

## تصميم نموذج لترقية مكانة المرأة إلى مستويات الإدارة في المؤسسات الحكومية الإيرانية

بخشان ملابي<sup>١</sup> ، سيد مهدى الونى<sup>٢</sup> ، شمس السادات زاهدى<sup>٣</sup> ، على رضا على نزاد<sup>٤</sup>

١. طالبة دكتوراه، قسم الإدارة الحكومية، جامعة آزاد الإسلامية، فرع قزوين، ايران

٢. أستاذ، قسم الإدارة الحكومية، جامعة آزاد الإسلامية، فرع قزوين، ايران

٣. أستاذ، قسم الإدارة الحكومية ، جامعة العالمة طباطبائى ، طهران، ايران

٤. أستاذ مشارك، قسم الهندسة الصناعية، جامعة آزاد الإسلامية، فرع قزوين، ايران

تاریخ القبول: ١٤٤٢/١/٢٣

تاریخ الوصول: ١٤٤١/١١/٢٢

### الملخص

إن التنمية المستدامة لا يمكن أن تتحقق دون أن تكون هناك مشاركة من قبل المجتمع و مختلف شرائحه وطبقاته. تعدّ مشاركة النساء في إدارة البلد، إحدى المعايير في تنمية الدول. وعلى الرغم من تزايد سلطة النساء وتنامي الرغبة في حضورها في مستويات الإدارة إلا أن هناك تحديات وموانع تحول بين النساء وتطوير مكانتهن في هذا المجال. يهدف هذا البحث الكيفي الراهن إلى تحديد عناصر نموذج ترقية النساء إلى مستويات الإدارة في المؤسسات الحكومية الإيرانية وذلك من خلال الاعتماد على أسلوب "تحليل المضمون". اشتغلت عينة البحث في هذه الدراسة على ٤٢ مدرباً ومديرة بالإضافة إلى الخبراء في مجال دراسات النساء؛ من العاملات في المؤسسات الحكومية الإيرانية. أما طريقة أحد العينات فهي الطريقة المادفة وقد وظفنا آلية التشبع النظري للتحقق من صحة النموذج. إن جمع البيانات تم عبر آلية المقابلة شبه المهيكلة الفردية والجماعية. وقد اعتمدنا عملية التقييم الوصفي، التفسيري والمنسجم في تحليلنا للبيانات. وبناء على النتائج المتحصللة: إن عناصر نموذج ترقية النساء ورفع مكانتهن، -في المضامين الرئيسة الأربع والماضمين الفرعية الإثنى عشرة- قد اشتمل على: الوعي الجنسي وإعادة تعريف الهوية النسائية (الوعي الناجم عن التفكير بدل القبول المفعول، والتضامن بدل التصارع، وإدارة الأدوار)، والإرادة السياسية (الحكومة الداعمة والملوّحة، وإعادة تعريف القراءات الفقهية والحقوقية، تشكيل أحزاب نسائية)، نظام الترقية العادل (استراتيجية اختيار المؤهلين بدل تعين الأتباع، التشجيع على الإرتقاء بدل الإقطاع الوظيفي)، الوعي الجماعي والإرادة الوطنية (الوعي الجماعي، التضامن المخوري للجماعات، وتشكيل المؤسسات المدنية). إن نتائج البحث تظهر أن استقرار نموذج مصمم عبر خلق فضاء للتواصل بين النشطاء الاجتماعيين يصبح ميسراً داخل الأطر . ومن أجل أن يتحقق مثل هذا الفضاء يتوجب علينا إنشاء خطاب إنساني المخور والاتجاه. هذا الخطاب يشتمل على أربعة أبعاد: الخطاب بين الأفراد، والخطاب بين الأحزاب، وخطاب الأهلية والجدراء، والخطاب الاجتماعي.

**الكلمات المفتاحية:** عناصر ترقية النساء، النساء والإدارة، نموذج ترقية النساء، المؤسسات الحكومية.

## ١- المقدمة

تعد الموارد الإنسانية من أهم العوامل في ترقية المؤسسات وتحسين مسارها العملي. إنّ تطوير المجتمعات البشرية بشكل عام والمؤسسات بشكل خاص يحتاج إلى تعزيز مشاركة جميع أعضاء المجتمع ومساهمتهم في نهضة المجتمع وتطويره. وبكل تأكيد فإنّ تقديم نموذج مطلوب دون النظر إلى دور كافة طبقات المجتمع لا يعد نموذجاً شاملاً للتنمية (سليمان بور عمران، شيرازي، ٢٠١٧م: ١١٣). وقد عرفت البحوث الأخيرة التنمية المستدامة بأنّها التنمية التي تجعل الإنسان محوراً في عملها ومسارها وهي التنمية التي تترك أكبر تغيير إيجابي مستمر لدى أفراد المجتمع. أمّا الصفة الأساسية التي تميز التنمية المستدامة عن التعريف السابقة الأخرى التي تقتضي حول التنمية، فهي (غوبتا، ٢٠١٨م: ٣٠) سعة هذه التغييرات واشتمالها على كافة طبقات المجتمع والخراط جميع الأفراد والجماعات في عملية التنمية.

وعلى الرغم من الدور الحوري الذي تلعبه النساء في التنمية المستدامة إلا أنّ مشاركتها وحضورها في الموضع الحساسة لا يزال محل نقاش وجدل.

أمّا من التغييرات العالمية التي نشهدها في أسواق العمل فهي الريادة الملحوظة في حجم مشاركة النساء في القطاعات الحكومية (ادريس حسن، بخاروم، ٢٠١٦م: ٣٨). وفي عام ٢٠١٢م، دخل مفهوم المليار الثالث<sup>١</sup> إلى نظريات الدراسات النسوية. فلو كانت الهند والصين هما الدولتان اللتان تشكلان ملياري من الاقتصاد العالمي فإنّ النساء هنّ المليار الثالث الذي سيدخل الأسواق العالمية حتى عام ٢٠٢٠م. ٨٦٠ مليون إمرأة كانت تعمل في الاقتصاد العالمي حتى عام ٢٠١٧م، ووجود مليار ثالث في هذه المقاييس من شأنه أن يخلق تأثيرات جمة في الاقتصاد العالمي، ورسالة هذا المليار الثالث هو التغيير في تركيبة الطاقة الإنسانية (غوبتا، ٢٠١٨م: ٣٦).

كلّما وجدت النساء -في جميع أنحاء العالم- فرصة للقيام بالأعمال الكبيرة وجدت موانع ومتغيرات معقدة أمام تنمية وظيفتها. وقد تم إهمال النساء -على طول التاريخ- في كافة المجتمعات الإنسانية. وبعد أن ظهرت الدول الحديثة في الشرق والغرب -سواء المتقدمة أو النامية- وجدت قواسم مشتركة بين هذه الدول من ضمنها التمييز الجنسي أو عدم المساواة بين الجنسين (عبدالغنى، الهمامي، حباتي، آرني بصیر<sup>٢</sup>، ٢٠١٢م: ٢٩٩). إنّ المديرية في النظريات لها مفهوم غير جنسى، وبناء على مبادئ الإدارة فإنّ مفهوم الجنسية لا يمكنه أن يصبح ذات دور ومعنى مؤثر في نظريات الإدارة، لكن بعيداً عن هذه الحقيقة النظرية، فإنّ الواقع الموجود هو نتيجة للمعتقدات والأفكار الاجتماعية والثقافية والتاريخية بحيث يربط مفهوم الإدارة بمفهوم الذكورة ربطاً قوياً، وأول ما يتبارى في الأذهان من صورة المدير هو مفهوم الرجل أو الذكر. (مير كمالى، ناستى زاى، ٢٠١٣٨٨م: ٦٢). وتحاول النساء تغيير هذه الرؤية السائدة وتحسين وضعها الوظيفي، لكن المجتمعات تحاول الحفاظ

1. Gupta  
2. Third Billion  
3. Arni basir

على هذا الواقع الفعلي بوعي وانطلاقاً من فكرة أن «مكان المرأة هو البيت» (غوبتا، ٢٠١٨: ٣٠). إنَّ واقع حضور المرأة في قطاع الأعمال في المجتمع الإيراني لا يعتبر واقعاً مرضياً، فمعدل تواجد المرأة في منصب المدير بلغ نسبة ٥٣٪ في عام ٢٠٠١ م حسب الإحصائيات الرسمية. وفي عام ٢٠٠٧ م أصبحت هذه النسبة ٥٥٪ وقد تراجعت هذه النسبة في المناصب الإدارية العليا في المؤسسات؛ بحيث تقدر متقدرات النساء في مستوى الإدارة العامة ومنصب مساعد تنفيذي نسبة ٤٪ (تقدير الوضع الاجتماعي للمرأة في إيران، ٢٠١٥: ١٨٥).

ومن أجل الوصول إلى المساواة والتنمية المستدامة يجب أن تشارك النساء في عملية صناعة القرار في المستويات المختلفة. وإنَّ الإقرار بهذه الصورة أوجب على الحكومة، أن تصادق على القانون الذي ألمَّ تصدِّي النساء للمناصب الإدارية في المؤسسات الحكومية بنسبة ٣٠٪. وببقى السؤال مطروحاً بالنسبة إلى مشاركة النساء؛ حيث أنا - وعلى الرغم من المساعي لحضور النساء ومشاركتهن في الحالات المختلفة - نرى معدل تواجد المرأة في مناصب صناعة القرار بعيداً عن مستوى المطلوب. وببقى سؤالنا في هذا البحث - كما قلنا - كالتالي: ما هو نموذج ارتقاء مكانة المرأة في المناصب الإدارية داخل المؤسسات الحكومية؟

## ٢- المفاهيم النظرية للبحث

نظراً إلى أنَّ البحوث الكيفية تتم في إطار حلق وتكوين معرفة صحيحة وبعيدة عن التكهن والتتخمين تجاه إشكالية البحث فإنها لا تحتاج إلى إطار نظري خاص. وفي البحث الراهن فإنَّ الاهتمام في الجانب النظري يأتي في إطار مفاهيم حساسة تتعلق بموضوع البحث. وهناك العديد من النظريات في مجال عمل المرأة وتطوير مكانتها الوظيفية (نظريات الكلاسيكيين الجدد، والنظريات المتعلقة بتجزئة أسواق العمل، والنظريات الجنسية، و...) وهي نظريات تثير الحس النظري لدى الباحثين (صادقي فسائي، خادمي، ٢٠١٥: ٢٤٤). وفي ما يلي سنطرن إلى الملاحظات النظرية المتعلقة بإشكالية البحث.

**١-٢ النظريات النسوية:** تعدَّ هوية النساء في النظريات النسوية؛ موضوعاً تاريخياً وتأصيلياً وليس موضوعاً جانياً. وبناء على النظريات الموجودة في هذا المجال فإنَّ المعرفة وتغيير التصورات ومعتقدات النساء تجاه أنفسهنَّ وعالمهنَّ الاجتماعي مرهون بقدر تمكنَّ على تحديد حالات عدم المساواة والظلم الذي يتعرضن له بسبب جنسها ونوعها البشري ( قادر زاده، حسيني، ١٣٩٧ ش: ١٨). وتعتقد كل من المذاهب الفكرية النسوية كالبيروالية والماركسية والراديكالية والواقعية أنَّ النساء يتم قمعهنَّ في المجتمعات لكنَّ النساء يختلفن في تحليل أسباب هذا الواقع والعلاج الذي تقدمه كل منها.

**٢-٢ نظرية أسواق العمل المزدوجة:** تقسم نظرية الأعمال هذه إلى نوعين: الماءة وقليلة الأهمية، فالمشاغل الماءة ( النوع الأول) هي المشاغل التي يحصل أصحابها على رواتب جيدة ونسبة كبيرة من الأمان والفرصة للتنمية وهي خاصة بالرجال، فيما تشكل المشاغل قليلة الأهمية رواتب وفرص محدودة في التنمية الوظيفية وهي خاصة بالنساء ( محمودي، ٢٠٠٧: ١٥١).

**٣-٢ نظرية المنطقة الحائلة:** إنَّ تواجد النساء في الأعمال البسيطة يشكل منطقة تحول أمام النزول الاجتماعي للرجال، وفي كل طبقة تحتل النساء المستويات المنخفضة من الوظائف وتلعب دور الحائل أمام نزول الرجال إلى المستويات النازلة من الوظائف والمهن. (فاطمي صدر، ٢٠٠١: ٦٤). إنَّ النساء -من حلال تواجدهن في الوظائف الصغيرة- لا تكون سبباً في بقائهما بهذا المستوى فحسب بل إنما تكون مانعاً يحول أمام نزول الرجال إلى المستويات النازلة من الوظائف والمهن.

**٤-٢ نظرية الانسداد الاجتماعي<sup>١</sup>:** الانسداد الاجتماعي بناء على رأي وبر: هي عملية يقوم فيها بعض أفراد المجتمع بمنع الآخرين من الحصول على الفرص والامكانيات المتاحة. وقد يكون هذا الانسداد قائماً على أساس لون البشرة والعرق والجنسية واللغة والدين وهو يكون سبباً في وصول بعض الجماعات والجماعات إلى الفرص وحرمان الآخرين من التنافس الحر في المجتمعات (حاكسون، ليون، ٢٠١٣: ٣٦٦). وقد يستغل الرجال هذا الانسداد ويعملون النساء من الوصول إلى مناصب إدارية رفيعة وينفردون بالمستويات العليا من المهن والوظائف (باما، والاس، ٩٨: ٢٠١٣).

