرگ و پرجمعیت استان پس از تهران و هم‌اکنون پرجمعیت‌ترین شهر استان البرز، سریع‌ترین آهنگ رشد را در استان داشته و حتی باعث به وجود آمدن کانون‌های جمعیتی متعددی در حوزه استحفاظی خود، مانند کمال شهر، ماهدشت، محمد شهر و مشکین‌دشت و سکونتگاه‌های دیگر شده است تا جایی که امروزه می‌توان آن را کلان‌شهری بزرگ با جمعیتی بیش از ۱/۳ میلیون نفر و وسعتی فراتر از ۱۶۰ کیلومتر مربع تصویر کرد. انتخاب شهر کرج به این دلیل بوده که این شهر با توجه به اینکه در حاشیه شهر تهران

^۱ Strauss and Corbin



قرارگرفته یکی از مهم‌ترین شهرهای مهاجرپذیر ایران محسوب می‌شود. لذا با توجه به اینکه وضعیت زندگی تا حدودی در این شهر با توجه به مهاجرپذیری گسترده‌ای که دارد متفاوت است؛ بنابراین شناخت مسائل و مشکلات و ازجمله مسائل زنان می‌تواند به متولیان و برنامه ریزان برای داشتن شهری زیبا کمک کند.

شیوه نمونه‌گیری: در روش نظریه زمینه‌ای از دو نوع نمونه‌گیری به‌طور هم‌زمان استفاده می‌شود. این دو نوع نمونه‌گیری عبارت‌اند از: نمونه‌گیری هدفمند و نمونه‌گیری نظری. از نمونه‌گیری هدفمند برای گزینش افراد مورد مصاحبه و نمونه‌گیری نظری برای تشخیص تعداد افراد، تعیین محل داده‌های موردنیاز و یافتن مسیر پژوهش استفاده می‌شود؛ که به شرح مختصری از این دو شیوه پرداخته می‌شود. با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند، محقق کیفی با افرادی گفتگو می‌کند که در زمینه موضوع تحت مطالعه یا جنبه‌هایی از آن دارای اطلاعات و شناخت مناسب و نسبتاً کافی باشند. این افراد را اصطلاحاً مطلعین یا دروازه‌بان می‌خوانند (محمدپور، ۱۳۹۲: ۹۱-۸۹). در این روش حجم نمونه به اشباع نظری بستگی دارد یعنی اینکه محقق مصاحبه‌ها را تا جایی ادامه می‌دهد که دیگر داده جدیدی به دست نمی‌آید.

در پژوهش‌های کیفی از نوع نظریه زمینه‌ای در ابتدا تعداد و حجم نمونه نامشخص است، زیرا حجم نمونه در میدان مشخص می‌شود و بستگی به سطح اشباع‌پذیری داده‌ها دارد. در این پژوهش نمونه‌گیری و افزودن بر اطلاعات زمانی پایان یافت که اشباع داده‌ها حاصل شد؛ یعنی دیگر داده جدیدی به دست نیامد. براین اساس پژوهش مذکور با ۱۵ مورد مصاحبه به اشباع رسید؛ بنابراین حجم نمونه شامل ۱۵ نفر از زنانی بودند که در شهر کرج سکونت داشته و درکی از موضوع مورد مطالعه داشتند. مدت‌زمان هر مصاحبه نیز به‌طور متوسط ۶۰ دقیقه به طول انجامید.

جدول ۱. مشخصات زمینه‌ای مصاحبه‌شوندگان

ردیف	سن	میزان تحصیلات	شغل
۱	۳۴	لیسانس	معلم
۲	۲۱	دیپلم	آزاد
۳	۴۹	لیسانس	فرهنگی
۴	۲۸	فوق دیپلم	خانه‌دار

خانهدار	لیسانس	۳۲	۵
آرایشگر	فوق لیسانس	۳۴	۶
مدرس دانشگاه	دکتری	۳۸	۷
خانهدار	دیپلم	۲۰	۸
خانهدار	لیسانس	۲۴	۹
کارمند	لیسانس	۳۹	۱۰
منشی	لیسانس	۲۶	۱۱
خانهدار	زیر دیپلم	۴۳	۱۲
کارمند	فوق لیسانس	۲۹	۱۳
خانهدار	فوق دیپلم	۳۵	۱۴
خانهدار	فوق دیپلم	۳۲	۱۵

گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات به مراکز مشاوره مراجعه و بعد از رضایت پاسخگویان با استفاده از مصاحبه عمیق داده‌ها جمع‌آوری شدند. به این ترتیب که وقتی با اولین نفر مصاحبه می‌شد داده‌ها تحلیل می‌شدند و در مرحله بعد دوباره به سراغ افراد دیگری برای مصاحبه رفته تا از این طریق داده‌ها به اشباع رسید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها بلافاصله بعد از انجام مصاحبه تحلیل می‌شدند و بر اساس رهنمودهایی که تحلیل داده‌ها برای محقق داشت محقق دوباره وارد میدان می‌شد تا اینکه داده‌ها به اشباع رسیدند و در واقع داده جدیدی کشف نشد. لذا بر اساس طرح نظام‌مند نظریه داده بنیاد، برای تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده باید سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی سپری می‌شد تا در نهایت، پارادایمی منطقی یا تصویری عینی از نظریه خلق شده ارائه گردد. از آنجاکه پایه‌های اصلی ساختن نظریه مفاهیم هستند، لازم است سازوکاری تعبیه شود تا مفاهیم شناسایی و برحسب خصوصیات و ابعادشان بسط داده شوند. این سازوکار در نظریه داده بنیاد در کدگذاری باز انجام می‌شود؛ به طوری که از دل داده‌های خام اولیه، مقوله‌های مقدماتی در ارتباط با پدیده مورد بررسی از طریق سؤال کردن درباره داده‌ها، مقایسه موارد، رویدادها و دیگر حالات پدیده‌ها، برای کسب شباهت‌ها و تفاوت‌ها استخراج می‌شوند (استروس و کوربین، ۱۹۹۸ به نقل از نجفی و همکاران، ۱۳۹۵). بر این اساس و بر پایه اصول نظریه زمینه‌ای در مرحله اول از کدگذاری باز استفاده



شد به این صورت که متن مصاحبه‌ها به بخش‌های مجزا خرد شدند و مفاهیمی از این طریق استخراج شدند که در این مرحله ۴۰ مفهوم بر اساس داده‌ها استخراج شدند. مرحله دوم کدگذاری، کدگذاری محوری است. کدگذاری محوری، فرآیند ربط دهی مقوله‌ها به زیرمقوله‌ها و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. در این مرحله مفاهیم با توجه به ارتباطاتی که به هم دارند در قالب مقوله‌هایی در کنار هم قرار می‌گیرند در این مرحله مقولات بر اساس شرایطی بودن، تعاملی بودن و پیامدی مرتب و سازمان‌دهی شدند و ارتباطی منطقی بین آن‌ها برقرار شد.

در مرحله آخر، رمزگذاری گزینشی مقوله‌ها باهم ادغام شدند و یک تجزیه و تحلیل کلی بر روی داده‌ها انجام شده است. در این مرحله بر اساس مقولات ایجادشده یک مقوله به‌عنوان مقوله هسته انتخاب شد. براین اساس این مرحله که در واقع مرحله شکل‌گیری نظریه است همه مقولات در قالب مدل زمینه‌ای به‌صورت منظم به تصویر کشیده شده‌اند بنابراین مدل زمینه‌ای که طراحی شده است شرایط ایجاد یک پدیده، تعاملات و پیامدهای آن را به تصویر می‌کشد.

یافته‌ها

در این بخش، نتایج تحلیل داده‌ها بر اساس مراحل سه‌گانه کدگذاری ارائه می‌شوند. تحلیل داده‌ها به روش خرد و سطر به سطر انجام شده است. پس از بررسی مفاهیم به وجود آمده از گزاره‌ها، ۷ مقوله از مصاحبه‌ها استخراج شد. پس از انتخاب مقوله‌های مذکور با تعمق در مفاهیم و مقوله‌های یک مقوله هسته به نام «درون سازگی و برون سازگی احساس امنیت زنان» حاصل شد که جدول شماره ۲ نتایج تحلیل داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج مراحل سه‌گانه کدگذاری باز، محوری و گزینشی

نوع مقوله	مفاهیم	مقوله‌ها	مقوله هسته
مقولات شرایطی	عدم آرامش، تضاد امنیت در خانواده و جامعه، دوطرفه بودن امنیت، اعتیاد همسر، بدحجابی در جامعه	کمبود امنیت	احساس امنیت به‌مثابه درون سازگی و برون سازگی
	مشارکت در خانه، انجام وظایف، همکاری و وفاداری	مسئولیت‌پذیری	

وضعیت اقتصادی	عدم استقلال مالی اکثر زنان، وضعیت نامناسب اقتصادی
رسانه‌های جمعی	نقش ماهواره، وجود شبکه‌های مجازی، ورود باورهای غربی
تحدید روابط	عدم رفت‌وآمد با غریبه، رفت‌وآمد با فامیل
فرافکنی شادی و ملزومات کنشی آن	پوشش زن در بیرون از خانه، شادی و نشاط، زیبایی زندگی، محیط آرام و شاد، اعتماد به نفس، رضایت از زندگی، صمیمیت، استحکام خانواده، صداقت، احترام گذاشتن به همدیگر
تزلزل بنیان هنجاری و ارزشی	بی‌بندوباری، فحشا و بزهکاری، ناپسامانی خانواده، گرایش به بیرون از محیط خانه، بد اخلاقی، عدم اعتماد، عدم رضایت از زندگی، عدم آرامش، جدایی از همسر، عدم مسئولیت، انزوای اجتماعی، بی‌تفاوتی در جامعه،
	مقولات تعاملی
	مقولات پیامدی

زمینه‌های احساس امنیت زنان در محیط خانواده

۱ - کمبود امنیت در جامعه

احساس امنیت نقش خطیری در هر جامعه‌ای دارد به‌خصوص زمانی که این پدیده را در ارتباط با زنان در نظر بگیریم و در پی شناخت و درک و تفسیر زنان از این احساس باشیم نقش مهم‌تری پیدا می‌کند چراکه زنان به‌عنوان مادران و آموزگاران در پذیرش نقش‌ها در جامعه نقش ویژه‌ای دارند و اگر احساس ترس و ناامنی داشته باشند نسلی مضطرب و دائم پریشان را وارد جامعه می‌کنند و جامعه نیز دچار تزلزل می‌شود و کارکردهایش را نمی‌تواند انجام دهد؛ بنابراین جامعه باید زمینه‌های امنیت را فراهم کند چراکه افراد تحت تأثیر جامعه احساساتشان در محیط خانواده نیز شکل می‌گیرد و می‌تواند حتی در خصوصی‌ترین مکان زندگی مشکلاتی ایجاد کند. به‌گونه‌ای که بسیاری از مصاحبه‌شوندگان به این امر اشاره داشته‌اند و به‌نوعی از کمبود امنیت و حتی احساس امنیت در حتی محیط خانواده نیز صحبت کرده‌اند که در ذیل گزیده‌ای از مصاحبه‌های انجام‌شده با زنان نشان‌دهنده احساس امنیت کمی حتی در محیط خانواده است.



یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره می‌گوید:

بستگی به محیط خانواده داره مسلماً تو جامعه ما و حتی خانواده‌ها همه احساس آرامش ندارن و این شرایط جامعه خودش میتونه ناامنی را به درون خانواده‌ها هم بکشونه. برای مثال وضعیت حجاب در جامعه میتونه مردان را وسوسه کنه و پای زن دیگه را به زندگی باز کنه و اینها دائماً از لحاظ روانی داره اذیتم میکنه. پس این اتفاقا رو که آدم میبینه خیلی سخته و احساس می‌کنم صد درصد امنیت ندارم حتی در محیط خانواده [مرضیه، ۲۴ ساله]

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان در این باره گفت:

به نظر من احساس امنیت در جامعه یک امر نسبی است و می‌تونیم یه جور دیگه هم قضاوت کنیم مثلاً وقتی امنیت را شامل قسمت‌های مختلفی بدونیم، بهتر میشه گفت که امنیت داریم یا نه. اگه بخوام به‌طور کلی بگم نوعی ترس تو وجودم هست چراکه شرایط جامعه طوری شده که هرروز دچار استرس و تنش هستیم و خیلی باید ماهرانه عمل کنیم به‌خصوص برای ما زنا وضعیت خیلی سخت تره [مریم، ۲۶ ساله]

از متن مصاحبه‌ها می‌توان به این پی برد که احساس امنیت چقدر می‌تواند در یک جامعه مهم باشد به‌گونه‌ای که اکثر مصاحبه‌شوندگان هدف اصلی خانواده را رسیدن به احساس آرامش می‌دانستند و در واقع برای ادامه زندگی احساس امنیت را امری ضروری می‌دانستند؛ اما معتقد بودند که نبود احساس امنیت در جامعه تا حدود زیادی می‌تواند جامعه را نیز دچار آسیب‌های اجتماعی متفاوتی کند و به‌تبع آن این آسیب‌ها وارد محیط خانواده‌ها نیز می‌شود. به‌گونه‌ای که بیشتر مصاحبه‌کنندگان بر این امر واقف بودند که آسیب‌های موجود در جامعه می‌تواند حتی احساس امنیت در محیط خانواده را نیز دچار آسیب کند و این محیط که به‌عنوان یکی از کانون‌های اساسی احساس امنیت و آرامش بین مرد و زن است را به حاشیه برد و باعث شود که افراد نتوانند به‌درستی وظایف خود را انجام دهند؛ بنابراین کمبود امنیت بیش از هر چیزی می‌تواند بنیان خانواده‌ها را از هم بپاشد و منجر به آسیب‌های اجتماعی بیشتری برای جامعه شود.

۲- مسئولیت‌پذیری مرد

برای دستیابی به احساس امنیت در بین زنان آن‌ها به مواردی اشاره کرده‌اند که می‌توان در قالب مسئولیت‌پذیری آن را مطرح کرد اکثر پاسخگویان معتقد بودند که مسئولیت‌پذیری مردان به نوعی می‌تواند احساس آرامش را برای زنان ایجاد کند اگرچه آن را عامل اصلی احساس امنیت نمی‌دانند ولی معتقدند که می‌تواند یکی از دلایل احساس امنیت در محیط خانواده باشد یعنی اینکه مردان بتوانند وظایفی که به آن‌ها محول شود را به درستی انجام دهند در محیط خانواده با همسرش مشورت کند و با تلاش بتواند در محیط خانواده وظایفش را انجام دهد به تبع آن زنان نیز دچار نوعی آرامش ذهنی می‌شوند و می‌توانند محیط خانواده را شاد نگه‌داشته به‌گونه‌ای که این آرامش برای همه افراد ایجاد شود و نه تنها زنان در محیط خانواده به آرامش برسند بلکه با انجام دقیق و صحیح مسئولیت‌ها همه افراد در محیط خانواده احساس آرامش دارند. در این باره به تعدادی از مصاحبه‌ها در ذیل اشاره می‌شود.

یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره می‌گوید:

به نظر من تعهد و اظهار وفاداری مرد می‌تونه امنیت را به وجود بیاره، اینکه در سختی‌ها حمایت و پشتیبانی ازم کنه برای تأمین نیازهامون تلاش کنه و این می‌تونه باعث انرژی آدم بشه و با شوق و ذوق فراوان آدم سعی میکنه یه محیط شاد و آرامی را ایجاد کنه [فهیمه، ۳۴ ساله].

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان در این باره می‌گوید:

اگه مرد به زندگی وفادار باشه، با همسرش مشورت کنه، اعتیاد نداشته باشه و زیر بار کارها شونه خالی نکنه و به نوعی برای حفظ محیط خانواده تلاش کنه و حتی مشارکت کنه مطمئناً این احساس از لحاظ روحی برای زن ایجاد میشه [مدینه، ۴۹ ساله].

بنابراین نتایج مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که رشد و کمال انسان چه از لحاظ روحی و فردی و چه از لحاظ اجتماعی به مسئولیت‌پذیری او ارتباط دارد؛ همچنین به لحاظ افزایش رفاه اجتماعی و تسکین روانی افراد جامعه فوق‌العاده تأثیرگذار خواهد بود؛ بنابراین در محیط خانواده‌ای که افراد مسئولیت‌پذیر باشند و هرکدام از افراد نیز وظایف خود را درست انجام دهند این خود می‌تواند یک آرامش ذهنی برای دیگران ایجاد کند که خود این مسئولیت‌پذیری می‌تواند احساس امنیت را در محیط خانواده برقرار کند.



۳- وضعیت اقتصادی

درباره این مقوله هم با نگاهی گذرا به عنوان آن، کاملاً مشخص است که منظور از وضعیت اقتصادی اشاره به موقعیت اقتصادی افراد است. اگرچه بعضی از مصاحبه‌شوندگان اصل اساسی ناامنی را در مشکلات اقتصادی می‌دانند آن‌ها معتقدند که وقتی یک مرد نتواند از لحاظ اقتصادی خانواده را تأمین کند دچار آسیب‌هایی می‌شود که این آسیب‌ها روحیه وی را خراب می‌کند و وقتی وارد محیط خانه می‌شود این آسیب‌ها با کوچک‌ترین خدشه‌ای احساس ناامنی را ایجاد می‌کند به گونه‌ای که یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

همیشه گفت امنیت هم وجود نداره تا حدودی امنیت وجود داره اما یه سری عوامل باعث میشه که آدم از لحاظ روانی به هم بریزه، در حال حاضر جامعه ما داره بحران‌هایی را تجربه میکنه مثلاً بحران اقتصادی، رکود اقتصادی و این بحران‌ها باعث شده هم از لحاظ اقتصادی و هم از لحاظ امنیتی آدم احساس ناامنی کنه و خود این بحران‌ها معمولاً خانواده را به انزوا می‌بره مردان را به بیراهه کشانده و نسبت به زنان بی تفاوت میشن [لیلا، ۳۸ ساله].

۴- رسانه‌های جمعی

رسانه در دنیای امروز بخشی از هویت افراد شده‌اند و به سادگی نمی‌توان از تأثیرات رسانه‌ها گذشت اما نظرات در این خصوص متفاوت است و عده‌ای از مصاحبه‌شوندگان در دنیای امروز به طوری کلی رسانه‌ها و حتی فضای مجازی را مخرب جامعه و از آن مهم‌تر مخرب محیط خانواده و فروپاشی آن می‌دانند و معتقدند که محتوای رسانه‌ها و فضاهای مجازی بیشتر بحران‌ها را منعکس می‌کنند این فضاها باعث ایجاد نوعی ناامنی در جامعه و به تبع آن در محیط خانواده نیز شده‌اند چراکه محتوای رسانه‌ها بیشتر ناامنی را جلوه می‌دهد تا اینکه یک نوع آرامش به افراد بدهد و در واقع مصاحبه‌شوندگان معتقدند که برخلاف اینکه رسانه و فضاهای مجازی به استحکام خانواده‌ها کمک کند دچار فروپاشی بنیان خانواده شده‌اند چراکه سعی در تزلزل ارزش‌های اصیل و جایگزینی ارزش‌های لذت‌گرایانه دارند و این ویژگی و سوسه‌برانگیز رسانه به نوعی ناامنی و ترس را در بین زنان ایجاد کرده بنابراین رسانه‌ها و فضاهای مجازی با توجه به نوع برنامه‌های لذت‌گرایی که دارند می‌تواند کم‌کم بنیان خانواده را متزلزل کند چراکه هر یک از افراد را حتی در چارچوب خانواده فردی می‌داند که

باید امیال خودش را نیز برآورده کند و تنها نباید به دیگران توجه کند. بسیاری از مصاحبه‌شوندگان معتقدند که رسانه و فضای مجازی باعث بحران شده‌اند که در ذیل به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود.

یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

امروزه جامعه طوری شده که آدم به همه بی‌اعتماد میشه چراکه وجود این فضاهای مجازی، این تلگرام و این چیزها و از همه مهم‌تر این ماهواره منو دچار یک فشار روانی کرده و این باعث شده که باوجود اعتماد به شوهرم احساس اضطراب کنم چراکه برنامه‌های ماهواره‌ای جوری هست که مرد را به بیرون از خونه و روی آوردن به سمت دیگر زنا میکشه و این تو خانواده خیلی استرس ایجاد میکنه [فاطمیما، ۲۰ ساله].

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

الآن من احساس امنیت کمی دارم به خاطر ترس از خیانت طرف مقابلم مخصوصاً با به وجود اومدن این فضاهای مجازی [زهرا، ۲۱ ساله].

مصاحبه‌شونده دیگری معتقد است که:

از لحاظ عاطفی خانواده‌ها دچار بحران شدند با ورود باورهای غربی و تفکرات غلطی که این ماهواره‌ها و شبکه‌ها دارن تبلیغ می‌کنن بنیان خانواده‌ها هم به خطر میفته و این‌ها باعث شده که تا حدودی احساس آرامشه وجود نداشته باشه [زهرا، ۳۹ ساله].

۵- سازوکار ارتباط و تعامل با دیگران

معمولاً هرکسی برای خود با تعدادی از افراد ارتباط برقرار می‌کند تا براین اساس محیطی به نام دایره رفتارها شکل بگیرد. ضرب‌المثلی در این مورد وجود دارد که کمال هم‌نشینی در من اثر کرد. این به این معنی است که با هرکسی رفت‌وآمدی داشته باشید به تدریج شیوه رفتاری او در شما نیز اثر خواهد داشت. به‌گونه‌ای که در این زمینه نظریه‌های نیز وجود دارد. برای مثال بعضی از نظریه‌های کچ‌روی معتقدند که همراهی با دوستان بزهکار می‌تواند فرد را نیز بزهکار کند؛ بنابراین رفتارهای افراد در محیط خانواده نیز می‌تواند ناامنی را در محیط خانواده‌ها ایجاد کند به همین دلیل است که این ارتباطات خیلی مهم هستند و لازم است



افراد تا حدودی روابط خود را محدود به موقعیت‌ها و افرادی کنند که تهدیدی برای امنیت آنان نباشد. در این زمینه نیز مصاحبه‌شوندگان نظراتی دارند.

یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

من روابطم رو با افرادی که روی اونها شناخت کافی دارم و مورد اعتماد خودم و خانواده قرار دارن برقرار می‌کنم. چیزهایی که برام مهمه همسر رعایت کنه خودم هم رعایت می‌کنم چون همه چیز دوطرفه است. همیشه من از همسرم توقع عفاف داشته باشم ولی خودم عقیف نباشم [شهین، ۳۵ ساله].

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

من در محیط خانواده احساس ناامنی نداشتم چون به همسرم اعتماد دارم؛ و از طرفی در روابط و رفت‌وآمدهای خانوادگی با هرکسی رفت‌وآمد نداریم. اکثراً فامیل هستند و دوستان رو تقریباً حذف کردم توی رفت‌وآمد با همسر اما خودم باهاشون ارتباط دارم [مدینه، ۴۹ ساله].

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

من سعی می‌کنم با افرادی رابطه برقرار کنم که حداقل پوشش مناسب و رفتار و اخلاقای مناسب رو دارن و حریم‌های زندگی متأهلی رو رعایت کنن ارتباط داشته باشم که قطعاً رعایت این موردها باعث امنیت بیشتر نیز میشه [لیلا، ۳۸ ساله].

۶- فرافکنی شادی و ملزومات کنشی آن

انسان برای تسلط بر طبیعت، فرار از ناامنی و تهدید و دست‌یابی به امنیت و احساس ایمنی، زندگی اجتماعی را برگزید و آنگاه به موازات گسترش اجتماعات و با پیچیده‌تر شدن روابط و تعاملات اجتماعی، وارد روابط گوناگونی شد که عرصه‌های زندگی را تحت‌الشعاع اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و... از هم متمایز کرده و امنیت او را تحت‌الشعاع قرارداد. بدین ترتیب بشر با تجمع و تشکیل جامعه، بستری نو برای تهدید امنیت خود فراهم آورد که از زندگی جمعی او ناشی می‌شد. در این میان شاید خانواده یکی از مهم‌ترین مکان‌ها برای امنیت و احساس آن در بین خانواده‌ها می‌شود. براین اساس هدف از ازدواج و وارد شدن به مکان خانواده خود نیز یکی از دلایل امنیت بین افراد است چراکه دغدغه‌های

ذهنی و روانی افراد را برطرف می‌کند و آن‌ها می‌توانند با خیال راحت تصمیم بگیرند؛ بنابراین خانواده مکان مهمی برای تأمین امنیت افراد است؛ لذا زمانی که این احساس امنیت در فرد ایجاد شود فرد رضایت بیشتری از زندگی خود داشته و احساس شادی و نشاط می‌کند و به دنبال آن بنیان خانواده مستحکم‌تر و احترام و صداقت بیشتری در روابط درون خانواده پدیدار می‌شود.

در این مورد یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

احساس امنیت در خانه برای یک زن احساس دلگرمی ایجاد می‌کند و اون زن هم سعی می‌کند تا محیط خانواده را شاد و سرزنده نگه داره، وظایف خودشو با عشق و علاقه انجام میده [نیلوفر، ۳۲ ساله].

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

به نظرم هرکس که احساس امنیت را لمس کرده میتونه بفهمه دنیا چقدر زیباست. احساس امنیت این حس را به تو القا می‌کنه که شاد باشی و زندگی آرامی داشته باشی و دنیا را زیبا ببینی و همیشه مثبت نگر باشی و نگاه مثبت باعث میشه که آدم زندگی را زیبا ببینه و در کنار آدمای دیگر زندگی خوبی داشته باشه. وقتی آدم احساس آرامش داشته باشه مبینه چقدر اطرافش قشنگ هست [مهسا، ۳۴ ساله].

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

اگر زن در خونه احساس امنیت کنه، احساس خوشبختی هم داره و به زندگیش میرسه، فرزندان خوبی تربیت می‌کنه و اینکه با توجه به او صمیمیت و صداقت مشکلاتشو میتونه با شوهرش در میون بذاره و همیشه هم متقابلاً درکش میکنه، خلاصه اینکه امنیت در کنار شوهر خوشبختی میاره واسه زن و اگه زن خوشبخت باشه مرد هم راضیه از خودش و اونم خوشبخته [فهیمة، ۳۴ ساله].

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

احساس امنیت برای هرکسی متفاوته شاید من یه سری دلیل برای امنیت داشته باشم ولی دیگری نظرش با من متفاوت باشه اما این رو میدونم به هر دلیل اگر احساس امنیت کنم



شادی و نشاط بیشتری دارم پایه‌های خانواده محکم‌تر می‌شود و فرزندان خوبی می‌تونم تربیت کنم [سارا، ۲۹ ساله].

به‌طورکلی نگاه زنان در اینجا این است که محیط خانواده می‌تونه احساس آرامش و شادی ایجاد کند و حتی این آرامش و شادی می‌تواند در جامعه تأثیرات فراوانی داشته باشد. از جمله اینکه به تبع شاد بودن در خانه و احساس امنیت داشتن این حس می‌تواند به جامعه نیز منتقل شود و علاوه بر محیط خانواده در سطح جامعه نیز شاهد آرامش و امنیت بیشتری باشیم و پیامدهای مثبتی از جمله مثبت نگر بودن و انجام دادن کارکردهای بهتر می‌تواند ایجاد کند.

۷- تزلزل بنیان هنجاری و ارزشی

محیط خانواده اولین و بادوام‌ترین عامل در تکوین شخصیت کودکان و نوجوانان و زمینه‌ساز رشد جسمانی، اخلاقی، اجتماعی، عقلانی و عاطفی آنان است. نهاد خانواده از جمله عمومی‌ترین نهادهای اجتماعی است که معمولاً در تمام جوامع وجود دارد و مهم‌ترین تکیه‌گاه و محور زندگی اجتماعی است. در حقیقت فرد در خانواده متولد می‌گردد و در سازمان خانواده زندگی می‌کند و در مواقع نیاز به خانواده روی می‌آورد و در پرتو زندگی خانوادگی سکون و آرامش می‌یابد. نهاد خانواده در همه ادوار و جوامع، پذیرفته شده و توسعه یافته است و اولین پایگاه عناصر فرهنگی به نسل جدید است و از جمله عوامل مؤثر در ایجاد تمدن فرهنگ بشری و رشد و شکوفایی استعدادهای آدمی است. بنابراین یک از آسیب‌های جدی موجود در بعضی خانواده‌ها، احساس ناامنی است. بعد از نیاز به آب و غذا و هوا، مهم‌ترین نیاز هر انسان در زندگی، احساس امنیت است. روانشناسان احساس امنیت را خیلی مهم‌تر از عشق و محبت و ... می‌دانند و اگر در خانواده‌ای این امنیت وجود نداشته باشد و یا کم‌رنگ گردد، به همان اندازه به استحکام نظام خانواده لطمه وارد خواهد شد. عدم احساس امنیت در محیط خانواده‌ها می‌تواند پیامدهای زیان‌باری برای فرد و جامعه داشته باشد و این کار می‌تواند هزینه‌های زیادی را بر جامعه تحمیل کند. به‌گونه‌ای که بسیاری از مصاحبه‌شوندگان به این پیامدها اشاره کرده‌اند که در ذیل به گزیده‌ای از متن مصاحبه‌ها می‌پردازیم.

در این باره یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

آگه من در محیط خونه احساس امنیت نداشته باشم به بیرون از محیط خونه روی میارم و به سمت جامعه فرار می‌کنم که این باعث مشکلات زیادی مثل اعتیاد میشه، عدم امنیت باعث افسردگی و ترس و بسیاری از بیماری‌های روانی دیگر می‌شود [مرضیه، ۲۴ ساله].

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

خب زن باید در کنار همسرش احساس امنیت کنه، اگر نکنه طبیعتاً به‌مرور خودش هم از انجام وظایفش دلسرد می‌شود و این باعث اختلال در نظم خانواده می‌شود و به‌مرور اعضای خانواده را از هم دور می‌کند و بچه‌ها نیز در چنین محیطی به‌خوبی رشد نمی‌کنن و ممکنه با ادامه این وضع خانواده نیز از هم بیاشه [فرشته، ۴۳ ساله].

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

آگه زن احساس ناامنی کنه به بیرون از خانواده پناه می‌برن و برای فرار از ناامنی خانواده ناامنی جامعه را می‌پذیرن و در بسیاری موارد پناه بردن زنان به جامعه بزهکاری و فحشا ایجاد میکنه [نیلوفر، ۳۲ ساله].

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

نبود احساس امنیت در محیط خانه باعث میشه که زن دچار انزوا بشه، در دام دوستان ناباب بیفته، به دنبال محبت بیرون از خونه بره چراکه بتونه خودشو آروم کنه و توجه دیگران رو برای رسیدن به آرامش به خودش معطوف کنه [سارا، ۲۹ ساله].

به‌طورکلی مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که عدم احساس امنیت حتی در محیط خانواده می‌تواند پیامدهای ناگواری داشته باشد که این پیامدها نه‌تنها محیط خانواده را از هم می‌پاشد بلکه باعث سقوط جامعه و ارزش‌های آن می‌شود برخی از پیامدهای عدم احساس امنیت که زنان به آن اشاره کرده‌اند عبارت‌اند از: بی‌بندوباری، فحشا، نابسامانی خانواده، گرایش به بیرون از محیط خانواده، بداخلاقی در محیط خانه، عدم اعتماد، عدم رضایت از زندگی، عدم آرامش، طلاق، بی‌تفاوتی



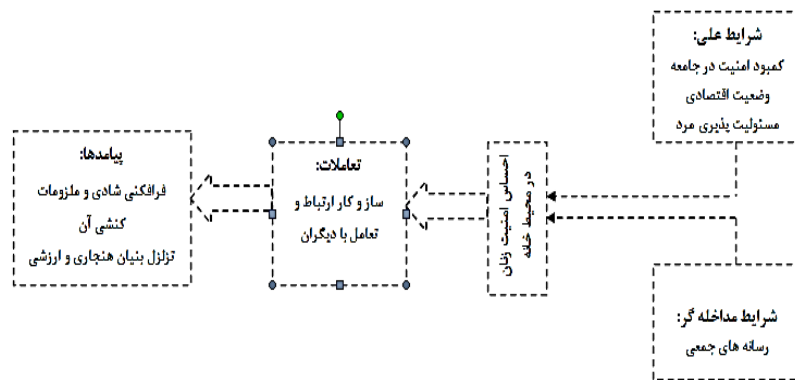
هسته مرکزی: احساس امنیت به مثابه درون سازگی و برون سازگی احساس امنیت

مقوله هسته این پژوهش بر اساس ۷ مقوله اصلی با عنوان درون سازگی و برون سازگی احساس امنیت شکل گرفته است. بر اساس مقوله هسته که خود برگرفته از سایر مقوله‌های عمده است، زنان احساس امنیت را به مثابه درون سازگی و برون سازگی امنیت درک و تفسیر می‌کنند. به این معنا که زنان احساس امنیت را دارای چند بعد می‌دانند. چراکه آن‌ها احساس امنیت را به اقتصاد، فرهنگ و اجتماع نیز بسط داده‌اند و بر اساس مصاحبه‌های انجام شده آن‌ها این ابعاد را در احساس خود مهم می‌دانند. بر این اساس انتخاب مقوله برون سازگی به همین دلیل است که امنیت را بیرون از محیط خانواده باید باشد تا محیط خانواده نیز کارکردهای خود را انجام دهد و افراد بتوانند احساس امنیت داشته باشند. از طرفی امنیت یک احساس نیز هست و هر کس برداشت‌های متفاوتی از آن دارد؛ بنابراین احساس امنیت چیزی هست که در درون فرد ساخته می‌شود و این احساس می‌تواند تحت تأثیر عوامل بیرونی باشد. لذا بخشی از امنیت را خود افراد می‌سازند و بخشی هم تحت تأثیر ساختار خارجی خانواده است. بر همین اساس مقوله هسته درون سازگی و برون سازگی امنیت نام‌گذاری شد.

نظریه مبنايي پژوهش

در این بخش، به دنبال شرح کامل مدل پارادیمی استخراج شده از داده‌های پژوهش هستیم. خط داستان موجود در این پژوهش با محوریت مقوله هسته یعنی احساس امنیت به مثابه درون سازگی و برون سازگی احساس امنیت پدید آمده و در قالب مدل پارادیمی (تصویر شماره ۱) ترسیم شده است. بر اساس این مدل می‌توان گفت احساس امنیت زنان در محیط خانواده تحت تأثیر شرایط خاصی بوده است. این مقوله‌ها در سه دسته مقولات شرایطی، مقولات تعاملی و مقولات پیامدی طبقه‌بندی شده‌اند. مقولات شرایطی عبارتند از: کمبود امنیت، مسئولیت‌پذیری، وضعیت اقتصادی و رسانه‌های جمعی. در این میان تحدید روابط به‌عنوان مقولات تعاملی مطرح شده است و مقولات پیامدی نیز شامل فرافکنی شادی و ملزومات کنشی آن و تزلزل بنیان هنجاری و ارزشی است.

احساس امنیت در محیط خانواده می‌تواند پیامدهایی نیز داشته باشد. در این زمینه می‌توان گفت که احساس امنیت در خانه می‌تواند پیامدهای مثبتی از جمله فرافکنی شادی و ملزومات کنشی آن داشته باشد و در واقع این احساس وقتی در بین خانواده‌ها و به خصوص زنان وجود داشته باشد می‌تواند فضای خانه و محیط آن را سرشار از نشاط و شادی بکند؛ اما عدم این احساس در بین زنان حتی در خانواده می‌تواند بنیان‌های ارزشی و هنجاری خانواده‌ها و حتی به تبع آن جامعه را نابود کند و در واقع ارزش‌ها و هنجارهای موجود را به ورطه سقوط بکشاند و جامعه را دچار ناامنی کند لذا توجه به احساس امنیت در محیط خانواده می‌تواند تا حدی راهگشای مشکلات جوامع نیز باشد.



تصویر ۱. مدل زمینه‌ای مواجهه زنان با احساس امنیت به مثابه درون سازگی و برون سازگی احساس امنیت

بحث و نتیجه‌گیری

امنیت، مصونیت از تعرض و تصرف اجباری بدون رضایت است. امنیت در مورد افراد به این معناست که مردم هراس و بیمی نسبت به حقوق و آزادی‌های مشروع خود نداشته به هیچ وجه حقوق ایشان به مخاطره نیفتند و هیچ عاملی حقوق مشروع آن‌ها را تهدید نکند. لزوم و ضرورت امنیت در جامعه به این مفهوم، از طبیعت حقوق بشری ناشی می‌گردد و لازمه حقوق و آزادی‌های مشروع، مصونیت آن‌ها از تعرض و دور ماندن از مخاطرات و تعدیات امنیت است. این در حالی است که احساس امنیت یک پدیده روان‌شناختی - اجتماعی است که دارای ابعاد گوناگونی است. این احساس ناشی از تجربه‌های مستقیم و غیرمستقیم افراد و از شرایط و اوضاع محیط پیرامون است و افراد مختلف به صورت‌های



گونگون آن را تجربه می‌کنند. احساس آزادی نسبی از خطر این احساس وضع خوشایندی را در افراد ایجاد می‌کند که فرد در آن دارای آرامش روحی و جسمی می‌گردد. براین اساس خانواده همواره جایگاهی برای امنیت و احساس امنیت افراد از جمله زنان بوده است. زمانی که خانواده کارکردهای خود را به درستی انجام دهد احساس امنیت نیز در آن شکل می‌گیرد. لذا احساس امنیت به احساس رهایی انسان از اضطراب، بیم و خطر اطلاق می‌شود. در واقع، زمانی که فرد احساس کند در جامعه و تعاملات اجتماعی خطری جان، مال یا سلامتی وی را مورد تهدید و تعرض قرار نمی‌دهد، می‌توان گفت فرد دارای احساس امنیت است. براین اساس یکی از نیازهای اساسی برای زنان وجود احساس امنیت در محیط خانواده است. نبود احساس امنیت می‌تواند محیط خانه و حتی جامعه را دچار هرج و مرج کند و نسلی مضطرب و سرشار از استرس را روانه جامعه کند چراکه زنان نقش خطیر مادری را نیز بر عهده دارند؛ بنابراین با توجه به مقولاتی که از مصاحبه‌ها استخراج شد و توضیحات ارائه شده مقوله **درون سازگی و برون سازگی احساس امنیت** به عنوان مقوله هسته و محوری انتخاب شد. دیدگاه زنان در مواجهه با احساس امنیت در محیط خانواده را می‌توان با درون سازگی و برون سازگی احساس امنیت درک و تفسیر کرد؛ بنابراین احساس امنیت زنان را می‌توان با مفهوم درون سازگی و برون سازگی احساس امنیت درک و تفسیر کرد. به این معنا که زنان احساس امنیت را دارای چند بعد می‌دانند. چراکه آن‌ها احساس امنیت را به اقتصاد، فرهنگ و اجتماع نیز بسط داده‌اند و بر اساس مصاحبه‌های انجام شده آن‌ها این ابعاد را در احساس خود مهم می‌دانند. براین اساس انتخاب مقوله برون سازگی به همین دلیل است که امنیت را بیرون از محیط خانواده باید باشد تا محیط خانواده نیز کارکردهای خود را انجام دهد و افراد بتوانند احساس امنیت داشته باشند. از طرفی امنیت یک احساس نیز هست و هر کس برداشت‌های متفاوتی از آن دارد؛ بنابراین احساس امنیت چیزی هست که در درون فرد نیز این احساس ساخته می‌شود و این احساس می‌تواند تحت تأثیر عوامل بیرونی باشد. لذا بخشی از امنیت را خود افراد می‌سازند و بخشی هم تحت تأثیر ساختار خارجی خانواده است. بر همین اساس مقوله هسته درون سازگی و برون سازگی امنیت نام‌گذاری شد.

