

(مقاله پژوهشی)

## شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های سیاسی و حقوقی ورود زنان به مناصب سیاسی در جمهوری اسلامی ایران

یحیی کمالی<sup>۱</sup>، کیانا کامیابی<sup>۲\*</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر به دنبال شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های سیاسی و حقوقی ورود زنان به مناصب سیاسی در جمهوری اسلامی ایران است. روش پژوهش شامل دو مرحله کیفی و کمی است. مرحله کیفی برای شناسایی چالش‌هاست که با روش تحلیل مضمون انجام شده است. در این مرحله، روش نمونه‌گیری از داده‌ها، نمونه‌گیری هدفمند بوده است. مرحله دوم به روش کمی با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی AHP است. در این مرحله ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه مقایسه زوجی شامل ۳۲ چالش برای رتبه‌بندی چالش‌ها در اختیار خبرگان این حوزه قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که چالش‌های ورود زنان به مناصب سیاسی شامل دو مضمون چالش‌های سیاسی و حقوقی است. چالش‌های سیاسی خود به دو مضمون فرعی چالش‌های حکومتی و غیرحکومتی تقسیم می‌شوند. رتبه‌بندی چالش‌ها نیز به این صورت است که چالش‌های سیاسی با وزن ۰/۶۹۴/رتبه اول و چالش‌های حقوقی با وزن ۰/۳۰۶/رتبه دوم را کسب کرده است. در بین زیرمعیارهای چالش سیاسی، چالش‌های حکومتی با وزن ۰/۷۱۳/رتبه اول و چالش‌های غیرحکومتی با وزن ۰/۲۸۷/رتبه دوم را کسب کرده است. از بین ۳۲ چالش، سلطه مردان در سیاست (مردسالاری) با وزن نهایی ۰۰۰۷۷۱۹/رتبه اول را کسب کرده است. بعد از آن، فرهنگ اداری مردسالار با وزن نهایی ۰۰۰۵۵۴۲/رتبه دوم و فقدان حمایت قانونی از زنان با وزن نهایی ۰۰۰۵۲۶۳/رتبه سوم را کسب کرده‌اند. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که چالش‌های سطح کلان مرتبط با ساختار سیاسی نسبت به چالش‌های فردی و سطح خرد اهمیت بیشتری دارند. این نتایج با برخی از آثار پژوهشی همخوانی دارد.

### کلیدواژگان

زنان، مناصب سیاسی، چالش‌های سیاسی، چالش‌های حقوقی، ایران.

۱. دانشیار گروه علوم سیاسی دانشکده حقوق و الهیات دانشگاه شهید باهنر کرمان yahyakamali@uk.ac.ir  
۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم سیاسی دانشکده حقوق و الهیات دانشگاه شهید باهنر کرمان (نویسنده مسئول)  
kamyabikiana@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۵ آذر ۱۴۰۰ - تاریخ پذیرش: ۶ بهمن ۱۴۰۰

## مقدمه

یکی از مهم‌ترین معیارهای توسعه‌یافتگی یک کشور، جایگاه و اعتبار زنان در آن کشور است. زنان نه‌تنها نقش بسزایی در تحقق توسعه‌ی اجتماعی و سیاسی دارند، بلکه به‌عنوان نیروی فعال و سازنده می‌توانند بر سرعت فرایند توسعه‌ی اقتصادی و عدالت اجتماعی بیفزایند. حضور زنان در تمام لایه‌های حکومت، به‌عنوان نیرویی که نیمی از سرمایه‌انسانی هر کشوری را تشکیل می‌دهند، مزیت رقابتی محسوب شده و کشورهای توسعه‌یافته با سرمایه‌گذاری‌های گسترده سعی در پرورش استعداد‌های زنان دارند تا با استفاده از نخبگان زن، آن بخش از جامعه را که به دلایل گوناگون از چرخه‌ی قدرت خارج شده‌اند، وارد فرایندهای تصمیم‌گیری و مدیریت سیاسی نمایند. از همین رو مشارکت زنان در حوزه‌های سیاسی و ایفای نقشی هم‌تراز با مردان در تصدی مشاغل سیاسی، به ضرورت زمان حاضر تبدیل شده و نیل به توسعه‌ی اجتماعی را به حل بهینه‌ی این موضوع موقوف کرده است.

مشارکت سیاسی زنان ابعاد مختلفی دارد. در یک دسته‌بندی، مشارکت سیاسی زنان را با توجه به سطح مشارکت آنها به دو سطح توده و نخبگان تقسیم می‌کنند. مشارکت سیاسی توده‌ای زنان، مواردی از جمله: (۱) شرکت در فرایند انقلابی، (۲) شرکت در انتخابات ادواری، (۳) شرکت در تظاهرات و راهپیمایی‌ها، (۴) شرکت در گروه‌ها و انجمن‌ها و (۵) شرکت در فعالیت‌های بسیج و جنگ تحمیلی را شامل می‌شود. مشارکت سیاسی در سطح نخبگان نیز شامل موارد زیر است:

(۱) عضویت در مجلس قانونگذاری، (۲) مشارکت در سطوح بالای تصمیم‌گیری در دولت و بخش خصوصی، و (۳) مشارکت در فعالیت‌های قوه قضاییه (کار، ۱۳۷۹: ۱۲۹). یکی از ابعاد مهم مشارکت سیاسی زنان، ورود آنها به مناصب تصمیم‌گیری سیاسی است. این حوزه از مسائل اجتماعی در کشورهای درحال توسعه شرایط ویژه‌ای دارد و معمولاً در این زمینه چالش‌هایی وجود دارد. طبق گزارش مجمع جهانی اقتصاد در سال ۲۰۱۵، رتبه شکاف جنسیتی ایران در بین ۱۴۲ کشور جهان ۱۳۷ است؛ یعنی ایران با آخرین کشور دنیا فقط پنج رقم فاصله دارد. مشارکت سیاسی زنان (حضور در مناصب سیاسی) در این آمار چیزی نزدیک به صفر و طبق آمارهای داخلی، کمتر از پنج درصد است؛ درحالی‌که میانگین این رقم در جهان بالای ۲۵ درصد بوده و در کشورهای اسکاندیناوی از ۴۰ درصد فراتر رفته است. به‌رغم موفقیت زنان، به‌ویژه در زمینه تحصیلات عالی در ایران، مشارکت زنان دارای تحصیلات عالی در دیگر بخش‌ها، به‌ویژه در بخش تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی، روند مشابهی را تعقیب کرده است (محمودیان، ۲۰۱۳: ۳).

به‌رغم اهمیت و ضرورت مشارکت زنان در عرصه‌های گوناگون حیات سیاسی و تصمیم‌گیری در امور عمومی، هنوز محدودیت‌هایی در این زمینه وجود دارد. بر اساس آمار سال ۱۳۹۰ از بین ۴۷۶۳۵۴ نفر قانونگذار، مقامات عالی‌رتبه و مدیران سطوح عالی کشور تعداد ۳۶۹۰۶۰ نفر مرد و فقط ۱۰۷۲۸۴ نفر زن بوده‌اند (استادهاشمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲؛ برگرفته از مرکز آمار ایران ۱۳۹۲). قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به‌جز چند مورد، از جمله کسب مقام رهبری و قضاوت، حقوق

سیاسی زنان در کسب سایر مناصب سیاسی و نیز مشارکت سیاسی آنان را به رسمیت شناخته است. دربارهٔ پست ریاست جمهوری نیز، اختلاف‌نظرهایی وجود دارد و تفاسیر مختلفی از «رجال سیاسی» در قانون اساسی شده است. پیش از این در مقاله‌ای استدلال‌های موافقان و مخالفان حق نمایندگی زنان در انتخابات ریاست جمهوری بررسی شده است (شیخ‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۵). مناصب سیاسی تصمیم‌گیری در این پژوهش شامل رؤسای سه قوه، معاون اول رئیس‌جمهور، نواب رئیس مجلس، اعضای شورای نگهبان، معاونان رئیس‌جمهور، وزراء، معاونان وزراء، نمایندگان مجلس، استانداران و سفرا می‌باشد. لازم به ذکر است این مناصب طبق مادهٔ ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، سمت‌های سیاسی محسوب می‌شوند. دولت ایران تلاش کرده است مشارکت زنان را افزایش دهد؛ هرچندکه کمبود نمایندگی زنان در پست‌های کلیدی کلان آشکار است. در نتیجه به‌رغم ادعاها و تلاش‌های جمهوری اسلامی ایران در ترویج مشارکت زنان در سیاست، قوانین متداول، کم‌توجهی به توانایی‌های زنان و مقاومت در برابر ورود زنان در حوزهٔ سیاست وجود دارد که به‌طور مؤثر مانند درهای بسته، مانع مشارکت زنان ایرانی در حوزهٔ قدرت و تصمیم‌گیری می‌شوند. از این‌رو پژوهش حاضر به‌دنبال شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های سیاسی و حقوقی ورود زنان به مناصب سیاسی در جمهوری اسلامی ایران است.

### پیشینهٔ پژوهش

پژوهش‌های متعددی در حوزهٔ مسائل سیاسی زنان در ایران انجام شده است. محمدی اصل (۱۳۸۳) با استفاده از نظریهٔ «مدارهای قدرت کلیگ»، رابطهٔ زنان و دولت ایران را در عرصهٔ سیاست تبیین کرده است. نویسندگان با تمرکز بر این سؤال که چگونه نیروهای اجتماعی در ایران پس‌انقلاب از کانال قانون‌گذاری دولتی در عملکرد قوهٔ مجریه در حیطهٔ آموزش و پرورش، شرایطی به‌وجود آورده‌اند که از طریق آن، شکاف جنسی کنترل و ایزوله شده است، نشان می‌دهند که در رابطهٔ زنان و دولت ایران دو فرضیه قابل طرح است: فرضیهٔ اول، ایزوله‌سازی شکاف جنسی و نقش نیروی اجتماعی حاکم بر عرصهٔ قانون‌گذاری در ایران بعد از انقلاب است که روح مردسالاری را به قوانین دمیده‌اند و با توجه به امکان تأثیر شکاف جنسی بر دولت، به تنظیم قواعد حضور زنان در مشارکت رسمی سیاسی روی آورده‌اند و فرضیهٔ دوم، فرایند طبیعی جلوه دادن تبعیض‌های جنسیتی در متون آموزشی قوهٔ مجریه و شکاف جنسیتی با نگرش مردسالارانه است.