**٥-٢ نظريات عدم المساواة والتمييز الجنسي:** إنَّ الموضوع الرئيس في هذه النظريات هو تحميل عمل البيت على النساء واعتباره واجباً عليهم. وقيل إنَّ الرجال -وبسبب طبيعتهم الذكورية- أكثر قدرة على الإدارة السليمة، ومن جهة أخرى فإنَّ النساء -وبسبب طبيعتهن- تفتقد لهذه القدرة في الإدارة: (آبرون، زنجاني، ١٤: ٢٠١٤).

**٦-٢ نظرية السقف الرجالجي:** يشير هذا المفهوم إلى مانع غير مرئي وفي نفس الوقت قوي يمنع النساء المؤهلات وال قادرات من الوصول إلى المناصب الإدارية العليا (راسور، ١٧: ٢٠١٧). تبين هذه الظاهرة العالمية أنَّ الأقليات والنساء لها حظوظ ضئيلة للوصول إلى الأدوار القيادية في المؤسسات. يؤكد الباحثون في هذه النظرية على أنَّ السقف الرجالجي يعني بالنسبة للنساء أخفى معيقات من الوصول إلى المناصب العليا بسبب طبيعتهن وجنسهن الأنثوي (موريسون، وايت، ولسون، ٨٧: ١٩٢).

### ٣-ملخص النظريات

فيما يتعلق بدور المرأة ومكانتها، هناك العديد من النظريات التي تنطلق كلَّ منها وفق قراءة خاصة، وهناك قاسم مشترك يجمع بين هذه النظريات وهو أمر يتمثل في موضوع الجنسية وطبيعة المرأة. في الواقع: إنَّ هذه النظريات تقوم بتبيين موضوع المرأة حسب نوعية قرائتها وفهمها لموضوع الجنس (خادمي، تقى زاده، ١٩: ٢٠١٩). إنَّ موضوع حضور المرأة

- 1. Social Clouser
- 2. Jackson & Leon
- 3. Rathor
- 4. Morrison & White & Velsor

ودورها في صناعة القرار والتشريع والإدارة العامة خلال السنوات الماضية المتعاقبة أدى إلى ظهور وتشكيل نظريات مختلفة في الحالات النظرية والإجراءات العملية المختلفة في العالم وكذلك في إيران. إنَّ جميع النظريات المقدمة حول موضوع ارتفاع مكانة المرأة ودورها في الإدارة قدمت العلل والأسباب التي تحول بين المرأة ونيلها هذه المناصب وبطبيعة الحال كانت العوامل التي تعيق وصول المرأة إلى هذه المناصب تختلف من بلد إلى آخر. يعتقد الباحثون: إنَّ نظرية السقف الزجاجي التي تعد أبرز نظرية في هذا المجال لم تستطع أن تبين -بشكل واضح- أسباب عدم ارتفاع المرأة في المناصب الإدارية داخل المؤسسات الحكومية خلال العقود الماضية ولم تنجح في تقديم الحلول العملية لهذا التحدي والظاهرة العالمية. ومن جهة أخرى، اقتصر استخدام النظريات في العديد من الأبحاث على الاختبار النظري بدلاً من إنتاج المعرفة. غالباً ما عملت النظريات على تقسيم تفسير إحصائي وموضوعي بدلاً عن إنتاج المعرفة النظرية. الموضوع الأهم هو اختصار الدراسات والبحوث والدراسات النسوية على مناقشة ترقية المرأة وإدارتها للنظريات الموجودة التي ظهرت في العقود الماضية. أدى عدم وجود بحث أساسي يتماشى مع التغيرات الديموغرافية والتغيرات في هيكل وتكوين القوى العاملة في سوق العمل العالمي إلى فراغ في الخطاب العلمي الجديد وتطور النظريات الجديدة. ما تم تقديمه تحت عنوان: "المفاهيم والتراكيب النظرية"، ساعد الباحثين على تسمية المفاهيم والمقولات الفرعية.

#### ٤-الخلفية التجريبية للبحث

في مجال البحث الأكاديمي، كانت مسألة النهوض بالمرأة في المنظمات ومشاركتها الفعالة في مجال صنع القرار الشامل، مهمة للغاية. تم إجراء دراسات كثيرة لتحديد وإعطاء الأولوية للعائق التي تحول دون تقدم المرأة، ومعظم هذه الدراسات تقتصر من الناحية الكمية على منظمة معينة، بالإضافة إلى ترتيبها حسب الجنس. وذكر شيرزاد ملاباشي، وفراهان وأسد (٢٠١٤) في بحثهم، العوامل المؤثرة في تعين النساء في مناصب إدارية في وزارة الرياضة والشباب وكانت هذه العوامل هي الثقة بالنفس، والمعتقدات الدينية، والسياسة، والمسؤوليات الأسرية والتنشئة الاجتماعية بين الجنسين، وذلك حسب الترتيب. وحدد حاجي نوروز، ومهر عليزاده، وكراهي مقدم (٢٠١٤) في بحث لهم بعنوان تحديد وتصنيف العوامل المؤثرة في ترقية المرأة؛ البحث الذي تم تطبيقه في المديرية العامة للثقافة والإرشاد الإسلامي في خوزستان، وقد تم تحديد العوامل التي تؤثر على ترقية المرأة كالعوامل الثقافية والتنظيمية والفردية، وذلك على التوالي. وناقش محمدي جوزاني (٢٠١٤) في بحثه، العوامل المؤثرة في ترقية أعضاء هيئة التدريس إلى المستويات الإدارية في جامعات طهران، وشهيد بخشتي والعالمة طباطبائي وأخيراً تم تقسيم ثلاثة عوامل: فردية وتنظيمية وثقافية. وفي دراسة أخرى، حدد سليمان بور عمران وشيرازي (٢٠١٧) العوامل التي تؤثر على تقدم المرأة الوظيفي في المناصب الإدارية في المنظمات ووجد الباحثون بأنَّ العوامل المعرفية والمعيارية والتنظيمية والرسمية والثقافية لها علاقة إيجابية وهامة بالتقدم الوظيفي للمرأة في المناصب الإدارية. مالكي وأتاي (٢٠١٦) في دراسة بعنوان تحديد طرق إزالة العوائق التي تحول دون ترقية المرأة إلى المستويات الإدارية في

منظمة شؤون الضرائب في قزوين توصلوا إلى وجود علاقة بين مستوى مشاركة المرأة في صنع القرار والعدالة التنظيمية والمشاركة في دورات تدريبية لاكتساب المهارات الإدارية وتنمية الثقة بالنفس وتعزيز نفسية المخاطرة، كما توصلوا إلى وجود علاقة كبيرة بين وجود وسائل التواصل الاجتماعي والتقدم الوظيفي للمرأة.

## ٥- منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الكيفي وذلك باعتماد طريقة تحليل المضمن<sup>١</sup>. إنَّ تحليل المحتوى هو طريقة لتحديد وتحليل وإعداد التقارير في أنماط البيانات النوعية. هذه الطريقة هي عملية لتحليل البيانات النصية والمقابلات والملاحظات وتحويل البيانات المتنوعة إلى بيانات مفصلة وغنية. (براون، كلارك<sup>٢</sup>، ٢٠٠٦: ٩١). إنَّ أعظم قوة في تحليل المحتوى هو النهج البراغمي الذي يستخدم جميع الأدوات التي يراها مناسبة لتطبيق التحليل بطريقة شفافة وفعالة وأخلاقية. (أندرسون<sup>٣</sup>، ٢٠٠٧: ٦٥). تعدَّ معرفة الموضوع من أهم المهام وأكثرها حساسية في البحث النوعي. بشكل عام، إنَّ الموضوع هو سمة متكررة ومميزة في النص، وقد أشار الباحثون إلى فهم خاص في مجال أسئلة البحث. (كينك، هاروكز<sup>٤</sup>، ٢٠١٠: ٢٣٧). في هذه الدراسة، تمَّ اعتماد طريقة أحد العينات الماكرة لجمع البيانات، بالإضافة إلى العينات النظرية لاختيار الأشخاص الذين تمت مقابلتهم. استمرت عملية جمع البيانات حتى مرحلة التشبع النظري وأخيراً بعد ٤٢ مقابلة توصلنا إلى التشبع المطلوب، ومن أجل عدم التأثير على نتائج الترتيب الجنسي، تمَّ اعتماد آراء المشاركين من الذكور والإإناث. ومن ناحية أخرى، بما أنَّ قضية البحث هي قضية متعددة التخصصات لفحص الأبعاد المختلفة، فإنَّا استعينا بخبراء من مختلف التخصصات و المجالات الدراسية. يشمل مجال الدراسة أعضاء هيئة التدريس وأساتذة الجامعات ومديري القطاع العام. معايير اختيار المشاركين الجنس (ذكر-أثنى)، العمر، المستوى الدراسي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) مجال الدراسة (علم النفس، اللافوتو والفقه، القانون، الإدارة، العلوم السياسية، دراسات المرأة، علم الاجتماع) الخبرة العملية (١٠ سنوات وما فوق ذلك) ولها تاريخ في إدارة المنظمات الحكومية. تمَّ استخدام المقابلات الفردية شبه المنظمة والمقابلات الجماعية (المكرونة) لجمع البيانات المطلوبة. تألف تكوين الأفراد في مقابلة التركيز من جموعات أسبوعية من الأفراد وفقاً للمعايير. في هذه الدراسة، تمَّ توظيف أسلوب الترميز (كينك وهاروكز)<sup>٥</sup> لتحليل البيانات التي تمَّ الحصول عليها من المقابلات وتحديد الموضوعات. في هذا النموذج، يتمَّ تنفيذ ثلاثة مراحل من الترميز الوصفي<sup>٦</sup>، والتفسيري<sup>١</sup> و التكاملي<sup>٢</sup>.

- 1. Thematic analysis
- 2. Braun & Clarke
- 3. Anderson
- 4. King & Horrocks
- 5. King and Horrocks
- 6. Descriptive Coding

في المرحلة الأولى تم تحويل المقابلات المسجلة إلى بيانات نصية. بعد دراسة دقيقة للبيانات النصية، تم تشكيل الوحدات الدلالية على شكل فقرات أو جمل. بعد ذلك، تم تحديد الكودوصفي ذي الصلة بالنسبة للتعبيرات الدلالية أو مقتطفات البيانات. في المرحلة الثانية تجاوزنا مجرد وصف البيانات التي تم مقابلتها وركنا على التفسير الدلالي للبيانات. وقد تم دمج الرموز الوصفية التي لها معانٍ متشابهة وقريبة من بعضها البعض. في هذه المرحلة، تم تجميع الكودات الوصفية والتفسير الدلالي للعناقيد وفقاً لأسئلة البحث، وبدلت هناك محاولة لتقليل تداخل الكودات التفسيرية. تم تحديد ٧٢ شفرة تفسيرية في هذه المرحلة. في المرحلة الثالثة، تم تحديد محاور شاملة تعبر عن المفاهيم الأساسية للبحث. يجب أن تستند الموضوعات الشاملة إلى موضوعات تفسيرية. المرحلة الثالثة هي استنتاج الموضوعات الرئيسية من مجموعة البيانات. تم تحديد أربعة محاور منتشرة (عناصر من نموذج ترقية الإناث) في المرحلة الثالثة. في جميع مراحل الترميز الثلاثي ولتحقيق من صحة الترميز، تم تسليم الكودات المستخرجة إلى المبرمجين والمشرفين الخارجيين، وبعد إعلان رأيهما، تم إجراء التصحيحات واستمرت عملية الترميز في المرحلة التالية.

## ٦- بيانات البحث

يعتمد في الدراسات الكيفية على جمع البيانات وتحليلها في وقت واحد. وقد حددنا في هذه الدراسة- الموضوعات الرئيسية والغريدة لهذا البحث من خلال مراجعة كل مقابلة لعدة مرات وكذلك مراجعة عملية الترميز واستخراج الكلمات الرئيسية في كل مقابلة. فيتم عرض النتائج الوصفية ثم مناقشة نتائج طريقة تحليل المضمنون وعملية الترميز.

### ١-٦ بيانات أفراد عينة البحث

في هذه الدراسة ، كان ٥٠٪ من المشاركين من الذكور و ٥٠٪ من الإناث. ٧٢٪ من المشاركات لديهن أكثر من ١٥ عاماً من الخبرة العملية و ٢٨٪ لديهن خبرة تتراوح بين ١٠ و ١٥ عاماً. وعلى هذا الغرار، فإن ٧٢٪ من المشاركون الذكور لديهم أكثر من ١٥ عاماً من الخبرة العملية و ٢٨٪ لديهم خبرة أقل من ١٥ عاماً. ٦٢٪ من أعضاء المجموعتين حاصلين على درجة الدكتوراه. يظهر لنا الفصل بين المجموعتين في الحقل والدرجات في الجدولين ١ و ٢.