همان طور که در تشریح و تفسیر مقولات گفته شد، دیدگاه زنان در قبال احساس امنیت در خانواده اکثراً مثبت بوده و تقریباً محیط خانواده را محیطی برای آرامش می‌دانند و حتی ازدواج را راهی برای رسیدن به آرامش می‌دانند؛ بنابراین بر اساس همین دیدگاه راضی به ازدواج می‌شوند و به نوعی خانواده جایگاه و شأن اجتماعی خاصی به افراد اعطا می‌کند که بدون آن انسان ناقص است. اما بر اساس مصاحبه‌های انجام شده از دید زنان محیط خانواده اگرچه انسان را به آرامش می‌رساند اما عدم احساس امنیت در این محیط به مراتب پیامدهای ناگوارتری را نسبت به همین احساس در جامعه دارد که این پیامدها شامل گرایش زنان به بیرون از محیط خانواده، بی‌بندوباری، فحشا و بزهکاری، ازهم‌پاشیدگی خانواده، بداخلاقی، عدم اعتماد، عدم رضایت از زندگی، عدم آرامش، جدایی از همسر، عدم مسئولیت، انزوای اجتماعی، بی‌تفاوتی در جامعه برای زنان است که این عدم توجه به امنیت زنان در محیط خانواده می‌تواند جامعه را دچار هرج و مرج کند و در واقع اصول ارزشی و هنجاری جامعه را به ورطه سقوط بکشانند؛ بنابراین پیامدهای عدم امنیت نه تنها محیط خانواده را به سمت نابودی می‌کشاند بلکه با ورود افرادی که ناامنی را احساس کرده‌اند و حرکت به سمت جامعه خود می‌تواند اثرات زیان باری را به افراد و همچنین جامعه وارد کند. به عبارت کلی‌تر، مواجهه با عدم امنیت به مثابه درون‌سازگی و برون‌سازگی (ساخت درونی و برونی آن) در میان زنان متأثر از یک سری بسترها و شرایط است. شرایط و بسترهای احساس امنیت عبارتند از: کمبود امنیت در جامعه، مسئولیت‌پذیری، وضعیت اقتصادی، وجود امنیت در خانواده، عدم امنیت در خانواده، رسانه‌های جمعی و دایره رفتارها هستند که هرکدام به تفصیل توضیح داده شدند.

این چنین شرایطی باعث شده تا احساس امنیت به صورت یک طیف مطرح شود. در یکسر این طیف احساس امنیت را می‌توان برشمرد که متأثر از ساختار بیرونی محیط خانواده (به عنوان مثال جامعه) است و در سر دیگر آن طیف احساس امنیت در محیط خانواده است که چنانچه این احساس وجود نداشته باشد پیامدهای فراوانی برای جامعه می‌تواند به بار آورد. به طور کلی نتایج نشان‌دهنده احساس امنیت در محیط خانواده است اما گاهی نیز نوعی ترس در بین زنان وجود دارد. لذا ذکر عواملی که در اینجا بیان شد باید مورد توجه



مدیران و برنامه ریزان قرار بگیرد چراکه نبود امنیت در خانواده‌ها می‌تواند شرایط جامعه را بحرانی کند و پیامدهای زیان باری برای جامعه داشته باشد. از طرفی برنامه ریزان باید سعی در رفع مشکلات اقتصادی داشته باشند چراکه یافته‌ها نشان داده که این عامل می‌تواند مهم باشد و پیامدهای ناگواری را برای زنان و حتی جامعه داشته باشد.

منابع فارسی

۱. اباذری، یوسف؛ صادقی فسایی، سهیلا و حمیدی، نفیسه (۱۳۸۷). احساس ناامنی در تجربه زنان از زندگی روزمره، زن در توسعه و سیاست، دوره ششم، شماره ۱: ۱۰۳-۷۵.
۲. احمدی، سیروس و حیدری، آرمان (۱۳۹۳). بررسی تفاوت‌های جنسیتی در احساس ناامنی، پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، دوره سوم، شماره ۱: ۴۴-۳۱.
۳. مکتوبیان، مریم؛ قاسمی، وحید و هاشمیان فر، سیدعلی (۱۳۹۴). بیان مدلی داده بنیاد برای بررسی جامعه شناختی آزار جنسی و احساس ناامنی زنان در بیمارستان‌ها، بررسی مسایل اجتماعی ایران (نامه علوم اجتماعی)، دوره ششم، شماره ۱: ۱۹۲-۱۵۱.
۴. جهانگیری، جهانگیر و مساوات، ابراهیم (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر امنیت اجتماعی زنان مورد مطالعه: زنان ۱۵-۴۰ سال شهر شیراز، پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، دوره دوم، شماره ۲: ۵۵-۴۱.
۵. مستوفی، اکرم (۱۳۹۲). بررسی رابطه هویت اجتماعی با احساس امنیت در زنان شهر تهران، پلیس زن، دوره هفتم، شماره: ۱۹: ۷۷-۵۵.
۶. گلی، علی؛ قاسم زاده، بهنام؛ فتح بقالی، عاطفه و رمضان مقدم واجاری، یاسمن (۱۳۹۴). عوامل موثر در احساس امنیت اجتماعی زنان در فضاهای عمومی شهری (مطالعه موردی: پارک ائل گلی تبریز)، مطالعات راهبردی زنان (کتاب زنان)، دوره هجدهم، شماره ۶۹: ۱۳۶-۹۷.
۷. قدسی، محمدعلی؛ نقدی، اسدالله و رویین تن، محبوبه (۱۳۹۶). تصور ذهنی و تجربه عینی زنان از امنیت (مورد مطالعه: زنان شاغل در بخش غیررسمی در شهر همدان)، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ششم، شماره ۲: ۳۰۶-۲۸۵.
۸. قادرزاده، امید و خزایی، سارا (۱۳۹۳). بررسی کیفی پیامدهای معنایی ناامنی زنان در فضاهای عمومی، زن در توسعه و سیاست، دوره دوازدهم، شماره ۳: ۴۲۴-۴۰۵.
۹. صادقی فسایی، سهیلا و لاریجانی، مهسا (۱۳۹۲). آزار جنسی در محیط کارتهدیدی بر امنیت اجتماعی، مجله مطالعات اجتماعی ایران، دوره هفتم، شماره ۲: ۱۱۱-۸۷.
۱۰. یاوری بافتی، امیرحسین و پوراسدی، محمد (۱۳۹۰). رویکرد آمیخته پژوهی در امنیت پژوهی: چستی و چرایی، مطالعات مدیریت انتظامی، سال ششم، شماره ۴: ۶۶۵-۶۴۵.
۱۱. سراج زاده، سید حسین؛ آقایاری هیر، توکل و خضری، نشمین (۱۳۹۶). تبریز، شهر بدون گدا: مطالعه جامعه شناختی مواجهه شهروندان با پدیده تکدی گری، مسائل اجتماعی ایران، دوره هشتم، شماره ۱: ۴۷-۲۷.
۱۲. ذکایی، سعید (۱۳۸۱). نظریه و روش تحقیق کیفی، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره نهم، شماره ۱۷: ۶۹-۴۱.



۱۳. پورعابدی، محمدرضا (۱۳۹۵)، طراحی مدل چیره دستی در سازمان های علمی و فناوریانه بر مبنای نظریه پردازی داده بنیاد (مطالعه موردی: جهاد دانشگاهی)، مدیریت دولتی، دوره هشتم، شماره ۱: ۵۴-۳۳.
۱۴. ذاکری هامانه، راضیه (۱۳۹۰)، بررسی میزان احساس امنیت اجتماعی و عوامل اجتماعی آن (مطالعه موردی: شهر یزد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد.
۱۵. حسین زاده، علی حسین؛ نوح، عبدالرضا و ساکی، هدا (۱۳۹۳). بررسی عوامل اجتماعی موثر بر شکل گیری هویت جنسیتی دختران دانشجوی دانشگاه شهید چمران اهواز، علوم اجتماعی شوشتر، سال هشتم، شماره ۱: ۸۱-۱۰۲.
۱۶. نیازی، محسن و فرشادفر، یاسمن (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین میزان اعتماد اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی در بین زنان مناطق شمال (۱) و (۲) و مناطق جنوب (۱۹) و (۲۰) شهر تهران، مطالعات جامعه شناختی شهری، دوره اول، شماره ۱: ۱۷۸-۱۴۷.
۱۷. حمیدی، فریده؛ افروز، غلامعلی و کیامنش، علیرضا (۱۳۸۳). بررسی ساخت خانواده دختران فراری و اثربخشی خانواده درمانی و درمانگری حمایتی در تغییر آن، مجله روانشناسی، سال هشتم، شماره ۲: ۱۲۷-۱۱۴.
۱۸. خسروپور، سودابه (۱۳۹۲). بررسی نقش و کارکرد نهاد خانواده در تحقق امنیت اجتماعی در شهر قزوین، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی قزوین، دوره دوم، شماره ۶، ۹۰-۵۹.
۱۹. بیات، بهرام (۱۳۸۸)، بررسی عوامل موثر بر احساس امنیت شهروندان تهرانی (تاکید بر رسانه های جمعی، عملکرد پلیس و بروز جرم)، فصلنامه انتظام اجتماعی، شماره اول، ۵۵-۳۱.
۲۰. حسنونند، اسماعیل و حسنونند، احسان (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر احساس امنیت اجتماعی جوانان (مطالعه موردی شهرستان سلسله)، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، سال چهارم، شماره ۴: ۸۰-۵۷.
۲۱. رحیمی خورشیدوند (۱۳۸۸)، نقش خانواده در تامین امنیت و جایگاه پلیس در ارتقاء آن، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۶، ۳۹-۲۱.
۲۲. رحیمی، لیلا و صبوری، صابر (۱۳۹۷). امنیت زنان در فضاهای عمومی شهری و بررسی عوامل فیزیکی مؤثر بر آن (نمونه موردی: پارک ائل گلی تبریز)، فصلنامه مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان، دوره پانزدهم، شماره ۴ (۵۳): ۷۷-۳۹.
۲۳. ساروخانی، باقر و نویدنیا، منیژه (۱۳۸۶)، امنیت اجتماعی خانواده و محل سکونت در تهران، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۲، ۱۰۶-۸۷.
۲۴. سیدمیرزایی، سیده محمد؛ عبدلهی، زهرا و کمریگی، خلیل (۱۳۹۰)، بررسی رابطه میان عوامل اجتماعی و امنیت اجتماعی زنان سرپرست خانوار (مورد مطالعه: زنان شهر ایلام)، فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی، شماره ۲۸، ۱۰۸-۷۹.

۲۵. نجفی، حبیبه؛ خالق خواه، علی و طالبی، معصومه (۱۳۹۵). بررسی دلایل رفتارهای متعارض در سازمان برای ارائه تئوری زمینه ای (نظریه داده بنیاد)، پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، دوره یک، شماره ۳: ۷۴-۵۹.
۲۶. محمدپور، احمد (۱۳۹۲)، تجربه نوسازی: مطالعه تغییر و توسعه در هورامان با روش نظریه زمینه‌ای، تهران: انتشارات جامعه شناسان

منابع انگلیسی

1. Abazari, Yousef; Sadeghi Fasaee, Soheila and Hamidi, Nafiseh (2008). Feelings of Insecurity in Women's Experiences of Everyday Life, Women in Development and Politics, Vol. 6, No. 1: pp.75-103.(text in persian)
2. Ahmadi, Sirus and Heydari, Arman (2014). A Study of Gender Differences in Feelings of Insecurity, Strategic Research on Security and Social Order, Vol. 3, No. 1: pp.31-44. (text in persian)
3. Bayat, Bahram (2009), A Study of Factors Affecting the Sense of Security of Tehran Citizens (Emphasis on Mass Media, Police Performance and Crime), Social Order Quarterly, No. 1, pp. 31-55. (text in persian)
4. Fineran, s., Gruber, J.E.,(2009). "youth at work: Adolescent employment and sexual harassment", Child Abuse & Neglect, 33(8), 550- 559.
5. Gaunt, R & Benjamin, O (2008). "Job Insecurity, Stress and Gender", Community, Work and Family, Vol. 10, No. 3, pp. 341-355.
6. Ghodsi, Mohammad Ali; Naqdi, Assadollah and Royintan, Mahboubeh (2016). Women's Mental Perception and Objective Experience of Security (Case Study: Women Working in the Informal Sector in Hamadan), Social Studies and Research in Iran, Vol. 6, No. 2: pp.285-306. (text in persian)
7. Gilow, M.,(2016). "Travelling in Brussels and feeling unsafe: women's perceptions and strategies", Brussels Studies [Online], General collection, N.87,pp.1-7.
8. Goli, Ali; Qasemzadeh, Behnam; Fath Baqali, Atefeh and Ramazan Moghadam Vajari, Yasman (2015), Factors Affecting Women's Social Security in Urban Public Spaces (Case Study: Ail Goli Park, Tabriz), Women's Strategic Studies (Women's Book), Vol. 18, No. 69: pp.97-136. (text in persian)
9. Hamidi, Farideh; Afrooz, Gholam Ali and Kiamanesh, Alireza (2004). Investigating the family structure of runaway girls and the effectiveness of family therapy and supportive therapy in changing it, Journal of Psychology, 8th year, No. 2: pp. 114-127. (text in persian)
10. Hassanvand, Ismail and Hassanvand, Ehsan (2011). A Study of Factors Affecting the Sense of Social Security of Youth (Case Study of Selseleh County), Quarterly Journal of Law Enforcement and Security, Fourth Year, No. 4: pp. 57- 80. (text in persian)
11. Hosseinzadeh, Ali Hossein; Nawah, Abdolreza and Saki, Heda (2014). Investigating the social factors affecting the formation of gender identity of female students of Shahid Chamran University of Ahvaz, Shushtar Social Sciences, 8th year, No. 1: PP. 81-102. (text in persian)
12. Jahangiri, Jahangir and Mosavat, Ebrahim (2013). Investigating the Factors Affecting the Social Security of Women Studied: Women 15-40 years old in



- Shiraz, Strategic Research on Security and Social Order, Vol. 2, No.2: pp.41-55. (text in persian)
13. Khosropour, Soodabeh (2013). A Study of the Role and Function of the Family Institution in Realizing Social Security in Qazvin, Qazvin Law Enforcement Quarterly, Vol. 2, No. 6, pp. 59-90. (text in persian)
 14. Maktoubian, Maryam; Ghasemi, Vahid and Hashemianfar, Seyed Ali (2015). Expression of the Foundation's data model for the sociological study of sexual harassment and feelings of insecurity of women in hospitals, a study of social issues in Iran (Social Science Letter), Vol. 6, No. 1: pp.151-192. (text in persian)
 15. Mohammadpour, Ahmad (2013), The Experience of Modernization: A Study of Change and Development in Horaman by Background Theory Method, Tehran: Sociologists Publications. (text in persian)
 16. Mostofi, Akram (2013). Investigating the Relationship between Social Identity and Sense of Security in Women in Tehran, Female Police, Vol. 7, No. 19: pp.55-77. (text in persian)
 17. Najafi, Habiba; Khaleqkhal, Ali and Talebi, Masoumeh (2015). Investigating the Reasons for Contradictory Behaviors in the Organization to Present Background Theory (Foundation Data Theory), New Advances in Behavioral Sciences, Vol. 1, No 3: 59-74.(text in persian)
 18. Niazi, Mohsen and Farshadfar, Yasman (2011). A study of the relationship between social trust and the sense of social security among women in the northern (1 and 2) and southern (19 and 20) areas of Tehran, Urban Sociological Studies, Vol. 1, No. 1: pp.147-178. (text in persian)
 19. Pourabedi, Mohammad Reza (2016), Designing a Master Model in Scientific and Technological Organizations Based on Data Foundation Theorizing (Case Study: University Jihad), Public Management, Vol. 8, No. 1: pp.33-54. (text in persian)
 20. Qaderzadeh, Omid and Khazaei, Sara (2014). A Qualitative Study of the Semantic Consequences of Women's Insecurity in Public Spaces, Women in Development and Politics, Vol. 12, No. 3: pp. 405-424. (text in persian)
 21. Rahimi Khorshidvand (2009), The role of the family in providing security and the position of the police in promoting it, Journal of Police Human Development, Vol. 6, No. 26, pp.31-39. (text in persian)
 22. Rahimi, Leila and Sabouri, Saber (2017). Women's Security in Urban Public Spaces and the Study of Physical Factors Affecting It (Case Study: Ail Goli Park, Tabriz), Quarterly Journal of Women's Psychological Social Studies, Vol. 15, No. 4 (53): pp.39-77. (text in persian)
 23. Sadeghi Fasaee, Soheila and Larijani, Mahsa (2013). Sexual harassment in a threatening environment on social security, Iranian Journal of Social Studies, Vol. 7, No. 2: pp. 87-111. (text in persian)
 24. Sarukhani, Baqer and Navidnia, Manijeh (2007), Social Security of Family and Residence in Tehran, Social Welfare Quarterly, Year 6, No. 22, pp.87-106. (text in persian)
 25. Seyed Mirzaei, Seyed Mohammad; Abdollahi, Zahra and Kamarbeigi, Khalil (2011), A Study of the Relationship between Social Factors and Social Security of Women Heads of Household (Case Study: Women in Ilam), Quarterly Journal of Social Security Studies, No. 28, pp.79-108. (text in persian)
 26. Sirajzadeh, Seyed Hossein; Aghayari Hir, Tavakol and Khezri, Nashmin (2017). Tabriz, a city without beggars: A sociological study of citizens'

- exposure to the phenomenon of begging, *Social issues of Iran*, Vol. 8, No. 1: pp.27-47. (text in persian)
27. Weaver, D. (2010), "Socital Security and Social Suport." *Journals of Gerontology, Series B: Psychological and Social Sciences* 61(1): PP. 24–34.
 28. Yavari Bafghi, Amir Hossein and Poursadi, Mohammad (2011). *Mixed Approach in Security Research: What and Why*, *Law Management Studies*, Year 6, No. 4: pp. 645-665. (text in persian)
 29. Zakeri Hamaneh, Razieh (2011), *A Study of the Sense of Social Security and Its Social Factors (Case Study: Yazd City)*, MA. Thesis, Faculty of Social Sciences, Yazd University. (text in persian)
 30. Zokaei, Saeed (2002). *Theory and method of qualitative research*, *Social Sciences Quarterly*, Vol. 9, No. 17: pp.41-69. (text in persian)



**A Qualitative Study of Women's Safety in the Family
Environment:
A Case Study of Women Referring to Counseling cNters in Karaj City**

Sadegh Jahanbakhshganjeh¹

Abstract

The present study aims to investigate women perception of social security in the family environment. To achieve the research goal, qualitative research methods (grounded theory) have been applied. In the same vein, 15 women from the city of Karaj were interviewed and data were coded and analyzed accordingly. First, interviews were conducted with each respondent, and after the data extraction and analysis, another responder was referred until the research reached saturation with fifteen people. The findings then were explicated in seven categories in the framework of grounded theory. In this research, it has been shown that the sense of security is considered as a spectrum. On one of the extremes of this spectrum, security can be counted as influenced by the external structure of the family environment (as an example of society). While on the other extreme, the sense of security in the family environment stands. The nonexistence of this sense can bring a lot of consequences for society. The results showed that honesty, life satisfaction, self-confidence, and intimacy are factors affecting the sense of security in the family. In addition, the consequences of a lack of security in the home environment can lead to debauch, addiction, a tendency to go out, and ill humour.

Keywords: Feeling of security, Family, Women, Grounded theory

¹PhD Candidate of Cultural Policy, University of Kharazmi, Tehran, Iran
S.jahanbakhsh68@gmail.com

Submit Date: 2018/06/04

Accept Date: 2020/05/25

DOI: 10.22051/JWFS.2020.20670.1774

مقاله پژوهشی

نقش مشارکت زنان در توسعه توانایی‌های سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها)

معصومه پیروسی^۱

علی شیرخانی^۲

چکیده

این پژوهش به بررسی نقش زنان در توسعه توانایی‌های سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن) می‌پردازد. مهم‌ترین هدف این تحقیق شناسایی عوامل تأثیرگذاری است که نقش زنان را در توسعه توانایی‌های سمن‌ها افزون می‌کند؛ که طی بررسی‌های صورت گرفته پس از غربالگری فاکتورهای اولیه توسط تکنیک دلفی، ۵ مؤلفه؛ کمک‌های مادی، نشست‌های مستمر و هدفمند زنان، خدمات مشاوره‌ای، کاربرد آموزش در تشکل‌های زنان و ارتقا فرهنگ و فعالیت‌های نمادین به‌عنوان عوامل تأثیرگذار که پاسخ‌دهندگان زن می‌توانند درباره آن‌ها اظهارنظر نمایند، شناسایی شدند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۸۰ نفر از بانوان فعال عضو سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران بود که بیشتر در زمینه آسیب‌های اجتماعی فعالیت داشتند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده که برای پایایی آن از روش کرونباخ و برای روایی از CVR استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز توسط آزمون تک نمونه صورت پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که کمک‌های مادی نقش بسزایی در توسعه توانایی‌های سمن‌ها دارند.

واژگان کلیدی: زنان، سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن)؛ آسیب‌های اجتماعی؛ مشارکت زنان؛ تشکل‌های زنانه

^۱ دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران

^۲ دانشیار علوم سیاسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم، قم، ایران (نویسنده مسئول)

Rooz1357@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۲۹

DOI: 10.22051/jwfs.2020.24167.1996

مقدمه و بیان مسأله

واژه «سازمان مردم‌نهاد» با اختصار «سمن» از واژه انگلیسی "non-governmental organization (NGO)" به معنی سازمان غیردولتی برداشت شده است. سازمان‌های مردم‌نهاد در کشورهای مختلف با توجه به فرهنگ موجود در آن کشور، برای انجام امور داوطلبانه با گرایش‌های فرهنگی، خیریه‌ای، محیط‌زیست، بشردوستانه و ... در چارچوب قوانین کشورها فعالیت می‌کنند. این سازمان‌ها معمولاً با همت افرادی پدید می‌آیند که تلاش بی‌قید و شرط و خالصانه و بدون چشم‌داشت را سرلوحه عمل خویش قرار داده و هرچند معمولاً بدون حمایت دولت‌ها در جامعه شکل می‌گیرند اما دارای تعاملات و ارتباطات دوجانبه با دولت‌ها می‌باشند. سازمان‌های مردم‌نهاد یک پدیده اجتماعی محسوب می‌شوند و به‌نوعی بستر تأثیرگذاری آحاد جامعه را طی جریان‌ها و فرایندهای تخصصی فراهم می‌نمایند، لذا می‌توان گفت که مشارکت در این سازمان‌ها سبب تشویق افراد جهت انجام خدمت به یکدیگر و احساس تعهد نسبت به یکدیگر است (قراملکی، ۱۳۸۸). به عبارتی سازمان‌های مردم‌نهاد، متشکل از گروهی زنان داوطلب و هم‌هدف است که بدون وابستگی به دولت، به‌صورت غیرانتفاعی و عام‌المنفعه با تشکیلات سازمان‌یافته در جهت اهداف و موضوع‌های متنوع فرهنگی، اجتماعی، تخصصی، خیریه‌ای و غیره فعالیت می‌کند. این سازمان‌ها یکی از ابزارهای مهم توسعه و یکی از مؤثرترین و معتبرترین ملاک‌ها جهت سنجش و بررسی میزان مشارکت مردم در اداره امور کشورها به شمار می‌روند (سلطانخواه، ۲۰۰۵).

سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها) می‌توانند در زمینه‌های دسترسی مردم به خدمات آموزشی سلامت، ارتقای کمیّت و کیفیت کاهش هزینه‌های خدمات اجتماعی به دلیل سهولت دسترسی در گروه‌های آسیب‌پذیر، کاهش جرم در محله و منطقه و افزایش سرمایه اجتماعی از طریق ارتقای مشارکت، منشأ اثر باشند (افضلی و همکاران، ۱۳۹۷). یکی از عوامل توسعه اجتماعی کشورها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، آسیب‌های اجتماعی هستند، این عوامل با اختصاص دادن بخش کلانی از بودجه کشورها به خود، موانع زیادی را در مسیر رشد و توسعه، به وجود می‌آورند (کلایتون و همکاران، ۲۰۰۰) و یکی از دغدغه‌های اساسی در



جامعه محسوب می‌شوند. به همین دلیل پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی و مقابله با وقوع آن‌ها از اولویت‌های هر کشوری است (معین‌الدینی و همکاران، ۱۳۹۳). از آنجاکه تجربه ثابت کرده که دولت‌ها به‌تنهایی قادر به مقابله با این آسیب‌ها نیستند و از طرفی مباحث نظری و تجربیات عملی در خصوص اثرگذاری مشارکت مردم در افزایش بازدهی طرح‌های دولتی، ضرورت به‌کارگیری سمن‌ها را در مقابله و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی آشکار می‌کند (هیلبورن، ۲۰۰۵). می‌توان بیان داشت تشکل‌های غیردولتی بازوی پرتوان در پیگیری تحقق اهداف توسعه محسوب می‌شوند که همواره بخش قابل‌توجهی از مطالبات عمومی توسط این سازمان‌های مردم‌نهاد پاسخ داده می‌شود (شاه بهرامی و همکاران، ۱۳۸۹).

زنان به‌عنوان مؤثرترین عضو جامعه که بیشترین سهم اداره داخلی خانواده به‌عنوان واحد اجتماعی به عهده آن‌هاست، در تربیت و تکامل آحاد اجتماع، اساسی‌ترین نقش را ایفا می‌کنند. زن به دلیل نقش خاصی که در دستگاه خلقت بر عهده دارد، به سرمایه‌های درونی بس گران‌بهایی مجهز است که جامعه‌ی بشری در رشد خود نیازمند این ارزش‌ها است (خطیبی، ۱۳۹۴). به امروزه زنان جامعه، در بیشتر حوزه‌ها حضوری فعال و پررنگ و در برخی سطوح حضوری کم‌رنگ و غیرفعال داشته‌اند. همین سبب گرایش بیش‌ازپیش آنان به‌طرف تشکل‌های خودجوش و مردم‌نهاد شده است تا بتوانند با فعالیت‌های سازنده و مفید، ضمن برآورده ساختن بخشی از نیازهای جامعه به سهم عمده‌ای از خواسته‌های درونی خود برسند. توانایی‌هایی که شاید در خیلی از موقعیت‌ها به‌اندازه‌ای که باید به آن توجه نشد و فعالیت در این تشکل‌ها همان مسیری است که زنان با آزادی عمل بیشتری می‌توانند خود را به جامعه، اثبات کنند (محسنی و همکاران، ۱۳۹۲). جامعه‌ای که فعالیت‌های مردم‌نهاد دارد، شاخص و قابل‌توجه است. تشکل‌های مردم‌نهاد بخصوص در حوزه زنان، ظرفیتی محسوب می‌شود که امروزه در جوامع پیشرفته مورد استفاده قرار می‌گیرد. از این‌رو در این پژوهش بر آن شدیم تا به بررسی نقش زنان در توسعه توانایی‌های سازمان‌های مردم‌نهاد در پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی چه نقشی دارند؟

پیشینه تجربی

با مروری بر پیشینه تحقیقات انجام شده در حوزه نقش مشارکت زنان بر توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد در ایران به نظر می‌رسد پژوهش حاضر، پژوهشی جدید در این حوزه باشد. چراکه در پژوهش‌های انجام شده مربوط به نقش زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد، به نقش سازمان‌های مذکور بر زنان بررسی شده است. به‌عنوان نمونه جهانگیری و شکری زاده (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان‌های غیردولتی زنان از دید اعضا در شهر شیراز» پرداختند. نتایج نشان داد رابطه‌ی معنی‌داری بین تأهل، قومیت، تحصیلات افراد و تحصیلات همسرانشان با متغیر عملکرد سازمان وجود ندارد؛ اما بین شاخص‌های سرمایه اجتماعی ساختاری و شناختی با عملکرد سازمان رابطه وجود دارد، به‌گونه‌ای که با افزایش این نوع متغیرها، عملکرد سازمان‌ها نیز افزایش می‌یابد. شاه بهرامی و همکارانش (۲۰۰۹) در مطالعات خود به بررسی تأثیر فعالیت‌های سازمان‌های مردم‌نهاد بر پیشگیری از ارتکاب جرم زنان سرپرست خانوار پرداختند. بر اساس تحقیقات آن‌ها هر یک از متغیرهای کمک‌های مادی، برگزاری کلاس‌های آموزشی، ارائه خدمات مشاوره‌ای، ایجاد اشتغال و ارائه خدمات درمانی به زنان سرپرست خانوار در پیشگیری از ارتکاب جرم آنان تأثیر دارد. براری و همکاران (۲۰۱۲) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر عضویت در سازمان‌های مردم‌نهاد بر پایگاه اجتماعی-اقتصادی زنان سرپرست خانوار» به بررسی تأثیر سازمان‌های مردم‌نهاد بر توانمندسازی سرپرست خانوار در شهر تهران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد زنان عضو در سازمان‌های مردم‌نهاد به‌طور معناداری از پایگاه اجتماعی-اقتصادی بالاتر، دسترسی به امکانات رفاهی بیشتر، رضایت از زندگی بیش‌تر و بهبود نگرش نسبت به توانایی‌ها و شایستگی‌های خود برخوردار بوده‌اند.

افضلی و همکارانش در سال ۱۳۹۷ به بررسی نقش سمن‌ها در پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی پرداختند. آن‌ها دریافتند، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی در راستای تأمین امنیت، نیازهای انسانی و توسعه اجتماعی در جوامع مختلف است. گستردگی اقدامات و نظرات گوناگون در رفع آسیب‌های اجتماعی باعث شده تا دولت‌ها به‌تنهایی قادر به برآورد آن نباشند، از این‌رو لازم است همکاری‌های چندجانبه با حاکمیت-مردم و جامعه صورت پذیرد



تا نتایج به دست آمده کیفی‌تر و سریع‌تر رخ دهد. سید رنجبر و همکارانش (۱۳۹۶) نیز در پژوهش خود، نقش سازمان‌های مردم‌نهاد سمن‌ها در مبارزه و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی با تأکید بر اعتیاد را مورد مطالعه قرار دادند. مطالعه آن‌ها از طریق روش تحلیلی و کتابخانه‌ای از بعد نظری به روند رشد و کارکرد این نوع سازمان‌ها در جامعه ایران پرداخت. آن‌ها رویکرد اجتماعی کردن مبارزه با اعتیاد یعنی مشارکت تمام آحاد جامعه از جمله خانواده‌ها و اقشار مختلف مردم در قالب سمن‌ها را از راهکارهای لازم می‌دانند. در پژوهشی دیگر بادسار و قاسمی (۱۳۹۶) به تحلیل جنسیتی مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد پرداختند. آن‌ها بر این باورند که مشارکت زنان باید به‌طور ویژه مورد توجه قرار گیرد تا زمینه اساسی مشارکت فعال نیمی از جمعیت جامعه در صحنه‌های گوناگون اجتماع فراهم آید. بررسی‌های آن‌ها نشان داد، به دلیل افزایش حضور زنان در عرصه‌های گوناگون، به‌طور قابل توجهی شکاف‌های جنسیتی کاهش یافته است و زنان در حوزه‌های مختلف و حتی سمت‌های تخصصی و مدیریتی به کار گمارده شده‌اند؛ اما هنوز هم با توجه به بافت جامعه ایرانی، بسیاری از بانوان در بخش مشاغل رسمی و سازمان‌های غیردولتی حضور نداشته و اغلب به خانه‌داری یا مشاغل غیررسمی اشتغال دارند. همچنین محسنی و همکارانش (۱۳۹۲)، به بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد پرداختند. مهم‌ترین یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که؛ بیش‌ترین میزان تأثیر را در انگیزه مشارکت زنان برای فعالیت در سازمان‌های مردم‌نهاد به ترتیب ۱- رضایت از زندگی ۲- عضویت اعضای خانواده در سمن‌ها ۳- ویژگی‌های جمعیت شناختی زنان ۴- میزان مصرف رسانه‌ای ۵- آگاهی سیاسی زنان ۶- پایگاه اقتصادی و درنهایت ۷- انسجام خانوادگی داشته‌اند. در مطالعه‌ای دیگر اسلامی (۱۳۹۷) به بررسی نقش سازمان‌ها و تشکل‌های مردم‌نهاد در جهت کاهش خشونت‌های اجتماعی و تأمین امنیت محله پرداختند. آن‌ها بر این باورند که مشارکت مردم در سازمان‌های مردم‌نهاد موجب افزایش و ارتقاء سطح آگاهی‌های اجتماعی می‌گردد و ثانیاً این مشارکت باعث اجتماعی شدن و فرهنگ پذیری انسان‌ها گردیده است. عضویت افراد و به‌ویژه جوانان در سازمان‌های مردم‌نهادی که بر اساس ضوابط مشخص تشکیل شده

باشند، می‌تواند از جمله عوامل پیشگیری‌کننده از بزهکاری‌ها و آسیب‌های اجتماعی بوده و موجب ارتقاء سطح امنیت فرد و متعاقب آن جامعه گردد.

چارچوب نظری

سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن) یا همان سازمان‌های غیردولتی (NGO)، گروه‌هایی متشکل از افراد علاقه‌مند به رفع یک معضل در جامعه هستند که به صورت داوطلبانه، برای رسیدن به یک هدف مشترک، به شکل غیردولتی، غیرسیاسی و غیرانتفاعی فعالیت می‌کنند (گلشن پژوه، ۱۳۸۶). گرچه انجمن‌های داوطلبانه مردمی در سراسر تاریخ وجود داشته‌اند، سازمان‌های غیردولتی اغلب به همان منوال که امروزه، به‌ویژه در سطح بین‌الملل دیده می‌شوند، در دو قرن اخیر توسعه یافته‌اند. یکی از اولین سازمان‌های مهم و تأثیرگذار، صلیب سرخ جهانی است که در سال ۱۸۶۳ تأسیس شد. عبارت «سازمان‌های غیردولتی» با تأسیس سازمان ملل متحد در سال ۱۹۴۵ که محتوای آن در ماده ۷۱ از فصل ۱۰ منشور سازمان ملل آمده است، به وجود آمد (انصاری، ۱۳۹۷). سمن‌ها با آنکه از سال‌ها قبل در کشور ما فعالیت دارند اما متأسفانه از سوی دولت و نهادهای دولتی چندان جدی تلقی نشده و نقش‌آفرینی تأثیرگذاری در این بخش نداشته‌اند. از این سازمان‌ها با عناوین جایگزین دیگر از جمله انجمن، جمعیت، گروه، خانه و... نیز نام برده می‌شود و شاید بتوان گفت شکل جدید آن‌ها هم‌زمان با تصویب آیین‌نامه تأسیس و فعالیت سازمان‌های غیردولتی در سال ۸۴ و به استناد اصل ۱۳۸ قانون اساسی در کشور اجرایی شد. شاید یکی از دلایل حضور کم‌رنگ این سازمان‌ها، حمایت نشدن از سوی سایر سازمان‌های دولتی و شرکت داده نشدن در موضوع‌های جدی جامعه در طول سال‌های گذشته بوده است (وروایی و همکاران، ۱۳۹۵).

سمن‌ها در زمینه آسیب‌های اجتماعی، توان‌بخشی، محیط‌زیست، امور بشردوستانه و نظایر آن فعالیت می‌کنند و با رویکرد اجتماع‌محور، مشارکت‌طلبی از گروه هدف را شیوه کار خود قرار داده و مردم را در تصمیم‌گیری برای مسائل مربوط به خود سهیم می‌کنند. سازمان‌های مردم‌نهاد، نقش مهمی در حیات جوامع ایفا می‌کنند زیرا به دلیل دور بودن از سیستم بروکراسی بخش دولتی و منفعت‌طلبی بخش خصوصی، با تأثیرگذاری در وضع و اجرای سیاست‌های اجتماعی، بازوی قدرتمندی برای دولت‌ها محسوب می‌شوند (وروایی و



همکاران، ۱۳۹۵). سمن‌ها با مشارکت طلبی از جامعه هدف، باعث افزایش تعلق خاطر مردم نسبت به مسائل خود می‌شوند. آن‌ها با همفکری مردم، مسائل موجود در حیطه فعالیت خود را بررسی کرده، دیدگاه‌ها، پیشنهادها و انتقادات مردم را به دولت و ارگان‌های دولتی انتقال می‌دهند و از طرفی اطلاعات و امکانات موجود دولتی نیز می‌تواند منابع مناسبی برای برنامه‌ریزی‌های آتی آن‌ها باشد.

موضوع آسیب‌های اجتماعی و روش‌های مقابله با آن از موضوعات بااهمیت است که برای حل آن نیازمند همکاری مستقیم خانواده‌ها و متولیان امور اجتماعی و ذی‌ربط در حل آسیب‌های اجتماعی است. سمن‌ها با دریافت آموزش‌ها و اطلاعات به‌روز، نقش مؤثری در شناسایی و کاهش آسیب‌های اجتماعی دارند (خسروانی، ۱۳۹۵). حمایت از آسیب‌دیدگان اجتماعی به سیاست‌های اجتماعی مربوط است. زمانی که حمایت از آسیب‌دیدگان به‌طور کامل در اختیار دولت قرار می‌گیرد، این نهاد از دیدگاه منافع خود به آن‌ها نگاه می‌کند، اما وقتی مردم یک جامعه به حمایت و همدلی از این آسیب‌دیدگان می‌پردازند، این حمایت بسیار عمیق‌تر و کامل‌تر است. به این دلیل مردم، در متن این آسیب‌ها قرار دارند، آن‌ها را خوب می‌شناسند و برای حمایت و همدلی از افرادی که دچار بحران هستند انگیزه‌های قدرتمندی دارند. سمن‌ها در عرصه‌های مختلف جامعه حضور فعال و تأثیرگذاری دارند که افزایش اطلاعات و روزآمدی دانش این نهادها بر اثرگذاری هرچه بیشتر و حل مشکلات اجتماعی می‌تواند تأثیر بسزایی داشته باشد.

بررسی مسأله طلاق و عوامل مؤثر بر آن، خودکشی، اعتیاد و بزه‌کاری از جمله موضوعاتی است که در دهه‌های اخیر اندیشمندان اجتماعی را بسیار به خود مشغول داشته است (فیروزجانیان و همکاران، ۱۳۹۷). بررسی مطالعات نشان داده است که فعالیت سازمان‌های مردم‌نهاد در امور اجتماعی، نقش عمده‌ای در پیشگیری از ناهنجاری‌ها و معضلات جامعه داشته است. انجمن‌های مردم‌نهاد با کسب اطلاعات کافی در مورد موضوع‌های ناهنجار اجتماعی، شیوه برخورد با افراد آسیب‌دیده را فراگرفته و با بینش و توان کافی به کمک این افراد می‌روند (رزاقی و لطفی، ۱۳۹۷).