شاکری خوئی و کامران آذر (۱۳۹۶) در صدد بررسی و آزمون متغیر مشارکت سیاسی (حقوق انتخاباتی) و تصدی مناصب و موقعیت‌های مدیریتی و سیاسی و حقوق سیاسی زنان در قانون اساسی ایران بوده‌اند. براساس یافته‌های حاصل از این پژوهش، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به‌جز چند مورد از جمله کسب مقام رهبری، ریاست جمهوری و قضاوت، حقوق سیاسی زنان در کسب بقیهٔ مناصب سیاسی و نیز مشارکت سیاسی آنان را به رسمیت شناخته است. براساس نتایج این اثر، محدودیت‌های موجود در حقوق سیاسی زنان ایران، حاصل فرهنگ مردسالاری و سنت بی‌اعتمادی و

کم‌توجهی به ظرفیت‌ها و توانایی‌های زنان در ساحت عمومی و سیاسی است.

زنجانی‌زاده (۱۳۸۱) در پژوهشی با استفاده از روش پیمایشی به بررسی عوامل بازدارنده یا تسهیل‌کننده اجتماعی که بر سر راه مشارکت زنان قرار دارد، پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که یکی از عوامل مؤثر در میزان مشارکت افراد در سیاست، نحوه نگرش آنها به سیاست است. همچنین نویسنده عوامل بازدارنده زنان در مشارکت سیاسی را مقاومت در برابر ورود ایشان به حوزه سیاست، وجود رژیم‌های اقتدارگرا، سیستم پدرسالاری، نابرابری در کسب مشاغل جدید، و تفاوت اجتماعی شدن بین دو جنس می‌داند. در پژوهشی با عنوان «مشارکت زنان در سیاست ایران» از معینی‌فر (۲۰۱۱) با تکیه بر نظریه اجتماعی شدن و نظریه ساختارگرایی به بررسی مشارکت زنان ایرانی در عرصه اجتماعی و سیاسی و همچنین به موانع و راه‌حل‌های موجود آن پرداخته شده است. براساس یافته‌های این پژوهش، دولت ایران تلاش کرده است مشارکت زنان را افزایش دهد، هرچند که کمبود نمایندگی زنان در پست‌های کلیدی کلان آشکار است. متلند و تزکور (۲۰۱۱) در مقاله‌ای با عنوان «زنان به‌عنوان کاندیدا: یک مطالعه تجربی در ترکیه» با تکیه بر روش مقایسه‌ای به مطالعه اینکه چگونه جنسیت نامزدهای سیاسی بر تصورات و رفتار رأی‌دهندگان در ترکیه تأثیر می‌گذارد، پرداخته‌اند. براساس یافته‌های این پژوهش، مطالعات قوم‌نگاری زنان در زندگی سیاسی نشان می‌دهد که در ترکیه حکومت پدرسالاری و ارزش‌های سنتی حاکم است. یافته‌های این مقاله منجر به شکل‌گیری این فرضیه می‌شود که دین اسلام به‌عنوان توضیحی برای سطح پایین مشارکت سیاسی زنان در بسیاری از کشورهای مسلمان است. براساس نتایج این پژوهش، جنسیت نامزد بر مبنای ارزیابی شایستگی و درک ویژگی‌های فردی است و جنسیت تقریباً هیچ تأثیری در تصمیم‌گیری‌های رأی‌دهی ندارد؛ هنگامی که رأی‌دهندگان با نامزدهایی با برچسب حزب و برنامه‌های کار سیاسی گسترده مواجه می‌شوند.

بابایی زکیکی (۱۳۸۴) چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی را بررسی کرده است. بررسی‌ها حاکی از این است که در سال‌های اخیر تعداد زنان راه‌یافته به مشاغل مدیریتی افزایش یافته است؛ ولی آنان هنوز سهم اندکی از کل مشاغل مدیریتی برخوردارند. نتایج حاکی از این است که اکثر مدیران زن دارای تحصیلات دانشگاهی در رشته‌های علوم انسانی و متأهل بوده و از سن حدود ۴۰ سال و سابقه خدمت ۵-۱۰ سال برخوردارند. اهم عوامل مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی و ارتقای مدیران مزبور، سوابق درخشان و عملکرد خوب شغلی، تحصیلات بالاتر، تجربه مناسب و پایبندی به ضوابط می‌باشد. نوع قابلیت‌های مورد فراگیری در اولین سمت مدیریت، تقویت اعتمادبه‌نفس، قضاوت عادلانه و سایر مهارت‌های مدیریتی می‌باشد. مشکلات مدیران زن، نگرش سنتی حاکم در جامعه، عدم برخورداری از مزایا و امکانات برابر و عدم پذیرش مدیریت زنان از سوی زیردستان بیان شده است. موانع ارتقاء به‌طور عمده تعصب و نگرش‌های سنتی تصمیم‌گیرندگان می‌باشد. به عبارت دیگر، براساس تحلیل انجام‌شده، موانع اجتماعی- فرهنگی بیش از عوامل فردی و سازمانی بیان

شده است.

رفعت‌جاه و خیرخواه (۱۳۹۱) با بهره‌گیری از تجربه و تخصص مدیران اجرایی سازمان‌ها، موانع و مشکلات اشتغال زنان را شناسایی و راهکارها و شرایط مناسب برای اشتغال بهینه زنان ایرانی را معرفی نموده‌اند. براساس یافته‌ها همه مدیران به اهمیت اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی اشتغال زنان باور داشتند؛ اما زنان بر ضرورت اقتصادی، و مردان بر ضرورت اجتماعی اشتغال زن تأکید بیشتری داشتند. همچنین نظر غالب مدیران، اعم از زن و مرد، این بود که اشتغال زنان هم خود آنان و هم جامعه را منتفع می‌سازد؛ از این رو شایسته است موانع ساختاری و فرهنگی اشتغال آنان رفع و شرایط مناسب برای اشتغال بهینه آنان فراهم شود.

گودرزوند چگینی، و حقی (۱۳۸۹) تأثیر فرهنگ سازمانی، به‌عنوان یکی از متغیرهای اثرگذار بر جذب زنان راه به‌عنوان نیمی از جمعیت فعال جامعه، در پست‌های مدیریتی در سطح سازمان‌های دولتی استان گیلان بررسی کرده‌اند. در این پژوهش فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های راهنما، و باور به‌عنوان متغیر مستقل، و جذب زنان در پست‌های مدیریتی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که باورهای راهنما و باورهای روزمره به‌عنوان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، در جذب زنان در پست مدیریتی در سطح سازمان دولتی استان گیلان نقشی مهم برعهده دارند.

نوازی و یزدی (۱۳۸۹) با مطالعه روند مشارکت فزاینده زنان ایران برای ورود به صحنه‌های گوناگون اجتماعی و سیاسی تلاش کرده‌اند موانع و مشکلات موجود در این فرایند و همچنین تفاوت ارزشی و اختلاف معیار ارزشیابی در برخورد میان زنان و مردان در تصدی مشاغل دولتی را تبیین نمایند و نتیجه ارزشیابی شغلی آنان را در دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) به‌عنوان یک نمونه از دستگاه‌های دولتی به‌تصویر بکشند. این مقاله تلاش می‌کند دریابد چرا زنان تحصیل کرده و برخوردار از شایستگی‌های لازم مندرج در ارزشیابی سالانه مدیران این دانشگاه، هنوز نتوانسته‌اند بر سمت‌های مدیریتی تکیه بزنند و در سطوح عالی تصمیم‌گیری آموزشی و اجرایی دانشگاه مشارکت فعال داشته باشند.

حاجی‌پور ساردوئی (۱۳۹۸) در کتاب *زنان و مشارکت سیاسی به واکاوی سیاسی حضور زنان در مجلس شورای اسلامی پرداخته است*. در این کتاب آمده است ایران کشوری است که فرهنگ مردسالاری آن، وابستگی زنان به مردان را تقویت می‌کند و مردان از برتری کامل و قدرتمند در رهبری و مدیریت جامعه برخوردار هستند. در جامعه ایران باوجود گذشت سالیان بی‌شمار از شروع پروژه مدرنیزاسیون، هنوز این برداشت به‌طور گسترده وجود دارد که توانایی زنان از مردان کمتر است. نویسنده در این کتاب، حضور و مشارکت سیاسی زنان در مجلس شورای اسلامی، دلایل تأثیرگذار بر این جریان و موانع سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بازدارنده آن را مورد بررسی قرار داده است. وی همچنین تلاش‌های مقدماتی در تمهید سیاست حضور زنان را در طول تاریخ بررسی کرده و

اهمیت نقش بازیگران، احزاب و سازمان‌های سیاسی را در افزایش مشارکت سیاسی زنان و انتخاب کاندیداهای زن شرح می‌دهد.

پیروسی و شیرخانی (۱۳۹۹) با روش تحقیق حاضر، کیفی- پدیدارشناختی، تجارب زیسته زنان را از موانع و چالش‌های موجود در نقش‌آفرینی در سیاست‌گذاری عمومی در ایران تحلیل کرده‌اند. بدین منظور با ۳۳ زن شاغل در مناصب مختلف شهر قم با روش نمونه‌گیری هدفمند، مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته‌ای انجام گرفته است. مضامین اصلی شامل «کلیشه‌های جنسیتی»، «قرائت مردانگی از زنان»، «چالش‌های حقوقی/مدنی»، «مشاغل با برد محدود»، «ذائقه مردان»، «خسونت نمادین»، «چالش‌های حین و پس‌امنصبی»، «نحوه مشارکت»، «ناکارآمدی مضاعف سیاسی»، «تله فقر نهادی»، «مختصات روان‌شناختی» و «فقر نظری و تجربی» بودند. یافته‌های این مقاله نشان می‌دهد سه دسته موانع کلان متن (ساختاری)، فرامتن (رفتاری) و زیرمتن (فردی) در زمینه نقش‌آفرینی زنان در سیاست‌گذاری عمومی در ایران وجود دارد.

شیرزاد ملاباشی و همکاران (۱۳۹۶) عوامل مؤثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی وزارت ورزش و جوانان را بررسی کرده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل مؤثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی به ترتیب اعتمادبه‌نفس، اعتقادات مذهبی، سیاست، مسئولیت‌های خانوادگی و جامعه‌پذیری جنسیتی است که اعتمادبه‌نفس زنان اهمیت بیشتری در این زمینه دارد. از این رو می‌توان ادعان داشت که زنان می‌توانند پست‌های مدیریتی را در ادارات ورزش و جوانان به دست آورند. در نهایت نویسنده چند پیشنهاد تجویزی برای انتصاب زنان در این وزارت‌خانه ارائه می‌دهد؛ از جمله اینکه مدیران عالی با تمهیدات لازم، زمینه را در جامعه برای زنان فراهم کنند.