- 
1. Interpretative Coding
  2. Overarching Themes

## الجدول رقم ١ . بيانات أفراد عينة البحث (الإناث)

الرقم	الوظيفة	الفرع الدراسي	الشهادة	سابقة العمل(سنة)	الكود
١	نائبة في البرلمان	الإدارة	دكتوراه	٢٠	F1
٢	نائبة في البرلمان	العلوم السياسية	دكتوراه	١٧	F2
٣	مساعدة رئيس الجمهور	الإدارة	دكتوراه	٢٠	F3
٤	مستشار وزیر	الإدارة	دكتوراه	١٧	F4
٥	أمينة عامة	إدارة التعليم	دكتوراه	٢٠	F5
٦	أمينة عامة	التنمية والجنس	دكتوراه	١٧	F6
٧	مستشارة في الإذاعة والتلفزيون	علم النفس	ماجستير	٢٠	F7
٨	مستشارة سابقاً رئيس الجمهورية في شؤون النساء	العلوم السياسية والإدارة	دكتوراه	٢٥	F8
٩	عضو لجنة التدريس	علم الاجتماع	دكتوراه	١٢	F9
١٠	عضو لجنة التدريس وباحثة	دراسات النساء	دكتوراه	١٥	F10
١١	مدیرة	الإدارة الحكومية	ماجستير	١٧	F11
١٢	عضو لجنة التدريس في الجامعة	علم النفس	دكتوراه	١٨	F12
١٣	عضو لجنة التدريس وباحثة	إدارة الموارد الإنسانية	دكتوراه	١٥	F13
١٤	أمينة عامة	الحقوق	ماجستير	٢٥	F14
١٥	عضو لجنة التدريس وباحثة	العلوم السياسية	ماجستير	١٦	F15
١٦	عضو لجنة التدريس وباحثة	العلوم الدينية	دكتوراه	١٥	F16
١٧	صحفية وباحثة	علم الاجتماع ودراسات النساء	ماجستير	١٧	F17
١٨	رئيسة بلدية سابقاً	الإدارة والعلوم السياسية	دكتوراه	٢٠	F18
١٩	رئيسة مستشفى	إدارة الموارد الإنسانية	ماجستير	١٥	F19
٢٠	رئيسة في معهد الفنون والحرف	الحقوق	بكالوريوس	١٧	F20
٢١	رئيسة في وزارة العمل	إدارة الموارد الإنسانية	بكالوريوس	١٤	F21

الجدول رقم ٢ . بيانات أفراد عينة البحث (الذكور)

رقم	الوظيفة	الفرع الدراسي	الشهادة	ساقية العمل (سنة)	الكود
١	أمين عام مصرف حكومي	الإدارة الحكومية	دكتوراه	١٨	M1
٢	مدير الموارد الإنسانية في وزارة العمل	الإدارة التنفيذية	ماجستير	٢٢	M2
٣	مدير عام في معهد للفنون والحرف في طهران	الإدارة التعليمية	ماجستير	١٧	M3
٤	مدير التقييم والتنمية بوزارة الصناعة	الإدارة الحكومية	دكتوراه	١٧	M4
٥	عضو لجنة التدريس	الفلسفة	دكتوراه	١٨	M5
٦	عضو لجنة التدريس وباحث	علم النفس	دكتوراه	١٣	M6
٧	عضو لجنة التدريس وباحث	علم الاجتماع	دكتوراه	١٨	M7
٨	رئيس قسم الاستقدام في البلدية	الإدارة التنفيذية	ماجستير	١١	M8
٩	رئيس بلدية	الصناعات والإدارة	دكتوراه	١٨	M9
١٠	مدير التنمية والمناهج	العلوم السياسية والإدارة	دكتوراه	١٤	M10
١١	مسؤول معاونة الموارد الإنسانية	القانون	دكتوراه	٢٠	M11
١٢	إمام جماعة	العلوم الحوزوية	ماجستير	١٦	M12
١٣	رئيس الشؤون الحقوقية في وزارة الداخلية	القانون	ماجستير	١٢	M13
١٤	مستشار وزير	العلوم السياسية والإدارة	دكتوراه	١٨	M14
١٥	نائب في البرلمان	القانون	دكتوراه	٢٥	M15
١٦	ناشط مدني وباحث	علم الاجتماع الثقافي	دكتوراه	١٩	M16
١٧	رئيس في منظمة التأمين الاجتماعي	إدارة الموارد الإنسانية	ماجستير	١٧	M17
١٨	رئيس قسم المحاسبات في مستشفى	مدبرية الدوائر والمحاسب	ماجستير	١٢	M18
١٩	مدير عام في مؤسسة واستشاري	علم النفس وال العلاقات الدولية	دكتوراه	٢١	M19
٢٠	عضو لجنة التدريس وباحث	العلوم الدينية والفقه الشافعي	دكتوراه	١٧	M20
٢١	مدير الموارد الإنسانية	الإدارة الحكومية	ماجستير	١٤	M21

## ٦-٢ النتائج المتعلقة بالكودات

بناءً على نتائج المقابلات، تم تحديد أربعة موضوعات رئيسية ولكل موضوع رئيسي، تم تحديد الموضوعات الفرعية أيضاً.

**١-٢-٦ الوعي بالنسبة إلى النوع الاجتماعي<sup>١</sup> وإعادة قراءة هوية النساء:** إن الوعي بال النوع الاجتماعي هو الوعي بأوجه التشابه مع النساء الآخريات والوعي بأوجه عدم المساواة التي يتم فرضها وتحمليها من خلال النوع الاجتماعي. ومن خلال الوعي الجماعي بالنوع الاجتماعي، تصبح المرأة مدركة لمكانتها الأدنى مقارنة بالجنس الآخر في المجتمع وتطالب بتحوله من خلال العمل الجماعي (أعظم ازاده ، ٢٠٠٥: ٦٣). ويؤيد الباحثون رأي هام غامبل<sup>٢</sup> الذي يعتقد أنه قبل معالجة عدم المساواة الاجتماعية للمرأة في المجتمع، يجب شرح مفهوم الوعي الأنثوي<sup>٣</sup>، ويقصد بالوعي الأنثوي كيفية بناء طبقة أو ثقافة أو حتى فترة تاريخية تعريفها الخاص للأئتمة وتأطير هذا التعريف (هام، غامبل، ٢٠٠٣: ٤٦٦). الجنس هو أحد البنات الأساسية للهوية، ويرى جوفمان: إنه من الضوري إعادة تعريف واكتساب هوية المعرفة بتصنيفاتها الأساسية والكامنة. عندما تعرف النساء التصنيف على أساس الجنس وقيمة ذلك وكيفية مقاومة هذا التصنيف، فيمكنهن أن يلعبن دوراً فاعلاً في تكوين صورة وتعريف أفضل لهن وإعادة قراءة الهوية (حجسته ، ٢٠٠٨: ٤٨). تشمل الموضوعات الفرعية: الوعي المفكـر بدلاً من القبول الانفعالي، والتعاطف الأنثوي بدلاً من إبداء الذات، إعادة قراءة الهوية وموازنة الأدوار أو إدارة الأدوار.

ينص الكود M5 على ما يلي: يجب على المرأة – باعتبارها طبقة من المجتمع – أن تدرك عدم المساواة في أبعاد مختلفة. أستعير من نظرية ماركس للوعي الطبقي. إذا أصبحت النساء في المجتمع على دراية بموقفهن، فسوف يضعن أهدافاً مشتركة. تحتاج النساء إلى التثقيف حول النوع الاجتماعي.

ينص الكود F1 على أنّ الهوية التقليدية للمرأة مبنية وفرضية في الواقع من خلال القوالب النمطية الثقافية والجنسانية. إنّ تغيير المجتمع، والهوية التقليدية لا تلبـي الرغبات والخطط الجديدة. تحتاج النساء إلى إعادة تفكير جديدة في النوع الاجتماعي والهويات التقليدية.

**٦-٢-٧ الإرادة السياسية:** في الأساس، يتم إنشاء مؤسسة تسمى "الحكومة" لتمثيل المجتمع من أجل ضمان نقل السلطة السياسية بطريقة تضمن بقاء الحياة الاجتماعية لجميع الطبقات وتطورها وتعزيزها. في مؤسسة الحكومة، يتم عرض السلطة السياسية المفروضة تحت عنوان إرادة الحكومة (تقرير الوضع الاجتماعي للمرأة ، ٢٠١٥). يتسم الحكم الرشيد في القطاع العام بالعديد من الجوانب، لكن بعض هذه الجوانب يمكن أن تزيد من كفاءة الحكومات من خلال القضاء على

1. Gender Awareness  
2. Humm &Gambel  
3. Female Consciousness

التمييز بين الجنسين ضد المرأة. (موشار، دورماغن، ٢٠١٥ م: ٢٢٨). أذت الأهمية المتزايدة لنموذج التنمية البشرية إلى زيادة اهتمام الحكومات بقضية مشاركة المرأة سياسياً واجتماعياً وثقافياً. إن مدى مشاركة البشر في إدارة حياتهم والقرارات ذات الصلة، وكذلك الإدارة الجماعية للشعوب الاجتماعية؛ يعَد من صميم أنماط التنمية الديمقراطية. (حسروى، دهشيار، ابطحي، ٢٠١٢ م: ١١٠). إن موضوع المشاركة هذا مجرّد على تحبّب التحيزات بين الجنسين وتطبيق قضية مشاركة المرأة على الأقل بنفس الطريقة التي يستطيع بها الرجال (صدمي راد ، ٢٠٠٦ م: ١١٩). إن هيكل الحكومة هو رمز لنسبة مشاركة الشعب في إدارة المجتمع ومن بين ما تم تحديده في هذا الموضوع هو: حكومة داعمة وحازمة، تشكيل أحزاب نسائية، إعادة النظر في القراءات الفقهية والقانونية.

ينص كود M7 على أنّ: متابعة موضوع المرأة في الحكومة يتطلب الجدية والإرادة. ويبدو أنّ إرادة الحكومات لم تكن كافية حل مشكلة المرأة. في بعض الأحيان تطغى الجماعات والفصائل على إرادة الحكومة.

ينص الكود F16 على أنّ: القانون المدني يحكمه القانون الديني. وقد تم تحديد جزء من حقوق المرأة في قوانين الدين. يجب على الحكومة، التفكير في مراجعة القوانين. بعد الفقه الحركي والفعال ضمن حاجات المجتمع. يجب إعادة النظر في القوانين الفقهية من قِبَل علماء الدين ورجال الحكم، والحوار مع الفقهاء وعلماء الدين مهم جداً في هذا الصدد.

**٣-٢-٦ نظام الترقية العادل:** نظراً لأهمية عملية التنمية، يتم فحص عمل المرأة من منظورين. من جهة، تعني زيادة مشاركة المرأة، توظيف المزيد من القوى العاملة، ومن جهة أخرى، تؤدي زيادة مشاركة المرأة إلى تمكينها ومساعدتها على تحسين وضعها. بشكل أساسى، إن توظيف النساء الإبرانيات ومسار تقدم المرأة، في وضع هش نسبياً. ويرجع ذلك إلى عوامل اجتماعية وثقافية وقانونية وفقهية مختلفة لا تسمح للمرأة أن تشغل مهن مختلفة ولا سيما في المستويات العليا في المؤسسات دون تمييز (صادقي فسائي، خادمي ، ٢٠١٥ م: ٢٤٨) . يتم توظيف القوى العاملة القادرة بغض النظر عن أي تحيز في نظام الجدار، واختيار الجدار، هو فئة لا تقتصر على المنظمة ولكن يتم فحصها داخل المجتمع والنظام (عظيم وزملاؤه، ٢٠١٢ م: ٣٠١) . يعتقد هايت أنّ الجدار هي قضية جديدة ومجموعة معقدة من الآليات التي يجب وضعها في عملية طويلة الأجل وعلمية ومدروسة في الإدارات والمنظمات (هايت، ٢٠٠٨ م: ٢٦). بشكل عام في نظام الجدار يتم وضع القدرة والكفاءة بدلاً من الثروة، والمحسوبيّة، والامتيازات الطبقية، والوضع الاجتماعي أو السياسي (عظيم وزملاؤه، ٢٠١٢ م: ٣٠٠) . وقد تم تحديد المواضيع التالية: استراتيجيات اختيار المُنافسين بدلاً من تعيين المُتناسبين والتشجيع على الارتفاع والتطور بدلاً من الإقناع الوظيفي.

يقول المشارك في الكود F12: إن معايير التقييم ليست هي نفسها للموظفين والموظفات في المؤسسات. كونك امرأة بذلك يؤثر على سائر طاقاتك وحوابن شخصيتك. الكفاءة ليست معيار الاختيار، ويمكن أن يضمن وجود نظام ترقية

1. Moshar & Dormaghen

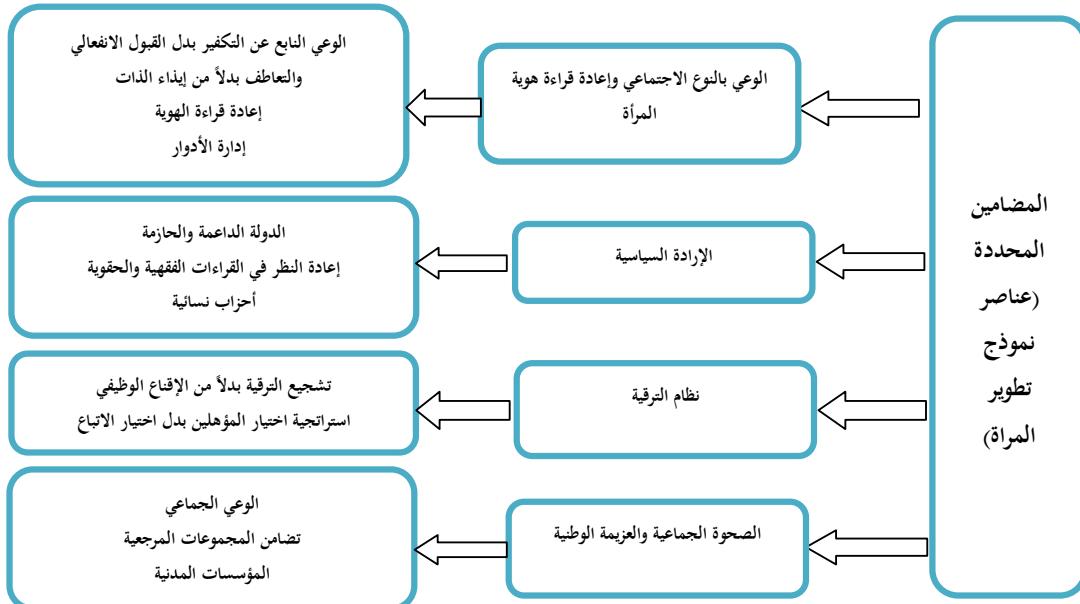
قائم على الإنصاف والكفاءة في الترقية المتوازنة.