تاریخ حیات انسان بر پایه‌ی مشارکت و همکاری ایجاد شده است. مشارکت پدیده‌ای است که از دیرباز با زندگی انسان پیوند داشته و همراه با تکامل او تحول یافته است (وحیدا و نیازی، ۱۳۸۳). مشارکت در همه زمینه‌های زندگی اعم از سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی وجود دارد. برخی از مشکلات ساختاری و عملکردی برنامه‌های توسعه ناشی از نارسایی‌هایی است که در حوزه مشارکت وجود دارد. مشارکت اجتماعی ریشه در ساخت روابط گروهی در سطح محلی و ملی دارد و مبتنی بر یک فرایند است که طی آن اطمینان و همبستگی میان مردم برقرار می‌گردد (محسنی و جارالهی، ۱۳۸۲).

راهنما^۱ (۱۹۹۹) با بر نقش کلیدی و مهم مشارکت در توسعه انسان محور، چهار کارکرد شناختی، سیاسی، اجتماعی و ابزاری برای مشارکت قائل است. برحسب کارکرد شناختی، مشارکت مولد گفت‌وگو و عملیات مربوط به توسعه‌ای است که مبتنی بر شیوه متفاوتی از فهم واقعیت‌های مربوط به توسعه است. به لحاظ اجتماعی، مشارکت به گفتمان توسعه حیات جدید بخشیده و می‌تواند نهادها، گروه‌ها و افراد درگیر در فرایند توسعه را در قالب سازه جدیدی قرار داده و به آن‌ها توانمندی لازم برای برآوردن نیازهای اصلی اعطا کند. از بعد سیاسی، مشارکت می‌تواند به واسطه توانمندسازی افراد فاقد قدرت و خاموش منبع مشروعیت بخشی به توسعه باشد. به لحاظ ابزاری، رویکرد مشارکتی با شناخت و آگاهی از نقصان‌های راهبردهای سنتی و متعارف توسعه و با تأکید بهره‌گیری از فرایند توانمندسازی، آسیب‌پذیران را به مراقبت و مواظبت از خودشان فرامی‌خواند (راهنما، ۱۹۹۹).

گولت^۲ مشارکت افراد را به‌عنوان جزء مهم و حیاتی راهبردهای توسعه و پیشرفت جامعه دانسته و آن را واجد سه عملکرد عمده می‌داند. از نظر وی، مشارکت اجتماعی اولاً نحوه برخورد غیر ابزاری دولت یا مردم و احساس ارزشمندی را تضمین می‌کند. ثانیاً: مشارکت به‌عنوان وسیله ارزنده‌ای برای بسیج، سازمان‌دهی و تعالی بخشیدن به فعالیت توسعه خود مردم به‌عنوان حلال اصلی مشارکت در شرایط اجتماعی خود به شمار می‌رود. ثالثاً: مشارکت به‌مثابه کانالی است که گروه‌ها و جوامع محلی می‌توانند از طریق آن به عرصه‌های کلان و

^۱ Rahnem

^۲ Goulet



بزرگ‌تر تصمیم‌گیری دسترسی پیدا کنند. بدون مشارکت، راهبردهای توسعه غیر مردمی بی‌نتیجه خواهند بود (گولت، ۱۹۹۵: نقل از همایونی بایی، ۱۳۹۱).

در تبیین نقش زنان در تقویت و توسعه توانایی‌های سازمان مردم‌نهاد می‌توان گفت، زنان جامعه، علاوه بر انجام مسئولیت الهی خود در پرورش نسل‌های جدید، اداره خانه، با توجه به توان فکری در مشارکت‌های سیاسی و اجتماعی سهیم شده و در پیشبرد اهداف عالیه دین و کشور همچنان نقش مؤثر خود را در این زمینه تداوم بخشیدند. از طرفی گستردگی فعالیت‌های اجتماعی زنان با توسعه همه‌جانبه جامعه، ظهوری نو پیدا کرد به طوری که می‌توان گفت امروزه بیش از هر زمان دیگری می‌توان حضور زنان را در بیشتر عرصه‌های اجتماعی همگام با مردان احساس کرد. این حضور با انگیزه‌های فراوانی شکل گرفته است که علاوه بر کمک به چرخه‌های اقتصادی، زن برای اثبات توانایی‌های خود به جامعه می‌خواهد از تمام ظرفیت خویش بهره‌گیرد تا با ابراز وجود و توانایی خود، حقوق کمتر دیده‌شده خویش را به جامعه گوشزد کند. از همین رو بیش‌ازپیش حضور زنان را در تشکل‌های خودجوش و مردم‌نهاد بیشتر مشاهده می‌کنیم. یکی از مسائل مهم در تشکل زنان که باعث توسعه و رشد توانایی‌های سمن‌ها می‌شود، لزوم توجه به آموزش است. در تبیین نقش زنان در امر آموزش در هر خانه و خانواده‌ای باید سرلوحه تمام فعالیت‌های زنان باشد، برای تحقق این امر آنان باید سعی کنند بیشتر دور هم جمع شوند و برای هر مشکلی مانند آلودگی طبیعت و نجات آن، مبحث اعتیاد و مباحثی از این دست راه‌حل‌هایی ارائه دهند. همچنین هم‌نشینی و دوستی زنان در موفقیت تشکل‌های آنان بسیار نقش‌آفرین خواهد بود. زنان باید خود را در مسیر جامعه قرار دهند و به سؤالات به شکل علمی پاسخ دهند.

خلاصه اینکه، با استفاده از نظریه‌های مورد اشاره شده و تلفیق آن‌ها، ۵ فرضیه در خصوص نقش زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد قابل احصا است:

- کمک‌های مادی زنان، نقش مهمی در رشد و توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد دارد؟
- نشست‌های مستمر و هدفمند زنان، نقش مهمی در رشد و توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد دارد؟
- ارائه خدمات مشاوره‌ای، نقش مهمی در رشد و توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد دارد؟

- آموزش و ارتقای فرهنگ، نقش مهمی در رشد و توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد دارد؟
- فعالیت‌های نمادین، نقش مهمی در رشد و توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد دارد؟

روش‌شناسی

ماهیت و روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع، توصیفی تحلیلی و از نظر روش اجرا، پیمایشی است. در پژوهش حاضر، پس از مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی، ابعاد و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد استخراج و جمع‌آوری گردید که جهت اصلاح و بهره‌مندی از نظر اساتید خبره در حوزه منابع انسانی، با استفاده از روش دلفی مورد بررسی قرار گرفته و مواردی افزوده گردیده است. پس از اخذ همگرایی لازم در خصوص شاخص‌های یادشده، پرسشنامه نهایی پژوهش، تدوین و در نمونه وسیع‌تری مورد ارزیابی قرار گرفت تا قابلیت تعمیم‌پذیری لازم را به دست آورد.

جامعه آماری، حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری

در بخش مربوط به دلفی کلیه صاحب‌نظران و اساتید حوزه جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند. در این روش با توجه به اینکه لازم است صاحب‌نظر همکاری خود را در اجرای طرح اذعان نمایند و داوطلبانه پذیرای این امر شوند، لذا از نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند و داوطلبانه استفاده گردید؛ بنابراین در بخش دلفی پژوهش ۲۰ نفر، نمونه تحقیق را تشکیل می‌دهند. در بخش پیمایش پژوهش، جهت تکمیل پرسشنامه‌ها کلیه زنان عضو و فعال در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر تهران ($n=28980$) مدنظر قرار گرفتند و با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۰ نفر نمونه آماری انتخاب گردید. در این بخش، روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بوده است. طبقات نمونه‌گیری، ۸ سازمان مردم‌نهاد در استان تهران هستند که متناسب با توزیع جامعه آماری حجم نمونه تعیین و سپس با استفاده از فهرست آماری جامعه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند.



ابزار جمع‌آوری اطلاعات

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته است. پس از مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی پیشینه توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد در ایران و جهان و مصاحبه نیمه ساختاریافته، فهرستی از ابعاد، مؤلفه‌ها و موانع تهیه شد که پس از اجرای تکنیک دلفی و مشارکت چندین صاحب‌نظر در حوزه سازمان‌های مردم‌نهاد، فهرست نهایی در دو قسمت تهیه گردید. در قسمت اول پرسشنامه، مؤلفه‌های نقش زنان در ۵ بعد و ۲۳ مؤلفه و در بخش دوم، موانع و مشکلات مشارکت زنان در نه مؤلفه تدوین گردید. سپس از جامعه آماری مورد مطالعه خواسته شد تا بر اساس طیف لیکرت و با توجه به شرایط موجود سازمان، به هر یک از مؤلفه‌ها امتیازی بین ۱ تا ۵ اختصاص دهند.

اعتبار و پایایی ابزار اندازه‌گیری

برای تعیین پایایی و همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۲ به دست آمد. برای اعتباریابی پژوهش نیز، از روش اعتبار صوری و همچنین از شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی همچون: فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار و نیز روش‌های آمار استنباطی (آزمون t تک نمونه‌ای) استفاده شد. فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام آزمون‌های آماری، به وسیله نرم‌افزار اس.پی.اس. انجام شد.

یافته‌ها

سؤال اول: ابعاد و مؤلفه‌های اصلی نقش زنان در توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد کدامند؟
بر اساس پیشینه تحقیق، مبانی نظری و مطالعات انجام‌شده، اجرای تکنیک دلفی و مشارکت متخصصان، در مجموع ۲۳ مؤلفه استخراج و در ۵ بعد دسته‌بندی گردید. این ابعاد و مؤلفه‌ها مبنای کار محقق برای طراحی پرسشنامه وضعیت موجود پژوهش قرار گرفت. در جدول ۱ ابعاد و مؤلفه‌های نقش زنان در توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد و نیز منابعی که این ابعاد و مؤلفه‌ها استخراج گردید، آورده شده است.

جدول ۱ ابعاد و مؤلفه‌های نقش زنان در توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد

ابعاد	مؤلفه‌ها	منابعی که مؤلفه‌ها از آن استخراج شدند
کمک‌های مادی	نقش کمک‌های مردمی و خیریه	(دماری و همکاران، ۱۳۹۳)
	نقش حق عضویت اعضا	
	نقش کمک مالی اعضا	
	نقش برگزاری نمایشگاه	
نشست‌های مستمر و هدفمند زنان	نقش فروش نشریه	محسنی و همکاران (۱۳۹۲)
	نقش عضویت اعضای خانواده در سمن‌ها	
	نقش آگاهی سیاسی زنان بر توسعه توانایی‌های سمن‌ها	
	نقش پایگاه اقتصادی زنان	
خدمات مشاوره‌ای	انسجام خانوادگی	شاه بهرامی و همکاران (۱۳۸۹)
	انتقال تجربیات و مشاوره توسط زنان	
	ارائه تسهیلات و فراهم آوردن شرایط مناسب برای مددجویان	
کاربرد آموزش در تشکل‌های زنان و ارتقا فرهنگ	نقش زنان مشاور و تحصیل کرده	دماری و همکاران (۱۳۹۳)
	تشکیل نمایشگاه‌ها و همایش‌های مختلف	
	تولید و نشر روزنامه و مجله	
	ارائه خدماتی همچون نمایش فیلم	
	نوشتن طومار	
فعالیت‌های نمادین	شرکت در راه‌پیمایی‌های آرام	دماری و همکاران (۱۳۹۳)
	تجمع باری اعلام هشدار	
	روش مخالفت آگاهانه نسبت به برخی از مصوبات مجلس و دولت	
	تشکیل کلاس‌های آموزشی	
	تهیه بروشور	
	تشکیل جلسات نقد و تفسیر کتاب‌های مختلف و تألیف کتاب	

سؤال دوم: وضعیت موجود مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد با توجه به ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده چگونه است؟

به‌منظور بررسی وضعیت موجود مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد، پس از استخراج ابعاد و مؤلفه‌ها از مبانی نظری و پیشینه پژوهش در ایران و جهان، فهرستی از ابعاد و مؤلفه‌های مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد تهیه شد که پس از اجرای تکنیک دلفی و مشارکت ۲۰ نفر صاحب‌نظر در حوزه علوم اجتماعی، فهرست نهایی در ۵ بعد و ۲۳ مؤلفه تدوین شد و با قرار دادن آن در قسمت اول پرسشنامه از نمونه‌های پژوهش درخواست شد تا



با توجه به مؤلفه‌های تدوین‌شده در خصوص وضعیت موجود آن‌ها در سازمان موردنظر، ابراز نظر کنند. با توجه به اینکه مقیاس ابزار پنج‌درجه‌ای بود، جهت انجام آزمون t تک‌گروهی میانگین نظری با ارزش عددی ۳ در نظر گرفته شد و با میانگین‌های تجربی به‌دست‌آمده، مقایسه گردید. نتیجه آزمون t مذکور در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲ نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به‌منظور بررسی وضعیت موجود

ارزش آزمون-۳						
مؤلفه‌های پژوهش	\bar{x}	s	درجه آزادی	مقدار معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان حد پائین حد بالا
کمک‌های مادی	۳/۸۴	۶۸/۶۵۰	۱۷۸	۰/۰۰۰	۳/۸۲۵	۳/۷۱ ۳/۹۴
نشست‌های مستمر و هدفمند زنان	۳/۵۷	۵۳/۸۵۹	۱۷۸	۰/۰۰۰	۳/۵۷۴	۳/۴۴ ۳/۷۱
خدمات مشاوره‌ای	۳/۳۶	۳۵/۵۲۳	۱۷۹	۰/۰۰۰	۳/۸۵۸	۳/۱۷ ۳/۵۴
کاربرد آموزش در تشکل‌های زنان و ارتقا فرهنگ	۳/۶۹	۳۹/۰۸۲	۱۷۹	۰/۰۰۰	۳/۶۸۶	۳/۵۰ ۳/۸۷
فعالیت‌های نمادین	۳/۴۴	۴۴/۶۱۱	۱۷۹	۰/۰۰۰	۳/۵۴۴	۳/۳۹ ۳/۷۰

با توجه به میزان t و سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده، از آنجاکه در ابعاد «کمک‌های مادی»، «نشست‌های مستمر و هدفمند زنان»، «خدمات مشاوره‌ای»، «کاربرد آموزش در تشکل‌های زنان و ارتقا فرهنگ» و «فعالیت‌های نمادین» اختلاف میانگین مثبت است، لذا می‌توان گفت که میانگین مشاهده‌شده بزرگ‌تر از میانگین نظری (۳) است و به عبارتی، ابعاد ذکرشده در وضعیت بالاتر از میانگین جامعه قرار دارند.

سؤال سوم: مهم‌ترین موانع و مشکلات مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد کدام‌اند؟

به‌منظور شناسایی موانع مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد، با استفاده از مرور ادبیات پژوهش و مصاحبه با افراد صاحب‌نظر، ۹ مانع شناسایی و با قرار دادن آن در قسمت دوم پرسشنامه از جامعه پژوهش خواسته شد تا درباره آن‌ها قضاوت کنند. در جدول ۳ نتایج

آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به موانع مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد نشان داده شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی موانع مشارکت زنان

فاصله اطمینان		اختلاف		مقدار معناداری	درجه آزادی	t	میانگین	مؤلفه‌های پژوهش
حد بالا	حد پایین	میانگین	مقدار					
۳/۸۲	۳/۶۲	۳/۷۲۷	۰/۰۰۰	۱۷۹	۶۷/۹۱۶	۳/۷۳	فرهنگ سنتی جامعه	
۳/۲۸	۲/۹۶	۳/۱۲۱	۰/۰۰۰	۱۷۸	۳۷/۴۹۷	۳/۱۲	عدم استفاده از زنان برخوردار از دانش و مهارت‌های تخصصی بالا در سازمان	
۳/۲۶	۳/۰۶	۳/۱۶۳	۰/۰۰۰	۱۷۷	۶۱/۴۹۵	۳/۱۶	عدم حمایت لازم از طرف سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان جامعه	
۴/۰۹	۳/۹۶	۴/۰۲۲	۰/۰۰۰	۱۳۴	۱۲۲/۶۲۲	۴/۰۲	ایدئولوژی مردسالارانه	
۳/۳۴	۳/۱۷	۳/۲۵۵	۰/۰۰۰	۱۷۷	۷۳/۴۶۰	۳/۲۵	محدودیت‌های محیطی	
۳/۴۱	۳/۱۸	۳/۲۹۶	۰/۰۰۰	۱۷۹	۵۸/۵۴۱	۳/۳۰	فقدان انگیزه و مشوق‌های لازم	
۲/۷۵	۲/۶۲	۲/۶۸۴	۰/۰۰۰	۱۷۹	۸۵/۶۶۲	۲/۶۸	عدم وجود قوانین و آیین‌نامه‌های تسهیل‌کننده	
۳/۴۲	۳/۳۱	۳/۳۶۵	۰/۰۰۰	۱۷۹	۱۱۹/۸۳۴	۳/۳۷	مسئولیت‌های چندگانه	
۳/۲۶	۳/۰۶	۳/۱۶۳	۰۰۰	۱۷۷	۶۵/۹۶۲	۳/۸۸	نابرابری جنسیتی	

با توجه به میزان t و سطح معنی‌داری به دست آمده، پاسخ‌های نمونه نشان می‌دهد که از نظر جامعه پژوهش، مهم‌ترین موانع و عوامل مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد، «ایدئولوژی‌های مردسالارانه»؛ «نابرابری جنسیتی» و «فرهنگ سنتی جامعه» است.

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مشارکت زنان در توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد اجرا شد. بدین منظور، جهت شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مذکور مبانی نظری و پیشینه پژوهش مورد مطالعه قرار گرفت. مطالعات انجام شده نشان داد که در راستای توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد، زنان از طریق «کمک‌های مادی»، «نشست‌های مستمر و هدفمند»، «خدمات



مشاوره‌ای»، «آموزش در ارتقا فرهنگ» و «فعالیت‌های نمادین» می‌توانند نقش مؤثری در توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد داشته باشند.

یافته‌های پرسش اول پژوهش نشان داد که کمک‌های مادی زنان در توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد، نقش مهمی دارد. زنان از طریق کمک‌های خیریه و مردمی، پرداخت حق عضویت، کمک مالی اعضا، فروش نشریات و برگزاری نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های آموزشی نقش مهمی را در توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد ایفا می‌نمایند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های براری و همکاران (۱۳۹۱)، دماری و همکاران (۱۳۹۳) هماهنگ و هم سو بوده است.

یافته‌های پرسش دوم پژوهش مبنی بر بررسی وضعیت موجود جایگاه زنان در توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد بر اساس مؤلفه‌ها و ابعاد شناسایی شده، نشان داد که تمامی ابعاد (کمک‌های مادی، نشست‌های مستمر و هدفمند زنان، خدمات مشاوره‌ای، کاربرد آموزش در شکل‌های زنان و ارتقا فرهنگ و فعالیت‌های نمادین) در حد متوسط قرار دارد و برای نیل به وضعیت مطلوب فاصله دارند و سازمان‌های مربوطه باید اهتمام ویژه‌ای در این راستا داشته باشند. این یافته با یافته‌های پژوهش دماری (۱۳۹۳)، براری و همکاران (۱۳۹۱)، محبوبی شریعت پناهی (۱۳۹۶)، سرحدی (۱۳۹۶)، صفری و همکاران (۱۳۹۷) همسو بوده است.

یافته‌های پرسش سوم پژوهش نشان داد از نظر جامعه پژوهش، از عمده‌ترین موانع در مشارکت زنان در توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد، وجود ایدئولوژی مردسالارانه، نابرابری جنسیتی و فرهنگ سنتی جامعه می‌باشند. این یافته تأییدی بر نظریه‌های بم، باندورا، بلاک، وست و زیمرمن و جودیت باتلر است. بر اساس این، رفتارها و نقش‌های جنسیتی مورد انتظار زنان در تجربه نابرابری جنسیتی آن‌ها نقش چشمگیری دارد. این یافته با پژوهش‌های ادیمی و روغنیان (۱۳۸۸)؛ اعظم آزاده و رضایی (۱۳۸۷) و صفری و همکاران (۱۳۹۷) همسو بوده است که بر نقش احساس نابرابری جنسیتی بر عدم مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد اشاره کرده‌اند. وجود کلیشه‌های جنسیتی در جامعه، زنان را به‌عنوان انسان‌هایی برخوردار از حقوق کامل به رسمیت نشناخته و از برقراری روابط همسان میان افراد دو جنس و از شرکت کامل زنان در پیشرفت جامعه خود جلوگیری می‌کنند و بدین ترتیب زنان را از شکوفایی تمام توانایی‌های انسانی خود (توانایی‌های معنوی، عاطفی و ارادی) باز می‌دارند (دشتی خویسکی

و حسینی، ۱۳۹۴). به طور کلی در این پژوهش دریافتیم نقش زنان در توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد متأثر از رفتارها و نقش‌های زنان و ایدئولوژی مردسالاری است که ریشه در فرهنگ و سنت جامعه دارد؛ بنابراین رفع نابرابری جنسیتی مستلزم تغییر عقاید و انتظارات اجتماعی از نقش‌های بیرونی زنان و تغییر ایدئولوژی سلطه‌گرایانه مردان است (صفری و همکاران، ۱۳۹۶).

با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که توسعه هر جامعه‌ای در گرو مشارکت فعالانه تمام اعضای آن جامعه است. در این راستا مشارکت فعالانه زنان در امور جامعه، نقشی بسیار حساس و تعیین‌کننده است. در واقع حضور زنان در عرصه‌های عمومی و اجتماعی جامعه، تضمین‌کننده نشاط جامعه از یک سو و پیشرفت همه‌جانبه و پایدار کشور از سوی دیگر است، اما در این میان مشکلات و موانع فراوانی در مورد مشارکت فعالانه آن‌ها وجود دارد. از جمله می‌توان به ایدئولوژی مردسالارانه و نابرابری جنسیتی و فرهنگ سنتی اشاره نمود.

وجود نظام مردسالارانه در جامعه، از به قدرت رسیدن زنان در پست‌های کلیدی و سیاست‌گذاری جلوگیری کرده و با استفاده از ابزارهای گوناگون اجتماعی، روانی و سیاسی تلاش می‌کند که زنان را از صحنه خارج نموده و از حضور آنان در حوزه قدرت، جلوگیری کنند. همچنین ترکیب قدرت و سنت سبب شده است که یک سلسله‌مراتب غیرعقلانی جنسیتی به وجود بیاید و مانع شود تا زنان بتوانند به سطوح مدیریتی بالا برسند (بهرام‌نژاد، ۱۳۸۸: ۱۵۳).

از موانع فرهنگی که مانع از مشارکت زنان در حوزه‌های قدرت شده است، وجود تفکر غالب مبنی بر عدم توانایی زنان بر پست‌های مدیریتی و کلیدی جامعه بوده است؛ وجود این فرهنگ سبب شده است برخی زنان نیز به توانمندی‌های خودباور نداشته باشند و برای کسب تجربه و دانش‌اندوزی و شکوفایی و استعدادهای خود اقدامی انجام ندهند، عدم تلاش زنان در این مسیر، سبب شده است که زنان از رسیدن به پست‌های مدیریتی در سطح کلان و عرصه سیاست‌گذاری در کشور محروم شوند (احمدی کهنعلی، ۱۳۹۲).

وجود پیش‌داوری‌های منفی در مورد زنان عاملی دیگری است که در راه رسیدن آنان به جایگاه والا در حوزه قدرت وجود دارد. نگرش‌های عمومی غلط و منفی در مورد زنان، باورها و



سنت‌های فرهنگی نادرستی که در جامعه وجود دارد سبب شده است که در قضاوت‌هایی که نسبت به جنسیت در بین مردم انجام می‌شود عملکرد مردان مثبت و خوب ارزیابی شود ولی در مورد زنان این‌گونه نباشد و اعتماد به زنان کمتر باشد. در جامعه‌ای که سنت‌های غلط حاکم باشد، بستر لازم برای حمایت از زنان وجود ندارد در نتیجه قوانین مطلوبی هم مصوب و اجرا نخواهد شد زیرا جامعه پذیرای آن نیست که زنان بتوانند به پست‌های مدیریتی کلان دست پیدا کنند و در صورت نوشتن قوانینی هم که مناسب باشد نمی‌توان آن قوانین را اجرا کرد، در چنین جامعه‌ای نیاز به فرهنگ‌سازی است تا باورهای فرهنگی نامناسب را از ذهن جامعه و حتی مسئولین پاک کرد و موقعیت مناسب را ایجاد نمود، سپس زنان را مورد حمایت قرار داد (شجاعی، ۱۳۸۱).

با توجه به نتایج پژوهش، عمده‌ترین راهکارهایی که می‌توان به‌عنوان پیشنهادات کاربردی به کار بست عبارتند از:

- **تعریف نقش‌های واضح و تأثیرگذار برای زنان:** نقش‌های واضح و عملی برای زنان در تمام سطوح و مراحل تعریف شود. زنان باید در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های جامعه سهیم باشند و صرفاً نه به‌عنوان مشاور بلکه به‌عنوان تصمیم‌گیرنده و برنامه‌ریز سهیم بوده و اقدامات و فعالیت‌های آنان در سازمان مؤثر باشد؛
- برداشتن موانع قانونی و حمایت از ایجاد تشکل‌های مدنی زنان
- وضع قوانین برای رفع سرکوب و تبعیض جنسیتی منفی علیه زنان
- تخصیص بودجه و تشکیل کمیته‌هایی با همکاری مراکز امور زنان برای شناسایی عوامل بازدارنده مشارکت سیاسی زنان
- برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های منسجم با هدف جریان‌سازی‌های مطلوب جنسیتی و توانمندسازی زنان و احراز مشاغل مهم جامعه توسط زنان.
- رفع تبعیضات در احراز مشاغلی که زنان دارای صلاحیت‌های لازم برای آن‌ها هستند ولی به دلایل جنسیتی به مردان واگذار شده است. با در نظر گرفتن سهمیه ویژه‌ای برای فعالیت زنان شایسته و نخبه در سطوح بالای تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی، می‌توان موانع را رفع نمود.

- رسانه‌ها با ترویج فرهنگ برابری و تغییر تدریجی فرهنگ سنتی ایران فضایی را در میان نخبگان و اقشار مختلف جامعه ایجاد کند که بیش از این پذیرای اصلاحات مؤثر سیاست‌گذاری‌ها برای راه‌یابی تعداد بیشتر زنان به مجلس شورای اسلامی باشند.
- رسانه‌ها می‌توانند نقش مهمی در بهبود آموزش زنان جهت افزایش آگاهی‌های جنسیتی سیاسی، مهارت‌های لابی‌گری و شبکه‌سازی در کشور داشته باشند؛ بنابراین، رسانه‌ها باید احترام و عزت را برای زنان از طریق پرهیز از برجسته کردن تصویر منفی زنان، ایجاد نمایند. موضوع زن و رسانه در سیاست‌گذاری کاملاً به هم مرتبط است. این یک سکوی بلند است که از این طریق روند توانمندسازی زنان می‌تواند تسریع گردد.



منابع فارسی

۱. اسلامی، سیده زهرا (۱۳۹۷)، نقش سازمان‌ها و تشکل‌های مردم‌نهاد در جهت کاهش خشونت‌های اجتماعی و تأمین امنیت محله، ششمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
۲. افضل‌ی، رسول؛ ایرانخواه، احمد و مومنی، حسن (۱۳۹۷)، بررسی نقش سمن‌ها در پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، مورد مطالعه: شهر تهران، مجله‌ی جغرافیا و روابط انسانی، (۱۱)، ۵۶۹-۵۹۲.
۳. انصاری، مینا (۱۳۹۷)، نقش سازمان‌های مردم‌نهاد ملی و بین‌المللی در پیشگیری از جرایم زیست محیطی، فصلنامه علمی ترویجی مطالعات پیشگیری از جرم، (۱۲)، ۱۳۳-۱۶۱.
۴. بادسار، محمد و مهدی قاسمی (۱۳۹۶)، تحلیل جنسیتی مشارکت زنان در سازمان‌های مردم‌نهاد، دومین کنفرانس بین‌المللی مطالعات اجتماعی فرهنگی و پژوهش دینی، رشت، دانشگاه امام صادق (ع) پردیس خاوران.
۵. براری، مرضیه، مطهری اصل، مرضیه و جمال رضوی رضوانی (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر عضویت در سازمان‌های مردم‌نهاد بر پایگاه اجتماعی-اقتصادی زنان سرپرست خانوار. فصلنامه علمی-پژوهشی جامعه‌شناسی زنان، (۱۳)، ۱.
۶. خسروانی، عباس (۱۳۹۵)، نگاهی به نقش سمن‌ها در پیشگیری و کاهش آسیب‌های اجتماعی، روزنامه شهر فردا، کد خبر: ۱۳۳۵۰.
۷. خطیبی، اعظم (۱۳۹۴)، بررسی نگرش زنان نسبت به عوامل موثر بر تحکیم خانواده (پژوهشی در بین کارکنان زن دانشگاه‌های پیام نور استان همدان). فصلنامه مطالعات زن و خانواده، (۱۳)، ۵۹-۹۲.
۸. رازقی، نادر و لطفی خاچکی، بهنام (۱۳۹۷)، تحلیل جامعه‌شناختی چالش‌های بقا و پایداری سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در حوزه آسیب‌های اجتماعی؛ با تأکید بر رابطه آنها با دولت. جامعه‌شناسی نهاد‌های اجتماعی، (۱۱)، ۵-۹۳.
۹. سیدرنجبرسقزچی، میرمصطفی؛ داود عبدالمهدی؛ هادی بهاری و علی موذن عموقین (۱۳۹۶)، نقش سازمان‌های مردم‌نهاد سمن‌ها در مبارزه و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی با تأکید بر اعتیاد، کنفرانس سالانه پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی، تهران، پژوهشکده مدیریت و توسعه پژوهشگاه فرهنگ و هنر.

۱۰. شاه بهرامی، فرخ اله، پیشگاهی فرد، زهرا؛ زال پور، کیانوش و بختیاری، تقی (۱۳۸۹). تاثیر فعالیت های سازمان های مردم نهاد بر پیشگیری از ارتکاب جرم زنان سرپرست خانوار (پیشگیری از جرم)، پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۵(۳)، ۵۰۴-۵۱۸.
۱۱. فیروزجانیان گلوگاه، علی اصغر، صادقی، سهیل، جان محمدی لرگانی، وحید و طاهره لطفی (۱۳۹۷). فراتحلیل مطالعات انجام شده در حوزه طلاق ایران. فصلنامه مطالعات زن و خانواده، ۶(۲).
۱۲. قراملکی، قراملکی (۱۳۸۸). اخلاق در سازمانهای مردم نهاد. مشخصات نشر: تهران: ریاست جمهوری، مرکز امور زنان و خانواده.
۱۳. گلشن پژوه، محمودرضا (۱۳۸۶). راهنمای سازمان های غیردولتی، چاپ دوم، انتشارات موسسه ابرار معاصر تهران، تهران، ص ۴۰.
۱۴. محسنی، رضاعلی؛ خوش فر، غلامرضا، بابایی، قربان علی و ابراهیمی، میترا (۱۳۹۵). بررسی عوامل های موثر بر انگیزه مشارکت زنان در سازمان های مردم نهاد، زن و جامعه (جامعه شناسی زنان)، ۴(۲)، ۱۶۷-۱۹۰.
۱۵. معینی الدینی، زهرا، سهرابی، فرامرز، دلاور، علی و کریم نژاد نیارق، سعید (۱۳۹۳). مقایسه سبک هویتی و میزان شیوع اختلالات روانی در زنان زندانی براساس نوع جرم». فصلنامه مطالعات زن و خانواده. ۱۳۱(۱). ۱۴۹-۱۳۱.
۱۶. همایونی بایی، مقدسه (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر مشارکت اجتماعی زنان در تعاونی تولیدی استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور. واحد تهران غرب.
۱۷. وروایی، اکبر، محمدی، همت و نوریان، ایوب (۱۳۹۵) مشارکت سازمان های مردم نهاد در فرایند کیفری، تحقیقات حقوق خصوصی و کیفری (دانشنامه حقوق و سیاست)، ۱۲ (۲۸)، ۲۷-۴۳.

منابع انگلیسی

1. Ayub, N. and Rafif, Sh. (2011). The Relationship between Work Motivation and Job Satisfaction, Pakistan Business Review, Vol. 13, No. 2, pp. 332-347. [in Persian]
2. Afzali R. Irankhah, A., Momeni, H. (1397) Investigating the role of ngo in preventing social injuries. Case study: Tehran, Geography Magazine and Human Relations, 1(1), 569-592 (text in Persian).
3. Ansari, M. (1397), The Role of National and International Nongovernmental Organizations in Preventing Environmental Crime, Journalism, Proceeding of Crime Prevention Studies, 12 (46), 133-161 (text in Persian).



4. Badasar, M. ; Ghasemi, M. (1396), Gender Analysis of Women's Participation in People's Organizations, Second International Conference on Social Studies and Religious Studies, Rasht, Imam Sadiq University (AS) Campus Sisters(text in Persian).
5. Barary, M. & Motahariasl,M. & Razavi Khorasani,S.J. (2012). the Effect of Non- Governmental Organizations (NGO) on the Socioeconomic Status of Women Heading Households, Quarterly Journal of Sociology of Women, Vol. 3, No. 1, pp. 157-180. [in Persian]
6. Clayton, A.; Oakley, P.; Taylor, J. 2000. Civil society organizations and service provision. Civil Society and Social Movements, Programmed Paper No. 2. Geneva: UNRISD
7. Eslami, S.Z (1397) The Role of NGOs and Organizations in Reducing Social Violence and Securing the Neighborhood, 6th Research Conference on Educational Sciences and Social Psychology, Iran, Tehran, Institute for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technology(text in Persian).
8. - firozjaeian , aliasghar: sadeghi soheil: janmohammadi vahid: tahere lotfi(2017).Meta-analysis of studies about divorce in Iran. Journal of Women and Family Studies.6(2)Jahangiri, J. & Shokrizadeh, T. (2009). A Survey of the Effect of Social capital on the performance of women NGOs (A case study of Shiraz), Quarterly Journal of Sociology of Women, Vol. 1, No. 3, pp. 105-120. [in Persian]
9. Golshan Pajouh, M R. (2007), Guide for NGOs, Second Edition, Tehran University's Contemporary Abrar Institute of Publications, p. 40(text in Persian).
10. Hilborn, J., & Leps, A. (2005). Crime Prevention Policy in Estonia. In E. Marks, A. Meyer, & R. Linssen (Eds.), Quality in crime prevention. Norderstedt: Books on Demand GmbH.
11. Khatibi,azam(2015).Survey of Females' Attitude toward Factors Affecting the Family's Strength (Research done among women staff of Payam Noor University; Hamadan Province). Journal of Women and Family Studies.3(1).59-92.
12. Khosravani, A. (1395), A Look at the Role of Sannas in Preventing and Reducing Social Damage, The City of Tomorrow, Newspaper: 13350(text in Persian).
13. Mohseni, R A; Khoshfar ,G. Babaei G. A; Ebrahimi ,M. (1395) An Investigation into Effective Factors on the Motivation of Women's Participation in NGOs, Women and Society (Women's Sociology), 4 (2), 167 -190(text in Persian).
14. Moinoddini,Zahra: sohrabi, faramarz. Delavar; karimnejad nayaregh, sayed(2014).Comparison of Identity Style and the Prevalence of Mental Disorders in Women Prisoners according to the Type of Crime. Journal of Women and Family Studies .1(2).131-149.
15. Qaramlaki, Q. (2009), Ethics in NGOs. Publication details: Tehran: Presidency, Center for Women and Family Affairs(text in Persian).

16. Razaghi, N. ; Lotfi Khachki, B (1397), Sociological Analysis of the Challenges of Survival and Sustainability of Active NGOs in the Field of Social Damage, Emphasizing their Relationship with the State. *Sociology of Social Institutions*, 5 (11), 122-93(text in Persian).
17. Rahnem, majidi(1999) participation in: the development Dictionary Edite by wolfcancy saches.london zeb books ltd.
18. Szaghi,SR, ; Abdollahi. D.; Bahari, H; Moazzan Amooqin, A. (1396); The role of NGO's in combating and preventing social harm with an emphasis on addiction. Annual Conference on Research in Humanities and Social Studies, Tehran, Research Institute. Management and Development of the Institute of Culture and Arts(text in Persian).
19. Shah Bahrami, F; Pishgahifard, Z; Zalpour, K. ; Bakhtiari, T. (2010), The Impact of NGO activities on preventing the crime of female heads of household (crime prevention), *Police Management Research (Police Management Studies)*, 5 (3), 504-518(text in Persian).
20. Soltankhah, V. (2005). Women political participation in Isfahan Province (awareness, attitudes and strategies), *Women and Research, Province Researches*, foreign ministry's women affairs office. [in Persian]
21. Towhidi, M. (1392) A look at the true personality of the woman from the perspective of the verses and narrations (with emphasis on the controversy of the reasons), *Journal of Women and Family Studies*, Women's Research Institute Alzahra University ,Volume 1, Issue 1, Pages 40-7.
22. Tischler, Henry L. (2011), introduction to sociology, Australia: Wadsworth
23. Vervai, A; Mohammadi, H; Nourian, A. (1395) The Participation of NGOs in the Criminal Process, Private and Criminal Investigations (*Encyclopedia of Law and Politics*), 12 (28), 27-43(text in Persian).
24. Vajdisi Seys, F, Moadab, SA (1396) Pathology, Understanding Family Traditions, *Journal of Women and Family Studies*, Women's Research Institute Alzahra University, Vol. 5, No. 1, pp. 170-151.



1. Tsui, M. & Lynne, R. (2002). The Only Child and Educational Opportunity for Girls in Urban China. *Gender & Society*, 16 (1), 74–92.
2. Wong, T. M., Branje, S. J., VanderValk, I.E., Hawk, S.T., and Meeus. W. H. (2010). The role of siblings in identity development in adolescence and emerging adulthood. *Journal of Adolescence*, 33, 673–682.



The Role of Women in Developing the Capabilities of Non-governmental Organization

Masoumeh Pirveysi¹

Ali Shirkhani²

Abstract

This study aimed at investigating the role of women in promoting the capabilities of non-governmental organizations (NGOs). The main objective of this study was to identify the factors that can increase the role of women in promoting the capabilities of NGOs. Via the surveys, after screening the primary factors using Delphi technique, five factors were identified as the most important factors that women respondents could comment on, including financial assistance, holding continuous and purposeful meetings for women, consultancy services, the application of training in women's organizations, and promotion of culture and symbolic activities. The statistical population of this study included 180 women members of the NGOs in Tehran who were mostly active in the field of social harm. Of these, 123 samples were selected by Cochran formula. Data were collected using a questionnaire. To evaluate this questionnaire's reliability and validity, Cronbach's alpha method and CVR were utilized respectively. The data were analyzed by one-sample t-test. The results indicated that financial support and assistance played a significant role in enhancing the capabilities of NGOs.