باستانی و خسروی دهقی (۱۳۹۸) موانع و چالش‌های سیاست‌گذاری بر مبنای عدالت جنسیتی را از نگاه صاحب‌نظران بررسی کرده‌اند. براساس یافته‌های پژوهش کلیدی‌ترین چالش‌های سیاست‌گذاری بر مبنای عدالت جنسیتی شامل عدم وفاق درباره تعریف عدالت جنسیتی، سیاست‌زدگی، ضعف در برنامه‌نویسی و آمار است و از همه مهم‌تر اینکه لوازم سیاست‌گذاری بر مبنای عدالت جنسیتی، مصداق‌یابی و ارائه تعریف برای عدالت جنسیتی می‌باشد. با توجه به لزوم عاملیت نیمی از جامعه، یعنی زنان، در توسعه پایدار، تعیین شاخص‌های عدالت جنسیتی و تبیین معیارهایی که برای تحقق عدالت جنسیتی باید در سیاست‌گذاری‌های عمومی مدنظر قرار گیرد ضروری است.

حیدری و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی موانع ایفای نقش زنان در عرصه تصمیم‌گیری‌های سیاسی و مدیریتی پرداخته‌اند. براساس یافته‌های پژوهش، موانع مشارکت زنان در عرصه تصمیم‌گیری سیاسی و مدیریتی، عوامل مختلف ساختاری و فرهنگی ذکر شده است؛ مهمترین علت عدم حمایت زنان، عوامل اخلاقی (اعتمادبه‌نفس، تنگ‌نظری و...) ذکر شده است. اصلاح یا تغییر قوانین سازمان‌های مدنی، به‌عنوان روش نهادی حمایت از زنان بیشتر در اولویت بوده است. درمورد راهکارهای حمایتی نیز به عوامل فکری و فرهنگی، ساختاری و قانونی بیشتر اشاره شده است؛ مهمترین اقدام در این زمینه حذف

نگاه جنسیتی است؛ شرط شایسته‌سالاری و توانمندی در رابطه با مقولهٔ شروط ایفای نقش، بیشترین فراوانی را داشته است.

هدف پژوهش احمدی کهنعلی و همکاران (۱۳۹۲) شناسایی موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی است. در این پژوهش، مدیران زن دستگاه‌های دولتی شهر بندرعباس، که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند، از طریق مصاحبهٔ عمیق و نیمه‌ساختارمند مطالعه شدند. نتایج حاصل از داده‌ها، چهار دستهٔ کلی از موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی را از دیدگاه خود آنها آشکار کرد. این موانع به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از: موانع شخصی با چهارده مؤلفه شامل وضعیت تأهل و فرزندان، حمایت نشدن از جانب خانواده و همسر، بی‌اعتمادی زنان به توانایی‌های خود، و...؛ موانع سازمانی با نوزده مؤلفه شامل دیدگاه و تفکر تصمیم‌گیرندگان و مدیریت، ترجیح مردان به زنان در شرایط مساوی، توجه نکردن به شایستگی‌ها و توانمندی‌ها، و...؛ موانع اجتماعی با چهار مؤلفه شامل فرهنگ و دید مردسالاری در جامعه، باور نداشتن به توانمندی بالای زنان در جامعه، وجود پیش‌داوری‌های منفی دربارهٔ زنان، و...؛ و موانع سیاسی با پنج مؤلفه شامل قانون مرخصی طولانی زایمان، تابعیت زن از همسر، و...

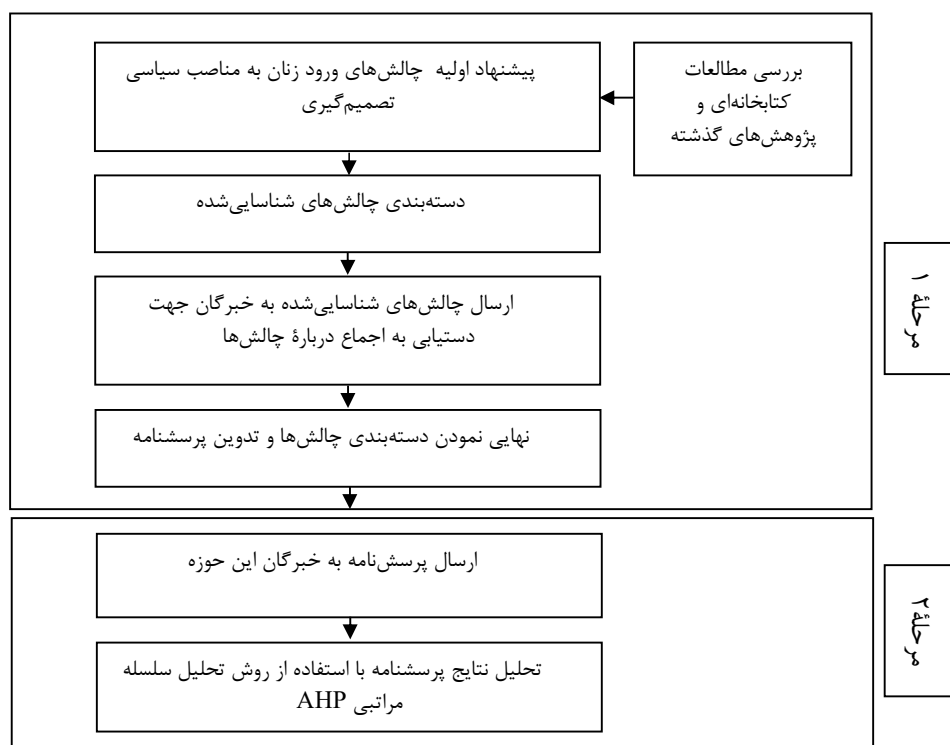
نظری و همکاران (۱۳۹۳) سعی کرده‌اند تأثیر جامعه‌پذیری را بر مشارکت سیاسی زنان در سطوح بالای تصمیم‌گیری در ایران پس از انقلاب، با رویکردی توصیفی - تحلیلی، بررسی نمایند. به این منظور، با بهره‌گیری از روش تحلیل ثانویه و با مراجعه به داده‌ها و آمارهای موجود در وزارت‌خانه‌ها و مجلس شورای اسلامی، در گام نخست به بررسی میزان مشارکت سیاسی زنان در ساختار قوهٔ مقننه، مجریه و قضائیه پرداخته شده و سپس نسبت بین مشارکت سیاسی زنان و جامعه‌پذیری بررسی شده است. به نظر می‌رسد مشارکت سیاسی زنان در ساختار قدرت در جمهوری اسلامی ایران اندک است. در پاسخ به این سؤال، که چرا زنان در ساختار قدرت جمهوری اسلامی حضور اندکی دارند، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که زنان بر اثر جامعه‌پذیری متفاوت و کلیشه‌های جنسیتی، که در فرایند جامعه‌پذیری از طریق نهادهایی مثل خانواده، رسانه‌ها، مدارس، و نهادهای آموزشی به آنها القا می‌شود، سیاست را حیطه‌ای مردانه تلقی می‌کنند و تمایلی به مشارکت سیاسی، به‌ویژه حضور در عرصهٔ قدرت، ندارند. به این ترتیب عدم تمایل زنان به حضور در عرصهٔ قدرت، بیش از آنکه ناشی از ساختارهای حاکم بر جامعه باشد، ناشی از جامعه‌پذیری متفاوت دختران و زنان ارزیابی می‌شود. اما شرط اول برای افزایش مشارکت و حضور زنان در عرصهٔ قدرت، جلوگیری از بازتولید کلیشه‌ها و هویت‌های جنسیتی برخاسته از فرهنگ جامعه در فرایند جامعه‌پذیری است.

همان‌طور که بررسی پیشینهٔ پژوهش نشان می‌دهد، مشارکت سیاسی زنان و ورود آنها به مشاغل مدیریتی و سیاسی، یکی از مباحث مهم حوزهٔ مطالعات زنان در ایران بوده است. در این پژوهش‌ها به شناسایی عوامل مختلفی پرداخته شده که ماهیت سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، حقوقی و... دارند. اکثر این پژوهش‌ها نیز از روش پژوهش کیفی استفاده کرده‌اند. آنچه پژوهش حاضر را متمایز می‌سازد، تأکید بر چالش‌های سیاسی و حقوقی است و اینکه این چالش‌ها را دربارهٔ ورود زنان به مناصب سیاسی

مورد بررسی قرار داده است. علاوه بر این جنبه نوآوری پژوهش حاضر این است که از روش پژوهش کیفی و کمی به صورت همزمان استفاده کرده است. به این صورت که علاوه بر شناسایی و دسته‌بندی این چالش‌ها براساس روش کیفی، آنها را با استفاده از روش کمی و ابزار پرسش‌نامه رتبه‌بندی نیز کرده است. این مهم می‌تواند دیدگاه منسجم‌تری درباره چالش‌های ورود زنان به مناصب سیاسی در ایران پیش رو قرار دهد.

## روش تحقیق

برای شناسایی و اولویت‌بندی چالش‌های ورود زنان به مناصب سیاسی تصمیم‌گیر در ایران، این پژوهش در دو مرحله کیفی و کمی انجام شده است. این مراحل در شرح شکل ذیل نشان داده شده که در ادامه توضیحات لازم در این زمینه ارائه می‌گردد.



شکل ۱- مراحل اجرایی انجام پژوهش

مرحله کیفی برای شناسایی چالش‌ها با روش تحلیل مضمون انجام شده است. در این مرحله با



بررسی اسناد و مدارک موجود و پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه، چالش‌های موردنظر از طریق کدگذاری باز<sup>۱</sup> و کدگذاری محوری<sup>۲</sup> شناسایی و دسته‌بندی شده‌اند. در این مرحله، روش نمونه‌گیری از داده‌ها، نمونه‌گیری هدفمند بوده است و مطالعاتی که به چالش‌های سیاسی و حقوقی ورود زنان به مناصب سیاسی پرداخته بودند، مورد بررسی قرار گرفتند. معیار توقف نمونه‌گیری نیز دستیابی به اشباع تئوریک بود؛ به این معنا که در بررسی مطالعات بعدی به نقطه تکرار کدهای شناسایی شده دست یافتیم و در بررسی داده‌های بیشتر، کد جدیدی به کدهای قبلی اضافه نشد.