**٤-٦ الصحوة الجماعية والغم الوطني:** يبدأ الفصل بين الجنسين في أعمق الطبقات العقلية للفاعلين الاجتماعيين ويعتد إلى المياكل الاجتماعية الأكثر وضوحاً. من أهم العوامل التي تشكل عدم المساواة في الأبعاد المختلفة للمرأة في المجتمع الإيراني هو التواصل الاجتماعي والقولاب النمطية والنظام الأبوي والقيم التي تحكم المجتمع. شكل السيطرة الثقافي وجود المعتقدات والعادات جزءاً من إساءة الفهم عن المرأة في المجتمع الإيرانية. إن توعية شرائح المجتمع إزاء أهمية حضور وتواجد كافة الفئات والطبقات في المجتمع من شأنها أن تساهم في تقليل حجم المعارضات والمقاومة الضمنية في المجتمع (ماجدي، عدلیب، مشارزدة ، ٢٠١٥: ٩). إن الوعي الجماعي<sup>١</sup> هو مصطلح في علم اجتماع دورکهانم ويشير إلى واقع المجتمع وراء الأفراد. يعبر الوعي الجماعي، الأفراد على التفكير والحكم والتصرف على أساس بعض المعايير المرغوبة اجتماعياً. وتسمي أيضاً الصحوة الجماعية؛ لأنها تصبح أعمق وأكثر شيوعاً في جموعات وطبقات مختلفة من المجتمع (جوروفيتش<sup>٢</sup>، ٢٠١١: ٦٦). يعد السلوك الوعي والإرادة الجماعية والقبول الجماعي والإرادة الوطنية والاختيار والاحتياجات المشتركة مهمة للغاية في عملية الصحوة الجماعية، (بيروزمند، ٢٠١١: ٨٨). المواضيع الفرعية تشمل: الوعي الجماعي، مرافقه الجموعات المرجعية والمؤسسات المدنية.

ينص الكود F18 على ما يلي: في اللاوعي التاريخي، لا يتمتع الرجال والنساء بنفس القوة والمكانة لتغيير هذا العقل الباطن، فإن توعية الرأي العام مهم وضروري للغاية.

ينص الكود F17 على ما يلي: مراقبة أداء الحكومة من قبل الحكومة نفسها. ونفس الحصة المقررة للنساء وهي حصة تم الإعلان عنها بنسبة ٣٠٪ لا توجد جهة لمتابعة تنفيذها عملياً. المنظمات والحكومات ستخضع للمساءلة أيضاً. تنظم المؤسسات سلطة الحكومة وتشرف على أداء الحكومة وتنفيذ القانون.

1. Awareness Collective  
2. Gurovich



الشكل رقم ١. عناصر نموذج ترقية المرأة في المستويات الإدارية في المؤسسات الحكومية الإيرانية

## ٧- مناقشة النتائج

كانت قضية المرأة في تاريخ إيران أبعاد وزوايا مختلفة في مراحل تاريخية مختلفة، وفي خضم التطورات الإيرانية، يمكن العثور على آثار لقراءات مختلفة حولها. أدى -على ضوء ما يحدث في دول العالم- النظام الذكوري إلى توزيع غير مناسب للسلطة وإهمال جزء كبير من المجتمع (فراسخواه، ٢٠١٧: ٢٣٦). في هذه الورقة تمت دراسة موضوع ترقية المرأة في المستويات الإدارية في المؤسسات الحكومية من منظور المرأة والرجل، وحاول الباحثون تجاوز البحث السابق الذي كان كافياً لتحديد وترتيب الواقع التي تحول دون ترقية المرأة. اعتمد الباحثون في الدراسة الطريقة الكيفية. ينبغي النظر في نموذج ترقية المرأة إلى المستويات الإدارية في المنظمات الحكومية الإيرانية بتفصيل أكثر. كان النهج السائد ومحور التركيز في البحوث السابقة كميّاً وقد اتسمت الدراسات السابقة حول الموضوع بنوع من السطحية المفاهيمية نحو ترقية المرأة إلى مستويات الإدارة في المنظمات والمؤسسات الحكومية.

أما الدراسات القليلة التي ألقت نظرة نقديّة على قضية النهوض بالمرأة، فغالباً ما كانت كمية، بالإضافة إلى ذلك، فإن التركيز السائد في البحوث المتعلقة بموضوع المرأة ينصب فقط على التوظيف بدلًا من الترقية! الإحصائيات حول وجود المرأة في الوظائف الثانوية والخدامية والقطاع الخاص والعمل -بدوام جزئي- هي من الأمور البارزة لدرجة أن قضية المساواة بين

الجنسين في سوق العمل والوصول العادل إلى موارد وفرص الترقية، مهمشة وأقل اعتباراً لا سيما في القطاع العام. تم استخدام الترتيب الجنسي وتأثير نتائج البحث على هذا القيد على نطاق واسع في الأبحاث السابقة، وقد حاول الباحثون في هذه الدراسة التغلب عليها. يحتوي النموذج المصمم في هذا البحث على أربعة محاور رئيسية (عناصر) و ١٢ موضوعاً فرعياً على التحديد التالي: الوعي بالنوع الاجتماعي وإعادة قراءة الهوية الأنثوية التي تم تحديدها كخطوة أولى للمطالبة بالحد من عدم المساواة بين الجنسين.

الصحوة هي حاجة لا يمكن إنكارها لبدء التحرك. نوع من الوعي الناتج عن نشاط المرأة في المجتمع. نوع من الوعي الذي يجعل المرأة تدرك حقوقها المشتركة بغض النظر عن دورها أو وضعها الاجتماعي أو حزبها أو مجموعتها السياسية. تظهر النتائج بأنَّ الوعي الأنثوي في طريقه لخلق الاعتقاد بأنه في مجتمعنا الحالي، "يجبأخذ الحق، لا منحه". يخلق هذا الاعتقاد نوعاً من الدوافع الداخلية لدى النساء ويقويها الطلب. توق النساء الآن إلى الإدارة العليا للاعتقاد بأنَّ القدرة هي نتيجة الرغبة. يجب أن يوجه هذا الوعي فئة النساء في رسم الأهداف المشتركة وزيادة التقارب والتعاطف.

إنَّ مراجعة النظريات الخاصة بدراسات المرأة تكشف عن مصطلح "المرأة ضد المرأة". الاختلاف بين القيادات النسائية أمرٌ مثير للقلق، خاصة في الفضائل السياسية المعاشرة وهناك أسباب لهذا الاختلاف. من الواضح أنَّ ما تخصصه الحكومة للمرأة من فرص ترقية على مستوى اتخاذ القرار محدود للغاية وغير مهم مقارنة بمحصلة الرجال حتى أقلَّ من نصيب المرأة العاملة في الدولة. أدت محدودية الموارد والطلب المرتفع إلى وقوف النساء ضد بعضهن البعض. من جهة أخرى وبسبب تغيير الحكومات باستمرار فليس هناك ضمان علىبقاء هذه الظروف والفرص في المستقبل؛ لهذا يتم تشديد الجهود للحفاظ على الفرص التي تم التوصل إليها مهماً كلف الثمن. إنَّ محدودية عدد النساء في مواقع صنع القرار والمناصب التشريعية هو السبب الثاني وراء الانعكاس القوي لاختلافاتهن في المجتمع ووسائل الإعلام. إنَّ المجتمع يركز على النساء بشكل كبير، وقد يضخم الحالات العاديَّة بين النساء تجاه بعضهن البعض. من ناحية أخرى، فإنَّ مكانة المرأة لا تخربها فقط من تحقيق الأهداف والمطالب المشتركة، بل تتسبَّب في ضياع هذه الحصة الصغيرة للنساء في إدارة البلاد وذلك في جو التوتر والاختلاف. يمكن أن يكون ضعف المرأة في تشكيل دوائر السلطة وبناء الفريق هو السبب الثالث مثلَّ هذا الاختلاف. إنَّ ثمرة الوعي الطبعي (النوع الاجتماعي) هي خلق التعاطف الأنثوي. نوع من التعاطف ينهي قصة "أنَّ نكون ضد بعضنا البعض" ويسلط الضوء على "كوننا معًا".

أحدث المجتمع الانتقالي في إيران العديد من التغييرات، بما في ذلك التغييرات في الهوية المحددة للمرأة، وفرض تحديات على الهوية أمام النساء في مجتمعنا الذي لم ينفصل بعد عن جذوره التقليدية. تلعب المعتقدات التقافية والتقاليد دوراً مهماً في تشكيل هوية الأفراد. تسبَّب مصادر الهوية هذه إلى جانب وجهات النظر الجديدة - التي تخلق نمط حياة جديدة - في خلق صعوبات لأولئك الذين يسعون إلى إنشاء رابط بين الجوانب المختلفة في أسلوب حياتهم (تبيري، هوشنكي، ٤٥: ٢٠١٣). تعاني النساء في المجتمعات التقليدية من أشكال الميغنة والعبودية التي تسمى العبودية الاقتصادية. يعتمد

جزء كبير من الهوية التقليدية للمرأة على هذا النوع من العبودية. إن الاعتماد المالي هو مصدر جميع أشكال التبعية. هذه طريقة حياة سائدة في المجتمعات الذكورية. إن رغبة النساء في الحصول على وظائف خارج المنزل (حق مع الأجر المنخفضة) تأتي كمحاولة للهروب من عواقب التبعية المالية. في مسار الوعي النابع عن التفكير، تغيرت القوالب النمطية والهوية الجنسية للمرأة. تشير النتائج إلى أن النساء في المجتمع الإيراني الحالي تميل إلى بناء نوع من الهوية التي تتوافق مع الهوية الدولية والعالمية. ويتفق الباحثون مع رأي برغر الذي يعتقد<sup>1</sup> بأن الهوية تنشأ من الوعي بنفس الطريقة التي يعرف بها الأفراد أنفسهم (برغر، برغر، كلنر، ٢٠٠٢: ١٨٦). لقد استند أصل الهوية التقليدية على أساس الفرض من قبل المجتمع وقبول المرأة. في عملية خلق الوعي بال النوع الاجتماعي، تم مراجعة الهوية المفروضة واستبدالها بجديدة نشطة. تواجه النساء تحديات خطيرة في الانتقال من الهويات التقليدية إلى الهويات الحديثة التي يمكن تسميتها بـ«جثة الهوية أو تفكير الهوية». تزيد النساء رسم هويات جديدة وقبول مهام جديدة تتناسب مع العالم الحديث، ومن ناحية أخرى، هناك ميل -وأحياناً- إكراه اجتماعي للحفاظ على الوجه التقليدي والالتزام بالأنمط والقوالب النمطية التقليدية. إن تعارض الهوية أمر لا مفر منه في مثل هذه الحالة. نوع آخر من صراع الهوية على أساس النتائج هو وجود النساء المترحلات بين المديرات. تبتعد النساء المديرات جسدياً وسلوكياً عن المخصصات الأنثوية وتلتزم بالسلوكيات الذكورية وخصائصهن. بالطبع لم تناقش هذه الدراسة ما إذا كانت المرأة تتمتع بهذه الخصائص قبل توليها مناصب إدارية أم لا، وأحد أسباب اختيارهن أساساً هو نفس المخصصات الذكورية، أم أنه بعد تولي المرأة منصبًا في المؤسسة، تترك المرأة سلوكها وتتصبح مثل الرجل؟ بالإضافة إلى صراع الهوية هناك صراع خرائط في المجتمع الإيراني الذي يمر بمرحلة انتقالية. في مثل هذه الحالات تتم إدارة الأدوار والتوازن بينها من خلال إعادة تحديد الأدوار، وتحديد الأولويات وتجنب المثالية على حساب بعضنا البعض، وتجنب التطرف في لعب دور معين وذلك لمساعدة النساء على إدارة الخرائط؛ لذا يحتاج المجتمع إلى إصدار قوانين لحماية الأسرة. وتتوافق نتائج هذه الدراسة مع نتائج أعظم آزاد (٢٠٠٥) بأن الوعي بعدم المساواة بين الجنسين له دور في محاولة الحد من عدم المساواة. كما تؤكد نتائج دراسة صداقتني فرد وسخا مهر (٢٠١٣) بأن الوعي بعدم المساواة بين الجنسين يؤثر في نسبة مشاركة المرأة. كما أن نتائج الدراسة الحالية تتماشى مع نتائج رحابي وطبي نيا (٢٠١٥) التي تؤكد على أن إعادة التفكير والقراءة للهوية لدى النساء ووعي المرأة يؤثر بنسبة حضور المرأة في المجتمع.