Keywords: Women, Non-governmental organizations (NGOs), Social harm, Women cooperation, Women's organizations

¹ Ph. Candidate of Public Policy, Islamic Azad University, Qom

² Associate Professor, Department of Political Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Qom Branch, Iran (Corresponding author)

Rooz1357@gmail.com

مقاله پژوهشی

بررسی تفاوت‌های درون، بین و فراجنسیتی فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه دانشگاه‌های تهران و اهواز)

آرمان حیدری^۱مرضیه شهریاری^۲

چکیده

سازه فلات‌زدگی شغلی سازه‌ای عینی-ذهنی است، میزان و نوع آن در بین گروه‌های مختلف درون جامعه متفاوت است و تحت تأثیر توانایی‌های فردی، ویژگی‌های فراسازمانی و فرصت‌های عینی و ذهنی در دسترس افراد قرار دارد. بدون شک یکی از مهم‌ترین تفکیک‌های درون هر جامعه‌ای، تفکیک جنسیتی و تمایزات مبتنی بر جنسیت است. براین اساس، هدف پژوهش حاضر این است که با بررسی میزان و گونه‌های فلات‌زدگی شغلی زنان و مردان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و اهواز، به این سؤال پاسخ دهد که تأثیر جنس در میزان و گونه‌های فلات‌زدگی شغلی مهم‌تر است یا تأثیر جنسیت؟ روش مطالعه پیمایشی و جمع‌آوری داده‌ها ابزار پرسش‌نامه بوده است. بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده؛ شرایط ساختاری دانشگاه در تعیین فلات‌زدگی شغلی تأثیری تعیین‌کننده‌تر از جنس افراد دارد؛ این تأثیر در دانشگاه اهواز و تهران به ترتیب بیشتر در بعد ساختاری و محتوایی است. همچنین بر اساس مقایسه میانگین-ها، زنان عضو هیأت علمی به لحاظ فلات‌زدگی زیستی و مردان به لحاظ فلات‌زدگی حرفه‌ای به تفکیک دانشگاه محل خدمت با یکدیگر تفاوت معناداری دارند. بدین لحاظ تأثیر دانشگاه محل خدمت، عدالت سازمانی، شیوه مدیریت و فرهنگ سازمانی بر انواع فلات‌زدگی تعیین‌کننده‌تر از جنس بوده است.

واژگان کلیدی: فلات‌زدگی، اعضای هیأت علمی، جنسیت، تفاوت‌های درون جنسیتی،

شرایط فراسازمانی

^۱ alheidari2011@yu.ac.ir

tkta68@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۲

DOI: 10.22051/jwfs.2020.21453.1877

^۲ استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج (نویسنده مسئول)

مدرس گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۱۴

مقدمه

تجربه نیم قرن برنامه ریزی و تحول در دیدگاه‌ها و استراتژی‌های توسعه در کشور ما نشان می‌دهد کاهش نابرابری‌های انسانی در ابعاد سیاسی و اجتماعی بدون توجه به جنسیت افراد ضرورتی اساسی در فرآیند توسعه محسوب می‌شود. این در حالی است که به‌زعم اکثر اندیشمندان، یکی از مهم‌ترین گروه‌های همه جوامع که به بیشترین وجه ممکن در معرض تبعیض و نابرابری قرار دارند، زنان هر جامعه‌ای هستند که به صرف «زن» بودن از دستیابی به بعضی حقوق و فرصت‌ها منع می‌شوند یا خودشان تمایل چندانی برای دستیابی به بعضی مشاغل ندارند (خمسه، ۱۳۸۶، ۱۳۲). تا جایی که عامل‌های نادیدنی را سقف شیشه‌ای^۱ می‌نامند؛ بنابراین تحت تأثیر نابرابری‌های جنسیتی ساختاری و تصورات قالبی و نهادینه‌شده فردی، وضعیت و احساس فلات‌زدگی شغلی می‌تواند بین دو جنس متفاوت باشد.

فلات‌زدگی شغلی، به‌عنوان یک اصطلاح علمی، اولین بار در سال ۱۹۷۷ در ادبیات رفتار سازمانی ظاهر شد و عمدتاً به ناکامی فرد شاغل در ارتقای عمودی و افقی در توسعه و پیشرفت در مسیر شغلی مربوط می‌شود (امیدی فر و همکاران، ۱۳۹۶، ۳۶). در بعد فراسازمانی، فلات‌زدگی شغلی می‌تواند بازتاب‌دهنده رابطه بین ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر جامعه و میزان ترقی و پیشرفت سازمانی گروه‌های اجتماعی مختلف درون جامعه باشد. با وجود تأیید نابرابری جنسیتی در تمام حوزه‌ها، اندیشمندان اجتماعی پیرامون علل، روند و میزان آن در جوامع یا گروه‌های اجتماعی مختلف توافق چندانی با یکدیگر ندارند. در مجموع، در این خصوص می‌توان دو دسته نظریه «ذات‌گرا»^۲ و «حداقل‌گرا»^۳ را از همدیگر تفکیک کرد. ذات‌گرایان معتقدند، مردان و زنان به دلایل زیست‌شناختی یا تجارب دوران اولیه خود ترجیحات، احساسات، رفتارها، عقلانیت و دیگر کیفیات آشکار، متفاوت هستند. در این راستا، کسانی مانند اسپنسر^۱ بر تفاوت زیست‌شناختی زنان از مردان، پارسونز بر نقش عاطفی زنان در خانواده و نقش ابزاری مردان در بیرون از خانواده و زیمل بر نقش سلطه‌گری مردان تأکید دارند. در مقابل، حداقل‌گرایان معتقدند تفاوت‌های بین جنسیتی در برابر تفاوت‌های

^۱ Class Ceiling

^۲ Essentialism Theory

^۳ minimalism Theory⁺

^۱ Spencer



درون جنسیتی ناچیز هستند و ویژگی‌های اجتماعی اساس و بنیان تفاوت‌های بین جنسی هستند (عنایت و همکاران، ۱۳۹۱، ۳۵).

در سال‌های اخیر، به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین حوزه‌هایی که می‌توان ادعا کرد تفاوت‌ها و نابرابری‌های مبتنی بر جنسیت تقلیل یافته یا حتی به نفع زنان تغییر یافته است، حوزه آموزشی و به‌ویژه حوزه تحصیلات تکمیلی است. بر اساس آمار، از مجموع ۶۸۷۰۳۶ دانشجویان تحصیلات تکمیلی ۴۶ درصد را زنان و ۵۴ درصد آن‌ها را مردان تشکیل می‌دهند. با این وجود، به نظر می‌رسد وضعیت واقعی زنان را نمی‌توان صرفاً بر اساس تعداد پذیرش آنان در تحصیلات تکمیلی ارزیابی نمود. برای مثال، تنها ۱۶ درصد از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را زنان تشکیل می‌دهند، این درصد تا حدی نشان می‌دهد هرچند سطح تحصیلات و آگاهی و قابلیت‌های زنان ارتقاء یافته، اما تغییر چندانی در به‌کارگیری آنان در سطوح بالای علمی صورت نگرفته است. این در حالی است که در برخی از کشورهای دنیا زنان نقش بسیار پررنگ‌تری در زمینه پژوهشگری و عضویت در هیأت‌های علمی دارند. برای مثال، در کره جنوبی ۱۸ درصد پژوهشگران زن هستند، یا در اتحادیه اروپا ۳۳ درصد پژوهشگران را زنان تشکیل می‌دهند (مهدوی و لطیفی، ۱۳۸۸، ۴۵). در ایران، یافته‌های پژوهش‌ها بر نابرابری جنسیتی زنان و فلات‌زدگی ایشان دلالت دارند: نابرابری‌ها در زمینه اشتغال و بیکاری (صادقی فسایی و همکاران، ۱۳۸۶، ۲۹)؛ جداسازی در بازار کار (افقی و عمودی) (بردبار و همکاران، ۱۳۹۵، ۳۶)؛ فعالیت‌های فرهنگی (رجب‌زاده، ۱۳۸۱، ۴۱)؛ مشارکت اجتماعی پایین‌تر زنان نسبت به مردان (عبداللهی، ۱۳۸۸، ۲۰)؛ و نگرانی‌های زنان در خارج از محیط خانه (نوروزی، ۱۳۸۸، ۵۸). داده‌های جدول ۱ بیانگر تفاوت‌های جنسیتی در عرصه اشتغال در سازمان‌ها و حوزه‌های مختلف جامعه است.

جدول ۱. تعداد و درصد مدیران زن و مرد هیأت علمی یا دیگر مشاغل

بخش	کل	درصد	مرد	درصد	زن	درصد
اعضای هیأت علمی دانشگاه استاد	۲۳۵۹	۱۰۰	۲۲۲۵	۹۴/۳	۱۳۴	۵/۷
دانشیار	۲۹۲۲	۱۰۰	۲۴۶۵	۰/۰۹۱	۴۵۷	۰/۰۹
استادیار	۳۱۱۳۱	۱۰۰	۳۱۰۸	۱۲/۷	۱۸۰۲۳	۸۵/۳
صنایع کارخانه ای	۲۵۵۲	۱۷/۵	۱۹۶۹	۱۵/۴	۵۸۳	۰/۰۳۳
مؤسسات مالی	۱۵۳	۰/۰۱	۱۳۹	۱/۱	۱۴	۰/۸
حمل و نقل و ارتباطات	۹۷۳	۶/۷	۹۵۵	۷/۵	۱۸	۰/۰۱
آموزش	۱۰۴۱	۷/۱	۵۸۲	۴/۵	۴۵۹	۲۶
امور اجتماعی و بهداشتی	۳۰۳	۰/۵	۱۸۴	۱/۴	۴۱	۲/۳
ادارات و دفاتر مرکزی	۳۳	۰/۲	۳۰	۰/۲	۳	۰/۲
خدمات خانگی	۶۲	۰/۳	۵۷	۰/۳	۵	۰/۳
غیره	۲۵۷	۱/۸	۲۰۵	۱/۶	۵۲	۲/۱

به عبارتی، هرچند متأثر از نظریه و ایده «سرمایه انسانی»، دسترسی به شغل هیأت علمی بیشتر متأثر از داشته‌ها و قابلیت‌های فردی است تا جنسیتی. بر اساس مطالعات، تعداد زنان هیأت علمی در دانشگاه‌ها نسبت به تعداد مردان هیأت علمی کمتر است، در مناصب پایین‌تر سلسله‌مراتب سازمانی، محروم از مشاغل اجرایی مهم، در منزوی در محیط کاری منزوی شده‌اند و حمایت کمتری برخوردارند. طبق تحقیقات انجام‌شده در ارتباط با شاخص تولید علم، ۱۷ درصد اعضای هیأت علمی زن شرکت‌کننده در تحقیق حداکثر در یک مقاله منتشر شده در ژورنال‌های نمایه شده توسط SCI که به وسیله ISI مدیریت می‌شود، به‌عنوان نویسنده اول مشارکت داشته‌اند و این‌ها با بی‌طرفی جنسیتی ادعا شده چندان هماهنگ نیست و احتمالاً ناشی از این واقعیت است که محیط و شرایط کار، عدالت سازمانی و ... تأثیرگذار بر پیشرفت آکادمیک زنان عضو هیأت علمی، نگرش‌ها و باورهای آن‌ها را در خصوص پیشرفت آکادمیک تحت تأثیر قرار داده است (بردبار و همکاران، ۱۳۹۵، ۴۵). بر اساس یافته‌های پژوهش اعظم زاده و تافته (۱۳۹۴) موانع شادمانی به شیوه‌های گوناگون در زندگی اجتماعی زنان سرپرست خانوار بستری را برای کاهش احساس شادمانی فراهم آورده و به احساس بی‌انصافی در مورد خود و طرد اجتماعی منجر شده است. در واقع عبارت «بیگانه‌ای در درون» توصیف مناسبی برای زنانی است که در دانشگاه‌ها کار می‌کنند. از آنجاکه کمتر تحقیقی پیرامون وضعیت فلات زندگی و ابعاد آن در بین زنان و مردان



عضو هیأت علمی دانشگاه‌های کشور صورت گرفته است این سؤال پیش می‌آید که وضعیت فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن در بین زنان و مردان عضو هیأت علمی دانشگاه‌های ایران چگونه است؟

علاوه بر بعد جنسیتی نابرابری، از دیگر فاکتورهای مرتبط با نابرابری و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی، توزیع امکانات و فرصت‌های زیر ساختاری درون دانشگاهی است. بر طبق مستندات گزارش شده و طبق رتبه‌بندی وزارت علوم در سال ۱۳۹۷، دانشگاه تهران به‌عنوان دانشگاه برتر است که از نظر ۸ شاخص توسعه، تسهیلات ساختاری و در سه محور بهره‌وری پژوهش (تعداد مقالات)، تأثیر پژوهش (تعداد استنادها) و تعالی پژوهش (تعداد مقالات) پر استناد و دارای ضریب تأثیر بالا در مجلات) دانشگاه تهران با امتیاز ۵۰/۹ در جایگاه اول قرار دارد (سورزهی، ۱۹۸۵).

جدول ۲. وضعیت دانشگاه‌های مورد مطالعه به لحاظ سه شاخص پژوهش، وجهه

بین‌المللی و برخی امکانات زیرساختاری

معیار	شاخص	وزن شاخص	معیار	شاخص	وزن شاخص
	درآمد پژوهش	تهران ۵۳۲۸۳		نسبت اعضای هیأت علمی به عوملی	تهران ۱۷
	پژوهش	تهران ۷۱۴۸	وجهه بین‌المللی	نسبت دانشجویان هیأت علمی به عوملی	تهران ۶۰
	تعداد کتب منتشر شده توسط اعضاء هیأت علمی	تهران ۷۴		تسهیلات مقالات	تهران ۶۰
	تأثیر میانگین تعداد استنادات به ازای مقالات منتشر شده	تهران ۶۶		تفرانس‌ها و همایش‌های بین‌المللی	تهران ۶
امکانات علمی	تعداد کارگاه‌های علمی برگزار شده	تهران ۱۴۱	تعداد کل آزمایشگاه‌ها	تهران ۱۵۳	
	برگزار شده	تهران ۶۰		تهران ۵۶	

مأخذ: ماهنامه خبری تحلیلی مرکز منطقه‌ای - ISC

بنابراین با توجه به اینکه جنسیت و شرایط ساختاری دو مورد از مهم‌ترین فاکتورهای تأثیرگذار بر فلات‌زدگی شغلی و احساس فلات‌زدگی شناخته می‌شوند، سؤالات اساسی پژوهش حاضر این است که هر یک از فاکتورهای نامبرده تا چه اندازه بر میزان فلات‌زدگی و ابعاد آن تأثیرگذارند؟ به عبارتی، آیا زنان و مردان هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و اهواز از نظر فلات‌زدگی شغلی با هم تفاوت دارند؟ در صورت وجود تفاوت تا چه اندازه متأثر از جنس پاسخگویان و تا چه اندازه متأثر از دانشگاه محل خدمت آنان است؟ آیا میزان فلات‌زدگی و تفاوت‌های فلات‌زدگی در همه ابعاد آن یکسان است یا خیر؟

در زمینه تفاوت‌های فراجنسیتی فلات‌زدگی شغلی پژوهش‌های محدودی انجام شده است؛ مهدوی (۱۳۸۴) در بررسی خود با عنوان «موانع و مشکلات اشتغال زنان در بخش‌های دولتی» به این نتیجه رسید که سخت‌گیری مقررات اداری در مورد زنان، عدم احساس مسئولیت در قبال مشکلات خاص زنان، واگذاری کارهای ساده و بی‌اهمیت به زنان، عدم ارزیابی صحیح از توانایی‌های زنان و ... از مشکلات اشتغال زنان است. در پژوهش تبریزی (۱۳۹۲) با عنوان «تجربه تعارض‌های هویتی در سبک زندگی زنان متأهل شاغل» یافته‌های این تحقیق نشان‌دهنده آن هستند که این زنان به واسطه تعدد نقش و تفاوت و گاه تعارض زمینه‌های فکری و فرهنگی حامی این نقش‌ها، با چالش‌های هویتی خاصی مواجه هستند که به اشکال گوناگون در ابعاد مختلف سبک زندگی، یعنی زندگی روزمره، روابط و مصرف نمود می‌یابد (تبریزی، ۱۳۹۳، ۵۸). بردبار و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان بررسی «نگرش اعضای هیأت علمی زن دانشگاه علوم پزشکی در مورد موانع ارتقاء آنان به پست‌های مدیریتی»، فرهنگ حاکم بر سازمان، ساختارهای نادرست موجود در سازمان و عوامل اجتماعی به عنوان دلایل عمده عدم مشارکت اعضای هیأت علمی زن در پست‌های مدیریتی دانشگاه شناسایی شدند (اردستانی، ۱۳۹۵). خزعلی و جووری (۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران (کارکنان زن دانشگاه الزهراء (س))» به این نتیجه رسیدند که؛ سبک رهبری مدیران زن در دانشگاه الزهراء (س) کارمدار- وظیفه‌گرا و سبک رهبری مدیران مرد رابطه مدار- تحول‌گرا یافته و رضایت شغلی کارمندان از سبک رهبری مدیران میانی مرد را بیشتر می‌داند که در تحلیل آن می‌توان به



روحیه اثبات‌مدیریتی از سوی زنان و عبور از سقف شیشه‌ای از جانب مردان با توجه به مدیریت در محیط خاص بانوان اشاره نمود (کاظمی و شکرپور، ۱۳۸۸). آندرس و گابریلا^۱ (۲۰۰۲) تحقیقی را تحت عنوان «بررسی تأثیر عوامل فلات‌زدگی شغلی بر روی کارایی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی زنان» به انجام رسانده‌اند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داده که میان فرهنگ سازمانی، امنیت شغلی، جو سازمانی، نارضایتی شغلی و فلات‌زدگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد (جانعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۱، ۴۲). رومی‌تو و الپاتو^۲ (۲۰۰۵؛ رنزولی و دیگران^۳ ۲۰۱۳) در تحقیق خود تحت عنوان «زنان در بیرون و درون دانشگاه: جدال در جهت کسب دانش مشروعیت و نفوذ» به این نتیجه رسیدند که؛ نابرابری‌های جنسیتی در مرتبه‌های علم (استادیار، دانشیار و استاد) متفاوت است و ارزیابی‌های نادرستی در مورد توانایی‌های ذهنی و تولیدات ذهنی آن‌ها، وظایف خانوادگی، اشکال متنوع تجاوز جنسی و حتی خشونت جنسی از زمره استراتژی‌هایی است که باعث می‌شود تا زنان کمتر در محیط دانشگاهی قرار بگیرند (رنزولی و همکاران، ۲۰۱۳، ۶۰؛ فوستر و همکاران، ۲۰۰۴، ۳۷).

ستلز^۴ و همکارانش (۲۰۰۶) در پژوهش خود با عنوان «وضعیت زنان در علوم دانشگاهی در مورد ۲۰۸ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه میدوسترن» به این نتیجه رسیدند دانشمندان زن هرگز وضعیت برابری با دانشمندان مرد نداشتند؛ زیرا جنبه‌های ساختاری محیط علمی برای آن‌ها فرصت‌های کمتر و موانع بیشتری فراهم کرده است و منجر به بی‌رضایتی از وضعیت کار شده است (جانعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۱، ۳۹).

یافته‌های مهم پژوهش‌های پیشین اول، سطح تحلیل در غالب این پژوهش‌ها، فردی و با رویکردی روان‌شناختی به فلات‌زدگی شغلی و پیامدهای آن و نه علل مؤثر بر آن پرداخته‌اند است و کمتر در سطح کلان و اجتماعی به موضوع وضعیت فلات‌زدگی شغلی پرداخته شده است. لذا پژوهش حاضر تلاشی در جهت رفع این خلأ تحقیقاتی از منظر جامعه‌شناختی در درون دانشگاه‌ها و در ایران است. در این پژوهش داده‌ها در سطوح متفاوت اجتماعی،

¹ Andres & gabria

² Romito & walpato

³ Rnzvly & others

⁴ Stylez

سیاسی ... در دو دانشگاه (تهران و اهواز) با سطوح متفاوت از لحاظ رتبه‌ی دانشگاهی به‌عنوان نماینده دیگر دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی‌های همانند جهت تحلیل وضعیت فلات‌زدگی شغلی و روشن نمودن شاخص‌های عملکردی در آموزش عالی به‌عنوان مبنایی برای پاسخگو کردن نظام آموزشی و کشف علل و عوامل ناکامی نظام آموزشی و فلات‌زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی به کار گرفته شده است.

ادبیات نظری موضوع

حدس‌های اولیه و تأملات آغازین بر فرآیند و پدیده پیچیده و چند سویه جنسیت و فلات‌زدگی ما را ملزم می‌کند به تلفیق چهارچوب‌های مفهومی متنوع و متعددی بپردازیم که هر یک زمینه‌ها، چرایی، چگونگی و استراتژی فلات‌زدگی شغلی را توضیح می‌دهد. از جمله الگوهایی که برای بازنمایی و شناسایی عوامل مؤثر بر فلات‌زدگی شغلی کاربرد دارد، الگوی باردویک^۱ (۱۹۹۸) است که عوامل مؤثر بر فلات‌زدگی شغلی را در دو دسته کلی ساختارها (قواعد و منابع) و ویژگی‌های روان‌شناختی و ذهنی - فکری افراد مفهوم‌سازی کرده است. عوامل یادشده را می‌توان به دو دسته عوامل اثربخش^۲ و عوامل موقعیتی^۳ دسته‌بندی نمود. اولی اشاره به کمبود پله در نردبان ترقی و عدم امکان حرکت صعودی (موقت و دائم) دارد؛ یعنی نیروی کار به سطحی از سلسله‌مراتب رسیده و امیدی به افزایش حقوق، عنوان و قدرت رسمی ندارد و دومی اشاره به عامل ایستایی و رکود رشد شخصی است؛ یعنی فرد نه می‌آموزد و نه شایستگی‌های خود را گسترش می‌دهد (عبدالله زاده و شریف‌زاده، ۱۳۹۱، ۵۸).

فoster^۴ با تمرکز بر ویژگی‌های اعضاء هیأت علمی، موقعیت آن‌ها را در رابطه با پتانسیل فلات‌زدگی به چهار دسته تقسیم می‌کند: (۱) یادگیرنده یا ماهر (زیر استاندارد قابل قبول کار می‌کنند اما ظرفیت بیشتر در آینده را دارند)؛ (۲) ستاره‌ها (کارکنان برجسته با ظرفیت بالا برای پیشرفت)؛ (۳) افراد قوی (با رضایت کارشان را ارتقاء می‌دهند اما فرصت کمی برای پیشرفت دارند)؛ (۴) افراد ساکت (از کارشان رضایت ندارند و ظرفیت عینی کمی برای پیشرفت دارند)

^۱ Bardwick

^۲ Effectiveness

^۳ situation

^۴ Foster



(بشیریه، ۱۳۷۴). در این خصوص، یکی از سازوکارهای اصلی بر رشد حرفه‌ای و یا بی‌رغبتی در تولید علمی اعضاء هیأت علمی شرایط ساختاری (قواعد و منابع) است که در این خصوص هرکدام از نظریات در حوزه جامعه‌شناسی در ابعاد متفاوت به تبیین این مسأله پرداخته است.

چافتز و بلومبرگ^۵ چهار مضمون یا شاخص نظریه‌های نابرابری افقی و عمودی جنسیتی را به صورت زیر می‌دانند. نخست آنکه، زنان و مردان نه تنها موقعیت‌های متفاوتی در جامعه دارند بلکه در موقعیت‌های نابرابری قرار گرفته‌اند. زنان در مقایسه با مردانی که در همان جایگاه اجتماعی زنان جای دارند از منافع مادی، منزلت اجتماعی قدرت و فرصت‌های تحقق نفس کمتری برخوردارند- این جایگاه اجتماعی می‌تواند بر طبقه، نژاد، شغل، موقعیت، دین، آموزش و ملیت و یا هر عامل مهم اجتماعی دیگر مبتنی باشد. دوم آنکه این نابرابری از سازمان جامعه سرچشمه می‌گیرد و از هیچ‌گونه تفاوت مهم زیست‌شناختی یا شخصیتی میان زنان و مردان ناشی نمی‌شود. سومین مضمون نظریه نابرابری این است که هرچند افراد انسانی ممکن است از نظر استعدادها و ویژگی‌هایشان با یکدیگر تاندازه‌ای تفاوت داشته باشند، اما هیچ‌گونه الگوی تفوق طبیعی مهمی وجود ندارد که دو جنس را از هم متمایز سازد: نابرابری جنسی برای آن وجود دارد که زنان در مقایسه با مردان از قدرت کمتری برای برآوردن نیاز به تحقق نفس برخوردارند، درحالی‌که هر دو در این نیاز سهیم‌اند. چهارم اینکه، همه نظریه‌های نابرابری بر این عقیده‌اند که دگرگون ساختن موقعیت زنان امکان‌پذیر است (بشیریه، ۱۳۷۴، ۷۵).

تئوری‌های دیگر در این حوزه، گیدنز، از برجسته‌ترین نمایندگان تئوری‌هایی که بیشتر بر ساختار هنجاری و سازمانی علم تأکید دارد و ساختارها را بر اساس میزان توان‌افزا^۱ یا فشار آور^۲ بودنشان تحلیل و بررسی می‌کند، نوع کنش افراد را محصول تعاملات و تأثیرات متقابل ساختار (تخصیص منابع و قواعد تنظیم‌کننده) و کنشگر می‌داند؛ بنابراین، حرکت رفت و برگشتی میان کنشگر و ساختار در فضای آموزش دانشگاهی نقش دارند. فرض می‌شود

^۵ Chafetz & Blomberg

^۱ enabling

^۲ presserful

ساختارهای مدرن‌تر زمینه و پتانسیل بیشتری برای عاملیت کنشگر بدون توجه به جنس آنان فراهم می‌کند تا ساختارهای سنتی‌تر که میزان عاملیت کنشگر تا حد زیادی تحت تأثیر جنس و دیگر ویژگی‌های فردی وی قرار دارد (جانعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۱، ۳۸). در نظریه سیستم لومان، سیستم‌های اجتماعی و سیستم‌های روانی، سیستم‌هایی هستند که با تولید اطلاعات، بر آنتروپی غلبه و نظمی درونی ایجاد می‌کنند. به کنش‌ها چارچوب بخشیده و مانع از یک بعدی بودن و قشری فکر کردن و تعصب ناآگاهانه و یک‌سونگری می‌شود در غیر این صورت خود سیستم‌ها یکی از عوامل سرخوردگی افراد می‌باشند (فخرانی، ۱۳۸۸، ۴۶).

بر اساس نظریه‌های مطرح‌شده؛ در صورت همسان بودن فلات‌زدگی زنان دو دانشگاه تهران و اهواز، نقش جنس در تبیین فلات‌زدگی شغلی زنان برجسته‌تر از جنسیت آنان است. در کل پاسخ گوی به دو سؤال زیر در فهم بهتر مجادلات ذات‌گرایان و حداقل‌گرایان روشن‌تر است: از طریق مقایسه ابعاد فلات‌زدگی نیز می‌توان گفت که آیا تأثیر هر یک از فاکتورهای نامبرده بر تمام ابعاد فلات‌زدگی شغلی یکسان است یا خیر؟ به عبارتی، آیا جنس یا امکانات ساختاری بر تمام ابعاد فلات‌زدگی شغلی تأثیر یکسانی دارند یا تأثیر آنان بر ابعاد مختلف، متفاوت است؟ متناسب با اهداف پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

- تفاوت معناداری بین فلات‌زدگی شغلی (کل) و ابعاد آن در بین زن و مرد اعضا هیأت علمی به تفکیک دانشگاه محل خدمت آن‌ها وجود دارد.
- به نظر می‌رسد تفاوت معناداری بین (سن، سابقه کار، رتبه علمی) و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین احساس عدالت سازمانی؛ شیوه مدیریت، فرهنگ سازمانی دانشگاه و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

رویکرد و روش مورداستفاده در این تحقیق به ترتیب کمی و پیمایشی بوده و از ابزار پرسش‌نامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها است. از آنجا که، دانشگاه‌های ایران همه در یک سطح نیستند، ملاک



تعیین دانشگاه‌های نمونه نظام رتبه‌بندی و سطح‌بندی دو سال اخیر وزارت علوم است. لذا دانشگاه تهران از سطح ۱ و دانشگاه شهید چمران اهواز از سطح ۲ دانشگاه‌های جامع جهت بررسی موضوع پژوهش با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی‌شده (براین اساس اعضای هیأت علمی موفق (دارای رشد حرفه‌ای؛ از بدو استخدام با مرتبه استادیاری استخدام که قبل از ۷ سال موفق به ارتقاء شدند) و ناموفق (بدون رشد حرفه‌ای؛ افرادی که با همین شرایط هنوز موفق به ارتقاء نشدند)، اعضای هیأت علمی زن و مرد، سوابق کاری (۴ تا ۵۰ سال)، رتبه علمی (استادیار تا استاد)، رشته‌های متعدد دانشگاهی، سنین مختلف، داشتن سوابق اجرایی و بدون سابقه به‌عنوان نمونه با مراجعه با اطلاعات سامانه مفاد) و به‌کارگیری روش برآورد نمونه کوکران، از جمعیتی بالغ بر ۲۵۲۴۳ هزار نفر عضو هیأت علمی ۵۱۸ نفر به‌عنوان نمونه در دانشگاه‌های تهران (۴۷/۰۵٪)، اهواز (۲۹/۴۱٪) انتخاب شده است.

مفاهیم اصلی پژوهش

با اتکای بر گونه‌شناسی نانسی اسچولوزبرگ^۱ (۲۰۰۴)؛ فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران و اهواز را در ابعاد چهارگانه ساختاری، محتوایی، حرفه‌ای و زیستی موردبررسی قرار گرفته شده است (سورزهی، ۱۹۸۵).

- **فلات‌زدگی شغلی ساختاری:** این‌گونه فلات‌زدگی در رابطه با احساس اعضاء در خصوص احتمال کم پیشرفت برای آن‌ها در موقعیت فعلی است (پنکار، ۲۰۱۷). شاخص‌های فلات‌زدگی ساختاری عدم ارتقاء و رشد سازمانی، وجود تبعیض در ارتقاء، امید به پیشرفت در مراتب بالاتر و ... است.

- **فلات‌زدگی شغلی محتوایی:** گاهی افراد به علت محتوای شغل، دچار فلات شغلی می‌شوند. کارهایی با تنوع کم و با ساختارهای ملال‌آور و خسته‌کننده در این نوع قرار می‌گیرد (رومیتو، ۲۰۰۵). شاخص‌های فلات‌زدگی محتوایی فلات محتوایی شدن یکنواخت شدن و تکراری بودن کار، بی‌نتیجه بودن تلاش برای یادگیری، نبود تغییر و تحول در شغل و ... در انجام فعالیت‌های سازمانی است.

¹ Nancy eschlozberg

- فلات‌زدگی شغلی زیستی: زمانی است که زندگی شخص به‌طور کلی تغییرات چندانی نداشته باشد و دچار روزمرگی شود و فرد هیچ‌گونه علاقه و لذتی در زندگی احساس نکند (خنیفر، ۹۲، ۱۳۸۵). شاخص‌های فلات‌زدگی زیستی عدم احساس لذت و روزمرگی و ... است.

- فلات‌زدگی شغلی حرفه‌ای: کارلسون و روتندو^۱ (۲۰۰۱) معتقدند: «ایده‌ای که حرفه‌های موفق به‌وسیله فرد هدایت می‌شود و نه سازمان، نشان می‌دهد که یک طرح‌ریزی درون شغلی عامل مهمی در توانایی سازگاری با تغییرات محیط کار است» (رومیتو، ۲۰۰۵). شاخص‌های فلات‌زدگی حرفه‌ای فقدان رشد در موقعیت و مسئولیت کاری، ترک سازمان و ... است.

توصیف ویژگی‌های نمونه

پیش از بررسی فرضیه‌ها و روابط بین متغیرها لازم است که تصویری کلی از جمعیت نمونه ارائه شود. بر اساس جدول ۳ از کل جامعه آماری ۰/۲۷ درصد زن و ۰/۷۳ درصد مرد و از این تعداد ۶۰/۲ درصد متعلق به دانشگاه تهران، ۳۹/۸ درصد دانشگاه اهواز هستند.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد جنسیت پاسخگویان برحسب دانشگاه محل خدمت آنان

جنسیت	زن		مرد		جمع
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
محل دانشگاه					
تهران	۲۲/۴	۱۸۴	۷۷/۶	۲۳۷	۶۰/۲
اهواز	۳۱/۲	۱۰۸	۶۸/۸	۱۵۷	۳۹/۸
جمع	۰/۲۷	۲۹۲	۰/۷۳	۳۹۴	۱۰۰

یافته‌ها

آماره‌های جدول ۴ بیان‌کننده توزیع درصدی افراد به تفکیک جنس، در سه سطح فلات‌زدگی پایین، متوسط و بالا ارائه شده است. در سطح پایین فلات‌زدگی، بالاترین درصد زنان و مردان، به ترتیب به ابعاد زیستی و حرفه‌ای اختصاص دارد. در مقابل، در سطح بالای

^۱ Carlson & Rotondo



فلات‌زدگی، کمترین درصد مردان مربوط به بعد زیستی بعدی که بیشترین درصد زنان را در بردارد اختصاص دارد.

جدول ۴. توزیع درصدی میزان فلات‌زدگی پاسخگویان به تفکیک جنسیت، ابعاد مختلف و فلات‌زدگی شغلی کل

فلات‌زدگی		پایین		متوسط		بالا		میانگین	
ساختاری	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
ساختاری	۲۱.۶	۳۶.۴	۵۸.۴	۵۶.۶	۲۰.۰	۷.۰	۱۱.۹۵	۱۱.۸۹	مرد
محتوایی	۱۶.۸	۲۲.۶	۵۵.۶	۵۶.۶	۲۷.۶	۲۰.۸	۲۳.۹۵	۲۳.۳۹	زن
حرفه‌ای	۵۲.۲	۲۰.۶	۱۸.۵	۳۷.۹	۲۹.۳	۴۰.۶	۲۲.۹۶	۲۳.۶۵	مرد
زیستی	۱۹.۴	۳۶.۹	۴۰.۱	۳۵.۶	۴۰.۵	۲۷.۵	۱۹.۹۰	۱۹.۱۰	زن
(کل)	۱۸.۹	۵۴.۱	۵۷.۲	۲۲	۲۳.۹	۵۸.۹	۷۸.۸	۸۰.۴۰	مرد

آماره‌های جدول ۵ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌سویه رابطه شرایط متفاوت بین جنسیتی درون دانشگاهی، درون جنسی بین دانشگاهی و کلی؛ و تحلیل واریانس دوطرفه جنسیت و دانشگاه محل خدمت است. مقایسه میانگین نمرات دو جنس نشان می‌دهد که در تهران و اهواز و در کل، فلات‌زدگی ساختاری و محتوایی، اعضاء هیأت علمی زنان بیشتر از مردان است، اما این تفاوت در هیچ‌کدام از شرایط فوق معنادار نیستند. طبق نتایج، مردان هیأت علمی اهواز از مردان هیأت علمی تهران فلات‌زدگی ساختاری بیشتری دارند. از طرف دیگر، میانگین زنان در هر سه حالت مقایسه‌ای در دانشگاه تهران و اهواز فلات‌زدگی محتوایی کمتری از مردان دارند و این تفاوت میانگین در هر سه حالت در سطح ۹۵ درصد معنادار است.

از سوی دیگر، مقایسه بین میانگین‌ها نشان می‌دهد که زنان و مردان اهواز در بعد فلات‌زدگی محتوایی (کل) از زنان و مردان دانشگاه تهران فلات زده‌تر هستند. این تفاوت میانگین در سطح ۹۵ درصد معنادار است. ارزیابی تأثیر تعاملی دو متغیر مستقل جنس* دانشگاه محل خدمت بر فلات‌زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی معنادار نیست. می‌توان گفت تأثیر دانشگاه محل خدمت بر فلات‌زدگی ساختاری، محتوایی تعیین‌کننده‌تر از جنس

آن‌ها است به عبارتی در بعد فلات‌زدگی ساختاری و محتوایی، تأثیر فرهنگی - اجتماعی و سازمانی دو دانشگاه بارزتر از تفاوت جنسی آن‌ها است.

جدول ۵. آزمون t و تحلیل واریانس دوطرفه رابطه جنسیت و دانشگاه محل خدمت با فلات‌زدگی ساختاری

<i>p</i>	<i>t</i>	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	فلات‌زدگی ساختاری		
۰/۰۳۷	۴/۴۰	۲/۴۹	۱۳/۸۱	۴۹	زنان اهواز	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۱/۷۰	۱۱/۶۲	۵۳	زنان تهران		
۰/۰۱۲	۶/۳۷	۱/۵۵	۱۱/۶۶	۱۸۴	مردان تهران	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۲/۰۱	۱۲/۲۶	۱۰۸	مردان اهواز		
۰/۰۰۱	۱/۰۷	۱/۵۵	۱۱/۶۶	۱۸۴	مرد تهران	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۱/۷۰	۱۱/۶۲	۵۳	زنان تهران		
		۲/۰۱	۱۲/۲۶	۱۰۸	مرد اهواز	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۲/۰۰	۱۲/۳۰	۴۹	زن اهواز		
۰/۰۰۱	۱۱/۷۷	۱/۵۸	۱۱/۶۵	۲۳۷	دانشگاه تهران	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۱/۹۹	۱۲/۲۸	۱۵۷	دانشگاه اهواز		
۰/۰۸۴	۰/۰۳	جنس * دانشگاه محل خدمت					
۰/۵۷	۰/۳۲	۰/۵۸	۲۵/۳۴	۱۸۴	مرد	تهران	
		۰/۳۱	۲۵/۷۱	۵۳	زن		
۰/۳۶	۰/۸۴	۴/۸	۲۰/۳۹	۱۰۸	مرد	اهواز	
		۰/۶۳	۲۱/۸۷	۴۹	زن		
۰/۳۰	۱/۰۶	۴/۷۰	۲۳/۳۹	۲۹۲	مرد	کل	
		۵/۰۴	۲۳/۹۴	۱۰۲	زن		
۰/۰۰۰	۵۱/۰۵	۴/۴۵	۲۳/۹۵	۱۸۴	مردان تهران	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۴/۶۰	۲۳/۱۱	۱۰۸	مردان اهواز		
۰/۰۰۰	۸۴/۱۸	۴/۲۰	۲۵/۴۳	۲۳۷	دانشگاه تهران	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۴/۴۵	۲۱/۳۶	۱۵۷	دانشگاه اهواز		
۰/۲۸	۱/۱۵	جنس * دانشگاه محل خدمت					

بر طبق آماره‌های جدول ۶، در بعد فلات‌زدگی حرفه‌ای، تفاوت معناداری بین زنان و مردان عضو هیأت علمی وجود دارد. با توجه به مقدار $T(۳/۵۹)$ و سطح معناداری $(۰/۰۵۹)$ ،



مردان با مقدار میانگین (۲۳/۵۳)، فلات‌زدگی حرفه‌ای بالاتری از زنان با میانگین (۲۲/۹۴) دارند؛ بنابراین، تأثیر جنس تعیین‌کننده‌تر از محل خدمت اعضای هیأت علمی است.

جدول ۶. آزمون t و تحلیل واریانس دوطرفه فلات‌زدگی حرفه‌ای و زیستی زنان و مردان عضو

هیأت علمی به تفکیک دانشگاه محل خدمت

			انحراف معیار	میانگین	فراوانی	فلات‌زدگی حرفه‌ای	
<i>p</i>	<i>t</i>						
۰/۰۲۰	۵/۴۹	۴/۴۷	۲۴/۵۱	۱۰۸	مردان اهواز	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۴/۷۹	۲۳/۶۱	۱۸۴	مردان تهران		
۰/۴۸	۴/۲۱	۰/۳۶	۲۳/۶۲	۵۳	زنان تهران	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۲/۵۹	۲۲/۸۵	۴۹	زنان اهواز		
۰/۳۶	۰/۸۳	۴/۴۵	۲۳/۹۵	۱۸۴	مرد	بین جنسیتی درون دانشگاهی	
		۵/۰۴	۲۳/۳۰	۵۳	زن تهران		
		۴/۶۰	۲۳/۳۰	۱۰۸	مرد اهواز	بین جنسیتی درون دانشگاهی	
۰/۳۴	۰/۹۰	۵/۲۱	۲۲/۵۹	۴۹	زن اهواز		
۳/۲۰	۴/۵۹	۰/۳۶	۲۳/۶۲	۲۳۷	دانشگاه تهران	کل	
		۴/۰	۲۲/۸۵	۱۵۷	دانشگاه اهواز		
۰/۹۰	۰/۰۱۶		جنس * دانشگاه محل خدمت				

همچنین میانگین نمرات دو جنس نشان می‌دهد که در بعد فلات‌زدگی زیستی بین زنان و مردان عضو هیأت علمی اهواز و زنان هیأت علمی تهران و اهواز تفاوت وجود دارد و اعضای هیأت علمی دانشگاه اهواز فلات زده تر هستند. در واقع می‌توان گفت تأثیر دانشگاه محل خدمت پاسخگویان عضو هیأت علمی بر فلات‌زدگی زیستی تعیین‌کننده‌تر از جنس آنهاست.

آزمون تفاوت بین میانگین‌های فلات‌زدگی شغلی زیستی اعضای هیأت علمی با توجه به استان محل خدمت

			انحراف معیار	میانگین	فراوانی	فلات‌زدگی زیستی	
<i>p</i>	<i>t</i>						
۰/۰۰۰	۲/۳۳	۴/۵۱	۱۷/۰	۵۳	زنان تهران	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۳/۸۴	۲۱/۰	۴۹	زنان اهواز		
۰/۰۹۱	-۱/۷۰	۴/۰۵	۲۴/۸۳	۱۰۸	مردان اهواز	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۴/۳۸	۲۰/۹۷	۱۸۴	مردان تهران		
۰/۶۶	۰/۱۹	۴/۲۴	۲۰/۷۰	۱۸۴	مرد	بین جنسیتی درون دانشگاهی	
		۴/۵۱	۲۱/۰	۵۳	زن تهران		
۰/۰۳۰	۴/۸۰	۳/۸۴	۱۷/۰۶	۱۰۸	مرد اهواز	بین جنسیتی درون دانشگاهی	
		۳/۹۰	۱۸/۵۲	۴۹	زن اهواز		

۰/۰۰۰	۹/۹۴	۳/۹۳	۱۸/۰۷	۳۹۴	دانشگاه تهران
		۴/۲۹	۲۰/۷۷	۱۵۷	دانشگاه اهواز
۰/۰۶۸	۳/۳۴	جنس* دانشگاه محل خدمت			

جدول ۷ بیان‌کننده آزمون رابطه جنس، دانشگاه محل خدمت و تأثیرات تعاملی آن‌ها با فلات‌زدگی شغلی کلی اعضاء هیأت علمی است. برحسب مقادیر میانگین دست آمده، زنان عضو هیأت علمی در دانشگاه اهواز فلات‌زدگی شغلی بالاتری از مردان دارند. در مقایسه زنان و مردان عضو هیأت علمی در دو دانشگاه مذکور، اعضاء هیأت علمی دانشگاه اهواز فلات‌زدگی شغلی بالاتری از زنان و مردان عضو هیأت علمی دانشگاه تهران دارند.

جدول ۷. آزمون t و تحلیل واریانس دوطرفه فلات‌زدگی شغلی کلی زنان و مردان عضو هیأت علمی به تفکیک دانشگاه محل خدمت

<i>p</i>	<i>t</i>	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	فلات‌زدگی شغلی (کل)	
۰/۰۶۷	۰/۱۷	۷/۴۷	۸۱/۷۵	۱۸۳	مرد	تهران
		۹/۰۵	۸۲/۳۲	۵۳	زن	
۰/۳۳	۰/۹۸۰	۸/۶۶	۷۵/۶۳	۱۰۸	مرد	اهواز
		۸/۹۸	۷۷/۱۴	۴۹	زن	
۰/۱۳۳	۲/۲۶	۸/۵۹	۷۸/۸۱	۲۹۲	مرد	کل
		۹/۳۵	۸۰/۴۰	۱۰۲	زن	

- بین سن، سابقه کار و رتبه علمی و فلات‌زدگی شغلی (کل) و ابعاد آن رابطه معناداری وجود دارد.

- نتایج همبستگی میان برخی متغیرهای زمینه‌ای و وابسته‌ی پژوهش مطرح شده است. برای بررسی سن و رابطه آن با فلات شغلی (کل) از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که رابطه مذکور در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود. همچنین در ارتباط با بعد ساختاری فلات‌زدگی شغلی ضریب همبستگی منفی (۰/۱۵۱-) می‌توان بیان داشت که هرچه قدر سن کمتر باشد فلات‌زدگی ساختاری بیشتر می‌شود و این نشان‌دهنده پذیرش کمتر شرایط واقعی دانشگاه با شرایط آرمانی برای نیروهای جوان‌تر نسبت به نیروهای مسن‌تر است. ضریب همبستگی میان سابقه کار و فلات‌زدگی شغلی (کل) و ابعاد آن نشان‌دهنده رابطه معکوس که با بالا رفتن سابقه کار، فلات‌زدگی شغلی کاهش



می‌یابد. همچنین برای بررسی تفاوت فلات شغلی بین اعضاء هیأت علمی با رتبه علمی متفاوت از آزمون Anova استفاده شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان بیان داشت در سطح اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنی‌داری بین رتبه‌های علمی (استادیار، دانشیار، استاد) و فلات‌زدگی شغلی (کل) و ابعاد آن به‌جز در بعد فلات‌زدگی شخصی وجود دارد.

- بین احساس عدالت سازمانی و فلات‌زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی تفاوت معناداری به لحاظ فلات‌زدگی حرفه‌ای در بعد رویه‌ای عدالت سازمانی وجود دارد و بین ابعاد دیگر با فلات‌زدگی شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۸. آزمون همبستگی بین عدالت سازمانی و فلات‌زدگی شغلی

<i>p</i>	ضریب همبستگی	احساس عدالت سازمانی دانشگاه و فلات‌زدگی شغلی (کل)	
۰/۰۱۳	۰/۱۹۰		
۰/۰۰۰	۰/۳۴۸	توزیعی	احساس عدالت و فلات‌زدگی ساختاری
۰/۰۰۰	۰/۲۳۸	رویه‌ای	
۰/۰۰۰	۰/۳۲۵	مراوده‌ای	
۰/۰۱۰	-۰/۱۱۵	کل	
۰/۰۷۲	-۰/۰۸۱	توزیعی	احساس عدالت و فلات‌زدگی محتوایی
۰/۰۰۵	۰/۱۵۷	رویه‌ای	
۰/۰۰۰	۰/۲۸۶	مراوده‌ای	
۰/۰۰۰	۰/۵۳۵	کل	
۰/۰۶۳۰	-۰/۰۲۸	توزیعی	احساس عدالت و فلات‌زدگی زیستی
۰/۰۰۰	۰/۷۱۲	رویه‌ای	
۰/۰۰۱	۰/۱۴۷	مراوده‌ای	
۰/۰۰۰	۰/۴۹۱	کل	
۰/۰۰۰	۰/۱۶۰	توزیعی	احساس عدالت و فلات‌زدگی حرفه‌ای
۰/۰۰۰	۰/۲۲۱	رویه‌ای	
۰/۴۶۳	۰/۰۳۳	مراوده‌ای	
۰/۰۰۱	۰/۱۴۸	کل	

- بین فرهنگ سازمانی؛ شیوه مدیریت و فلات‌زدگی شغلی اعضا هیأت علمی رابطه معناداری وجود دارد. این نشان می‌دهد که هرچه اعضا هیأت علمی به‌عنوان نخبگان بیشتر در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه مورد مشورت قرار گیرند و در آیین‌نامه‌های ارتقاء از آن‌ها اظهار نظر شود؛ دانشگاه وابستگی کمتری به سیاست‌زدگی و جناح‌های سیاسی داشته باشد؛ پتانسیل فلات‌زدگی شغلی کمتر می‌شود.

جدول (۹). ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل و فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن

شاخص	فلات شغلی	فرهنگ سازمانی	شیوه مدیریت	فلات ساختاری	فلات محتوایی	فلات زیستی	فلات حرفه‌ای
فلات شغلی	۱	۰/۱۴۸	۰/۳۲۷	۰/۳۹۱**	۰/۳۰۵**	۰/۲۸۵**	۰/۲۰۶*
فرهنگ سازمانی	۰/۱۸۰	۱	۰/۰۰۱	۰/۱۶۲	۰/۲۴۹	۰/۱۲۰	۰/۱۶۱
شیوه مدیریت	۰/۳۲۷	۰/۰۰۰	۱	۰/۳۹۱	۰/۳۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۲
فلات ساختاری	۰/۳۹۱	۰/۰۰۱	۰/۳۲۷	۱	۰/۳۰۵	۰/۲۸۵	۰/۲۰۶
فلات محتوایی	۰/۳۰۵	۰/۰۰۰	۰/۳۲۷	۰/۳۹۱	۱	۰/۲۸۵	۰/۲۰۶
فلات زیستی	۰/۲۸۵	۰/۰۰۰	۰/۳۲۷	۰/۳۹۱	۰/۳۰۵	۱	۰/۲۰۶
فلات حرفه‌ای	۰/۲۰۶	۰/۰۰۰	۰/۳۲۷	۰/۳۹۱	۰/۳۰۵	۰/۲۸۵	۱
	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>

* همبستگی در سطح ۰/۰۵ است. ** همبستگی در سطح ۰/۰۱ است.

نتیجه‌گیری

هدف از بررسی فلات‌زدگی شغلی زنان و مردان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اهواز و تهران در دو شرایط اجتماعی - فرهنگی و ساختاری متفاوت بود. دانشگاه‌های تهران و اهواز به‌عنوان دو دانشگاه که از نظر سطح توسعه‌یافتگی و شرایط اجتماعی و سازمانی بر اساس نظام رتبه‌بندی و سطح‌بندی دو سال اخیر وزارت علوم، متفاوت هستند، به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. پس از بررسی و تجزیه و تحلیل یافته‌ها، بسترهایی که به‌عنوان پدیده در دانشگاه‌های مورد مطالعه عمل می‌کنند عبارت است از حاکم شدن جوی غیرمحمول و غیرپویا (سیاست‌زدگی در شیوه‌های تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری نامناسب) و تفاوت محسوس شرایط عینی با توقعات و انتظارات ذهنی که در تعامل باهم موجب شکل‌گیری نوعی احساس فردی توقف در مسیر ترقی می‌شود. برجستگی سرمایه سیاسی تا علمی، امنیتی شدن فضای دانشگاه‌ها و ... موجب عدم رعایت ارتقای مبتنی بر شایستگی



(فلات‌زدگی ساختاری در اهواز) و فلات‌زدگی حرفه‌ای در تهران شده است. با این حال یافته‌ها بیشتر حاکی از تأثیرگذاری شرایط ساختاری به واسطه نگرش ذهنی بر فلات‌زدگی شغلی است. به عبارت دیگر وضعیت فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های متفاوت لزوماً چندان متفاوت نیست. نتایج به دست آمده از آزمون آماری نشان می‌دهد که تفاوت معناداری میان احساس عدالت سازمانی، شیوه مدیریت و فلات‌زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی همسو با تحقیقات (دکانیک، ۲۰۱۰؛ چوداری، ۲۰۱۳؛ تلایس و ایلامن، ۲۰۱۵) مبنی بر نقش ابعاد سه‌گانه عدالت توزیعی، مراوده‌ای و رویه‌ای در اعتماد به سازمان و موفقیت‌های آموزشی - پژوهشی است. بر اساس این تئوری می‌توان گفت عوامل ساختاری (ابهام در سیاست‌گذاری‌ها و عدم عدالت در توزیع امکانات ساختاری) مهم‌ترین زمینه‌ها و بسترهای عینی و بیرونی تسهیلگر فلات‌زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی هستند.

همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش، هرچند شرایط ساختاری (فرهنگ سازمانی) دانشگاه در تعیین فلات‌زدگی شغلی تأثیری تعیین‌کننده‌تر از جنس افراد دارد؛ ولی این تأثیر در دانشگاه اهواز بیشتر در بعد ساختاری و در بعد محتوایی در دانشگاه تهران بر حسب تفاوت‌های جنسی و تفاوت‌های جنسیتی (دانشگاه محل خدمت) تفاوت معناداری مشاهده شد. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های (بردبار، ۱۳۹۱؛ چوب‌بستی، ۱۳۹۲؛ سفیری، ۱۳۹۲؛ آندرس و گابریلا، ۲۰۰۲؛ ستلز، ۲۰۰۶) مبنی بر فرهنگ حاکم بر سازمان و عدم ارزیابی صحیح از توانایی‌های زنان در مقایسه با مردان و تئوری‌های جنسیتی (ناراستی‌های ساختاری = حاشیه‌نشینی زنان) همخوانی دارد. لذا زمینه اجتماعی - فرهنگی و ساختاری، به نسبت جنس، تأثیر بیشتری بر فلات‌زدگی شغلی کلی اعضاء هیأت علمی داشته است.

در بعد فلات‌زدگی حرفه‌ای: بر اساس نتایج به دست آمده مردان دانشگاه تهران در مقایسه با اعضاء هیأت علمی دانشگاه اهواز فلات‌زده‌تر هستند. در واقع این یافته تأییدی بر منطق حداقل‌گرایان مبنی بر احتمال ترغیب‌یافته‌تر بودن فضای پدرسالاری برای زنان است. زنان رؤیاهای پیچیده دارند که هم شغل و هم خانواده را در بر می‌گیرد، در حالی که یک رؤیای مردانه معمول، به طور مشخص بر روی کارهای موفق متمرکز است. این امر تا حدی ناشی از تعریف زنان از موفقیت شغلی است که بیشتر بر پیامدهای انتزاعی تکیه دارند تا پیامدهای

عینی (برجعی و همکاران، ۱۳۹۱، ۲۵) و همسو با نتایج پژوهش نارنجی ثانی (۱۳۸۷) مبنی بر تأمین فرصت‌ها جهت رشد و شادکامی ذهنی در دانشگاه‌های برتر به لحاظ امکانات زیرساختاری و تئوری‌های ساختاری که مبنی بر فراهم بودن زمینه و پتانسیل بیشتر برای عاملیت کنشگر توسط ساختارهای مدرن نسبت به ساختارهای سنتی‌تر می‌باشند، همخوانی ندارد.

به لحاظ فلات‌زدگی زیستی؛ تفاوت زنان و مردان در هر سه حالت مقایسه‌ای (دانشگاه تهران، اهواز و کل) معنادار بوده است و زنان عضو هیأت علمی دانشگاه تهران و اهواز احساس فلات‌زدگی شغلی بالاتری از همکاران مرد در دو دانشگاه مربوطه دارند. در دانشگاه‌ها که نهادی برآمده از فرایند رشد عقل‌گرای، تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری است، مصادیقی متعارض با عقلانیت و شایسته‌سالاری تجربه می‌شود. تعادل میان این شرایط هزینه‌های روانی و عاطفی زیادی برای زنان ایجاد می‌کند و چنانچه زنان برای مقابله با این وضعیت به طرد هنجارهای موجود اقدام نمایند به تدریج به یک گروه ناسازگار و حاشیه‌ای تبدیل خواهند شد (شادی طلب، ۱۳۸۱). لذا استدلال نظریه‌های ذات‌گرایان در خصوص بعد فلات‌زدگی زیستی و استدلال تقلیل‌گرایان و تئوری‌های جنسیتی چافتز و تئوری‌های ساختاری‌گیدنز (ساختارهای سنتی‌تر میزان عاملیت کنشگر تحت تأثیر جنس و ویژگی‌های فردی است) و دیگر تئوری‌های نابرابری‌های جنسیتی همخوانی دارد. بدین جهت توجه به توانمندی‌های فردی اساتید در آیین‌نامه ارتقاء؛ برای توسعه حرفه‌ای و شادکامی ذهنی (توسعه مهارت‌ها، دانش، توانمندی‌ها، بینش و گزینش‌ها)، آموزش مستمر سرمایه‌گذاری (مالی، ذهنی و زمانی) کنید؛ جدی نگرفتن فکر در کشور یکی از مشکلات عمیق علوم انسانی و فرتوت شدن فاعل دانشگاهی است. در کشور مهندسی اجتماعی باید توسط معلمان به دست شاگردان داده شود. این در حالی است که معلمان ما در نگاه اول تنها مترجمان خوبی هستند. لذا انجمن‌های علمی باید اقتضاء ترجمه فرهنگی علم (تسلط به زبان مبدأ، دانستن زبان، تسلط به زبان مقصد) را که لازمه‌اش سنت‌شناسی، غرب‌شناسی و مجهز به قالب علوم انسانی، وجود اتاق فکر در بحث مدیریت دانش در دانشگاه‌ها پیشنهادی کاربردی در دو



سطح فردی و سازمانی برای تسریع و تسهیل شادکامی ذهنی و جلوگیری از فلات‌زدگی شغلی
اعضاء هیأت علمی است.

منابع

۱. ابادری، یوسف؛ صادقی فسایی، سهیلا؛ حمیدی، نفیسه (۱۳۸۷) احساس ناامنی در تجربه زنانه از زندگی روزمره، پژوهش زنان، دوره ۶، ۱۰۳-۷۵
۲. افشاری، شیبانی (۱۳۸۰) تجزیه جنسیتی بازار کار در ایران، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۱، شماره ۱
۳. امید فر، رضا؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ حسنی، محمد؛ موسوی، میرنجف (۱۳۹۶) تبیین نابرابری و رتبه‌بندی دانشگاه‌های شهر تهران در سطح درونداد، فرآیند و برونداد جهت نیل به توسعه پایدار، دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، دوره ششم، شماره یازدهم
۴. اردستانی، عباس؛ نقوی، میرعلی (۱۳۹۵) تبیین رابطه فلات‌زدگی شغلی با ی تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۱
۵. بردبار و همکاران (۱۳۹۱) بررسی نگرش اعضای هیأت علمی زن دانشگاه علوم پزشکی، فصلنامه مدیریت سلامت، شماره ۵
۶. برجعلی لو، شهلا؛ ناظمی، شمس‌الدین؛ مرتضوی، سعید (۱۳۹۱) آرزومندی مدیریتی در زنان و چگونگی تأثیرپذیری آن از نقش‌های شغلی و خانوادگی، پژوهش‌نامه زنان، سال سوم، شماره دوم، صص ۴۶-۲۱
۷. بشیریه، حسین (۱۳۷۴) نظریه‌های فرهنگ در قرن بیستم، تهران: مؤسسه فرهنگی آینده‌پویان
۸. بهشتی فر، ملیکه (۱۳۹۳) سکون زندگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شهر کرمان، مجله دانشگاه علوم پزشکی تهران، شماره ۱، صص ۸۴-۷۵
۹. خنیفر، حسین (۱۳۸۵) بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت، نشریه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۲، صص ۱۱۱-۸۳
۱۰. خسته، اکرم (۱۳۸۶) بررسی نقش عوامل فرهنگی - اجتماعی بر طرح واره های نقش جنسیتی در دو گروه قومی از دانشجویان در ایران، فصلنامه مطالعات روان شناختی، دوره ۳، شماره ۲، صص ۱۴۶-۱۲۹
۱۱. جانعلی زاده چوب بستی، حیدر؛ سیف‌الله، فرزانه؛ غلامی، علی اصغر (۱۳۹۲) همبستگی کیفیت زندگی و بهره‌وری علمی اعضای هیأت علمی، فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان، شماره ۴، صص ۳۱-۵۶
۱۲. رجب زاده، احمد (۱۳۸۱) مقایسه فرهنگی زنان و مردان در ایران، نامه پژوهش فرهنگی، سال هفتم، دوره جدید، شماره ۳، صص ۳۷-۵۴
۱۳. تبریزی، منصوره (۱۳۹۲) تجربه تعارض‌های هویتی در سبک زندگی زنان متأهل شاغل، دو فصلنامه مطالعات زن و خانواده، دوره ۱، شماره ۲، صص ۶۷-۳۹



۱۴. اعظم زاده، منصوره؛ تافته، مریم (۲۰۱۵) روایت زنان سرپرست خانوار از موانع شادمانی (مطالعه موردی زنان سرپرست خانوار تهران)، دو فصلنامه علمی مطالعات زن و خانواده، دوره ۳، شماره ۲، صص ۶۰-۳۳
۱۵. سفیری، خدیجه؛ باغستانی، اعظم (۱۳۹۲) بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیأت علمی و عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال ششم، شماره سوم.
۱۶. سراج زاده، سید حسن؛ جواهری، فاطمه (۱۳۸۵) بررسی تأثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ۷ شماره ۲، صص ۴۰-۳
۱۷. شادی طلب، ژاله (۱۳۸۱) توسعه و چالش‌های زنان در ایران، تهران: نشر قطره.
۱۸. صادقی فسایی، سهیلا؛ کلهر، سمیرا (۱۳۸۶) ابعاد شکاف جنسیتی و میزان تحقق کاهش آن در برنامه سوم توسعه، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۲، صص ۲۸-۵
۱۹. عبدالمهی، بیژن؛ حیدری، سریه (۱۳۸۸) عوامل مرتبط با توانمندی اعضاء هیأت علمی: مطالعه موردی دانشگاه تبریز، فصلنامه آموزش عالی، شماره ۲، صص ۲۴-۱
۲۰. عبدالله زاده، غلامحسین؛ شرف زاده، ابوالقاسم (۱۳۹۱) سطح‌بندی توسعه منطقه ای در ایران (کاربرد رهیافت شاخص ترکیبی)، مجله مطالعات و پژوهش‌های شهری و منطقه ای، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۴۱-۶۲
۲۱. عنایت، حلیمه؛ موحد، مجید؛ حیدری، اله رحم (۱۳۹۱) امنیت و جنسیت: تفاوت‌های بین جنسی در مقابل نابرابری‌های اجتماعی و منطقه ای، فصلنامه مطالعات روان شناختی زنان، شماره ۲، صص ۳۲-۷
۲۲. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۳) چکیده آثار گیدنز، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: انتشارات ققنوس.
۲۳. مهدوی، محمد صادق؛ لطیفی، روح انگیز (۱۳۸۸) بررسی جامعه شناختی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و شناخت موانع، مشکلات آنها، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره سوم
۲۴. مرتضوی؛ سیدمحمد جواد؛ شکرپور، نسرين (۱۳۸۸) پیشرفت آکادمیک اعضای زن هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره سوم، شماره ۱
۲۵. خزعلی، انسیه؛ جووری، بهنوش (۱۳۹۴) بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه الزهرا (س))، دو فصلنامه علمی مطالعات زن و خانواده، دوره ۳، شماره ۱، صص ۱۲۶-۱۱۱
۲۶. نوروزی، فیض اله؛ فولادی سپهر، سارا (۱۳۸۸) بررسی احساس امنیت زنان ۲۹-۱۵ ساله در شهر تهران، مرکز افکارسنجی دانشجویان ایران، ایسپا، سال اول، شماره ۳، صص ۷۲-۵۵

منابع انگلیسی

1. Bergin, N (2014) Is career plateau a relevant concept in the Irish Financial Sector post Celtic Tiger years? Master of Arts in Human Resource Management National College of Ireland.
2. James W. Clark, St (2005). "Career Plateau In Retail Management", Association of Collegiate Marketing Educators, pp77-84
3. Penkar, D (2017) A Study of Career Plateau in Education Sector Essay, Custom Student Mr. Teacher ENG 1001-04.
4. Sorciheili (1985) Faculty careers personal institutional and social dimension, indian university.
5. Romito, P & Volpato, C (2005) Women Inside and Outside Academia: A struggle to Access Knowledge, Legitimacy and Influence. Social Science Information. Sage publication. Vol 44 (1). 4163
6. Renzulli, L.A. Reynolds, J. Kelly, K. Grant, L. (2013) Pathways to gender inequality in faculty pay: The Impact of institution, academic division, and rank, Research in Social Stratification and Mobility 34, 58-72
7. Foster P.B., Shastri, T., and Withane, S. (2004) "The impact of mentoring on Career plateau and turnover intentions of management accountings". Journal of Applied Business Research, 20(4), 33-42.
8. Fakhraei, C. (2009) Jeffrey Alexander's Sociological Thought, Sociology, 1(4), 29-54

References

9. Abazari, Y; Sadeghi, F, Soheila; Hamidi, N (2008) Feeling insecure in the feminine experience of daily life, 6(1), 75-103 (in Persian)
10. Abdollahzadeh, G; Sharafzadeh, A (2012) Regional Development Grading in Iran (Application of Combined Indicator Approach), Journal of Urban and Regional Studies and Research, Fourth Year, 13, 41-62. (in Persian)
11. Abdollahi, B; Heidari, S (2009) Factors Related to Empowerment of Faculty Members: A Case Study of Tabriz University, Journal of Higher Education, 2(1), 111-135 (in Persian)
12. Azamzadeh, M; Tafteh, M (2013) The Obstacles of Happiness from the View of Female-headed Households of Tehran, Journal of Women and Family Studies, 3(1), 33-60 (in Persian)
13. Bordbar G, Hadi Nedoushan, H, Jafari, Z. (2012) A survey of the attitudes of female faculty on the obstacles to their promotion for managerial positions in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. Jha; 15 (48), 36-46. URL: <http://jha.iuums.ac.ir/article-1-882-fa.html> (in Persian)
14. Sheibani, A (2001) Gender Analysis of the Labor Market in Iran, Quarterly Journal of Women's Research, 2(2) (in Persian)
15. Saleh Ardestani, A; Seyednaghavi, M (2018) Career Plateau and its Relation on the Desire to Organizational Leave and Organizational Apathy (in Persian)



16. Borjalilo, S; Shamseldin Nazemi; Saeed Mortazavi (2011) Impacts of Career and Family Roles on Women's Leadership Aspiration (in Persian)
17. Bashiriyeh, Hossein (1995) Theories of Far-Eastern Biosystems, Theories: The Institute of Farhang Studies. (in Persian)
18. Beheshtifar M. (2017) Relationship between Nurses' Plateau and Job Burnout in Kerman Private Hospitals in 2014. *payavard*;11(1),75-84,URL: <http://payavard.tums.ac.ir/article-1-6282-fa.html> (in Persian)
19. [26] Bergin, N (2014) Is career plateau a relevant concept in the Irish Financial Sector post Celtic Tiger years? Master of Arts in Human Resource Management National College of Ireland.
20. Penkar, D (2017) A Study of Career Plateau in Education Sector Essay, Custom Student Mr. Teacher ENG 1001-04
21. Khannifar, H. (2006) STDUY OF the Psychological Dimensions of the Job Plateau and Providing Practical Solutions, *Journal of Management Culture*, 4(12) ,111-83 (in Persian)
22. Khamseh, A. (2007) A study on the effects of socio –cultural factors on gender role stereotypes of two ethnic groups of Iranian students (in Persian)
23. Janali Zadeh, C, Heidar; S, Farzaneh; G, A (2013) A Study Of Correlation of Quality of Life and Scientific Productivity of Faculty Members, *Journal of Sociological Studies of Youth*, 4(12), 56-31 (in Persian)
24. Rajabzadeh, A (2002) Cultural Comparison of Men and Women in Iran, *Cultural Research Letter*, Seventh Year, New. 3(21),37-54 (in Persian)
25. Tabrizi, M (2013) Experience of Identity Conflicts in the Lifestyle of Married Working Women, *Journal of Family and Family Studies*, 1(2), 67-39. (in Persian)
26. Safiri, K; Baghestan, A (2013) Dimensions and Scale of Goal Realization of Gender Gap in the Third Development Plan (in Persian)
27. Sarajzadeh, S. H; Javaheri, F (2006) the Impact of Gender Inequality on Women Entrepreneurship in Iran, *Iranian Journal of Sociology*, 7, (2), 40-3 (in Persian)
28. Shaditalab,J (2002) Development and Challenges of Iranian Women,*Tehran: Ghatre Publication*. (in Persian)
29. Sadeghi Fassaei, Soheila ; Kalhor, Samira (2007) A review of sensing gender discrimination among faculty members and factors causing it . *ihej*. 2014; 6 (3),31-62,URL: <http://ihej.ir/article-1-371-fa.html> (in Persian)
30. Sorciheili(1985) Faculty careers personal institutional and social diemesion, indian university.
31. Enayat,H; Movahed, M; Heidari,E (2012) Security and Gender Inter- Sex Differences versus Social & Regional Inequalities (in Persian)
32. Giddens, A (2004) Abstracts by Giddens, translated by Hassan Chavoshian, Tehran: Phoenix Publications. (in Persian)
33. Mahdavi, M; Latifi, R (2009) A Sociological Study of the Scientific Promotion of Women in Islamic Azad University, Central Tehran Branch

- and Their Obstacles, Problems, Journal OF Social Science Research, Third Year, 3 (3), 7-22(in Persian)
34. Mortazavi, S; Shekarpoor, N. (2009) Academic advancement in women of Shiraz University of Medical Sciences. *ijme*; 3 (1),77-89,URL: <http://ijme.tums.ac.ir/article-1-258-fa.html> (in Persian)
 35. Norouzi, F ؛ Sepadi Steel, S (2009) The Study Of I The Feelings of Security in 15-29 Years Old Women in Tehran, Iranian Student Opinion Center, ISPA, 1(3),72-55 (in Persian)
 36. Khazali,E؛ Jovari,B (2016) Research on Job Satisfaction of Women from Leadership Styles (A Case Study at Alzahra University), *Journal of Women and Family Studies*, 3(1),7-155 (in Persian)
 37. Romito, P& Volpato,C (2005) Women Inside and Outside Academia: A struggle to Access Knowledge,Legitimacy and Influence.*Social Science Information*.Sage ublication.44 (1),41-63
 38. Renzulli, L.A. Reynolds, J. Kelly, K. Grant, L. (2013) Pathways to gender inequality in faculty pay: The Impact of institution, academic division, and rank, *Research in Social Stratification and Mobility* 34, 58-72
 39. Foster P.B., Shastri, T., and Withane, S. (2004) "The impact of mentoring on Career plateau and turnover intentions of management accountings". *Journal of Applied Business Research*, 20(4), 33-42.
 40. Fakhraei, C. (2009) Jeffrey Alexander's Sociological Thought, *Sociology*, 1(4), 29-54
 41. Omidifar,R؛ Ghaleei,A؛ Hasani,M؛ Mousavi,N (2017) Explanation of inequality and ranking of universities at input, process and output level in Tehran to achieve sustainable development) Case of the Universities of Tehran (in Persian)



IA Study of Intra, Inter , and Extra Gender Differences of Faculty Members Regarding Career Platization A Case Study of Tehran and Ahwaz Universities

Arman Hedari¹ Marziyeh Shahriari²

Abstract

The structure of career platization is a objective-subjective construct, varying in size and type within different groups of society This construct is influenced by individual abilities, organizational characteristics, the subjective and subjective privileges, and opportunities available to individuals. Undoubtedly one of the most important distinctions within any society is gender segregation and gender-based differentiation. Accordingly, the purpose of the present study is to investigate the effect of sex on the rate and species of plateau by examining the rate and species of male and female occupational plateau in Tehran and Ahwaz universities to assess whether the impact of job is more influential or gender This study was conducted as a survey and the data was collected by utilization of a questionnaire. The results showed that the structural conditions of the university have a more decisive influence on the sex drive of the workplaces. This effect is more on the structural and content aspects of Ahwaz and Tehran Universities, respectively. Also, comparison of means displayed a significant difference between women in the field of biodegradation and men in the field of occupation. Therefore, the impact of the place of work, organizational justice, management style, and organizational culture on the types of plateauing was more decisive in comparison to gender

Key word: Plateau, Faculty members, Gender, Gender differences, Extracurricular conditions

¹Assistant Professor, Department Of Sociology, Yasuj University (Corresponding Author)
alheidari2011@yu.ac.ir

²Lecturer in Sociology, Shahid Chamran University Of Ahwaz tkta68@yahoo.com

مقاله پژوهشی

مردان و واگذاری وکالت در طلاق پیامدها از منظر صاحب نظران

سیده عالیه آذرطوس^۱نعمت الله کرم اللهی^۲

چکیده

از آنجایی که مسأله وکالت در طلاق از جمله معضلات جامعه امروزی ما بوده و طی سال‌های اخیر افزایش یافته و کانون مقدس خانواده را متزلزل کرده است، پژوهش حاضر با هدف دستیابی به پیامدهای واگذاری شرط توکیل در طلاق از جانب مردان به منزله یک پدیده‌ی اجتماعی انجام شده است. داده‌های مورد نیاز این پژوهش با رویکرد کیفی و تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری و با روش تحلیل مضمون تحلیل شده است. با توجه به ملاحظات نظری، واگذاری وکالت مرد در طلاق تمام ابعاد حیات آنان را تحت الشعاع خویش قرار داده، ضمن اینکه می‌تواند مثبت یا منفی تلقی گردد. بر اساس یافته‌های تحقیق، کارشناسان پیامدهایی مانند فروگذاری تعهد اقتصادی، اقتدار زدایی خاموش، تله رهاشدگی، مخفی‌کاری و تظاهر اخلاقی، ناامنی روانی را از جمله مواردی برشمردند که می‌تواند آثار زیان‌باری در پی داشته باشد و کانون مقدس خانواده را سست و متزلزل نماید.

اگرچه به‌زعم اکثریت صاحب‌نظران این شرط پیامد مثبتی برای مردان نخواهد داشت و از اقتداری که در اسلام هست ممانعت به عمل می‌آورد، ولیکن از نگاه برخی واگذاری شرط به نحو مطلق و یا در ازای بذل مهریه که دین مرد تلقی می‌گردد، می‌تواند بعضی از مشکلات را حل - نماید.

واژگان کلیدی: طلاق، وکالت در طلاق، شرط، مطالعه کیفی.

azartoos777@gmail.com

n.karamollahi@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱۷

DOI: 10.22051/jwfs.2020.23972.1977

^۱. دکترای مطالعات زنان، گرایش حقوق زن در اسلام (نویسنده مسئول)

^۲. استادیار دانشگاه باقرالعلوم (ع)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۰۶

بیان مسأله

نهاد خانواده در اسلام از موقعیت ویژه‌ای برخوردار است و شارع مقدس، اراده زوجین را در عقد ازدواج محدود کرده تا به وسیله آن حیات اجتماعی را که در گرو زندگی خانوادگی است تضمین نماید؛ چراکه خانواده به منزله کانون محبت و صفا و بستر ازدیاد، تربیت و رشد نسل جهت تقویت و بقای جامعه است، به رغم اهمیت ممتاز خانواده، اگر زن و مرد نتوانند آرامش و آسایش متقابل را فراهم آورند و این نهاد مقدس را به عرصه جدال مبدل سازند، ناگزیر از انحلال این کانون خواهند شد.

مطابق فقه شیعه، حق طلاق به طور مطلق به مرد واگذار شده و در قوانین جمهوری اسلامی ایران نیز چنین حقی پذیرفته شده و بر اساس جواز وکالت و توکیل به غیر در مباحث شرعی، زنان نیز می‌توانند به جای وکیل ایفای نقش نمایند و در موارد محدودی از دادگاه درخواست طلاق کنند.^۱

پدیده اجتماعی طلاق در طول دهه‌های اخیر نرخ بالایی داشته است. همچنین در دهه‌های اخیر بیشتر طلاق‌ها به دادخواست زن صورت گرفته است. در پاره‌ای از موارد نیز طلاق‌های توافقی با توافق زوجین انجام می‌شود. از جمله موارد انجام طلاق در بین زنان، دریافت شرط وکالت در طلاق از مرد یا شرط توکیل است که در آن مرد با اختیار خود حق طلاق را به نحو وکالت به زن واگذار می‌کند. واگذاری وکالت مرد در طلاق به طور مطلق و بلاعزل، منوط به هیچ قیدی نبوده و اعمال آن از جانب زنان موجب می‌شود تا هر زمان که خواستند بتوانند با اخذ کلیه حقوق مادی یا بذل اندکی از مهریه، به زندگی زناشویی خاتمه دهند.

این پدیده اجتماعی و فرهنگی، با توجه به امتناع قضات از واگذاری آراء قضایی به جهت خصوصی بودن و عدم انتشار محاسبات آماری به خاطر مصالح عمومی، از شفافیت لازم برخوردار نبوده و مورد غفلت عامه واقع شده است. اگرچه به زعم کارشناسان قضایی، در چند سال اخیر به طور زیادی گسترش یافته،^۲ می‌تواند متأثر از مسائل متعددی بوده باشد. از این رو بعضی از دختران و یا خانواده‌های آنها برای تشکیل خانواده و ازدواج با فرد

۱. مواد ۱۰۲۹، ۱۱۲۹، و ۱۱۳۰ قانون مدنی که طلاق براساس مفقودالانرا شدن زوج، ترک انفاق و عسر و حرج زوج مطرح است.

۲. کارشناسان با کدهای ۱: ۳، ۴، ۵؛ و ۹ به این امر اشاره داشته‌اند.



موردعلاقه، اقدام به اخذ شرط توکیل نموده که در برخی موارد موجب سستی استحکام خانواده شده و این نهاد مقدس را در معرض زوال قرار داده‌است. تردیدی نیست که زن و مرد در خانواده مفهوم پیدا می‌کنند. در سبک زندگی اسلامی - ایرانی نهاد خانواده به مرد وابسته بوده و اقتدار و مدیریتش باید حفظ گردد تا آن نهاد با مشکل مواجه نشود. به نظر می‌رسد که اخذ شرط توکیل در طلاق بانوان به نحو مطلق می‌تواند موجب خدشه به قوامیت مرد گردد و عامل فروپاشی نهاد خانواده تلقی شود، به همین دلیل بررسی ابعاد و پیامدهای متعدد این پدیده‌ی اجتماعی رو به گسترش از اهمیت بالایی برخوردار است، لذا در این مقاله تلاش شده تا این پدیده از منظر کارشناسان حوزه زنان و خانواده، مورد مطالعه عمیق قرار گیرد. در پژوهش حاضر دیدگاه‌های صاحب‌نظران در باب پیامدهای مختلف واگذاری شرط توکیل در طلاق از جانب مردان، مطالعه شده است.

پیشینه مطالعاتی

بررسی تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد بحث «وکالت در طلاق» در کتب رویدجانی (۱۳۸۹)؛ صفایی (۱۳۷۵) و مقالات صفایی (۱۳۶۰)؛ رایگان (۱۳۹۳)؛ مهرپور (۱۳۷۹)؛ دیانی (۱۳۸۶)؛ جلالی (۱۳۹۳) و رساله‌هایی از ملکیان (۱۳۸۷) و نجف‌زاده (۱۳۹۰) و... بررسی شده است، اما این پژوهش‌ها به بررسی فقهی - حقوقی حق مرد و وکالت زن در طلاق و یا چگونگی اختیار و حق مرد و زن در قوانین مختلف موضوعه در حقوق ایران و سایر کشورهای اسلامی و در مواردی نیز به شروط ضمن عقد موجود در نکاح‌نامه‌ها اشاره کرده و یا نظرات موجود در فقه را بررسی کرده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که سه دیدگاه جواز، امتناع و توقف در فقه موجود است و غالب مشهور فقها به جواز واگذاری شرط توکیل زن از جانب شوهر نظر داده و همین امر نیز پذیرفته شده و در قوانین جمهوری اسلامی ایران نیز انعکاس یافته است.

گرچه برخی از آثار مذکور مطالب مفیدی در باب شرط توکیل و پیامدهای اجتماعی طلاق ارائه کرده‌اند، اما در موضوع شرط توکیل به نحو مطلق، به پیامدهای متعدد آن ورود پیدا نکرده‌اند و موضوع شرط توکیل در طلاق به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی در سال‌های اخیر، موضوع مستقل موردبحث آنان نبوده است؛ بنابراین پژوهش حاضر، مقوله شرط توکیل در

طلاق را به مثابه یک واقعیت اجتماعی واجد آثار مختلف حقوقی، فرهنگی و اجتماعی به عنوان مسأله تحقیق انتخاب و تلاش کرده است تا ابعاد آن را از منظر کارشناسان فقهی - حقوقی و جامعه‌شناختی مورد بررسی قرار دهد.

ادبیات نظری

تعریف وکالت در طلاق و انواع آن

وکالت برای اعمال طلاق با حق طلاق زن، متفاوت است. بر اساس ماده ۱۱۳۳ قانون مدنی، حق طلاق به دست مرد بوده و زن می‌تواند در شرایط محدودی تقاضای طلاق نماید، اما مرد می‌تواند اجرای حق خود در طلاق را به همسرش یا هر شخص دیگری وکالت بدهد که به دو صورت است. یک. وکالت مشروط که مقید به تحقق شرطی در خارج بوده و ماده ۱۱۱۹ قانون مدنی نیز مؤید این امر است، به این معنا که باید شروط مندرج در نکاح‌نامه یا هر شرطی که مخالف مقتضای ذات عقد ازدواج نیست به وقوع بپیوندد تا زن از جانب شوهر وکیل در مطلقه ساختن خودش شود. نوع دوم وکالت مطلق است و زوجین به یکی از دفترهای اسناد رسمی مراجعه کرده و زوج به زوجه وکالت بلاعزل با حق توکیل به غیر می‌دهد که زن در هر زمان و تحت هر شرایطی اختیار داشته باشد خود را به هر نوع طلاق و به هر طریق اعم از گرفتن یا بخشش مهریه مطلقه نماید. (کلاهان، ۱۳۸۴: ۱؛ جلالی، ۱۳۹۳: الف: ۲۱۲).

نظریه خانواده در اسلام و حق طلاق

قرآن کریم زن و مرد را در هویت انسانی برابر دانسته و آن‌ها را دو قطب مکمل یکدیگر قرار داده و انسان را صاحب کرامت معرفی کرده (اسراء، ۷۰) و در توصیف حقیقت انسان، او را از سایر مخلوقات برتری داده (حجر، ۲۹؛ ص، ۷۲) و به خاطر آفرینش انسان به خودش تبریک می‌گوید (مؤمنون، ۱۴؛ غافر، ۶۴) در تمام آیات بحث از ماهیت و حقیقت انسانی است که تمایز جنسیتی در آن راه ندارد و نگاه ارزش‌مدارانه نسبت به انسان و از جمله زن در سرتاسر قرآن مشاهده می‌شود به طوری که هر جا سخن از مردان مؤمن و صالح می‌شود از زنان مؤمنه و صالحه هم یاد کرده (احزاب، ۳۵؛ حدید، ۱۸؛ فتح، ۵؛ توبه، ۷۱ و ۷۲) و تقوا



را موجب برتری و تمایز ارزشی انسان‌ها برشمرده (حجرات، ۱۳)، همچنین راه یافتن به مقام قرب الهی و پاداش اخروی را وابسته به ایمان و عمل صالح برشمرده که ارتباطی به جنسیت ندارد. (غافر، ۴۰)

تردید نیست که احترام و اکرام قرآن نسبت به زن و اعلام تساوی زن و مرد در گوهر انسانی (اعراف، ۱۸۹)^۱، به معنای تساوی در تکالیف و حقوق نیست، چراکه تشریح تکالیف در نظام حقوقی اسلام بر مبنای تناسب تکوین و تشریح است که تفاوت جنسیت زن و مرد و تفاوت در استعدادها و توانمندی‌ها و در نتیجه تفاوت در تکالیف و حقوق نیز رقم می‌خورد. خانواده نیز در تعالیم اسلام محبوب‌ترین بنای انسانی و اجتماعی است، براین اساس، با انحلال این کانون مخالف بوده و هر نوع تدابیر اخلاقی و اجتماعی برای حفظ آن به کار برده می‌شود، به همین جهت طلاق، جز در مواقع ضرورت تجویز نشده و تمام سفارش‌ها ناظر به تحکیم خانواده است.^۲ بنابراین در تعالیم اسلام، چیزی که موجب استحکام کانون خانواده شود ارزشمند و آنچه موجب از بین رفتن آن گردد، منفور است. (نوری، ۱۴۰۸: ۱۵/۲۸۰؛ کلینی، ۱۴۰۷، ۶/۵۴) اسلام با طلاق‌های ناجوانمردانه مخالف بوده و از مرد طلاق‌دهنده نفرت داشته، ضمن اینکه مانعی در مقابل مردی که می‌خواهد زن خویش را طلاق بدهد قرار نمی‌دهد، هرچند راه طلاق از ناحیه زن مسدود نیست،^۳ اما این حق به‌طور طبیعی در اختیار مرد قرار داده شده که برخی علت این امر را بر پایه علقه طبیعی میان زوجیت و یا غیره دانسته‌اند. (مطهری، ۱۳۸۸: ۲۶۶-۲۶۷)

پس می‌توان گفت که در تعالیم اسلام به استحکام خانواده اهمیت داده می‌شود. یکی از مسائلی که در اسلام موجب تحکیم نهاد خانواده می‌شود قوامیت و مدیریت یک فرد در خانواده است. (نساء، ۳۴) بعضی از مفسران اتفاق مرد را یکی از علت‌های اعطای حق سرپرستی مرد دانسته که برتری اقتصادی موجب قدرت بیشتر شده و کلمه «قنوت» در آیه را

۱. اعراف، آیه ۱۸۹؛ و مشابه این آیه در نساء، آیه ۱؛ انعام، آیه ۹۸؛ رک: ناصر مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ج ۷، ۱۳۷۳، ص ۵۲.

۲. در این زمینه از رسول الله (ص) منقول است که هیچ چیز در نزد خداوند محبوب‌تر از خانه‌ای که با ازدواج آباد شده نیست، و هیچ چیز در پیشگاه او، منفورتر از خانه‌ای که در اسلام به جدایی و طلاق ویران شود نیست.

۳. مواد ۱۰۲۹ و ۱۱۲۹ و ۱۱۳۰ قانون مدنی که طلاق قضایی مطرح می‌شود، هرچند اخیراً بحث وکالت در طلاق را که چه به صورت شروط ضمن عقد یا به نحو مطلق اخذ می‌نمایند که به منزله‌ی اصل ثانویه در مباحث شرعی استنباط شده است.

به دوام اطاعت و خضوع در زندگی مرتبط دانسته‌اند. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۳۴۴ - ۳۴۵) بنابراین در اسلام هیچ‌گونه تبعیضی میان زن و مرد حاکم نیست، چراکه مبنای مناسبات خانوادگی اصل برابری است و هرگونه برتری ظاهری مرد بر زن به‌نوعی تکلیف تلقی شده و با نوعی برتری یا پاداش معنوی برای زن جبران می‌شود. (بستان، ۱۳۹۴: ۹۳) با تأمل در گستره‌ی قاعده نفوذ، شرط ضمن عقد پذیرفته‌شده در فقه شیعی، اقتدار بیشتر شوهر در خانواده جنبه توافقی دارد و از طریق تلفیق قدرت با ویژگی‌های اخلاقی چون فروتنی، مهرورزی و گذشت، حسن معاشرت و غیره روابط زوجین را تلطیف نموده و از تبدیل شدن به یک رابطه زورمدارانه، جلوگیری می‌کند. (بستان، ۱۳۹۴: ۹۳)

اندیشمندان مسلمان در این زمینه دو رویکرد ارائه کرده‌اند. رویکرد اول، خانواده را به‌صورت یک واحد کوچک اجتماعی نگریده که به مسئول اداره امور نیازمند است و اساس دوام و قوام این واحد اجتماعی را مدیریت بر مبنای مشارکت و با تکیه بر عواطف و وفا می‌داند. (مکارم، ۱۳۷۴: ۳۷۰) در رویکرد دوم، قوامیت به معنای قیم بودن و ولایت داشتن و سیطره‌ی مرد بر زن پذیرفته شده است. (طبرسی، ۱۳۶۰: ۱۳۰) زنان مؤمنه نیز با علم و آگاهی از این متون مقدس، برای حفظ آرامش در محیط خانواده، مدیریت شوهر را پذیرفته‌اند که سوای از زورگویی و ظلم بعضی‌هاست و این امر معیار فضیلت نیست، بلکه وظیفه و تکلیف است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۳۷۰).

همچنین در اسلام بر رعایت فضائل اخلاقی چون صداقت، احترام، محبت، تواضع، وفاداری، صبر، گذشت و ایثار که از عوامل بسیار تأثیرگذار در استحکام روابط اعضای خانواده و تحکیم نهاد خانواده است، تأکید شده و شفقت زن نسبت به شوهر (بستان، ۱۳۹۴: ۲۴۴) و لطف به او (بستان، ۱۳۹۴: ۳۲۶) را ارزشی اخلاقی برای زنان برشمرده، هرچند توصیه‌های خاصی به مردان در جهت رفتار صحیح با زنان داشته که همه این موارد نشان‌دهنده اهمیت نهاد خانواده است و آن را به ساختاری دموکراتیک مبدل می‌سازد. در این ساختار دموکراتیک، همسران در درون خانواده با تعامل صحیح و مشورت باهم تصمیم‌های

۱. به نحوی که از رسول الله (ص) آمده است: خوب شوهر داری کردن زن و کوشش او برای کسب خشنودی شوهر و سازگاری با وی از حیث پاداش الهی با تمام فضائلی که در اسلام برای مرد مقرر شده، برابری می‌کند. (سیوطی، ۱۴۰۴: ۵۳؛ بستان، ۱۳۹۴: ۹۳)



لازم را اتخاذ می‌کنند و بر اساس تفاوت‌های زیستی، روانی و جنبه‌های اقتصادی میان زن و مرد، نقش‌های متعددی خواهند داشت و مرد منبع اقتدار و مرکزیت در خانواده بوده و زن منبع عاطفی و مدیر داخلی است، لذا سلسله‌مراتب در آن حاکم است و انتصاب مدیر خانواده موجب آرامش و استحکام خانواده تلقی شده است (مصباح یزدی، ۱۳۸۶: ۸۰).

این امر همان چیزی است که در برخی از یافته‌های محققان غربی مانند بوریس و زسویس بدان اشاره شده که مردان تمایل دارند نسبت به همسرانشان، منابع قدرت بیشتری را داشته باشند، به طوری که زنان در ازدواج‌هایی که مرد تسلط بیشتری دارد، رضایت‌مندی زناشویی بیشتری دارند. (بوریس^۱ و زسویس^۲، ۱۹۶۷: ۳۲۵ - ۳۲۶) و یا والاس^۳ و ولف^۴ بر این باورند که هر یک از زن و شوهر به هر میزان از منابع قدرت برخوردار باشند، به همان میزان دارای قدرت تصمیم‌گیری در خانواده هستند. (والاس، ولف، ۱۹۸۶، ۱۸۱) و یا میلر^۵ می‌گوید که در خانواده سالم یک سلسله‌مراتب روشن بین والدین و فرزندان وجود دارد. پدر و مادر نقش هیئت‌مدیره و رهبری خانواده را بر عهده دارند (میلر، ۲۰۰۸: ۱ - ۴) در این زمینه برخی می‌گویند: «اگر اداره خانه هم‌زمان به زن و مرد واگذار شود و هر دو باهم مسئول باشند، تصادم و تزاخم و برخورد و جدایی در پی خواهد داشت و آرامش خانواده به مخاطره می‌افتد، بنابراین لازم است یکی از آن دو مسئول باشد» (جعفری، ۱۳۶۰: ۲۶۷) بنابراین در آموزه‌های دینی ساختار قدرت در خانواده موردپذیرش قرار گرفته و مدیریت خانواده به عهده مرد واگذار شده و حق طلاق نیز از جانب شارع حکیم به مرد واگذار گشته و زنان مؤمنه آن را پذیرفته‌اند.

نظریه فمینیسم اسلامی و حق طلاق

در قرن نوزدهم که موج اول فمینیسم شکل گرفت تنها جنبشی برای دستیابی زنان به حقوقی برابر با مردان در عرصه سیاست و اجتماع بود، اما از نیمه‌ی قرن بیستم به بعد، نظریه‌های فمینیستی به مباحث متعدد پرداختند و نحله‌های مختلفی که بر برابری یا تفاوت یا جدایی یا

1. Buric.

2. Zecevic.

3. Wallace Ruth.

4. Wolf Alison.

5. Miler.

حتی برتری زنان اصرار می‌کنند، شکل گرفتند. گونه‌ی اصلی نظریه نابرابری جنسیتی، فمینیست لیبرال است که استدلال می‌کند زنان می‌توانند ادعای برابری با مردان را در زمینه قابلیت‌های ذاتی انسانی داشته باشند و با تأکید بر جنبه‌ی انسانی زن، خواهان دستیابی زنان به موقعیت‌های برابر با مردان هستند، البته در این میان برخی نیز بر رهایی زنان به‌عنوان موجوداتی متفاوت از مردان تأکید می‌کنند. فمینیست‌های برابری طلب با ناچیز شمردن تفاوت‌های طبیعی میان زن و مرد و نفی تأثیرگذاری آن در عرصه عمومی، خواهان از میان برداشتن تمامی تفاوت‌ها و عوامل تفاوت‌ساز بوده‌اند، لذا زنان باید کاملاً با مردها برابر شناخته شوند تا قدرت رقابت با آن‌ها را پیدا کنند. برخی از این لیبرال‌ها، اصلاحات فرهنگی و اجتماعی را پیش شرط تحقق برابری کامل زن و مرد دانسته و طرح تساوی حقوقی و تغییر را عنوان کرده و در صدد تغییر مفاهیم و مقولات قانونی برآمدند (شورای عالی حوزه علمیه، ۱۳۸۸: ۲۴). بعضی از گونه‌های فمینیستی، منشأ ستم بر زنان را نظام خانواده دانسته و ایدئولوژی خانواده خواهی را منشأ ایجاد نظام طبیعی تقسیم کار برشمرده که در آن مرد تأمین‌کننده منابع مادی و زن تیماردار و تأمین‌کننده خدمات رایگان است. (آبوت^۱ و والاس^۲، ۱۳۸۳: ۲۹۱) از این رو فمینیست‌ها با تبلیغ برابری حقوقی و نفی تمایزات میان زن و مرد به ساختارشکنی نهاد خانواده پرداخته و به‌نوعی به مقابله با قوامیت و مدیریت مرد برآمده و اقدام به نهادینه کردن این ایده در متون حقوقی کرده‌اند.

در دهه‌های اخیر، اصطلاح «فمینیسم اسلامی» به ادبیات فمینیستی راه یافته و با تبلیغ جهت گسترش برابری در عرصه‌های مختلف، به نقد فرهنگ اسلامی از درون و بر اساس فرهنگ مدرن پرداخته که برآیند فعالیت آن‌ها دو گروه است. گروه اول، افرادی هستند که توجه به اسلام را به‌عنوان یک سیاست راهبردی برای توسعه مفاهیم فرهنگی غرب و مقابله با اصول-گرایی در کشورهای اسلامی برگزیدند و چون به این نتیجه رسیدند که ادبیات فمینیسم رادیکال و لیبرال به شکل عریان، در جوامع اسلامی مقبولیت نمی‌یابد، ادبیات دینی را به کار گرفته با تعدیل در دیدگاه‌های لیبرالی، تنها راه دفاع از آموزه‌های فمینیستی را ایجاد جنبش-های زنانه و مقابله با اصول‌گرایی اسلامی برشمردند. گروه دوم، روشنفکران مسلمانی هستند

۱. Abot.

۲. Wallas.



که آشنایی با فرهنگ مدرن، آنان را با یک چالش اساسی درباره رابطه میان سنت و تجدد مواجه ساخته است. این گروه به دلیل داشتن پیوندی عاطفی با دین و پذیرش بن‌مایه‌های فرهنگ مدرن به‌عنوان محصول عقل بشری، اصلاحات در دین را با ترازوی فرهنگ مدرن، ضروری می‌دانند، لذا ادبیات انتقادی‌ای با عاریت گرفتن از مفاهیم بنیادی فرهنگ مدرن، مانند آزادی، فردگرایی، برابری شکل گرفت. ضرورت تفکیک گوهر دین از متون و گزاره‌های دینی، عرفی شدن دین در عرصه اجتماع، ضرورت تحول در احکام شریعت، جداسازی قرآن از سنت و ضرورت اجتهاد در مبانی، توجه کرده که مستلزم نفی روش‌مندی اجتهادی است، یعنی بازشناسی مستمر متون دینی بر اساس مبانی عقلانی و شرعی و تفکیک میان حوزه خصوصی و عمومی. (شورای عالی حوزه علمیه، ۱۳۸۸: ۲۷ - ۲۸؛ زیبایی‌نژاد، سبحانی، ۱۳۸۸: ۱۱۶)

در سال‌های اخیر برخی از روشنفکران ایرانی نیز در طبیعی بودن تفاوت‌های دو جنس زن و مرد تشکیک کرده و در دفاع از حقوق مساوی، تفاوت‌های طبیعی میان زن و مرد را زیر سؤال برده و معتقدند که این تفاوت‌ها نباید موجب تفاوت حقوقی شود، چراکه تفاوت آن‌ها تدریجی و تاریخی است و ارتباطی به آفرینش آن‌ها نداشته و با طرح و نقشه قبلی نبوده است، به همین جهت این تفاوت‌ها با تغییر شرایط قابل‌تغییر هستند «ما نمی‌توانیم دلیل محکمی اقامه کنیم که در این جهان یک سلسله نظام‌های طبیعی (اعم از نظام سیاسی، نظام اقتصادی و نظام خانواده) متناسب با نقشه آفرینش وجود دارد». (شبستری، ۱۳۸۱: ۲۱۸) این عده براین باورند که در فقه اسلامی میان زن و مرد نابرابری‌های حقوقی متعددی در امور چون طلاق، ریاست خانواده، حضانت، ارث و ... وجود دارد و فقها در مورد حقوق خانواده فتاوی مختلف داده‌اند. باید بنای دین را به تعبیر امروزی، تفسیر و تبیین کرد و متون دینی باید از دیدگاه انتقادی، نقد و بررسی و تفسیر مثبت شوند.^۱ همچنین عده‌ای، به‌جای تفسیر کلام الهی به تطبیق آن با سخن بشر اقدام کرده و بر تحول معرفت دینی به‌منزله یک معرفت بشری تأکید کرده و دین را متمایز از معرفت دینی دانسته‌اند (سروش، بی‌تا) و برخی از

۱. وب‌سایت شخصی محمد مجتهد شبستری. Mohmmad mojtahede shabestari.com.

احکام اسلام را که میان زن و مرد تمایزاتی قائل شده را تحت تأثیر فرهنگ مردسالارانه تلقی کرده‌اند (ملکیان، ۱۳۷۹: ۲۶ - ۳۴).

این گروه از افراد در برخی موارد از جمله، برابری حقوقی و اجتماعی زن و مرد اصرار ورزیده و تمام تلاش خویش را در جهت ارتقای عملی موقعیت زنان می‌نمایند، به طوری که به برخی از ارزش‌های اسلامی ایشکال وارد می‌سازند. اگرچه فمینیسم متعلق به فرهنگ غرب است، اما برخی از افراد در داخل و خارج به ایده‌های برابری و تساوی حقوق و فرصت‌های زن و مرد پرداخته و در مرحله عمل برنامه‌هایی را پیگیری می‌کنند که نتیجه‌ی آن نفی تمایز است و آنچه از جانب آن‌ها خانواده در جمهوری اسلامی را تهدید می‌کند، تقابل زن و مرد و سوق دادن زنان به سمت درخواست حقوق برابر با مردان تحت عنوان جلوگیری از نابرابری و تبعیض است که جوهره‌ی فمینیسم لیبرال محسوب می‌شود. از جمله مصادیق برابری حقوق زن و مرد، درخواست حذف حق طلاق مرد و یا طلاق وکالتی به نحو اطلاق است. از آنجاکه این جریان نتوانست در روند حق طلاق مرد نسبت به زن، تغییری ایجاد کند، تبلیغات وسیعی در جهت اخذ برابری و تساوی حقوقی میان زن و مرد کرده و دختران در شرف ازدواج را به اخذ طلاق وکالتی تشویق کرده‌اند، موضوعی که تحقیق حاضر در صدد بررسی آن از منظر کارشناسان است.

روش تحقیق

با توجه به مسأله تحقیق حاضر یعنی «واکاوی پیامدهای واگذاری شرط توکیل مردان از منظر کارشناسان»، روش مناسب تحقیق از نوع کیفی است. درک عمیق و جامع الگوهای پدیدارها رسالت پژوهش کیفی است. (ریچ^۱، گینشورج^۲، ۱۹۹۹، ۳۷) تحقیق کیفی عموماً به هر نوع تحقیقی اطلاق می‌شود که یافته‌های آن از طریق فرایندهای آماری و با مقاصد کمی‌سازی به دست نیامده باشد. (محمدپور، ۱۳۹۰: ۹۳) فرآیند گزینش داده‌ها در مطالعات کیفی تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که در جریان کسب اطلاعات، پاسخ‌ها مشابه و تکراری شوند^۳ و به عبارتی داده‌ها به اشباع برسند. اشباع داده به مرحله‌ای از گردآوری داده‌های کیفی و

^۱. Rich.

^۲. GinshUrg.

^۳. Strauss & Corbin.



مصاحبه‌ای اطلاق می‌شود که در آن پاسخ‌های داده‌شده به سؤالات پژوهش یا مصاحبه‌های انجام‌شده کافی به نظر برسند.

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختاریافته با صاحب‌نظران فقهی، حقوقی، قضایی و جامعه‌شناختی استفاده شده است. اعضای نمونه با بهره‌گیری از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند^۱ و با حداکثر تنوع مشارکت‌کنندگان انتخاب شدند. مصاحبه‌های انجام‌شده به صورت انفرادی و رودررو و در برخی موارد به صورت تلفنی انجام شده است. سؤالات نیز به نحو کلی مطرح شد، اما در حین مصاحبه از سؤالات کاوشی جهت رفع ابهامات و عمق بخشیدن به پاسخ‌ها استفاده شد و صاحب‌نظران نیز پاسخ‌های متعدد خود را ارائه کردند و رهیافت‌های متعدد مدنظر قرار گرفت. سؤالات محوری در این مصاحبه حول پیامدهای مختلف اخذ شرط بود. در این پژوهش با ۱۹ نفر که اغلب دارای آثار علمی و پژوهشی نظیر تحقیق، مقاله، گفتگو و یادداشت در وبسایت‌ها، نشریات و خبرگزاری‌ها در موضوع طلاق و حوزه خانواده بودند و نیز دارای سوابقی در زمینه قضاوت و مباحث فقهی - حقوقی متقاضیان طلاق بودند، مصاحبه انجام شده و میانگین هر مصاحبه ۶۰ دقیقه و در فاصله آذر سال ۱۳۹۶ تا مهر ۱۳۹۷ برگزار شد. گروه اول، قضات بودند که در زمینه چگونگی اجرای وکالت زن در طلاق در مقام تحقق و رویه اجرایی فعالیت داشته و سال‌هایتمادی را در دادگاه‌های خانواده مشغول بوده و نسبت به این پدیده اجتماعی، اطلاعات مناسبی داشته و مساعدت‌های لازم را جهت حضور محقق در آن مکان به عمل آوردند که رویکردهای متعدد اخلاقی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی مدنظر قرار گرفت. گروه دوم حقوقی‌ها و در نهایت دیدگاه جامعه‌شناسان مورد کندوکاو قرار گرفت.

قبل از انجام مصاحبه با بیان هدف مطالعه، نحوه همکاری، روش‌های جمع‌آوری و ضبط داده‌ها، نقش پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان در پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات و مشخصات مصاحبه‌شوندگان و به‌کارگیری کد به‌جای اسم، صورت گرفت. فایل مصاحبه‌ها پس از انجام هر مصاحبه به متن تبدیل شد و سپس تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش «تحلیل

۱ - در پژوهش کیفی، معمولاً واحدهای نمونه بر اساس هدف خاصی که مورد توجه محقق است و بر اساس نیاز پژوهش انتخاب می‌شوند تا اطلاعاتی غنی و عمیق از آنها به دست آید. این نوع نمونه‌گیری را نمونه‌گیری هدفمند می‌نامند.

تماتیک» انجام شد تحلیل تماتیک عبارت است از عمل کدگذاری و تحلیل داده‌ها با این هدف که داده‌ها چه می‌گویند. تحلیل تماتیک در وهله‌ی اول به دنبال الگویی در داده‌هاست. (محمدپور، ۱۳۸۸) زمانی که الگویی از داده‌ها به دست آمد، باید حمایت تمی یا موضوعی از آن صورت گیرد. در این مطالعه پس از دستیابی به متن گفتارهای مشارکت‌کنندگان، متن چندین بار توسط محقق مرور شد تا برداشت کلی در مورد متن به دست آید، سپس جملات یا عباراتی که به نظر می‌رسید مربوط به پدیده توصیف‌شده یا آشکارکننده آن هستند انتخاب شدند (رویکرد انتخابی). جدا کردن جملات دارای مضمون و تبدیل کردن جملات گفته‌شده در هر مصاحبه به طور مجزا به تم اولیه انجام شد. پس از طبقه‌بندی، طبقه‌ها به صورت الگوهای مفهومی معنادار کنار هم گذاشته شد تا ارتباط بین آن‌ها ظاهر شود. طبقات اولیه طراحی و مقوله‌ها در آن طبقات قرار گرفتند و با تغییر و جابجایی مقوله‌ها، تلفیق مقوله‌های مشترک و همپوشان و حذف مقوله‌های نابجا، مقوله‌های اصلی حاصل شد، به عبارت دیگر عبارات، جملات و بندهای متعلق به هر کدام از مصاحبه‌ها به طور مجزا از مصاحبه‌های دیگر و با توجه به وجوه مشترک سازمان‌دهی شدند. استفاده از نظرات کارشناسان و متخصصان جهت بررسی و تأیید مقوله‌های اصلی و تم‌های مفهومی در طی مراحل مختلف، پژوهشگر را در دستیابی به عمق معنای مطرح‌شده توسط مصاحبه‌شوندگان هدایت کرد. در این تحقیق از اعداد به‌جای نام شرکت‌کنندگان استفاده شد. در جدول ۱، مشخصات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه به تفکیک رشته تحصیلی، سطح تحصیلات، شغل، سن و وضعیت تأهل آمده است.

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

شماره	رشته	سطح تحصیلات	شغل	سن	وضعیت تأهل
۱	فقه و حقوق اسلامی	سطح چهار حوزه	قاضی	۵۷	متاهل
۲	فقه و حقوق اسلامی	دکتری	قاضی	۵۶	متاهل
۳	فقه و حقوق اسلامی	دکتری	قاضی	۵۵	متاهل
۴	فقه و حقوق اسلامی	سطح سه حوزه	قاضی	۵۸	متاهل
۵	فقه و حقوق اسلامی	سطح چهار حوزه	قاضی	۵۰	متاهل
۶	فقه و حقوق اسلامی	تحصیلات حوزوی	پست قضایی	۵۲	متاهل



متاهل	۵۲	قاضی دادگستری	دکتری	حقوق خصوصی	۷
متاهل	۵۵	پست قضایی با ۱۳ سال کار در دادگاه خانواده	دکتری	فقه و حقوق جزا	۸
متاهل	۴۷	معاونت مجتمع خانواده یک تهران	فوق لیسانس	حقوق خصوصی	۹
متاهل	۵۲	عضو هیأت علمی دانشگاه قم	دکتری	حقوق خصوصی	۱۰
متاهل	۵۷	عضو هیأت علمی دانشگاه قم	دکتری	حقوق خصوصی	۱۱
متاهل	۵۹	عضو هیأت علمی دانشگاه قم	دکتری	حقوق خصوصی	۱۲
متاهل	۵۰	عضو هیأت علمی دانشگاه قم	دکتری	حقوق خصوصی	۱۳
متاهل	۵۰	عضو هیأت علمی فرهنگ و اندیشه	دکتری	فقه و حقوق خانواده	۱۴
متاهل	۴۰	عضو هیأت علمی دانشگاه	دکتری	جامعه‌شناسی	۱۵
متاهل	۵۲	عضو هیأت علمی دانشگاه	دکتری	جامعه‌شناسی	۱۶
متاهل	۴۵	عضو هیأت علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه	دکتری	جامعه‌شناسی	۱۷
متاهل	۵۰	عضو هیأت علمی دانشگاه	دکتری	جامعه‌شناسی	۱۸
متاهل	۵۵	عضو هیأت علمی دانشگاه	دکتری	جامعه‌شناسی	۱۹

یافته‌های تحقیق

یافته‌های این تحقیق جنبه اکتشافی دارد، اگرچه با چارچوب نظری مطابقت دارد و در مرحله تحلیل داده‌ها، ادبیات نظری موضوع می‌تواند به‌منزله چارچوب‌های ارجاعی مورد استناد قرار گیرد. یافته‌ها در این پژوهش در قالب پیامدها دسته‌بندی و تحلیل شده‌اند، اما این پیامدها بر اساس دسته‌بندی که بین نظریات مصاحبه‌شوندگان وجود دارد تنظیم و قالب‌بندی شده. همچنین حین بحث در خصوص یافته‌ها در صورت لزوم از نظریات اشاره‌شده در مباحث نظری بهره گرفته می‌شود.

پیامدها و تبعات

بر اساس نتایج به‌دست آمده، جهت‌گیری کارشناسان نسبت به پیامدهای واگذاری شرط توکیل در طلاق متفاوت است. برخی از آنان در مقابل آثار این پدیده اجتماعی موضع مثبت‌نگر و برخی نیز موضع منفی‌نگر اتخاذ کرده‌اند. در ادامه تصویری تفصیلی از نظرات کارشناسان ترسیم می‌شود.

الف. پیامد مثبت معطوف به مردان

تأثیرات و تبعات مثبتی که به‌زعم بعضی از کارشناسان با واگذاری وکالت در طلاق به زنان، برای مردان ایجادشده و موجب موفقیت آن‌ها در زندگی خانوادگی خواهد شد.

جدول شماره (۴): پیامدهای مثبت معطوف به مردان

✓	واگذاری حق طلاق با آگاهی و تفکر موجب حسن معاشرت مرد
✓	با تمایل آگاهانه‌ی مرد باعث همدلی
✓	ممانعت از حبس مرد در شرایط عدم پرداخت مهریه
✓	جلوگیری از تغییر تفکر مرد در زندان نسبت به جنس زن
✓	ممانعت از فاسدشدن مرد
✓	بدبینی نسبت به جنس زن
✓	ممانعت از اطاله دادرسی در فرایند طلاق



- ✓ جلوگیری از زن‌بارگی و متعه‌سازی
- ✓ ممانعت از کاهش ازدواج‌های قانونی [۸]^۱
- ✓ تأثیرات مثبت وکالت در طلاق در مورد مردی با شرایط خاص [۷]

برخی از مصاحبه‌شوندگان نسبت به پیامدهای مثبت مرتبط با مرد نظراتی را ارائه نمودند. این گروه که پیامدگرایان مثبت‌گرای اخذ شرط در طلاق محسوب می‌شوند، معتقدند که واگذاری شرط توکیل به‌جای مهریه که از جمله دیون مرد تلقی می‌شود، می‌تواند مشکلات زیادی را حل کند و انتخاب افراد برای ورود یا خروج از یک زندگی، برای زنان، از هر چیزی مهم‌تر است، لذا اگر وکالت مطلق و یا با بذل حقوقی صورت گیرد مزایای متعددی خواهد داشت که شامل ممانعت از حبس مرد در عدم پرداخت مهریه، از دست دادن شغل، تغییر تفکر مرد در زندان، بدبینی نسبت به جنس زن، زن‌بارگی مرد و یا در حالت مثبت‌نگری صیغه کردن زنان و کاهش ازدواج و عدم مسئولیت‌پذیری، جلوگیری از اطاله دادرسی در فرایند طلاق است و اگر چنین امری آگاهانه و از روی تفکر و اندیشه صورت گیرد باعث حسن معاشرت و یا تقویت آن در زندگی زوجین می‌شود. [۸] ایشان همچنین معتقد است که: «زنانی که از قشر تحصیل‌کرده هستند و نگرش مادی ندارند و از خانواده‌های متوسط به بالا هستند، به جهت پیش‌گیری از اختلافات زناشویی و احتمال طلاق، با توجه به اینکه اغلب مردان قادر به پرداخت مهریه نیستند از ابتدا به‌عنوان پشتوانه مالی به مهریه نگاه نمی‌کنند، بلکه برای رهایی هر چه زودتر با حق وکالت در طلاق، در قبال بذل مهریه، راه نجات خود را تضمین می‌کنند» [۸] و وکالت در طلاق با شرایط خاصی می‌تواند تأثیر مثبتی را بر جای بگذارد. «اگر این شرط مطلق را به‌صورت واحد بخش‌نامه کنند تا فقط اجازه مطلقه شدن را در ازای بذل مهریه به زن بدهند جلوی سوءاستفاده زنان گرفته می‌شود.» [۷]

ب. پیامدهای منفی معطوف به مردان

مراد از این پیامدها تأثیرات مخربی است که به جهت واگذاری شرط توکیل به زنان برای مردان ایجاد شده و موجب آسیب‌پذیری آنها در زندگی می‌گردد.

^۱. کلیه‌ی مطالب فوق مندرج در جدول که بدون کد می‌باشد نظر یکی از کارشناسان می‌باشد

جدول شماره (۵): مقولات اصلی و فرعی پیامدهای منفی معطوف به مردان

مقولات اصلی	مقولات فرعی
فروگذاری تعهد اقتصادی	✓ کاهش انگیزه پیشرفت اقتصادی در مرد [۱۱]
	✓ تقویت روحیه عدم صرفه‌جویی در مرد [۹]
	✓ عدم تلاش جدی مرد برای معاش [۱۳]
	✓ سر باز زدن مرد از تکالیف [۹]
	✓ زیان به مسئولیت اقتصادی مرد [۱۶]
	✓ دل‌سردی و عدم تلاش‌گری اقتصادی مرد [۱۹]
	✓ تضعیف احساس مسئولیت اقتصادی در مرد و تضعیف قوامیت مرد [۷]
	✓ سخت‌گیری‌های معیشتی مرد [۱۳]
	✓ واگذاری اموال مرد به شخص ثالث [۱۲]
	✓ واگذاری صوری اموال به افراد غیر، از سوی مرد [۱]
✓ بذل مال مرد جهت ممانعت زن از استفاده از حق وکالت در طلاق [۴]	
اقتدارزدایی خاموش	✓ اقتدارزدایی از مرد و احساس ناامنی در مرد [۱۵]
	✓ کاهش ابهت و مردانگی مرد [۱]
	✓ کاهش اقتدار مرد در زندگی [۹]
	✓ تضعیف اقتدار و مردانگی مرد [۷]
	✓ احساس ضعف هویت و تضعیف مردانگی به جهت واگذاری حق خود [۱۸]
	✓ تحقیر مرد توسط خانواده داماد و اطرافیان [۹]
✓ تضعیف قوامیت مرد [۱۲]	
✓ محدود کردن اختیارات مطلق مرد [۱۴]	
تله رهاشدگی	✓ کاهش تعهدات مرد در زندگی زناشویی [۱۱]
	✓ محبت بیشتر مرد به جهت ترس از طلاق گرفتن زن [۴]
	✓ عدم دلگرمی و دل‌سردی مرد به زندگی [۶]
	✓ بی‌اعتمادی مرد نسبت به زن [۶]
	✓ سخت‌گیر شدن مرد جهت اثبات خود به زن [۱۲]
✓ به‌کارگیری اهرم فشار دیگر از سوی مرد جهت کنترل زن [۱۳]	



✓ احتمال جایگزین‌های عاطفی و جنسی در خارج از منزل توسط مرد	
[۱۳]	
✓ عدم اهتمام به امور زن توسط مرد و عدم دل‌بستگی به زندگی [۱۳]	
✓ مخالفت با فرزندآوری توسط آقا [۹]	
✓ خلع سلاح مرد در زندگی جهت نگهداری زن در زندگی [۲]	
✓ تأمین قدرت یک‌سو به زن و تسلط زن بر مرد [۱۸]	
✓ ندامت مرد بابت اعطای وکالت [۸]	
✓ کاهش و تضعیف صداقت مرد [۱۲]	
✓ تواضع اجباری و مبتنی بر ترس از سوی مرد [۱۱]	
✓ عدم پابندی و تعلق خاطر مرد به زندگی [۹]	
✓ مخفی‌کاری مرد در زندگی [۱۶]	پنهان‌کاری و تظاهر اخلاقی
✓ متظاهر شدن مرد و تقویت روحیه تظاهری [۱۳]	
✓ حسن معاشرت ظاهری مرد [۳]	
✓ مخفی کردن درآمد توسط شوهر [۱۳]	
✓ کاهش صداقت مرد در زندگی به‌ویژه در امور اقتصادی [۷]	
✓ تحمل صوری و ظاهری مرد در زندگی بر اثر ترس از طلاق زن [۵]	
✓ دلپره‌ی دائمی مرد در زندگی [۱]	
✓ دل‌چرکین شدن مرد زندگی [۱۳]	
✓ ایجاد احساس عدم امنیت در مرد [۱۹]	
✓ تأثیر منفی بر روح و روان مرد در زندگی [۳]	نامنی‌های روانی
✓ احساس ناامنی مرد در زندگی [۱۸]	
✓ احساس مبهم بودن سرنوشت زندگی در نزد مرد [۱۱]	
✓ احساس خطر دائمی مرد [۱۲]	

فروگذاری تعهد اقتصادی

یکی از پیامدهای منفی واگذاری وکالت در طلاق به زنان از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان کاهش تعهد اقتصادی مرد است. بر اساس تعالیم اسلام مسئولیت اقتصادی و تأمین مخارج منزلی بر عهده‌ی مرد است و این امر به‌زعم اندیشمندان دینی وظیفه و تکلیف تلقی شده‌است که در بخش نظری بدان اشاره شد. کارشناسان وکالت در طلاق را موجب لطمه وارد شدن به

مسئولیت اقتصادی مرد دانسته و اخذ این شرط را در راستای تضعیف احساس مسئولیت تلقی کرده، «قومیت و مسئولیت اقتصادی که به عهده‌ی مرد در خانواده است، تضعیف می‌شود» [۷] و اینکه ممکن است روحیه عدم صرفه‌جویی در وی تقویت شود «من احساس می‌کنم این روحیه تجملی و ولخرجی برای مرد ایجاد می‌شود، چون وکالت را داده و می‌دونه ممکنه که خانم دست به کاری بزنه، بیشتر ولخرجی می‌کنه و پایبند به چیزی نمی‌شه» [۹] سخت‌گیری‌های معیشتی نیز ممکن است رخ بدهد «هرچقدر دل‌بستگی مرد به خانواده‌اش بیشتر باشد، فعالیت اقتصادی آن جدی‌تر و پررنگ‌تر است و مردی که در این شرایط قرار بگیرد، ناخودآگاه ممکنه که کسب‌بازی‌هایی را در رفتارش در بیاره و روی مرز نفقه راه بره» [۱۳] و انگیزه اقتصادی‌اش کاهش یابد «هر آن فکر می‌کنه که همسری که این جور چیزی را از من گرفته، معلومه اصلاً به من علاقه‌مند نباشه و ممکنه هر لحظه بره و طلاق بگیره و برای همچین آدمی خیلی مایه بذاریم و ... مالی و جسمی و جانی ... اصلاً ارزش نداره... درواقع یک دلسردی ایجاد می‌کنه» [۱۹] و اینکه در جهت واگذاری اموال به فرد ثالثی برآید تا همسر قانونی وی نتواند از آن استفاده نماید «زن وکالت در طلاق دارد و حتی باهم خوب هستند ولی شوهر تصور می‌کند که نکند زنش برود تقاضای طلاق کند، لذا می‌رود اموال خود را به نام برادر خود می‌کند تا زمانی که احیاناً زن برود تقاضای طلاق کرد نتواند ۵۰۰ تا سکه را یکجا از مرد بگیرد» [۱]؛ [۵]، لذا با خودش می‌گوید «ما هرچه درمی‌آوریم این خانم برای خودش یا دیگران خرج می‌کند و من حالت پادویی دارم و دنبال تلاش بیشتر نمی‌رود. حتی در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی مرد هم اثر منفی می‌گذارد» [۱۲]

اقتدارزدایی خاموش

یکی از ویژگی‌های زن این است که به یک مرد پناه ببرد و به وی تکیه کند، هرچند بر اساس خلقت و تکوین، مرد نیز علاقه‌مند است که همسرش او را به عنوان پناهگاه خود به رسمیت بشناسد و تکیه نماید، از این‌رو تلاش می‌کند تا تکیه‌گاه مناسبی برای همسرش باشد و ضمن رعایت اصل احترام و تکریم او، اقتدار و مردانگی خود را به نمایش بگذارد و با عزمی جدی، رفتاری مردانه همراه با ابراز محبت داشته باشد تا همسرش با خیال راحت در کنارش احساس آرامش نماید. یکی دیگر از پیامدهای منفی اخذ شرط توکیل از نگاه کارشناسان این



است که چنین شرطی در زندگی موجب تحقیر مرد توسط خانواده خودش شده «خیلی از مواقع هست که پدر و مادر در جریان این قضیه نیستند... و با فهمیدن پدر و مادر، مرد را تحقیر می‌کنند و کم‌کم اختلافات شروع میشه... من معتقدم که مرد مدیر خانواده است، ضمن اینکه باید به خواسته‌های خانم احترام بذاره مردی که این شرط را بده، آن اقتدار از بین میره و کسی تبعیت نمی‌کنه» [۹] و از ابهت و مردانگی‌اش کاسته می‌شود «باید ابهت و قیومیت مرد را حفظ کرد. وقتی که وکالت در طلاق گرفته میشه و هرروز شاخ و شونه برای شوهر بکشه... می‌روم طلاق می‌گیرم ابهتی نمی‌مونه» [۱] ضمن اینکه احساس ضعف هویت به وی دست داده و مردانگی‌اش نیز افول می‌کند «با این موضع حق‌محوری، پیامدهای منفی ایجاد میشه در رابطه با همسر و انسجام را در خانواده از بین می‌برد و مردانگی و هویت مرد زیر سؤال می‌برد» [۱۸]، لذا در وضعیت فعلی جامعه ما اقتدارزدایی صورت می‌گیرد «در شرایط موجود، ... این نگاه موجب اقتدارزدایی از مرد می‌شود...» [۱۵]

تله رهاشدگی

پیامد دیگر اخذ شرط از منظر کارشناسان، تله رهاشدگی است، بدین معنا که گاهی اوقات مرد تصور می‌کند که ممکن است همسرش او را ترک نماید و همیشه یک ترس، دلهره و نگرانی در وجودش هست که اگر او را از دست بدهد، شکست سختی خواهد خورد و همواره متعجب است که با وجود علاقه شدیدش نسبت به همسر، ایشان به وی علاقه‌ای ندارد و اگر داشت فلان کار را انجام نمی‌داد، لذا به تدریج تعهداتش در زندگی کم شده و به دنبال جایگزین‌هایی می‌گردد. مصاحبه‌شوندگان در این زمینه معتقدند که: «آقایی که این قدر همسرش رو دوست داره، در این رابطه احساس ناامنی می‌کنه و با دادن این شرط، رابطه را تضعیف می‌کنه، چون با احساس ناامنی همیشه رابطه رو ادامه داد» [۱۸] هرچند تلاش می‌کند تا از طریق ابزارهای دیگری رضایت وی را جلب نماید: «آقا به خاطر اینکه زنش نرود خودش را مطلقه کند، بیشتر محبت می‌کند» [۴] تا اینکه مرد به نتیجه‌ای در زندگی می‌رسد: «خود آقا می‌گوید با این آینده‌ای که معلوم نیست چی شود، چرا بچه‌دار بشوم و به زندگی در این شرایط دل نمی‌بندد» [۹] و به تدریج علاقه‌مندی‌اش کاهش یافته: «وقتی که از همان اول مرد را خلع سلاح می‌کند و دست مرد را خالی می‌کند، علاقه‌ای وجود نخواهد داشت» [۲]

و در پی جایگزین‌هایی در خارج از منزل می‌گردد تا خلأ را پُر نماید، لذا «ممکنه که مرد به اهرم فشار دیگری روی بیاورد تا آن رویه را کنترل کند. مثل جنگ سرد می‌ماند که عقبه‌ی کار همیشه در حال تسلیح هستند» [۱۳]

پنهان‌کاری و تظاهر اخلاقی

عدم وضوح برخی از اصول اخلاقی در زندگی موجب می‌شود تا همسران در زندگی خانوادگی، به دلایل متعددی پنهان‌کاری داشته باشند که نتیجه‌ی این عمل فریب دادن و آسیب‌رساندن به همسر، بی‌وفایی، عدم تعهد و بی‌مسئولیتی، خیانت و جایگزینی و واژگونی زندگی زناشویی است. فقدان اصول اخلاقی در زندگی خانوادگی موجب تضعیف روابط عاطفی می‌شود و به لحاظ رفتاری و هنجاری اختلالاتی ایجاد شده و موجب سرد شدن حیات منزلی می‌گردد «از نظر اخلاقی هم آن روابط صمیمی را ایجاد نمی‌کند و اگر هم ایجاد کرده باشد از سر ترس است و یک‌چیز صوری است و هیچ ارزشی ندارد... همچنین شاید مرد یک مدت به صورت صوری حسن معاشرت داشته باشد، ولی آن دل بروز می‌دهد. مشخص می‌شود که واقعی نبوده و صوری بود» [۵] و فروتنی که باید بر اساس اصل اولیه جهت استحکام بخشی وجود داشته باشد صوری شده «تواضع نیست و اگر هم باشد از سر ترس است» [۱۱] و اصل صداقت مرد را تحت الشعاع خودش قرار می‌دهد «صداقت مرد را زیر سؤال می‌برد و اثر منفی روی صداقت مرد دارد، یعنی از این حیث که مرد می‌گوید شما من را قبول نداری که دنبال شرط هستی» [۱۲] همچنین اصل مودت و رحمت که همان تقویت عشق و علاقه در روابط ظاهری و باطنی است محو گشته «کسی که چنین شرطی را می‌گیرد زندگی که بر اساس تعالیم اسلام باید مودت و محبت در آن باشد نیست» [۲] و منیت وارد زندگی خانوادگی می‌شود، همچنین مخفی‌کاری درآمدی هم به وجود می‌آید «زن به یک شکلی برای خودش کسب درآمد می‌کند... و از طرف دیگر شوهر هم یک‌جوری درآمدهایش را مخفی می‌کند، چون نگران است» [۱۳]

ناامنی روانی

امنیت روانی در زندگی به این معناست که افراد در حیات خانوادگی هیچ‌گونه ترس، اضطراب و نگرانی نداشته و در کمال آرامش به سر ببرند. تردیدی نیست که ناامنی مفهومی



مقابل بوده و همواره اشخاص به جهت وجود این ویژگی‌ها خودشان را در معرض خطر دیده و این امر موجب می‌شود تا دائماً دلهره داشته و با احساس خطر مداوم کنند و به‌نوعی دل-چرکینی در امور زندگی‌شان شکل گرفته و به تنش‌های روانی و هنجاری مبتلا گردند. از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان اخذ شرط توکیل در زندگی مرد موجب ناامنی روانی او می‌شود. یکی از کارشناسان در این زمینه می‌گوید: «این امر [اخذ شرط] زندگی را روی ریل خوب آن نیانداخته است، چون همیشه مرد این دلهره را دارد. چه با زنش خوب باشد چه بد، چون اختیار را داده به زن» [۱] و نیز دیگری براین باور است که «به شخصیت مرد برمی‌خورد... اثر منفی روی مرد می‌گذارد و از لحاظ روحی روانی تأثیر می‌گذارد» [۳] و «خود این، اول بسم‌الله، دل‌چرکینی ایجاد می‌کند... بعد از انقلاب متأثر از موج فمینیسم... آن‌کسانی که دغدغه رفع مظلومیت داشتند تا آن‌هایی که ساختار فکری‌شان مال جای دیگری بود، آمدند یک قانون‌گرایی افراطی را در حوزه امور خانواده دامن زدند. این [شرط] هم همین‌طور است» [۱۳] از این‌رو «مرد همیشه احساس خطر می‌کند...» [۱۲] و همه این‌ها بر روح و روان مرد تأثیر بدی می‌گذارد.

نتیجه‌گیری

واگذاری وکالت به زنان در طلاق به‌منزله یکی از پدیده‌های اجتماعی، تمام ابعاد زندگی را تحت تأثیر قرار داده و می‌تواند بر نهاد خانواده نیز اثرگذار باشد. تأثیر موضوع «واگذاری شرط توکیل در طلاق» بر اساس جنسیت و خانواده و همچنین بر مبنای نوع واگذاری حق وکالت به زنان متفاوت است، بدین معنا که در خانواده‌های سنتی نقش مرد مهم تلقی شده و واگذاری چنین وکالتی موجب می‌شود تا به قوامیت و مدیریتش خدشه وارد شود، ولیکن در خانواده‌های مدرن که در صدد برقراری موازنه‌ی قدرت بوده و همواره زنان را در هم‌ه‌ی عرصه‌ها وارد نمودند و در پی این امر هستند تا برابری، تساوی و تشابه میان زن و مرد در زندگی خانوادگی به نحو احسن شکل بگیرد اخذ وکالت در طلاق به نحو مطلق، مثبت تلقی شده و با پذیرش کامل آن، ترویج این پدیده را واجد منفعت وافر برشمرده‌اند، هرچند برخی از مصاحبه‌شوندگان وکالت مطلق در طلاق را رد کرده و آن را موجب زیان دانسته‌اند. این دو گروه که می‌توان آن‌ها را پیامدگرایان منفی‌گرا و پیامدگرایان مثبت‌گرا تلقی کرد دیدگاه‌های

متفاوتی در این زمینه بیان داشته‌اند. دیدگاه پیامدگرایان مثبت‌نگر نسبت به واگذاری شرط با نظریه فمینیسم اسلامی و حق طلاق مطابق بوده و معتقدند که اخذ شرط باعث برقراری برابری و تساوی در مباحث حقوقی و اجتماعی شده و موجب شکستن یا تلطیف باورهای سنتی موجود و ایدئولوژی‌های ناقض حقوق زنان خواهد شد. این گروه ساختارهای مردانه را مانعی جهت کسب برابری دانسته و بر تفاسیر حق طلاق برای مرد در متون فقهی اشکال وارد کرده و آن را یک‌جانبه برشمرده و براین باورند که باید متون دینی از دیدگاه انتقادی و مطابق با شرایط روز زنان بررسی و تفسیر مثبت شود و از نابرابری‌های حقوقی ممانعت به عمل آید.

همچنین بر دستیابی حقوق برابر زن و مرد در عرصه‌های متعدد تأکید نموده و به‌رغم داشتن پیوند عاطفی با دین، اما اصلاحات در دین و اجتهاد در مبانی را ضروری برشمرده‌اند، لذا با تأکید بر آزادی، فردگرایی، برابری، تساوی و تشکیک در تفاوت تکوینی، به تطبیق کلام الهی با سخن بشری پرداخته و بر ضرورت تحول معرفت دینی و فقه اجتهادی تأکید کرده‌اند. در مقابل، پیامدگرایان منفی‌گرای اخذ شرط توکیل، به دلیل اعتقادات قوی فقهی و شرعی، خروج از شرع را معادل آسیب‌های بسیاری برای زنان و مردان دانسته‌اند. هرچند برخی از مصاحبه‌شوندگان موافق اخذ شرط توکیل به‌صورت مقید و مشروط بوده و مخالف اخذ شرط توکیل بلاعزل و مطلق زنان در طلاق‌اند و عدم پابندی مرد به زندگی را نتیجه گرفته و آن را فراتر از مساوات حقوقی دانسته‌اند.

در نظریه خانواده در اسلام به این نکته اشاره شد که خانواده مهم‌ترین نهاد بشری است، لذا تشکیل و حفظ آن مطلوبیت داشته و همگان باید در جهت استحکام‌بخشی آن تلاش نمایند. یکی از مواردی که موجب تحکیم خانواده می‌شود مدیریت و قوامیت مرد در زندگی است، هرچند با ویژگی‌های اخلاقی موجود در متون اسلامی مانند تواضع و فروتنی، صبوری، حسن معاشرت، وفاداری و غیره روابط زوجین تلطیف شده و جلوی روابط قلدرانه برخی گرفته خواهد شد، اما تفاوت‌هایی بین زن و مرد وجود دارد که جنبه تکوینی و مکملیت داشته و موجبات آرامش در خانواده را فراهم می‌سازند. در ازای تکلیف و وظیفه مرد در خانواده، حقوق بیشتری چون حق طلاق، ارث و ... به وی اعطا می‌شود، اگرچه مرد، حق طلاق را از طریق وکالت به زن منتقل می‌سازد، ولی این امر به‌منزله ممانعت از اعمال حق طلاق مرد



تلقی نشده و به کاهش اقتدارش منجر نخواهد شد. همه‌ی این امور در راستای حفظ این نهاد مقدس است تا زندگی به نحو احسن تشکیل شود و استمرار یابد.

آثار مثبت معطوف به مردان، واگذاری با بذل حقوقی است که به نظر اقلیتی از کارشناسان موجب جلوگیری از حبس مرد در عدم پرداخت مهریه، از دست دادن شغل، تغییر تفکر مرد در زندان، بدبینی نسبت به جنس زن، جلوگیری از زن‌بارگی و اطلاع دادرسی در فرایند طلاق است، اما پیامدهای منفی معطوف به مرد فروگذاری تعهد اقتصادی، اقتدار زدایی خاموش، تله رهاشدگی، مخفی‌کاری در زندگی و تظاهر اخلاقی، ناامنی روانی است.

در پایان می‌توان گفت، از آنجاکه بر اساس اصل استحکام خانواده، باید تلاش همگان معطوف به کاهش طلاق در جامعه باشد تا هدف مقدس ازدواج و تشکیل خانواده محقق شود و خانواده، زیر سایه‌بان مودت و رحمت قرار گیرد، از منظر صاحب‌نظران اعطای شرط توکیل در طلاق به زن، خانواده را به یک نهاد انتفاعی تبدیل کرده و محبت، ایثار، گذشت و سایر اصول اخلاقی حاکم در آن به تدریج رنگ خواهند باخت و به همین دلیل گسترش این پدیده می‌تواند ضمن گسترش فضای بی‌اعتمادی در سطح جامعه آسیب‌های فراوانی را نیز متوجه نهاد خانواده سازد.

منابع فارسی

- ۱- قرآن کریم
- ۲- آبوت، پاملا؛ والاس، کلا (۱۳۸۳). جامعه‌شناسی زنان، ت: منیژه نجم عراقی، تهران، نشر نی.
- ۳- بستان، حسین (۱۳۹۴). جامعه‌شناسی خانواده با نگاهی به منابع اسلامی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- ۴- جعفری محمدتقی (۱۳۶۰). ترجمه و تفسیر نهج البلاغه، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ج ۱۱.
- ۵- جلالی، سید مهدی (۱۳۹۳ الف). حقوق خانواده (نکاح و انحلال آن)، تهران، خرسندی، ۱۳۹۳، ج ۱.
- ۶- جلالی، سید مهدی (۱۳۹۳ ب). تفویض طلاق به زوجه در فقه اسلامی، فقه مقارن، شماره ۴.
- ۷- دینانی، عبدالرسول (۱۳۸۶). وکالت در طلاق، شیوه ای برای تعدیل حق انحلال یک جانبه عقد نکاح، در فصلنامه حقوق، شماره ۳.
- ۸- رایگان، محمود (۱۳۹۳). بررسی فقهی حقوقی شرط وکالت زوجه در طلاق، فصلنامه معرفت حقوقی، شماره ۳.
- ۹- رودبجانی، محمدمجتبی (۱۳۸۹). وکالت در طلاق، تهران، کتاب آوا.
- ۱۰- زیبایی‌نژاد، محمدرضا؛ محمدتقی سبحانی (۱۳۸۸). درآمدی بر نظام شخصیت زن در اسلام، قم، دفتر مطالعات و تحقیقات زن.
- ۱۱- سروش، عبدالکریم (بی تا). قبض و بسط تنوریک شریعت، بی جا، موسسه فرهنگی صراط.
- ۱۲- سیوطی، جلال‌الدین عبدالرحمن (۱۴۰۴ ق). الدر المنثور، قم، منشورات مکتبه آیه الله العظمی المرعشی النجفی، ج ۲.
- ۱۳- شورای عالی حوزه علمیه، مرکز مدیریت حوزه‌های علمیه خاوران (۱۳۸۸). فمینیسم ودانش‌های فمینیستی، قم، چاپ خاتم الانبیاء (O).
- ۱۴- صفایی، سید حسین (۱۳۷۵). وکالت زوجه در طلاق و تفویض حق طلاق به او، تهران، نشر میزان.
- ۱۵- صفایی، سید حسین (۱۳۶۰). بررسی فقهی - حقوقی توکیل زن در طلاق، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، شماره ۲۲.
- ۱۶- طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷ ق). المیزان فی تفسیر القرآن، قم، دفتر انتشارات اسلامی، ج ۴.
- ۱۷- طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۶۰). ترجمه مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران، انتشارات فراهانی، ج ۵.
- ۱۸- کلاهان، کاوش (۱۳۸۴). وکالت زن در طلاق، نشریه زن روز، شماره ۲۰۲۷، بهمن.
- ۱۹- کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ ق). الکافی، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ج ۵.
- ۲۰- گولد، جولیس؛ کولب و ویلیام ل (۱۳۷۶). فرهنگ علوم اجتماعی، ت: باقر پرهام و دیگران، تهران، مازیار.
- ۲۱- مجتهد شبستری، محمد (۱۳۸۱). نقدی بر قرائت رسمی از دین، تهران، طرح نو، ج ۱.
- ۲۲- محمدپور، احمد (۱۳۹۰). روش تحقیق کیفی، ضد روش ۱، تهران، جامعه‌شناسان، ج ۱.
- ۲۳- مصباح، محمدتقی (۱۳۸۶). اخلاق در قرآن، قم، موسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی، ج ۳.



- ۲۴- مطهری، مرتضی (۱۳۸۸). نظام حقوق زن در اسلام، تهران، صدرا.
- ۲۵- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ج ۳.
- ۲۶- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ج ۷.
- ۲۷- ملکیان، زهرا (۱۳۸۷). بررسی شرط توکیل زوجه در طلاق، قم، دانشگاه مفید.
- ۲۸- ملکیان، مصطفی (۱۳۷۹). فصلنامه بازتاب اندیشه، شماره ۴.
- ۲۹- مهرپور، حسین (۱۳۷۹). بررسی فقهی - حقوقی وضعیت متفاوت زن و مرد در طلاق، پژوهش‌نامه مفید، شماره ۲۱.
- ۳۰- نجف‌زاده، علی (۱۳۹۰). وکالت و تفویض طلاق به زوجه در فقه عامه، حقوق ایران و مصر، دانشگاه امام صادق (۷).
- ۳۱- نوری طبرسی، حسین‌بن محمد تقی (۱۴۰۸ ق). مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، قم، آل‌البیت، ج ۱۴.
- ۳۲- نوری طبرسی، حسین‌بن محمد تقی (۱۴۰۸ ق). مستدرک الوسائل، قم، آل‌البیت، ج ۱۵.

منابع انگلیسی

1. Abbott, Pamela. wallace.(2004) Claire.,Socicology of weman, translated by M. Najm Araghi, Tehran, Nashr ney. (Text in Persian)
2. Bostan, H., (2015), Family sociology with a look at Islamic sources, Qom, Paghoheshgah Hawzeh & Daneshgah. (Text in Persian)
3. Buric, &Zecevic,A,(1967) "Family Authority, Marital satisfaction and the social network in Yugoslavia, Jouranal of marriage and the family, v20.
4. Corbin, J. and A. Strauss (2008), Basics of Qualitative Research, Third Edition, London: Sage Publications Inc.
5. Dayyani, A., (2007), Divorce counseling is a way of modifying the right to unilaterally dissolve the marriage contract, Fasname Hoghoogh, No.3 (Text in Persian)
6. Jafari, M.T.,(1981), Translation and Interpretation of Nahj al-Balagha, Tehran, Daftare Nashr Farhang Islami, Vo.11 (Text in Persian)
7. Jalali, S. M., (2014), Delegation of divorce to the wife in Islamic jurisprudence, Fighh moqaran, Vo.4. (Text in Persian)
8. Jalali, S. M., (2014), Family rights (marriage and dissolution), Tehran, Khossandi, , vo. 1(Text in Persian)
9. Julius Gould, Kolb & Wiliam L. (1997), Social Science Culture, Translated by Bagher parham & others, Tehran, Maziyar. ,(Text in Persian)
10. Kolahan, K., (2005), Representation of women in divorce, Nashriyeh zane rooz, No., Bahman,(Text in Persian)
11. Koleini, M. ibn Y., (1407) Al-Kafi, Tehran, Dar al kutub Islamiyyeh, Vo.5
12. Makarim shirazi, N. (1995), Tafsir Nemooneh, Tehran, Dar al-kotob al-Islamiye,Vo. 7,(Text in Persian)
13. Makarim shirazi, N. (1995), Tafsir Nemooneh, Tehran, Dar al-kotob al-Islamiye, Vo. 3,(Text in Persian)
14. Malekian, M, (2000), Fasname Baztab Andishe, No.4,(Text in Persian)

15. Malekian, Z., (2008), Check the condition of substitution wife in divorce, Qom, Daneshgah Mofid. ,(Text in Persian)
16. Mehrpoor, H. (2000), Check different juristic and legal status of women and men in divorce, Pazhoohish Name Mofid, No. 21, (Text in Persian)
17. Mesbah, M.T.(2007),Ethics in Quran, Qom, Moa'sese A'moozishi pazhooheshi Imam Khomeini, Vo. 3,(Text in Persian)
18. Miller Richard, (2008) who is the Boss? Power relationships in Families, provo,Utah Brigham young university.
19. Mohammadpoor, A., (2011), Qualitative research methods, antiMethod 1, Tehran, Jamie shenasan,(Text in Persian)
20. Mojtahid shabestary, M., (2002), A criticism of the official reading of religion, Tehran, Tarhe no, Vo.1,(Text in Persian)
21. Motahari, M., (2009), The rights of women in Islam, Tehran, Sadra,(Text in Persian)
22. Najafzade, A., (2011) Representation and delegation of divorce to the wife in public law, Hoghoogh Iran & Mesr, Daneshgah Imam Sadiq(A) ,(Text in Persian)
23. Noori Tabrasi, H. ibn M.T. (1408gh), Mostadrak al-vasaael & Mostanbat al-masaael, Qom, A'l al-bayt, Vo.15, (Text in Persian)
24. Noori Tabrasi, H. ibn M.T. (1408gh), Mostadrak al-vasaael & Mostanbat al-masaael, Qom, A'l al-bayt, Vo. 14,(Text in Persian)
25. Quran
26. Rayegan, M., (2014), Legal Jurisprudence Review of Divorce Law on Divorce, Faslname Marifat hoghoghi, N.3(Text in Persian)
27. Research: Why, When and Who to Use Qualitative Methods in theStudy of Adolescent Health", *Journal of Adolescent Health*, 25: 371 – 378.
28. Rich, M., & Ginsburg, K. (1999) "The Reason and Theme of Qualitative
29. Roodijani, M.M., (2010), Lawyer in Divorce, Tehran, Ketab Ava. (Text in Persian)
30. Safayee, S. H. (1981), Legal-Jurisprudential Examination of Tavakol Woman in Divorce, Majalleh Danishkade Hoghoogh & Uloome siyasi, no. 22(Text in Persian)
31. Safayee, S. H. (1996), Attorney for divorce and assignment of divorce, Tehran, nashr Mizan. (Text in Persian)
32. Shoraye A'li Hawzeh Ilmiyyeh, Markaz Modiriyat Hawzeh Ilmiyyeh Khaharan,(2009) , Feminism and Feminist Knowledge, Qom, Khatam ul anbiya.
33. Soroosh, A, (Bita), Theoretical Expansion of the Law, Bija, Moasisse Farhangi serat. (Text in Persian)
34. Soyooti, J. A., (1404gh), Ad-dorro al manthoor, Qom, Mnashoorat maktabat al Uthma Al Mar'shi, vo.2(Text in Persian)
35. Tababayee, S. M. H., (1417), Almizan fi tafsir al-Quran, daftare Intesharate Islami, Vo.4 (Text in Persian)
36. Tabarasi, F Ibn. H., (1981), tarjome Majma' al-bayan fi tafsir al-Quran, Tehran, Intesharat farahani, Vo.5(Text in Persian)
37. Wallace Ruth A & Wolf Alison, (1986) contemporary sociology Theory prentice Hall,newyork.
38. Zibayee nezhad, M.R., M.T. Sobhani, (2009) An Introduction to the System of Female Personality in Islam, Qom, Daftare Motalia't & Tahqiqat Zan,(Text in Persian)



Men as Divorce Attorneys: Consequences from the Point of View of Experts

Seyyede Alieh Azartoos¹

Ne'matollah Karamollahi²

Abstract

Since the issue of advocacy in divorce has been one of the problems of today's society and has grown steadily over the last two to three years, shaking the sacred heart of the family, the purpose of this study was to investigate the consequences of "the condition for the restoration of the promise of divorce in men" as a social phenomenon. The required data for this study were collected by qualitative approach and semi-structured interview technique and were analyzed by content analysis method. According to theoretical considerations, divestment of men in divorce has overshadowed all aspects of their lives and this can have its own positive or negative aspects. The findings illustrated that in the views of experts factors such as negligence in case of economic commitment, silent losing of authorization, abandonment trauma or trap, secrecy, and moral pretense can bring about psychological insecurity which has detrimental effects on the family and weakens its sacred position. Although, for the majority of scholars, this condition does not have a positive effect on men and prevents men authority that is advocated in Islam, providing the condition of either absolute or exchanged *mahr*, which is considered as man's debt, can solve some of the problems.

Keywords: Divorce, Attorney at Divorce, Condition, Qualitative study.

¹ PhD in Women Studies (specialty in women rights in Islam) (Corresponding Author) azartoos777@gmail.com

² Assistant Professor in Baqer-al-Olum University

n.karamollahi@gmail.com

مقاله پژوهشی

وضعیت «هویت من» تک‌فرزندان در مقایسه با سه الگو از نوجوانان دارای همشیر

محمود خلیلیان شلمزاری^۱

چکیده

هویت‌یابی فرایندی است که علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی افراد، ساختارهای بیرونی متعددی مانند خانواده در شکل‌گیری آن نقش مؤثری دارند. هدف این پژوهش بررسی اختلافات میان تک‌فرزندان و گروه‌های دارای همشیر (دارای خواهر، دارای برادر و دارای خواهر و برادر) در چهار پایگاه هویت (تحقق‌یافته، مهلت‌خواه، زودهنگام و سردرگم) است. روش تحقیق پس‌رویدادی (علی-مقایسه‌ای) و از آزمون F تحلیل واریانس چند متغیری استفاده شد. جامعه آماری دانش‌آموزان پسر و دختر مقطع متوسطه دوم در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ شهر قم و با نمونه‌گیری طبقه‌ای-خوشه‌ای چندمرحله‌ای ۴۴۸ نفر انتخاب شد. همچنین داده‌ها با مقیاس گسترش‌یافته سنجش عینی پایگاه هویت من (EOM-EIS) گردآوری شد. یافته‌ها نشان داد میانگین نمرات هویت تحقق‌یافته گروه تک‌فرزندان در مقایسه با هر یک از گروه‌های دارای همشیر به‌طور معنادار بالاتر است. از سوی دیگر میانگین نمرات نوجوانان دارای خواهر در هویت سردرگم، نوجوانان دارای برادر در هویت زودهنگام و نوجوانان دارای خواهر و برادر هم در هویت سردرگم و هم هویت زودهنگام از نوجوانان تک‌فرزند به‌طور معنادار بالاتر است. نتیجه‌گیری: بین دو گروه (تک‌فرزندان و نوجوانان دارای همشیر) از نظر ترکیب متغیر هویت تفاوت معنادار وجود دارد. همچنین نیاز بیشتر نوجوانان تک‌فرزند به اعتبار اجتماعی و رویارو شدن آن‌ها با انتظارات والدینی، عاملی جهت انتقال زودتر از دوره کودکی به دوره نوجوانی است.

واژگان کلیدی: تک‌فرزندی، هویت‌یابی، نوجوانی، پایگاه هویت، خواهر و برادری

مقدمه و بیان مسئله

شکل‌گیری هویت از مهم‌ترین اهداف تحول روانی- اجتماعی در دوران نوجوانی است. در نظریه اریکسون^۱ (۱۹۶۸) هویت جستجو برای کشف و ساختن خود است و به تلاش فرد در گزینش و سامان دادن برای ارائه تصویری متمایز از خود بکار رفته است (تبریزی و هوشنگی، ۱۳۹۲). در عملیاتی شدن این نظریه، مارسیا^۲ (۱۹۹۶) اکتشاف^۳ و تعهد^۴ را به‌عنوان دو مؤلفه هویت معرفی نمود. با به‌کارگیری مؤلفه اکتشاف، نوجوان در موقعیت بحرانی در پی جستجوی امکانات و جایگزین‌هایی برای هویت پیشین است و با مؤلفه تعهد، در یک هویت بخصوص سرمایه‌گذاری می‌کند (وانگ و همکاران^۵، ۲۰۱۰).

در شکل‌گیری هویت، مارسیا همسو با اریکسون بر نقش بحران^۶ تأکید و وجود این متغیر در حوزه‌های مختلف زندگی نوجوان را مطرح می‌کند. چراکه در جریان دستیابی به هویت، خاصه در جوامع پیچیده، فرد با بحران هویت روبرو است و در این وضعیت، نوجوان دوره‌ای گذرا از اغتشاش و رنج را پیش از استقرار ارزش‌ها و هدف‌های زندگی تجربه می‌کند (اریکسون، ۱۹۶۸). وجود بحران در انتخاب شغل، گرایش مذهبی و سیاسی موردتوجه مارسیا (۱۹۹۶) قرار گرفت و در طی مصاحبه نیمه ساختاریافته‌ای با در نظر گرفتن وجود یا عدم متغیرهای بحران و تعهد، چهار جنبه از هویت (هویت تحقق‌یافته^۷، هویت مهلت‌خواه^۸، هویت زود هنگام^۹ و هویت سردرگم^{۱۰}) را جداسازی نمود.

افزون بر ویژگی‌های شخصیتی افراد (لطف‌آبادی، ۱۳۸۰) به‌عنوان یک پایگاه درونی، ساختارهای بیرونی متعددی چون خانواده، گروه همسالان، دوستان، رسانه‌ها و معلمان در شکل‌گیری هویت نقش مؤثری دارند (لیپر و بیگلر، ۲۰۱۱، به نقل از کمپل^{۱۱}، ۲۰۱۴). با ارائه

1. Erikson

2. Marcia

3. Exploration

4. Commitment

5. Wong et al

6. Crisis

7. Identity achievement

8. Identity Moratorium

9. Identity Foreclosure

10. Identity Diffusion

11. Campbell



نظریه ساختاری خانواده از سوی مینوچین^۱ و برجسته شدن نقش زیرسیستم خواهر/ برادری^۲، پژوهش‌ها به سمت بررسی موضوعات روان‌شناختی با توجه به نقش و تأثیرگذاری این زیرسیستم در دوره نوجوانی معطوف شده است. چراکه زیرسیستم خواهر/ برادری در تصمیم‌گیری‌های نوجوان در خصوص آینده (مانند تصمیم‌گیری در خصوص شغل و مدرسه) (ویستون و کلر^۳، ۲۰۰۴) از قدرت زیادی برخوردار است و تأثیر معنی‌داری در خصوص تفاوت در میزان اکتشاف و تعهد به‌عنوان مؤلفه‌های هویت نشان داده است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۰). با بررسی ادبیات پژوهش در کشور ایران، اگرچه برخی از پژوهشگران (به‌عنوان مثال، رضایی جمالویی و همکاران، ۱۳۹۲؛ منادی و فرش‌صباح‌خیز، ۱۳۸۹ و فولادچنگ، شیخ‌الاسلامی و صفری، ۱۳۸۹) به نقش زیرسیستم‌های خانواده در شکل‌گیری و انسجام‌بخشی ویژگی‌های شخصیتی و هویتی فرزندان نوجوان توجه نموده‌اند؛ اما کمبود پژوهش‌ها در بررسی نقش زیرسیستم خواهربرادری در شکل‌گیری و انسجام‌بخشی خصوصیات روان‌شناسی دوره نوجوانی از جمله هویت مشاهده می‌شود.

برخی پژوهش‌ها (اولیوا و آرانز^۴، ۲۰۰۵) برای نشان دادن نقش زیرسیستم خواهربرادری، از مقایسه میان روابط متقابل بین خواهر برادران و روابط متقابل بین همسالان بهره می‌گیرند؛ اما با توجه به افزایش مطالعات نسبت به نقش تأثیرات محیط مشترک و غیرمشترک در خانواده، بر نگرش و رفتار نوجوانان (اسمتانا، رابینسون و روت^۵، ۲۰۱۵)، ارتباط زیرسیستم خواهربرادری با پایگاه‌های هویت در نوجوانان (خلیلیان شلمزاری، ۱۳۹۷) و همچنین از آنجا که خواهربرادری یکی از زیرسیستم‌های خانواده است و تحت روابط درون‌خانوادگی ایجاد می‌شود؛ برای نشان دادن تأثیرگذاری آن، مقایسه این زیرسیستم خانواده با پدیده‌های درون خانواده (مانند تک‌فرزندی) صورت پذیرد. علاوه بر آنچه گفته شد، در پژوهش‌های چن^۶ (۲۰۰۷)، فونگ^۷ (۲۰۰۲)، سودبک^۸ (۲۰۱۲) لیو^۹ (۲۰۰۶)، لی‌یو و چنگ^۱ (۲۰۱۳) و

1. Minuchin

2. Sibling

3. Whiston and Keller

4. Oliva and Arranz

5. Smetana, Robinson and Rote

6. Chen

7. Fong

8. Sudbeck

9. Liu

تسای و لین^۲ (۲۰۰۲) واکنش متفاوت الگوی تک‌فرزندی نسبت به برخی از جنبه‌های هویت (هویت جنسیتی) نشانگر مناسب بودن مقایسه الگوی تک‌فرزندی با الگوهای زیرسیستم خواهربرادری در پایگاه‌های هویت است. با این حال، این ایده، قبل از نتیجه‌گیری‌های دقیق، باید در عمق بیشتری مورد مطالعه قرار گیرد. از این رو پیشنهاد این پژوهش جهت بررسی نقش خواهربرادری در تحول هویت، مقایسه بین تک‌فرزندان و فرزندان دارای همشیر است. در راستای ضرورت این بررسی نتایج مرور سیستماتیک خلیلیان شلمزاری (۱۳۹۷) با موضوع پژوهش‌های تک‌فرزندی در کشور ایران نشان داد بررسی هویت تک‌فرزندان یکی از زمینه‌های غفلت شده در پژوهش‌های داخلی است. همچنین بررسی علمی موضوع هویت به‌ویژه در دوره نوجوانی منجر به شناخت دقیق از این دوره می‌شود و در راستای جلوگیری از بروز برخی پیامدهای برخاسته از مشکلات هویت همچون بروز جرم و جنایت (معین‌الدینی، سهرابی، دلاور و کریم‌نژاد، ۱۳۹۳) مفید و مؤثر است؛ بنابراین مقاله حاضر در صدد است وضعیت هویتی نوجوانان تک‌فرزند را در مقایسه با سه الگو از روابط زیرسیستم خواهربرادری بررسی کند. از این رو سؤال مقاله چنین مطرح می‌شود.

- آیا میان گروه نوجوانان تک‌فرزند و گروه‌های دارای همشیر (دارای خواهر، دارای برادر و دارای خواهر و برادر) در پایگاه‌های هویت من تفاوت وجود دارد؟

روش:

این پژوهش بر اساس طرح تحقیق توصیفی و به‌منظور مقایسه پایگاه‌های هویت میان دو گروه نوجوانان با خواهر/ برادر و نوجوانان تک‌فرزند از روش تحقیق پسررویدادی (علی-مقایسه‌ای) استفاده شد؛ و جهت پاسخ به سؤال پژوهش با استفاده از آزمون f تحلیل واریانس چند متغیری تفاوت و عدم تفاوت میان دو گروه در چهار پایگاه هویت نشان داده شد.

جامعه پژوهش شامل دانش‌آموزان دختر و پسر مقطع متوسط نظری در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ دبیرستان‌های دولتی شهر قم است. با دریافت اطلاعات لازم از اداره کل آموزش و پرورش استان قم حجم جامعه ۲۳۶۰۴ نفر است. داده‌های اولیه از یک نمونه با حجم ۴۵۸ نفر (تعداد ۲۳۵ نفر با نسبت ۵۱/۳۱ درصد دختر و تعداد ۲۲۳ نفر با نسبت

1. Lu and Chang

2. Tsui and Lynne



۴۸/۶۹ درصد پسر) در بازه سنی ۱۴ تا ۱۸ سال گردآوری شد. از این تعداد ۱۱۳ نفر دارای خواهر، ۱۳۳ نفر دارای برادر، ۱۹۲ نفر دارای خواهر و برادر و ۲۰ نفر تک‌فرزند است در وضعیت گرایش تحصیلی ۲۷۳ نفر گرایش انسانی، ۱۵۴ نفر گرایش تجربی، ۳۱ نفر گرایش ریاضی داشت. از مجموع ۴۵۸ فرم تکمیل شده ۱۰ مورد از آن‌ها فاقد اعتبار برای ورود اطلاعات شناخته شد بنابراین داده‌های ۴۴۸ نفر وارد نرم‌افزار شد. از این تعداد ۱۸ نفر در گروه تک‌فرزند و ۴۳۰ نفر که دارای خواهر / و برادر بودند در سه گروه (دارای خواهر ۱۱۳ N=، دارای برادر ۱۳۰ N= و دارای خواهر و برادر ۱۸۷ N=) قرار گرفتند. از آنجاکه فراوانی گروه تک‌فرزند ۱۸ نفر بود از هر یک از گروه‌ها (داری خواهر، دارای برادر و دارای خواهر و برادر) نمونه‌ای متناسب به صورت تصادفی توسط برنامه SPSS انتخاب شد (در گروه دارای خواهر ۲۶ N=، در گروه دارای برادر ۲۹ N= و در گروه دارای خواهر و برادر ۲۴ N=) و مقایسه میانگین انجام گرفت. روش نمونه‌گیری در این پژوهش طبقه‌ای- خوشه‌ای چندمرحله‌ای است.

برای اجرای نمونه‌گیری طبقه‌ای هر یک از نواحی چهارگانه آموزش و پرورش به‌عنوان یک طبقه محسوب شد و میزان انتساب افراد (پسر و دختر) به طبقات به میزان تناسب حضور در جامعه صورت گرفت. در نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ابتدا چارچوبی از کلیه خوشه‌ها در جامعه فراهم شد، سپس یک نمونه تصادفی ساده از خوشه‌ها انتخاب شد؛ بنابراین در نمونه‌گیری ابتدا ۴ منطقه آموزشی شهر قم به‌عنوان طبقات مشخص شد سپس لیستی از دبیرستان‌های دولتی مناطق تهیه و چهار دبیرستان در هر منطقه به صورت تصادفی ساده انتخاب شد، در نهایت از هر دبیرستان یک کلاس به صورت تصادفی انتخاب شد. براین اساس با مراجعه به اداره کل آموزش و پرورش استان قم و دریافت مجوزهای لازم، به هر یک از ادارات نواحی چهارگانه مراجعه شد. با هماهنگی‌های لازم از هر ناحیه ۴ مدرسه (دو مدرسه پسرانه و دو مدرسه دخترانه) به صورت تصادفی انتخاب و به هر یک از مدارس مراجعه شد. با مراجعه حضوری گردآورندگان در کلاس‌ها توضیحات اولیه و توزیع یک وعده پذیرایی، پرسشنامه‌ها در میان دانش‌آموزان توزیع و جمع‌آوری شد.

مقیاس گسترش یافته سنجش عینی پایگاه هویت من^۱ نسخه دوم (EOM-EIS): این پرسشنامه توسط آدامز و بنیون در سال ۱۹۸۶ با اصلاح نسخه اول، بر اساس نظریه اریکسون و مارسیا طراحی شد. این پرسشنامه برای اندازه‌گیری چهار مقوله هویت (هویت سردرگم، هویت زود هنگام، هویت مهلت‌خواه و هویت تحقق‌یافته) در سه قلمرو ایدئولوژیکی (شغل، مذهب و سیاست) و قلمروهای بین شخصی (دوستی، رابطه با جنس مخالف، نقش‌های جنسی و تفریح) ساخته شده است. محتوای ۶۴ پرسش و شامل چهار خرده مقیاس (هویت سردرگم، هویت زود هنگام، هویت مهلت‌خواه و هویت تحقق‌یافته) است. هر خرده مقیاس ۱۶ گویه را در بر می‌گیرد. «مسائل مذهبی و اعتقادی برایم مهم نیست و واقعاً در این زمینه احساس نیاز نمی‌کنم» نمونه‌ای از گویه‌های قلمرو ایدئولوژیکی و «همه جور آدم پیدا می‌شود، من هنوز در حال بررسی هستم تا ببینم چه کسانی به‌عنوان دوست برایم مناسب‌ترند» نمونه‌ای از گویه‌های قلمرو بین شخصی است.

اعتبار این آزمون را با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ توسط بنیون و آدامز در سال ۱۹۸۶ از ۰/۶۲ تا ۰/۷۵ گزارش شده است. ضریب اعتبار آزمون- آزمون مجدد توسط گروت ونت و آدامز در سال ۱۹۸۴ از ۰/۵۹ تا ۰/۸۲ گزارش شده است (رحیمی‌نژاد و منصور، ۱۳۸۰). در مطالعه رحیمی‌نژاد و منصور (۱۳۸۰) اعتبار پرسشنامه با انجام روی ۴۳۸ نفر از دانشجویان مرد و زن، ضریب آلفای کرونباخ از ۰/۵۹ تا ۰/۸۱ به دست آمد. همچنین اعتبار پرسشنامه برحسب آزمون- آزمون مجدد روی ۶۳ نفر از دانشجویان زن و مرد از ۰/۵۴ تا ۰/۷۶ به دست آمد. روایی همگرا در بین ۱۷۶ دانشجوی زن و مرد بین ۰/۴۲ تا ۰/۶۵ گزارش شده است (رحیمی‌نژاد و منصور، ۱۳۸۰).

در ایران آقاسلطان (۱۳۷۸) به نقل از خواجه‌پور و عطار، (۱۳۸۶) اعتبار این آزمون را با روش تنصیف بین ۰/۶۵ تا ۰/۷۷ و با روش آلفای کرونباخ بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۶ گزارش کرده است. در پژوهش عسکریان مقدم زنجانی و همکاران (۱۳۹۲) برای محاسبه اعتبار آزمون، آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌ها یعنی هویت تحقق‌یافته، مهلت‌خواه، زود هنگام و سردرگم و کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۲، ۰/۶۳، ۰/۷۱ و ۰/۷۴ گزارش شده است. در

۱. Extended Objective Measure of Ego Identity Status



پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ کل آزمون ۰/۸۳ و برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های هویت تحقق‌یافته، مهلت‌خواه، زوددهنگام و سردرگم به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۶، ۰/۸۶ و ۰/۷۱ به دست آمد.

یافته‌ها:

قبل از تحلیل، همه متغیرها برای احتمال تخطی از کدگذاری و مفروضه‌های آماری، همچنین برای اندازه‌های ازدست‌رفته و داده‌های پرت (تک متغیره و چند متغیره) غربالگری شدند. اندازه‌های ازدست‌رفته با یک اندازه مبتنی بر الگوریتم حداکثر مورد انتظار جایگزین شد. از داده‌های پرت مواردی که اندازه غیرمعمول یا افراطی داشتند حذف شد. نرمال بودن داده‌ها تک‌متغیری قابل قبول است. همچنین خطی بودن زوجی رضایت‌بخش بود. داده‌های پرت چند متغیری با محاسبه فاصله مهالانویس در هر گروه برای متغیرهای پیوسته غربالگری شد اما هیچ مورد داده پرت چند متغیری دیده نشد ($P > 0/001$).

در راستای پرسش مقاله، تحلیل واریانس چند متغیری بین آزمودنی‌های دو گروهی (MANOVA) روی چهار متغیر وابسته (هویت سردرگم، هویت زوددهنگام، هویت مهلت‌خواه و هویت تحقق‌یافته) از پرسشنامه هویت آدامز و بنیون در هر یک از سه گروه داری خواهر، داری برادر و دارای خواهر و برادر اجرا شد. در هر یک از این گروه‌ها متغیر مستقل در دو سطح نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان با همشیر بود.

در مقایسه میان نمرات پایگاه‌های چهارگانه هویت تک‌فرزندان و گروه دارای خواهر، شاخص لامبدای ویکلز (به جدول شماره ۱ نگاه کنید) نشان داد که اثر گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای خواهر) بر ترکیب خطی متغیر وابسته معنی‌دار است ($F(2, 342) = 0/342$).

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که متغیر گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای خواهر) به صورت معناداری روی هویت سردرگم ($F(1, 142) = 0/142$ و $P < 0/012$) و η^2 partial = ۰/۹۷۵ و $P < 0/012$) و η^2 partial = ۰/۱۲۴ و $P > 0/019$) و هویت تحقق‌یافته ($F(1, 142) = 0/124$) و η^2 partial = ۰/۹۶۶ و $P > 0/019$) تأثیر دارد. میانگین‌ها و انحراف استانداردهای دو متغیر وابسته برای هر یک از دو گروه در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. بر این اساس میانگین نمره‌های

نوجوانان دارای خواهر در هویت سردرگم ($SD = ۶/۷۹۰$ و $M = ۴۶/۷۵$) در مقایسه با میانگین نمره‌های نوجوانان تک‌فرزند ($SD = ۸/۹۳۰$ و $M = ۴۰/۷۷$) به‌طور معنادار بالاتر است. همچنین به‌طور معنادار میانگین نمره‌های نوجوانان تک‌فرزند در هویت تحقق‌یافته ($SD = ۸/۰۱۱$ و $M = ۷۲/۰۷$) در مقایسه با میانگین نمره‌های نوجوانان دارای خواهر ($SD = ۸/۱۶۰$ و $M = ۶۶/۰۱$) بالاتر است. اثر گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای خواهر) روی هویت زود هنگام و مهلت‌خواه به لحاظ آماری معنادار نیست ($P > ۰/۰۹۱$ و $P > ۰/۰۵۷$)، (f) زود هنگام ($۱ و ۴۲$) = $۲/۹۹۶$ ، (f) مهلت‌خواه ($۱ و ۴۲$) = $۰/۰۵۷$ و $P > ۰/۸۱۲$).

جدول ۱. تحلیل واریانس چندمتغیری و تک‌متغیری در مورد پایگاه‌های هویت در گروه دارای خواهر

چند متغیره		تک متغیره		منبع	df	f ^۱	سر درگم ^۲	زود هنگام ^۲	مهلت‌خواه ^۲	تحقق یافته ^۲
سهم f برای گروه										
MSE						۳۸۰/۳۶	۳۱۱/۹۶	۵/۲۱	۳۹۰/۱۱	۳۹۰/۱۱

توجه: نسبت‌های F چندمتغیری از ملاک ویلکز به دست آمد.

^۱. درجه آزادی چندمتغیری = ۲ / ۴۱

^۲. درجه آزادی تک‌متغیری = ۱ / ۴۲

$p < 0/05^*$

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های زیر مقیاس‌های هویت سردرگم، زود هنگام، مهلت‌خواه و تحقق یافته در گروه‌ها

نوجوانان تک‌فرزند		نوجوانان دارای خواهر		نوجوانان دارای برادر		نوجوانان دارای خواهر و برادر	
SD	M	SD	M	SD	M	SD	M
۸/۱۸۰	۴۰/۷۷	۶/۷۹۰	۴۶/۷۵	۸/۸۳۴	۴۴/۴۹	۵/۹۵۶	۴۶/۸۲
۱۱/۸۳۱	۴۵/۰۵	۸/۹۳۰	۴۰/۷۷	۱۰/۵۱۵	۵۷/۶۲	۶/۱۶۲	۵۱/۴۸
۱۱/۳۳۸	۵۷/۱۱	۸/۰۱۱	۷۲/۰۷	۷/۵۲۴	۵۸/۷۹	۶/۷۱۰	۵۸/۹۴
۸/۰۱۱	۷۲/۰۷	۸/۱۶۰	۶۶/۰۱	۹/۲۷۰	۶۶/۸۸	۵/۲۲۸	۶۴/۸۶



در مقایسه میان نمرات پایگاه‌های چهارگانه هویت تک‌فرزندان و گروه دارای برادر، شاخص لامبدای ویکلز (به جدول شماره ۳ نگاه کنید) نشان داد که اثر گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای برادر) بر ترکیب خطی متغیر وابسته معنی‌دار است $\partial \eta^2 = 0/415$ و $P < 0/001$ و $f(2 \text{ و } 44) = 7/442$.

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که متغیر گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای برادر) به صورت معناداری روی هویت زودهنگام $\partial \eta^2 = 0/243$ و $P < 0/001$ و $f(1 \text{ و } 45) = 14/425$ و $P < 0/001$ و با سطح مجاور معناداری روی هویت تحقق‌یافته $\partial \eta^2 = 0/079$ و $P > 0/056$ و $f(1 \text{ و } 45) = 299/178$ و $P > 0/056$ و $\partial \eta^2 = 0/079$ و $P > 0/056$ و میانگین‌ها و انحراف استاندارد‌های دو متغیر وابسته برای هر یک از دو گروه در جدول شماره ۲ نشان داده شده است؛ بنابراین میانگین نمره‌های نوجوانان دارای برادر در هویت زودهنگام $(M = 10/515)$ و $SD = 57/62$ در مقایسه با میانگین نمره‌های نوجوانان تک‌فرزند $(M = 11/831)$ و $SD = 45/05$ به طور معنادار بالاتر است. همچنین به طور معنادار میانگین نمره‌های نوجوانان تک‌فرزند در هویت تحقق‌یافته $(M = 72/07)$ و $SD = 8/011$ در مقایسه با میانگین نمره‌های نوجوانان دارای برادر $(M = 9/270)$ و $SD = 66/88$ بالاتر است. اثر گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای برادر) روی هویت سردرگم و مهلت‌خواه به لحاظ آماری معنادار نیست $P > 0/156$ و $f(1 \text{ و } 45) = 2/082$ و $P > 0/544$ و $f(1 \text{ و } 45) = 0/374$ و $P > 0/544$ و $f(1 \text{ و } 45) = 0/374$ و $P > 0/544$ و مهلت‌خواه f).

جدول ۳. تحلیل واریانس چندمتغیری و تک‌متغیری در مورد پایگاه‌های هویت در گروه دارای برادر

چند متغیره		تک متغیره		منبع
f ¹	df	زودهنگام ²	مهلت‌خواه ²	
1442**	1	1425**	0/374	سهم f برای گروه
	7	14	3/850*	
		1755/23	31/32	MSE
		153/70	299/18	

توجه: نسبت‌های F چندمتغیری از ملاک ویکلز به دست آمد.

². درجه آزادی تک‌متغیری = 1 / 45

¹. درجه آزادی چندمتغیری = 2 / 44

در مقایسه میان نمرات پایگاه‌های چهارگانه هویت تک‌فرزندان و گروه دارای خواهر و برادر، شاخص اثر پیلایی (به جدول شماره ۴ نگاه کنید) نشان داد که اثر گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای خواهر و برادر) بر ترکیب خطی متغیر وابسته معنی‌دار است ($\eta^2 = ۰/۴۵۳$ و $partial \eta^2 = ۰/۰۰۱$ و $P < ۰/۰۰۱$ و $f(۲ و ۳۹) = ۷/۶۶۰$).

یافته‌های جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که متغیر گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای خواهر و برادر) به صورت معناداری روی هویت سردرگم ($\eta^2 = ۰/۱۶۲$ و $partial \eta^2 < ۰/۰۰۸$ و $P = ۷/۷۰۶$ و $(۱ و ۴۰) = ۷/۷۰۶$)، هویت زود هنگام (f)، هویت زود هنگام ($\eta^2 = ۰/۱۱۶$ و $partial \eta^2 < ۰/۰۲۷$ و $P = ۵/۲۴۰$ و $(۱ و ۴۰) = ۵/۲۴۰$) و هویت تحقق‌یافته ($\eta^2 = ۰/۲۳۷$ و $partial \eta^2 < ۰/۰۰۱$ و $P > ۱۲/۴۲۷$ و $(۱ و ۴۰) = ۱۲/۴۲۷$) تأثیر دارد. میانگین‌ها و انحراف استانداردهای دو متغیر وابسته برای هر یک از دو گروه در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. براین اساس میانگین نمره‌های نوجوانان دارای خواهر و برادر در هویت سردرگم ($SD = ۵/۹۵۶$ و $SD = ۴۶/۸۲$) در مقایسه با میانگین نمره‌های نوجوانان تک‌فرزند ($SD = ۸/۱۸۰$ و $M = ۴۰/۷۷$) به طور معنادار بالاتر است و میانگین نمره‌های نوجوانان دارای خواهر و برادر در هویت زود هنگام ($SD = ۶/۱۶۲$ و $M = ۵۱/۴۸$) در مقایسه با میانگین نمره‌های نوجوانان تک‌فرزند ($SD = ۱۱/۸۳۱$ و $M = ۴۵/۰۵$) بالاتر است. همچنین میانگین نمره‌های نوجوانان تک‌فرزند در هویت تحقق‌یافته ($SD = ۸/۰۱۱$ و $M = ۷۲/۰۷$) در مقایسه با میانگین نمره‌های نوجوانان دارای خواهر و برادر ($SD = ۵/۲۲۸$ و $M = ۶۴/۸۶$) به طور معنادار بالاتر است. اثر گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای خواهر و برادر) روی هویت مهلت‌خواه به لحاظ آماری معنادار نیست ($P > ۰/۵۱۷$ و $P = ۰/۴۲۸$ و $(۱ و ۴۰) = ۰/۴۲۸$ مهلت‌خواه f).

جدول ۴. تحلیل واریانس چندمتغیری و تک‌متغیری در مورد پایگاه‌های هویت در گروه دارای خواهر و برادر

چند متغیره		تک متغیره				
منبع	df	f^2	سردرگم ^۲	زود هنگام ^۲	مهلت‌خواه ^۲	تحقق‌یافته ^۲
سهم f برای گروه	۱	۷/۶۶۰**	۷/۷۰۹*	۵/۲۴۰*	۰/۴۲۸	۱۲/۴۲۷**
MSE			۳۷۶/۵۰	۴۲۶/۱۳	۳۴/۴۳	۵۳۴/۲۱



توجه: نسبت‌های F چندمتغیری از ملاک اثر پیلایی به دست آمد

$$^1. \text{درجه آزادی چندمتغیری} = ۲ / ۳۹$$

$$^2. \text{درجه آزادی تک‌متغیری} = ۱ / ۴۰$$

$$p < 0/05^*$$

$$p < 0/001^{**}$$

بحث و نتیجه‌گیری:

ما در راستای جواب برای سؤال مقاله به بررسی اختلافات میان تک‌فرزندان و گروه‌های دارای همشیر (دارای خواهر، دارای برادر و دارای خواهر و برادر) در چهار پایگاه از هویت پرداختیم. شاخص لامبدای ویکلز در مقایسه گروه تک‌فرزندان با دو گروه (نوجوانان دارای خواهر و نوجوانان دارای برادر)، همچنین شاخص اثر پیلایی در مقایسه گروه تک‌فرزندان با گروه نوجوانان دارای خواهر و برادر نشان داد که اثر گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای همشیر) بر ترکیب خطی متغیر وابسته معنی‌دار است؛ یعنی بین دو گروه (نوجوانان تک‌فرزند و نوجوانان دارای خواهر) از نظر ترکیب متغیر هویت تفاوت معنی‌دار و معتبر وجود دارد.

یافته‌های تحلیل واریانس چند متغیری، تفاوت معناداری در برخی پایگاه‌های هویتی را نشان داد. در پایگاه هویت تحقق‌یافته، گروه تک‌فرزندان تفاوت معناداری نسبت به سه گروه دارای همشیر داشت که بیانگر بالا بودن سطح تعهد و اکتشاف گروه تک‌فرزندان است. در توجیه این یافته به شباهت تک‌فرزندان با نخست‌زادگان (میلر^۱، ۱۹۹۰) توجه می‌شود. چراکه به نظر می‌رسد بالا بودن میزان هویت تحقق‌یافته تک‌فرزندان به این علت است که آن‌ها همانند نخست‌زادگان نیاز بیشتری به اعتبار اجتماعی دارند و همچنین از ناحیه اطرافیان خصوصاً والدین تقویت اجتماعی بالایی دریافت می‌کنند (فیشلر، ۱۹۸۰؛ به نقل از درون^۲، ۲۰۰۹) که به نوبه خود در آماده‌سازی ویژگی استقلال آن‌ها مداخله و تمایل به استقلال‌طلبی بیشتری در آن‌ها ایجاد می‌کند. چنانکه مطالعات اخوان غلامی، حیاتی، رجبی و روزی (۱۳۹۶) نشان داد هویت تحقق‌یافته پیش‌بینی‌کننده معنادار ارزش خود پیروی است و نوجوان را بیشتر بر حفظ یگانگی و استقلال خود سوق می‌دهد. از این رو این ویژگی شخصیتی آن‌ها بستری

¹. Mellor

². Doron

مناسب جهت دست‌یابی به تعهد و اکتشاف بیشتر قرار می‌گیرد. این نتیجه همسو با نظر مارسیا (۱۹۶۶) در خصوص افراد با هویت تحقق‌یافته است. او بیان می‌کند افراد با ویژگی هویت تحقق‌یافته قادر به انتخاب اهداف، نقش‌ها و اعتقادات خود درباره دنیا هستند (نقل از برمن، ویمز، رودریگز و زامورا، ۲۰۰۶).

از سوی دیگر از آنجاکه سرمایه‌گذاری و انتظار والدین با توجه به ترتیب تولد فرزندان متفاوت است، انتظار می‌رود که در یکپارچه‌سازی هویت نوجوانان تأثیر گذاشته و تفاوت‌هایی را در تعلق به پایگاه هویتی آن‌ها مشاهده نمود. به نظر می‌رسد دلیل این تفاوت، برخورداری هر فرزند از سطوح مختلف منابع و سرمایه‌گذاری والدین در دوران فرزندپروری است (ها و تام^۱، ۲۰۱۱). چنانچه نتایج دسته‌ای از پژوهش‌ها (بعنوان مثال: میرغفوریان، شریفی درآمدی و جدیدی، ۱۳۹۳، فونگ^۲، ۲۰۰۷) نشان داد انتظارات والدینی در دانش‌آموزان تک‌فرزند بالاتر از چندفرزندان است. از این‌رو بالا بودن سطح انتظار اطرافیان به‌ویژه والدین از تک‌فرزندان موجب شده تا آن‌ها زودتر از دوره کودکی به نوجوانی انتقال پیدا کنند، چنانکه نی و ویمان^۳ (۲۰۰۵) قائل‌اند «تک‌فرزندان بار فشار انتظارات والدینی را تحمل می‌کنند و احتمالاً فراغت کودکی تا حد زیادی قربانی انتظارات والدینی می‌شود» (ص ۳۳۰). از این‌رو نوجوان تک‌فرزند در خصوص وضعیت شغلی، سیاست و مذهب زودتر از گروه دارای همشیر به تعهد و اکتشاف می‌رسند.

نتایج مقایسه میان گروه تک‌فرزندان و گروه دارای برادر نشانگر افزایش معنادار هویت زود هنگام در میان گروه دارای برادر است. این یافته در فرایند هویت‌یابی نشانگر سطح بالای تعهد بدون اکتشاف در نوجوانان دارای برادر است. این نتیجه همسو با یافته‌های کمبل، آدامز و دابسون^۴ (۱۹۸۴) است، مبنی بر اینکه نوجوانان با ویژگی هویت زود هنگام در تعامل با والدین، آن‌ها را الگوی مناسب قلمداد نموده و برای آینده خود مطابق نظر والدین تصمیم‌گیری می‌کنند. در توضیح این یافته می‌توان به نقش تسهیل‌کنندگی زیرسیستم خواهربرادری اشاره

1. Berman, Weems, Rodriguez and Zamora

2. Ha and Tam

3. Fong

4. Nie and Wyman

5. Cambell, Adams and Dobson



نمود. مطالعه مینارد^۱ (۲۰۰۲) نشان داد زیرسیستم خواهربرادری در دوران کودکی نقش تسهیل‌کننده‌ای در یادگیری مفاهیم شناختی و مهارت‌های زبان دارد. به‌گونه‌ای که افراد در این زیرسیستم یاد می‌گیرند چگونه وظایف را برای خواهر و برادران خود ساده‌تر کنند. از سوی دیگر نتایج پژوهش اخوان غلامی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد افراد با هویت زودهنگام بیشتر بر ارزنده‌سازی منابع قدرت تأکید دارند. از این‌رو در دوره نوجوانی افراد با برادر، علاوه بر بهره‌بردن از ظرفیت تسهیلگری برادران در خصوص اکتشاف موضوعات هویتی؛ برای جایگاه برادری در سلسله توزیع قدرت در خانواده ارزش و اعتبار قائل‌اند و با بهره‌مندی از این جایگاه کمتر به اکتشاف پیرامون موضوعات شغلی، سیاسی و مذهبی می‌پردازند. چنانکه نتایج پژوهش (آقاجدی و اعتمادی، ۱۳۹۱) نشان داد نوجوانان دارای هویت زودهنگام سعی نکردند تا ذهن خود را درگیر انتخاب‌ها و شیوه‌های دیگر زندگی کنند.

همچنین نتایج مقایسه میان گروه تک‌فرزندان و گروه دارای خواهر نشان داد که سطح هویت سردرگم در میان نوجوانان دارای خواهر بیشتر است. این نتیجه نشان می‌دهد که نوجوانان دارای خواهر در مقایسه با تک‌فرزندان از اکتشاف و تعهد پایین‌تری در فرایند هویت‌یابی برخوردارند. مطالعات اخوان غلامی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد هویت سردرگم پیش‌بینی‌کننده ارزش برابرنگر است. براین اساس به نظر می‌رسد نوجوانان در موقعیت هویت‌یابی، جایگاه خواهری را همسان و برابر با موقعیت و توان خود در نظر می‌گیرند و برای عبور از بحران هویت نه‌تنها از آن بهره‌مند نمی‌شود؛ بلکه این زیرسیستم در فرایند هویت‌یابی، برای نوجوانانی که فقط خواهر دارد می‌تواند اخلال ایجاد کند.

به‌طورکلی اگرچه هویت‌یابی فرایندی است که در یک سر طیف سردرگمی و سوی دیگر یکپارچه‌سازی است؛ اما به نظر می‌رسد تک‌فرزندان متأثر از ویژگی‌های شخصیتی و انتظارات والدینی در پیمودن مسیر هویت‌یابی از سرعت بالایی برخوردارند. به‌طورکلی با توجه به مقایسه میان پایگاه‌های هویتی نوجوانان تک‌فرزند و دارای همشیر می‌توان گفت: فرایند هویت‌یابی در عامل خانواده فقط متأثر از روابط والدین رخ نمی‌دهد و در واقع این فرایند می‌تواند متأثر از زیرسیستم روابط خواهربرادری باشد؛ بنابراین، توصیه می‌شود در

^۱. Maynard

پژوهش‌های آتی با بررسی بیشتر این زیرسیستم، عوامل مؤثر رابطه خواهر / برادری در فرایند هویت‌یابی شناسایی شود.



منابع فارسی

۱. آقاگدی، پریسا و اعتمادی، احمد. (۱۳۹۱). بررسی اثربخشی آموزش نظریه انتخاب و کنترل گلاسر بر تحول الگوی هویت نوجوانان، مطالعات روان‌شناختی، ۸ (۴): ۳۳-۵۵.
۲. تبریزی، منصوره و هوشنگی، طاهره. (۱۳۹۲). تجربه تعارض‌های هویتی در سبک زندگی زنان متأهل شاغل. مطالعات زن و خانواده، ۱ (۲): ۳۹-۶۷.
۳. رضایی جمالویی، حسن؛ ابوالقاسمی، عباس؛ عبدالمحمدی، عبدالرضا؛ پورکرد، مهدی و مرادی، حسین. (۱۳۹۲). بررسی و مقایسه خصوصیات شخصیتی در دانش‌آموزان پسر مقطع دبیرستان با مادران شاغل و غیر شاغل. مطالعات زن و خانواده، ۱ (۲): ۹۵-۱۱۰.
۴. خلیلیان شلمزاری، محمود. (۱۳۷۹). بررسی پژوهش‌های روان‌شناختی داخلی در تک‌فرزندی: مرور سیستماتیک. پژوهشنامه اسلامی زنان و خانواده، ۱۰ (۶): ۱۱۳-۱۳۴.
۵. خلیلیان شلمزاری، محمود. (۱۳۹۷). نقش رابطه خواهر و برادری در پایگاه هویت من با تأکید بر متغیرهای فرایندی و ساختاری. مطالعات جنسیت و خانواده، ۶ (۱): ۷۹-۱۰۴.
۶. خواجه‌پور، مهناز و عطار، حمید. (۱۳۸۶). مقایسه شیوه‌های فرزندپروری با سبک‌های هویت و بررسی رابطه آن‌ها در دانش‌آموزان دختر و پسر پیش‌دانشگاهی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز. مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۲۹، ۱۹۷-۱۷۹.
۷. رحیمی‌نژاد، عباس و منصور، محمود. (۱۳۸۰). بررسی تحولی هویت و رابطه آن با حرمت خود و حالت اضطراب در دانشجویان دوره کارشناسی. مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تهران، ۴۷-۴۶، (۱۵۹-۱۵۸): ۴۷۷-۵۰۰.
۸. عسکریان مقدم زنجان، هما؛ باقری، فریبرز؛ جزایری، مجتبی؛ ترکمان، محمد؛ و امیری، حمید. (۱۳۹۲). مقایسه هوش هیجانی و سبک‌های هویت در زنان مبتلا به اختلال افسردگی اساسی و زنان عادی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۵۲، ۱۱۹-۱۰۹.
۹. فولادچنگ، محبوبه؛ شیخ‌الاسلامی، راضیه و صفری، هاجر. (۱۳۸۹). پیش‌بینی سبک‌های پردازش هویت نوجوانان براساس ابعاد فرزندپروری. مجله روانشناسی، ۵۳ (۱): ۱۷-۳.
۱۰. لطف‌آبادی، حسین. (۱۳۸۰). عواطف و هویت نوجوانان و جوانان. تهران: سازمان ملی جوانان.
۱۱. معین‌الدینی، زهرا؛ سهرابی، فرامرز؛ دلاور، علی و کریم‌نژاد نیارق، سعید. (۱۳۹۳). مقایسه سبک هویتی و میزان شیوع اختلالات روانی در زنان زندانی بر اساس نوع جرم. مطالعات زن و خانواده، ۲ (۱): ۱۴۹-۱۳۱.
۱۲. منادی، مرتضی و فرش‌صباح‌خیز، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی نقش هویت مادران در شکل‌گیری هویت جنسیتی دختران نوجوان شهر تهران. پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، ۴ (۴): ۳۱-۷.
۱۳. میرز، لاورنس‌اس؛ گامست، گلن؛ گارینو، ا. جی. (۱۳۹۱). پژوهش چند متغیری کاربردی (طرح و تفسیر). ترجمه حسن‌پاشا شریفی و همکاران، تهران: انتشارات رشد.

۱۴. میرغفوریان، زینب السادات؛ شریفی درآمدی، پرویز؛ جدیدی، محسن. (۱۳۹۳). مقایسه ویژگی‌های شخصیت، خودکارآمدی، سازگاری و کمالگرایی دانش آموزان دختر تک‌فرزند و چندفرزند مقطع دبیرستان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

منابع انگلیسی

1. Aghagedi, P., & Atemady, A. (2013). Studying the effectiveness of training Glasser's Choice and control theory on identity pattern evolution of adolescent. *Psychological Studies*, 8 (4): 55-33. (text in Persian)
2. Askarian moghadan zanjani, H. Bagheri, F. Jazayeri, M. Torkaman, M. & Amiri, H. (2017). Comparison of emotional intelligence and identity styles in women with major depressive disorder and normal women. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 14 (52), 109-119. (text in Persian)
3. Bermans, L., Weems C, F. Rodriguez E. T. & Zamora I. J. (2006). The relation between identity status and romantic attachment style in middle and late adolescence. *Journal of Adolescence*, 29: 737-748.
4. Campbell, L. (2014). *Parents' Socialization of Gender in Children*. Department of Psychology, University of California, Santa Cruz, USA. <http://www.child-encyclopedia.com/gender-early-socialization/according-experts/parents-socialization-gender-children>
5. Cambell, E. & Adams, G.R. & Dobson, W.R. (1984). Familial correlates of identity formation in late adolescence a study of the predictive utility of connectedness and individuality in family relations. *Journal of youth Adolescence*, 13, 509-525.
6. Chen, Y. (2007). Parent-child relationship in single-child families in China. *WCPRR*, 123-127. <http://www.wcpr.org/pdf/02-4/2007.04.123127>.
7. Doron, H. (2009). Birth Order, Traits and Emotions in the Sibling System as Predictive Factors of Couple Relationships. *The Open Family Studies Journal*, 2, 23-30.
8. Erikson, E. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.
9. Fong, V. L. (2002). China's One-Child Policy and the Empowerment of Urban Daughters. *American Anthropologist*, 104 (4): 1098-1109.
10. ---, -. -. (2007). Parent-Child Communication Problems and Perceived Inadequacies of Chinese Only Children. *Ethos: Journal of the Society for Psychological Anthropology*, 35: 85-127.
11. Foolad Cheng, M. Shaykh al-Islami, R. & Safari, H. (2010). Predicting adolescent identity processing styles based on parenting dimensions. *Journal of Psychology*, 53 (1), 3-17. (text in Persian)
12. Ha, T. S., & Tam, C. L. (2011). A Study of Birth Order, Academic Performance, and Personality. *International Conference on Social Science and Humanity (ICSSH 2011) Institute of Electrical and Electronics Engineers, VI*, 28-32.
13. Khajehpour, M. & Attar, H. (2007). A comparison of child rearing practices with identity styles and their relationship among students of both sexes of preuniversity level in shiraz, *Studies in Education and Psychology*, 8 (1), 179-197. (text in Persian)
14. Khaliliyan Shalamzari, M. (2018). The Role of Sister and Brother Relationship in the Self Identity with the Emphasis on Procedural and Structural Variables. *Gender and Family Studies*, 6 (1), 79-104. (text in Persian)



15. Khaliliyan Shalamzari, M. (2018). Study of Internal Psychological Research in only child: Systematic Review. *Islamic Research Journal of Women and the Family*, 6 (1), 99-125. (text in Persian)
16. Liu, F. (2006). Boys as Only-children and Girls as Only-children parental Gendered Expectations of the Only-child in the Nuclear Chinese Family in Present-day China. *Gender and Education* 18 (5), 491-505.
17. Lotfabadi, H. (2001). Emotions and identities of adolescents and young people. Tehran: National Youth Organization. (text in Persian)
18. Lu, H. Jing. & Chang, L. (2013). Parenting and Socialization of Only Children in Urban China: An Example of Authoritative Parenting. *The Journal of Genetic Psychology*, 174(3), 335-343.
19. Marcia, J.E. (1996). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
20. Mellor, S.(1990). How do only children differ from other children? *J Genet Psychol*;151, 221-230.
21. Maynard, A.E. (2002). Cultural teaching: The development of teaching skills in Maya sibling interactions. *Child Development*, 73, 969-982.
22. Meyers, Lawrence S. Gamst, G. Garino, A. J. (2006). Applied multivariate research: design and interpretation. Translated by Hassanpasha Sharifi et al., Tehran: Roshd Publications. (text in Persian)
23. Mirghaforian, Z. Sharifi Daramadi, P. & Jadidi, M. (2014). Comparison of Personality Characteristics, Efficacy, Consistency and Perfectionism Single Girl Child and Children of Secondary school students. Master Thesis, Islamic Azad University Shahroud. (text in Persian)
24. Moinoddini, Z. Sohrabi, F. Delavar, A. & Karimnejad Nayaregh, S. (2014). Comparison of Identity Style and the Prevalence of Mental Disorders in Women Prisoners according to the Type of Crime. *Woman and Family Studies*, 2 (1), 131-149. (text in Persian)
25. Monadi, M. & Farshi Sobhkhiz, F. (2012).The Role of Mother's Identity in Shaping Gender Identity of Adolescent Girls in Tehran. *Journal of Sociological Researches*, 4 (4), 7-31. (text in Persian)
26. Nie, Y. & Wyman, R. J. (2005). The One Child Policy in Shanghai: Acceptance and Internalization. *Population and Development Review*, 31, 313-336.
27. Oliva, A., & Arranz, E. (2005). Sibling relationships during adolescence. *European journal of developmental psychology*, 2(3), 253-270.
28. Rahimi Nejad, A. & Mansour, M. (2001). Investigating the evolution of identity and its relationship with self-esteem and anxiety in undergraduate students. the Faculty of Literatures & Humanities, 46-47(159-158), 477-500. (text in Persian)
29. Rezayi Jamalovi, H. Abolghasemi, A. Abdul Mohammadi, A. R. Pourkord, M. & Moradi, H. (2013). Investigating and comparing personality traits in high school boys with working and non-working mothers. *Woman and Family Studies*, 1 (2), 110-95. (text in Persian)
30. Smetana, J., Robinson, J., & Rote, W. (2015). Socialization in adolescence. In J. E. Grusec & P. D. Hastings (Eds.), *Handbook of socialization: Theory and Research*, 2nd Ed. (pp. 60 – 84). New York: Guilford Press.
31. Sudbeck, K. (2012). The Effects of China's One-Child Policy: The Significance for Chinese Women. *Nebraska Anthropologist*, 27, 43-60.
32. Tabrizi, M. & Hooshangi, T. (2013). Experiencing identity conflicts in the lifestyle of married working women. *Woman and Family Studies*, 1 (2), 67-39. (text in Persian)

33. Tsui, M. & Lynne, R. (2002). The Only Child and Educational Opportunity for Girls in Urban China. *Gender & Society*, 16 (1), 74–92.
34. Wong, T. M., Branje, S. J., VanderValk, I.E., Hawk, S.T., and Meeus. W. H. (2010). The role of siblings in identity development in adolescence and emerging adulthood. *Journal of Adolescence*, 33, 673–682.



"Ego Identity" Status in Only Children Compared to Three Patterns of Adolescent With Siblings

Mahmoud Khaliliyan Shalamzari¹

Abstract

Identity is a process that, in addition to the personality traits of individuals, many external structures, such as family, have an effective role in its formation. The purpose of this study is to investigate the differences between only-children and sibling groups (with sister, brother and sister and brother) on four identity status (Identity Achievement, Identity Moratorium, Identity Foreclosure, Identity Diffusion). Theretrospective study (causal-comparative) and F-test of multivariate analysis of variance were utilized as the methods in this study. The statistical population of this study was high school students (male and female) in Qom. Four hundred and forty-eight students were selected by multistage stratified-cluster Sampling. The data were collected based on the Extended Objective Measure of Ego Identity Status (EOM-EIS). The findings showed that the mean scores of Identity achievement in the only-children group were significantly higher than the other groups. However, the mean scores of adolescents with sister at Identity Diffusion, adolescents with brother in Identity Foreclosure, and adolescent with sister and brother in the Identity Diffusion and Identity Foreclosure are significantly higher than only-children. In conclusion, a significant difference between the two groups (only-children and sibling groups) in terms of identity variables was traced. The greater need for only-children social support and their confrontation with parental expectations is an element of transition from early childhood to adolescence.

Keywords: Only-children, Identity, Adolescence, Identity status, Sibling

¹ Associate Professor in Department of Psychology, Faculty Member of University of Quran and Hadith, Qom, Iran. mahmood.20959@yahoo.com

Submit Date: 2018/09/27

Accept Date: 2019/01/21

DOI: 10.22051/JWFS.2019.22293.1872