مرحله دوم به روش کمی با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی<sup>۳</sup> AHP است. در این مرحله ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه مقایسه زوجی می‌باشد. در مجموع پرسش‌نامه‌ای برای خبرگان این حوزه ارسال شد (دلیل انتخاب این گروه، اشراف بیشتر این افراد به موضوع پژوهش با توجه به تجربه کاری و تخصص آنها بوده است).

## یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو قسمت و متناسب با دو هدف پژوهش سازماندهی شده است. در قسمت اول، چالش‌های شناسایی شده و دسته‌بندی شده در مرحله پژوهش کیفی ارائه شده است و در قسمت دوم، رتبه‌بندی چالش‌های شناسایی شده براساس روش پژوهش کمی.

## شناسایی و دسته‌بندی چالش‌های ورود زنان به مناصب سیاسی

این یافته‌ها در دو مضمون کلی چالش‌های سیاسی و چالش‌های حقوقی به صورت جداول ذیل سازماندهی شده‌اند. چالش‌های سیاسی خود به دو مضمون فرعی چالش‌های حکومتی و چالش‌های غیرحکومتی تقسیم شده‌اند. منظور از چالش‌های حکومتی، چالش‌هایی است که ماهیت سیاسی دارند و به ساختارها و نهادهای رسمی سیاسی مرتبط هستند و منظور از چالش‌های غیرحکومتی، چالش‌های سیاسی است که در سطح جامعه، احزاب و نهادهای غیردولتی وجود دارد. در مقابل هر یک از چالش‌ها، نمونه داده‌ای که کد موردنظر از آن استخراج شده، ذکر شده است.

1. Open coding
2. Axial coding
3. Analytical Hierarchy Process

جدول ۱- چالش‌های سیاسی ورود زنان به مناصب سیاسی در جمهوری اسلامی ایران

مضمون	مفاهیم	کد چالش	نمونه داده‌ها
چالش‌های حکومتی	نظام پدرسالار	G1	«زنان در عرصه قدرت سیاسی با فرازونشیب‌ها، یا به تعبیری پیشروی‌ها و پسروی‌های بسیاری روبه‌رو شده‌اند و ریشه این وضعیت بیش از هر چیز در موانع جوامع سنتی است که قرن‌ها نظام پدرسالار را تجربه کرده است. در نهادهای گوناگون، چه انتخابی و چه انتصابی، جای خالی زنان و نبود سهم مناسب برای آنها کاملاً آشکار است» (ایرنا، ۱۳۹۹: ۱).
	سلطه مردان در سیاست (مردسالاری)	G2	سلطه مردان در سیاست موجب شده است که سیاست را پدیده‌ای غیرزنانه بدانند و بدتر از آن این تفکر که سلطه مردان بر سیاست را امری طبیعی می‌دانند. وضعیت برای زنان، نه‌چندان خوشایند و حتی خصمانه است. نبود یا کمبود نمایندگان سیاسی زن که به‌نوعی با عنوان نماد، نقش بازی می‌کنند، ضعف دیگری است که باعث تقویت کلیشه‌ها می‌شود (قاسمی و معالی، ۱۳۹۳: ۱۳۸).
	فرهنگ اداری مردسالار	G3	پژوهشی یکی از موانع ورود زنان به مناصب تصمیم‌گیری سیاسی یعنی نمایندگی مجلس را «انحصار قدرت سیاسی توسط مردان و داشتن شانس بیشتر برای نشان دادن توانایی خود در جامعه» می‌داند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۷: ۷۸).
	فرهنگ اداری مردسالار	G3	«سلطه دیرینه مردان بر ساختارهای اداری سبب شده فرهنگ و برداشت‌های جامعه به‌گونه‌ای در سازمان گسترش پیدا کند که نوعی فرهنگ مردسالارانه در سازمان حاکم شود و جلیو رشد و ترقی زنان را گرفته است؛ بنابراین فرهنگ مردسالار، علت اصلی حضور پیدا نکردن زنان در سمت‌های مدیریتی و اجرایی است» (نوازی و یزدی، ۱۳۸۹: ۲۰۹).
	نگرش سنتی مدیران ارشد	G4	«تعصب و نگرش‌های سنتی تصمیم‌گیرندگان سازمان راجع به قابلیت‌ها و شخصیت زنان» (بابایی زکلیکی، ۱۳۸۴: ۷۲).
	عدم شایسته‌سالاری در انتصاب‌ها	G5	«هرچند زنان از نظر سطح تحصیلات و سخت‌کوشی در موقعیت برتری قرار دارند، ولی به آگاهی و شعور سیاسی کمتر بها می‌دادند و در نتیجه از بازی‌های سیاسی در سازمان حذف می‌شدند» (بابایی زکلیکی، ۱۳۸۴: ۵۶).
	نمایشی بودن پست‌های سیاسی زنان	G6	یکی از موانع ورود زنان به نمایندگی مجلس، نمایشی بودن پست‌های مدیریت سیاسی زنان بیان شده است (حاکم قاسمی و معالی، ۱۳۹۳: ۱۴۸).
	وجود تبعیض جنسیتی در انتصاب‌ها (انتصابات مردانه)	G7	یکی از مسائل ورود زنان به مناصب سیاسی را «عدم واگذاری مشاغل سطوح بالا به زنان و تبعیض‌های شغلی در انتصاب‌ها» می‌دانند (رفعت‌جاه و خیرخواه، ۱۳۹۲: ۱۴۸). در پژوهشی یکی از موانع ورود زنان به مناصب تصمیم‌گیری سیاسی یعنی نمایندگی مجلس «انتصابات مردانه» بیان شده است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۷: ۸۱).
	رد صلاحیت	G8	کثرت آرا به نفع رهبران و اشخاص خاصی که مرد هستند و از سوی دیگر

مضمون	مفاهیم	کد چالش	نمونه داده‌ها
			وجود زنانی که تبلیغات انتخاباتی‌شان ندیده، کلامشان درک‌نشده و سخنشان نشنیده رد می‌شود و نادیده گرفته میشوند (قاسمی و معالی، ۱۳۹۳: ۱۳۹).
	عدم سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی منسجم در امور زنان	G9	«مشخص نبودن جایگاه نهاد رسمی متولی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی امور زنان و خانواده در کشور، فقدان جایگاه مشخص برای اسناد خاص زنان در نظام سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کشور، فقدان نظارت و ارزیابی و ضمانت اجرایی آن اسناد، عدم پاسخگو بودن برنامه و بودجه در برابر جنسیت و عدم التزام عملی دستگاه‌ها به ارزیابی اثرات و پیامدهای جنسیتی برنامه‌های پیشنهادی دستگاه، قبل از تصمیم‌گیری نهایی، به‌منظور پیشگیری از گسترش شکاف جنسیتی در بهره‌مندی از مواهب توسعه متوازن در کشور (معاونت امور زنان و خانواده، ۱۳۹۵: ۱).
	وجود سقف شیشه‌ای نفوذناپذیر برای زنان	G10	«حصارهای شیشه‌ای مانع تحرک شغلی و سقف شیشه‌ای مانع ارتقای شغلی زنان در سازمان‌ها می‌شوند. هرچه سطح مدیریت بالاتر برود، اهمیت آن در سیاست‌گذاری و تعیین خط‌مشی‌های راهبردی، بیشتر می‌شود و به‌تبع آن، سقف شیشه‌ای قطورتر و نفوذناپذیرتر می‌گردد (زاهدی، ۱۳۸۶: ۱).
	ضعف آمار و اطلاعات شاخص‌های جنسیتی	G11	ضعف نظام آماری و اطلاعات در حوزه شاخص‌های جنسیتی در کشور و پراکندگی و واریانس‌های شدید در آمارهای ارائه‌شده توسط دستگاه‌ها (به‌ویژه در آسیب‌های اجتماعی) و نیز عدم وجود تحلیل جنسیتی که منجر به کند شدن فرایند طراحی اهداف استراتژیک و سیاست‌ها در معاونت شده است (معاونت امور زنان و خانواده، ۱۳۹۵: ۱).
چالش‌های غیرحکومتی	عدم لابی‌گری زنان	NG1	«عالم سیاست عالم لابی‌گری است. وقتی زنانی منصب‌دار نیستند برای آنان امکان لابی‌گری وجود ندارد» (پیروسی و شیرخانی، ۱۳۹۹: ۲۹۲).
	غیررسمی بودن فضای سیاسی انتصاب‌ها	NG2	«یکی از چالش‌های ورود زنان به مناصب سیاسی، غیررسمی بودن فضای سیاسی انتصاب‌هاست؛ به این معنی که انتصاب‌ها معمولاً در گروه‌های غیررسمی انجام می‌شود و زنان در این فضا حضور کمتری دارند» (مصاحبه ۲، ۱۴۰۰).
	بالا بودن هزینه فعالیت سیاسی برای زنان	NG3	یکی از موانع ورود زنان به نمایندگی مجلس، بالا بودن هزینه فعالیت سیاسی برای زنان بیان شده است (حاکم قاسمی و معالی، ۱۳۹۳: ۱۴۸).
	نداشتن وابستگی و حزبی و سیاسی	NG4	عدم حضور زنان در حلقه‌های قدرت، عدم حضور در احزاب و گروه‌های سیاسی و در حاشیه ماندن زنان در وضعیت فعلی جامعه انکارناپذیر است (ملایی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۱۶).
	حضور اندک زنان در عرصه عمومی	NG5	یکی از موانع مشارکت سیاسی زنان در عرصه‌های مختلف، حضور اندک زنان در عرصه عمومی بیان شده است (رئیزی و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۲۵).