تم تحديد الإرادة السياسية للدولة على أنها العنصر الثاني في نموذج الترقية. في الجمهورية الإسلامية، أدى وجود هيكل سلطة مركبة إلى منع التواجد المتساوي لطبقات مختلفة في المجتمع وأضعف إرادة الحكومة في تقاسم السلطة. بدلاً عن تعريف مسألة قيود إدارة المرأة على أنها حقيقة تتعلق بالنوع الاجتماعي، يجب أن نشرحها من حيث علاقات القوة وعدم

1. Berger

الرغبة في توزيعها على طبقات مختلفة. تشير نتائج البحث إلى أن قضية المرأة في إيران يتم التعامل معها من منطلقات سياسية. عالجت الحكومات على مدى السنوات الأربعين الماضية، قضية المرأة بسبب ميولها السياسية. في إيران تصرف التيار الأصولي والإصلاحي اللذان يتناوبان على السلطة (قد يكون لديهما وجهات نظر مختلفة حول حقوق المرأة ومكانتها ومطالبهما) بشكل مختلف تماماً بشأن مطالب المرأة. يعكس تسييس قضية المرأة في إيران في مجموعة القوانين والأنظمة الواسعة أيضاً. وهناك شواهد على أن قرارات الحكومة الواحدة والحكومة المقبلة (ذات التوجهات السياسية المختلفة عن الحكومة السابقة) قد ألغت بل وعادت أوضاع المرأة إلى فترات سابقة. أما النتيجة الأخرى لهذه الدراسة فهي الدعاية والاستخدام المسرحي للمرأة أثناء الوصول إلى السلطة في الحكومات. الشعارات الصديقة للمرأة والبالغ فيها أحياناً جذب المرأة من حيل المرشحين في الانتخابات المختلفة. لكن نتيجة هذا العرض كانت تعين مستشارنة أو مستشارتين في الوزارة أو وجود امرأة أو إمرأتين في مجلس الوزراء في مناصب قليلة. لا تلعب النساء دوراً رئيساً في الساحة السياسية؛ لأن النساء في إيران يتبنمن إلى العالم الخاص والرجال يتبنمن إلى العالم العام. عبر الأيديولوجية الحاكمة عن تعريف للأئنة؛ تعريفاً لا يتوافق تماماً مع مشاركة المرأة في السلطة السياسية ويوسس لصلة متصلة بين الأنوثة والمادة غير السياسية (مهرizi، ٢٠١١: ٣٣).

إن حضور المرأة في الساحة السياسية والاجتماعية خلال السنوات الماضية يظهر قضية محددة وهي أن الارتفاع في الإدارة الحكومية تم من الأسفل إلى الأعلى<sup>1</sup> والآن حان دور الدعم ومسايرة الفكرة المرتبطة بالترقية من الأعلى إلى الأسفل<sup>2</sup>. في مثل هذه الظروف فإن الإرادة السياسية للحكومة -من خلال الدعم الحقيقي والحازم وليس الشكلي- تمهد الطريق لوجود جمouعات مختلفة في المجتمع. كما تمهد المشاركة السياسية للمرأة، الطريق للمشاركة في مجالات متعددة. ومن ناحية أخرى، إن النشاط الخيري هو المدخل إلى المعترك السياسي للبلاد. لكن لماذا تظهر حصة النساء في الأحزاب بنسبة ضئيلة جداً؟ تشير النتائج إلى أن المرأة تتمتع بصفحة إدارية وسياسية واقتصادية كبيرة، بعبارة أخرى تتمتع المرأة بصفحة مهنية ووظيفية. إن وجود النساء في الأحزاب وصعودهن إلى السلطة في المعادلات السياسية يقلل من مساحة الريع والفساد السياسي والاقتصادي، ومن ناحية أخرى، فإن دوائر السلطة والجماعات غير الرسمية، تعارض وجود المرأة، وذلك لأنّها ترى مصالحها معرضة للخطر بسبب تحسين المساحة. تشير النتائج إلى أن النساء السياسيات في إيران أصبحن منحازات سياسياً، بحيث يكون للالتزام والانتماء للفصيل والحزب، مرجع على مطالب النساء. لا تفتقر النساء في السلطة إلى التضامن والتعاطف فحسب، بل لا يمهدن الطريق لمزيد من النساء في الأحزاب؛ فإنهن لا يشاركن في كثير من الأحيان مواقف وأراء بعضهن البعض ويسعنن إلى القضاء على زميلاتهن. هل دخلت المرأة إلى الساحة السياسية سوى للمطالبة بحقوق المرأة المتهكمة والقضاء على التمييز بين الجنسين! فكيف قمت التضحية بالغاية

1. Butten up  
2. Top down

من أجل الوسيلة؟! وشهدنا في السنوات الأخيرة استقالة جماعية للنساء في الأحزاب بسبب ابعاد الحزب عن أهدافه الرئيسية ورسالته (مطالب المرأة). إن متابعة مطالب المرأة ليست مسألة تخص حرزاً أو تياراً سياسياً معيناً. إن زيادة قدرة المرأة في الأحزاب وتشكيل حزب نسائي يسرع في مسار مطالبات النساء.

يتطلب جزء من مطالب النساء، إعادة النظر في القوانين، وهذا يمثل تحدياً بذاته؛ لأن الأيديولوجيا جزء لا يتجزأ من الميكل السياسي في إيران وهو مصدر للقانون المدني. المرأة عنصر أساسي في الفكر الإسلامي. منذ بداية هذا القرن، كانت قضية المرأة والعلاقة بين الجنسين في قلب الخطابات الدينية والسياسية في العالم الإسلامي. إن شرح الموقف الإسلامي تجاه المرأة وحقوقها ومكانتها في الأسس الاجتماعية يساعد على إزالة التحديات والشكوك (سلطان أحmedi، يزدانی، ملکشاه، ٢٠١٨: ٧٢).

قام بعض المفكرين الإسلاميين بإعادة قراءة المصادر الإسلامية في الفقه من أجل تلبية حاجات العصر وطرحوا فقهاً حداثياً. وأحدثت تيارات الإحياء الفكري والدينى القوانين الفقهية والحقوقية بعيون الاعتبار أثناء طرحها للقراءات المختلفة من الدين (ميرخاني ، ٢٠١٨: ٢٢). يمكن أن تجد الحقوق المتساوية للرجال والنساء والقرار الجاد على إنهاء التمييز بين الجنسين مكالماً في قراءة دينية عادلة. من أهم التحديات التي يواجهها علماء الدين -اليوم- هي إعادة قراءة بعض القضايا الدينية المتعلقة بالمرأة والنوع (مهرizi، ٢٠١١: ٤٨). إن التوجهات الفكرية لبعض الفقهاء والمراجع وتمسكهم الشديد بالفقه التقليدي وعدم إيمانهم بالفقه الديناميكي الفعال أجيّل تحليل القضايا الفقهية واستجابتها لحاجات المجتمع.

إن نتائج بحوث جياتيلاكى<sup>١</sup> (٢٠١٦م)، بروكمولر، ريان، رينك<sup>٢</sup>، (٢٠١٤م) تتفق مع ما توصلنا إليه في هذه الدراسة وترى أن التشريع العام ودعم الحكومة يؤثر في ارتقاء مكانة المرأة في المستويات العليا من صناعة القرار والإدارة. تماشياً مع نتائج هذه الدراسة، ذكر أبوطحي (٢٠١٥م) في بحثه بأن انخفاض حضور المرأة في الأحزاب السياسية، وافتقارها إلى الوصول إلى موارد السلطة، وهيكل الحكومة وموقعها تجاه المرأة، تشكل عقبات أمام ترقية المرأة، وأكد على أن دعم الحكومة في التشريعات والتنفيذ يؤثر بشكل فاعل في ارتقاء وتطوير مكانة المرأة.. كما أن النتائج التي توصل إليها صمدي راد (٢٠٠٦م) تُبدي لنا ضرورة مراجعة علاقات السلطة من أجل تعزيز مشاركة المرأة، وهي نتيجة تتفق مع نتائج الدراسة الحالية. وما يلفت النظر في هذا السياق هي نتائج دراسة برين<sup>٣</sup> و زملائه (٢٠١٥م) الذين أكدوا على أن زيادة مشاركة المرأة في التشريع وسوق العمل من شأنه أن يحدّ من مستوى الفساد المالي. وأخيراً فإن نتائج دراسة صادقي فساري وخدامي (٢٠١٥م) حول سيطرة النظرة السياسية في مجال الاشتغال وارتقاء النساء تؤيد نتائج هذه الدراسة.

إن وجود نظام عادل للارتفاع هو العنصر الثالث لنموذج ارتقاء المرأة. إن تفسير الباحثين ومفهومهم لنظام المساواة في الترقية ليس ذلك النظام الذي يركز على عدد متساوٍ من المديرين والمديرات، بل تعني المساواة نفس فرصة الترقية. نظام

1. Jayatilake

2. Bruckmuller, Ryan & Rink

3. Breen

الترقية هو نفس نظام الجدارة والأهلية التي يعين أعضاء المنظمة أو المؤسسة على أساسها، بغض النظر عن الجنس أو أي نوع من الانتفاء، ويغلق الطريق أمام أي تمييز وتحيز وكسب ومقادات غير تقليدية.

يشير أداء الجهات الحكومية في التعيينات إلى أن الانتفاء قد حل محل مفهوم الكفاءة، وأن الموظفين - بدلاً من محاولة اكتساب التمكين وتعزيز كفاءاتهم - يسعون لإنشاء دوائر ومرآكز قوة ويتم ترتيبهم بهذه الطريقة. في مثل هذه الحال، تختلف النساء في الإدارات؛ وبسبب غيابهن عن الشيكات غير الرسمية، ودوائر السلطة وعدم القدرة على النفوذ، تتضائل فرص تواجدهن في مسار التعيينات غير القانونية . بالإضافة إلى مثل هذا النظام غير النشط للثقافة التنظيمية، فإن القواعد غير المكتوبة وموافق المديرين تجاه المرأة تعيق تنقل المرأة وترفعها، ومن خلال الإبقاء على النساء في درجات البكالوريوس والوظائف البسيطة، يتم إنشاء منطقة عازلة تشجع النساء على الاكتفاء بالوضع الراهن.

إن جو التنظيم الوعي لا يحفل النساء. في غضون ذلك، يتم توفير شروط للترقية من المسارات الخطأة. بعد الاستخدام الآلي والجنسى للمرأة في المنظمات بذرعة الترويج أو تغيير الوضع أحد النتائج المهمة في هذه الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج بأن ظاهرة مغادرة المرأة للمؤسسة في شكل كيش فداء أو نقل أو تقاعد مبكر في السنوات الأخيرة كانت كبيرة. إن يأس النساء إزاء تحسن وضعهن المستقبلي والتمييز العنصري ذكر كدليل على ترك النساء للمؤسسات. يساعد إنشاء مراكز تقييم مستقلة وإنشاء قاعدة بيانات للمرأة القادرة على اختيار الكفاءات المؤهلة وتقليل حزء كبير من تشاوم موظفي المؤسسة إلى آلية الترقية. وقد رأى نكو ونوبين<sup>1</sup> (٢٠١٧) بنفس رأينا في هذه دراسة: إن فقدان نظام شفاف لترقية المرأة أحد أهم الأدلة لتخلص النساء وعدم تحقيق النجاحات والتقدم في نيل المناصب العليا. كما أن نتائج دراسة داش وسينيك<sup>2</sup> (٢٠١٦) التي تنص على وجود نظام شفاف للترقية يعتمد على عنصر الجدار، من شأنه المساهمة في رفع الواقع أمام ارتقاء النساء وهو أمر تم تأييده في دراستنا. كما اتفقت نتائج دراسة ميهائيل وأوكبوجو<sup>3</sup> (٢٠١٦) مع دراستنا وقد أكدنا على أن وجود نظام انتقائي عنصري ومؤمن بالتفوق الجنسي للرجال على النساء في بيئة العمل وتأثير ذلك على عدم ارتقاء النساء جاء متماشياً مع نتائج الدراسة.

العنصر الرابع في نموذج ارتقاء المرأة هو الصحة الجماعية والعزم الوطني. تعد الحاجز الثقافية والاجتماعية من أهم العوامل التي تؤثر على الوضع الوظيفي للمرأة ونسبة تواجدها في المناصب الإدارية. ويعتبر التفكير الرئيسي والفصل بين الجنسين من بين أهم هذه الحاجز. يمكن لنظام القيم والمعتقدات وال العلاقات الاجتماعية التي تشكل أساس الدعم العام ورأس المال الاجتماعي، تسهيل تفاعلات المرأة في المجتمع. إن تفسير الباحثة للوعي الجماعي والرغبة، نوع من الوعي الذي يسهل وجود المرأة مع الرأي العام والدعم الاجتماعي.