مضمون	مفاهیم	کد چالش	نمونه داده‌ها
عدم حمایت احزاب از زنان	NG6	متأسفانه نگاه جنسیتی به بحث فعالیت سیاسی زنان در احزاب نیز وجود دارد و این نگاه باعث محدودیت‌هایی برای فعالیت زنان در نهادهای مدنی و حزبی و تشکلاتی می‌شود؛ درحالی‌که فعالیت حزبی و سیاسی می‌تواند جای مناسبی برای زنان فعال سیاسی و اجتماعی باشد (معاونت امور زنان، ۱۳۹۴: ۱).	«گروه‌های سیاسی در اکثر موارد خود به حقوق و مشارکت سیاسی زنان باور ندارند، و نمی‌توانند نخبگان سیاسی زن را وارد جامعه کنند (شهسواری‌فرد، ۱۳۹۶: ۳۶).
فقدان تشکل‌های سازمانی و صنفی زنان	NG7	«فقدان تشکل‌های سازمانی و صنفی زنان و ساختارهای تقویت‌کننده پولی، مالی و اعتباری جهت توسعه فعالیت‌های نهادینه زنان» (معاونت امور زنان و خانواده، ۱۳۹۵: ۱).	
وجود کلیشه‌های جنسیتی در رسانه‌ها	NG8	تا زمانی که تصویر ارائه‌شده از زن همان تصویر سنتی است که وی را در چارچوب خانه تعریف می‌کند، نمی‌توان انتظار داشت زنان به فعالیت در عرصه اجتماع بپردازند. نمایش یک بخش از جامعه و چشم‌پوشی از سایر جلوه‌ها به تحریف واقعیت مینجامد و شبه‌واقعیت را ارائه می‌دهد و این خود مانعی در مشارکت زنان دانسته می‌شود (علی حسینی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۷۸).	
تلقین نگرش غیرسیاسی بودن به زنان	NG9	«به دختران آموزش داده می‌شود که درنهایت باید به امر خانه‌داری و پرورش کودکان بپردازند و امور مهمی همچون فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی را به مردان واگذار کنند که موجب شده دختران در بزرگسالی نیز بر اساس ذهنیت‌های ایجادشده، تلاش چندانی برای ورود به عرصه‌های کلان سیاسی و اجتماعی از خود نشان ندهند» (ملاباشی و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۸).	
تفهیم طبیعی بودن تبعیض‌های جنسیتی	NG10	تفهیم طبیعی بودن تبعیض‌های اجتماعی در کسب مشاغل، سلطه خانه‌داری و تبعیت از شوهران بر زنان، عدم مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و اختصاص مشاغل غیرمهم به آنان ارزیابی می‌شود (محمدی اصل، ۱۳۸۳: ۱۱۷).	
دغدغه و اولویت نبودن انتصاب سیاسی سطح بالا برای زنان	NG11	«یکی از چالش‌های ورود زنان به مناصب سیاسی، این است که این مسئله برای خود زنان دغدغه و اولویت اصلی نیست» (مصاحبه ۲، ۱۴۰۰).	

جدول ۲- چالش‌های حقوقی ورود زنان به مناصب سیاسی در جمهوری اسلامی ایران

مضمون	مفاهیم (کدها)	کد چالش	نمونه داده
چالش‌های حقوقی	دیدگاه مردسالارانه حاکم بر قوانین	L1	معیارهای تنظیمی دولت در راستای عملکرد شکاف جنسیتی در مواردی چون تعلیم و تربیت، اشتغال و حقوق مدنی جلوه می‌کند که ای اینها خود تابعی از دید مردسالارانه حاکم بر قوانین جامعه ایران است (محمدی اصل، ۱۳۸۳: ۱۰۹).
	عرف و هنجارهای اجتماعی	L2	عرف و هنجارهای اجتماعی است که راهگشای زنان به بازار و عرصه فعالیت‌های اقتصادی و یا بازدارنده حضور آنان در بخش عمده‌ای از فعالیت‌های شغلی است (رفعت‌جاه و خیرخواه، ۱۳۹۲: ۱۳۳).
	محدودیت قانون اساسی	L3	«در قانون اساسی ایران کسب مناصب سیاسی و حکومتی، الا در چند مورد خاص، برای زنان به رسمیت شناخته شده است. موارد محدود و اندکی که محدودیت‌هایی برای زنان اعمال شده، عمدتاً ناشی از تأثیر نگرش‌های مردسالارانه، برداشت‌ها و تلقی‌های سنتی برخی از فقها است» (شاکری خوئی و کامران آذر، ۱۳۹۶: ۸۲).
	جنسیت تدوین‌گران قانون	L4	«معمولاً قوانین مربوط به زنان را مردان تدوین می‌کنند که توجه جدی به مسائل زنان ندارند» (احمدی کهنعلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۴۵).
	فقدان حمایت قانونی از زنان	L5	«باید در قانون اساسی بیاید که حتماً ۲۰ درصد از اعضای مجلس شورای اسلامی، زن باشند و یا براساس قانون باید چند وزیر زن در کابینه باشد، در نتیجه حمایت قانونی در این زمینه نداریم» (پیریوسی و شیرخانی، ۱۳۹۹: ۲۹۰).
	ضعف قوانین ناظر بر خانواده	L6	«قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران در ماده ۱۱۱۷ با پیروی از نظام حقوقی اسلام برای زوجه حق اشتغال و برای زوج تحت شرایطی حق مخالفت با اشتغال زوجه را قائل شده است» (هدایت‌نیا، ۱۳۸۵: ۱).
	ضعف قوانین استخدامی	L7	«در حقوق زنان همیشه مشکل داریم و این مشکلات را حل نمی‌کنیم؛ در همه استخدام‌ها ضعف داریم» (پیریوسی و شیرخانی، ۱۳۹۹: ۲۹۰).
	ابطال مصوبه سقف سنی و اولویت انتصاب زنان و جوانان در پست مدیریتی	L8	«تبصره ۲- تا پایان برنامه ششم توسعه نسبت مدیران زن در پست‌های مدیریتی به ۳۰٪ افزایش یابد. سهم هریک از دستگاه‌های اجرایی برای انتصاب مدیران زن با

مضمون	مفاهیم (کدها)	کد چالش	نمونه داده
			در نظر گرفتن شرایط و ویژگی‌های هر دستگاه، توسط سازمان اداری و استخدامی کشور و با هماهنگی دستگاه اجرایی ذی‌ربط تعیین و ابلاغ خواهد شد. رأی هیئت عمومی: با توجه به مقررات فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری، اصول حاکم بر انتصاب و ارتقاء شغلی، مصوبه مورد شکایت به جهت تبعیض آمیز بودن و مغایرت با قانون مستند به بند ۱ ماده ۱۲ و ماده ۸۸ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ ابطال می‌شود. کارکنان تعیین شده و بر «استقرار نظام شایستگی» تأکید شده است (دادنامه شماره ۹۳۶ مورخ ۱۳۹۹/۷/۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری).
مرخصی طولانی‌مدت زایمان		L9	«مرخصی طولانی زایمان می‌تواند مانعی برای ارتقای زنان باشد و به نظر می‌رسد اگر این مرخصی‌ها در حد مطلوبی در نظر گرفته شوند، بیشتر می‌تواند به نفع زنان باشد» (احمدی کهنعلی و همکاران، ۱۳۹۲:۳۴۵).
تابعیت زن از همسر در اشتغال		L10	«زن به تبعیت از همسر می‌تواند از محل کار خود جابه‌جا شود و انتقالی بگیرد که خود این امر نگرش منفی در ذهن مدیران ایجاد می‌کند» (احمدی کهنعلی و همکاران، ۱۳۹۲:۳۴۵).

### رتبه‌بندی چالش‌های ورود زنان به مناصب سیاسی

در مرحله کمی پژوهش، با استفاده از پرسش‌نامه محقق‌ساخته براساس چالش‌های شناسایی شده در مرحله اول پژوهش، پرسش‌نامه‌ای شامل ۳۲ چالش ورود زنان به مناصب سیاسی در اختیار خبرگان این حوزه قرار گرفت تا در قالب مقایسه زوجی، این چالش‌ها را رتبه‌بندی نمایند.

### آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

در این بخش، جهت آشنایی با تعداد پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه مقایسات زوجی از جنبه جنسیت، سن، سابقه کار و تحصیلات، به توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان پرداخته خواهد شد.

جدول ۳- توزیع فراوانی مربوط به جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۴	۱۶
زن	۲۵	۹۶

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده است، ۱۶ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۸۴ درصد زن بوده‌اند.

جدول ۴- توزیع فراوانی مربوط به سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰	۲	۸
بین ۳۰ تا ۴۰	۱۶	۶۱
بین ۴۱ تا ۵۰	۶	۲۳
بالاتر از ۵۰	۲	۸

بیشترین فراوانی پاسخ‌دهندگان مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ بوده است که ۶۱ درصد را تشکیل می‌دهند.

جدول ۵- توزیع فراوانی مربوط به سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
۱ تا ۵ سال	۶	۲۳
۶ تا ۱۰ سال	۵	۱۹
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۱	۴۲
۱۶ تا ۲۰ سال	۲	۸
بالاتر از ۲۰ سال	۲	۸

بیشترین پاسخ‌دهندگان، دارای سابقه کاری بین ۱۱ تا ۱۵ سال بوده‌اند که ۴۲ درصد از پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند.

جدول ۶- توزیع فراوانی مربوط به تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کارشناسی ارشد	۵	۱۹
دکتری	۲۱	۸۱

۱۹ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۸۱ درصد مدرک دکتری دارند.

## نتایج رتبه‌بندی چالش‌ها

در مراحل قبل چالش‌های پژوهش معرفی شدند. در این گام نیز جهت تعیین اهمیت و وزن آنها، از

روش تحلیل سلسله‌مراتبی AHP استفاده می‌شود. ابتدا مقایسات زوجی معیارها و زیرمعیارها ایجاد شد و در اختیار خبرگان قرار گرفت. تعداد خبرگان در این قسمت نیز ۲۶ نفر می‌باشد. یکی از پرسش‌نامه‌ها به دلیل اشتباه در پاسخگویی به سؤالات، از مطالعه خارج شد. بعد از تکمیل ماتریس‌های مقایسات زوجی، نرخ ناسازگاری هر کدام محاسبه شد که همگی کمتر از ۰/۱ بود که نشان از ثبات و سازگار بودن ماتریس‌هاست. سپس مقایسات زوجی خبرگان، توسط روش میانگین هندسی ادغام شده و سپس جهت تعیین وزن، وارد نرم‌افزار ExpertChoice گشت. در ادامه نتایج مقایسات زوجی و اوزان آورده شده است.

### مقایسه زوجی معیارهای اصلی

در این بخش مقایسات زوجی دو معیار اصلی در جدول ۷ آورده شده است. نرخ ناسازگاری این مقایسه زوجی برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد و چون کمتر از ۰/۱ بوده، نشان از سازگاری قابل قبول است.

جدول ۷- مقایسات زوجی معیارهای اصلی

	P	L
P		۲.۲۶۷
L		

مقایسات زوجی جدول ۷ را در نرم‌افزار Expert choice وارد می‌کنیم که اوزان معیارها محاسبه می‌شود و در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۸- وزن و رتبه معیارهای اصلی

رتبه	وزن	نام معیار
۱	۰.۶۹۴	چالش‌های سیاسی (P)
۲	۰.۳۰۶	چالش‌های حقوقی (L)

چالش‌های سیاسی (P) با وزن ۰/۶۹۴ رتبه اول و چالش‌های حقوقی (L) با وزن ۰.۳۰۶ رتبه دوم را کسب کرده است.

### مقایسه زوجی زیرمعیارهای چالش سیاسی

معیار چالش سیاسی دارای دو زیرمعیار می‌باشد که مقایسه زوجی آنها در جدول ۹ آورده شده است. نرخ ناسازگاری این مقایسه زوجی برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد.





مقایسات زوجی جدول ۱۱ را در نرم افزار Expert choice وارد می کنیم که اوزان معیارها محاسبه می شود و در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱۲- وزن و رتبه زیرمعیارهای چالش حکومتی

رتبه	وزن	کد	نام معیار
۱	۰.۱۵۶	G2	سلطه مردان در سیاست (مردسالاری)
۲	۰.۱۱۲	G3	فرهنگ اداری مردسالار
۳	۰.۱۰۶	G4	نگرش سنتی مدیران ارشد
۴	۰.۰۹۳	G7	وجود تبعیض جنسیتی در انتصابها (انتصابات مردانه)
۵	۰.۰۸۸	G1	نظام پدرسالار
۶	۰.۰۸۸	G5	عدم شایسته سالاری در انتصابها
۷	۰.۰۸۳	G8	رد صلاحیت
۸	۰.۰۸۲	G9	عدم سیاست گذاری و برنامه ریزی منسجم در امور زنان
۹	۰.۰۷۳	G10	وجود سقف شیشه ای نفوذناپذیر برای زنان
۱۰	۰.۰۶۸	G6	نمایشی بودن پست های سیاسی زنان
۱۱	۰.۰۵۱	G11	ضعف آمار و اطلاعات شاخص های جنسیتی

در بین زیرمعیارهای چالش حکومتی، سلطه مردان در سیاست (مردسالاری) با وزن ۰/۱۵۶ رتبه اول را کسب کرده است. فرهنگ اداری مردسالار با وزن ۰/۱۱۲ رتبه دوم و نگرش سنتی مدیران ارشد با وزن ۰/۱۰۶ رتبه سوم را کسب کرده اند.

### مقایسه زوجی زیرمعیارهای چالش غیر حکومتی

معیار چالش غیر حکومتی دارای ۱۱ زیرمعیار می باشد که مقایسه زوجی آنها در جدول ۱۳ آورده شده است. نرخ ناسازگاری این مقایسه زوجی برابر با ۰/۰۲ می باشد.

جدول ۱۳- مقایسات زوجی زیرمعیارهای چالش غیر حکومتی

	NG1	NG2	NG3	NG4	NG5	NG6	NG7	NG8	NG9	NG10	NG11
NG1		۱.۴۷۶	۱.۴۱۱	۰.۷۰۴	۰.۷۶۳	۰.۶۶۲	۰.۶۸۴	۱.۳۷۹	۱.۲۸۶	۱.۲۱۳	۱.۳۹۱
NG2			۱.۱۷۷	۱.۰۴۵	۰.۷۲۴	۰.۶۶۴	۰.۷۰۳	۱.۴۷۳	۱.۲۶۶	۰.۷۷۳	۰.۶۰۳
NG3				۱.۰۱۱	۰.۷۳۴	۰.۷۰۲	۰.۶۷۴	۰.۹۶۸	۱.۱۷۳	۱.۰۱۷	۰.۷۵۳
NG4					۱.۰۷۶	۰.۷۵۶	۱.۰۳۰	۱.۵۳۸	۱.۴۰۵	۱.۴۸۶	۱.۵۴۵
NG5						۰.۶۷۵	۰.۵۷۸	۱.۲۳۶	۱.۱۷۸	۱.۴۶۵	۱.۸۴۶

	NG1	NG2	NG3	NG4	NG5	NG6	NG7	NG8	NG9	NG10	NG11
NG6							۱.۰۳۵	۱.۷۵۹	۱.۶۳۳	۱.۱۹۹	۱.۶۸۸
NG7								۲.۰۲۴	۲.۱۶۷	۱.۵۹۱	۱.۵۳۵
NG8									۰.۸۷۶	۰.۹۳۹	۱.۸۰۷
NG9										۱.۰۲۷	۱.۸۲۵
NG10											۲.۲۸۶
NG11											

مقایسات زوجی جدول ۱۳ را در نرم‌افزار Expert choice وارد می‌کنیم که اوزان معیارها محاسبه می‌شود و در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱۴- وزن و رتبه زیرمعیارهای چالش غیرحکومتی

رتبه	وزن	کد	نام معیار
۱	۰.۱۲۷	NG7	فقدان تشکل‌های سازمانی و صنفی زنان
۲	۰.۱۲۲	NG6	عدم حمایت احزاب از زنان
۳	۰.۱۰۳	NG4	نداشتن وابستگی حزبی و سیاسی
۴	۰.۰۹۹	NG5	حضور اندک زنان در عرصه عمومی
۵	۰.۰۹۱	NG1	عدم لابی‌گری و نفوذ سیاسی زنان در انتصاب‌ها
۶	۰.۰۸۶	NG10	تفهم طبیعی بودن تبعیض‌های جنسیتی
۷	۰.۰۷۹	NG2	غیررسمی بودن فضای سیاسی انتصاب‌ها
۸	۰.۰۷۶	NG3	بالا بودن هزینه فعالیت سیاسی برای زنان
۹	۰.۰۷۶	NG9	تلقین نگرش غیرسیاسی بودن به زنان
۱۰	۰.۰۷۳	NG8	وجود کلیشه‌های جنسیتی در رسانه‌ها
۱۱	۰.۰۶۸	NG11	دغدغه و اولویت نبودن انتصاب سیاسی سطح بالا برای زنان

در بین زیرمعیارهای چالش غیرحکومتی، فقدان تشکل‌های سازمانی و صنفی زنان با وزن ۰/۱۲۷ رتبه اول را کسب کرده است. عدم حمایت احزاب از زنان با وزن ۰/۱۲۲ رتبه دوم و نداشتن وابستگی حزبی و سیاسی با وزن ۰/۱۰۳ رتبه سوم را کسب کرده‌اند.

## مقایسه زوجی زیرمعیارهای چالش حقوقی

معیار چالش حقوقی دارای ۱۰ زیرمعیار می‌باشد که مقایسه زوجی آنها در جدول ۱۵ آورده شده است. نرخ ناسازگاری این مقایسه زوجی برابر با ۰/۰۲ می‌باشد.

جدول ۱۵- مقایسات زوجی زیرمعیارهای چالش حقوقی

	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10
L1		۱.۷۶۶	۱.۱۲۳	۱.۲۳۰	۱.۰۳۳	۲.۰۳۲	۲.۱۸۵	۱.۸۵۱	۳.۲۰۲	۲.۰۷۶
L2			۰.۶۹۶	۰.۶۴۱	۰.۴۶۰	۰.۹۲۲	۰.۸۲۴	۰.۴۶۲	۱.۰۴۴	۰.۸۴۳
L3				۱.۰۶۱	۱.۲۴۲	۱.۱۶۶	۱.۳۴۴	۱.۲۴۸	۲.۱۴۱	۱.۷۸۹
L4					۰.۹۱۷	۰.۹۲۲	۱.۰۴۷	۰.۹۶۱	۲.۱۷۱	۱.۹۰۳
L5						۱.۷۹۴	۲.۶۸۱	۳.۰۸۸	۳.۶۸۷	۳.۶۳۱
L6							۱.۸۵۵	۱.۰۴۱	۲.۶۹۸	۱.۴۹۰
L7								۱.۴۷۵	۲.۲۵۲	۱.۵۷۷
L8									۲.۴۳۷	۱.۴۴۱
L9										۰.۵۶۵
L10										

مقایسات زوجی جدول ۱۵ را در نرم‌افزار Expert choice وارد می‌کنیم که اوزان معیارها محاسبه می‌شود و در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱۶- وزن و رتبه زیرمعیارهای چالش حقوقی

رتبه	وزن	کد	نام معیار
۱	۰.۱۷۲	L5	فقدان حمایت قانونی از زنان
۲	۰.۱۵۱	L1	دیدگاه مردسالارانه حاکم بر قوانین
۳	۰.۱۲۰	L3	محدودیت قانون اساسی
۴	۰.۱۰۶	L4	جنسیت تدوین‌گران قانون
۵	۰.۱۰۰	L6	ضعف قوانین ناظر بر خانواده
۶	۰.۰۹۱	L8	ابطال مصوبه سقف سنی و اولویت انتصاب زنان و جوانان در پست مدیریتی
۷	۰.۰۸۶	L7	ضعف قوانین استخدامی
۸	۰.۰۶۷	L2	عرف و هنجارهای اجتماعی
۹	۰.۰۶۳	L10	تابعیت زن از همسر در اشتغال
۱۰	۰.۰۴۴	L9	مرخصی طولانی مدت زایمان

در بین زیرمعیارهای چالش حقوقی، فقدان حمایت قانونی از زنان با وزن ۰/۱۷۲ رتبه اول را کسب کرده است. دیدگاه مردسالارانه حاکم بر قوانین با وزن ۰/۱۵۱ رتبه دوم و محدودیت قانون اساسی با وزن ۰/۱۲۰ رتبه سوم را کسب کرده است.

## وزن نهایی چالش‌ها

وزن نهایی زیرمعیارها از ضرب وزن هر بعد در وزن معیار و سپس ضرب در وزن نسبی زیرمعیارها حاصل می‌شود که توسط نرم‌افزار Expert Choice انجام گرفته و در جدول زیر آورده شده است. بر این اساس در بین ۳۲ چالش، سلطه مردان در سیاست (مردسالاری) رتبه اول را کسب کرده است. بعد از آن، فرهنگ اداری مردسالار رتبه دوم و فقدان حمایت قانونی از زنان رتبه سوم را کسب کرده‌اند.