1. Mai & Nguyen  
2. Dash & Singh  
3. Mihail & Ogbogu

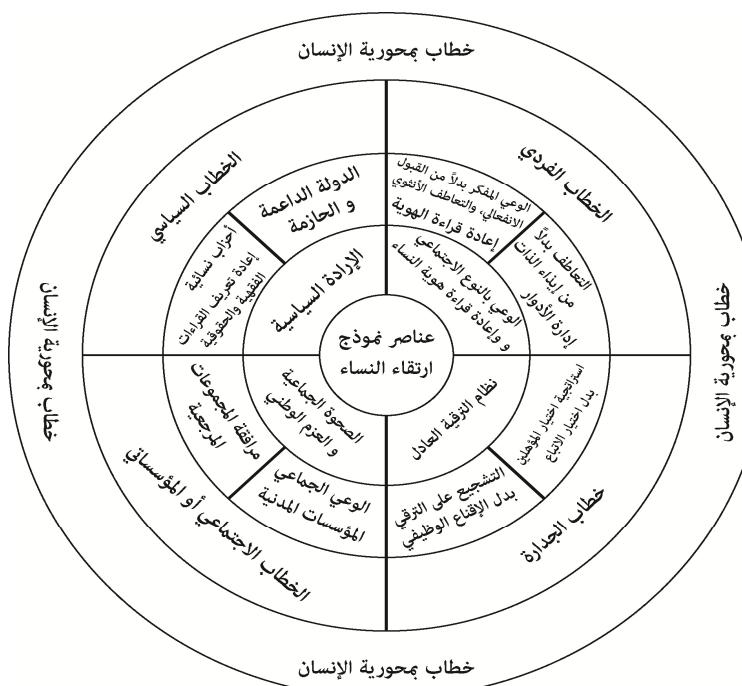
إن قضية المرأة هي -أكثر من أي شيء آخر- ظاهرة اجتماعية يظهر فيها تحليل السياق الاجتماعي شديد التأثير. تظهر النتائج بأنّ اللاوعي التاريخي والثقافي للمجتمع الإيراني يلعب دوراً مزدوجاً تجاه الرجال والنساء. أثنا بالنسبة للرجال، فالدور داعم وإنجذابي، وبالنسبة للنساء، فهو مقاوم. تظهر النتائج بأنّ ثقة الجمهور والدعم الاجتماعي منخفض بالنسبة إلى المرأة. في هذه الحالة،

في هذه الظروف فإنّ متابعة مطالب المرأة بمساعدة مجموعات مرجعية مؤثرة مثل رجال الدين والسلطات التي تؤدي دوراً لا يمكن إنكاره في بناء الأسس الثقافية والقيمية للمجتمع، لا تكون فقط عاملًا في تقليل نسبة مقاومة المجتمع وتخفيفه بل توفر كذلك طاقة اجتماعية بالنسبة للنساء. وأوضح المشاركون بأنّ وجود المرأة في المؤسسات المدنية، -علاوة على كسب ثقة الجمهور واكتساب رأس المال الاجتماعي- يتبع للمرأة المجال لصياغة وثيقة المطالب المشتركة، والأهم من ذلك؛ إنّ وجود المرأة في المؤسسات المدنية يمحّج المرأة هوية اجتماعية. إن تعزيز مكانة المرأة في المجتمع يعزز لديها الشعور بالاستقلال و يجعلها تحس بفاعليتها وقدرتها ويقلل من الشعور بأنّها من الجنس الأضعف في المجتمع. بعد فحص الأبعاد المائلة للتخلّف في إيران، تقول زناني: إذا لم تتمكن من الوصول إلى المكانة الصحيحة في طريق التنمية، فهذا أمر يعود إلى ذات النساء. لم تكن لدينا نساء قادرات على التحرّك في اتجاه التنمية، والتنمية لها شرط واحد كافٍ وهو وجود المرأة القادرة (زناني، ٢٠١٧: ٩٥). أكد رحماني وأم بيرا (٢٠١٣) في بحثهما على دعم المؤسسات والمياكل الاجتماعية في تعزيز المرأة والنجاح الوظيفي. ومقابلاً مع نتائج الدراسة الحالية، أشارت كل من سعدين وراملي وجوهري وهارين (٢٠١٥) في نتائجها إلى أنّ الصور النمطية والنوع الاجتماعي في الثقافة تعدّ ضمن أهم العقبات أمام تقدّم المرأة، كما توصلت إلى أن دعم المياكل الاجتماعية والمؤسسات الشعبية يعد حلاً مؤثراً في ارتقاء مكانة المرأة ولمساعدتها للنساء في هذا المجال.

تلّاشت الأنّ أسباب (ذرائع) تقييد النساء في إيران؛ الذرائع التي كانت سائدة في السبعينيات والثمانينيات. اليوم، هناك عامل عقلي يعيق طريق تقدّم المرأة. عقبة من خلال خلق ازدواجية أنتوبيه - ذكرية، تضع الاثنين ضد بعضهما البعض وتعنق توحيد الرجال والنساء واشتراك أصواتهم. يظهر لنا من خلال المراجعة إلى نتائج أكثر من ١٠٠ بحث وأطروحة حول موضوع تعزيز المرأة، بأنّ الباحثين يرون بأنّ الرجال هم السبب الرئيسي في تخلّف المرأة. لا يخفي عن النّظر العميق، وجود هياكل سياسية وأيديولوجية واجتماعية تدعوا إلى وعي الرجال والنساء إلى هذه الثنائيّة. تنصّ الحركات والتّيارات الفكرية على أنّ الرجال لا يسمحون للمرأة بأن تكون نشطة، بعبارة أخرى، يمكن للمرأة أن تنمو إذا لم تكن رجلاً. يبدو أنّ كلاماً من الرجال والنساء ضحايا في لعبة المياكل. النساء والرجال كلاهما فاعلان يعملان داخل المياكل. ترجع المواجهة بين الرجل والمرأة إلى تاريخ طويل جدّاً. لكن كيف يمكن حلّ هذه المواجهة؟ على ضوء آراء الباحثين، فإنّ حلّ مثل هذه المواجهة، يتطلّب تشكيل خطاب محوره الإنسان. خطاب مستقلّ عن الأنوثة والذكورة. تحدّ المياكل السياسية والأيديولوجية والاجتماعية من فرصة الحوار بين الرجال والنساء، وبالتالي تقع هذه المواجهة في ظلّ غياب مساحة الخطاب؛ فإنهما أبداً يُطالبون بعضهما بحرب لا نهاية لها. يحتاج المجتمع المنظور إلى الوجود المترافق للرجال والنساء. تاريجياً، فصلت

النظم التعليمية والثقافية بين الرجل والمرأة بذرعة الجنس الآخر، مما أدى إلى تعزيز الصور النمطية الجنسانية والثقافية بدلًا عن الحوار الصحي والإنساني للحوار الذي يركز على الإنسان. كيف أصبح الجنس المكمل.. الجنس الآخر؟! كما يذكر القرآن "خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْثِيَّكُمْ أَزْوَاجًا لِتُسْكُنُوهَا إِلَيْهَا" (الروم: ٢١)، فكيف يمكن للمرء أن يفهم من هذا المفهوم العميق فكرة الاختلاف بين الجنسين؟ لقد رأينا واحتربنا أنه سيكون من الصعب ترقية المرأة في مثل هذه البيئة. بناءً على نتائج البحث وإدراك الخطاب المنمصور حول الإنسان، تم توقع أربعة خطابات:

الخطاب بين الأفراد: محادثة تهدف إلى التوفيق بين النساء والرجال بطريقة لا يراها أي شخص آخر تعيق نموها. خطاب بين الأحزاب: حوار لتوزيع السلطة وضمان وجود طبقات مختلفة وخلق جو يتمتع فيه الأحزاب الأولوية للمطالب بغض النظر عن الانتماءات؛ حاصلة الانتماءات السياسية. خطاب الكفاءة: حوار لإنشاء وإدارة نظام الجدارة ووضع نظام شامل للترقية يتكون من مؤشرات ومعايير دقيقة تضمن اختيار القادرين والمختصين. الخطاب الاجتماعي: خطاب توعية من الفئات المختلفة وخلق جو من التفاعل بين المؤسسات والفاعلين الاجتماعيين.



**الشكل رقم ٢ . نموذج ارتقاء النساء إلى المستويات العليا من الإدارة في المؤسسات الحكومية الإيرانية**

## ٨- مقتراحات البحث

- كان المشاركون في هذه الدراسة - غالباً - من جيل الأربعينيات والخمسينيات من لديهم رؤية مختلفة للعالم وقراءة خاصة حول مشاركة المرأة وتواجدها في صنع القرار. كما كان معظم المشاركون ضمن المشرعين في هذه الحكومة أو الحكومات السابقة وبالتالي فقد يكون لديهم نوع من التحيز تجاه أدائهم في المقابلة. يقترح إجراء دراسة بنفس العنوان يشارك فيها جيل الستينيات والسبعينيات وموظفي القطاع العام.
- يقترح إنشاء منظمات مدنية نسوية لرصد وضع النهوض والارتقاء بالمرأة في المؤسسات الحكومية ومساعدة الحكومة في تنفيذ القرارات.
- خلق ثقافة الحوار في المجتمع، يقترح أن تقوم النظم التعليمية، - بصفتها المؤسسة الرسمية الأولى التي تتمثل مهمتها في تعليم طريقة الحياة الاجتماعية والمواطنة للمحيل القائم - بمراجعة الميكل القائمة والمساحة الجديدة ونوع المدارس التي تناسب احتياجات مجتمعات اليوم، لكنه ينشأ الأطفال في بيئة يسود فيه العدل والمساواة بين الجنسين وليس نظرة التفوق تجاه الآخر.

## المصادر والمراجع

- [١] آبرون، فاطمة، زنجانی، حبیب‌الله (م٢٠١٥). «بررسی موانع ارتقای شغلی زنان و اثر آن بر بکربری». بررسی موردی زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف، دراسات العلوم الاجتماعية في إيران، السنة ١١، العدد ٣، خريف، صص ٦٠-٥٠.
- [٢] ابطحی، صفی ناز السادات (م٢٠١٥). «توانندسازی و مشارکت سیاسی در ایران، مطالعه موردی دوره جمهوری اسلامی ایران»، فصلیه السياسة، خريف، السنة ٢، العدد ٧، صص ٦٥-٨٢.
- [٣] اعظم آزاده، منصوره (م٢٠٠٥). «آگاهی از نابرابری جنسیتی: مدلی برای سنجش میزان شناخت از نابرابری‌های جنسیتی»، المرأة في التنمية والسياسة، صيف، السنة ٢، صص ٥١-٧٣.
- [٤] بکر، بیتر؛ بکر، بریجیت؛ کلنر، هانسفرید (م٢٠٠٢). ذهن بی خانمان. ترجمه محمد ساوجی، طهران: نشر نی.
- [٥] باملا، آبوت؛ کلر، والاس (م٢٠١٣). جامعه‌شناسی زنان. ترجمه منیجه نجم عراقی. طهران: نشر نی.
- [٦] بیروزمند، مه نوش (م٢٠١٤). «آگاهی زنان نسبت به حقوق خود در خانواده و تأثیر آن بر تحولات خانواده در ایران». رساله ماجستير، فرع علم الاجتماع ، كلية العلوم الاجتماعية والاقتصادية، جامعة الزهراء.
- [٧] تبریزی، منصوره؛ هوشنگی، طاهره (م٢٠١٣). «تجربه تعارض‌های هویتی در سیک زندگی زنان متأهل شاغل»، فصلیه دراسات النساء والأسرة، شتاء، السنة ١، العدد ٢، صص ٣٩-٦٧.
- [٨] حاجی‌نوروزی، سهیلا، مهر علیزاده، یدالله، کراهی مقدم، سیروس (م٢٠١٤). «شناسانی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر

بر ارتقاء زنان مورد کاوی اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان»، الدراسات الاجتماعية – النفسية للنساء، صيف، السنة ۱۲، العدد ۲، صص ۱۱۷-۱۴۶.

[۹] خادمی، عاطفه؛ تقی زاده، فاطمه (۲۰۱۹م). «مدل مفهومی موضوع زن در گفتگوی انقلاب اسلامی مطالعه موردی: منظومه فکری آیت‌الله خامنه‌ای»، المرأة في التنمية والسياسة، صيف، السنة ۱۷، العدد ۲، صص ۲۵۷-۲۷۷.

[۱۰] خسروی، محمدعلی؛ دهشیار، حسین؛ ابطحی، صفی ناز السادات (۲۰۱۲م). «چگونگی توانمندسازی زنان در عرصه تصمیم‌گیری سیاسی در ساختار تصمیم‌گیری ملی و بین‌المللی»، بخشیه العلاقات الدولية، شتاء، السنة ۵، العدد ۲۰، صص ۹۹-۱۳۲.

[۱۱] خجسته، حسن (۲۰۰۸م). «ساختاریندی هویت زنان»، البحث والاختبار، خریف، السنة ۱۴، العدد ۵۲، صص ۳۵-۵۵.

[۱۲] رحمانی، جبار؛ طبیی نیا، مهری (۲۰۱۸م). «فرایند تحول هویت اجتماعی زنان در تجربه گفتگوی تحدی دانشگاه موردمطالعه زنان متاهل، شاغل، دانشجو»، علم اجتماع المؤسسات المجتمعیة، ربيع، السنة ۵، العدد ۱۱، صص ۱۲۳-۱۵۱.

[۱۳] رحمانی، علی؛ آدم بیرا، سعید (۲۰۱۳م). «عوامل موثر بر موقفیت شغلی زنان حسابدار در ایران»، علم الحساب و حساب‌الاداره، شتاء، السنة ۲، العدد ۸، صص ۱۲۹-۱۴۰.