جدول ۱۷- وزن و رتبه نهایی زیرمعیارها

رتبه نهایی	وزن نهایی چالش	وزن نسبی چالش	چالش‌ها	مضمون فرعی	مضمون کلی	
۷	۰.۰۴۳۵۴	۰.۰۸۸	نظام پدرسالار	چالش‌های حکومتی (G) (وزن: ۰.۷۱۳)	چالش‌های سیاسی (P) (وزن: ۰.۶۹۴)	
۱	۰.۰۷۷۱۹	۰.۱۵۶	سلطه مردان در سیاست (مردسالاری)			
۲	۰.۰۵۵۴۲	۰.۱۱۲	فرهنگ اداری مردسالار			
۴	۰.۰۵۲۴۵	۰.۱۰۶	نگرش سنتی مدیران ارشد			
۷	۰.۰۴۳۵۴	۰.۰۸۸	عدم شایسته‌سالاری در انتصابات			
۱۳	۰.۰۳۳۶۵	۰.۰۶۸	نمایشی بودن پست‌های سیاسی زنان			
۶	۰.۰۴۶۰۲	۰.۰۹۳	وجود تبعیض جنسیتی در انتصابات (انتصابات مردانه)			
۹	۰.۰۴۱۰۷	۰.۰۸۳	رد صلاحیت			
۱۰	۰.۰۴۰۵۸	۰.۰۸۲	عدم سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی منسجم در امور زنان			
۱۲	۰.۰۳۶۱۲	۰.۰۷۳	وجود سقف شیشه‌ای نفوذناپذیر برای زنان			
۱۹	۰.۰۲۵۲۴	۰.۰۵۱	ضعف آمار و اطلاعات شاخص‌های جنسیتی			
۲۵	۰.۰۱۸۱۳	۰.۰۹۱	عدم لابی‌گری و نفوذ سیاسی زنان در انتصابات			چالش‌های غیرحکومتی (NG) (وزن: ۰.۲۸۷)
۲۷	۰.۰۱۵۷۴	۰.۰۷۹	غیررسمی بودن فضای سیاسی انتصابات			
۲۸	۰.۰۱۵۱۴	۰.۰۷۶	بالا بودن هزینه فعالیت سیاسی برای زنان			
۲۱	۰.۰۲۰۵۲	۰.۱۰۳	نداشتن وابستگی حزبی و سیاسی			
۲۳	۰.۰۱۹۷۲	۰.۰۹۹	حضور اندک زنان در عرصه عمومی			
۲۰	۰.۰۲۴۳۰	۰.۱۲۲	عدم حمایت احزاب از زنان			
۱۸	۰.۰۲۵۳۰	۰.۱۲۷	فقدان تشکل‌های سازمانی و صنفی زنان			
۳۰	۰.۰۱۴۵۴	۰.۰۷۳	وجود کلیشه‌های جنسیتی در رسانه‌ها			
۲۸	۰.۰۱۵۱۴	۰.۰۷۶	تلقین نگرش غیرسیاسی بودن به زنان			
۲۶	۰.۰۱۷۱۳	۰.۰۸۶	تفهمیم طبیعی بودن تبعیض‌های جنسیتی			
۳۱	۰.۰۱۴۴۴	۰.۰۶۸	دغدغه و اولویت نبودن انتصاب سیاسی سطح بالا برای زنان			

رتبه نهایی	وزن نهایی چالش	وزن نسبی چالش	چالش‌ها	مضمون کلی	مضمون فرعی
۵	۰.۰۴۶۲۱	۰.۱۵۱	دیدگاه مردسالارانه حاکم بر قوانین	چالش‌های حقوقی (L) (وزن: ۰.۳۰۶)	
۲۲	۰.۰۲۰۵۰	۰.۰۶۷	عرف و هنجارهای اجتماعی		
۱۱	۰.۰۳۶۷۲	۰.۱۲	محدودیت قانون اساسی		
۱۴	۰.۰۳۲۴۴	۰.۱۰۶	جنسیت تدوین‌گران قانون		
۳	۰.۰۵۲۶۳	۰.۱۷۲	فقدان حمایت قانونی از زنان		
۱۵	۰.۰۳۰۶۰	۰.۱	ضعف قوانین ناظر بر خانواده		
۱۷	۰.۰۲۶۳۲	۰.۰۸۶	ضعف قوانین استخدامی		
۱۶	۰.۰۲۷۸۵	۰.۰۹۱	ابطال مصوبه سقف سنی و اولویت انتصاب زنان و جوانان در پست مدیریتی		
۳۲	۰.۰۱۳۴۶	۰.۰۴۴	مرخصی طولانی‌مدت زایمان		
۲۴	۰.۰۱۹۲۸	۰.۰۶۳	تابعیت زن از همسر در اشتغال		

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به دنبال شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های سیاسی و حقوقی ورود زنان به مناصب سیاسی در جمهوری اسلامی ایران است. برای شناسایی این چالش‌ها از روش پژوهش کیفی استفاده شده است. در این مرحله، روش نمونه‌گیری از داده‌ها، نمونه‌گیری هدفمند بوده است. براساس نتایج این مرحله، چالش‌های ورود زنان به مناصب سیاسی در جمهوری اسلامی ایران شامل ۳۲ چالش بوده که از طریق تحلیل مضمون ادبیات حوزه مشارکت سیاسی زنان در ایران به صورت کدگذاری، شناسایی و دسته‌بندی شده است. این چالش‌ها به دو دسته سیاسی و حقوقی تقسیم شده و چالش‌های سیاسی خود به دو دسته چالش‌های حکومتی و غیرحکومتی تفکیک شده است. معیار تفکیک در اینجا، مضمون چالش‌های شناسایی شده، بوده است. به این صورت که چالش‌هایی که به ساختار سیاسی رسمی کشور مرتبط بوده تحت عنوان چالش‌های حکومتی، و چالش‌های سیاسی که به سیاست غیررسمی و مسائل سیاسی سطح جامعه مربوط بوده، تحت عنوان چالش‌های غیرحکومتی تقسیم شده است. این تقسیم‌بندی از چالش‌های شناسایی شده در این حوزه پژوهشی نو و جدید محسوب می‌شود؛ زیرا به کارگیری روش کیفی در چنین مطالعاتی، ایجاب می‌کند تصویر جدیدی از آن حوزه پژوهشی ارائه گردد. به کارگیری منابع متعدد از ادبیات این حوزه و تکرار کدگذاری داده‌ها، موجب ارائه چنین تصویری از چالش‌های ورود زنان به مناصب سیاسی در ایران شده است.

در مرحله دوم به روش کمی با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی AHP ۳۲ چالش شناسایی شده، رتبه‌بندی شده‌اند. در این مرحله ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه مقایسه زوجی شامل ۳۲ چالش برای رتبه‌بندی چالش‌ها در اختیار خبرگان این حوزه قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان

می‌دهد رتبه‌بندی چالش‌ها به این صورت است که چالش‌های سیاسی (P) با وزن ۰/۶۹۴ رتبه اول و چالش‌های حقوقی (L) با وزن ۰/۳۰۶ رتبه دوم را کسب کرده است. در بین زیرمعیارهای چالش سیاسی، چالش‌های حکومتی (G) با وزن ۰/۷۱۳ رتبه اول و چالش‌های غیرحکومتی (NG) با وزن ۰/۲۸۷ رتبه دوم را کسب کرده است.

در بین زیرمعیارهای چالش حکومتی، سلطه مردان در سیاست (مردسالاری) با وزن ۰/۱۵۶ رتبه اول را کسب کرده است. فرهنگ اداری مردسالار با وزن ۰/۱۱۲ رتبه دوم و نگرش سنتی مدیران ارشد با وزن ۰/۱۰۶ رتبه سوم را کسب کرده‌اند. در همین زمینه سه زیرمعیار وجود سقف شیشه‌ای نفوذناپذیر برای زنان با وزن ۰/۰۷۳، نمایشی بودن پست‌های سیاسی زنان با وزن ۰/۰۶۸ و ضعف آمار و اطلاعات شاخص‌های جنسیتی با وزن ۰/۰۵۱ در انتهای رتبه‌بندی چالش‌های حکومتی قرار دارند.

در بین زیرمعیارهای چالش غیرحکومتی، فقدان تشکل‌های سازمانی و صنفی زنان با وزن ۰/۱۲۷ رتبه اول را کسب کرده است. عدم حمایت احزاب از زنان با وزن ۰/۱۲۲ رتبه دوم و نداشتن وابستگی حزبی و سیاسی با وزن ۰/۱۰۳ رتبه سوم را کسب کرده‌اند. در همین زمینه سه چالش تلقین نگرش غیرسیاسی بودن به زنان با وزن ۰/۰۷۶ رتبه اول، وجود کلیشه‌های جنسیتی در رسانه‌ها با وزن ۰/۰۷۳ رتبه دوم و دغدغه و اولویت نبودن انتصاب سیاسی سطح بالا برای زنان با وزن ۰/۰۶۸ در انتهای رتبه‌بندی چالش‌های غیرحکومتی قرار دارند.

در بین زیرمعیارهای چالش حقوقی، فقدان حمایت قانونی از زنان با وزن ۰/۱۷۲ رتبه اول را کسب کرده است. دیدگاه مردسالارانه حاکم بر قوانین با وزن ۰/۱۵۱ رتبه دوم و محدودیت قانون اساسی با وزن ۰/۱۲۰ رتبه سوم را کسب کرده است. عرف و هنجارهای اجتماعی با وزن ۰/۰۶۷، تابعیت زن از همسر در اشتغال با وزن ۰/۰۶۳ و مرخصی طولانی‌مدت زایمان با وزن ۰/۰۴۴ پایین‌ترین رتبه چالش‌های حقوقی ورود زنان به مناصب سیاسی در ایران هستند.

در مجموع و با توجه به اینکه وزن نهایی زیرمعیارها از ضرب وزن هر بعد در وزن معیار و سپس ضرب در وزن نسبی زیرمعیارها حاصل می‌شود، در بین ۳۲ چالش، سلطه مردان در سیاست (مردسالاری) با وزن ۰/۰۷۷۱۹ رتبه اول را کسب کرده است. بعد از آن، فرهنگ اداری مردسالار با وزن ۰/۰۵۵۴۲ رتبه دوم و فقدان حمایت قانونی از زنان با وزن ۰/۰۵۲۶۳ رتبه سوم را کسب کرده‌اند. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که چالش‌های کلان مرتبط با ساختار سیاسی نسبت به چالش‌های فردی و سطح خرد اهمیت بیشتری دارند. چالش‌هایی که وزن نهایی بیشتری دارند ماهیت سیاسی دارند و در حوزه چالش‌های حکومتی دسته‌بندی شده‌اند. این یافته‌ها نشان می‌دهد حل‌وفصل چالش‌های ورود زنان به مناصب سیاسی بیش از آنکه مربوط به مسائل شخصی و فردی زنان و مسائل حوزه غیرحکومتی باشد، بیشتر در کنترل حکومت و نهادهای سیاسی رسمی است. شاهد این مدعا این است که چالش‌های حکومتی وزن ۰/۷۱۳ و چالش‌های غیرحکومتی وزن ۰/۲۸۷ را داشته‌اند. علاوه بر این سه چالش تلقین نگرش غیرسیاسی بودن به زنان، وجود کلیشه‌های جنسیتی در رسانه‌ها و

دغدغه و اولویت نبودن انتصاب سیاسی سطح بالا برای زنان کمترین وزن را در بین چالش‌های سیاسی غیرحکومتی دارند.

این نتایج درباره سه چالش اولویت‌دار شناسایی و رتبه‌بندی شده در پژوهش حاضر، با نتایج برخی پژوهش‌ها همخوانی دارد. به‌عنوان مثال یافته‌های محمدی اصل (۱۳۸۳: ۱۳۵) نشان می‌دهد ایزوله‌سازی شکاف جنسی و نقش نیروی اجتماعی حاکم بر عرصه قانون‌گذاری در ایران بعد از انقلاب، روح مردسالاری را به قوانین دمیده‌اند و با توجه به امکان تأثیر شکاف جنسی بر دولت، به تنظیم قواعد حضور زنان در مشارکت رسمی سیاسی روی آورده‌اند. زنجانی‌زاده (۱۳۸۱: ۸۹) نیز نشان می‌دهد از عوامل بازدارنده زنان در مشارکت سیاسی مقاومت در برابر ورود زنان به حوزه سیاست، وجود رژیم‌های اقتدارگرا، سیستم پدرسالاری، نابرابری در کسب مشاغل جدید و تفاوت اجتماعی شدن بین دو جنس است. حاجی‌پور ساردوئی (۱۳۹۸: ۲) در کتاب *زنان و مشارکت سیاسی* به واکاوی سیاسی حضور زنان در مجلس شورای اسلامی پرداخته است. در این کتاب آمده است ایران کشوری است که فرهنگ مردسالاری آن وابستگی زنان به مردان را تقویت می‌کند و مردان از برتری کامل و قدرتمند در رهبری و مدیریت جامعه برخوردار هستند. چالش دوم فرهنگ اداری مردسالار نیز قرابت مفهومی بالایی با چالش اول دارد. در نتیجه، پیشینه پژوهش با این چالش نیز همخوانی دارد. فقدان حمایت قانونی از زنان به‌عنوان چالش سوم شناسایی شده که در معدود پژوهش‌هایی به آن اشاره شده است؛ از جمله پیروپسی و شیرخانی (۱۳۹۹: ۲۸۱) یکی از موانع و چالش‌های پیش‌روی نقش‌آفرینی در سیاست‌گذاری عمومی در ایران را «چالش‌های حقوقی / مدنی» می‌داند. حیدری و همکاران (۱۳۹۷: ۶۴) نیز اصلاح یا تغییر قوانین سازمان‌های مدنی را، به‌عنوان روش نهادی حمایت از زنان، در اولویت قرار داده است.

براساس چالش‌های اولویت‌بندی شده در پژوهش حاضر پیشنهادات کاربردی زیر مطرح می‌گردد:

- کاهش سلطه و سیادت مردان در حوزه سیاست از طریق اصلاح فرایندهای حکومتی و مناسب‌سازی فضای سیاسی برای نقش‌آفرینی زنان از طریق کاهش محدودیت‌ها؛
- اصلاح فرهنگ اداری مردسالار از طریق ایجاد زمینه‌سازی و مقررات‌گذاری شفاف برای ارتقای زنان و مردان در مناصب شغلی؛
- اصلاح نگرش سنتی مدیران به توانمندی‌های زنان از طریق انتقال تجارب زنان موفق در مناصب مدیریتی و سیاسی؛
- حذف موانع و محدودیت‌های حقوقی موجود در قوانین در راستای نقش‌آفرینی بیشتر زنان در مناصب سیاسی؛
- مشارکت دادن زنان در قانون‌گذاری، به‌ویژه در قوانینی که به‌طور مستقیم با منافع و ارزش‌های آنها مرتبط است.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌گردد عناوین پژوهشی ذیل توسط پژوهشگران



علاقه‌مند به این حوزه دنبال شود:

- شناسایی و رتبه‌بندی راهکارهای ورود زنان به مناصب مدیریتی و سیاسی؛
- شناسایی قوانین و مقررات محدودکننده ارتقای زنان در مناصب مدیریتی و سیاسی؛
- شناسایی و ارائه راهکارهای حقوقی و قانونی برای افزایش سهم زنان در مناصب سیاسی انتخابی؛
- فراترکیب چالش‌های زنان در نقش‌آفرینی مدیریتی و سیاسی در ایران.

## منابع

- [۱] احمدی کهنعلی، رضا؛ بهبودی، محمدرضا و جام جور، طاهره. (۱۳۹۲). «موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه مدیران زن (مطالعه‌ای کیفی در شهر بندرعباس)». *زن در توسعه و سیاست*، ۱۱(۳): ۳۳۳-۳۴۹.
- [۲] استادهاشمی، لیلیا؛ میرحسینی، جعفر؛ خلوتی، ملیحه و آصفی، مهدی. (۱۳۹۴). «موانع ارتقای زنان شاغل در بانک‌های دولتی کشور به سطوح عالی مدیریت از دیدگاه کارکنان». *پژوهشنامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*، ۶(۴): ۱-۱۷.
- [۳] بابایی زکیکی، محمدعلی (۱۳۸۴). «چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی». *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ۱۰(۱): ۴۵-۸۱.
- [۴] باستانی، سوسن و خسروی دهقی، کوثر. (۱۳۹۸). «موانع و چالش‌های سیاست‌گذاری بر مبنای عدالت جنسیتی». *مسائل اجتماعی ایران (دانشگاه خوارزمی)*، ۱۰(۲): ۲۹-۵۷.
- [۵] پیروسی، معصومه و شیرخانی، علی. (۱۳۹۹). «تجربه زیسته زنان از موانع و چالش‌های پیش روی نقش‌آفرینی در سیاست‌گذاری ایران». *فصلنامه سیاست‌گذاری عمومی*، ۶(۱): ۳۰۴-۲۸۱.
- [۶] حاجی‌پور ساردوئی، سیمین (۱۳۹۸). زنان و مشارکت سیاسی. تهران: ذهن‌آویز.
- [۷] حیدری، زهرا؛ کشاورز شکری، عباس؛ غفاری هاشجین، زاهد و مرشدی‌زاد، علی (۱۳۹۷). «موانع مشارکت نخبگان سیاسی زن در عرصه تصمیم‌گیری‌های سیاسی و مدیریتی» (مطالعه موردی: زنان نماینده مجلس). *پژوهشنامه علوم سیاسی*، ۱۴(۱): ۶۳-۹۴.
- [۸] رفعت‌جاه، مریم، و خیرخواه، فاطمه. (۱۳۹۱). «مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی». *مطالعات توسعه اجتماعی فرهنگی*، ۱۱(۲): ۱۳۰-۱۵۶.
- [۹] ریسی، سیما؛ تفضلی، حسین؛ توحیدفام، محمد و طاهری، احمدرضا. (۱۳۹۹). «موانع نهادی مشارکت سیاسی زنان منطقه بلوچستان» *زن در توسعه و سیاست*، ۱۸(۲): ۳۱۳-۳۳۴.
- [۱۰] زنجانی‌زاده، هما (۱۳۸۱). «مشارکت سیاسی زنان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن: چالش‌های نوین». *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۹(۳): ۱۰۶-۸۹.
- [۱۱] شاکری خوئی، احسان و کامران آذر، عذرا (۱۳۹۶). «حقوق سیاسی زنان در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران». *زن و مطالعات خانواده*، ۸(۲): ۸۸-۷۱.
- [۱۲] شهسواری‌فرد، شهره. (۱۳۹۶). «زنان و سیاست». *مجله سپهر سیاست*، ۱۳(۴): ۲۵-۴۴.
- [۱۳] شیخ‌زاده جوشانی، صدیقه؛ کمالی، یحیی و کامیابی، کیانا (۱۴۰۰). «تحلیل کیفی ساختار استدلال موافقان و مخالفان حق نمایندگی زنان در انتخابات ریاست‌جمهوری در ایران». *زن در توسعه و سیاست*، ۱۹(۱): ۶۵-۹۴.
- [۱۴] شیرزاد ملاباشی، شیرین؛ فراهانی، ابوالفضل و اسد، محمدرضا. (۱۳۹۶). «عوامل مؤثر در انتصاب زنان در

- پست‌های مدیریتی وزارت ورزش و جوانان»، مدیریت و توسعه ورزش، ۶(۱): ۳۷-۵۱.
- [۱۵] گودرزوند چگینی، مهرداد و حقی، معصومه (۱۳۸۹). «تأثیر فرهنگ سازمانی بر جذب زنان در پست‌های مدیریتی». *زن و جامعه (جامعه‌شناسی زنان)*، ۱(۴): ۹۷-۱۱۲.
- [۱۶] محمدی اصل، عباس (۱۳۸۳). «مشارکت زنان در سیاست ایران». *فصلنامه رفاه اجتماعی*، ۱۲(۳): ۱۹۵-۱۳۵.
- [۱۷] معاونت امور زنان (۱۳۹۴) «موانع فعالیت حزبی زنان به روایت مردان» منبع آنلاین قابل دسترسی در [/https://women.gov.ir/fa/news/5149](https://women.gov.ir/fa/news/5149)
- [۱۸] نظری، مینا؛ علی حسینی، علی؛ امام‌جمعه‌زاده، سیدجواد و پوررنجبر، مهدیه (۱۳۹۳). «بررسی رابطه جامعه‌پذیری و مشارکت سیاسی زنان». *پژوهش‌نامه زنان*، ۵(۱): ۱۶۱-۱۸۵.
- [۱۹] نوازنی، بهرام و یزدی، آرام (۱۳۸۹). «چالش‌های مدیریتی زنان در ایران؛ مطالعه دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) به‌عنوان یک سازمان دولتی». *پژوهش‌نامه علوم سیاسی*، ۶(۱): ۲۰۱-۲۱۷.
- [20] Matla, Richard E; Tezcur, Gunes, Murat. (2011). "Women as Candidates: an Experimental Study in Turkey", *Politics and Gender*, 7 (3): 356-390.
- Moinifar, Heshmat. (2011). "Participation of Women in Iran's Polity", *GEMC Journal*, 3 (4): 24-35.
- [21] Mahmoodian, S. (2013). Examination the obstructive factors of women's participation in managerial positions in state department of general education from middle class- manager's point of views. PhDs thesis. Academy of pedagogical sciences of Tajikistan.