[۱۴] رناني، محسن (۲۰۱۷م). «زن در توسعه ایران»، شهریه برای فردان الثقافية – الاجتماعية، ربيع، العدد ۱۷، صص ۹۳-۹۹.

[۱۵] سلیمان بور عمران، محبویه؛ شیرازی، زهرا (۲۰۱۷م). «شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی»، فصلیه المرأة والثقافة العلمية، خریف، السنة ۹، العدد ۳۳، صص ۱۰۹-۱۲۴.

[۱۶] سلطان احمدی، جلال؛ یزدانی، مهری؛ ملکشاه، آزو (۲۰۱۸م). «بازخوانی حقوقی، فقهی ضرب زن در متون دینی و آرای امام خمینی (ره)»، بخشیه متین، ربيع، السنة ۲۰، العدد ۷۸، صص ۵۳-۷۹.

[۱۷] شیرزاد ملاباشی، شیرین؛ فراهانی، ابوالفضل؛ اسد، محمد رضا (۲۰۱۴م). «عوامل مؤثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی وزارت ورزش و جوانان»، الإدارة وتنمية الرياضة، السنة ۶، العدد ۱، صص ۳۷-۵۱.

[۱۸] صادقی فسایی، سهیلا؛ خادمی، عاطفه (۲۰۱۵م). «فرا تحلیل چهار دهه پژوهش در موضوع اشتغال زنان»، المرأة في الثقافة والفن، صيف، السنة ۷، العدد ۲، صص ۲۴۳-۲۵۶.

[۱۹] صداقتی فرد، مجتبی؛ سخا مهر، میترا (۲۰۱۳م). «تأثیر نابرابری جنسیتی بر میزان مشارکت اجتماعی زنان»، فصلیه الدراسات الاجتماعية للشباب، صيف، السنة ۴، العدد ۱۰، صص ۴۳-۶۰.

- [۲۰] صمدی راد، انور (۲۰۰۶م). «مکانیسم‌های ارتقاء مشارکت زنان در ابعاد سیاسی و اقتصادی»، *فصلیة الرفاه الاجتماعي*. صيف، السنة ۵، العدد ۲۱، صص ۹۹-۱۲۲.
- [۲۱] فاطمی صدر، فیروزه (۲۰۰۲م). «موقع ارتقا زنان در سطوح مدیریتی»، رساله ماجستير، فرع الإداره الحكومية، كلية الإداره، جامعة طهران، طهران، ص ۶۴.
- [۲۲] فراستخواه، مقصود (۲۰۱۷م). *تطورات الجامعه في إيران*، طهران: نشر آگاه، ص ۲۳۶.
- [۲۳] قادر زاده، امید؛ حسینی، پریوش (۲۰۱۸). «زمینه‌ها و حوزه‌های تصمیم‌گیری زنان، بازسازی معنایی تجربه و درک زنان شهر ستندج»، *المرأة في التنمية والسياسة*، ربیع، السنة ۱۶، العدد ۱، صص ۱-۲۵.
- [۲۴] تقریر وضع المرأة الاجتماعي في إيران أعوام ۲۰۰۱ إلى ۲۰۱۱، (مجموعه بحوث)، ۲۰۱۵، طهران، نشر نی.
- [۲۵] کوروچیج، جرش (۲۰۱۰م). *الوعي الجماعي لدى دوركيم*، ترجمة فریدوون سرمد، طهران، کندوکار، صص ۶۶.
- [۲۶] ماجدی، حمید؛ عندلیب، علیرضا؛ مشارزاده مهرابی، زهرا (۲۰۱۵م). «شناختی شاخص‌های مؤثر بر مشارکت زنان در طرح‌های توسعه شهری»، *باغ نظر*، ربیع، السنة ۱۲، العدد ۳۳، صص ۳-۱۲.
- [۲۷] محمدی حوزانی، زینب (۲۰۱۴م). «عوامل اثربار بر ارتقا زنان عضو هیئت‌علمی به سطوح مختلف مدیریت در دانشگاه‌های تربیت‌بدنی شهر تهران، مطالعه موردی دانشگاه‌های الزهرا، تهران، علامه طباطبائی و شهید بخششی»، رساله ماجستير، فرع الرياضة البدنية، كلية الرياضة البدنية والعلوم الرياضية، جامعة الزهراء.
- [۲۸] محمودی، ناهید الملوك (۲۰۰۸م). «بررسی موقعیت زنان در عرصه‌های اشتغال و مدیریت در دانشگاه‌های تهران با توجه به پیشرفت تحصیلی آنان»، *فصلیة العلوم الاجتماعية*، السنة ۱۴، العدد ۳۹ و ۳۸ صص ۱۳۳-۱۷۱.
- [۲۹] ملکی، زهرا؛ عطائی، محمد (۲۰۱۶م). «شناختی راههای رفع موقع ارتقا شغلی زنان در سازمان‌های دولتی: امور مالیاتی قزوین»، *إدارة التنمية والتطوير*، شتاء، صص ۴۵-۵۶.
- [۳۰] مهریزی، مهدی (۲۰۱۱م)، *التجدد الديني وقضية المرأة*، طهران: نشر صحیفه خرد، صص ۳۳ و ۴۸.
- [۳۱] موشار، دانیل؛ دورماکن، جان ایو (۲۰۱۵م). *مبادئ علم الاجتماع السياسي*، ترجمه عبدالحسین نیککهر، طهران: آگه، ص ۲۲۸.
- [۳۲] میرخانی، اعظم السادات (۲۰۱۸م). «احیاگری تفکر دینی، مطالبات زنان مسلمان و خیزش دو تفکر فمینیسم اسلامی و اجتهاد اصولگرگا»، *الدراسات الاستراتیجیة النسویة*، صيف، السنة ۲۰، العدد ۸۰، صص ۷-۳۱.
- [۳۳] میر کمالی، سید محمد؛ ناستی زایی، ناصر (۲۰۰۹م). «موقع ارتقاء زنان به پست‌های مدیریت میانی و عالی از دیدگاه دیربان زن شاغل در آموزش و پرورش»، *بحوث الإداره، خريف*، السنة ۲، العدد ۵، صص ۵۷-۸۷.
- [۳۴] هام، مکی؛ غمبل، سارا (۲۰۰۲م). *ثقافه النظريات النسویة*، ترجمه فیروزه مهاجر، طهران: نشر توسعه، صص

۴۶۲ و ۳۰۳

- [35] Abdul Ghani, Azmi .Ilhaamie ,Syed Ismail ,Sharifah ,Hayaati ,Arni Basir , Siti. (2012). Women career advancement in public service: a study in Indonesia. *Social and Behavioral Sciences*. Vol. 58. pp 296 – 306. [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
- [36] Anderson ,R. (2007). *Thematic Content Analysis (TCA): Descriptive Presentation of Qualitative Data* ‘Institute of Transpersonal Psychology ‘Retrived from <http://www.wellknowingconsulting.org/publications/pdfs/ThematicContentAnalysis.pdf>
- [37] Braun ,V. & Clarke ,V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* ,Vol. 3 ,No. 2. pp 77-101.
- [38] Breen ,M. ,Gillanders ,R. ,Mcnulty ,G & Suzuki ,A. (2015). Gender and Corruption in business. *Helsinki Center of Economic Research* ‘Discussion Papers ,Vol. 9. pp 380-391.
- [39] Bruckmuller ,S. ,& Ryan ,M. ,& Rink ,F. (2014). Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons For Organizational Policy. *Social Issues and Policy Review* ,vol. 8. No. 1. pp 202–232.
- [40] Dash ,Lipsa. ,Singh. SanskrIti. (2016). Women and Corporate sector of India: A Study on Impact Of Glass Celling Existence in Corporate sector of India. *Social Sciences International Research Journa*. Vol. 2. N. 1. Pp83-100.
- [41] Gupta ,Sakshi. (2018). Glass Ceiling in 21st Century: Women in Management. *International Journal of Management Studies* ,Vol. N ,1. 3 (5) , 23-48. <http://www.researchersworld.com/ijms>.
- [42] Hyter ,Michael. ,C. (2008). Meritocracy Novations Group ,Inc. Motalebi Asl ,S. *Competency Management*. Tadbir. 187. (In Persian).
- [43] Idris Hassan ,A. ,& Baharom ,N. A. ,& Abdul Mutalib ,R. (2016). Predictors of Career Advancement of Female Academic Staff in Nigerian Universities. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies* ,Vol. 4. No. 10. 33-48.
- [44] Jackson ,J. F. L. ,& R. A. Leon. (2010). Enlarging Our Understanding of Glass Ceiling Effects with Social Closure Theory in Higher Education. In J. E. Smart. Higher Education: *Handbook of Theory and Research*. No 25. pp 351-379.
- [45] Jayatilake ,V. K. Lakmini. (2016). Women Managers and their Perceived Barriers for Upward Mobility in Public and Private Sectors with Special Reference to the Selected Services in Sri Lanka. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology* ,Vol. 3. No. 2. Pp 61-85.
- [46] King ,N. & C. Horrocks. (2010). *Interviews in Qualitative Research*. London:

Sage.

- [47] Mihail. M. ‘Dimitrios. ‘Ogbogu. O. Christiana. (2016). Gender-Based Stereotypes and Managerial Careers in Diverse Socio-Economic Environments: The Cases of Greece and Nigeria. *International Journal of Business and Social Scienc*. Vol. 7. No. 2. PP 65-81.
- [48] Mai ‘Ngoc. Khuong. ‘& Nguyen ‘Thi ‘Lan. ‘Chi. (2017). Effects of the Corporate Glass Ceiling Factors on Female Employees Organizational Commitment: An Empirical of Ho Chi Minh City ‘Vietnam. *Journal of Advanced Management Science* Vol. 5. 4 (2). PP 255-263.
- [49] Morrison ‘A. M. ‘& White ‘R. P. ‘& Velsor ‘E. V. (1987). Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top of America’s Largest Corporations? Addison-Wesley (Reading ‘Mass.). Hardback. 229 ‘ISBN 0 201 15787. PP 212.
- [50] Rathore ‘S. (2017). Corporate Glass Ceiling: An Impact on Indian Women Employees. *International Journal of Engineering and Management Research*. (IJEMR) ‘7 4. PP ‘264-289.

### References

- [1] Abron, Fatima. Zanjani, Habibullah, (2014). ‘Study of barriers to women's career advancement and its effect on productivity. A case study of women working at Sharif University of Technology ”, *Iranian Social Science Studies*. 11(3), Pp.50-60.
- [2] Azam Azadeh, Mansoure, (2005). ‘Awareness of Gender Inequality: A Model for Measuring Knowledge of Gender Inequalities’, *Women in Development and Politics*, Summer, Vol. 2, Pp. 51-73.
- [3] Abtahi, Safi Naz Sadat, (2015). ‘Empowerment and Political Participation in Iran, A Case Study of the Islamic Republic of Iran’, *Quarterly Journal of Politics*, Autumn, Vol. 2, No. 7, Pp. 65-82.
- [4] Burger, Peter. Burger, Bridget. Kellner, Hansfried, (2002). *Our Homeless Mind*. Translated by Mohammad Savoji, Tehran: Ney Publishing.
- [5] Pamela, Aboth. Clare, Wallace, (2013). *Sociology of Women*. Translated by Manijeh Najm Iraqi. Tehran: Ney Publishing.
- [6] Piruzmand, Mehnoosh, (2014). "Women's Awareness of Their Rights in the Family and Its Impact on Family Developments in Iran". Master Dissertation, Sociology, Faculty of Social and Economic Sciences, Al-Zahra University.
- [7] Tabrizi, Mansoura. Houshangi, Tahereh, (2013). ‘Experience of Identity Conflicts in the Lifestyle of Married Working Women’, *Bi-Quarterly Journal of Women and Family Studies*, Winter, Vol. 1, No. 2, Pp. 39-67.
- [8] Haji Nowruz, Soheila. Mehr Alizadeh, Yadollah. Krahi Moghadam, Sirus,

- (2014). ‘Identification and ranking of factors affecting the promotion of women surveyed by the General Directorate of Culture and Islamic Guidance of Khuzestan’, *Socio-Psychological Studies of Women*, Summer, Vol. 12, No. 2, Pp. 117-146.
- [9] Khademi, Atefeh., Taghizadeh, Fatemeh, (2019). ‘The Conceptual Model of the Issue of Women in the Discourse of the Islamic Revolution: A Case Study: Ayatollah Khamenei 's System of Thought’, *Women in Development and Politics*, Summer, Vol. 17, No. 2, Pp. 257-277.
- [10] Khosravi, Mohammad Ali. Dehshiar, Hussein. Abtahi, Safi Naz Sadat, (2012). ‘How to Empower Women in the Field of Political Decision Making in the National and International Decision-Making Structure’, *Journal of International Relations*, Winter, Vol. 5, No. 20, Pp. 99-132.
- [11] Khojasteh, Hassan, (2008). ‘Structuring Women's Identity’, *Research and Measurement*, Fall, Pp. 35-55.
- [12] Rahmani, Jabbar. Taybinia, Mehri. (2018). ‘The process of transformation of women's social identity in the discourse experience of the institution studied by married, employed, student women’, *Sociology of Social Institutions*, spring, Vol. 5, No. 11, Pp. 123-151.
- [13] Rahmani, Ali. Adam Pira, Saeed, (2013). ‘Factors Affecting the Career Success of Women Accountants in Iran’, *Management Accounting and Auditing Knowledge*, Winter, Vol. 2, No. 8, Pp. 129-140.
- [14] Renani, Mohsen, (2016). ‘Women in the Development of Iran’, *Socio-Cultural Monthly for Tomorrow*, Spring, Vol. 17, Pp. 93-99.
- [15] Soleimanpour Imran, Mahboubeh. Shirazi, Zohreh, (2017). ‘Identifying the effective factors on the promotion of women in organizational management positions’, *Journal of Women and Culture*, Autumn, Vol. 9, No. 33, Pp. 109-124.
- [16] Sultan Ahmadi, Jalal. Yazdani, Mehri. Malekshah, Arezoo, (2018). ‘Legal, jurisprudential re-reading of women in religious texts and the views of Imam Khomeini’, *Matin Research Journal*, spring, vol. 20, p. 78, Pp. 53-79.
- [17] Shirzad Malabashi, Shirin. Farahani, Abolfazl. Assad, Mohammad Reza, (2014). ‘Factors Affecting the Appointment of Women in Management Positions of the Ministry of Sports and Youth’, *Sports Management and Development*, Summer, Vol. 6, No. 1, Pp. 37-51.
- [18] Sadeghi Fasaei, Soheila. Khademi, Atefeh, (2015). ‘Meta-analysis of four decades of research on women's employment’, *Women in Culture and Art*, Summer, Vol. 7, No. 2, Pp. 243-256.
- [19] Sedaghatifard, Mojtaba. Sakha Mehr, Mitra, (2013). ‘The Impact of Gender

- Inequality on Women's Social Participation', *Quarterly Journal of Youth Sociological Studies*, Summer, Vol. 4, No. 10, Pp. 43-60.
- [20] Samadi Rad, Anwar, (2006). 'Mechanisms for Promoting Women's Participation in Political and Economic Dimensions', *Social Welfare Quarterly*. Summer, p. 5, p. 21, Pp. 99-122.
- [21] Fatemi Sadr, Firoozeh, (2001). 'Barriers to the promotion of women at the managerial level', Master Dissertation, Department of Public Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran.
- [22] Farastkhah, Maghsoud, (2017). *University Campus in Iran, Tehran*: Agah Publishing. p.236.
- [23] Qaderzadeh, Omid. Hosseini, Parivash, (2018). 'Backgrounds and Areas of Women's Decision Making, Semantic Reconstruction of Experience and Perception of Women in Sanandaj', *Women in Development and Politics*, spring, Vol. 16, No. 1, Pp. 1-25.
- [24] *Report on the social status of women in Iran 1390-1390* (2015). Tehran: Ney Publishing.
- [25] Gurovich, George, (2011). *Collective Awareness in Durkheim's Sociology*. Translated by Fereydoun Sarmad. Tehran: Exploration.
- [26] Majidi, Hamid. Andalib, Alireza. Mashharzadeh Mehrabi, Zahra, (2015). 'Identification of effective indicators on women's participation in urban development projects', *Bagh-e Nazar*, Spring, p. 12, p. 33, Pp. 3-12.
- [27] Mohammadi Jozani, Zeinab, (2014). 'Factors affecting the promotion of women faculty members to different levels of management in Tehran University of Physical Education, Case study of Al-Zahra, Tehran, Allameh Tabatabaei and Shahid Beheshti Universities', Master Dissertation, Physical Education, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Al-Zahra University.
- [28] Mahmoudi, Nahid al-Muluk, (2008). 'Study of the position of women in the fields of employment and management in Tehran universities according to their academic achievement', *Quarterly Journal of Social Sciences*, P. 14, Pp. 39-38, Pp. 133-171.
- [29] Maleki, Zohreh. Ataiee, Mohammad, (2016). 'Identifying Ways to Remove Barriers to Women's Career Promotion in Government Organizations: Qazvin Tax Affairs', *Development and Transformation Management*, Winter, Pp. 45-56.
- [30] Mehrizi, Mehdi, (2011). *Religious Modernism and the Problem of Women*, Tehran: Sahifa Kherad Publications. Pp. 33-48.
- [31] Moshar, Daniel. Dormagen, Jean Yves, (2015). *Fundamentals of Political Sociology*, translated by Abdolhossein Nikgohar, Tehran: Aghah. Pp.228.

- [32] Mirkhani, Azam Sadat, (2018). 'Revival of Religious Thought, the Demands of Muslim Women and the Rise of the Two Thoughts of Islamic Feminism and Fundamentalist Ijtihad', *Strategic Studies of Women*, Summer, Vol. 20, No. 80, Pp. 7-31.
- [33] Mir Kamali, Seyed Mohammad. Nesting, Nasser, (2009). 'Barriers to the promotion of women to middle and senior management positions from the perspective of female teachers working in education', *Management Research*, Autumn, Vol. 2, No. 5, Pp. 57-87.
- [34] Ham, Maggie. Gamble, Sarah, (2003). *Culture of Feminist Theories*, translated by Firoozeh Mohajer, Tehran: Tose'e Publications. Pp. 303-462.
- [35] Abdul Ghani, Azmi. Ilhaamie Syed Ismail, Sharifah, Hayaati. Arni Basir Siti, (2012). 'Women career advancement in public service: a study in Indonesia'. *Social and Behavioral Sciences*. Vol. 58. Pp 296 – 306. www. sciencedirect. com.
- [36] Anderson R., (2007). Thematic Content Analysis (TCA): 'Descriptive Presentation of Qualitative Data Institute of Transpersonal Psychology. Retrieved from <http://www.wellknowingconsulting.org/publications/pdfs/ThematicContentAnalysis.Pdf>
- [37] Braun V. & Clarke V., (2006). 'Using thematic analysis in psychology', *Qualitative Research in Psychology* 'Vol. 3 'No. 2. Pp 77-101.
- [38] Breen M., Gillanders R., Mcnulty G. & Suzuki A., (2015). 'Gender and Corruption in business'. Helsinki Center of Economic Research, Discussion Papers 'Vol. 9. Pp 380-391.
- [39] Bruckmuller S. & Ryan M. & Rink F., (2014). 'Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons For Organizational Policy. *Social Issues and Policy Review*, Vol. 8, No. 1, Pp. 202–232.
- [40] Dash Lipsa, Singh. SanskrIti, (2016). 'Women and Corporate sector of India: A Study on Impact Of Glass Ceilings Existence in Corporate sector of India'. *Social Sciences International Research Journal*. Vol. 2, No. 1, Pp. 83-100.
- [41] Gupta Sakshi, (2018). 'Glass Ceiling in 21st Century: Women in Management', *International Journal of Management Studies*, Vol.1, No. 3 (5) ,23-48. <http://www.researchersworld.com/ijms>.
- [42] Hyter Michael C., (2008). Meritocracy Novations Group Inc. Motalebi Asl S. Competency Management. Tadbir. 187. (In Persian).
- [43] Idris Hassan A. & Baharom N. A. & Abdul Mutualib R., (2016). 'Predictors of Career Advancement of Female Academic Staff in Nigerian Universities'. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, Vol. 4, No. 10, Pp. 33-48.
- [44] Jackson J. F. L. & R. A. Leon, (2010). 'Enlarging Our Understanding of

- Glass Ceiling Effects with Social Closure Theory in Higher Education'. In J. E. Smart. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. No 25, Pp. 351-379.
- [45] Jayatilake V. K. Lakmini, (2016). 'Women Managers and their Perceived Barriers for Upward Mobility in Public and Private Sectors with Special Reference to the Selected Services in Sri Lanka'. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, Vol. 3, No. 2, Pp. 61-85.
- [46] King, N. & C. Horrocks, (2010). *Interviews in Qualitative Research*. London: Sage.
- [47] Mihail M., Dimitrios. Ogbogu, O. Christiana, (2016). 'Gender-Based Stereotypes and Managerial Careers in Diverse Socio-Economic Environments: The Cases of Greece and Nigeria', *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 7, No. 2, Pp. 65-81.
- [48] Mai, Ngoc Khuong, & Nguyen Thi, Lan. Chi, (2017). 'Effects of the Corporate Glass Ceiling Factors on Female Employees Organizational Commitment: An Empirical of Ho Chi Minh City, Vietnam', *Journal of Advanced Management Science*, Vol. 5. 4 (2). Pp. 255-263.
- [49] Morrison, A. M. & White, R. P. & Velsor E. V., (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top of America's Largest Corporations?* Addison-Wesley (Reading 'Mass.). Hardback. 229 'ISBN 0 201 15787. PP 212.
- [50] Rathore, S., (2017). 'Corporate Glass Ceiling: An Impact on Indian Women Employees', *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, Pp. 264-289.

## Designing a Model for Promoting Women to Executive Positions in Iranian Public Organizations

Pakhshan Molaei<sup>1</sup>, Seyyed Mehdi Alvani<sup>2\*</sup>, Shams-Sadat Zahedi<sup>3</sup>,  
Alireza Alinezhad<sup>4</sup>

1. PhD Student, Faculty of Management and Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran
2. Professor, Department of Public Administration, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran
3. Professor, Department of Public Administration, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran
4. Associate Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Industrial and Mechanical Engineering, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran

### Abstract

Sustainable development is not possible without the participation of all segments of society. One of the criteria for the development of countries is the level of women's participation in governing bodies. Despite the empowerment of women and the desire to participate in management, the promotion of women still faces obstacles and challenges. The present qualitative research, using the thematic analysis method, aims to identify the elements of the model of women's promotion to executive positions in Iranian public organizations. The sample consists of 42 female-male managers and women experts who have worked in public sectors. The sampling method is purposeful and theoretical saturation has been used to achieve adequate sampling. The data collection was based on individual and centralized semi-structured interview methods and was analyzed at three stages of descriptive, interpretive and integration coding. According to the findings, the elements of women's promotion model in 4 main themes and 12 sub-themes include: Gender awareness and re-defining of women's identity (thoughtful awareness instead of passive acceptance, re-defining women's identity, empathy instead of self-suppression, role management), political determination (supportive and determined government), jurisprudential and legal reconsideration, the formation of women's parties, the system of equal promotion opportunity (the strategy of selecting the right instead of appointing the affiliated, encouraging promotion instead of persuading the job), collective awakening and national determination (collective awareness, cooperation of reference groups and formation of civil institutions). The results show that the establishment of the proposed model will be possible by creating an interactive space between social actors in the heart

\*Corresponding Author's E-mail: alvani@qiau.ac.ir

of structures. To create such an atmosphere, the formation of human-centered discourse is essential. This discourse has four dimensions: interpersonal discourse, inter-party discourse, competency discourse and social discourse.

*Keywords:* Women's Promotion; Women and Management; Women's Promotion Model; Public Organizations.

## طراحی الگوی ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران

پژوهشان ملایی<sup>۱</sup>، سید مهدی الونی<sup>۲\*</sup>، شمس السادات زاهدی<sup>۳</sup>، علی رضا علی نژاد<sup>۴</sup>

۱.دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

۲.استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

۳.استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۴.دانشیار، گروه مهندسی صنایع، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

### چکیده

توسعه پایدار بدون مشارکت همه اقوام جامعه ممکن نیست. یکی از ملاک‌های توسعه‌یافته‌گی کشورها میزان مشارکت زنان در اداره کشور است. علیرغم توانمندشدن زنان و اشتیاق به حضور در عرصه مدیریت، هنوز ارتقاء زنان با موانع و چالش‌های روبرو است. پژوهش کیفی حاضر باهدف شناسایی عناصر الگوی ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام گرفت. میدان مطالعه مشتمل است بر ۴۲ نفر از مدیران زن - مرد و صاحب‌نظران حوزه زنان که در سازمان‌های دولتی فعالیت داشته‌اند. روش نمونه‌گیری هدفمند بوده و برای رسیدن به کفایت نمونه از اشباع نظری استفاده شد. جمع‌آوری داده‌ها با روش مصاحبه نیمه ساختاریافته فردی و کانونی بوده و برای تحلیل داده‌ها از سه مرحله کدگذاری توصیفی، تفسیری و یکپارچه‌سازی استفاده شده است. بر اساس یافته‌ها عناصر الگوی ارتقاء زنان در ۴ مضمون اصلی و ۱۲ مضمون فرعی شامل: آگاهی جنسیتی و بازخوانی هویت زنانه (آگاهی متغیرانه بجای پذیرش منفعلانه، بازخوانی هویت زنانه، همدلی بهجای خودزنی، مدیریت نقش‌ها) اراده سیاسی (دولت حمایتگر و مصمم، بازخوانی قرائت فقهی و حقوقی، تشکیل احزاب زنانه) نظام ارتقاء برابر (استراتژی انتخاب شایسته‌ها به جای انتصاب وابسته‌ها، تشویق به ارتقاء بهجای اقنان شغلی) بیداری جمعی و عزم ملی (آگاهی جمعی، همراهی گروه‌های مرجع و تشکیل نهادهای مدنی) شناسایی شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد استقرار الگوی طراحی شده از طریق ایجاد فضای تعاملی بین کنشگران اجتماعی در بطن ساختارها میسرخواهد شد. برای ایجاد چنین فضایی شکل گیری گفتمان انسان محور ضروری است. این گفتمان دارای چهار بعد: گفتمان بین فردی، گفتمان بین حزبی، گفتمان شایستگی و گفتمان اجتماعی می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** عناصر ارتقاء زنان، زنان و مدیریت، الگوی ارتقاء زنان ، سازمان های دولتی .

E-mail: alvani@qiau.ac.ir

\* نویسنده مسئول مقاله: