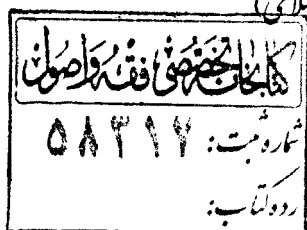


بسم الله الرحمن الرحيم

وصلّى الله على محمد وآله الطاهرين

فہمینیم در سازمان و مدیریت

(درنگی بنا کر ایاز از منظر اسلامی)



مؤلفان:

میشم لطیفی

عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق (علیہ السلام)

سیدمهدی عزیزی

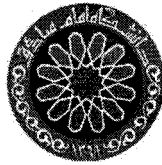
دانش آموخته دانشگاه امام صادق (علیہ السلام)

سیدمجتبی عزیزی

عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق (علیہ السلام)

علی اصغر خندان

عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق (علیہ السلام)



انتشارات
دانشگاه امام صادق علیه السلام

عنوان: فمینیسم در سازمان و مدیریت (درنگی مبنایراییانه از منظر اسلامی)
مؤلف: دکتر میثم لطیفی، سیدمهدی عزیزی، دکتر سیدمجتبی عزیزی، دکتر علی اصغر خندان
ناشر: دانشگاه امام صادق علیه السلام
ویراستار: سید محمد موسوی
صفحه آرا: رضا عبدالمهی
طراح جلد: سید مصطفی شفیعی
نمایه ساز و ناظر نسخه برداری و چاپ: رضا دیبا
چاپ و صحافی: چاپ سپیدان تهران
چاپ اول: ۱۳۹۷
قیمت: ۱۷۵/۰۰۰ ریال
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۱۴-۶۳۸-۰

تهران: بزرگراه شهید چمران، پل مدیریت، انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام
صندوق پستی ۱۵۹-۱۴۶۵۵ • کد پستی: ۱۴۶۵۹۴۳۶۸۱ • تلفکس: ۸۸۳۷۰۱۴۲
E-mail: press@isu.ac.ir • www.ketabesadiq.ir • فروشگاه اینترنتی:

عنوان و نام پدیدآور: فمینیسم در سازمان و مدیریت (درنگی مبنایراییانه از منظر اسلامی) // مؤلفان میثم لطیفی ... و دیگران

مشخصات نشر: تهران: دانشگاه امام صادق (ع)، ۱۳۹۷.

مشخصات ظاهری: ۲۹۰ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۱۴-۶۳۸-۰

مؤلفان: میثم لطیفی، سیدمهدی عزیزی، سیدمجتبی عزیزی، علی اصغر خندان.

موضوع: فمینیسم

موضوع: مدیریت

موضوع: مدیران زن

موضوع: مدیریت (اسلام)

شناسه افزوده: لطیفی، میثم، ۱۳۵۷ -

شناسه افزوده: دانشگاه امام صادق (ع)

رده بندی کنگره: HQ ۱۱۵۵ / ف۸ ۱۳۹۷

رده بندی دیویی: ۳۰۵/۴۲

شماره کتابشناسی ملی: ۵۲۲۲۳۴۸

تمام حقوق محفوظ است، هیچ بخشی از این کتاب بدون اجازه مکتوب ناشر قابل تکثیر یا تولید مجدد به هیچ شکلی از جمله چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی، فیلم و صدا و انتقال در فضای مجازی نمی باشد.
این اثر تحت پوشش قانون حمایت از حقوق مؤلفان و مصنفان ایران قرار دارد.

فهرست مطالب

.....	سخن ناشر	۱۱
.....	مقدمه	۱۳
.....	۱. جایگاه نظریه سازمان در دانش مدیریت	۱۵
.....	۲. مبنایگرایی معرفت‌شناختی	۱۸
.....	۳. مبنایگرایی در ساحت دین‌پژوهی	۲۱
.....	۴. مبنایگرایی به مثابه کشف پیش‌فرض‌ها	۲۲
.....	۵. روش و ساختار این کتاب	۲۵
.....	فصل اول. چیستی فمینیسم	۲۷
.....	مقدمه	۲۷
.....	۱. گزارش تاریخی از فمینیسم	۲۹
.....	۱-۱. موج اول	۲۹
.....	۱-۲. موج دوم	۳۰
.....	۱-۳. موج سوم	۳۰
.....	۲. شخصیت‌ها و آثار اصلی	۳۱
.....	۳. ضد فمینیسم	۳۲
.....	۴. سنخ‌شناسی فمینیسم	۳۳
.....	۴-۱. فمینیست‌های رادیکال	۳۳
.....	۴-۲. فمینیست‌های لیبرال	۳۴

۳۶	۳-۴. فمینیست‌های مارکسیست - سوسیالیست
۳۷	۴-۴. فمینیست‌های فرهنگی
۳۸	۵-۴. فمینیست‌های پست مدرن
۳۸	۵. چارچوب کلی اندیشه فمینیست‌ها
۴۰	۱-۵. نگاه جنسیتی
۴۱	۲-۵. درگیری زن و مرد
۴۱	۳-۵. تلاش برای ارائه نگاه‌های زنانه
۴۲	۴-۵. توجه جدی به احقاق حقوق ادعایی زنان از طریق جنبش اجتماعی
۴۴	۶. انسان‌شناسی فمینیسم
۴۴	۱-۶. انسان‌شناسی اومانیستی
۴۴	۲-۶. انسان‌شناسی غیردینی و سکولار
۴۵	۳-۶. انسان‌شناسی جنسیتی
۴۶	۴-۶. مدرنیسم
۴۶	۵-۶. برابری‌گرایی
۴۷	فصل دوم. انسان‌شناسی مکتب فمینیسم
۴۷	مقدمه
۴۷	۱. مبانی و مواضع انسان‌شناختی فمینیسم
۴۹	۱-۱. عدم وجود ماهیت مشترک انسانی میان زن و مرد
۵۳	۴-۱. انکار تفاوت‌های جسمانی میان زن و مرد
۵۴	۳-۱. امکان غلبه بر تفاوت‌های جسمانی
۵۶	۴-۱. انکار تفاوت‌های روانی میان زن و مرد
۵۷	۵-۱. فرهنگی دانستن تفاوت‌های روانی زن و مرد
۶۰	۶-۱. ارثی و اکتسابی دانستن تفاوت‌های زن و مرد
۶۴	۷-۱. وجود تفاوت ذاتی اما حاکی از برتری زن
۶۷	۸-۱. پذیرش تفاوت و تأکید بر بی‌تأثیر بودن آن در حقوق و تکالیف
۷۱	فصل سوم. نقد انسان‌شناسی مکتب فمینیسم
۷۱	مقدمه
۷۱	۱. امکان نقد فمینیسم به‌مثابه یک مکتب

۲. نقد مبانی و مواضع انسان‌شناختی فمینیسم.....	۷۳
۱-۲. نقد ماهیت مشترک و تعریف‌ناپذیری انسان.....	۷۴
۲-۲. نقد انکار تفاوت‌های جسمانی میان زن و مرد.....	۸۳
۳-۲. نقد امکان غلبه بر تفاوت‌های جسمانی.....	۸۶
۴-۲. نقد انکار تفاوت‌های روانی میان زن و مرد.....	۹۱
۵-۲. نقد فرهنگی دانستن تفاوت‌های روانی زن و مرد.....	۹۲
۶-۲. نقد تاریخی و ارثی دانستن تفاوت‌های زن و مرد.....	۱۰۱
۷-۲. نقد برتری زن بر مرد.....	۱۰۶
۸-۲. نقد انکار حقوق و تکالیف متفاوت.....	۱۳۰
فصل چهارم. فمینیسم در نظریه سازمان و مدیریت.....	۱۳۷
مقدمه.....	۱۳۷
الف. زمینه‌های توجه اندیشه فمینیسم به مدیریت.....	۱۳۹
ب. تقسیم‌بندی‌های آثار فمینیستی در مدیریت.....	۱۳۹
۱. رویکرد مدیریت‌گرا.....	۱۴۱
۲. رویکرد انتقادی.....	۱۴۳
۱-۲. در جست‌وجوی تغییر اصول.....	۱۴۴
۱-۱-۲. فمینیست‌ها و انتقاداتشان در باب قدرت.....	۱۴۴
۲-۱-۲. فمینیست‌ها و انتقاداتشان در باب آزادی.....	۱۴۵
۳-۱-۲. فمینیست‌ها و انتقاداتشان در باب عدالت و برابری.....	۱۴۷
۴-۱-۲. فمینیست‌ها و انتقاداتشان در باب خانواده.....	۱۴۹
۲-۲. سایر انتقادات مبنایی.....	۱۵۰
۳-۲. انتقاداتی با هدف تغییر در پیاده‌سازی و اجرا.....	۱۵۰
۴-۲. انتقاداتی به‌منظور تغییر تصویر از زنان.....	۱۵۲
۳. راهی برای رهایی.....	۱۵۳
فصل پنجم. حضور تجویزی فمینیسم در نظریه سازمان و مدیریت.....	۱۵۷
مقدمه.....	۱۵۷
۱. ناهمگونی سازمان‌یافته: بوروکراسی فمینیستی به‌عنوان شکلی پیوندی.....	۱۵۸
۲. (باز) تعریف ناهمگونی: نظریه‌پردازی بر اساس سازمان فمینیستی.....	۱۶۰

۳. مسئله نو بودن: سازمان‌دهی فمینیستی به‌عنوان توانمندسازی ضد بوروکراتیک ۱۶۲
۴. مسئله پایداری: مشکلات کارایی و تغییر به یک ترکیب فمینیست — بوروکراتیک ۱۶۳
۵. ناهمگونی سازمان‌یافته ۱۶۶
۶. روش ۱۶۹
- ۶-۱. جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها ۱۶۹
- ۶-۲. قدرت در سازمان SAFE: مسئله پیچیده ناهمگونی در بوروکراسی فمینیست ۱۷۱
۷. مسئله پیچیده رهبری و پیروی در سازمان SAFE ۱۷۴
- ۸ اقدام‌های مربوط به قدرت: تاکتیک‌های سازمان SAFE برای رهبری و پیروی ۱۷۶
۹. نتیجه‌گیری ۱۹۴
- ۹-۱. ناهمگونی سازمان‌یافته به‌عنوان مانیفست در سازمان SAFE: بازگشت به نو بودن و پایداری ۱۹۴
- ۹-۲. در ناهمگونی سازمان‌یافته فمینیست چه چیزی وجود دارد؟ ۱۹۸
- ۹-۲-۱. روشن کردن (میزان) مشارکت ۱۹۸
- ۹-۳. دلالت‌های ناهمگونی سازمان‌یافته ۲۰۰
- ۹-۳-۱. چالش‌های حال و چشم‌اندازهای پیش رو ۲۰۰
- فصل ششم. بازاندیشی در جنسیت؛ خوانشی اسلامی ۲۱۳
- مقدمه ۲۱۳
۱. جنسیت در اسلام ۲۱۴
۲. تقسیم‌بندی‌های مختلف مربوط به تأثیر و عدم تأثیر جنسیت ۲۱۴
- ۲-۱. منظر اول: بعد روابط انسان؛ رابطه فرد با خدا، خود، دیگران و طبیعت .. ۲۱۴
- ۲-۲. منظر دوم: عرصه‌های زندگی انسانی؛ فرد، خانواده و اجتماع ۲۱۷
- ۲-۳. منظر سوم: انواع دستورات اسلامی؛ عبادات، عقود، ایقاعات و احکام ... ۲۱۸
- ۲-۴. منظر چهارم: تقسیم‌بندی کلی معارف اسلامی به اخلاق، احکام، عقاید. ۲۱۸
- ۲-۵. منظر پنجم: تقسیم ساحت‌های وجودی انسان به جسم، روح ۲۱۹
- ۲-۶. منظر ششم: تقسیم عرصه‌های حق و تکلیف به حق‌الله و حق‌الناس. ۲۱۹
- ۲-۷. منظر هفتم: حق و تکلیف ۲۱۹

۸-۲. منظر هشتم: تقسیم بر اساس میزان اثر جنسیت؛ کاملاً مشترک، کاملاً متفاوت و نسبتاً متفاوت	۲۱۹
۹-۲. منظر نهم: تقسیم‌بندی بر اساس احکام پنج‌گانه؛ وجوب، حرمت، کراهت، استحباب و اباحه	۲۲۰
۳. دسته‌بندی احکام اسلامی در مورد تفاوت‌های زن و مرد	۲۲۰
۱-۳. تفاوت‌های زن و مرد در احکام اسلام	۲۲۲
۱-۱-۳. احکام اسلامی که در ظاهر به نفع مرد است	۲۲۵
۲-۱-۳. احکام اسلامی که در ظاهر به نفع زن است	۲۲۶
۲-۳. موارد مبهم و یا در ظاهر غیرمهم و یا راجع به تکوین	۲۲۸
۴. ارائه معیار	۲۲۹
فصل هفتم. مبنای اسلامی در نظریه سازمان و مدیریت	۲۴۱
مقدمه	۲۴۱
۱. فرایند احصا عرصه‌های مرتبط بالقوه	۲۴۲
۱-۱. جبران خدمات	۲۴۵
۱-۱-۱. تحلیل و بررسی	۲۴۸
۲-۱-۱. فراتر از مبنای	۲۵۰
۲-۱. ارتقا و مسیر پیشرفت شغلی	۲۵۳
۱-۲-۱. تحلیل و بررسی	۲۵۳
۲-۲-۱. فراتر از مبنای	۲۵۵
خاتمه	۲۵۹
پیوست‌ها	۲۶۳
پیوست شماره ۱: پرسشنامه مربوط به انتخاب عرصه‌های اثرپذیر از فمینیسم در مدیریت و سازمان	۲۶۳
پیوست شماره ۲: پرسشنامه مربوط به اهمیت هر یک از عرصه‌های مرتبط با فمینیسم در مدیریت و سازمان	۲۶۵
منابع و مأخذ	۲۶۷
نمایه	۲۷۹

فهرست جداول

جدول ۱. مقایسه‌ای میان بوروکراسی، سازمان فمینیست و ناهمگونی سازمان‌یافته	
به‌عنوان مدل ایدئال.....	۱۶۴
جدول ۲. تاکتیک‌های سازمان SAFE برای مدیریت معضله رهبری - پیروی	۱۸۰
جدول ۳. عرصه‌های مدیریتی متأثر از جنسیت.....	۲۴۴
جدول ۴. تطبیق معیارها در عرصه جبران خدمات	۲۵۰
جدول ۵. تطبیق معیارها در عرصه ارتقا.....	۲۵۵
جدول ۶. پرسشنامه رتبه‌دهی.....	۲۶۵

فهرست شکل‌ها

شکل ۱. جایگاه امور سررشتی و اکتسابی و نسبت ایشان با هم.....	۶۱
شکل ۲. ساختار سازمانی سازمان SAFE.....	۱۷۳

«بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ»
 وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ وَ سُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
 فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِّنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ
 (قرآن کریم، سوره مبارکه النمل / آیه شریفه ۱۵)

سخن ناشر

فلسفه وجودی دانشگاه امام صادق (علیه السلام) که از سوی ریاست فقید دانشگاه به کرات مورد توجه قرار گرفته، تربیت نیروی انسانی متعهد، باتقوا و کارآمد در عرصه عمل و نظر است تا از این طریق دانشگاه بتواند نقش اساسی خود را در سطح راهبردی به انجام رساند.

از این حیث «تربیت» را می‌توان مقوله‌ای محوری یاد نمود که وظایف و کارویژه‌های دانشگاه، در چارچوب آن معنا می‌یابد؛ زیرا که «علم» بدون «تزکیه» بیش از آنکه ابزاری در مسیر تعالی و اصلاح امور جامعه باشد، عاملی مشکل‌ساز خواهد بود که سازمان و هویت جامعه را متأثر و دگرگون می‌سازد.

از سوی دیگر «سیاست‌ها» تابع اصول و مبادی علمی هستند و نمی‌توان منکر این تجربه تاریخی شد که استواری و کارآمدی سیاست‌ها در گرو انجام پژوهش‌های علمی و بهرمندی از نتایج آن‌هاست. از این منظر پیش‌گامان عرصه علم و پژوهش، راهبران اصلی جریان‌های فکری و اجرایی به‌حساب می‌آیند و نمی‌توان آینده درخشانی را بدون توانایی‌های علمی - پژوهشی رقم زد و سخن از «مرجعیت علمی» در واقع پاسخ‌گویی به این نیاز بنیادین است.

دانشگاه امام صادق (علیه السلام) در واقع یک الگوی عملی برای تحقق ایده دانشگاه اسلامی در شرایط جهان معاصر است. الگویی که هم‌اکنون ثمرات نیکوی آن در فضای ملی و بین‌المللی قابل مشاهده است. طبعاً آنچه حاصل آمده محصول نیت خالصانه و جهاد علمی مستمر مجموعه بنیان‌گذاران و دانش‌آموختگان این نهاد است که امید می‌رود با اتکا به تأییدات الهی و تلاش همه‌جانبه اساتید، دانشجویان و مدیران دانشگاه، بتواند به مرجعی تمام‌عیار در گستره جهانی تبدیل گردد.

معاونت پژوهشی دانشگاه امام صادق (علیه السلام) با توجه به شرایط، امکانات و نیازمندی جامعه در مقطع کنونی با طرحی جامع نسبت به معرفی دستاوردهای پژوهشی دانشگاه، ارزیابی سازمانی - کارکردی آنها و بالاخره تحلیل شرایط آتی اقدام نموده که نتایج این پژوهش‌ها در قالب کتاب، گزارش، نشریات علمی و... تقدیم علاقه‌مندان می‌گردد. هدف از این اقدام - ضمن قدردانی از تلاش خالصانه تمام کسانی که با آرمان و اندیشه‌ای بزرگ و ادعایی اندک در این راه گام نهاده‌اند - درک کاستی‌ها و اصلاح آنها است تا از این طریق زمینه پرورش نسل جوان و علاقه‌مند به طی این طریق نیز فراهم گردد؛ هدفی بزرگ که در نهایت مرجعیت مکتب علمی امام صادق (علیه السلام) را در گستره بین‌المللی به همراه خواهد داشت (ان شاء الله).

ولله الحمد

معاونت پژوهشی دانشگاه

مقدمه

اندیشه نگارش این کتاب از یک تلقی و تجربه مشترک بین نویسندگان شکل گرفت؛ از آنجایی که احساس می‌شد اغلب دانشجویان رشته پرطرفدار مدیریت، در کلاس‌ها و برنامه‌های آموزشی دانشکده‌های مدیریت با ابزارها و فنونی آشنا می‌شوند که به نوعی ریشه‌های عمیق نظری آن ابزارها و فنون برای ایشان تبیین نمی‌شود. آشنایی با ابزارها و فنون، بدون آگاهی از ریشه‌های نظری و اندیشه‌ای در پس آن‌ها، محدودیت‌ها و گاه خطراتی را به همراه دارد. عدم آگاهی از ریشه‌ها و مبانی، همانند استفاده بی‌رویه و بدون نظارت از داروها، آسیب‌زاست. همان‌گونه که تجویز و مصرف دارو بدون آگاهی از شرایط دقیق و زمینه‌ای بیمار و عوارض دارو، خطرناک است، استفاده بی‌رویه از فنون و ابزارهای مدیریتی، گاه پیامدهای جبران‌ناپذیری برای افراد، سازمان و جامعه به همراه خواهد داشت. از طرف دیگر، کنار گذاشتن این فنون و ابزارها که حاصل سال‌ها تجربه و آزمون بشری‌اند نیز امری غیرعقلایی است. از این‌رو چاره‌ای جز این نیست که در برخی موارد این نسخه‌ها را با آگاهی و برخورداری از تفکر نقاد، غربال و بازپردازی نمود. از سوی دیگر نقد دقیق و عالمانه این فنون و ابزارها بدون آگاهی از مبانی، اصول و عناصر تشکیل‌دهنده آن، امری ناممکن است. علاوه بر این، عدم آگاهی از مبانی و ریشه‌ها ساخت ابزارهای جدید را ناممکن می‌سازد. از دیگر سوی، محدود ماندن در یک نظام فکری، بدون آگاهی از وجود نظام‌های فکری دیگر امکان دیگرگونه اندیشیدن و عمل کردن را از مخاطبان می‌گیرد و عملاً ایشان را به مقلد و مصرف‌کننده صرف تقلیل می‌دهد.

باید توجه داشت که عدم آگاهی و اشراف به ریشه‌های نظری و فلسفی فنون و ابزارهای ارائه شده در دانشگاه‌ها محدود به رشته مدیریت نیست و در رشته‌های

دیگر هم کم و بیش وجود دارد، اما در مجموعه پیش روی شما، به اندیشه‌ها و مکاتبی که بر رشته مدیریت تأثیرگذاری بیش‌تری داشته‌اند پرداخته می‌شود؛ چرا که دلایل متعددی نشان می‌دهد که این اقدام در مدیریت بیش از سایر رشته‌ها ضرورت دارد؛ اول اینکه به نظر می‌رسد توجه به مبانی و ریشه‌ها در آثار منتشر شده دانش مدیریت نسبت به سایر رشته‌ها کم‌تر بوده است و از این حیث خلأ نظری بیش‌تر احساس می‌شود. دومین دلیل، ماهیت رشته مدیریت است؛ اینکه ماهیت رشته مدیریت مصرف‌کنندگی و توزیع‌کنندگی توأمان است؛ مصرف‌کنندگی گسترده و بی‌نظیر از سایر رشته‌های علمی برای حل مسائل سازمان و جامعه و توزیع‌کنندگی راه‌حل‌های به‌دست آمده در سطوح مختلف جامعه. از این‌رو، اثرگذاری این رشته بر فرد و جامعه بسیار فراتر از سایر رشته‌ها خواهد بود. سوم اینکه رشته مدیریت یکی از پرمخاطب‌ترین رشته‌های دانشگاهی است به نحوی که علی‌رغم هزینه نسبتاً بالای ادامه تحصیل در این رشته، تعداد دانشجویان این رشته با روندی صعودی طی سال‌های اخیر مواجه بوده است و در مقایسه بسیاری رشته‌های دیگر علوم انسانی، همچنان رشته‌ای پرتعداد است. از دلایل جذابیت این رشته، ادراک اثرگذاری دانش‌آموختگان این رشته، بازار کار و مجهز شدن به فنون و ابزارهای مدیریت عرصه‌های مختلف جامعه است؛ نکته‌ای که بازهم ضرورت توجه به مبانی و ریشه‌ها را تقویت می‌کند.

برای بررسی ریشه‌ها و مبانی دانش مدیریت و سازمان - چه برای نقد و چه برای ساخت الگوی اسلامی مدیریت - مبادی و مداخل متعددی را می‌توان تصور کرد، آنگونه که گرایش‌های دانش مدیریت به وجود آمده‌اند. می‌توان مبانی مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و یا مبانی سایر گرایش‌های مدیریت را بررسی کرد، حتی می‌توان تأثیرگذاری رشته‌هایی همچون روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد و یا فلسفه را بر دانش مدیریت بررسی نمود. اما در این اثر، محققان تلاش کرده‌اند عمیق‌ترین بخش دانش مدیریت را مورد کنکاش قرار دهند؛ جایی که بحث‌های نظری دانش مدیریت از آنجا متأثر شده است. واضح است که حوزه نظریه سازمان و مدیریت از چنین قابلیت‌برخوردار است، زیرا اساساً به بررسی نظریه‌های مطرح در دانش مدیریت می‌پردازد و محدود به نظریه‌های گرایش خاصی از دانش مدیریت نیست. به‌علاوه در این حوزه از دانش مدیریت، انبوهی از نظریات اقتصادی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و در یک کلام علم اجتماعی که بر

شکل‌گیری و تطور دانش مدیریت تأثیر داشته‌اند مورد بررسی و کنکاش قرار می‌گیرد. از این‌رو تمرکز نویسندگان این اثر بر حوزه نظریه سازمان و مدیریت به‌عنوان بخش نظری و مبانی دانش مدیریت خواهد بود.

برای نظریه‌های سازمان و مدیریت می‌توان مبادی مختلفی را در نظر گرفت. به‌طور مثال می‌توان به مکاتب فلسفه علم محوریت داد و بر اساس تأثیرات مکاتب، نظریه‌های سازمان را مورد کاوش مبنایانه قرار داد. به‌علاوه مکاتب مختلف انسان‌شناسی و فلسفه اخلاق نیز از چنین قابلیت‌های برخوردار هستند. حتی می‌توان با محوریت دوره‌های تمدنی به بررسی نظریه‌های سازمان و مدیریت پرداخت. باید اذعان داشت که هیچ یک از اینها در نظریه‌های سازمان و مدیریت بی‌تأثیر نیستند. اما دلایل متعددی پژوهشگران را بر آن داشت تا با محوریت مکاتب فلسفه اجتماع (سیاست) به بررسی مبنایانه نظریه‌های سازمان بپردازند. اولاً مکاتب فلسفه اجتماع به‌نوعی یک بسته‌بندی از مبانی دیگر هستند و به انسان‌شناسی، معرفت‌شناسی و فلسفه اخلاق به‌طور توأمان می‌پردازند که با مبنا قرار دادن مکاتب فلسفه اجتماع نتایج حاصل از محوریت‌بخشی به دیگر بدیل‌ها (فلسفه علم، اخلاق ...) نیز کسب می‌شود. به‌علاوه تأثیر بیشینه مکاتب فلسفه اجتماع در دو عرصه تأثیرگذاری بر مردم و تأثیرگذاری بر نظریه‌های سازمان، نیز دلیل دیگری برای انتخاب این مکاتب است. در رابطه با تأثیرگذاری بیشینه این مکاتب بر انسان‌ها توجه به همین نکته کافی است که برای همه ما آشنا و پذیرفتنی است که شخصی به‌طور کلی خود را لیبرال یا مارکسیست یا فمینیست بشناسد و معرفی کند، اما بسیار غریب به‌نظر می‌آید که کسی خود را مثلاً با پست پوزیتیویست بودن بشناسد و معرفی کند.

البته تأثیر بیشینه مکاتب فلسفه اجتماع در نظریه‌های سازمان به این وضوح نیست و بیان چگونگی آن از حوصله این مقدمه خارج است و بدنه اصلی این پژوهش عهده‌دار این مهم است.

۱. جایگاه نظریه سازمان در دانش مدیریت

دانش مدیریت، ماهیتی متفاوت از بسیاری رشته‌های علمی دارد؛ از آن حیث که مصرف‌کننده دستاوردهای علمی سایر علوم است و اینکه حداقل در ظاهر داعیه هواداری یا جانب‌داری از یک مکتب فکری خاص را ندارد. چنین موضعی که در تدوین کتب دانشگاهی و درسی دانش مدیریت نیز مشهود است، باعث شده برای

دانشجویان این رشته و حتی بسیاری از اساتید این دانش، مباحث نظری از اولویت برخوردار نباشد. وانگهی نزدیک بودن موضوع این علم به بازار و تولید و تجارت، عرصه را برای چنین بحث‌های نظری و به‌ظاهر دور از واقعیت‌ها، تنگ نموده است. تا آنجا که بسیاری از دانشجویان رشته مدیریت، گاه نسبت به مباحث نظری بی‌تفاوت و ای‌بسا از آنها گریزان باشند (هچ و کانلیف، ۱۳۹۳).

به نظر می‌رسد عوامل دیگری نیز بر گریز دانشجویان و حتی برخی اساتید مدیریت از مباحث نظری مؤثر است، از جمله کثرت و تنوع نظریه‌های مدیریت که با ادبیات گوناگون تلاش می‌کنند وقایع سازمانی را قابل پیش‌بینی و کنترل نمایند. هم‌اکنون به عدد دانشمندان عرصه نظریه سازمان، طبقه‌بندی‌های متنوع و گیج‌کننده از نظریه‌های دانش مدیریت وجود دارد و البته این طبقه‌بندی‌ها به غیر از کثرت خود نظریه‌های سازمان است. ادعای وجود یک «نظریه سازمان» ادعایی بوج است، زیرا دانش مدیریت سال‌هاست که با انبوهی از نظریه‌های سازمان مواجه است، آنگونه که هارولد کنتز (۱۹۶۱) دهه‌ها قبل‌تر نیز بدان اشاره کرده است، دانش مدیریت و نظریه‌های سازمان، جنگلی از معانی را تشکیل داده‌اند که هر روز بر پیچیدگی آن افزوده می‌شود. لذا امروزه ما با مجموعه‌ای از نظریه‌های سازمان و مدیریت مواجه هستیم.

از دهه ۱۹۶۰ میلادی به بعد، موضوعی جدید در دانش مدیریت با عنوان بررسی مکاتب مدیریت مطرح شد. این نوع نگاه درجه دو به دانش مدیریت که تا حد زیادی تحت تأثیر حضور اندیشمندان جامعه‌شناسی در دانشکده‌های مدیریت بود، عصر بازاندیشی در باب نظریه سازمان و مدیریت را رقم زد. از این پس تلاش می‌شد نظریه‌پردازان در طبقه‌بندی‌های نوظهور و تا حدودی درون‌زای اندیشمندان این رشته، دسته‌بندی شوند. نظریه‌پردازان همگرا و هم نام و نشان، مکتب، دیدگاه، سنت، چارچوب، پارادایم، گفتمان و عناوین از این دست را برای خود اختیار کردند و سایرین را به کاستی و کوتاه‌بینی متهم نمودند. چنین موضعی به مرور منجر به ایجاد تعلق درون‌گروهی بین نظریه‌پردازان درون یک مکتب و فاصله گرفتن از اندیشمندان سایر مکاتب شد. در این دوره، طرفداران هر مکتب تلاش کردند، برای خود اصول و مفروضاتی دست‌وپا کنند و آن را به‌عنوان ممیزه خود از سایر نحله‌ها معرفی نمایند. چنین وضعیتی چنان با قوت در حال رشد است که بسیاری از دانشجویان و حتی برخی از اساتید دانش مدیریت، قدرت

خلاصی از آن را نه تنها در خود احساس نمی‌کنند، بلکه اساساً به تغییر آن نیز نمی‌اندیشند.

جالب این است که این وضعیت برخی بزرگان دانش مدیریت را نیز مبهوت و درمانده نموده است. تا آنجا که به اعتراف برخی از ایشان، درباره بهترین راهی که بتوان نظریه‌های سازمان را در یک مکتب قرار داد، اتفاق نظری وجود ندارد و تأسف بارتر اینکه در خصوص ترجیح یک مکتب بر سایر مکاتب، تقریباً هیچ راه منطقی و یا معقول از طرف نظریه‌پردازان دانش مدیریت پیشنهاد نشده است. اوت و همکارانش (۲۰۱۱) برای حل این معضل با طرح شیوه‌های تولید علم به‌صورت تجمعی یا انقلابی و غیرخطی، هر دو ادعای تکاملی بودن دانش مدیریت در جریان تاریخ و ساخت جامعه‌شناسانه معرفت در دانش مدیریت را مطرح نموده و معتقدند نظریه‌های متأخرتر احتمالاً تکامل یافته‌ترند. در حالی که ایشان معیار ترجیح مکاتب مدیریت بر یکدیگر را خواسته یا ناخواسته با نظریه تکاملی و تنازع بقا داروین می‌دانند، کرت لوین با رویکردی پراگماتیسمی نظریه خوب را نظریه‌ای می‌داند که در مقام عمل پاسخ‌گو باشد، موضعی که به‌نظر می‌رسد در بین مدیران و کارگزاران، طرفداران زیادی داشته باشد.

این کثرت معیارها در رد و پذیرش نظریه‌ها و حتی طبقه‌بندی مکاتب تا بدآنجا پیش رفته است که هربرت سایمون^۱ (۱۹۹۷) - از اندیشمندان اقتصاد و مدیریت و برنده جایزه نوبل - مدعی بود که استفاده از چارچوب‌ها و مکاتب در دانش مدیریت بیش از آنکه بصیرت‌افزا باشد، گیج‌کننده‌اند.

ولیکن به‌نظر می‌رسد در بررسی نظری و حتی عملی هر رشته علمی، بدون برخورداری از چارچوبی مختار و آگاهی از مکاتب مندرج در آن، نمی‌توان پیکره دانش را به‌راحتی فهم نمود. در واقع یکی از مشکلات اصلی کسانی که تلاش کرده‌اند نظریه‌پردازی کنند و آن‌هایی که تلاش نموده‌اند نظریه‌ها را نقد و بررسی و یا طبقه‌بندی کنند این است که به‌جای پرداختن به ریشه‌ها و مبانی، تنها به بررسی دست‌آوردها، فنون و ابزار اهتمام داشته‌اند و آنگونه که انتظار می‌رود مبانی را فهم نموده و تحلیل نکرده‌اند.

یکی از دلایل عمده کم‌توجهی و یا حتی بی‌توجهی به بخش نظری دانش مدیریت در بین اندیشمندان و متصدیان این رشته، ناشی از عدم آشنایی ایشان با

ریشه‌های نظری/ مبنایی نظریه‌های مدیریتی که به‌طور عمده از خارج دانش مدیریت نشأت گرفته‌اند است. بسیاری از واژگان تخصصی و عبارات به‌کار گرفته شده در نظریه‌های مدیریت متعلق به دانش‌ها و نظریه‌های شکل گرفته در رشته‌های دیگر است که به‌خوبی برای مصرف‌کنندگان آنها در دانش مدیریت تبیین نشده‌اند. گزاره‌هایی که گاهی به‌راحتی در دانش مدیریت استفاده می‌شوند در دانش قبلی، محل مناقشه و بحث فراوان بوده و گاه بدیل‌هایی دارد که بدون شناخت عمیق آنها، خطر خام‌اندیشی و ساده‌انگاری جلوه می‌کند. از این‌رو هنگامی که دانشجو و حتی برخی اساتید رشته مدیریت با این واژگان غریب مواجه می‌شوند، فهم دقیق و کاملی از آنها نداشته و مبانی آن را به‌خوبی درک نمی‌کنند و ورود به بحث نظری را بی‌فایده تلقی نموده و گاه به دلیل عدم امکان برقراری ارتباط عمیق با مبانی نظریه‌ها قهراً از آن منزجر می‌شوند.

ما در این کتاب به‌عنوان اولین مجموعه از دوره مجلدات بررسی مبانی نظری دانش مدیریت، به بررسی میناگراییانه یکی از جریان‌های فکری بانفوذ و پریسامد در دانش مدیریت - خصوصاً طی دهه‌های گذشته - یعنی فمینیسم می‌پردازیم. از آنجا که غرض اصلی نویسندگان بررسی ریشه‌ای این نظریه است از رهیافت میناگرایی معرفت‌شناسی که رهیافتی عمیق و بنیان‌کاو است استفاده خواهیم کرد. لذا در ادامه لازم است خود مفهوم میناگرایی در معرفت‌شناسی را به‌عنوان روش اصلی بحث، توضیح دهیم.

۲. میناگرایی معرفت‌شناختی

میناگرایی معرفت‌شناختی بر این اصل مهم استوار است که معرفت به‌صورت لایه‌لایه و دارای هسته و پوسته است و روبناها بر مبنای لایه‌های زیربنایی شکل می‌گیرند. به عبارت دیگر مطابق میناگرایی^۱ باید گفت بدون در نظر گرفتن مبانی شکل‌دهنده یک نظریه نمی‌توان اقدامی به‌منظور نقد، مقایسه و از همه مهم‌تر استفاده از آن نظریه - که مستلزم حکم به عدم تعارض آن نظریه با آموزه‌های اسلامی است - انجام داد.

دیدگاه میناگرایی و تفکیک روبنا از زیربنا در علم، تاریخچه‌ای طولانی دارد و به قرن‌ها قبل از میلاد و به اندیشه‌های ارشمیدس^۲ (۲۷۸-۲۱۲ پیش از میلاد) و

۱. برای رعایت اختصار از این پس به جای میناگرایی معرفت‌شناسی تنها از کلمه میناگرایی استفاده خواهیم کرد.

2. Archimedes

به‌ویژه اقلیدس اسکندرانی^۱ (حدود ۳۶۵-۲۷۵ پیش از میلاد) می‌رسد که آوازه او با اتقان بی‌نظیر هندسه اقلیدسی، جهانی شده است. اهمیت هندسه اقلیدسی در این است که به‌نحوی جذاب و زیبا تمام مسائل و آموزه‌های آن به چند اصل محدود برمی‌گردد. اقلیدس نشان داد که با پذیرفتن پنج اصل به‌عنوان اصول موضوعه^۲ می‌توان تمام احکام و قوانین هندسی را اثبات کرد که اصطلاحاً نام قضیه^۳ بر آنها اطلاق می‌شود (گرینبرگ، ۱۳۶۳: ۷-۲۰).

نگاه مذکور در علوم دیگر مانند ریاضیات، منطق، فیزیک و فلسفه نیز دنبال شده است. در این میان عده‌ای اصول موضوعه را همان اصول متعارفه^۴ دانسته و عده‌ای قائل به تمایز آنها شده‌اند. در هر صورت، اصول متعارفه اصولی هستند که دلایل و براهین یک علم خاص بر روی آن بنا شده و خود آن اصول، بدیهی و غیرقابل تردید هستند و هیچ ذهنی خلاف آن را جایز نمی‌شمارد، مانند اصل کل و جزء^۵ و اصل مساوات^۶ در هندسه و اصل امتناع تناقض در فلسفه و منطق^۷ (مطهری، ۱۳۸۷، ج ۲: ۱۲۲ و ج ۳: ۱۴).

در یونان باستان و به‌ویژه در تعالیم ارسطو، تمام دانش‌ها تحت عنوان حکمت یا فلسفه دنبال می‌شد که تفکیک حکمت نظری و عملی و ابتدا حکمت عملی بر حکمت نظری در این دوران، خود از مصادیق مبنایابی است. البته بعدها نام حکمت یا فلسفه، بر صرف متافیزیک اطلاق شد و علوم مختلف که روزی تحت نام کلی فلسفه یاد می‌شدند، به‌تدریج نام‌های اختصاصی یافتند.

در این بین و در نظر برخی فیلسوفان، موضوع جدا شدن علوم از فلسفه، خطایی فاحش است (مطهری، ۱۳۶۹: ۱۶۱-۱۶۳)، چونان که برخی گمان می‌کنند علوم، روزی جزء فلسفه بوده و بعدها از آن جدا شده‌اند. اما واقعیت این است که حتی اگر این جدایی را بپذیریم که بسیاری از شاخه‌های علمی به شناخت موجودات خاص (بدن انسان در پزشکی، ستارگان در نجوم، کمیت متصل در هندسه، حرکت در فیزیک و...) می‌پردازند و فلسفه عرصه‌ای است که تفکر محض

1. Euclid of Alexandria
2. Postulates
3. Theorem
4. Axioms

۵. یعنی همواره کل از جزء بزرگ‌تر است.

۶. یعنی همواره دو مقدار مساوی با یک مقدار، با هم مساوی‌اند.

۷. مانند ضرورت درستی تنها یکی از دو جمله: «این کاغذ سفید است» و «این کاغذ سفید نیست».

درباره هستی را دنبال می‌کند و از این‌رو، علوم مختلف هم در اثبات وجود موضوع خود و هم در اثبات اصول موضوعه (مانند اصل علیت، اصل ضرورت و کلیت قوانین علوم، ...) و دیگر پیش‌فرض‌های فلسفی خود نیازمند فلسفه و مبتنی بر آن می‌باشند (مصباح یزدی، ۱۳۷۸: ۱۱۰). متناسب با دیدگاه مذکور تمام علوم در حکم روبنا و فلسفه اولی یا متافیزیک^۱ در حکم زیربنا خواهد بود.

شخصیت مهم دیگر که برای کاربرد مبنایگرایی معرفت‌شناختی در نظام فلسفی خود تلاش زیادی کرده، باروخ یا بندیکت اسپینوزا^۲ فیلسوف هلندی (۱۶۳۲ - ۱۶۷۷ میلادی) است. این تلاش اسپینوزا مخصوصاً در کتاب اخلاق خود را نشان می‌دهد که در آن تلاش شده است عرضه مطالب به شکل هندسی باشد. این اثر به پنج بخش تقسیم شده که هر بخش با چند تعریف و چند اصل متعارفه یا اصل موضوعه شروع می‌شود و سپس قضایای شماره‌گذاری شده همراه با براهین آن می‌آید (کاپلستون، ۱۳۸۰: ۲۶۱)؛ مثلاً بخش اول که درباره خداست از هشت تعریف، هفت اصل متعارف و ۳۶ قضیه تشکیل شده است (اسپینوزا، ۱۳۷۶: ۱-۶۹).

علاوه بر منطقیان جدید همچون کانت که زحمات زیادی برای استنباط علوم متداول عصر خویش بر اساس اصول متعارفه و اصول موضوعه کشیدند می‌توان از ایمره لاکاتوش^۳ فیلسوف اهل مجارستان (۱۹۲۲-۱۹۷۴ م.) نام برد که مبنایگرایی معرفت‌شناختی را تکمیل نمود. لاکاتوش ابتدا بر این نکته تأکید می‌کند که برای بررسی تاریخ علم، به جای پرداختن به تک‌تک نظریه‌ها، باید به مجموعه‌هایی از نظریه‌های مرتبط توجه کنیم که او نام برنامه‌های پژوهش علمی^۴ بر آن می‌نهد و می‌گوید هر برنامه پژوهش علمی، یک هسته سخت^۵ دارد که بر طبق تصمیم روش‌شناختی طرفداران آن، ابطال‌ناپذیر تلقی می‌شود و جنبه متافیزیکی دارد و تغییر آن بسیار کند و اندک است. لاکاتوش ادامه می‌دهد که اطراف هسته سخت هر برنامه، یک کمربند حفاظتی^۶ وجود دارد - سلسله‌ای از فرضیات کمکی - که در مواجهه با موارد نقض، ابطال‌ها متوجه این فرضیه‌ها می‌گردد (لاکاتوش، ۱۹۷۸: ۵۱-۴۷).^۷

۱. به معنای دانش عهده‌دار بحث از وجود بما هو وجود.

2. Baruch یا Benedict de Spinoza

3. Imre Lakatos

4. programs scientific research

5. hard core

6. Protective belt

7. Lakatos

۳. مبنای‌گرایی در ساحت دین‌پژوهی

تفکیک زیربنا و روبنا در تعالیم دینی با اصطلاح اصول دین و فروع دین صورت گرفته است. دانش متکفل بحث از اصول دین، کلام است و اختلاف نظرها در این زمینه به شکل‌گیری فرقه‌های کلامی منجر می‌شود که در اسلام فرقه‌های اشاعره، معتزله، مرجئه، امامیه، و... مصادیق آن هستند و دانش متکفل بحث از فروع دین، فقه است و اختلاف نظر در این عرصه موجب پیدایش فرقه‌های فقهی مانند حنبلی، مالکی، شافعی و جعفری گردیده است.

اما آنچه اهمیت دارد ابتدا فروع بر اصول دین و مخصوصاً اصل توحید است، آن‌گونه که انسان گمان می‌کند، که توحید یکی از مسائل اسلام است و هزاران مسئله دیگر در اسلام در کنار توحید قرار گرفته است، ولی وقتی با نگاهی دقیق‌تر می‌نگرد، می‌بیند اسلام سراسرش توحید است، یعنی تمام مسائل، چه آنها که مربوط به اصول عقاید است و چه آنها که به اخلاقیات و امور تربیتی یا دستورالعمل‌های روزانه ارتباط دارد همگی یک‌جا و یکپارچه توحید است. اگر نبوت و معاد را که دو اصل دیگر از اصول اعتقادی هستند یا امامت را مورد تحلیل قرار دهیم در شکل دیگر، توحید است و اگر دستورهای اخلاقی یا احکام اجتماعی اسلامی را مورد بررسی قرار دهیم در شکل توحید خودنمایی می‌کنند (مطهری، ۱۳۷۰: ۹۹).

یکی از طرفداران جدی دیدگاه مبنای‌گرایی معرفت‌شناختی در ساحت تعلیمات اسلامی استاد مطهری است که تلاش می‌کند تعالیم اسلامی را در چنین نظامی بازخوانی نماید. وی به سه لایه اصلی معرفت اشاره می‌کند و می‌گوید ایدئولوژی بر جهان‌بینی و جهان‌بینی بر شناخت‌شناسی مبتنی است و برای هر کدام از آنها سلسله مشخصاتی برمی‌شمارد. این نگاه، در عین مختصر بودن، از وحدت و انسجام بیش‌تری برخوردار است (مطهری، ۱۳۷۱: ۹۶ و ۹۹).

البته باید توجه داشت آنچه تاکنون به‌عنوان شاخص علم دینی و ذیل دیدگاه مبنای‌گرایی مطرح شد، علم دینی را از بعد نظری مورد بررسی قرار می‌دهد. اما از بعد عملی و ناظر به زندگی فردی و اجتماعی تمام انسان‌ها، دیدگاه و شاخص بسیار مهم دیگری هم پیش می‌آید که آن را غایت‌گرایی می‌نامیم، که طبق آن علاوه بر ابتدا بر مبانی اسلامی و توحیدی، علمی باید آموخته و پیگیری شود که نافع باشد و مَلَک نافع بودن نیز تأمین نیازها و رشد و تعالی فرد و جامعه اسلامی

است. به عبارت دقیق‌تر، نافع بودن علم را می‌توان در دو بعد پاسخ به نیازها و سؤال‌های فردی و اجتماعی دنبال کرد. البته نافع بودن علم مفهومی نسبی است، به این معنی که ممکن است علمی برای یک فرد یا جامعه نافع باشد و برای فرد و جامعه دیگر نباشد. همچنین ممکن است علمی در یک زمان نافع باشد و در زمان دیگر نه (مطهری، ۱۳۷۶: ۲۵۹ - ۲۶۰).

موضوع توجه به نیازهای جامعه را می‌توان در دو جنبه ملاحظه کرد، یکی همین مطلب که در صورت نیاز جامعه، علمی همچون پزشکی، کشاورزی، صنعت و... آن علوم هم فریضه و واجب خواهد بود. جنبه دیگر اینکه در خود علوم مربوط به دین هم باید جامعه‌گرا بود، به این معنا که مباحث و موضوعات مربوط به تدبیر جامعه همچون سیاست، اقتصاد، حقوق و مدیریت اهمیت بیش‌تری دارند و البته اهمیت آنها نه صرفاً در ابعاد نظری بلکه در میزان تأثیرگذاری اجتماعی آنها است که باید مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد.

۴. میناگرایی به مثابه کشف پیش‌فرض‌ها *

ابتنا علوم انسانی بر پایه مبانی اسلامی و استخراج این مبانی از قرآن کریم و روایات معصومین (علیهم‌السلام) را شاید عده‌ای تعارف تلقی کنند که از حد شعار فراتر نخواهد رفت. برخی نیز به امکان تحقق این هدف خوشبین هستند اما دقیقاً نمی‌دانند این مبانی چه چیزی است و این ابتنا چگونه رخ می‌دهد. استاد مطهری در مجموعه شش جلدی «مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی» با جهت‌گیری معرفی نظام‌مند جهان‌بینی توحیدی چنین کاری را انجام داده است. وی مشخصات یا اصول جهان‌بینی و ایدئولوژی اسلامی را با توجه به نظریات ارزنده علمای اسلامی، اعم از فقها و حکما و عرفا و سایر صاحب‌نظران به ترتیب در ۲۵ و ۳۰ بند ارائه می‌کند. وی ادعا ندارد که توانسته همه معیارها را گردآوری کند، ولی سعی نموده صورت جامعی از آنها را ارائه دهد (مطهری، ۱۳۷۱: ۹۷).

در باب دیدگاه میناگرایانه استاد مطهری باید گفت اولاً ایشان در مقام معرفی نظام تفکر اسلامی سه محور شناخت‌شناسی، مشخصات جهان‌بینی و جهان‌شناسی و مشخصات ایدئولوژیکی را مبنا قرار می‌دهد (مطهری، ۱۳۷۱: ۱۰۱). دوم اینکه بین سه حوزه مذکور نوعی رابطه ابتنا یا تأثیرگذاری قائل است و معتقد است ایدئولوژی هر مکتب مبتنی بر جهان‌بینی آن و جهان‌بینی آن مبتنی بر نظریه‌اش

درباره معرفت و شناخت است؛ در حقیقت، حکمت عملی هر مکتب وابسته به حکمت نظری آن و حکمت نظری اش وابسته به منطق آن مکتب است (مطهری ۱۳۷۱: ۱۰۰). سوم اینکه در نظر ایشان هر یک از این مشخصات معیاری برای شناخت اسلام است. با این معیارها و مقیاس‌ها که هر کدام یک «اصل» از اصول تعلیمات اسلامی است می‌توان سیمایی ولو مبهم از اسلام به دست آورد و هم می‌توان با این معیارها تشخیص داد که فلان تعلیم از اسلام هست یا نیست (مطهری، ۱۳۷۱: ۹۶-۹۷).

به نظر می‌رسد جمله کوتاه اخیر، مبنای مهم و دیدگاه اصلی استاد مطهری در باب علم دینی است که ایشان مجال تفصیل این دیدگاه را به عنوان یک نظریه مدون نداشت، اما التزام به این دیدگاه را می‌توان در تمام آثار ایشان مشاهده و پی‌جویی کرد.

خلاصه اینکه اولاً برای شناخت و معرفی هر مکتب و نظام فکری از جمله اسلام، باید تعالیم اصلی آن را در قالب سلسله مشخصات یا مبانی و اصولی مثلاً در حوزه‌های معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی (حکمت نظری)، و ارزش‌شناسی یا ایدئولوژی (حکمت عملی) تنظیم کرد و ثانیاً اسلامی بودن یا نبودن یک اندیشه را نیز بر اساس میزان سازگاری مبانی و اصول مذکور ارزیابی نمود.

واقعیت تلخ این است که موضوع علم دینی و حتی علوم انسانی اسلامی از سوی بیش‌تر محققان و دانشگاهیان کشور، اعم از استادان و دانشجویان و دانش‌آموختگان مورد انکار یا لاقبل مورد تردید جدی است. گروه اندکی قائل به امکان چنین چیزی هستند و گروه بسیار اندکی در راه تحقق آن گام‌های کوچک و پراکنده‌ای برمی‌دارند و اسفبار اینکه فضای حاکم بر آموزش علوم انسانی در کشور جولانگاه عرضه دستاوردهای علوم انسانی غربی و قطعی دانستن آنها با شعار «علمی بودن»، بدون توجه و اشاره به مبانی آنها است.

برای ایجاد زبان گفت‌وگو و مفاهیم با جامعه علمی موجود، نقد جریان حاکم علمی ضروری است. همچنین با توجه به غلبه نگرش منکرانه نسبت به علم دینی در محیط‌های دانشگاهی از یک سو و اصل تدریجی بودن تحولات فردی و اجتماعی از سوی دیگر، در مرحله گذار تمدنی، ناگزیر از نقد رویکرد غالب هستیم.

به نظر می‌رسد عملیاتی کردن دیدگاه میناگرایی در عرصه نقد، نیازمند روش منقح و روشنی است که رکن اصلی یا خلاصه این روش را می‌توان «کشف پیش‌فرض‌ها»

دانست. این پیش فرض‌ها را می‌توان جهان‌بینی و ایدئولوژی مکاتب دانست. معمولاً این تلقی وجود دارد که مباحث جهان‌بینی و ایدئولوژی موضوعاتی است که در فلسفه و کلام یا معرفت‌شناسی دنبال می‌شود و دانشمندان عرصه‌های دیگر علوم، بدون نیاز به اتخاذ موضع سلبی یا ایجابی در ارتباط با جهان‌بینی و ایدئولوژی می‌توانند به مباحث دانش مورد نظر خود بپردازند. از جمله اهداف و دستاوردهای پژوهش حاضر این است که تلقی ساده‌اندیشانه و نادرست مذکور را اصلاح نماید.

موضوع کشف پیش فرض‌ها در برخی از کتاب‌های تفکر نقادی مطرح شده است که با قدری توسعه و بومی‌سازی می‌توان دو دسته پیش فرض‌های توصیفی^۱ و پیش فرض‌های ارزشی یا توصیه‌ای^۲ را بر اصول جهان‌بینی و ایدئولوژی تطبیق کرد و برای کمک به مخاطب جهت کشف جهان‌بینی و ایدئولوژی مستتر در متون مختلف، شیوه‌نامه‌ای مشتمل بر مثال‌ها و سلسله توصیه‌های کاربردی تدوین نمود. یکی از الگوهای باارزش در نقد میناگرایانه، روش استاد مطهری در نقد اندیشه‌هاست. در مجموعه تمام آثار و یادداشت‌های منتشر شده از استاد مطهری بالغ بر ۱۰۰۰ مصداق از نقد اندیشه‌های مختلف قابل شناسایی است و می‌توان این روش را مهم‌ترین روش نقد ایشان دانست. این انتساب، با الهام از آثار خود استاد مطهری انجام شده که در یک جا می‌نویسد:

این جانب در ضمن مطالعه آثار و کلمات و کتاب‌های دانشمندان در این زمینه همیشه سعی داشته است از فحوا و لابه‌لای کلمات آنها ریشه فکر آنها را به دست آورد و بفهمد چه چیزی موجب شده که فلان دانشمند آنجا که به استنباط فلسفی می‌پردازد به یک طرز مخصوصی وارد و خارج شود؟ چه اصول موضوعه‌ای را در ذهن خود مسلم گرفته بوده و بعد وارد اظهار نظر شده؟

علت عمده اختلاف نظرهای فلسفی همیشه این است که هر کسی یک سلسله اصول موضوعه‌ای را پیش خود مسلم فرض می‌کند و چنین می‌پندارد که حتماً باید چنین اصل یا اصولی را مسلم و مفروض گرفت و حتماً در نظر دیگران هم همان اصول موضوعه مسلم و مفروض است، در صورتی که آن اصل یا اصول موضوعه، جز یک انحراف و مغالطه بیش نیست (مطهری، ۱۳۷۴: ۶۸).

۵. روش و ساختار این کتاب

با توجه به مطالب پیش گفته، ضرورت نقد مبنایرایانه در عرصه رشته‌های مختلف علوم انسانی آشکار می‌شود. آنچه در این پژوهش دنبال می‌شود نقد مبنایرایانه برخی مکاتب و نظریه‌های سازمان و مدیریت است و امیدواریم مقدمه‌ای باشد برای پژوهش‌های مشابه در رشته‌های دیگر. در این پژوهش، پس از معرفی هر مکتب، ابتدا سعی می‌شود وجوه مختلف اثرات آن در نظریه‌های سازمان و مدیریت نشان داده شود. پس از آن تلاش می‌شود تا از میان همه این اثرگذاری‌ها برخی پژوهش‌های مشهور متأثر از این نگاه به عنوان نمونه، انتخاب شده و مورد بحث قرار بگیرد. در مرحله بعدی آن مکتب در دو سطح اساسی به نقد گذاشته می‌شود؛ از یک سو وجهه مدیریتی آن مکتب مورد نقد عملیاتی قرار می‌گیرد و از سوی دیگر، مبانی آن مکتب از منظر ارزشی و فلسفی به چالش کشیده می‌شود. پس از آن تلاش می‌شود تا از منظر اسلامی به موضوع اصلی آن مکتب (مثل موضوع جنسیت برای فمینیسم) پرداخته شود و موضع اسلام در کنار موضع آن مکتب در رابطه با آن موضوع بیان شود. سرانجام تلاش می‌شود که نشان داده شود جایگزینی موضع اسلامی به جای موضع آن مکتب چه تأثیری در نظریه‌های سازمان داشته و چه تغییراتی ایجاد خواهد کرد.

اهمیت فوق‌العاده این بخش از پژوهش آن است که برای مخاطب ناآشنا به میزان تأثیر اجتناب‌ناپذیر مبانی بر نظریات و همچنین برای عموم دانشجویان رشته مدیریت، آشکار خواهد شد که اولاً هر یک از نظریات در عرصه نظریه‌های سازمان با هر بخش دیگر رشته مدیریت یا هر دانش دیگر، مبتنی و متأثر از چه مبانی فکری یا چه مکاتبی است. دوم با نقد آن مبانی و مکاتب، چه به صورت استدلالی و عقلانی و مخصوصاً با افزوده شدن منظر دینی و اسلامی، عدم کفایت هر یک از آن نظریات معلوم می‌شود و هم زمینه‌ای فراهم می‌شود برای رویکرد ایجابی، یعنی بیان اینکه در بخش مبانی، جایگزین پیشنهادی تعالیم اسلامی برای مبانی مکاتب دیگر چیست و متناسب با آن مبانی، شاهد چه تأثیرات و تغییراتی در عرصه نظریه‌های سازمان خواهیم بود.

نویسندگان این اثر از سه رشته فلسفه، علوم سیاسی و مدیریت و البته همگی از یک دانشگاه با یک مأموریت و مکتب مشخص هستند. این مأموریت مشخص، هدف یکسانی را برای ایشان رقم زده یا لاقلاً تقویت نموده است و آن هدف،

تلاش برای آرمان ارجمند مرجعیت علمی در علوم انسانی اسلامی است. از این رو ضمن توجه به رویکرد انتقادی در بررسی میناگرایانه اندیشه‌های متعارف، تلاش شده است بر بخش تولیدی و ایجابی هم توجهی درخور شود. بخش ایجابی رویکرد میناگرایی، در حقیقت نوعی اجتهاد است که ضرورت آن در عرصه‌های مختلف اندیشه احساس می‌شود. به تعبیر دکتر طه جابر العلوانی «ضعف و سستی ما مسلمانان از روزی آغاز شد که اجتهاد، به بعد فقهی منحصر شد.» (العلوانی، ۱۳۸۵: ۶۵). به باور ما و مطابق با دیدگاه میناگرایی، مبانی تفکر اسلامی در همه عرصه‌ها میوه می‌دهد نه صرفاً در عرصه فقه (با این فرض که فقیه، واقعاً مجتهد باشد و اجتهاد را به معنای بهره‌گیری از اصول و روح تفکر اسلامی برای پاسخ‌گویی به سؤال و حل مسائل فرعی و روبنایی به‌کار بندد).

اگر دستگاه تفکر اجتهادی با روش میناگرایی به‌کار افتد، نه تنها در فقه و علوم اسلامی دیگر مانند اخلاق، عقاید و کلام، بلکه در تمام شاخه‌های علوم انسانی، علوم تجربی، پزشکی و... شاهد ثمرات آن خواهیم بود.

«صَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَضْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ» (ابراهیم / آیه ۲۴).

بی‌شک در نگارش این اثر کاستی‌هایی وجود دارد که خواننده محترم، ذهن فعال و پویای خود آن را فهم خواهد کرد. از این رو، نویسندگان کتاب مشتاقانه منتظرند، نظرات صائب خوانندگان محترم این اثر را دستمایه اصلاح آن در ویرایش‌های بعدی نمایند.

دکتر میثم لطیفی

عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق علیه‌السلام

بهار ۱۳۹۷

فصل اول

چیستی فمینیسم

مقدمه

برای پرداختن به مبنای نظریه‌های سازمان و مدیریت متأثر از فمینیسم، پیش از همه لازم است شناخت جامع و دقیقی از این مکتب داشت. شاید در ابتدای کار، در نظر داشتن معنای کلی مکتب فمینیسم برای ردیابی نظریه‌های مدیریتی متأثر از آن کافی به نظر آید. اما در ادامه مشخص خواهد شد که تبیین این مکتب از پیچیدگی خاص خود برخوردار است. در این فصل تلاش شده است، تصویر جامعی از فمینیسم ارائه شود. در این راستا، پس از تعریف کلی مکتب فمینیسم به تبیین نحله‌های مختلف و آموزه‌های اساسی این مکتب می‌پردازیم.

بسیاری فمینیسم را معادل نهضت زنان در غرب می‌دانند (زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۱: ۴۵) با این حال برخی از جنبش‌های زنان در غرب از به‌کارگیری این اصطلاح برای خود ابا دارند (Motta, 2011: 2) چرا که این اصطلاح یا مکتب را واجد چیزهایی می‌دانند که بیان‌گر خواسته آنها نیست. این پدیده نیز مانند بسیاری دیگر از مسائل مهم اجتماعی در تعریف دقیق با مشکل روبه‌روست (Randall, 2006: 110). فمینیسم را می‌توان واکنش زن غربی مدرن، در برابر فرهنگ به‌جای مانده از عصر سنت‌گرایی اروپا دانست. این نهضت از یک‌سو، ریشه در مفاهیم جدید عصر روشنگری^۱، در حوزه فلسفه و علوم اجتماعی، از جمله اومانیسم، سکولاریسم،

تساوی، حقوق بشر و آزادی‌های اجتماعی دارد و از سویی وامدار موج تحول‌گرایی اجتماعی و سیاسی است (حسنی، ۱۳۸۲: ۱۳). برخی دیگر از نویسندگان، فمینیسم را به‌طور کلی تلاشی برای افزایش توانایی‌ها و قدرت زنان معرفی می‌کنند (Randall, 2006: 110).

فمینیسم در میان ایسم‌های اجتماعی موجود در عرصه اندیشه مدرن، از ویژگی‌های خاصی برخوردار است. این مکتب در موضوع، مسئله و گاه حتی متفکران خویش به یک جنس خاص یعنی زنان توجه کرده است و بر این اساس می‌توان مبنای تمایز و تبعیض را در این ایسم اجتماعی، زن بودن یا نبودن در نظر گرفت. البته فمینیسم همانند دیگر ایسم‌های اجتماعی همچون لیبرالیسم، مارکسیسم و... نیست، چرا که به لحاظ مسئله و موضوع خود تا حدودی محدودتر از دیگر ایسم‌های اجتماعی عمل کرده است. همین باعث شده است که برخی از متفکران، از اینکه حقیقتاً موضوع مطالعات فمینیستی چیست سؤال به میان آورند (Butler, 1990: 2) البته به‌مرور زمان، فمینیست‌ها به گسترش موضوع خود در عین حفظ علایق و تمایلات زنانه دست زده‌اند. به این ترتیب است که فمینیسم در هنر، اقتصاد، فرهنگ، سیاست و دیگر عرصه‌های فکری و زندگی اجتماعی نیز وارد شده است.

فرهنگ لغت انگلیسی واژه فمینیسم را به‌صورت «خصوصیات جنس مؤنث» معنی می‌کند. تطور واژه فمینیسم در قرن بیستم به‌نحوی بوده است که در حال حاضر ارائه یک تعریف واحد و جامع از این واژه که مورد قبول همه متفکران و نظریه‌پردازان این نهضت باشد ممکن نیست (انوشیروانی، ۱۳۸۱: ۸۳-۸۵).

گروهی دیگر در تعریف فمینیسم چنین گفته‌اند که طبق نظریه فمینیسم، جنسیت یک برداشت و تعبیر اجتماعی است، که هر چند مفید است، لکن تحت کنترل و نفوذ پیش‌داوری‌های جنس مذکر قرار گرفته و نسبت به زنان ظالمانه بوده است (انوشیروانی، ۱۳۸۱: ۸۶).

نویسندگانی هم معتقدند که فمینیسم به دلیل آنکه از نقد آغاز کرده و سپس رنگ مکاتب مختلف فلسفی و اجتماعی، از جمله مارکسیسم، سوسیالیسم، اگزیستانسیالیسم و لیبرالیسم را به خود گرفته یک نظریه و مکتب مستقل به‌شمار نمی‌رود (زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۲: ۳۰). اما می‌توان گفت که به علت ورود فمینیست‌ها به عرصه‌های مختلف مطالعات انسانی و اجتماعی، فمینیسم یک ایسم جداگانه و دارای مبانی و آثار خاص خود است؛ هر چند برخی معتقدند که این نظریه

بنیان‌های تئوریک مدونی ندارد (زرشناس، ۱۳۸۱: ۱۶۶) اما می‌توان آن را جزء مکاتب و نظریه‌های مدرن دسته‌بندی نمود.

لازم است بر این نکته تأکید شود که از دیدگاه نظریه‌پردازان فمینیست طرق مختلفی برای شناخت حقیقت و جهان وجود دارد... «به‌عنوان مثال یک نهضت فمینیسم، یک نظریه واحد و حتی یک سیستم واحد فکری نیست و آراء و افکار متعددی در آن وجود دارد» (انوشیروانی، ۱۳۸۱: ۸۶). اما همه این‌ها مانع از آن نیست که از یک ایسم اجتماعی یا یک مکتب به‌عنوان فمینیسم که واجد شاخه‌ها و گروه‌های مختلف و متفاوتی است - چنانکه در ادامه به انواع گروه‌های فمینیستی پرداخته خواهد شد - سخن به میان نیاید.

۱. گزارش تاریخی از فمینیسم

در مورد چگونگی پیدایش نهضت و اصطلاح فمینیسم، گزارش‌های مختلفی بیان شده است. سوزان جیمز از نویسندگان این عرصه معتقد است که در سراسر تاریخ فلسفه، نویسندگانی بوده‌اند که تصویر کلیشه‌ای از جنسیت را به چالش فرا خوانده و تصاویر متفاوتی از زنان ارائه کرده‌اند و آثار آنها به رویداد واحدی منجر نشده است. بنابراین شایسته نیست شتاب‌زده آنها را جزء دیدگاه‌های فمینیستی معاصر دانسته یا جزء ادبیات فلسفی و مبارزات سیاسی‌ای بدانیم که بعداً آغازگر نهضت‌های فمینیستی شد (جیمز، ۱۳۸۲: ۸۲).

از اولین نوشته‌هایی که فمینیست‌ها آنها را بخشی از میراث فمینیستی محسوب می‌کنند معمولاً به برخی از آثار قرن چهاردهم میلادی اشاره می‌شود (زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۱: ۹۳)، اما به‌طور معمول برای فمینیسم و ظهور اجتماعی آن تاریخ بسیار کوتاه‌تری در نظر گرفته می‌شود.

به‌طور معمول آغاز فمینیسم را به جنبش‌های فمینیستی نسبت می‌دهند، به این معنی که ابتدا جنبش‌هایی اجتماعی برای بهبود وضعیت زندگی اجتماعی زنان رخ داد و سپس از حاصل آن جنبش‌ها، مکتب فکری و نظری فمینیسم متولد گردید. بر این اساس به‌طور معمول فمینیسم را در قالب سه موج طبقه‌بندی می‌کنند.

۱-۱. موج اول

موج اول فمینیسم به‌عنوان جنبش حق رأی برای زنان و تلاش آنان برای کسب سایر حقوق اجتماعی معرفی شده است؛ این حقوق اجتماعی شامل حق مالکیت، حق رأی

دادن و در کل، برابری میان زنان و مردان در حقوق اجتماعی است. در باب اینکه موج اول فمینیسم دقیقاً از چه زمانی آغاز شده است میان نویسندگان فمینیست وحدت نظری وجود ندارد. به حدی که برخی از آنها زمان آغاز موج اول را به سال‌های قرن ۱۵ میلادی باز می‌گردانند و برخی دیگر به قرن ۱۸ و ۱۹ و حتی اوایل قرن بیست (جیمز، ۱۳۸۲: ۹۲). از این‌روست که برخی بیان داشته‌اند: فمینیسم یا نهضت زنان، جنبشی بود برای کسب تساوی اجتماعی و سیاسی و اقتصادی با مردان. در ابتدا بین قرن ۱۷ تا ۱۹ اهداف این جنبش عبارت بود از به‌دست آوردن حق مالکیت، بهره‌مند شدن از تحصیلات عالی و حق درآمد و حق رأی. پس از کسب این حقوق در قرن بیستم جنبش زنان، اهداف خود را بیش‌تر در جهت نیل به تساوی اجتماعی و سیاسی از جمله حق و شغل و کار متمرکز نمود و به تعبیری فمینیسم جنبشی علیه جامعه مردسالار بود (انوشیروانی، ۱۳۸۱: ۸۵).

اما آنچه مسلم است اینکه زنان در کشورهای غربی به‌مرور زمان و در طول این سال‌ها حق مالکیت و حقوق دیگر اجتماعی مانند حقوقی در باب حضانت کودکان و در نهایت حق رأی را به‌دست آوردند. در باب چگونگی شکل‌گیری نهضت زنان و فمینیسم نظرات دیگری نیز مطرح است که در میان این نظرات به علل اقتصادی بروز نهضت زنان و نیازمندی اقتصاد تازه صنعتی شده غرب به نیروی کار ارزان و بدون دردسر اشاره می‌شود (زرشناس، ۱۳۸۱: ۱۶۹-۱۷۱).

۲-۱. موج دوم

موج دوم فمینیسم برخلاف موج اول هنگامی شکل گرفت که اصطلاح فمینیسم متولد شده و کاملاً شناخته شده بود. از این‌رو در باب موج دوم با تاریخ مشخص‌تری روبه‌رو هستیم. سال‌های دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ به‌عنوان سال‌های موج دوم فمینیسم که در آن زنان به دنبال برابری در محیط کار و جنبش حقوق مدنی برابر بوده‌اند معرفی شده است. این موج در بسیاری از کشورهای غربی به ایجاد قوانین و قواعدی که در راستای برابری زنان در محیط کار و عرصه اجتماعی و حقوق مدنی با مردان باشد منجر شد، اما موج سوم فمینیسم نشان از آن دارد که آنچه در موج دوم ایجاد شد رضایت‌بخش نبوده است.

۳-۱. موج سوم

موج سوم فمینیسم را عکس‌العمل یا بازگشت موج دوم فمینیسم و متعلق به

سال‌های دهه ۱۹۹۰ به بعد می‌دانند که در آن زنان به دنبال به‌دست آوردن آرزوهایی بودند که با وجود دستاوردهای موج دوم هنوز از آنها فاصله زیادی را احساس می‌کردند. در این موج، اولین بار به تفاوت‌ها و تمایزهای فراوان حتی در میان زنان توجه شد، چرا که جنبش زنان تا پیش از آن بیش‌تر متعلق به زن سفیدپوست طبقه متوسط اروپایی با سطح سواد نسبتاً بالا بود و همین امر به خواسته‌ها و جهت‌گیری‌های فمینیست‌ها رنگ و بوی خاصی داده بود. در موج سوم که آن را موج تفاوت نیز می‌نامند، تکثری جدی در این‌باره پیدا شد و مفاهیمی چون سن، جنسیت، نژاد، رنگ پوست، طبقه اجتماعی، فرهنگ و... در مطالعات فمینیستی جدی‌تر شدند.

بر همین اساس نگاه جنبش‌های فمینیستی گسترش یافت و هر چند نهضت زنان در ابتدا مشخصاً به زنان سفیدپوست آموزش‌دیده از طبقه متوسط به بالا اختصاص داشت، اما به‌طور معمول گزارش‌های فمینیست‌ها از «ستم‌هایی» که بر زنان سیاه‌پوست وارد شده نیز به‌عنوان یکی از سابقه‌های تبعیض جنسیتی مورد توجه قرار گرفت (Krolokke, 2005: 4).

۲. شخصیت‌ها و آثار اصلی

سیمون دوبووار^۱ فرانسوی متأثر از دیدگاه‌های اگزیستانسیالیستی سارتر، کتاب «جنس دوم»^۲ را در سال ۱۹۴۹ منتشر کرد. این کتاب را باید یکی از اثرگذارترین کتاب‌های فمینیستی دانست (جیمز، ۱۳۸۲: ۹۳).

بتی فرایدن^۳ نویسنده کتاب «جاذبه زنانه»^۴ یکی دیگر از نویسندگان اثرگذار بر اندیشه و جنبش اجتماعی فمینیستی است. وی کتاب خود را در سال ۱۹۶۳ در آمریکا منتشر کرد. اثر وی یکی از اصلی‌ترین کتاب‌های اثرگذار در موج دوم فمینیستی است.

ویرجینیا ولف^۵ و اثر تأثیرگذار او که در فارسی با عنوان «اتاقی از آن خود»^۶ شناخته می‌شود از دیگر متفکران اثرگذار و فعالان اجتماعی اندیشه فمینیستی است. در این کتاب که در سال ۱۹۲۹ منتشر شده است به‌صورت ادبی بر سلطه مردان بر

-
1. Simone de Beauvoir
 2. The Second Sex
 3. Betty Friedan (born 1921)
 4. The Feminine Mystique
 5. Virginia Woolf
 6. A Room of One's Own

کل زمین و اینکه زنان جایی از آن خود ندارند تأکید شده است. ایو انسلر^۱، کیت میل^۲، گرمینه گری^۳، نائومی ولف^۴، زورا نیل هورستون^۵، آلیس والکر^۶، ماری ولستون کرافت^۷، ابیجیل آدامس^۸، سوزان بی. آنتونی^۹، کلمنتینا بلک^{۱۰}، الیزابت بلکویل^{۱۱}، امیلیا جنکس بلومر^{۱۲} نیز از برترین اثرگذاران و نویسندگان فمینیست می‌باشند.

۳. ضد فمینیسم

بر اساس نگاه تقابلی گرایانه برخی فمینیست‌ها، همه نظرات و آرا و اندیشه‌های اجتماعی که توسط مردان پایه‌گذاری شده است خاصیت و حالت ضد فمینیستی دارد. برخی از فمینیست‌ها حتی کسانی که تنها با برخی از طرح‌ها و خواسته‌های فمینیست‌ها مخالفت دارند را نیز جزو ضد فمینیست‌ها آورده‌اند (Himmelstein, 2001: 2). این فمینیست‌ها تصور می‌کنند که جامعه مردسالار بدون آنکه صراحتاً بیان کند، دارای مظاهری صریح و روشن از اندیشه‌ها و تفکرات ضد فمینیستی است و این مظاهر در غرب رو به افزایش هستند (Anderson, 2015: xii). از این منظر، حتی سخن از اینکه «فمینیسم توانسته است خواسته‌های اصلی مورد نیاز زنان از جمله حقوق اجتماعی برابر را ایجاد کند و دیگر نیازی به آن نیست» نیز ضدیت و دشمنی با فمینیسم محسوب می‌شود (Anderson, 2015: xii) و تلاش برای غیرسیاسی کردن اهداف فمینیسم، دشمنی با آن تلقی می‌شود (Anderson, 2015: 1). علاوه بر این گروه‌های مختلف فمینیست‌ها به‌طور معمول یکدیگر را به ضدیت با اصل و اساس فمینیسم متهم می‌کنند، چرا که تمایزهایی که این گروه‌ها بر سر چستی راه نجات زنان از وضعیت نامطلوب مورد نظرشان دارند منجر به متهم کردن یکدیگر به ضدیت با فمینیسم شده است (Hammer, 2002: 15). از سوی دیگر هر مکتب فکری که یکی از شاخصه‌های اصلی فمینیست‌ها را نفی یا طرد کند یا با یکی از اهداف اصلی آنها مخالف باشد ضد فمینیستی محسوب می‌گردد.

-
1. Eve Ensler
 2. Kate Millett
 3. Germaine Greer
 4. Naomi Wolf
 5. Zora Neale Hurston
 6. Alice Walker
 7. Mary Wollstonecraft
 8. Abigail Adams (1744-1818)
 9. Susan B. Anthony (1906-1820)
 10. Clementina Black (1850's-1923)
 11. Elizabeth Blackwell (1910-1821)
 12. Amelia Jenks Bloomer (1818-94)

(Clark, 1996: ix). به عنوان مثال یکی از اصلی ترین مشخصه های مورد توافق فمینیست ها این است که زنان در طول تاریخ همواره تحت سلطه مردان بوده اند و باید برای توانمندسازی و قدرت بخشی به آنها تلاش کرد و هر مکتب و فکری که با این مشخصه مخالفت کند از نگاه فمینیستی، ضد فمینیستی محسوب می شود.

اگر از این رویکرد رادیکال عبور کنیم، گرایش ها و تفکراتی را می توان ذکر کرد که مشخصاً حالت ضدیت با جنش و تفکر فمینیستی دارد. برای مثال تفکر محافظه کاری^۱ و ذات گرایان^۲ در غرب به عنوان مکاتبی ضد فمینیستی تلقی می شود (Strong-Boag, 1996: 1).

۴. سنخ شناسی فمینیسم

فمینیسم در دوره حیات خود به تدریج از جنبشی اجتماعی به سوی یک مکتب فکری حرکت کرده است. همین امر باعث شده است که صورت بندی واحدی از اصول و مبانی و تفکرات فمینیستی وجود نداشته باشد و هر بخش از فعالان این جنبش های اجتماعی در دوره های مختلف، تلقی متفاوتی را به عنوان فمینیسم ارائه کنند. بدین سبب است که فمینیست ها به شدت متنوع هستند، اما آنچه آنان را متحد می کند تعهد به حذف زیر دست بودن زنان است که همه شاخه های فمینیست ها را با هم متحد می کند (Kymlicka, 2001: 377).

بر این اساس حتی می توان ذکر کرد که توافق کاملی در اینکه چند دسته از تفکرات فمینیستی را می توان شناسایی کرد نیز وجود ندارد. اما می توان مدعی شد که آنچه در پی می آید معرفی ای اجمالی از مطرح ترین گونه های تفکر فمینیستی است:

۴-۱. فمینیست های رادیکال

فمینیست های رادیکال چنان که از نام آنها مشخص است گروهی از فمینیست ها هستند که سعی کرده اند شدیدترین و تندروترین نوع تفکرات فمینیستی را مطرح سازند. فمینیست های رادیکال بر این باورند که هیچ تفاوتی میان زن و مرد به جز تفاوت های بیولوژیک وجود ندارد و تفاوت های دیگر از جمله اختلاف در ذهنیت ها و رفتارها همگی ناشی از تأثیرات محیطی و فرهنگی است و هیچ ریشه تکوینی ندارد (زیبایی نژاد، ۱۳۸۱: ۶۳). شاید این جمله مشهور سیمون دوبووار که

بیان می‌دارد: هیچ‌کس زن به دنیا نمی‌آید، بلکه زن می‌شود (Butler, 1990: 1) را بتوان بیان شعارگونه‌ای از این اعتقاد فمینیست‌ها دانست.

فمینیست‌های رادیکال معتقد بودند که برخلاف تصور فمینیست‌های سوسیالیست، تفوق و برتری مردان محصول جانبی و از جمله عوارض سرمایه‌داری نیست، بلکه تفوق مردان، خود عامل اصلی ایجاد همه دیگر نهاد‌های اجتماعی است (Echols, 1989: 139). فمینیست‌های رادیکال همانند فمینیست‌های مارکسیست خود را به‌عنوان گروه‌هایی انقلابی در نظر می‌گرفتند که در عرصه سیاست قرار است کار انقلابی انجام دهند (Randall, 2006: 118) و با حرکتی انقلابی، جامعه موردنظر خویش را ایجاد کنند.

فمینیست‌های رادیکال حتی تشکیل گروه‌هایی از زنان که مجرد و کاملاً جدا از مردان زندگی کنند و برای تقویت خود آموزش‌های رزمی مانند کاراته بینند را توصیه و در عمل اجرا می‌کردند (Echols, 1989: 158) و برخی از آنها حتی توصیه به تشکیل گروه‌های مسلح زنان می‌کردند و به آمادگی برای ایجاد درگیری‌های شبه‌نظامی برای کسب خواسته‌ها و امتیازات موردنظر خویش دعوت می‌نمودند (Echols, 1989: 159).

البته باید خاطرنشان ساخت که اگرچه رادیکال‌های فمینیست نیز یک گروه منسجم با شاخصه‌های واحد نیستند، اما ایشان (با همه تفاوت‌هایی که دارند) بر این نکته توافق دارند که این جنسیت (نه طبقه و نژاد) است که تقابل اصلی و اولیه در جامعه را شکل می‌دهد و همه انواع دیگر از تفوق اجتماعی ریشه در تفوق مردانه دارد (Echols, 1989: 139).

شدت اغراق فمینیست‌های رادیکال در باب تفوق مردان و اثرگذاری آنها بر همه ابعاد زندگی زنان به حدی است که برخی از خود آنها نیز گاه اعتراف می‌کنند که نسبت به قدرت فائقه مردان و ناتوان نگه داشته شده بودن کامل زنان بزرگنمایی کرده‌اند (Echols, 1989: 157).

۴-۲. فمینیست‌های لیبرال

فمینیسم لیبرالی به‌عنوان یکی از گونه‌های فمینیسم مدرن با هدف توانمندسازی زنان ایجاد شده است (Beasley, 2005: 29) که توسعه و پیشرفتی در اندیشه لیبرالی محسوب می‌شود (Beasley, 2005: 30)؛ برخی سابقه فمینیسم لیبرالی را به قرن ۱۸

و آثار مری ولستونکرافت^۱ باز می‌گردانند (Beasley, 2005: 31).

فمینیست‌های لیبرال در واقع میان تفکرات فردگرایانه و شخص‌محورانه لیبرالی و گرایش‌های زنانه فمینیستی وجه جمعی ایجاد کرده بودند. از منظر فمینیست‌های لیبرال، ایده‌ها و اندیشه‌های لیبرالی در باب حقوق و آزادی‌های فردی برای تحقق خواسته‌های فمینیستی کفایت می‌کند و فقط لازم است که زنان نیز مانند مردان در اندیشه لیبرالی به‌عنوان فرد خودمختار مستقل و کاملاً برابر با دیگران در نظر گرفته شوند (Zita, 1998: 334). ولستونکرافت به‌عنوان یکی از شخصیت‌های برجسته در اندیشه‌های فمینیسم لیبرال بیان می‌داشت که زنان در یک پروژه مردانه در جامعه گرفتار شده‌اند و هدف اصلی آنها باید به‌دست آوردن همان فرصت‌ها و امکانات و فعالیت‌های اجتماعی باشد که مردان هم‌طبقه و هم‌نژاد آنها از آن برخوردارند (بیسلی، ۲۰۰۵: ۳۱).

از منظر فمینیست‌های لیبرال اشکال اصلی آن است که زنان مانند مردان یک فرد مستقل واجد حقوق و خودمختاری شناخته نشده‌اند و رفع تبعیض جنسیتی علیه زنان و ایجاد یک جامعه بدون تبعیض جنسیتی راهکار اصلی است (Zita, 1998: 334).

بر این اساس است که برخی از فمینیست‌های لیبرال برخلاف دیگر فمینیست‌ها در روابط میان زنان و مردان از نابه‌هنجاری‌ها مانند پورنوگرافی و روسپیگری و ... ابراز نگرانی و ناراحتی ندارند و صرفاً بر مسئله آزادانه و دلبخواهانه بودن روابط و بدون سرکوب و زور بودن آن تأکید می‌کنند (Zita, 1998: 335). دغدغه اصلی فمینیست‌های لیبرال حقوق سیاسی و قانونی زنان و عادلانه (به معنی لیبرالی آن) بودن ساختارهای سیاسی جامعه است (مندوس، ۱۳۸۲: ۳۲۱).

از سوی دیگر شعار و ایده اصلی فمینیست‌های لیبرال آن است که زنان و مردان اعضای کاملاً برابر جامعه هستند و باید حقوق و جایگاه‌هایی کاملاً برابر داشته باشند. بر این مبناست که برخی فمینیست‌های لیبرال با هر آنچه زنان را به‌عنوان شی و کالایی در اختیار مردان قرار دهد مخالفت می‌کنند و آن را مصداقی از نابرابری ذکر می‌کنند (Zita, 1998: 337).

یکی از دغدغه‌ها و مشخصه‌های اصلی فمینیست‌های لیبرال دفاع از حق سقط جنین به‌عنوان یکی از حقوق فردی و شخصی زنان است (Zita, 1998: 338).

جودیت تامسون^۱ نویسنده فمینیست لیبرال در سال ۱۹۷۱ اثر مشهوری در دفاع از سقط جنین به عنوان حق فردی زنان نوشت که در آن با انکار انسان بودن جنین، لازمه حق زن بر جسم خود را حق سقط جنین دانسته است (Thomson, 1971: 50).

مشخص است که فمینیست‌های لیبرال مورد هجوم و انتقاد جدی فمینیست‌های رادیکال و فمینیست‌های مارکسیست - سوسیالیست بوده‌اند، چرا که از منظر آنها فمینیست‌های لیبرال با غفلت از اصل و اساس نابرابری و با تن دادن به علت اصلی تفوق مردان که همان حقوق و جامعه مردانه و یا مالکیت خصوصی و نظام مبتنی بر سرمایه است، زمینه سلطه مردان بر زنان را فراهم ساخته‌اند. علاوه بر این برخی از فمینیست‌های لیبرال متأخر نیز در سال‌های اخیر به انتقاد از فمینیست‌های لیبرال متقدم روی آورده‌اند و بر این نکته تأکید کرده‌اند که تصورات فمینیست‌های لیبرال دهه‌های گذشته در باب معضلات و موانع اجتماعی پیش روی زنان در همانند شدن با مردان، ساده‌انگارانه بوده و آنان این موانع را دست‌کم گرفته‌اند (Beasley, 2005: 32).

۴-۳. فمینیست‌های مارکسیست - سوسیالیست

همان‌طور که فمینیست‌های لیبرال، میان خواسته‌ها و ایده‌های لیبرالی و فمینیستی جمع کرده بودند، فمینیست‌های مارکسیست در اوج دوران گرایش به مارکسیسم در عرصه‌های فکری و دانشگاهی بروز کردند و خواهان جمع میان مارکسیسم و فمینیسم بودند. آنان وجه مشابهت اصلی اندیشه‌های مارکسیستی و فمینیستی را رهایی‌بخش و قدرتمند کننده بودن آنان می‌دانستند (رایت، ۱۹۹۴: ۲۱۱).

بر همین اساس فمینیست‌های سوسیالیست با اوج‌گیری تفکرات سوسیالیستی و مارکسیستی در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی، چنین بیان می‌داشتند که تفوق مردان بر عرصه اجتماع و نهادهای اجتماعی، حاصل سرمایه‌داری و از عوارض آن محسوب می‌شود (Echols, 1989: 139)، از این‌رو پیوستن زنان به جنبش‌های کارگری و مارکسیستی در حقیقت از میان بردن ریشه‌های چنین تفوقی است.

در اندیشه فمینیست‌های مارکسیست، جنسیت دقیقاً همان کارایی «کار» و نقش «طبقه» را در اندیشه‌های مارکسیستی ایفا می‌کند (MacKinnon, 1982: 515)، همان‌طور که کار و طبقه در اندیشه مارکسیستی، عامل اصلی معنادهی، شکل‌دهی

به شخصیت، ایجاد ثروت و... هستند، جنسیت در اندیشه فمینیستی همان کارکرد را دارد و در محیط جامعه مردان به واسطه واجد بودن ابزار تولید، تبعیضی جنسیتی علیه زنان به وجود آورده و زنان را به استثمار خود درآورده‌اند (Clark, 2005: 2).

از منظر فمینیست‌های مارکسیست، جنسیت دارایی اصلی زنان است که به واسطه سلطه و غلبه مردان به استثمار درآمده است (MacKinnon, 1982: 515) و چنانکه ذکر شد فمینیست‌های مارکسیست همانند فمینیست‌های رادیکال خود را به عنوان گروه‌هایی انقلابی در نظر می‌گرفتند که در عرصه سیاست قرار است کار انقلابی انجام دهند (Randall, 2006: 118).

البته فمینیست‌های مارکسیست بیان می‌داشتند که مارکسیسم با تلقی رایج آن یک اندیشه مردانه است و در واقع آنچه از مارکسیسم بیان شده است یک تلقی مردانه از آن اندیشه‌هاست و تلقی زنانه از اندیشه مارکسیستی علاوه بر مسئله طبقه که مسئله اصلی مردان بوده است به جنسیت و استثمار جنسیتی که مسئله اصلی زنان است توجه دارد (MacKinnon, 1982: 518) و فمینیست‌های مارکسیست تلاش می‌کردند تا تلقی‌ای زنانه از آثار مارکس را ارائه کنند (MacKinnon, 1982: 640) و هدف فمینیسم متداول مارکسیستی تعمیم مفاهیم و دیدگاه‌های تألیفات مارکس به وضعیت زنان است (مندوس، ۱۳۸۲: ۳۲۳).

۴-۴. فمینیست‌های فرهنگی

در کنار شاخه‌های اصلی فمینیسم که در بالا ذکر شد برخی از فمینیست‌های فرهنگی به عنوان یک شاخه مجزا از فمینیست‌ها که به واسطه آثار کارول جیلیان^۱ ایجاد شده است سخن به میان می‌آید (Turnier, 1995: 1280). منظور از آنچه فمینیسم فرهنگی^۲ بدان اطلاق شده است، آثار جنبه‌های زنانگی و رفتارها و خلیات زنانه بر سبک زندگی و فرهنگی است که به جامعه شکل می‌دهد. شاید از همین جهت است که برخی فمینیست‌های این عرصه معتقدند که تخریب محیط زیست، حاصل رفتارها و اخلاقیات مردانه است و جنبش فرهنگی فمینیستی از اساس جنبه حفاظت از محیط زیست را به دنبال خود دارد و از این‌رو اصطلاح «فمینیسم محیط زیست‌گرای فرهنگی»^۳ را ایجاد کرده‌اند. این جنبه از جنبش‌ها و

1. Carol Gilligan

2. cultural feminism

3. cultural ecofeminism

اندیشه‌های فمینیستی که شاید به لحاظ نظری از عمق کم‌تری برخوردار باشد از جهت اجتماعی و شکل‌دهی به زندگی جمعی سخنان بیش‌تری دارد (Carlassare, 2000: 90). از این نظر جنبش‌های زنان با جنبش‌های حفظ محیط زیست و حمایت از کره زمین و مقابله با تخریب آن به‌همراه جنبش‌های ضد خشونت و ضد جنگ و... همراه می‌شوند (Carlassare, 2000: 220). در این تلقی فمینیسم، محیط زیست گراست که بر «مادر زمین»^۱ و اندیشه زنانگی زمین^۲ تأکید می‌کند. ظاهراً اصطلاح «زیست فمینیسم»^۳ اولین بار توسط یک فمینیست فرانسوی به نام «ایبونه»^۴ به‌کار رفته است که مقصود از آن همین جمع میان فمینیسم و جنبش‌های محیط زیست‌گرایانه بوده است (Johnson, 2013: 3).

۴-۵. فمینیست‌های پست مدرن

علاوه بر این‌ها گاه از فمینیست‌های پست مدرن (Turnier, 1995: 1298) مطالبی ذکر می‌شود و بیان می‌شود که از نظر پست مدرن‌های فمینیست تصور یک هویت ثابت به نام «زن» که وحدت‌بخش تمام مصادیق خود باشد، منتفی است (حسنی، ۱۳۸۲: ۲۴). همچنین از رابطه فمینیسم با پست مدرنیسم و اصطلاحات دیگری در این زمینه سخن به میان می‌آید (مندوس، ۱۳۸۲: ۳۲۷) و یا از مفاهیم و اصطلاحاتی مانند فمینیسم فردگرا^۵ (McElroy, 2003: 2) سخن به میان می‌آید و بیان می‌شود که غالب فمینیست‌ها فردگرا هستند و تقسیم‌های مرسوم موجود در رابطه با جنبه‌های زندگی فردی و جمعی را تقسیم‌بندی مردانه می‌دانند و نگاه متفاوتی از فردگرایی مرسوم دارند. باید توجه داشت که هرکدام از این دسته‌ها ویژگی‌ها و مشخصات فکری متفاوتی را بیان می‌کنند، اما با توجه به تبیین شاخه‌های اصلی فمینیسم، از پرداختن به این موارد خودداری می‌شود.

۵. چارچوب کلی اندیشه فمینیست‌ها

بر اساس آنچه ذکر شد فمینیسم مجموعه متکثر از آرا و اندیشه‌هاست که نمی‌توان همه اجزاء آن را به همه متفکرانی که خود را فمینیست می‌دانند نسبت داد. اما این امر نافی آن نیست که برای این مجموعه فکری یا مکتب اندیشه‌ای یک سلسله

1. Mother Earth

2. earth as female // Earth is "womanly"

3. ecofeminism

4. François d'Eaubonne (1920-2005)

5. Ifeminism // Individualist feminism

مشخصات کلی و یا چارچوبی کلی از اندیشه‌ها را در نظر بگیریم. بدون چنین امری، شاید این تلقی ایجاد شود که هیچ وجه اشتراک و مشخصه جمع‌کننده‌ای بین اقسام مختلف فمینسم‌ها وجود ندارد.

به بیان دیگر هرچند فمینسم‌ها همگی بر سر اینکه زیردست بودن زنان نسبت به مردان باید از میان برود وحدت نظر دارند، اما در مورد اینکه این زیردست بودن دقیقاً چیست و چه ماهیتی دارد و راه از میان بردن آن چگونه است هیچ وحدت نظری ندارند (Kymlicka, 2001: 377). به این ترتیب می‌توان برای آنها یک وجه اشتراک یا بخش‌های مشترک از اندیشه فمینستی قائل شد. برخی از نویسندگان معتقدند که شاخه‌های مختلف فمینسم همگی واجد ویژگی‌های زیر هستند:

- انکار وجود امری به نام «طبیعت زنانه» که عبارت از مجموعه استعدادها و نیازهای جسمی - روانی مختلفی است و طبیعت جسمانی - روانی زن و مرد را در عین وجود اشتراکات اساسی، از هم متمایز می‌کند.
- برابری میان زن و مرد و تشابه مطلق آنها.
- کوشش به منظور به میدان آوردن زنان در عرصه تولید کارخانه‌ای و تجارت سرمایه‌دارانه جهت تسریع پروژه انباشت سرمایه و تولید کالا.
- ارائه تفسیری غالباً جسمی و تماماً مادی از زن و نیازها و خواست‌ها و حقوق او (زرشناس، ۱۳۸۱: ۱۶۹-۱۷۱).^۱

و نیز مدعی شده‌اند که تقریباً همه شعب و شاخه‌های مکتب فمینسم دارای مبانی نظری مشترکی هستند که برخی از آنها عبارت‌اند از:

- خودبنیادانگاری بشر (اومانيسم)؛
- مبنا گرفتن عقل منقطع از وحی در تبیین حقوق و تکالیف زنان و بی‌اعتنایی به احکام دین؛
- صورتی از دموکراسی که فِمن (زنان) را به عنوان مصداق دموس (مردم) مطرح می‌کند.
- تعریف اصل برابری صوری حقوق در دموکراسی بورژوازی، به گونه‌ای که مترادف تشابه حقوق و وظایف زن و مرد گردد.
- سکولاریسم در فمینسم هم به عنوان رکن اصلی این ایدئولوژی مطرح است.

۱. البته با توجه به آنچه در دسته‌بندی‌های بالا ذکر شد، مشخص است که همه مطالبی که ذکر شده است میان همه فمینسم‌ها مشترک نیست.

زیرا مفروض اصلی فمینیسم، نادیده گرفتن نظام حقوق - تکالیف شرعی زن و مرد، و اصل گرفتن باورهای عصر روشنگری در این خصوص است (زرشناس، ۱۳۸۱: ۱۶۹).

• فمینیسم به دلیل تکیه‌اش بر اومانیسم، ذاتاً سکولار است (زرشناس، ۱۳۸۲: ۲۰۲). علاوه بر این همه، نظریات فمینیستی معطوف به قدرت هستند؛ چنان‌که برخی از متفکران متذکر شده‌اند چون فمینیسم از اساس برای افزایش قدرت زنان در برابر مردان شکل گرفته است پس باید آن را یک مکتب مرتبط با سیاست و قدرت دانست (Randall, 2006: 113). به بیان دیگری می‌توان موارد مورد تأکید در چارچوب کلی اندیشه‌های فمینیستی را چنین تبیین کرد:

۱-۵. نگاه جنسیتی

نقطه ثقل و تمرکز تحلیل از نگاه فمینیست‌ها، نگاه جنسیتی است. نحله‌های مختلف فمینیست‌ها در اینکه جنسیت (چه به عنوان یک امر مطلوب چنان‌که برخی از آنها به آن قائل هستند و چه به عنوان یک امر نامطلوب که باید به کلی از میان برود، چنان‌که برخی دیگر به آن قائل هستند) موضوع اصلی بحث، بررسی، تحلیل و اظهارنظر آن‌هاست. از منظر فمینیست‌ها بررسی علل و عوامل ایجاد و بقا و قدرت یافتن و یا زیردست شدن یک جنس (در اینجا زنان) مهم‌ترین موضوع محوری و شکل‌دهنده به اندیشه اجتماعی و حتی خود جامعه است. متفکران فمینیست به منظور تحلیل و درک پدیده‌های گوناگون از جمله درک و تحلیل پدیده‌های اجتماعی و سیاسی در اولین قدم، دوگان یا تمایز جنسیتی زن و مرد را تصور می‌کنند. آنان برای شناخت مسائل اجتماعی ارزش اصلی را به تمایز زن و مرد اختصاص می‌دهند و تلاش می‌کنند که همه مسائل را در توجه به این تمایز اصلی حل کنند. به عنوان مثال برخی از آنها علت شکل‌گیری خشونت‌های بین‌المللی را عدم حضور زنان در عرصه تصمیم‌گیری بین‌المللی و فقدان لطافت زنانه در تصمیم‌گیری‌های کلان بین‌المللی می‌دانند. به این ترتیب نگاه جنسیتی بر همه مسائل و پدیده‌ها غلبه می‌نماید و به جای مسائلی که از منظر غیرفمینیست‌ها مطرح است (به عنوان مثال: طبقه اجتماعی، آزادی فردی، نهادهای بین‌المللی، قرارداد، حقوق و...) مسئله اصلی فمینیست‌ها (نابرابری نسبت به زنان و تبعیض علیه آن‌ها) مطرح می‌شود.

۲-۵. درگیری زن و مرد

یکی دیگر از اشتراکات همه انواع گروه‌های فمینستی در این است که تلاش فمینست‌ها در احقاق حقوق ادعایی‌شان موجبات درگیری جنس زن و مرد را مهیا می‌کند. البته گروه‌های مختلف فمینستی در میزان شدت و جهت‌گیری و منظور از درگیری متفاوت عمل می‌کنند؛ برخی بسیار پرشدت و به هدف غلبه جنس زن و یا حتی از میان بردن کلی جنسیت به‌عنوان یک مفهوم اجتماعی و برخی کم‌شدت و صرفاً در جهت ایجاد برابری و تعادل در میان دو جنس؛ اما در مجموع از منظر فمینست‌ها اصلی‌ترین عامل پدیده‌های اجتماعی نبرد و تعارض زن و مرد است. این نگاه در برخی از تفکرات فمینستی مانند فمینست‌های رادیکال تا آنجا ادامه می‌یابد که نقش زنان و مردان را در دو اردوگاه نظامی متقابل تبیین می‌نماید تا از این طریق حقوق زنان بیش از این پایمال نشود. این نگاه، حمایت و دفاع از نقش زنان و حمله به نقش مردانه را در پی دارد.

۳-۵. تلاش برای ارائه نگاه‌های زنانه

از دیگر ویژگی‌های مشترک میان گروه‌های مختلف فمینست تلاش برای ارائه نگاه‌های زنانه به‌عنوان بدیلی برای جهان و مسائل مردانه است. حتی برخی از فمینست‌ها که به دنبال حذف کلی جنسیت از مناسبات اجتماعی هستند نیز در اینکه نگاه زنانه با نگاه مردانه متفاوت است و بر آن رجحان و برتری دارد با سایر فمینست‌ها مشترک هستند. از این‌روست که بسط اندیشه فمینستی به نگاه جنسیتی و تعارض زن و مرد محدود نمی‌شود. اندیشمندان فمینست معتقدند که برای درک بهتر مسائل سیاسی و اجتماعی و برای بهبود اوضاع اجتماع بشری، بایستی ساختار و چارچوب مردانه کنونی شکسته شود و مسائل سیاسی از منظر زنانه و بر اساس فرهنگ و تفکر زنانه مورد بررسی و عمل اجتماعی قرار گیرد. در واقع فمینسم تلاشی علیه نظام مردسالارانه مورد ادعای آنها است اما در راهکار پیشنهادی خود به این میزان محدود نمی‌شود بلکه دعوت به بهره‌گیری از منظر زنانه نسبت به مسائل می‌کند. به عبارت دیگر علاوه بر اینکه این نگاه جبهه مظلوم، ستمدیده و مستحق یاری را زنان می‌داند و جبهه ظالم، بهره‌کش و مستحق عقاب را مردان معرفی می‌کند، حل معضلات را مستلزم پی‌جویی نگاهی زنانه نسبت به مسائل و معضلات موجود می‌داند.

۴-۵. توجه جدی به احقاق حقوق ادعایی زنان از طریق جنبش اجتماعی

یکی دیگر از ویژگی‌های مشترک همه گروه‌های فمینیستی این است که آنان نظام کنونی جوامع بشری را نظامی مردانه و ظالمانه می‌دانند که در آن، به زنان اجحاف و ظلم روا داشته می‌شود. از این رو باید حرکتی اجتماعی و جنبشی برای برطرف کردن این ظلم و استثمار صورت گیرد. البته گروه‌های فمینیستی گوناگون، بر سر ماهیت این ظلم و راهی که برای رفع آن باید در پیش گرفته شود باهم اختلاف دارند؛ چنان‌که فمینیست‌های رادیکال، فمینیست‌های لیبرال را مانعی بر سر راه پیوستن زنان به جنبش رادیکال دانسته و آنها را جزو موانع احقاق حقوق زنان می‌دانند و برعکس فمینیست‌های لیبرال بسیاری از اندیشه‌های رادیکال‌های فمینیست را به‌عنوان مسائلی انحرافی در جنبش فمینیستی معرفی می‌کنند. چنان‌که در بیان وحدت نظر و اختلاف فمینیست‌ها اشاره شد، هرچند ایشان همگی بر سر اینکه زیردست بودن زنان نسبت به مردان باید از میان برود وحدت نظر دارند، اما در مورد اینکه این زیردست بودن دقیقاً چیست و چه ماهیتی دارد و راه از میان بردن آن چگونه است هیچ وحدت نظری ندارند (Kymlicka, 2001: 377).

یکی از خصوصیات که در تفکر سیاسی فمینیست‌ها مورد انتقاد قرار گرفته است همین وجه اشتراک فمینیست‌ها در تلاش برای ایجاد جنبش‌هایی یک‌شکل در جهان است. منتقدان فمینیست‌ها بیان می‌دارند که آنها بسیار جهان‌شمول نظر می‌دهند و تصور می‌کنند که زنان در همه جای دنیا یک‌شکل و یک ماهیت هستند و یک سلسله مسائل واحد دارند (Randall, 2006: 127).

نوع دیگری از این انتقاد از سوی پست مدرنیست‌ها وارد شده است. از منظر ایشان، فمینیسم به‌عنوان یک پدیده مدرن بر سه موضوع که هر سه قابل خدشه است تأکید داشته است: ۱. تصویری جوهری، لایتغیر و یکپارچه از زن؛ ۲. تبیین‌های فراگیر فارغ از زمینه‌های زمانی و مکانی در مورد پدرسالاری؛ ۳. راهبردهای عام و جهان‌شمول (حسینی، ۱۳۸۲: ۱۸).

موضوعات دیگری نیز وجود دارد که در آنها می‌توان نوعی همگرایی میان فمینیست‌ها یافت، در حالی که بر سر آن اجماع کلی و نهایی وجود ندارد. به‌عنوان مثال در حالی که همه فمینیست‌ها خانواده را به‌عنوان یکی از نهادهای جامعه مردسالار مورد حمله قرار می‌دهند، نمی‌توان همه انواع فمینیسم را ضدخانواده به معنی کلی آن دانست. چرا که برخی از آنها خواهان نوعی از تغییر در جهت حقوق

زنان در خانواده هستند؛ حال آنکه بسیاری دیگر مشخصاً ضدخانواده و به تصور خود خواهان برهم خوردن این نظام مردسالار هستند.

به بیان دیگر از نظر فمینیست‌ها عرصه زندگی اجتماعی، شغل و سیاست، فعالیت‌های اجتماعی و... بر اساس زندگی خانوادگی مبتنی شده است که خود زندگی خانوادگی بر اساس عدم عدالت شکل گرفته است و مشاغل اجتماعی برای مردانی طراحی شده است که در خانه زنانی دارند که از کودکان آنها مراقبت می‌کنند. بر این اساس می‌توان گفت که فمینیست‌ها در این مشترک هستند که اگر خانواده - به معنی خاص آن - مبنای شکل‌گیری زندگی اجتماعی قرار گیرد اساس ظلم است. بدین ترتیب تقریباً همه آنها با شکل سنتی خانواده، مخالف هستند اما در اینکه چه باید کرد باهم اختلاف دارند.^۱

تقسیم وظایف در خانواده بسیار مورد اعتراض فمینیست‌هاست. به علاوه تقسیمات وظایف در خارج از خانه نیز که تحت تأثیر خانواده است (یا با توجه به آن است) مورد اعتراض فمینیست‌ها واقع شده است. در نگاه ایشان شغل‌های کنونی برای مردی است که زنی در خانواده دارد تا از فرزندانش مراقبت کند. اما برای ایجاد برابری باید این گونه طراحی‌ها به هم بخورد (معمولاً شغل‌ها برای زنی که می‌خواهد از فرزندش نگهداری کند طراحی نمی‌شود و لذا زن ضرر می‌کند). همچنین فمینیست‌ها می‌گویند در مالکیت و حقوق باید تقسیم‌بندی‌های سنتی به هم بخورد.

خلاصه اینکه مطابق نظر فمینیست‌ها عرصه زندگی اجتماعی، شغل و... بر اساس زندگی خانوادگی سنتی و غیرعادلانه شکل گرفته که خودبه‌خود باعث عقب افتادن زنان می‌شود. از این جهت است که برخی از فمینیست‌ها اساساً ضدخانواده شده‌اند و استدلال می‌کنند که شکل موجود از خانواده، مبنای زندگی اجتماعی غیرعادلانه است.

همچنین مسئله فرزندآوری، حفظ و تربیت کودک نیز مانند خانواده، مورد اختلاف فمینیست‌هاست. آنها در اینکه وضع کنونی را نادرست می‌دانند مشترک هستند اما در وضع مطلوب با هم اشتراکی ندارند.

۱. این مخالفت به جایی رسیده که بعضی منتقدان فمینیست، این گونه نظر داده‌اند که در صورت اجرایی شدن برخی نظریات فمینیستی، مسئله بقا نسل به مشکل بر می‌خورد.

۶. انسان‌شناسی فمینیسم

اگرچه انسان‌شناسی فمینیسم اغلب به معنی تلاش‌های فمینیست‌ها در علوم انسانی فهم می‌شود (فکوهی، ۱۳۹۰: ۲) اما در این نوشتار منظور از انسان‌شناسی فمینیستی امری دیگر است. منظور از انسان‌شناسی فمینیستی در این مجال، تصورات و مبانی انسان‌شناختی‌ای است که زیربنای تفکر فمینیستی قرار گرفته است. بر این اساس منظور از انسان‌شناسی فمینیستی آن است که فمینیست‌ها چه تلقی و درکی از انسان داشته‌اند که چنین مکتبی را شکل داده‌اند؟

پیش از هر چیز باید ذکر کرد که تفاوت‌های گروه‌های مختلف فمینیست‌ها باید در این عرصه مورد توجه جدی قرار گیرد. تعارض و تمایز جدی میان نظریات فمینیست‌ها در عرصه‌های مختلف، گاه حاکی از تفاوت مبانی انسان‌شناختی آنها به معنای مذکور است و از این جهت در ادامه باید به مبانی انسان‌شناختی اشاره کنیم که میان همه یا اغلب فمینیست‌ها مشترک باشد.

۶-۱. انسان‌شناسی اومانیستی

انسان‌محوری و اتکا به اومانیسم یکی از مشترکات میان گروه‌های مختلف فمینیستی است. چنان‌که در بیان انسان‌محور بودن تفکر فمینیستی ذکر شده است با وجود تمام این تفاوت‌ها در نگرش‌های مختلف فمینیستی و تعارض‌هایی که در نظر نسبت به یکدیگر دارند، چکیده مفهوم نظریه اومانیستی فمینیسم عبارت است از تعریفی اومانیستی، نفسانی، خودبنیادانه و غیردینی از زن و مقام، مرتبه، حقوق، مسئولیت‌ها، وظایف و شوؤن وجودی او به‌ویژه نسبتش با جنس مخالف... که این امر مختص دوره مدرن است (زرشناس، ۱۳۸۱: ۱۶۶).

۶-۲. انسان‌شناسی غیردینی و سکولار

ویژگی انسان‌شناختی مشترک دیگر در میان گروه‌های فمینیست آن است که ظاهراً همه آنها انسان را با نگاهی غیردینی مورد مذاقه قرار می‌دهند و به‌طور کلی در این عرصه سکولار می‌اندیشند. رابطه فمینیست‌ها در غرب با دین رابطه تعارض‌گونه به‌نظر می‌رسد، خصوصاً که در الهیات مسیحی، خدا پدر و مذکر است و شخص عیسی مسیح به‌عنوان یک مرد در درجه اول توجه است و زنان درجه دوم هستند. تا حدی که برخی در اصل این امر تشکیک کرده‌اند که آیا می‌توان زن بود و در عین حال مسیحی

بود (Bechtle, 1987: 124) از سوی دیگر آنچه تحت عنوان الهیات فمینیستی^۱ در میان بخشی از متفکران غربی این حیطه مطرح شده است را نمی‌توان به معنی معمول آن، یک تفکر دینی دانست؛ چرا که با ارائه مفاهیمی چون خدای مادر و نگارش کتاب مقدس جدید توسط برخی از زنان، نه تنها مفهوم دین به معنی الهی آن شکل نگرفت بلکه مخالفت بیش‌تر و جدی‌تر دین‌داران را برانگیخته است و نوعی از دین‌سازی بشری را برای متدینان تداعی می‌کند که در آن مفاهیمی مانند خدا، گناه، وظایف مقدس و... بر اساس خواسته‌های یک مکتب بشری شکل می‌گیرد.

۶-۳. انسان‌شناسی جنسیتی

یکی از اصلی‌ترین مقومات انسان‌شناختی فمینیسم را باید مفهوم جنسیت و جایگاه آن در این اندیشه دانست. از نظر فمینیست‌ها، جنسیت شکل‌دهنده اصلی زندگی اجتماعی کنونی و زیربنای نظام ناعادلانه و ضدزن آن است. مسئله جنسیت برای فمینیست‌ها به حدی بنیادین است که آنان مدعی می‌شوند که حتی عدالت و تأکید بر آن خود بازتابی از یک اصل مردانه است؛ این در حالی است که زنان به جای عدالت بر مراقبت^۲ تأکید دارند (Kymlicka, 2001: 377). از این جهت باید ذکر کرد که انسان‌شناسی فمینیست‌ها مبتنی بر مسئله جنسیت - و حول آن - شکل گرفته است و آنها انسان را بر اساس جنسیت می‌شناسند، البته پیش از این ذکر شد که همه آنها در نحوه مواجهه با جنسیت نظر واحدی ندارند؛ بعضی سعی در نقی جنسیت از عرصه زندگی اجتماعی و حذف آن دارند و بعضی سعی در توجه حداکثری به آن داشته و با هدف تساوی‌طلبی به جنسیت پرداخته‌اند. از طرف دیگر فمینیست‌ها جنسیت را در چند لایه مورد توجه قرار می‌دهند، مثلاً تأثیر جنسیت در خانواده، جامعه، فهم، خودشناسی، روان‌شناسی و...^۳ بر همین اساس است که برخی از محققان این زمینه بیان داشته‌اند: آنچه بیش از همه چیز جلب توجه می‌کند این است که در اندیشه فمینیستی این تصور پیش‌فرض گرفته شده است که هویتی به‌عنوان زن و دسته‌بندی‌ای به‌عنوان زنان در جامعه وجود دارد که نه تنها آغازگر منافع و اهداف این مباحث است، بلکه موضوع آنچه مطالعات سیاسی زنان به آن می‌پردازد را شکل می‌دهد (Butler, 1990: 2). تأثیر جدی مفهوم جنسیت در

1. feminist theology

2. careness

۳. حتی تأثیر جنسیت در فهم، لذا به معرفت‌شناسی نیز ورود کرده‌اند.

اندیشه فمینیستی به حدی است که فمینیست‌ها ممنوعیت‌های حاصل از جنسیت را به‌عنوان یک نوع از قدرت زنانه و اثرگذار در شکل‌دهی به هر دو جنس زن و مرد در نظر گرفته‌اند (Butler, 1990: 77).

۴-۶. مدرنیسم

از دیگر مشخصات انسان‌شناسی فمینیستی این است که نظریات فمینیستی غالباً نظریاتی مدرن بوده و ویژگی‌های مادی بودن، غیردینی و سکولار بودن و علم‌گرا بودن (که جزئی ویژگی‌های مدرنیست‌ها است) در این نظریه‌ها موج می‌زند.^۱

۵-۶. برابری‌گرایی

یکی دیگر از مبانی انسان‌شناختی فمینیست‌ها برابری‌گرایی و میل به برابر پنداشتن همه انسان‌هاست. البته چنان‌که ذکر شد گاه برخی از فمینیست‌ها از برتری‌های زنانه سخن به میان آورده‌اند، اما به‌نظر می‌رسد که زیربنای انسان‌شناختی غالب آنها برابر دانستن همه انسان‌ها و نیز برابر دانستن همه زنان در انسانیت و پس از آن، حقوق فردی، حقوق اجتماعی و... است. قرائت‌های مختلف فمینیسم به‌نوعی به دنبال برابری هستند. حتی می‌توان گفت که آن‌هایی که به دنبال برتری ظاهری زنان هستند، هدفشان جبران و به تعبیر دیگر تبعیض‌های مثبت جبرانی است.^۲

۱. البته در گذشته اشاره شد که گروهی از آن‌ها نیز پست مدرن هستند، که به این ترتیب نمی‌توان ویژگی مدرن بودن را متعلق به همه گروه‌های فمینیست دانست، اما غالب فمینیست‌ها در این دسته می‌گنجند.

۲. توضیح اینکه - با منطقی تحت تأثیر عدالت رالزی - ادعا می‌کنند چون در طول تاریخ به زنان ظلم شده است حال باید امتیاز بیش‌تری داد تا ظلم‌های گذشته جبران شود.

فصل دوم

انسان‌شناسی مکتب فمینیسم

مقدمه

در این فصل در پی شناخت عمیق‌تر از فمینیسم و مبانی آن و به تبع ارزیابی و نقد آن هستیم. از این رو اگرچه می‌توانستیم از مواضع هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی به بررسی فمینیسم بپردازیم اما از آنجایی که در این مکتب، جنسیت انسان موضوع و هدف قرار گرفته است ما به بررسی مبانی و مواضع انسان‌شناسی فمینیسم تقدم داده و آن را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

۱. مبانی و مواضع انسان‌شناختی فمینیسم

همان‌گونه که پیش از این گفتیم فمینیسم ابتدا جریانی اجتماعی برای احقاق حقوق مدنی زنان بود. اما به تدریج و برای کسب و جاهت تلاش کرد از مکاتب فکری مختلف برای خود مؤیدات نظری دست‌وپا کند. از این رو شاهد شکل‌گیری گرایش‌های فمینیستی به‌ویژه در علوم اجتماعی بودیم که ریشه‌های فکری آنها به مکاتب بعضاً متعارض مانند لیبرالیسم، مارکسیسم، سوسیالیسم، اگزیستانسیالیسم و پست مدرن باز می‌گردد. از منظر دیگری نیز می‌توان گوناگونی و بلکه تعارض مبانی فکری حامیان فمینیسم را نشان داد و آن توجه به مبانی انسان‌شناختی این جریان است. موضع‌گیری‌های اصلی فمینیسم درباره ماهیت انسان و لوازم حقوقی آن را می‌توان در چهار محور زیر خلاصه کرد:

۱. زن و مرد دو موجود کاملاً متمایز هستند که شخصیت آنها هیچ وجه اشتراکی

ندارد و نمی‌توان از ماهیت مشترک انسان سخن گفت و بر آن اساس به مقایسه زن و مرد پرداخت. لذا تحمیل هر گونه الگوهای رفتاری مردان به زنان و یا ارزیابی شخصیت، اوصاف و فعالیت‌های زنان بر اساس الگوهای مردانه نارواست (تباین شخصیت و اوصاف روانی).

۲. زن و مرد دو موجود کاملاً مشابه هستند که شخصیت آنها هیچ وجه اختلافی ندارد و نمی‌توان هیچ تفاوت ماهوی میان آنها یافت و به‌جز تفاوت‌های ناچیز جسمانی، تفاوت دیگر وجود ندارد و هر تفاوت شخصیتی دیگر، برساخته اجتماع است. لذا برای نیل به حقوق مساوی باید تمام این تفاوت‌های ساختگی را از بین برد و در مقام عمل هم هیچ تفاوتی میان زن و مرد قائل نشد (تساوی شخصیت و اوصاف روانی).

۳. زن و مرد در عین اشتراک در ماهیت انسانی، تفاوت‌هایی دارند و در مجموع، برتری با زن است. لذا زنان باید از حقوق بیش‌تری برخوردار باشند (رابطه عام و خاص مطلق میان شخصیت و اوصاف روانی، با برتری زن). روشن است که این موضع‌گیری فمینیست‌ها در برابر تقریر مردسالاری است که بر اساس آن زن و مرد در عین اشتراک در ماهیت انسانی، تفاوت‌هایی دارند و در مجموع، برتری با مرد است. لذا مردان باید از حقوق بیش‌تری برخوردار باشند (رابطه عام و خاص مطلق میان شخصیت و اوصاف روانی، با برتری مرد).

۴. در عین وجود اشتراک و اختلاف در اوصاف زن و مرد، از این امر تکوینی نمی‌توان درباره حقوق و تکالیف آنها نتیجه‌ای گرفت.

شایسته ذکر است که این طبقه‌بندی از آرا فمینیست‌ها پیرامون ماهیت انسان و نقش آن در حقوق و تکالیف زن و مرد، در آثار خود آنها یا دیگر محققان این عرصه وجود ندارد، اما چنان‌که ملاحظه خواهید کرد، می‌توان در این عرصه قائل به نوعی حصر عقلی شد که هر متفکری اعم از فمینیست و غیر آن، باید به این پرسش پاسخ دهد که آیا میان زن و مرد، اوصاف و ماهیت مشترکی وجود دارد؟ اگر آری، آیا میان آنها تفاوتی وجود دارد؟ اگر آری، آیا تفاوت‌ها موجب برتری زن است یا برتری مرد، یا هیچ‌کدام؟

از نظر اسلام، موضع‌گیری‌های چهارگانه فمینیست‌ها حتی موضعی که به مردسالاری نسبت می‌دهند و با آن مخالفت می‌کنند، هیچ‌یک درست نیست. در ادامه، تفصیل سخن فمینیست‌ها که در قالب هشت موضع‌گیری تقریر شده را مرور

می‌کنیم و سپس به بررسی و نقد آنها و در نهایت به بیان موضع صحیح در این زمینه خواهیم پرداخت.

۱-۱. عدم وجود ماهیت مشترک انسانی میان زن و مرد

برخی از فمینیست‌های افراطی چنین موضعی گرفته‌اند و با هدف نفی سلطه مردان و اعتراض به مقایسه زن و مرد و به تبع، فرودست دانستن زنان، از اساس با مبنای این سخنان مخالفت کرده و گفته‌اند زن و مرد دو موجود کاملاً متفاوت هستند که نمی‌توان و نباید از اوصاف مشترک میان آنها سخن گفت. به عبارت دیگر چیزی به نام ماهیت انسانی مشترک میان زن و مرد وجود ندارد. در ادامه به دلایل ارائه‌شده از سوی فمینیست‌ها در این زمینه اشاره می‌کنیم.

دلیل اول: به اعتقاد برخی از فمینیست‌ها اگر از منظر جنسیتی به مسئله ماهیت انسان بنگریم، درمی‌یابیم که مفهوم «انسان» مفهومی تهی است، زیرا در این مفهوم، نظر بر آن است که تمایز جنسیتی اساسی میان مرد و زن نادیده گرفته شود و به جای آن مشخصات امری انتزاعی و غیرواقعی تحت عنوان «انسان» مورد بررسی قرار گیرد، چنان‌که گویی واقعیتهای معین و غیرجنسیتی به این نام وجود دارد. طبق این دیدگاه، عبارت «نگاه فمینیستی به ماهیت انسان» یا حتی «فمینیسم لیبرال» تعبیری تناقض‌آمیز دانسته شده، زیرا فمینیسم ناظر به نگاه جنسیتی به مسائل است در حالی که ماهیت انسان یا نگاه لیبرال، به منزله نگاهی کلی و غیرجنسی است (باقری، ۱۳۸۲: ۷۲-۷۳). بیان منطقی این استدلال آن است که آنچه در عالم خارج وجود دارد، هستی‌های جزئی و متعین و مشخص است و ماهیت کلی در عالم خارج وجود ندارد. لذا سخن گفتن^۶ از ماهیت کلی انسان نباید ما را فریب دهد که گویا در عالم خارج چیزی به نام انسان داریم. آنچه در عالم خارجی تعین و واقعیت عینی دارد، نه امری متناظر با مفهوم تهی انسان، بلکه شاخه‌ها و مصادیق آن، از جمله زن و مرد است.

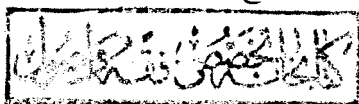
دلیل دوم: بر اساس تبیین‌های اجتماعی - زیست‌شناختی^۱ در مورد انسان، رفتار انسان‌ها توسط تاریخچه گذشته آنها و از طریق انتخاب ژنتیکی شکل گرفته است. چنین نیست که انسان‌ها ماهیت معینی داشته باشند که آن را با عنوان عقلانیت، آزادی یا با عناوین دیگر بیان کنیم. زنان و مردان به لحاظ ژنتیکی برای رفتارهای متفاوتی

رمزگذاری شده‌اند و این امر با نقش‌های متفاوت آنها در فرایند تولید مثل مربوط است. نقش و زمینه ژنتیکی متفاوت زنان و مردان در تاریخ بلند تحول انسان‌ها شکل گرفته است و به‌سادگی نمی‌توان آنها را از موجودیت زنان و مردان ریشه‌کن کرد. با توجه به این ساختار ژنتیکی متفاوت میان زنان و مردان، سخن گفتن از ماهیت انسان، به‌طور کلی پوچ و بی‌حاصل خواهد بود (باقری، ۱۳۸۲: ۷۳).

طبق این استدلال تفاوت زنان و مردان چنان عمیق و ریشه‌دار است که نمی‌توان از ابعاد یکسان و ماهیت مشترک انسانی سخن گفت.

دلیل سوم: فن‌آوری در شکل‌های پیچیده مانند مهارت‌های زیست ژنتیکی، هوش مصنوعی، و... تصرفی در وضع ژنتیکی انسان و حیوانات را ممکن ساخته که مفهوم طبیعت آدمی، به‌منزله امری معین و قاطع، منتفی شده است. در این وضعیت، ارتباط میان امر انسانی، امر طبیعی و امر مصنوعی، متحول شده و مرزهای دیرینه آنها درهم خواهد ریخت. به‌عبارت دیگر، میان انسان، شی و ماشین تفاوت ماهوی و قاطع وجود نخواهد داشت. برخی از فمینیست‌ها با اشاره به ترکیب دو دانش ساینس و ارگانیسم، بر امکان و بلکه تحقق ترکیب امر طبیعی و امر فن‌آورانه تأکید می‌کنند. در افسانه‌های علمی، به‌صورت‌های گوناگون از چنین موجوداتی سخن به‌میان آمده است. بر اساس چنین رویکردی؛ در تمایز مقوله‌های مانند ذهن - بدن و زن - مرد نیز به‌منزله اموری که به‌صورت طبیعی و زیست‌شناختی، تفاوتی بنیادین با یکدیگر دارند، تردید ایجاد می‌شود (باقری، ۱۳۸۲: ۷۴-۷۵). به‌زبان ساده‌تر می‌توان این استدلال را چنین بازگو کرد که قدرت فن‌آوری چنان رشد کرده که می‌تواند ربات‌هایی هوشمند بسازد که مانند انسان رفتار کنند و از آن سو، چنان بر فرایند مغزی انسان‌ها کنترل داشته باشد که انسان‌ها رفتاری مانند یک ماشین داشته باشند و این واقعیت بیان‌گر این حقیقت است که چیز خالص و محضی به نام طبیعت یا ماهیت انسان وجود ندارد. در این استدلال فراتر از استدلال قبل، نه‌تنها مفهوم انسان، بلکه مفاهیم زن و مرد هم پوچ و تهی است یعنی مصداق قاطع خارجی ندارد و همان‌طور که انسان و ماشین قابل تبدیل به هم هستند، میان زن و مرد هم خط متمایزکننده‌ای وجود ندارد و می‌توان این دو را به هم تبدیل کرد.

دلیل چهارم: یکی از دیدگاه‌های انتقادی فمینیست‌ها درباره ماهیت انسان، این است که آنچه تاکنون در طول تاریخ در این باره بیان شده، تعریف فیلسوفان از مرد



بوده و نه تعریف انسان. یعنی در مقام بررسی ماهیت انسان و بیان ممیزات او، فقط به ماهیت مردان و بررسی ممیزات آنها و نه بیان ماهیت و ممیزات زنان پرداخته شده است. در ادامه نمونه‌هایی از اظهارنظرهای یک‌جانبه و بعضاً طرفدارانه فیلسوفان درباره ماهیت و شخصیت مردان را مرور می‌کنیم که در برخی موارد حتی صراحت‌هایی وجود دارد که زنان را از محدوده انسانیت خارج دانسته‌اند.

از نظر فمینیست‌ها تعریف انسان به حیوان ناطق (= عاقل و متفکر) یا حیوان اجتماعی یا سیاسی، که به ارسطو نسبت داده می‌شود، تعاریف مردانه است، زیرا اوصاف مذکور مردانه است. دست‌کم با توجه به فضای فرهنگی و اجتماعی یونان در زمان ارسطو، مشخص است که فیلسوفان و اندیشمندان، همچنان که سیاستمداران و حاکمان، به‌طور غالب و رایج، مرد بوده‌اند. از این‌رو می‌توان گفت که ارسطو به‌جای تعریف عام و کلی از انسان، صرفاً به تعریف ماهیت مردان پرداخته است (باقری، ۱۳۸۲: ۶۹).

در تعریف امانوئل کانت از انسان نیز آزادی و استقلال جایگاه مهمی دارند خصوصاً اینکه با عقل و اخلاق مرتبط می‌شوند. آنچه آزادی و استقلال انسان را تضمین می‌کند عقل است. عقل آدمی زمینه‌ساز دستیابی وی به اصول کلی است و همین اصول کلی آزادی و استقلال و همچنین اصول کلی تکلیف‌گرایی در اخلاق را تضمین می‌کند.

فمینیست‌ها برآنند که در این تصویر کانتی از ماهیت آدمی نیز، ویژگی‌های مردانه، جایگاه اصلی را یافته‌اند. گالینا برانت^۱ می‌گوید سخن کانت مبنی بر وابستگی انسان به اخلاق سوگیری مردانه دارد. زیرا کانت از سویی معتقد است که اخلاق، انسان را انسان می‌سازد و از سوی دیگر، پیروی از اصول اخلاقی را که اساس اخلاق است، از ویژگی‌های مردانه می‌داند (باقری، ۱۳۸۲: ۷۰).

در تفکر مارکسیسم و مخصوصاً در آثار مارکس و انگلس نیز ممیزه انسان، ابزارسازی و یا تولید ابزار کار اعلام شده است. آلینا جاجر^۲ به این تعریف از انسان معترض است و می‌گوید این تعریف با برجسته کردن فعالیت تولید انسان، مردان را در کانون توجه خود قرار داده است. از نظر او گرچه انگلس به تولید خود انسان از سوی زنان هم اشاره کرده،^۳ اما اهمیت این امر را در تولید نیروی کار

دانسته و لذا از نظر او آنچه به واقع انسانی است و برای تاریخ بشر اهمیت دارد، تولید مادی است و نه تولید مثل (باقری، ۱۳۸۲: ۷۱-۷۲).

معرفی یا تعریف اگزیستانسیالیسم^۱ از انسان نیز محل نقد است. فلسفه اگزیستانسیالیسم در ابتدا نقدی بود برای رد فلسفه‌ای که انسان را صرفاً از منظر موجودی دارای عقل مورد توجه قرار می‌داد، اما بعدها از طرح ساده این موضوع فراتر رفت و مبانی فلسفی نسبتاً پیچیده‌ای را برای پیشبرد عقاید خود مطرح کرد، که مباحثی همچون خود^۲، دیگری^۳، بیگانگی فرد با خود^۴، تفاوت‌های ظریف میان ابعاد شخصیتی انسان، تمایل به یک حالت دوگانه تمایز از دیگران و تشبه به دیگران، توانایی انسان برای تغییر خود، و انتخاب به جای تقلید، تحت عناوین اختیار، انتخاب، و خودسازی، از مبانی مورد توجه آن بود. تمایز «خود و دیگری» در اندیشه و آثار فیلسوفان بزرگ اگزیستانسیالیسم مانند مارتین هایدگر و ژان پل سارتر به وضوح مطرح و برجسته شده است (مردیها، ۱۳۸۶: ۷۴-۷۶). اما این نگاه به انسان که عکس‌العملی نسبت به تعریف او به حیوان ناطق یا عاقل بود، خود محل نقد فمینیست‌ها قرار گرفت. سیمون دوبوار که شریک زندگی سارتر و متأثر از اندیشه‌های او بود، با تقریری به‌ظاهر مؤیدانه، این نگاه به انسان را عامل سلطه مردان بر زنان می‌داند و می‌نویسد که انسان دنیا را تحت عنوان دیگری و ثنویت درک می‌کند که ابتدا جنبه جنسی ندارد، اما به علت تفاوت مرد و زن، به تدریج هر یک از آنها در طبقه «دیگری» قرار می‌گیرند و تقابل زن و مرد به وجود می‌آید. از سوی دیگر هر خودآگاهی در صدد حاکمیت است که این امر کم‌تر از طریق طبیعت و بیش‌تر از طریق جنس دیگر محقق می‌شود که در این عرصه مرد موفق‌تر عمل می‌کند و با حکم‌فرمایی بر زن و به بردگی کشاندن او، خودآگاهی خود را کمال می‌بخشد (دوبوار، ۱۳۸۰، ج ۱: ۱۲۲ و ۲۳۷-۲۳۸؛ جیمز، ۱۳۸۲: ۹۳-۹۴).

فمینیست‌ها با استناد به مثال‌های تاریخی متعدد که نمونه‌هایی از آن ذکر شد، چنین نتیجه می‌گیرند که بر فرض وجود ماهیت مشترک انسانی میان زن و مرد، آنچه تاکنون در طول تاریخ در این زمینه بیان شد، یکسره همراه با جهت‌گیری مردانه بوده و به عبارت دیگر فیلسوفان به جای معرفی و شناساندن ماهیت انسان، تلاش کرده‌اند

1. Existentialism
2. Self
3. Other
4. Alienation

ماهیت مردان را شناسایی نمایند و به‌طور کلی از شناسایی شخصیت و ماهیت زنان غفلت کرده و به‌عبارت دیگر زن را مصداقی از انسان به‌حساب نیاورده‌اند.

۴-۱. انکار تفاوت‌های جسمانی میان زن و مرد

عجیب است که برخی از فمینیست‌ها بر عدم وجود ماهیت و اوصاف مشترک انسانی میان زن و مرد و برخی دیگر بر عدم وجود تفاوت میان زن و مرد حتی در ابعاد جسمی تأکید دارند. چنان‌که اشاره شد این موضع‌گیری‌ها تلاش‌هایی نظری است برای تقویت مواضع عملی فمینیست‌ها در ادعای برابری زن و مرد و مطالبه حقوق برابر زن و مرد در تمام عرصه‌ها.

با توجه به اهمیت و گستره بیش‌تر موضع‌گیری فمینیست‌ها در انکار هرگونه تفاوت میان زن و مرد، در ادامه با تفصیل بیش‌تر به این مدعای آنها اشاره می‌کنیم که موضع‌گیری افراطی مهم در این عرصه، انکار تفاوت‌های جسمانی میان زن و مرد است.

عقیده عمومی این است که تفاوت‌های جسمانی، باعث انواع تفاوت در شخصیت و خلق‌وخوی زنان و مردان می‌شود. برخی از فمینیست‌ها با انتقاد به این باور رایج، ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی و نه تفاوت جسمانی را عامل تفاوت میان زنان و مردان عنوان کرده‌اند. آنها معتقدند که حتی نظریه‌های زیست‌شناختی، با هدف توجیه فرودستی زنان به‌وجود آمده‌اند.

به‌عنوان نمونه، به نظریات خانم آن روزاموند اوکلی^۱ یکی از فمینیست‌های رادیکال اشاره می‌شود. وی تحقیقات مفصلی را در مورد عدم تفاوت بیولوژیکی زن و مرد انجام داده است و در این رابطه می‌گوید: زن و مرد را باید چون دو انتهای متضاد یک پیوستار در نظر گرفت که در میانه، همپوشی چشمگیری با هم دارند. تنوع فراوانی در ویژگی‌های بیولوژیک زن و مرد وجود دارد و ویژگی‌هایی چون قد بلند، وزن زیاد و قدرت جسمانی تنها منحصر به یک جنس نیست. برخی افراد، با ویژگی‌های «مردانه» و «زنانه» به دنیا می‌آیند، یعنی اندام‌های تناسلی هم زن و هم مرد هر دو را دارند. اینان معمولاً مورد عمل جراحی و کورتون درمانی قرار می‌گیرند تا «زن» شوند، چنین افرادی را می‌توان در میانه پیوستار فوق دانست.

اما ساختگی بودن این تفاوت‌ها از آن حیث است که به‌نظر اوکلی، تلاش‌های

صورت گرفته برای سنجش تفاوت‌های جنسی بیولوژیک، همواره بر تفاوت‌ها و نه شباهت‌های میان زن و مرد تأکید کرده‌اند. استدلال اوکلی بر ساختگی بودن این تفاوت‌ها این است که بیش‌تر این بررسی‌ها را دانشمندان مرد انجام داده‌اند و مردان آگاهانه در پی شواهد علمی برای تأیید این نظر بوده‌اند که دو جنس، مقولات بیولوژیک جداگانه‌ای هستند؛ ویژگی‌های مردانه برتر هستند و رفتار اجتماعی را ساختار بیولوژی تعیین می‌کند. زیرا چنین شواهدی امکان احراز موقعیت‌های مهم و معتبر در جامعه را برای مردان توجیه می‌کند (گرت، ۱۳۸۰: ۱۸-۲۱؛ حسنی، ۱۳۸۸: ۲۰۶-۲۰۷).

روشن است که با نفی تفاوت‌های جسمانی و نشان دادن شباهت‌های فراوان زن و مرد و اینکه تفاوت‌های ظاهری دیگر نیز ناشی از نوعی تعمد در فرودست نشان دادن زنان است، به‌راحتی می‌توان نتیجه گرفت که انواع تفاوت‌های روانی و تنوع صفات در شخصیت و خلق‌وخوی زنان و مردان نیز قابل نفی و حداکثر بر ساخته فرهنگ جامعه دانسته می‌شود.

۳-۱. امکان غلبه بر تفاوت‌های جسمانی

موضع دوم فمینیست‌ها، انکار تفاوت‌های جسمانی میان زن و مرد بود و موضع سوم، عبارت است از پذیرش برخی تفاوت‌ها اما باور به جزئی و روبنایی بودن، قابلیت تغییر و امکان غلبه بر آن‌ها. این باور به‌طور عمده در میان فمینیست‌های افراطی و نه تمام فمینیست‌ها دنبال می‌شود، اما جا دارد به مطالب بیان شده در این رابطه اشاره‌ای داشته باشیم.

در گذشته ازدواج در سنین جوانی، بچه‌دار شدن زودهنگام، تعدد فرزندان، خانه‌داری و مادری به‌عنوان کار تمام‌وقت، سرنوشت مشترک اکثریت زنان بود. امروزه داستان تا حدود زیادی تغییر کرده است. تحت تأثیر جنبش فمینیسم، دختران امروزی درباره ازدواج یا مجرد، زمان ازدواج، انتخاب همسر، بارداری یا جلوگیری از آن و... حق انتخاب‌های متفاوت و شیوه‌های زندگی متعددی برای خود قائل هستند.

آرزوی کنترل تولید مثل و غلبه بر بیولوژی، هسته مرکزی انقلاب جنسی و انقلاب سیاسی اواخر قرن ۲۰ است که به‌طور عمده به‌وسیله فمینیست‌ها هدایت

شده است. شوالمیت فایرستون^۱ در کتاب خود به نام «جدال جنسی» (۱۹۷۰) می‌نویسد: اولین تقاضاهای نظم اجتماعی فمینیستی آن خواهد بود که به هر وسیله ممکن، زنان را از شر بیولوژی تولید مثل نجات دهند (Firestone, 1970).

فمینیست‌های طرفدار تفاوت معتقدند که زنان نیازهای خاصی دارند و این یک حقیقت بیولوژیک است که فقط زنان می‌توانند بچه‌دار شوند، لذا باید مورد توجه و احترام قرار گیرند؛ اما عده‌ای از فمینیست‌های تندرو چون فایرستون بیولوژی تولید مثل را موجب سرکوب زنان می‌دانند (صادقی فسایی، ۱۳۸۴: ۲۵-۲۷).

از آنجا که فایرستون معتقد بود ستم بر زنان منشأ زیست‌شناختی دارد به این نتیجه رسید که آزادسازی زنان مستلزم انقلابی زیست‌شناختی است. هدف غایی انقلاب فمینیستی محو تمایزهای جنسی در جامعه‌ای دوجنیتی است. به گفته فایرستون همین که بتوانیم بر واقعیت‌های طبیعی تولید مثل غلبه کنیم، این واقعیت که برخی افراد اندام تناسلی مادینه و برخی اندام نرینه دارند، دیگر از نظر فرهنگی اهمیتی نخواهد داشت و به این ترتیب تنها تمایز معتبر میان زنان و مردان را مهار می‌کنیم. اگر علت خصومت زنان و مردان با یکدیگر در اصل نقش‌های اسارت‌بار تولید مثل و تولید بوده است، یکی از راه‌های پایان دادن به نبرد میان زن و مرد حذف این دو نقش با ایجاد فن‌آوری‌هایی است که می‌توانند جایگزین آنها شوند. اگر فن‌آوری بتواند نقش «زن تولید مثل‌کننده» را حذف کند، توانایی حذف نقش «مرد تولیدکننده» [از نظر اقتصادی] را نیز خواهد داشت. فن‌آوری می‌تواند به حالتی خداگونه اطمینان ایجاد کند که هیچ‌کس اجباری به «زایمانی توأم با درد و رنج» ندارد. فایرستون معتقد بود با محو نقش‌های تفکیک‌شده تولید مثلی و تولیدی برای زنان و مردان، غلبه بر تمامی مناسبات و ساختارها و نظراتی که همواره جامعه انسانی را تقسیم کرده‌اند (مانند مرد ستمگر / زن ستم‌دیده، سرمایه‌دار استثمارگر / کارگر استثمارشده، ارباب سفید / برده سیاه) امکان‌پذیر خواهد شد (تانگ، ۱۳۸۷: ۱۲۳ و ۱۲۵).

به بیان دیگر از نظر فایرستون انواع سلطه مردان بر زنان در مقایسه با مردسالاری^۲ نسبتاً پیش‌پا افتاده‌اند. مردسالاری همان نیروی جنسی است که مرد بر زن اعمال می‌کند که نه تنها در ابتدا در خانواده اعمال می‌شود، بلکه در نهادهای اجتماعی، اقتصادی و سیاسی نیز جریان دارد؛ بنابراین اعتقاد، در سطح وسیعی از

جوامع، جنسیت مردان، منشأ و توجیه‌کننده قدرت آنهاست، ویژگی به‌ظاهر طبیعی‌ای که به آنها حق حکومت بر زنان می‌دهد (جیمز، ۱۳۸۲: ۹۶). با توجه به این تحلیل است که تلاش این عده از فمینیست‌ها برای انکار و غلبه بر تفاوت‌های جسمانی و بیولوژیک فهمیده می‌شود. خلاصه سخنان این عده را می‌توان چنین بیان کرد که رابطه جنسی، عامل مردسالاری در خانواده و اجتماع است که به انواع ظلم و ستم‌ها بر زنان منجر می‌شود و لذا باید از شر این رابطه خلاص شد.

فمینیست‌ها برای مقبولیت در عرصه‌های عمومی، به‌شدت حقوق مربوط به جلوگیری از بچه‌دار شدن و سقط جنین را تبلیغ کردند و آن را برای پیشرفت زنان در قلمرو عمومی لازم شمردند و بر این امر پافشاری نمودند که زنان باید بر واقعیت‌های بیولوژیکی فائق آیند و آن را نادیده انگارند. امروزه خصوصاً در کشورهای غربی بسیاری از زنان از وسایل پیشگیری بارداری استفاده می‌کنند، عده‌ای دیگر سقط جنین را به‌عنوان یک حق پذیرفته‌اند یا فن‌آوری‌های جدید تولید مثل و لقاح مصنوعی^۱ را به‌عنوان ابزاری مفید و آخرین وسیله بارداری می‌پندارند.

خلق فن‌آوری‌های تولید مثل آرزوی دیگری است که بسیاری از فمینیست‌های تندرو در سر دارند. در سال ۱۹۵۳ سیمون دبووار^۲ و سایر فمینیست‌های رادیکال به این قضیه فکر می‌کردند که چگونه می‌توان بدون وجود مردان بچه‌دار شد. امروزه با پیشرفت فن‌آوری، علم ژنتیک و قرار دادن اسپرم (از هرکس که آن را اهدا می‌کند) در رحم زنان و حتی در رحم‌های مصنوعی، تولید نسل بدون مردان نیز کم‌وبیش میسر گشته و به‌نظر می‌رسد که آرزوی سیمون دبووار تحقق یافته است. چنانچه وی در کتاب جنس دوم خود می‌گوید: «شاید زمانی همکاری مردان در تولید نسل غیرضروری گردد. ... و دستیابی به چنین چیزی اجابت دعای زنان خواهد بود!» (دبووار، ۱۹۵۳ به نقل از صادقی فسایی، ۱۳۸۴: ۲۷-۲۸).

۴-۱. انکار تفاوت‌های روانی میان زن و مرد

با توجه به تفاوت‌های آشکار جسمانی و بیولوژیک میان زن و مرد و عدم امکان انکار این تفاوت‌ها، عقیده فمینیست‌ها معطوف به این مدعا شد که بگویند میان زن و مرد تفاوت‌های جزئی جسمانی وجود دارد که تفاوت‌های مهم و سرنوشت‌سازی نیست ولی از حیث روانی و شخصیتی، هیچ تفاوتی میان زن و مرد وجود ندارد.

۱. IVF یا In vitro fertilization

۲. Simone de Beauvoir

استدلال فمینیست‌ها در این موضع‌گیری، همان سخنان اوکلی از فمینیست‌های رادیکال است که زن و مرد را باید مثل دو سر یک طیف در نظر گرفت که در میانه، همپوشانی زیادی با هم دارند. هیچ‌یک از اوصاف روانی که در عرف زنانه یا مردانه شناخته می‌شوند، تنها منحصر به یک جنس نیست و در جنس مقابل نیز مشاهده می‌شود. مثلاً این باور وجود دارد که زنان عاطفی هستند، اما چه بسیار مردانی که عواطف شدیدتر دارند و همین‌طور صفاتی که برای مردان در نظر گرفته می‌شود. دیگر اینکه اصرار بر وجود تفاوت‌های روانی میان زن و مرد، موضعی است از پیش تعیین‌شده که دانشمندان مرد برای اعمال برتری خود بر آن تأکید می‌کنند. برحسب این دیدگاه، نظریه‌های روان‌شناختی در مورد تفاوت‌های جنسی، مفاهیم اجتماعی هستند که در خدمت منابع گروهی هستند که از لحاظ اجتماعی مسلط می‌باشند (گرت، ۱۳۸۰: ۱۸-۲۱؛ حسنی، ۱۳۸۸: ۲۰۶-۲۰۷).

تحقق و انعکاس مهم‌تر این موضع فمینیست‌ها پیرامون انکار تفاوت‌های روانی میان زن و مرد، در موضع بعدی است که اجمالاً تفاوت‌هایی وجود دارد اما هرچه هست، فرهنگی و برساخته جامعه است که در بخش بعد با تفصیل بیش‌تر از آن سخن خواهیم گفت.

۵-۱. فرهنگی دانستن تفاوت‌های روانی زن و مرد

در این موضع‌گیری، فمینیست‌ها علاوه بر تفاوت‌های جسمانی، تفاوت‌های روانی میان زن و مرد را می‌پذیرند، اما می‌گویند این تفاوت‌ها نه در اصل خلقت زن و مرد و ذاتی، بلکه حاصل تربیت و تلقین جامعه است و از این‌رو با تغییر تربیت و فضای فرهنگی جامعه می‌توان بر تفاوت‌های موجود غلبه کرد.

فمینیست‌ها برای بیان مطلب مذکور از تفکیک جنس^۱ و جنسیت^۲ استفاده می‌کنند و می‌گویند تفاوت‌های جنسی، یا تفاوت‌های جسمانی، اموری واقعی هستند و ریشه طبیعی دارند اما منشأ تفاوت‌های جنسیتی در فرهنگ است به این معنا که فرهنگ و محیط جامعه است که این تفاوت‌ها را ایجاد می‌کند. الگوهای رفتار در جامعه است که هر دو جنس دختر و پسر برای پذیرش آنها تربیت یا تشویق یا اجبار می‌شوند. به دختران زن بودن و به پسران مرد بودن یاد داده می‌شود. مثلاً اینکه مرد یعنی منطقی، جاه‌طلب و مستقل، و زن یعنی عاطفی، پرورش‌دهنده

1. sex

2. gender

و وابسته (تانگ، ۱۳۸۷: ۵۷-۵۸)؛ و یا اینکه زنان، احساساتی قوی و عقلی ضعیف دارند و برای کار خانگی ساخته شده‌اند و در مقابل مردان با عقل و نیروی جسمانی قوی‌تر برای کار اجتماعی و سیاسی ساخته شده‌اند.

بنابراین نباید پنداشت که تفاوت‌های جنسیتی، خودبه‌خود و به دنبال تفاوت‌های جنسی و جسمی ظهور می‌کند. به عبارت دیگر، چنین نیست که هر کس مؤنث باشد، به‌طور طبیعی ایفاکننده نقش زنانه است. بلکه این نقش، ساخته و پرداخته شده است و سازنده آن نیز فرهنگ مردسالار بوده است. در واقع نظر بر این است که فرهنگ مردسالار «زن» و ماهیت خاص او را اختراع کرده است تا بتواند به سلطه مردانه تداوم بخشد (باقری، ۱۳۸۲: ۸۰؛ جیمز، ۱۳۸۲: ۹۷؛ گرت، ۱۳۸۰).

به بیان دیگر، نقش‌های سنتی زنانه و مردانه بیش از آنکه در بیولوژی ریشه داشته باشند، نشأت گرفته از نظام پابرجای «جنس / جنست» است که در همه جوامع بشری وجود دارد. نظام جنس / جنسیت روشی است که جامعه توسط آن رابطه جنسی و باروری را سازمان‌دهی نموده تا فرودستی زنان را جاودانه کند. این نظام با تلقین این نکته به زنان که نخستین وظیفه آنان نگهداری از کودکان است، فرصت را به‌دست مردان می‌دهد تا همه عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی را در دستان خود بگیرند.

به نظر برخی فمینیست‌ها، پدیده مادری به سبب اینکه زنان را منشأ زاینده‌گی و نوعی آفرینش نشان می‌دهد، مایه حسادت مردان نسبت به زنان می‌گردد، زیرا آنها خود را فاقد این توانایی می‌بینند. مردان به سبب این حسادت، به ارزش‌های فرهنگی و فعالیت‌های اجتماعی تمایل شدید نشان می‌دهند تا بتوانند خلأ وجودی خود را به این واسطه پر کنند (باقری، ۱۳۸۲: ۸۴).

برخی از فمینیست‌های دیگر گفته‌اند از آنجا که عمدتاً مادران هستند که کار پرورش را بر عهده دارند، زندگی کودکان به‌مراتب بیش از پدران، توسط مادران هویت می‌یابد. این وابستگی و هویت‌یابی، برای پسران و دختران نتایج عمیقاً متفاوتی در بر دارد. دختران با حس همسانی با مادر بار می‌آیند. اما پسران یاد می‌گیرند که برای مرد بودن، باید با کسی که از آنها نگهداری می‌کند، خیلی فرق داشته باشند (سومرز، ۱۳۸۳: ۱۵۹). به بیان دیگر، دختران در همانندسازی با مادر که هم‌جنس آن‌هاست، به ویژگی‌های زنانه متصف می‌شوند و از این‌رو، بیش‌تر همدلی و مهربانی دارند و کم‌تر به فردیت و استقلال نظر دارند. اما پسران که با

مادر هم جنس نیستند، از همانندسازی با او خودداری می‌کنند و در همین جریان، با تمام فعالیت‌های مادرانه نیز احساس تقابل می‌کنند و از این‌رو، هویت آنها در گرو جدا شدن، استقلال‌طلبی، ستیزه و نظیر آن قرار می‌گیرد (باقری، ۱۳۸۲: ۸۳-۸۴).

روشن است که با چنین درکی از نظام جنس / جنسیت، و یکسره فرهنگی دانستن تمام تفاوت‌های زنان و مردان، نسخه غلبه بر این تفاوت‌ها و نیل به وضع ایده‌آل یعنی برابری زن و مرد در تمام عرصه‌ها، به راحتی قابل تشخیص و تجویز خواهد بود.

نمونه دیگر از فرهنگی و اجتماعی - و نه ذاتی - دانستن تفاوت‌های زن و مرد، حتی در پدیده‌هایی مانند تفکر انتزاعی مرد و تفکر حسی و عینی زن مطرح شده است. درباره اینکه شخصیت زنانه بیش‌تر گرایش به درگیر شدن با احساسات، اشیا و اشخاص عینی دارد تا امور انتزاعی و شخصیت مردانه بیش‌تر به امور ذهنی و انتزاعی گرایش دارند، گفته شده که این تفاوت‌ها، ذاتی یا به‌طور ژنتیک برنامه‌ریزی شده نیستند، بلکه از مشخصه‌های نسبتاً عام ساختار خانواده ناشی می‌شوند. توضیح بیش‌تر اینکه زن‌ها در همه جای جهان، به‌طور کلی مسئول مراقبت و نگهداری از کودک در آغاز زندگی او و دست‌کم اجتماعی کردن بعدی دختران هستند. اما چون مادر، اولین اجتماعی‌کننده هم پسر و هم دختر است، هر دو آنها احساس یگانگی شخصی با او را در خود رشد می‌دهند، اما پسر باید در نهایت به سمت یک نقش هویتی مردانه تغییر جهت دهد که مستلزم بنا کردن احساس یگانگی با پدر است. از آنجا که پدر تقریباً همیشه دورتر از مادر است و به‌ندرت درگیر مراقبت و نگهداری از کودک می‌شود و شاید بخش اعظم روز در جایی دور از خانه کار می‌کند، لازمه بنای احساس یگانگی با پدر، «احساس یگانگی موقعیتی» است، یعنی احساس یگانگی با پدر، به‌مثابه مجموعه‌ای از عناصر انتزاعی و احساس یگانگی شخصی با پدر به‌مثابه فردی واقعی. اما برای دختر، احساس یگانگی شخصی با مادر، که در دوران اولیه طفولیت ایجاد شده، می‌تواند تا دوران آموزش نقش اجتماعی هویت مؤنث ادامه یابد. چون مادر در زمانی که دختر هویت نقش را می‌آموزد بی‌واسطه و حاضر است و یاد گرفتن زن بودن، مستلزم تداوم و گسترش رابطه دختر با مادرش است. به این ترتیب، شخصیت زنانه را که ویژگی‌اش شخصی کردن و خاص کردن است، می‌توان شخصیتی تعریف کرد که بیش‌تر به‌واسطه ترتیبات اجتماعی و ساختاری ایجاد شده تا عوامل

زیست‌شناختی فطری (اورتنر، ۱۳۸۵: ۶۰-۶۲).

در مقابل، برخی اندیشمندان به این موضع‌گیری در باب تلقین اجتماعی تفاوت‌های زن و مرد، حتی درباره مقام و مهر مادری اشاره کرده و آن را نقد کرده‌اند. در این زمینه استاد مطهری (۱۳۹۰، ج ۷: ۳۳) می‌نویسد: یکی از پدیده‌های عصر ما، تحقیر مادری (وظایف مادری، حقوق مادری، مقام مادری، مهر مادری، لذت مادری) است. آیا در گذشته درباره این مطالب از وظایف و حقوق و مقام و مهر و لذت مبالغه می‌کردند یا امروز اشتباه می‌کنند و مادری فلسفه‌ای دارد؟ امروز این‌طور تبلیغ می‌کنند که چون زن را می‌خواستند در گوشه خانه محبوس کنند، این سخنان را می‌گفتند که او را قانع کنند.

در میان ما «مادری» از لحاظ مقام تحقیر می‌شود و از لحاظ خوشی و لذت نیز تحقیر می‌شود و عین بدبختی خوانده می‌شود. امروز زنان ما مرتباً خودشان به خودشان و پاره‌ای از مردان شکارچی به آنها تلقین می‌کنند که خوشی و لذت در زندان خانه از تو گرفته شده، خانه زندان است. هر جا که از آنجا کمتر بیرون آمدی، در لغت این‌ها زندان است و لو کتابخانه و کارگاه هنری و نقاشی باشد. لذت در نظر این‌ها فقط گردش و ولو شدن در حاشیه خیابان‌ها و کنار دریا و سینما و میز قمار و بطری شراب و قهقهه مستانه زدن است و حتی تفریحات مردانه از قبیل کشتی گرفتن است. (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۵۶)

از نظر استاد مطهری علت شیوع کورتاژ و سقط جنین نیز حس تنفیری است که از فرزندداری و مادر شدن در زنان ما پیدا شده است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۵۶).

۶-۱. ارثی و اکتسابی دانستن تفاوت‌های زن و مرد

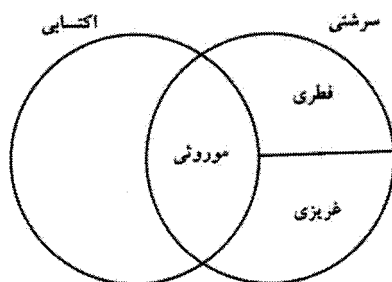
مهم‌ترین عنصر معرفتی در این موضع‌گیری، انکار تفاوت‌های فطری و عدم تفکیک میان امور سرشتی و امور اکتسابی است که برای توضیح این موضوع باید به معنای چند لفظ کلیدی توجه نماییم.

مراد از امور اکتسابی، صفاتی از انسان است که توسط خود او کسب می‌شود یا از طریق عوامل خارجی به او تحمیل می‌شود، مانند مهندس شدن و مجروح شدن. اما صفات موروثی صفاتی است که هم سرشتی و هم اکتسابی است مانند بیماری‌های مادرزادی در یک خانواده.

صفات فطری و غریزی، سرشتی هستند اما موروثی و اکتسابی نیستند و تمایز صفات فطری و غریزی نیز از حیث تعالی آن‌هاست؛ بدین‌گونه که صفات فطری

است برخلاف صفات غریزی، خاص انسان و فراتر از حیوان می‌باشند.

لذا رابطه امور موروثی هم با امور سرشتی و هم با امور اکتسابی، عام و خاص مطلق اما رابطه آن با امور فطری و غریزی، تباین است. از سوی دیگر صفات غریزی با امور فطری و امور موروثی و امور اکتسابی، متباین است؛ گرچه با امور سرشتی رابطه عام و خاص دارد. امور فطری نیز با امور موروثی و اکتسابی و غریزی رابطه تباین دارد و خود زیرمجموعه امور سرشتی است. خلاصه مطالب فوق را می‌توان در شکل زیر نشان داد (خندان، ۱۳۸۸: ۵).



شکل ۱. جایگاه امور سرشتی و اکتسابی و نسبت ایشان با هم

پس از توضیحات مذکور، جا دارد به این نکته اشاره کنیم که دیدگاه افراطی فمینیست‌ها در باب عدم تفاوت میان زن و مرد، به این مبنا برمی‌گردد که تمام تفاوت‌های موجود میان زن و مرد، اکتسابی است و از سوی محیط و جامعه به فرد القا می‌شود و اگر برخی از تفاوت‌ها میان زن و مرد در جوامع مختلف به صورت مادرزاد مشاهده می‌شود، این امر ناشی از موروثی شدن تدریجی آن‌هاست. به عبارت دیگر، طبق این نظریه، هیچ‌یک از تفاوت‌های میان زن و مرد غیراکتسابی (خدادادی و سرشتی) نیست، هرچند که این تفاوت‌ها موروثی باشند.

نکته دیگر اینکه ویژگی‌های سرشتی یا اکتسابی، می‌تواند بعد جسمانی یا غیرجسمانی داشته باشد که برخی فمینیست‌ها ادعا کرده‌اند در هر دو عرصه ویژگی‌ها و خصوصیت‌هایی که گمان می‌رفت در سرشت و ذاتی زنان یا مردان است، همه اکتسابی هستند، البته این اکتساب به تدریج و در طول تاریخ حاصل شده است. استاد مطهری در این زمینه و با اشاره به این شبهه می‌گوید:

در کتاب «علم الاجتماع» نیکولا حدّاد بحثی دارد تحت عنوان «الاستواء الذکر علی الانثی» سرّ اینکه جنس نر به طور کلی نیرومندتر از جنس ماده است چیست؟ او هم می‌خواهد این امر را تابع همین علل اجتماعی بداند. می‌گوید بسا هست که از اول، جنس نر و ماده از لحاظ نیرو و اندام مساوی بودند، ولی وظیفه وضع حمل و شیر دادن و مانند آن، زن را خواه‌ناخواه در مقابل مرد ضعیف‌تر می‌کرده و مرد (یعنی جنس نر) به کارهای خشنی مانند جنگ می‌پرداخته و به تدریج جنس نر به واسطه مبارزات شدید و فعالیت‌های زیاد و پرداخت به کارهای خشن، قوت بدن و قوای عضلانی‌اش بیش‌تر و هیکل و اندامش بزرگ‌تر شده و زن حتی اندامش هم کوچک‌تر شده است (مطهری، ۱۳۹۴: ۶۷).

استاد مطهری مخصوصاً به موضوع ارثی بودن اوصاف روانی موجود زنان نیز اشاره می‌کند و می‌نویسد:

می‌گویند زن در بسیاری از خصوصیت‌هایی که دارد با مرد متفاوت است. ولی این‌ها معلول جریان طبیعی نیست، معلول عوامل اجتماعی و عوامل تمدن است. یعنی در طول تاریخ اساساً با زن به گونه‌ای رفتار شده که این خصائص به زن داده شده است. مرد به واسطه نیروی بیش‌تر بدنی که داشته، اختیارات را در دست گرفته و هرچه که دلش می‌خواسته به زن تحمیل کرده است. همین‌ها در طول تاریخ به شکل خصیصه برای زن به وجود آمده و بنابراین مدت زمانی باید بگذرد که با این‌ها مبارزه شود تا زن استعداد طبیعی خودش را بازیابد (مطهری، ۱۳۹۴: ۶۷).

برخی فمینیست‌ها به جعل تاریخ نیز دست زده و به عنوان مثال در شرح دوره ماقبل تاریخ اروپا، این عصر را به واسطه مادر سالاری مورد ادعایشان، دوره آرامش و صلح و سرشار از برابری می‌دانند و حتی معتقدند به همین دلیل خدایان زن نیز پرستش می‌شدند. ولی این جامعه آرام و صلح‌دوست را پدرسالاران اسب سواری که از شرق می‌آمدند، فتح کرده و در نتیجه عقاید و افکارشان را بر آن جامعه تحمیل کردند!

دین‌ستیزی فمینیست‌های افراطی نیز بر کسی پوشیده نیست. موضع فمینیست‌ها علیه خدا به توجیهات تاریخی آنها باز می‌گردد که «دین» را هم ساخته و پرداخته دست مردان می‌دانند. یعنی دین اختراع مردان برای کنترل زنان است (اخوان کاظمی، ۱۳۷۹: ۱۲۲-۱۲۳).

موضع فمینیست‌ها در ارثی و تاریخی دانستن تفاوت‌های زن و مرد، گاهی در

قالب مخالفت با ذات‌گرایی^۱ بیان می‌شود. در حوزه اندیشه فمینیستی، ذات‌گرایی به دیدگاهی اطلاق می‌شود که معتقد است تفاوت زنان و مردان نه ناشی از تأثیر محیط و برخاسته از ساختار جامعه، بلکه به علت اختلافات ژنتیکی و هورمونی آن‌هاست (جیمز، ۱۳۸۲: ۹۸). در اینجا دیدگاه ذات‌گرایی به معنایی اخص و به معنای باور به طبیعی و فطری دانستن تفاوت‌های زن و مرد است. دیدگاه مخالف، یعنی ضدذات‌گرایی^۲ باور عموم فمینیست‌هاست که می‌گویند تفاوت‌های زن و مرد، از سوی جامعه به آنها القا و تلقین شده و این امر حتی ممکن است طی چند نسل انجام شود. لذا این تفاوت‌ها به تدریج از طریق وراثت و ژنتیک هم منتقل می‌شود. فمینیست‌ها می‌گویند از آنجا که ذات‌گرایی به معنای اخص، اشکالات فراوانی دارد، نباید تفاوت‌های زن و مرد را به‌عنوان تفاوت‌های ذاتی، طبیعی، و جبری در نظر گرفت.

از نظر فمینیست‌ها ذات‌گرایی دیدگاهی علمی نیست و در انسان‌شناسی آکادمیک موفق به تثبیت خود نشده و صرفاً توجهی است برای فرودستی زنان، به این بیان که گویا در جنس مذکر، به‌طور ذاتی و ژنتیک چیزی وجود دارد که باعث می‌شود آنها به‌طور طبیعی جنس برتر و مسلط باشند. این چیز در زنان وجود ندارد و در نتیجه، زنان نه تنها به‌طور طبیعی وابسته‌اند، بلکه در مجموع کاملاً از وضع خود راضی‌اند، چرا که این وضع برای آنها حمایت مردان و فرصت به حداکثر رساندن لذت مادری را که برایشان ارضاکننده‌ترین تجربه‌های زندگی است، فراهم می‌آورد (اورتنر، ۱۳۸۵: ۴۳-۴۴).

به‌نظر فمینیست‌ها از جمله اشکالات ذات‌گرایی این است که پژوهش‌های علمی را محدود می‌کند و راه را بر نظریه‌پردازی‌های جدید می‌بندد. آنها می‌گویند: نظریه‌های قائل به اینکه نقش زن طبیعی (یعنی محصول جبری طبیعت او) است، پرسش‌هایی که می‌توان درباره زنان مطرح کرد و دامنه پاسخ‌های ممکن به این پرسش‌ها را مشخص و محدود می‌کند. اگر بپذیریم که مراقبت زنان از کودکان در طبیعت آنها نهاده شده است، دیگر این سؤال به ذهن ما خطور نمی‌کند که چرا مردان از کودکان مراقبت نمی‌کنند. با پذیرش طبیعی بودن نقش زن، هرگاه زنان از ایفای نقش همسر یا مادر اظهار نارضایتی کنند، ناگزیر باید بپذیریم که عیبی دارند،

یعنی مثلاً از نظر زیست‌شناختی کاملاً زن نیستند یا از نظر روانی بیماراند (آبوت، ۱۳۸۰: ۲۲).

۷-۱. وجود تفاوت ذاتی اما حاکی از برتری زن

در این موضع‌گیری، فمینیست‌ها تفاوت ذاتی میان زن و مرد را می‌پذیرند. یعنی قبول دارند که زن و مرد تفاوت‌هایی دارند که نه ناشی از تأثیر محیط فرهنگی است و نه متأثر از عوامل ژنتیکی و موروثی قابل تغییر. طبق این دیدگاه، همه یا عموم زنان نسبت به مردان تفاوت‌هایی طبیعی و ذاتی دارند و اهمیت این تفاوت‌ها در این است که در بررسی آنها درمی‌یابیم که ارزش وجودی زنان از مردان بیشتر است اما این امر در طول تاریخ مورد غفلت بوده است.

استاد مطهری، موضع فمینیست‌ها در باب برتری زن را مطرح کرده و با اشاره به برخی عقاید رایج درباره اینکه زن جنس پست‌تر است، زن انسان کامل نیست، زن برزخ میان حیوان و انسان است، زن لیاقت و شایستگی اینکه در زندگی مستقل و آزاد باشد ندارد و باید تحت قیمومیت و سرپرستی مرد زندگی کند، از زبان فمینیست‌ها می‌نویسد: امروز دیگر این حرف‌ها کهنه و پوسیده شده است، امروز معلوم شده همه این حرف‌ها جعلیاتی بوده که مردان به حکم زورگویی در دوره تسلط بر زن ساخته بودند. معلوم شده برعکس است، زن جنس برتر و مرد جنس پست‌تر و ناقص‌تر است (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۱۷۳).

نمونه این عقاید را می‌توان در آثار لوس ایریگاری^۱ فمینیست پست‌مدرن (تانگ، ۱۳۸۷: ۳۴۶) و در واقع رادیکال فرانسوی (پاک‌نیا و مردیها، ۱۳۹۰: ۱۶۴) یافت که از نظر او زنان از بسیاری جهات معرفتی، اخلاقی و حتی جسمی برتر از مردان هستند، اما فضای مسلط و نظام مرسوم، این برتری را مکتوم و وارونه‌نمایی می‌کند. او بر این نکته تأکید می‌کند که زبان و شکل‌گیری آن اساساً مردانه و مردمحورانه است و نظام نمادین را شکل می‌دهد. هر چیزی بیرون از این نظام باید به زبان آن ترجمه شود تا قابل فهم و قابل قبول باشد؛ از همین‌رو هرگاه زن بخواهد با زبان خود سخن بگوید، به‌عنوان بیگانه از این نظام طرد می‌شود. زبان به‌ظاهر عام و خشی است و هیچ گرایش جنسیتی ندارد، همچون علم که آن هم چنین ظاهری از خود نشان می‌دهد اما هیچ‌یک از این دو بی‌طرف نیست، بلکه

ماهیت مردانه دارند (پاک‌نیا و مردیها، ۱۳۹۰: ۱۶۴-۱۶۵). با پذیرش مردانه بودن زبان یا علم، چه‌بسا دیگر فمینیست‌ها، ضرورت تلاش برای ایجاد زبان یا علم خشتی را تجویز کنند، اما ایریگاری به‌شدت با کوشش برای خلق زبان یا صدایی خالی از جنسیت مخالف است و از همین‌رو، زنان را تشویق می‌کند که به هم پیوندند تا شهادت سخن گفتن با زبان و صدای مستقل خود را بیابند و به هر قیمتی از امنیت کاذب زبان و صدای تبعی و غیرمستقل فعلی که فرجامی جز بی‌اعتباری ندارد دوری‌گزینند (تانگ، ۱۳۸۷، ۳۶۲). روشن است که او با این مواضع، دنبال اثبات برابری زن و مرد نیست و این موضع را سازشکارانه می‌داند که گویی زنان چیزی کم دارند که عدالت اقتضا می‌کند که این کمبود برطرف شود. در صورتی که از نظر او تجربه زنانه از کثرت و تنوع بیش‌تری نسبت به تجربه مذکر برخوردار است (پاک‌نیا و مردیها، ۱۳۹۰: ۱۶۵).

ادعای برتری زنان، تقریرهای متفاوتی دارد که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود. **برتری جسمانی:** گستره ادله ایریگاری چنان است که حتی برتری جسمانی زن بر مرد را هم شامل می‌شود. در حالی که فروید شکل بیولوژیک متفاوت دو جنس را منشأ سرخوردگی زنانه و تمایل زنان به جبران حقارت خود در اتصال با مردان می‌دانست، ایریگاری این برداشت را نادرست اعلام کرد و مدعی شد که اندام و امیال جنسی زنان، حتی از اندام و امیال جنسی مردان برتر است (ایریگاری، ۱۳۸۱: ۴۸۲).

در بیانیه «انجمن نابودسازی مردان» نیز که در کل مدعی برتری زنان از ابعاد مختلف است، چنین آمده: وجود جنس مذکر، تنها اتفاقی بیولوژیک است. ژن Y مردانه در واقع ژن ناقص X زنانه است. یعنی یک مجموعه کروموزوم ناقص دارد. به عبارت دیگر، مرد یک زن ناقص است (هیولت، ۱۳۸۳: ۲۰۵).

برتری در زندگی‌بخشی: سیمون دوبوار^۱ نویسنده و فعال سیاسی اهل فرانسه (۱۹۰۸-۱۹۸۶ م) معتقد بود تفاوت اصلی زن با مرد در امور جسمانی نیست. او با نفی تفاوت‌های زیست‌شناختی، روان‌شناختی و اقتصادی، بر این امر تکیه می‌کرد که زن به علت فقدان قدرت، «دیگری» و جنس دوم شناخته می‌شود. از نظر او که به دنبال توجیهی معرفت‌شناختی بر مبنای هستی زن بود، مردان که خود را فاعلی توانا، مثلاً برای جان‌فشانی در نبرد، تصور می‌کردند، زن را مفعولی که فقط توانایی جان‌بخشیدن دارد پنداشتند. آنچه انسان را بر حیوان برتری می‌دهد، جان‌بخشیدن

نیست، بلکه جان را به خطر انداختن است؛ به همین سبب است که بشر برتری را نصیب جنسی دانسته که می‌کُشد، نه جنسی که می‌زاید (تانگ، ۱۳۸۷: ۳۲۵-۳۲۷). روشن است که در نگاه ارزشی، جایگاه برتر را باید برای زنان و نقش حیات‌بخشی آنها قائل باشیم.

برتری اخلاقی: شاید مهم‌ترین موضع‌گیری فمینیست‌ها در باب برتری زنان که مخصوصاً تأثیر روشنی بر نظریه‌پردازی‌های آنها در عرصه‌ی مدیریت هم دارد، به ممیزات اخلاقی زنان برمی‌گردد.

بنا بر نظریه‌ی فروید، حس عدالت‌خواهی که امری اخلاقی است، در مردان به حد کمال رشد می‌کند اما زنان از این حس بی‌بهره‌اند. بسیاری از فمینیست‌ها در مخالفت با این نظریه واکنش نشان داده‌اند. از جمله کارول گیلیگان^۱ می‌گفت اخلاق نزد مردان و زنان مفاهیم متفاوتی دارد که هر دو به یک اندازه کمال یافته (و بلکه نظام اخلاق نزد زنان ارزش بیش‌تری دارد). اهمیت خودمختاری در زندگی مردان سبب می‌شود مبحث اخلاق را اغلب پیرامون موضوع عدالت و انصاف و مقررات و حقوق متمرکز کنند، درحالی که اهمیت خانواده و دوستان در زندگی زنان ایشان را به سوی تأکید بر خواست‌ها و نیازها و منافع و آرزوهای انسان‌ها هدایت می‌کند (تانگ، ۱۳۸۷: ۲۶۲).

نقد مبنایی‌تر فمینیست‌ها به کل جریان فلسفه اخلاق است که از نظر آنها اندیشه فیلسوفان اخلاق در سنت فکری غرب، به‌طور عمده بر محور عدالت^۲ و حق^۳ گردیده است. چه نزد فیلسوفان متقدم مانند افلاطون و ارسطو و چه نزد متأخرانی مانند کانت. از نظر فمینیست‌ها، عدالت و حق به این بیان که عقل (چه عقل نظری و چه عقل عملی) در آن نقش محوری را بازی می‌کند حاکی از سوگیری مردانه است (باقری، ۱۳۸۲: ۱۴۲ و ۱۴۶).

در تقابل با اخلاق عدالت^۴ که مردسالار است، فمینیست‌ها اخلاق شفقت^۵ که

۱. Carol Gilligan

۲. justice

۳. right

۴. ethic of justice

۵. ethic of care: برای این مفهوم، ترجمه‌هایی مانند اخلاق مراقبت (تونگ، یزدانی، ۱۳۸۸، ۱۶۹)، اخلاق

مسئولیت (باقری، ۱۳۸۲، ۱۵۳)، اخلاق غمخواری، اخلاق تیمارداری و اخلاق مراعات (نصر اصفهانی)

ارائه شده است، اما به‌نظر می‌رسد ترجمه آن به اخلاق شفقت و دلسوزی رساتر است.

بیش‌تر زنانه است را مطرح می‌کنند. مفهوم شفقت^۱ از لحاظ ریشه‌شناسی با مفهوم محبت هم‌معناست. این واژه عموماً به معنای دل‌مشغولی و توجه به حوائج دیگران است. توجهی که به فردیت دیگران کاملاً احترام می‌گذارد نه اینکه با آنها صرفاً مطابق قوانین انتزاعی عدالت رفتار کند. این رویکرد به یک ارزش اخلاقی مبنایی پرداخته، آن را رابطه‌ای برجسته می‌داند که در زندگی بسیاری از زنان، دوستی‌های زنانه، روابط مادر و فرزندی، پرستاری، قابل مشاهده است. در اخلاق شفقت، مسئولیت، حاکی از حساسیت متقابل نسبت به نیازهاست و نه وظیفه یا الزامی که به حقوق دیگران مربوط می‌شود (کارد، ۱۳۸۳: ۱۲۱). اگر مردان با لحن عدالت از اخلاق سخن می‌گویند، زنان به هر دلیلی، مایل‌اند با لحن شفقت که بر روابط عینی و واقعی مبتنی است سخن بگویند. زنان به هر اندازه که حس همدردی اقتضا می‌کند، به شفقت خود ادامه می‌دهند و حتی هستی خود را بر سر این کار می‌نهند (تونگ، ۱۳۸۸: ۱۷۰ و ۱۷۲).

توضیحات مذکور روشن می‌کند که چرا فمینیست‌ها نسبت به برتری اخلاق شفقت بر اخلاق عدالت تأکید می‌ورزند. اگر اخلاق مبتنی بر عدالت، با نگاهی کلی، خشک و انتزاعی، به دنبال احقاق حق و عدم ظلم به دیگران است، اخلاق مبتنی بر شفقت، علاوه بر آن، با نگاهی عینی و در رابطه‌ای مستقیم با ارزش‌هایی همچون مهرورزی، مراقبت و مواظبت، مسئولیت‌پذیری و از خودگذشتگی همراه است.

۸-۱. پذیرش تفاوت و تأکید بر بی‌تأثیر بودن آن در حقوق و تکالیف

مواضع پیشین حاکی از تلاش‌های پراکنده فمینیست‌ها بود که به نحوی می‌خواستند برای برابری زن و مرد، مبنای انسان‌شناختی بیابند و لذا سعی می‌کردند از زیر بار سنگین پذیرش تفاوت‌های طبیعی و ذاتی زن و مرد شانه خالی کنند. محورهای اصلی این مواضع عبارت بود از انکار تفاوت‌های جسمانی و روانی و باور به امکان غلبه بر تفاوت‌های مفروض، مخصوصاً به این علت که آنها ناشی از تأثیر فرهنگی محیط هستند و یا جنبه ژنتیکی دارند.

در موضع‌گیری هشتم، فمینیست‌ها می‌پذیرند که بین زن و مرد تفاوت‌هایی وجود دارد که امکان تغییر آنها وجود ندارد، اما نمی‌پذیرند که این تفاوت‌ها، در حقوق و تکالیف زن و مرد مؤثر است. در ادامه برخی از ادله ارائه شده برای این

مدعا را مرور می‌کنیم.

دلیل اول: عدم استنتاج باید از هست.

در اینجا یک مینا و نظریه اصلی وجود دارد که بر اساس آن می‌توان در حوزه تفاوت‌های زن و مرد دلیل آورد. مینا و نظریه اصلی با عنوان «مسئله هست و باید»^۱ شناخته می‌شود. چالش اصلی در این مسئله با سخنان دیوید هیوم آغاز شد که گفت: اصولاً باید معلوم کرد چگونه امکان‌پذیر است که این رابطه‌های نوظهور (بایستی و نبایستی) را از رابطه منطقی (استی‌ها و نیستی‌ها) آن هم با روش (استنتاج قیاس برهانی) به دست آوریم؟ (حائری یزدی، ۱۳۸۴: ۲۳) سخن هیوم به بیان ساده این است که در یک استدلال منطقی معتبر، از گزاره‌های خبری و دارای «است و نیست» به عنوان مقدمه، نمی‌توان به نتیجه‌ای رسید که مشتمل بر باید یا نباید باشد.

تطبیق مدعای مذکور در عرصه تفاوت‌های زن و مرد به این ترتیب است که نمی‌توان گفت چون زن و مرد دارای چنین و چنان تفاوت‌هایی «هستند»، پس «باید» نقش و حقوق خاصی داشته باشند. به عبارت دیگر، از تفاوت‌های تکوینی زن و مرد، نمی‌توان تفاوت ارزشی را نتیجه گرفت. منظور از تفاوت‌های تکوینی، همان تفاوت‌های زیستی و تفاوت‌های روانی است. بنابراین نمی‌شود یک اخلاق خاص یا حقوق خاص را برای زن در نظر گرفت و یک اخلاق دیگر و حقوق دیگر را برای مرد، آن هم با این استدلال که زن و مرد به لحاظ تکوینی با یکدیگر تفاوت دارند (ملکیان، ۱۳۸۲: ۸).

دلیل دوم: عدم پذیرش معادله «طبیعی - درست»

غالب اندیشمندان قبل از سده بیستم، پذیرفته بودند که رابطه زن با خانواده و اطاعت قانونی و سستی او از شوهر، ریشه در «طبیعت» دارد. همان‌طور که در بخش‌های پیشین ملاحظه شد، عموم فمینیست‌ها هم تلاش می‌کردند این مدعا را انکار کنند و بگویند اساساً تفاوتی میان زن و مرد وجود ندارد و اگر تفاوتی هست، ریشه در تعلیم و تربیت یا تلقین‌های اجتماعی و فرهنگی دارد. اما موضع‌گیری فمینیست‌هایی مانند شولامیت فایرستون این بود که حتی با پذیرش طبیعی و ذاتی بودن تفاوت‌های زن و مرد، این دیدگاه پذیرفته نیست که چیزی طبیعی است، پس

باید طبق آن عمل کنیم. به عبارت ساده‌تر، معادله «طبیعی = درست» پذیرفتنی نیست. فایرستون باروری زن را بزرگ‌ترین مشکل زنان می‌دانست که از نظر تاریخی منشأ خانه‌نشینی و زیردست شدن آنان بوده است. او از گفتن این مطلب ترسی نداشت که باروری زن نقشی کاملاً طبیعی است و طبیعت، زن را به گونه‌ای پدیدآورده که این نقش را به عهده بگیرد. اما او پرسشی را مطرح کرد که کم‌تر به ذهنی خطور کرده بود و آن اینکه آیا هر کاری که طبیعت انجام داده درست است و باید تسلیم آن شد؟ پاسخ او به صراحت منفی بود و بر این نکته تأکید می‌کرد که اگر انسان با انواع ابزارهای صنعتی توانسته است ضعف خود را مثلاً در جابه‌جایی اشیاء سنگین جبران کند، چرا نتواند مشکل زایمان را با ماشین و آزمایشگاه حل کند (پاک‌نیا و مردیها، ۱۳۹۰: ۱۶۰). مشابه این سخن که در موضع سوم به آن اشاره شد، درباره تمام تفاوت‌های روانی زن و مرد مطرح می‌شود که فرض می‌کنیم که انواع تفاوت‌های زن و مرد طبیعی و ذاتی است، اما از این طبیعی بودن نمی‌توان و نباید نتیجه بگیریم که باید آن را درست بدانیم و طبق آن عمل کنیم.

تقریر دیگر از مطلب فوق این است که تفاوت‌های زن و مرد پسندیده نیستند و به علت آفرینش ناقص و ضعیف، موجب ظلم به زن است و از این رو باید نقصان در آفرینش را جبران کنیم و نه اینکه موجب ظلم بیش‌تر به زن شویم.

استاد مطهری می‌گوید: عجب این است هنگامی که از اختلافات فطری و طبیعی زن و مرد سخن می‌رود، گروهی آن را به عنوان نقص زن و کمال مرد و بالأخره چیزی که موجب یک سلسله برخورداری‌ها برای مرد و یک سلسله محرومیت‌ها برای زن است تلقی می‌کنند. این گروه پس از این تلقی منطقی و حکیمانه! می‌گویند بسیار خوب، حالا که در طبیعت چنین ظلمی بر زن شده و ضعیف و ناقص آفریده شده، آیا ما هم باید مزید بر علت شویم و ظلمی بر ظلم بیفزاییم؟ (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۳۳)

این‌ها در کتاب‌های خود می‌نویسند: به فرض در طبیعت بین زن و مرد اختلاف است، ما که نباید این اختلاف را دامن بزنیم. این‌ها خیال کرده‌اند که این اختلاف از قبیل توسری زدن طبیعت است، از قبیل این است که یکی در طبیعت شل یا کور آفریده شده است که ما باید کوتاهی و قصور طبیعت را جبران کنیم، نه اینکه ما هم با طبیعت همکاری کنیم و این اختلاف را دامن بزنیم (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۶: ۲۲۸-۲۲۹).

فصل سوم

نقد انسان‌شناسی مکتب فمینیسم

مقدمه

در مقدمه این کتاب، درباره روش مبنایگرایانه به‌عنوان روش استاد مطهری در نقد اندیشه‌ها، توضیحاتی ارائه شد. در این بخش و در مقام نقد فمینیسم نیز عمدتاً از اندیشه و آثار استاد مطهری استفاده شده است، از جمله به این دلیل که علاوه بر اصل روش استاد مطهری، از آثار خود ایشان هم مصادیقی برای روش نقد مبنایگرایانه ارائه کرده باشیم. مخصوصاً که آثار این استاد شهید، معمولاً پاسخی به شبهات مربوط به احکام اسلام دانسته می‌شود و تاکنون از ظرفیت آن در نقد فمینیسم غفلت شده است.

نکته دیگر این است که در عین استدلالی بودن سخنان استاد مطهری و در عین پرهیز ما از مواجهه صرفاً نقلی و تقلیدی با آثار ایشان و مفتوح دانستن باب هرگونه چون و چرا، از آنجا که نقد ما بر فمینیسم با جهت‌گیری اسلامی انجام شده، استناد این نگاه اسلامی به اندیشه‌های استاد مطهری که نزد دوست و دشمن به اسلام‌شناسی دقیق و عمیق شهره است، با هدف اتقان بیش‌تر اثر انجام شده است.

۱. امکان نقد فمینیسم به‌مثابه یک مکتب

قبل از نقد و بررسی مبانی انسان‌شناختی فمینیسم، جا دارد به اعتراضی محتمل پاسخ داده شود و آن اینکه فمینیسم، تعریف واحدی ندارد و طیف طرفداران این مکتب چنان گسترده و متنوع است که نمی‌توان با بیان واحد، به نقد تمام آنها پرداخت. به‌عنوان مثال اینکه برخی مواضع فمینیست‌های رادیکال بیان و نقد شود،

راه مناسبی برای نقد کل جریان‌های فمینیسم نیست و مثل این است که کسی با نقد مواضع گروه‌های تروریستی اسلام‌گرا، بخواهد کل مکتب اسلام را نقد کند. در پاسخ به اعتراض مذکور چند نکته شایسته توجه است. اول اینکه تفاوت جهت‌گیری‌های فمینیست‌ها چنان نیست که نتوان یا نباید از فمینیسم به‌صورت کلی سخن گفت. چنان‌که خود نظریه‌پردازان یا دائرالمعارف‌نویسان در غرب نیز از فمینیسم در کلیت آن هم سخن می‌گویند (جیمز، ۱۳۸۲: ۷۹-۹۸). بنابراین همان‌طور که مثلاً امکان تفکیک انواع لیبرالیسم‌ها، سخن گفتن از عنوان کلی لیبرالیسم را منتفی نمی‌کند، تشخیص و تمایز فمینیسم‌ها هم سخن گفتن از یک مفهوم کلی مانند فمینیسم را انکار نمی‌کند (پاک‌نیا و مردیها، ۱۳۹۰: ۹-۱۰). دوم اینکه باید توجه داشت اگر از فمینیسم تعاریف مختلف وجود دارد، از شاخه‌های آن هم تعاریف مختلف وجود دارد. به‌عنوان مثال محققان همین عرصه گفته‌اند فمینیسم رادیکال نظریه‌ای پویاست که تحول و تکامل آن در چندین جهت، هنوز ادامه دارد و بنابراین به‌دشواری می‌توان تعریفی ارائه کرد که همه جنبه‌های این نظریه را یکسان پوشش دهد (تانگ، ۱۳۸۷: ۱۱۸).

نکته دیگر اینکه یکی از مرسوم‌ترین تقسیم‌بندی‌ها که هر کدام از مکاتب سیاسی و اجتماعی می‌توانند بر اساس آن به دو گرایش تفکیک شوند، تقسیم به رادیکال و غیررادیکال است. یکی از تقسیم‌های رایج فمینیسم هم تقسیم به لیبرال و رادیکال است که به‌نظر می‌رسد منظور از لیبرال همان غیررادیکال باشد (پاک‌نیا و مردیها، ۱۳۹۰: ۱۰-۱۱). در بررسی و نقدی که در ادامه خواهیم داشت تا حد زیادی به این تفکیک عنایت شده و مخصوصاً به اندیشه‌های فمینیسم رادیکال اشاره کرده‌ایم.

اما مهم‌ترین پاسخ به اعتراض مذکور، روش خاص نقد و بررسی در این نوشتار است. سوزان جیمز در تعریفی عام از فمینیسم می‌نویسد: فمینیسم بر این باور استوار است که زنان در مقایسه با مردان، مورد ستم‌اند یا در وضعیت نامساعدی قرار دارند و ستمی که بر آنها می‌رود ستمی نامشروع یا ناموجه است. تفاسیر زیادی از زنان و ظلم وارد بر آنها تحت این توصیف می‌گنجد تا جایی که نمی‌توان فمینیسم را یک اصل واحد فلسفی یا دربردارنده یک طرح سیاسی مورد توافق دانست. فلسفه‌های فمینیستی متعددی داریم که نه به دلیل دعاوی یا توصیه‌های خاصشان، بلکه به‌خاطر اهتمامشان در این موضوع مشترک، به هم پیوند

خورده‌اند (جیمز، ۱۳۸۲: ۸۱).

۲. نقد مبانی و مواضع انسان‌شناختی فمینیسم

با توجه به تعریف عام از فمینیسم، آنچه در این پژوهش، بررسی و نقد شده است بر اساس سلسله سؤال‌هایی است که در اندیشه طرفداران فمینیسم - به همان معنای عام - پیجویی و منعکس شده است. به بیان دقیق‌تر در این پژوهش چند سؤال اصلی مطرح شده است:

سؤال اول: آیا در شخصیت زن و مرد وجه اشتراکی وجود دارد و می‌توان از ماهیت مشترک انسان سخن گفت؟

برخی از فمینیست‌ها (متعلق به گرایش لیبرال، رادیکال، مارکسیسم و سوسیالیسم) به سؤال مذکور پاسخ منفی داده‌اند. پاسخ ایشان عدم وجود ماهیت مشترک انسانی میان زن و مرد (موضع‌گیری اول) است.

در ادامه برای نادرستی این موضع، استدلال شده است. از این‌رو سؤال دوم اهمیت می‌یابد؛ و آن اینکه آیا بین زن و مرد، تفاوت جسمانی طبیعی و ذاتی وجود دارد؟ برخی از فمینیست‌ها نیز به سؤال مذکور پاسخ منفی داده‌اند که پاسخ ایشان در انکار تفاوت جسمانی میان زن و مرد و (موضع‌گیری سوم) و امکان غلبه بر تفاوت‌های جسمانی (موضع‌گیری دوم) منعکس شده است.

سؤال سوم در پی دو سؤال قبلی نمود می‌یابد که آیا بین زن و مرد، تفاوت روانی طبیعی و ذاتی وجود دارد؟ برخی از فمینیست‌ها نیز به سؤال مذکور پاسخ منفی داده‌اند که پاسخ ایشان در انکار تفاوت روانی میان زن و مرد (موضع‌گیری چهارم) و فرهنگی دانستن و باور به امکان غلبه بر تفاوت‌های روانی (موضع‌گیری پنجم) و اکتسابی و ارثی دانستن تفاوت‌های زن و مرد (موضع‌گیری ششم) منعکس شده است. با نقد و ابطال موضع‌گیری‌های دوم تا ششم و اثبات تفاوت‌های جسمانی و روانی میان زن و مرد، نوبت سؤال بعد فرا می‌رسد.

سؤال چهارم به این موضوع می‌پردازد که با فرض وجود تفاوت‌های جسمانی و روانی میان زن و مرد، آیا می‌توان قائل به برتری یکی از آنها بر دیگری شد؟ موضع‌گیری هفتم منعکس‌کننده پاسخ برخی فمینیست‌ها به این سؤال است که معتقدند آری میان زن و مرد تفاوت‌هایی وجود دارد و این تفاوت‌ها چنان است که باید به برتری زن حکم کنیم. فمینیست‌ها به‌صورت تلویحی یا تصریحی با

موضع‌گیری متداول عموم فرهنگ‌ها به مقابله برمی‌خیزند - یعنی این موضع که تفاوت‌های ذاتی میان زن و مرد چنان است که باید حکم کنیم مرد از زن برتر است. پس از نقد و بررسی، مشخص خواهد شد که نه این موضع و نه موضع مخالف آن هیچ‌کدام درست نیست.

سؤال پنجم را نیز می‌توان چنین طرح کرد که با فرض وجود تفاوت‌های جسمانی و روانی میان زن و مرد، آیا می‌توان قائل به تفاوت حقوق و تکالیف آنها شد؟ در موضع‌گیری هشتم، سخن طرفداران فمینیسم که به سؤال مذکور پاسخ منفی داده‌اند منعکس شده است. آنها معتقدند در ابعاد جسمانی و روانی، تفاوت‌هایی طبیعی و ذاتی میان زن و مرد وجود دارد، اما از وجود این تفاوت‌ها نمی‌توان و نباید به تفاوت حقوق و تکالیف آنها حکم کرد.

اما آنچه در فرایند این پژوهش مهم است اینکه اولاً فمینیسم را به حکم تعریف عام مذکور، جریانی در نظر گرفته‌ایم که حسب ادعایشان، به دنبال احقاق حقوق زنان بوده‌اند، و ثانیاً نشان داده‌ایم که شاخه‌های مختلف فکری فمینیسم نسبت به سؤال‌های پنج‌گانه فوق عکس‌العمل نشان داده‌اند و ثالثاً موضع‌گیری و پاسخ فمینیست‌ها به سؤال‌های مذکور را مستقل از تعلق آنها به مکاتب مختلف فکری نقد کرده و ضعف آن را نشان داده‌ایم.

۱-۲. نقد ماهیت مشترک و تعریف‌ناپذیری انسان

موضع‌گیری فمینیست‌ها در نفی ماهیت انسانی در دوره‌های اولیه که برای آزادی و حقوق برابر میان زنان و مردان تلاش می‌کردند، مطرح نشد، زیرا طبعاً مبنای انسان‌شناختی فمینیست‌ها این بود که زن و مرد در اصل انسانیت مشترک هستند و باید در حقوق اجتماعی مانند مالکیت، حق رأی و غیره با مردان مساوی باشند. بنابراین در این مرحله، فمینیست‌ها بر انسان بودن زن تأکید می‌کردند. اما به تدریج متوجه شدند که با صرف تأکید بر انسان بودن زن، حقوق زنان استیفا نمی‌شود و باید بر زن بودن زن هم تأکید شود. اصل این نکته درست است اما به نظر می‌رسد فمینیست‌ها این موضوع را با رویکردی افراطی دنبال کردند و گفتند حال که زن بودن زن و تفاوت‌های او با مرد مهم است، پس باید بر این تفاوت‌ها تأکید کرد و نباید از نقاط اشتراک زن و مرد سخن گفت.

یکی از ابعاد اهمیت این موضوع آن است که اگر برای زن و مرد ماهیت مشترکی در نظر گرفته نشود، حتی اگر قائل به برتری زن هم باشیم و اینکه مرد

باید در خدمت زن باشد، بدون وجود ماهیت انسانی، زن به یک شی گران‌بها تبدیل می‌شود «مثل الماس که یک گوهر گران‌بهاست، شخص نیست، شی است ولی شی گران‌بها» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۷: ۳۹۹) نکته مهم‌تر اینکه اساساً در تفکر دینی، زن و مرد در گوهر انسانی و استعداد حرکت معنوی تا مراحل بسیار بالا یکسان هستند و انکار ماهیت مشترک انسانی میان زن و مرد به انکار این حقیقت مهم منجر می‌شود که در ادامه پیش‌تر در باب آن سخن خواهیم گفت.

نقد دلیل اول

فمینیست‌ها برای اثبات این مدعا که اساساً چیزی به نام ماهیت مشترک میان زن و مرد به نام ماهیت انسان وجود ندارد، چهار دلیل اقامه کرده بودند. دلیل اول این بود که در عالم خارج چیزی به عنوان مصداق مفهوم کلی یا ماهیت انسان وجود ندارد و هرچه هست، مصادیق انسان است که از جمله در بخش جنسیتی به زن و مرد تقسیم می‌شود.

این استدلال حاکی از نهایت ضعف مبانی منطقی و فلسفی کسانی است که به آن اشاره کرده‌اند. نکته اول این است که مطابق با یک اصطلاح منطقی، مفاهیم بر دو دسته تقسیم می‌شوند: دسته اول مفاهیم جزئی است که با اسم خاص بیان می‌شوند و تنها بر مصداق واحد قابل انطباق است (مانند تصور ما از شهر تهران، کشور ایران، کوه دماوند، و...)؛ دسته دوم مفاهیم کلی است که با اسم عام بیان می‌شوند و مصادیق متعدد و بلکه بی‌نهایت دارند (مانند تصور ما از انسان، شهر، کشور، کوه و...) (مطهری، ۱۳۸۱: ۳۶-۳۷).

از همین نکته، بخشی از خطاهای فمینیست‌ها در استدلال مذکور آشکار می‌شود. زیرا درباره مفاهیم کلی همچون انسان باید گفت که این مفاهیم مصادیق متعدد دارند و نه اینکه مصداق خارجی ندارند. خطای مهم دیگر این است که فمینیست‌ها دقت نکرده‌اند که خود مفاهیم زن و مرد، از جمله مفاهیم کلی هستند و اگر باور داشته باشند که مفاهیم کلی مانند انسان در عالم خارج مصداق ندارند، باید این حکم را درباره مفاهیم زن و مرد هم بپذیرند و بگویم آنها هم مفاهیم پوچ و تهی هستند!

نکته دیگر مرتبط با این استدلال آن است که در کارهای عادی و روزمره سروکار ما با جزئیات است؛ مثلاً می‌گوییم: حسن آمد، شهر تهران شلوغ است، کوه دماوند مرتفع‌ترین کوه ایران است. و... اما آنجا که وارد مسائل علمی می‌شویم

سروکارمان با کلیات است، مثلاً می‌گوییم انسان دارای فلان غریزه است، کوه چه نقشی دارد، شهر باید چنین و چنان باشد، و... ادراک مفاهیم کلی علامت رشد و تکامل انسان در میان جانداران است. راز موفقیت انسان - برخلاف حیوان - به درک قوانین جهان و استخراج آن قوانین و ایجاد صنایع و تشکیل فرهنگ و تمدن، همه در ادراک کلیات نهفته است (مطهری، ۱۳۸۱: ۳۷). از این‌رو مدعای مذکور فمینیست‌ها چیزی نیست که بخواهند به آن ملتزم باشند زیرا لازمه منحصر شدن معلومات انسان به جزئیات که مصداق معین خارجی دارند این است که تمام علوم و معارف بشری را کنار بگذاریم و خود فمینیست‌ها هم نمی‌توانند بدون اتکا به مفاهیم کلی، هیچ مدعایی درباره شخصیت و حقوق زن داشته باشند.

نقد دلیل دوم

دلیل دوم فمینیست‌ها برای انکار ماهیت کلی انسانی این بود که زن و مرد تفاوت‌های زیاد و مهمی دارند و اساساً از لحاظ ژنتیکی برای رفتارهای متفاوتی مخصوصاً در فرایند تولید مثل ساخته شده‌اند به‌طوری که نقطه اشتراکی میان آنها وجود ندارد.

چنان‌که خواهیم دید، فمینیست‌ها به نتیجه مذکور هم نمی‌توانند پایبند باشند. لذا در ارزیابی این استدلال باید گفت که با مقدماتی نادرست برای اثبات نتیجه‌ای نادرست مواجه هستیم.

اما این دلیل که رفتار انسان‌ها توسط تاریخچه گذشته آنها و از طریق انتخاب ژنتیکی برای رفتارهای متفاوتی مخصوصاً در فرایند تولید مثل شکل گرفته، این تصور را ایجاد می‌کند که گویا انسان‌های اولیه نه زن بودند و نه مرد و شخصیت جنسی آنها به تدریج در طول تاریخ شکل گرفت! معلوم نیست که فمینیست‌ها چه شاهد تاریخی برای مدعای خود اقامه می‌کنند که قبل از تحول انواع، شخصیت و ماهیت زن و مرد وجود نداشت؟ به عبارت بهتر معلوم نیست که فمینیست‌ها چه پاسخی در برابر شواهد تاریخی فراوان علیه نظریه خود دارند؟ همچنین روشن نیست که این نظریه درباره تفاوت‌های رفتار جنسی حیوانات چه قضاوتی می‌کند؟

نکته دیگر اینکه تأکید بر تفاوت‌های دو قسم از اقسام یک مقسم، مفهوم کلی مقسم را نفی نمی‌کند. مثلاً اینکه بر تفاوت‌های دایره و مثلث تأکید کنیم که چقدر با هم متفاوت هستند، نمی‌توانیم نتیجه بگیریم که به علت تفاوت جدی آنها، پس چیزی به نام شکل هندسی وجود ندارد. یا به علت تفاوت اعداد زوج و فرد،

چیزی به عنوان عدد طبیعی وجود ندارد. یا به علت تفاوت گنجشک و دلفین، چیزی به عنوان حیوان وجود ندارد.

با توجه به نکته مذکور درک می‌کنیم که اشکال دیگر استدلال مذکور این است که در واقع برای مدعای خود دلیلی اقامه نکرده است. یعنی از اشاره و تأکید بر اینکه زن و مرد از نظر ژنتیکی چقدر تفاوت دارند، هیچ نتیجه‌ای درباره عدم وجود نقاط اشتراک به دست نمی‌آید. مخصوصاً که فمینیست‌ها مجبورند برای اثبات مدعای تک‌تک تعاریف ارائه شده از انسان را نقد کنند و نشان دهند که آن تعاریف بر اوصاف مشترک زن و مرد قابل اطلاق نیست. مثلاً اگر طبق تعریف مشهور، انسان را حیوان ناطق (عاقل) بدانیم، فمینیست‌ها باید هم در اشتراک صفت نطق (عقل) میان زن و مرد مناقشه کنند (که مناقشه کرده‌اند) و هم در اشتراک صفت حیوانیت، به معنای منطقی آن، یعنی جسم نامی (رشد و نمو کننده) و متحرک بااراده. در حالی که نفی این صفت مشترک میان زن و مرد ممکن نیست.

دیگر نکته مورد غفلت در دیدگاه مذکور فمینیست‌ها این است که اساساً با تقسیم یک مقسم به اقسام آن است که می‌توانیم به شناخت دقیق‌تری از آن مقسم برسیم. وظیفه و تلاش بسیاری از علوم هم همین است که با توجه به انواع یک پدیده به شناخت دقیق‌تری از آن برسند. انواع گیاهان، انواع داروها، انواع بیماری‌ها، انواع گروه‌های و طبقات اجتماعی و... موضع مطالعه دانشمندان در رشته‌های مختلف قرار می‌گیرند تا از این طریق شناخت بهتری در هر یک از عرصه‌های مذکور به دست آید. در عرصه شناخت انسان نیز از طریق تقسیم‌های متفاوت مانند گروه‌های سنی کودک، نوجوان، جوان، میان‌سال و کهن‌سال؛ طبقات اجتماعی مانند شهری روستایی، یا باسواد و بی‌سواد، یا متدین و بی‌دین، و همین‌طور تقسیم‌های متعدد دیگر و البته از طریق اقسام جنسی زن و مرد، سلسله معلوماتی به دست می‌آید که در نهایت به شناخت بهتر و کامل‌تری از انسان می‌انجامد.

اما نادرستی مدعا و نتیجه استدلال مبنی بر تفاوت مطلق زن و مرد بدون هیچ نقطه اشتراک از این‌روست که طبق آن باید حکم کرد که زن و مرد نه در امور جسمانی فردی مانند خورد و خوراک، پوشاک، مسکن، سلامت و بیماری، خواب و بیدار، و...؛ و نه در ابعاد اجتماعی مانند گرایش به دوستی و محبت و محبوب شدن و عضویت در گروه‌های دیگر و...؛ و نه در گرایش‌های اخلاقی و ارزش‌گذاری‌های مرتبط با فضائل و رذایل؛ و نه در ابعاد علمی و معرفتی در

به دست آوردن شناخت واقع‌نما و قابل ارائه به یکدیگر؛ و...، در هیچ‌یک از این عرصه‌ها میان زن و مرد هیچ اشتراکی وجود ندارد. لازمه مدعای فمینیست‌ها در دیدگاه مذکور چنین چیزی است که یقیناً کسی حاضر به قبولان نیست. این نکته مخصوصاً از این حیث قابل توجه است که فمینیست‌ها علی‌رغم چنین ادعایی در باب عدم اشتراک ماهوی میان زن و مرد، معمولاً شخصیت، نیازها، علائق و فعالیت‌های مردان را مبنا قرار می‌دهند و تلاش می‌کنند برای اثبات هویت خود، هرچه بیش‌تر خود را شبیه مردان جلوه دهند!

نقد دلیل سوم

سومین دلیل فمینیست‌ها برای نفی ماهیت مشترک انسانی، تصرف‌های فن‌آوری و درهم‌شکستن مرز میان انسان و ماشین بود.

سستی استدلال فمینیست‌ها را می‌توان چنین بیان کرد که گویا اگر حیوانی در طبیعت به دنیا بیاید دارای ماهیت است و اگر انسان بتواند یک سلول آن را گرفته و با استفاده از دانش شبیه‌سازی آن حیوان را در آزمایشگاه بسازد و دخل و تصرفی هم در اوصاف آن داشته باشد، حیوان حاصل دارای ماهیت نخواهد بود. همچنین گویا اگر گیاهی همچون گندم به صورت طبیعی بروید، دارای ماهیت است، و اگر انسان در فرایند کشت آن دخالت کند و دخل و تصرفی هم در اوصاف آن داشته باشد، بدون ماهیت خواهد بود.

اینکه تصرف‌های فناورانه می‌تواند در اوصاف انسان تغییری ایجاد کند، مدعای عجیب و جدیدی نیست. اینکه عواملی مانند وراثت (مانند خصوصیات جسمی و روحی والدین و نیاکان)، محیط طبیعی و جغرافیایی (مانند آب و هوا و خورد و خوراک)، محیط اجتماعی (مانند زبان، آداب و رسوم، و دین)، و همچنین تاریخ و حوادث گذشته بر شخصیت انسان مؤثر است را می‌پذیریم. اما تأثیر این علل مانع از آن نیست که از ماهیت ثابت انسانی سخن نگوییم. انسان در عین اینکه نمی‌تواند رابطه‌اش را با وراثت، محیط طبیعی، محیط اجتماعی و تاریخ و زمان به کلی قطع کند، می‌تواند تا حدود زیادی علیه این محدودیت‌ها طغیان نموده، خود را از قید حکومت این عوامل آزاد سازد. انسان به حکم نیروی عقل و علم از یک طرف، و نیروی اراده و ایمان از طرف دیگر، تغییراتی در این عوامل ایجاد می‌کند و آنها را با خواست‌های خویش منطبق می‌سازد و خود مالک سرنوشت خویش می‌گردد (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۲: ۲۹۲). دخل و تصرف‌های فن‌آوری نیز از این قاعده مستثنا

نیست که می‌تواند اوصاف انسان را تغییر دهد، اما اگر انسان، انسان است و موجودی دارای علم و اراده است، ماهیت اصلی او بر این عوامل غلبه خواهد کرد. با توجه به مطالب مذکور، چنان‌که برخی از اندیشمندان و نظریه‌پردازان فمینیست هم اذعان کرده‌اند، نفی ماهیت مشترک انسانی و قائل شدن به ماهیات متفاوت برای مرد و زن، قابل دفاع نیست. زیرا استدلال‌هایی که در این زمینه مطرح شده، یا متبنی بر مبالغه در اظهار تفاوت میان زنان و مردان است و یا نشان‌دهنده‌ی مبالغه در تعیین کنندگی عوامل ژنتیکی یا فرهنگی مؤثر در ویژگی‌های متفاوت آن‌هاست. به‌طور مثال اگر گفته می‌شود که مردان پرخاشگرتر از زنان هستند، به این نکته توجه نمی‌شود که زنان نیز ممکن است به اندازه مردان و شاید بیش‌تر پرخاشگر باشند، اما تنها شکل بروز آن در آنها با مردان متفاوت است (باقری، ۱۳۸۲: ۸۹).

نقد دلیل چهارم

چهارمین دلیل فمینیست‌ها ناظر به این بود که تعاریف ارائه شده برای انسان، در واقع تعریفی برای مردهاست و در این امر ماهیت زنان و تفاوت‌های آنها با مردان مورد غفلت واقع شده است.

اما به این نقد فمینیست‌ها چند اشکال وارد است. اولاً این مدعا که برخی از تعاریف ارائه شده در طول تاریخ برای ماهیت انسان، مردانه است، قابل مناقشه است. مثلاً در تعریف انسان به حیوان اخلاقی، مخصوصاً با توجه به طیف گوناگون نظریات در باب معیار فعل اخلاقی، نمی‌توان این تعریف را مردانه دانست. مطابق با اینکه معیار فعل اخلاقی را مثلاً غیردوستی یا محبت و عاطفه بدانیم (اخلاق هندی)، یا وجدان (نظریه کانت)، یا زیبایی (نظر افلاطون)، یا تعادل میان قوا (نظر فلاسفه)، یا دوراندیشی همراه با نفع‌طلبی (نظر راسل) به تعاریف مختلفی از انسان می‌رسیم (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۲: ۳۲۳-۳۷۴ و ۴۷۱-۴۸۳). که یقیناً جهت‌گیری مردانه در آنها متفاوت و بعضاً متغی است. از سوی دیگر، تعاریفی از انسان هم قابل ارائه است که می‌توان آن تعاریف را زنانه و بیش‌تر ناظر به ماهیت و شخصیت زنان بدانیم مانند اینکه انسان را با میز عاطفی یا احساساتی بودن تعریف کنیم. همچنین تعاریف خنثی و ناظر به نقاط مشترک زن و مرد ارائه شده است، چنان‌که در تعریف انسان بگوییم: انسان موجودی است راست قامت و ناخن پهن؛ انسان حیوانی است تکامل‌یافتنی؛ انسان موجودی است که شخصیت و

ارزش او به چیزی است که آن را با ارزش می‌داند؛ و ...

نکته دیگر این است که ارسطو و دیگر فیلسوفان مشا انسان را به حیوان ناطق تعریف کرده‌اند و گفته‌اند مراد از نطق، تعقل و تفکر است و امروزه تعقل و تفکر به معنای خاصی فهمیده می‌شود که عبارت است از «مجموع دستگاه فکری» و اگر گفته می‌شود عقل زن ضعیف‌تر است یعنی مجموعاً دستگاه فکری زن ضعیف‌تر است (مطهری، ۱۳۹۴: ۳۵) اما در تعریف انسان به حیوان ناطق (یا عاقل) این معنای عقل منظور نبوده و بلکه معنای عقل در آن، قوه درک کلیات است، یعنی برخلاف حیوانات دیگر که صرفاً مفاهیم جزئی را درک می‌کند، انسان مفاهیم کلی را نیز درک می‌کند که این ادراک به صورت نطق و زبان تجلی می‌کند و از این نظر زن و مرد با هم برابر هستند و لذا نباید تعریف فوق را - مستقل از میزان واقع‌نمایی و دقت در معرفی ماهیت انسان - دارای جهت‌گیری مردانه تلقی کرد.

در پایان این بخش باید گفت که با پذیرش نقد فمینیست‌ها، حداکثر باید بگوییم برخی از فیلسوفان، تعریف دقیقی از انسان ارائه نکرده‌اند و باید تلاش کرد آن تعاریف را اصلاح نمود و به تعریفی رسید که به‌طور یکسان بر تمام افراد انسان از جمله زن و مرد تطبیق کند.

جمع‌بندی درباره ماهیت انسانی زن و مرد

در این نوشته، غرض اصلی نقد و بررسی مبانی انسان‌شناختی فمینیسم است، در عین حال، جا دارد به اختصار دیدگاه اسلام درباره وجود ماهیت مشترک انسانی میان زن و مرد را منعکس نماییم.

استاد مطهری در این باره می‌نویسد: بدون شک زن و مرد دو شاخه از نوع انسان‌اند، در آنچه ملاک انسانیت است و شرف‌های انسانی وابسته به آن است با هم مشترک‌اند و در حقیقت در کمالاتی که انسان را از حیوان متمایز می‌کند از قبیل استعداد عقلی و علمی، دینی و عبادتی، اخلاقی و عاطفی مانند یکدیگرند. حقوق و تکالیف و مجازات و اخلاق و تربیت آنها تا حدودی که مربوط به جنبه‌های مشترک انسانی آن‌هاست باید متشابه و همانند باشد. همان‌طوری که یک درخت که دارای دو شاخه بزرگ است، از لحاظ تنه یک‌جور است و سپس منقسم به دو شاخه می‌شود، زن و مرد دو شاخه از درخت انسان‌اند (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۲۷۰).

استاد مطهری تحت عنوان «مقام انسانی زن از نظر قرآن کریم» نیز مطالب مفیدی بیان می‌کند که خلاصه آن را مرور می‌کنیم.

از جمله مسائلی که در قرآن کریم تفسیر شده، موضوع خلقت زن و مرد است. اهمیت و ارزش نظریات قرآن درباره این موضوع وقتی فهمیده می‌شود که آن را با نظریات سست دیگران مقایسه کنیم. در بعضی کتب مذهبی آمده است که زن از مایه‌ای پست‌تر از مایه مرد آفریده شده و لذا جنبه طفیلی دارد. اما قرآن با کمال صراحت می‌فرماید که زنان را از جنس مردان و از سرشتی نظیر مردان آفریدیم؛ «خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا» (نساء: ۱) خداوند همه شما را از یک نفس واحدی آفرید و همسر او را (نیز) از جنس خود او قرار داد. و درباره همه آدمیان می‌فرماید: «خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا» (روم: ۲۱) خداوند از جنس خود شما، برای شما همسر آفرید. در قرآن کریم به هیچ وجه نظریه تحقیرآمیزی نسبت به زن از لحاظ سرشت و طینت وجود ندارد.

قرآن با نظر رایج آن عصر که زن عنصر گناه است و از وجود زن شر و وسوسه برمی‌خیزد، مرد در ذات خود از گناه مبرا است و این زن است که مرد را به گناه می‌کشاند و آدم نیز از طریق حوا فریب شیطان را خورد و... سخت به مبارزه پرداخت و آنجا که داستان فریب خوردن آدم از شیطان را مطرح می‌کند، نه حوا را به عنوان مسئول اصلی معرفی می‌کند و نه او را از حساب خارج می‌کند، بلکه ضمیرها را به شکل تشبیه می‌آورد و این خطا را به هر دو نسبت می‌دهد: «فَوَسْوَسَ لَهُمَا الشَّيْطَانُ» (اعراف: ۲۰) شیطان آن دو را وسوسه کرد. «وَقَاَسَمَهُمَا إِنِّي لَكُمَا لَلنَّاصِحِينَ» (اعراف: ۲۱) شیطان در برابر هر دو قسم یاد کرد که جز خیر آنها را نمی‌خواهد. «فَدَلَاَهُمَا بِغُرُورٍ» (اعراف: ۲۲) شیطان آن دو را به فریب سوق داد و فریب داد.

قرآن این نظر را که زن نمی‌تواند به مقام قرب الهی آن‌طور که مردان می‌رسند، برسد، مردود اعلام کرده و در آیات فراوانی تصریح کرده که پاداش اخروی و قرب الهی به جنسیت مربوط نیست، بلکه به ایمان و عمل است. اگر قرآن در جایی همسران نوح و لوط را به عنوان زنانی ناشایسته برای شوهرانشان ذکر می‌کند، از زن فرعون هم به عنوان زن بزرگی یاد می‌کند. قهرمان داستان‌های قرآن منحصر به مردان نیست. چنان‌که حتی درباره مریم (ع) بیان می‌کند که کارش از لحاظ مقامات معنوی آن قدر بالا گرفت که پیامبر زمانش، زکریا، در مقابل او مبهوت مانده بود: «كُلَّمَا دَخَلَ عَلَيْهَا زَكَرِيَّا الْمِحْرَابَ وَجَدَ عِنْدَهَا رِزْقًا قَالَ يَا مَرْيَمُ أَنَّى لَكِ هَذَا» (آل عمران: ۳۷).

یکی دیگر از نظریات تحقیرآمیزی که نسبت به زن وجود داشته، مربوط است به ریاضت جنسی و مقدس بودن تجرد و عزوبت که ریشه آن بدبینی به جنس زن

است که عده‌ای محبت زن را جزء مفاسد بزرگ اخلاقی به حساب می‌آورند. اسلام با این خرافه نیز سخت مبارزه کرد، ازدواج را مقدس و تجرد را پلید شمرد، تا آنجا که، حتی دوست داشتن زن را جزء اخلاق انبیا معرفی نمود.

اسلام این نظر را هم که زن مقدمه وجود مرد است و برای مرد آفریده شده رد کرد. قرآن با کمال صراحت می‌گوید که زمین و آسمان برای انسان آفریده شده‌اند، اما هرگز نمی‌گوید که زن برای مرد آفریده شده، بلکه معتقد است هر یک از زن و مرد برای دیگری آفریده شده‌اند: «هُنَّ لِنَاسٍ لِّكُمُ وَ أَنْتُمْ لِنَاسٍ لَهُنَّ» (بقره: ۱۸۷) زنان جامه (ستر و عفاف) شما (مردان) می‌باشند و شما هم جامه (ستر و عفاف) آن‌هاید. اسلام این نظر را هم رد کرد که عده‌ای زن را بلایی اجتناب‌ناپذیر و مایه بدبختی مرد می‌دانند. اسلام تأکید می‌کند که وجود زن برای مرد خیر است و مایه سکون و آرامش دل اوست. اسلام به این طرز تفکر که سهم زن در تولید فرزند، ناچیز است و زن فقط به‌منزله ظرفی می‌باشد برای نگهداری و رشد دادن به نطفه مرد با آیاتی که می‌گوید: شما را از مرد و زنی آفریدیم (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى، حجرات: ۱۳) و برخی آیات دیگر، خاتمه داده است (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۱۲۵-۱۳۵).

روشن است که در اینجا بدون قصد ارائه تعریفی منطقی از ماهیت مشترک انسانی میان زن و مرد، از آیات قرآن کریم فهمیده می‌شود که زن و مرد، به‌عنوان موجودی مختار و مکلف، مشترکاً و بدون هیچ تفاوت، قابلیت حرکت تکاملی وجودی تا عالی‌ترین درجات قرب الهی را دارند. تأکید قرآن کریم در آیات متعدد بر این موضوع کاملاً بارز است:

«وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا» (نساء: ۱۲۴) و هر که از مرد و زن کارهای شایسته کند در حالی که مؤمن باشد آنها داخل بهشت می‌شوند و ذره‌ای به آنها ستم نمی‌رود.

«مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (النحل: ۹۷) هر کس از مرد یا زن کار شایسته کند - در حالی که مؤمن باشد - قطعاً او را با زندگی پاکیزه‌ای حیات حقیقی می‌بخشیم و مسلماً اجرشان را بر پایه بهترین کاری که می‌کردند می‌دهیم.

«وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُرْزَقُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ» (غافر: ۴۰) و کسانی که کار شایسته کنند - چه مرد و چه زن - و مؤمن

باشند، آنها داخل بهشت شده، در آن جایی حساب روزی داده می‌شوند.
 «أَيُّ لَا أَضَيِّعُ عَمَلٍ عَامِلٍ تَنْكُم مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى» (آل عمران: ۱۹۵) من عمل هیچ
 عاملی از شما را، اعم از مرد یا زن تباه نمی‌کنم.

۲-۲. نقد انکار تفاوت‌های جسمانی میان زن و مرد

اصرار عده‌ای از فمینیست‌ها بر عدم تفاوت زن و مرد به این علت است که از این
 وضع طبیعی نتیجه بگیرند وضع آرمانی، برابری زن و مرد است. به عبارت دیگر و
 بهتر، آنها برای اثبات و تحقق برابری زن و مرد، بهترین و روشن‌ترین مبنای
 انسان‌شناسانه را چنین تقریر می‌کنند که زن و مرد در انسانیت مشترک هستند و
 تفاوت مهمی با هم ندارند، لذا باید در تمام حقوق مساوی (یا مشابه) باشند. استاد
 مطهری با اشاره به همین تلاش فمینیست‌ها می‌نویسد: «همه سخن‌ها در اطراف
 این یک مطلب دور زد که زن با مرد در انسانیت شریک است و یک انسان تمام
 عیار است، پس باید از حقوق فطری و غیرقابل سلب بشر مانند مرد و برابر با او
 برخوردار باشد» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۲۸).

موضع دوم فمینیست‌ها این بود که زن و مرد حتی در ابعاد جسمانی و
 فیزیولوژیک هیچ تفاوتی با هم ندارند. به این موضع چندین نقد وارد است.

نقد اول: تفاوت حیوانات نر و ماده

پاسخ اولیه و روشن این موضوع را می‌توان در تفاوت حیوانات نر و ماده و نقشی
 که نظام خلقت برای آنها تعریف کرده یافت. در اکثریت قریب به اتفاق پستانداران
 این قانون کلیت دارد که جنس نر، بزرگ‌تر و قوی‌تر از جنس ماده است که یقیناً
 موضوع بارداری، وضع حمل و شیر دادن به بچه‌ها در کوچک‌تر و ضعیف‌تر بودن
 جنس ماده مؤثر است. از آن سو استثناهای موجود مخصوصاً در حیوانات تخم‌گذار
 مانند برخی پرندگان، برخی ماهی‌ها و برخی حشرات همچون عنکبوت، نیز
 معمولاً توجیه فیزیکی و جسمانی دارد که مثلاً جنس ماده به اقتضای ضرورت
 تخم‌گذاری هرچه بیش‌تر، و صرف انرژی فراوان، باید بدن بزرگ‌تر و احتمالاً
 قوی‌تری داشته باشد.

استاد مطهری به این امر اشاره می‌کند و می‌گوید:

«به طور کلی جنس نر، مثلاً شیر نر، قوی‌هیکل‌تر و نیرومندتر و دندان‌هایش
 تیزتر است. گاو نر هم شاخ‌های بزرگ‌تری دارد.» بنابراین «در اینکه جنس نر
 با جنس ماده فرق می‌کند شکی نیست» (مطهری، ۱۳۹۴: ۷۱).

نقد دوم: مرز روشن میان زن و مرد

در نفی تفاوت زن و مرد گفته شد: زن و مرد را باید چون دو انتهای متضاد یک پیوستار در نظر گرفت که در میانه، همپوشی چشمگیری با هم دارند. کلیت این سخن را می‌پذیریم اما به نظر می‌رسد که از این امر، نمی‌توان نتیجه گرفت که تفاوتی میان زن و مرد وجود ندارد. توضیح اینکه باید دقت کرد این «همپوشی چشمگیر» چقدر است؟! شاید ۹۹.۹ درصد (بلکه بیش‌تر) در دو سوی اوصاف زنانه و مردانه و یک دهم درصد (بلکه کم‌تر) در میانه باشد؟! مثل این است که کسی بگوید چون شب و روز را باید مانند انتهای متضاد یک پیوستار در نظر گرفت که در میانه همپوشی دارند یعنی مرز قاطعی میان شب و روز نیست و شب به تدریج روز، و روز به تدریج شب می‌شود، بنابراین تفاوتی میان شب و روز وجود ندارد!

نقد سوم: تفاوت‌های خاص میان زن و مرد

شاید در بیان عدم تفاوت زن و مرد گفته شود که اتفاقاً برعکس، ۹۹.۹ درصد (بلکه بیش‌تر) از اوصاف جسمانی زن و مرد در میانه و مشترک، و یک دهم درصد (بلکه کم‌تر) از اوصاف آنها متفاوت است. زن و مرد در داشتن چشم و گوش، دست و پا، قلب و عروق، و ده‌ها عضو و صفت جسمانی مشترک هستند و مخصوصاً که اوصافی هم مثل قد بلند، وزن زیاد و قدرت جسمانی بیش‌تر که به مردان نسبت داده می‌شود، منحصر به جنس مرد نیست.

این سخن نیز مانند آن است که کسی بگوید ۹۹.۹ درصد (بلکه بیش‌تر) از اوصاف جسمانی آهو و اسب مشترک، و یک دهم درصد (بلکه کم‌تر) از اوصاف آنها متفاوت است، بنابراین تفاوتی میان آهو و اسب وجود ندارد! درباره زن و مرد نیز کسی منکر وجود اوصاف مشترک میان آنها نیست، اما سخن بر سر این است که تفاوت‌هایی مانند کروموزوم xx برای زن و کروموزوم xy برای مرد، و اندام متفاوت تناسلی، توانایی متفاوت بارداری و شیردهی و... چنان مهم و جدی است که از زن و مرد دو گونه کاملاً متمایز می‌سازد. کما اینکه با کم و زیاد شدن دو کروموزوم گونه انسان و میمون‌ها از یکدیگر تمایزی بی‌نهایت‌وار می‌یابند.

نقد چهارم: مغالطه انگیزه و انگیزه

بخش دیگری از دلیل فمینیست‌ها در بیان عدم تفاوت میان زن و مرد، این نکته بود که بیش‌تر تحقیقات علمی در این زمینه را دانشمندان مرد انجام داده‌اند و مردان آگاهانه در پی شواهد علمی برای تأیید این نظر بوده‌اند که دو جنس، مقولات

بیولوژیک جداگانه‌ای هستند و انگیزه آنها این بود که این مطلب را دستاویزی برای برتری مرد بر زن قرار دهند.

سخن مذکور مصداقی از مغالطه انگیزه و انگیزه است که در آن کسی برای مخالفت با یک عقیده و رأی، به جای اینکه به محتوای آن پردازد، به خاستگاه آن عقیده و رأی، و انگیزه‌هایی که پشت آن قرار دارد می‌پردازد. به جای اینکه توجه کند آن شخص چه می‌گوید و ارزش و ادله سخن او چیست، به سراغ این مسئله می‌رود که تعلقات و انگیزه‌های گوینده آن سخن چیست؟ متعلق به کدام طبقه، حزب و گروه است و اهداف او و هم‌فکرانش کدام‌اند؟ (خندان، ۱۳۸۴: ۱۹۷)

در اینجا نیز مستقل از اینکه بسیاری از محققان فیزیولوژی، زن بوده‌اند، اینکه انگیزه محققان مرد، بیان تفاوت‌های دو جنس (و نه مقولات بیولوژیک جداگانه) بوده، تا از نتایج علمی خود برای برتری حقوقی مرد بر زن استفاده کنند، استدلال موجهی برای انکار تفاوت‌های بیولوژیک زن و مرد نیست.

با توجه به تعارض موضع انکار تفاوت جسمانی زن و مرد با شواهد قطعی عینی و علمی، خود فمینیست‌ها نیز دفاع از آن را معقول نیافتند و ادله خود را بر پذیرش تفاوت‌های جسمانی و امکان غلبه بر آنها و یا عدم تفاوت روانی زن و مرد متمرکز کردند که پس از بیان نظر اسلام در باب تفاوت‌های جسمانی زن و مرد، به نقد و بررسی آن می‌پردازیم.

جمع‌بندی درباره تفاوت‌های جسمانی زن و مرد

در این قسمت، ابتدا به خلاصه‌ای از جمع‌بندی استاد مطهری درباره تفاوت‌های جسمانی زن و مرد اشاره می‌کنیم و سپس به علت ماهیت تجربی این مدعیات، برخی منابع علمی مرتبط معرفی خواهد شد. استاد مطهری می‌نویسد:

«بدون شک بین زن و مرد تفاوت‌هایی وجود دارد که در پرتو پیشرفت‌های علوم امروزی این تفاوت‌ها روشن‌تر شده است. امروزه در پرتو مطالعات عمیق پزشکی، روانی و اجتماعی تفاوت‌های زیادی میان زن و مرد کشف شده است که در این جا مواردی از تفاوت‌های جسمانی را ذکر می‌کنیم:

به‌طور متوسط مرد درشت‌اندام‌تر، بلندقدتر و خشن‌تر از زن است، صدای زن نازک‌تر و رشد بدنی و ضربان قلبش سریع‌تر و مقاومت وی در مقابل بیماری بیش‌تر از مرد است. زن زودتر به مرحله بلوغ می‌رسد و زودتر هم از نظر تولید مثل از کار می‌افتد. مغز متوسط مرد بزرگ‌تر از مغز متوسط زن است،

ولی با در نظر گرفتن نسبت مغز به مجموع بدن، مغز زن بزرگ‌تر است» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۱۷۸).

برخی از نویسندگان به تفصیل یافته‌های علمی را درباره تفاوت‌های جسمانی زن و مرد برشمرده‌اند که در ادامه به برخی از آن‌ها، نویسندگان مربوط و اثر علمی ایشان اشاره می‌کنیم. مهم‌ترین تفاوت‌های جسمانی زن و مرد عبارت‌اند از: تفاوت در تولید مثل، حاملگی، قاعدگی، زایمان، شیردهی، و هورمون‌های بدن (گانونگ، ۱۳۶۳: ۷۶۶؛ پیره، ۱۳۷۰: ۱۰۳-۱۰۴)، مغز (آسیموف، ۱۳۷۲: ۱۱۸)، اعصاب (سلاتر، ۱۳۶۳: ۴۹ و ۶۰)، اسکلت (گانونگ، ۱۳۶۳: ۱۵۲۲)، قلب (هوت، ۱۳۶۱: ۳۲؛ سامرویل، ۱۳۶۳: ۹۳۳-۹۳۵)، قد (گانونگ، ۱۳۶۳: ۱۵۷۳؛ هاریسون، ۱۳۶۶: ۳۹۰-۳۹۱)، استخوان (گان، ۱۳۷۵: ۴) و... (به نقل از حکمت‌نیا، ۱۳۹۰: ۲۸۴-۲۸۶؛ احمدی، ۱۳۸۴: ۷۰-۷۱).

۳-۲. نقد امکان غلبه بر تفاوت‌های جسمانی

همان‌طور که ذکر شد، موضع دوم فمینیست‌های افراطی، انکار تفاوت‌های جسمانی میان زن و مرد بود و موضع سوم آن‌ها، عبارت بود از پذیرش برخی تفاوت‌ها، اما باور به جزئی و روبنایی بودن، قابلیت تغییر و امکان غلبه بر آن‌ها. با توجه به صبغه نظری، موضع دوم با ادله علمی فراوان قابل نقد بود. موضع سوم، علاوه بر اشکالات نظری، با بن‌بست‌های عملی نیز مواجه است که در ادامه به توضیح آنها می‌پردازیم. منظور از بن‌بست‌های عملی این است که علی‌رغم ادعای فمینیست‌ها در باب امکان غلبه بر تفاوت‌های جسمانی و جنسی، التزام به این مدعا در مقام عمل با مشکلاتی جدی مواجه است که نظریه‌پردازان مربوط را وادار به بازنگری کرده است.

استاد مطهری با بیان اینکه زن غربی تا اوایل قرن بیستم از ساده‌ترین و پیش‌پاافتاده‌ترین حقوق محروم بوده است و تنها در اوایل قرن بیستم بود که مردم مغرب زمین به فکر جبران مافات افتادند و چون این نهضت دنباله نهضت‌های دیگر در زمینه «تساوی» و «آزادی» بود همه معجزه‌ها را از معنی این دو کلمه خواستند، در نقد این تفکر می‌نویسد:

زن از آن جهت که انسان است مانند هر انسان دیگر آزاد آفریده شده است و از حقوقی مساوی بهره‌مند است، ولی زن، انسانی است با چگونگی‌های خاص و مرد انسانی است با چگونگی‌های دیگر. زن و مرد در انسانیت «برابرند» ولی دو

گونه انسان‌اند با دو گونه خصلت‌ها و دو گونه روانشناسی، و این اختلاف ناشی از عوامل جغرافیایی و یا تاریخی و اجتماعی نیست بلکه طرح آن در متن آفرینش ریخته شده. طبیعت از این دوگونگی‌ها هدف داشته است و هرگونه عملی بر ضد طبیعت و فطرت عوارض نامطلوبی به بار می‌آورد (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۲۹).

در ادامه به نمونه‌هایی از نقدهای خود متفکران غربی در موضع‌گیری افراطی فمینیسم، مخصوصاً فمینیست‌های رادیکال درباره امکان غلبه بر تفاوت‌های جسمانی زن و مرد و عوارض نامطلوب این موضع‌گیری اشاره خواهیم کرد. این موضع‌گیری را می‌توان چنین خلاصه کرد:

الف. ریشه تمام تفاوت‌های موهوم زن و مرد و عامل سلطه مرد بر زن، تفاوت مختصر جنسی است.

ب. با از بین بردن تفاوت جنسی، تمام تفاوت‌ها رنگ می‌بازد و ریشه مردسالاری می‌خشکد.

پ. از طریق فن‌آوری‌های نوین، مانند سقط جنین و لقاح مصنوعی می‌توان بر تفاوت‌های جنسی غلبه کرد.

پیشنهاد سقط جنین از این نظر است که اگر زنی خواسته یا ناخواسته باردار شد، لازم نیست تا آخر آن را تحمل کند و بچه بزاید و شیر دهد و مسئولیت پرورش او را بر عهده بگیرد و... بلکه به محض تشخیص بارداری، زن می‌تواند در هر مرحله‌ای از ننگ جنین درون خود رها شود.

لقاح مصنوعی هم از این نظر مطرح شده که لازم نیست که زنان به ازدواج و بلکه به رابطه جنسی تن دهند. یعنی اگر به هر دلیل، زنی مایل به داشتن فرزند باشد، بدون نیاز به ارتباط با مردی، می‌تواند هدف خود را محقق کند. روشن است که به این ترتیب، تفاوت جسمانی و جنسی زن و مرد و سلطه مرد در این عرصه، مقدمه‌ای برای دیگر ابعاد سلطه و مردسالاری قرار نخواهد گرفت.

نقد اول: پذیرش انواع تفاوت‌ها

اینکه تفاوت جنسی و جسمانی ریشه تمام تفاوت‌های زن و مرد و عامل سلطه مرد بر زن است، اعترافی ضمنی به وجود انواع تفاوت‌های غیرجسمانی میان زن و مرد است. علاوه بر این، می‌توان حالاتی را فرض کرد که بین دو جنس، رابطه جنسی وجود نداشته باشد و در عین حال تفاوت‌ها موجود باشد. از جمله نه تفاوت‌های زن و مرد، بلکه تفاوت‌های دختران و پسران مثلاً در مدرسه است که فرضیه مذکور

نمی‌تواند آن را توجیه کند.

اگر گفته شود تفاوت‌های دختران و پسران از طریق محیط و یا ژنتیک به آنها منتقل می‌شود، موضع‌گیری‌های دیگری خواهد بود که در ادامه به نقد و بررسی آنها خواهیم پرداخت.

نقد دیگر درباره حیوانات است که رابطه جنسی وجود دارد، اما سخن گفتن از مردسالاری و سلطه جنس مذکر بر جنس مؤنث بی‌معناست.

نقد دوم: ادعای بدون دلیل

ایجاد رابطه علی و معلولی میان تفاوت جنسی و به تبع سلطه مرد بر زن، با انواع تفاوت‌های روانی زن و مرد، مدعایی تجربی است که دلیل تجربی می‌خواهد، اما در سخنان فمینیست‌ها، چنین دلیلی وجود ندارد. این موضع‌گیری صرف یک حدس و گمان است و هیچ دلیلی علمی آن را تأیید نمی‌کند. مخصوصاً که به تدریج حتی این ادعا هم کم‌تر مطرح می‌شود. زدودن تفاوت‌های جسمانی به‌عنوان بزرگ‌ترین آرزوی فمینیست‌های رادیکال محکوم به فنا است. فمینیست‌ها برای حفظ آبروی خویش از نادیده انگاشتن تفاوت‌های بیولوژیکی دو جنس و ادامه تحقیقات پزشکی در این باره سرخورده شده و از این ایده عقب نشسته‌اند (اخوان کاظمی، ۱۳۷۹: ۱۲۱).

نقد سوم: نیاز به مرد!

فمینیست‌های رادیکال مدعی هستند که از طریق فن‌آوری جدید می‌توان بدون وجود مردان بچه‌دار شد. در حالی که این‌طور نیست و حداکثر این است که بگوییم برخی از زنان بدون رابطه جنسی می‌توانند بچه‌دار شوند. توضیح اینکه لقاح مصنوعی یک اصطلاح اشتباه جاافتاده است و اصطلاح درست آن روش‌های کمک باروری^۱ است که به‌اختصار به آن ART گفته می‌شود. این روش‌ها عبارت‌اند از:

۱. لقاح داخل رحمی^۲ که در آن اسپرم‌های مرد اخذ و پس از فراوری، داخل رحم همسر گذاشته می‌شوند.

۲. باروری در آزمایشگاه^۳ که در این روش اسپرم مرد و تخمک زن اخذ شده و

1. Assisted Reproductive Technique

2. Intrauterine Insemination یا IUI

3. Invitro Fertilization یا IVF

در آزمایشگاه در مجاورت همدیگر قرار می‌گیرند و پس از تشکیل جنین آن را در داخل رحم زن قرار می‌دهند.

۳. تزریق اسپرم به داخل سیتوپلاسم تخمک^۱. در روش قبل اسپرم‌ها در مجاورت تخمک‌ها قرار می‌گرفتند تا با ترکیب با یکدیگر جنین تشکیل شود، ولی در این روش اسپرم مستقیماً به داخل تخمک تزریق می‌شود (سلامت نیوز). روشن است که در تمام روش‌های کمک باروری، کماکان نیاز به مرد از بین نمی‌روند و چنان‌که ذکر شد، ممکن است با ملاحظات فرهنگی و اقتصادی، سلامت پزشکی و...، تنها تعداد معدودی از زنان از طریق این روش‌ها و بدون نیاز به رابطه جنسی، باردار شوند، ضمن آنکه تبعات درمانی آن برای زنانی که از این طریق بارور می‌شوند زیاد است.

نقد بیان شده در باب نیاز به مردان، تقریر مهم دیگری هم دارد که در نقد موضع پنجم فمینیست‌ها بیان خواهد شد.

نقد چهارم: زن‌سالاری خشن و مستبد

فمینیست‌ها، مردسالاری را محکوم می‌کنند و مدعی‌اند که در طول تاریخ، مردان با سوءاستفاده از قدرت خود، موجب انواع ظلم و ستم‌ها نسبت به زنان شده‌اند. اما در این موضع‌گیری، فمینیست‌های افراطی قدرت نداشته خود را ابزاری قرار داده‌اند برای کنار گذاشتن و بلکه نابودی مردان! این زن‌سالاری خشن و مستبد، بسیار منفی‌تر و ضد ارزش‌تر از مردسالاری گزارش شده در تاریخ خواهد بود. زیرا در آن چنان برخورد شده که گویا مردان هیچ حقی و هیچ حس و گرایشی ندارند.

نقد پنجم: فن‌آوری، عامل سلطه بیش‌تر مردان

برخی از خود فمینیست‌ها این نقد را وارد کرده‌اند که باروری، تنها منبع وابستگی مردان به زنان است و پیشنهاد جایگزینی آن با فن‌آوری، به این وابستگی پایان می‌دهد. گفته‌اند که ساختار قدرت تولید مثل طبیعی، با ظهور باروری مصنوعی متوازن نمی‌شود بلکه وارونه می‌شود. این کار قدرت تولید مثل را از زنان می‌گیرد و در دست مردانی قرار می‌دهد که علاوه بر اسپرم، مهار فن‌آوری‌های تولید مثل را نیز در اختیار دارند. این کار مردان را از قید وابستگی شدیدی که برای بقای نسل به زنان دارند رها می‌سازد. لذا فن‌آوری باروری نه تنها به زنان آزادی نمی‌بخشد

بلکه به مراتب به سلطه مردان بر آنان می‌افزاید. فمینیست‌ها می‌پذیرند که در شرایط فعلی، زنان تاحدودی شخصیت انسانی دارند، اما این نگرانی وجود دارد که ظهور فن‌آوری تولید مثل، عاملی باشد که از آن برای تحکیم هرچه بیش‌تر سلطه مردانه بهره‌بردای شود و جامعه‌ای به‌وجود آید که زنان آن، در نقش خدمتکاران خانگی و عرضه‌کنندگان خدمات جنسی یا تولید مثل، به جای شخصیت انسانی، صرفاً خاصیتی کارکردی داشته باشند.

برخی از فمینیست‌ها در رمان‌های علمی و تخیلی، این وضعیت نامطلوب را در یک دژستان (یا ضدآرمان‌شهر) توصیف کرده‌اند که رمان حکایت دستیار^۱ اثر مارگارت اتوود^۲ و رمان و فیلم سینمایی همسران استیفورد^۳ نمونه‌هایی از آن‌هاست (تانگ، ۱۳۸۷: ۱۲۹ و ۱۳۶-۱۳۸).

نقد ششم: سقط جنین

چنان‌که ذکر شد، علاوه بر فن‌آوری‌های تولید مثل، از سقط جنین نیز به‌عنوان عاملی برای رهایی از مشکلات باروری یاد شده است. جنبش فمینیسم با اصل بارداری زنان مخالف است و آن را شکلی از بردگی زنان می‌داند و از این‌رو جنین و کودک را به‌منزله یک مهاجم به بدن زن تلقی می‌کند. طبیعی است که بر مبنای چنین تفکراتی، سقط جنین قابل توجیه خواهد بود. چنان‌که فمینیست‌ها توانستند با تبلیغات و اقدامات وسیع خود، قانون آزادی سقط جنین را دهه ۱۹۶۰ به تصویب دیوان عالی آمریکا برسانند. به این ترتیب سالانه میلیون‌ها کودک به قتل می‌رسند و جامعه با بی‌تفاوتی نسبت به آن می‌نگرد. در اصل فمینیست‌ها برای عادی‌سازی این عمل و سردرگم کردن زنان، واژگان را دست‌کاری کرد. به این ترتیب که مثلاً به جای «سقط جنین» عبارت «از بین بردن بافت ناخواسته» را جایگزین نموده و دختران «بی‌بندوبار» را دختران «از نظر جنسی فعال» خطاب کردند! (پاسنو، ۱۳۸۳: ۸۵)

این در حالی است که در نگرش دینی و ادیان آسمانی، کودک در رحم مادر، یک انسان زنده، دارای کرامت و حق حیات و مورد لطف و رحمت پروردگار است. قرآن کریم نگاه منفی به فرزند دختر (نحل: ۵۸) و مخصوصاً دخترکشی در عرب جاهلی را مذمت می‌کند (تکویر: ۸ و ۹) اما سقط جنین که حالتی از کودک‌کشی در جاهلیت مدرن است و فراتر از قتل دختران است، همان امتداد کار

1. The Handmade's Tale

2. Margaret Atwood

3. The Stepford Wives

وحشیانه عرب جاهلی است. مخصوصاً اینکه طبق نقل مفسران، اعراب هم فرزندان‌شان را برای حفظ آبرو و عزت و احترام خود می‌کشتند (طباطبایی، ۱۳۸۵، ج ۲۰: ۳۵۰).

استاد مطهری نیز شیوع سقط جنین را یکی از عوارض سقوط خانواده در اروپا برمی‌شمرد (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۷۶ و ۱۸۱)؛ و تصریح می‌کند که از مجموع آیات قرآن و ادله مختلف فقهی در مواضع مختلف معلوم می‌شود که اسلام جنین را یک گیاه ساده نمی‌داند، بلکه او انسان بالقوه و دارای حقوق است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۴۱).

اما علاوه بر نگاه دینی و صرف‌نظر از ابعاد ضداخلاقی این پدیده، جواز سقط جنین در کشورهای پشتیبان تفکر فمینیسم آثار سوء دیگری هم داشته است. در سال ۱۹۹۳ قانونی به امضای کلینتون رسید که طبق آن فروش اعضای بدن کودکان سقط شده نیز مجاز شناخته شد تا ظاهراً در پژوهش‌های مربوط به بافت جنینی از آن استفاده گردد. اما تحقیقات دیگر حاکی از پدیده‌های هولناکی در پشت صحنه این صنعت سقط جنین است، زیرا مؤسساتی در این عرصه فعالیت می‌کنند که با تعیین قیمت تک‌تک اعضای کودکان، خدماتی به آدم‌خواران ارائه می‌دهند! (پاسنو، ۱۳۸۳: ۸۶)

۲-۴. نقد انکار تفاوت‌های روانی میان زن و مرد

مانند موضع دوم در انکار تفاوت‌های جسمانی، فمینیست‌ها در موضع چهارم به انکار تفاوت‌های روانی میان زن و مرد می‌پردازند. ارتباط این موضع‌گیری نیز با جهت‌گیری کلی تفکر فمینیسم روشن است، زیرا تلاش می‌شود این مدعا مبنایی برای اثبات برابری زن و مرد در تمام حقوق و نقش‌های اجتماعی و حتی خانوادگی قرار گیرد.

در نقد این موضع‌گیری کافی است توجه کنیم که حتی با پذیرش مقدمات و ادله بیان شده، نتیجه موردنظر آنها اثبات نمی‌شود. نه از اینکه صفات روانی زیادی میان زن و مرد مشترک است و نه از اینکه هیچ‌یک از اوصاف روانی منحصر به یک جنس نیست نمی‌توان نتیجه گرفت که پس تفاوتی میان زن و مرد وجود ندارد. همچنین با فرض اینکه دانشمندان مرد در تحقیقات خود سوءنیت دارند و تلاش می‌کنند از تفاوت‌های زن و مرد، بهانه‌ای برای برتری مردان بتراشند، نمی‌توان نتیجه گرفت که پس از اصل، چنین تفاوت‌هایی وجود ندارد.

استاد مطهری پس اشاره به آرا افلاطون و ارسطو درباره تفاوت‌های زن و مرد

می‌نویسد:

«در دنیای جدید در پرتو مطالعات عمیق پزشکی، روانی و اجتماعی، تفاوت‌های بیش‌تر و فراوان‌تری میان زن و مرد کشف شده است که در دنیای قدیم به هیچ‌وجه به آنها پی نبرده بودند. مردم دنیای قدیم زن و مرد را که ارزیابی می‌کردند تنها از این جهت بود که یکی درشت‌اندام‌تر است و دیگری کوچک‌تر، یکی خشن‌تر است و دیگری ظریف‌تر، یکی بلندتر است و دیگری کوتاه‌تر، یکی کلفت آوازتر است و دیگری نازک آوازتر، یکی پریشم و پرموتر است و دیگری صاف‌تر، حداکثر که از این حد تجاوز می‌کردند این بود که تفاوت آنها را از لحاظ دوره بلوغ در نظر می‌گرفتند و یا تفاوت آنها را از لحاظ عقل و احساسات به حساب می‌آوردند، مرد را مظهر عقل و زن را مظهر مهر و عاطفه می‌خواندند. اما امروزه علاوه بر این‌ها قسمت‌های زیاد دیگری کشف شده است، معلوم شده است دنیای زن و مرد در بسیاری از قسمت‌ها با هم متفاوت است» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۱۷۷).

همان‌طور که استاد مطهری اشاره می‌کند، زیست‌شناسان و فیزیولوژیست‌ها و روانشناسان، تحقیقات زیادی درباره تفاوت‌های روانی زن و مرد انجام داده‌اند که در ادامه به برخی از آن تفاوت‌ها، محققان مربوط و اثر علمی ایشان اشاره می‌کنیم. بر اساس تحقیقات زیست‌شناسان، فیزیولوژیست‌ها و روانشناسان، مهم‌ترین تفاوت‌های روانی زن و مرد عبارت‌اند از: تفاوت در توانمندی‌های هوشی و شناختی (پیره، ۱۳۷۰: ۱۰۴)، عواطف و احساسات (گانونگ، ۱۳۶۳، ج ۱: ۴۹۵ و ۷۸۷)، درون‌گرایی و برون‌گرایی (مان، ۱۳۵۲، ج ۱: ۵۲۱-۵۲۲)، رشد اخلاقی (آندره بلوش، ۱۳۷۷: ۱۸۶-۱۸۵)، و... (حکمت‌نیا، ۱۳۹۰: ۲۸۴-۲۸۶؛ احمدی، ۱۳۸۴: ۷۰-۷۱).

روشن است که با توجه به انبوه مطالعات و تحقیقات علمی در باب وجود انواع تفاوت‌های روانی میان زن و مرد، اصل این تفاوت‌ها قابل انکار نیست. از این‌رو بیش‌تر فمینیست‌ها موضع دیگری اتخاذ کرده‌اند و گفته‌اند که این تفاوت‌ها فرهنگی و برساخته جامعه است که در بخش بعد به نقد و بررسی آن می‌پردازیم.

۲-۵. نقد فرهنگی دانستن تفاوت‌های روانی زن و مرد

با توجه به غیرقابل انکار بودن تفاوت‌های روانی موجود میان زن و مرد، فمینیست‌ها در موضع‌گیری پنجم این تفاوت‌ها را به‌عنوان یک واقعیت می‌پذیرند اما ادعا می‌کنند این تفاوت‌ها در شرایط فرهنگی مردسالار ایجاد شده و طبیعی و ذاتی نیست. روشن

است که در اینجا نیز کماکان انگیزه فمینیست‌ها یافتن یا ایجاد مبنایی برای برابری زنان و مردان در تمام حقوق، تکالیف و نقش‌های اجتماعی است.

نقد اول: گرایش ذاتی میان زنان و مردان

در نقد موضع سوم و عدم امکان جایگزینی فن‌آوری به‌جای روش طبیعی باروری، نکاتی بیان شد. اما اینکه رابطه طبیعی میان زن و مرد، جایگزین‌پذیر یا حذف‌شدنی نیست، دلیل دیگری دارد که با توجه به ابعاد فراجسمانی این رابطه، نقد مذکور در این قسمت بیان می‌شود.

اصل بحث این است که میان زن و مرد، گرایشی ذاتی وجود دارد که بخشی از آن جنبه شهوانی و غریزی است که با دیگر حیوانات اشتراک دارد و بخش دیگر از این گرایش ذاتی، انسانی و فوق حیوانی است. گرایش و جذب زن و مرد، چه در بعد غریزی و چه در بعد انسانی، دوجانبه و به‌صورت تجاذب است. علاوه‌بر تفاوت‌های جنسی و جسمانی، زن و مرد تفاوت‌های روانی هم دارند که این تفاوت‌ها موجب جذب آنها به یکدیگر است.

بنابراین تفاوت، منشأ تجاذب است؛ اگر تفاوت نبود تجاذب حاصل نمی‌شد (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۰۱). تفاوت جنس زن و مرد به شکلی است که تناسب و تجاذب طبیعی ایجاد کرده و تناسب و تجاذب طبیعی، زندگی خانوادگی را طبیعی کرده است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۱۱: ۵۱۲).

درباره نوع گرایش ذاتی زن و مرد به یکدیگر و تفاوت‌هایی که بین آن دو وجود دارد و موجب ترکیب پیوند زناشویی و ایجاد یک مرکب واحد می‌گردد، در نقد موضع هفتم فمینیست‌ها درباره برتری زن بر مرد با تفصیل بیش‌تر سخن خواهیم گفت.

نقد دوم: زنان و آسیب‌پذیری اقتصادی و اجتماعی بیش‌تر

سخن اصلی در نقد دوم این است که نادیده گرفتن تفاوت‌های زن و مرد و تلاش برای یکسان‌سازی نقش اجتماعی آن‌ها، در نهایت به زیان زن خواهد بود. فمینیسم می‌خواست در نهضت اجتماعی یا فکری خود اقداماتی در راستای احقاق حق زنان انجام دهد، اما به علت آسیب‌پذیری بیش‌تر زنان، نادیده گرفتن تفاوت‌های زن و مرد، موجب می‌شود اقدامات فمینیسم حقوق بیش‌تری از زنان را ضایع کند که مهم‌ترین آن‌ها آسیب‌های اجتماعی و اخلاقی است.

برای اینکه اندکی آگاهی بیابیم که به فراموشی سپردن موقعیت فطری و طبیعی

هر یک از زن و مرد و تنها تکیه بر آزادی و تساوی کردن به کجا منتهی می‌شود، بهتر است ببینیم آنان که پیش از ما در این راه افتاده‌اند و به پایان راه رسیده‌اند چه می‌گویند و چه می‌نویسند (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۳۴).

به‌عنوان نمونه‌ای دیگر از صدها اعتراف زنان و بلکه دانشمندان خود مغرب زمین، جا دارد به مطالبی از کتاب «معیشت محقر»^۱، اثر خانم سیلویا آن هیولت، نایب رئیس انجمن مطالعات اقتصادی سازمان ملل متحد اشاره کنیم. این نویسنده می‌نویسد زنان آمریکایی در موقعیتی گرفتار آمده‌اند که امکان موفقیت چندانی ندارند. آنان پشتیبانی و نقطه اتکای گذشته خود را از دست داده‌اند. ازدواج به‌عنوان منبع طولانی مدت و قابل اتکا برای امنیت مالی زنان فروپاشیده است و در عین حال زنان نتوانسته‌اند با فعالیت در بازار کار، موقعیت درآمد خود را بهبود بخشند. زنان امروز در محصور ناخوشایند خود، نه راه پیش دارند و نه راه پس. سیاست‌ها و خط‌مشی‌های عمومی نیز به‌گونه‌ای طراحی نشده‌اند که آنان را در ادغام دو نقش دشوار مادری و شغلی یاری کنند. زیرا ایالات متحده آمریکا در دنیای غرب از کم‌ترین سیستم‌های حمایت از خانواده برخوردار است.

یک همسر خوب بودن، یک مادر خوب بودن و خلاصه یک خانه‌دار خوب بودن، مهم‌ترین شغل در جهان است. من به یقین می‌گویم که هیچ زنی نمی‌تواند در یک زمان هم خانه‌دار خوبی باشد و هم کار تمام وقت خارج از خانه داشته باشد. در سال‌های دهه هفتاد گمان می‌شد که تمام موانع باید شکسته شود تا زنان بتوانند در متن اصلی جامعه مشارکت داشته باشند. حال و هوای آن دوران چنان بود که تصور می‌کردند هیچ تفاوتی میان زنان و مردان وجود ندارد. خوب! نتیجه آن را دیدیم. امروزه بیش از هر زمان دیگری زنان در خارج از خانه مشغول به کار هستند و حداقل برخی از آنان وارد عرصه‌های رده بالای مدیریت شده‌اند، رده‌هایی که پیش‌تر به روی آنها بسته بود. اما با وجود تمام این تغییرات رو به پیشرفت، بیش‌تر زنان در وضعیت اقتصادی نامساعدتری نسبت به مادران خود به سر می‌برند. آنها حمایت و تعهدات ازدواج سنتی پیشین را از دست داده‌اند بدون آنکه توانایی کسب درآمدشان در بازار کار افزایش یافته باشد (هیولت، ۱۳۸۳: ۱۸۵ و ۲۱۵ و ۲۳۳).

نقد سوم: زنان و آسیب‌پذیری اخلاقی بیش‌تر

محور اصلی این نقد با نقد دوم یکسان است و آن اینکه اگر به تفاوت‌های ذاتی زن

و مرد بی توجه باشیم و بخواهیم به یکسان‌سازی حقوق و تکالیف و نقش‌های اجتماعی آنها بپردازیم، هرچند شعار احقاق حقوق زنان سر دهیم، حاصل کار، تضییع بیش‌تر حقوق زنان خواهد بود. در نقد پیش بر آسیب‌پذیری زنان در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی تأکید شد و در این نقد، بر آسیب‌پذیری اخلاقی.

در نگاه اول ممکن است گمان رود که در روابط اجتماعی آزاد و برابر، زن و مرد نقش مشابهی دارند و لذا هیچ مشکلی وجود نخواهد داشت و اگر مشکلی باشد، برای هر دو خواهد بود. اما این تصور نادرست است و همان‌طور که استاد مطهری اشاره می‌کند: اگر میدان، میدان تنازع بقا و شهوت‌رانی باشد، زن محکوم به شکست است از دو جهت: یکی از جهت اینکه مرد از زن زورمندتر است و باجرات‌تر است، دیگر اینکه مرد به‌طور طبیعی از لحاظ نسل وظایفی ندارد ولی زن باید عواقب آمیزش را تحمل کند (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۱۱: ۵۳۴).

یکی از زنان پژوهشگر که سعی کرده با شواهد دقیقی، مشکلات ناشی از بی‌توجهی به عفاف در جامعه آمریکا را بررسی کند، در کتاب خود «بازگشت به عفاف»^۱ می‌نویسد:

«واقعیت این است که ما نمی‌توانیم تفاوت‌های زن و مرد را از بین ببریم. بنابراین تفاوت‌های مذکور به‌نحوی دیگر بروز می‌کند. اما این بار به بدترین شکل خود یعنی تجاوز، تعرض، آزار زنان و فحاشی آشکار می‌گردد. آنگاه وحشت‌زده می‌شویم و می‌گوییم مردان شرور هستند» (شلیت، ۱۳۸۳: ۵۷).

علاوه بر آسیب‌های اخلاقی و خانوادگی، برخی از محققان از آسیب‌های عمیق تمدنی فمینیسم هم سخن گفته‌اند. مؤلف کتاب «در سرایشی به سوی گومورا، لیبرالیسم مدرن و افول آمریکا»^۲ پروفیسور رابرت. اچ. بورک^۳ به ریشه‌یابی وضعیت فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جامعه کنونی آمریکا و بحران‌های موجود در آن می‌پردازد و در بخش دوم کتاب خویش با تفصیلی درخور، نقش فمینیسم افراطی و رادیکال را نیز در افول فرهنگ و انحطاط جامعه آمریکایی تبیین نموده است (بورک، ۱۳۷۹: ۵۰۵ - ۴۳۹).

نقد چهارم: هم‌جنس‌گرایی

همان‌طور که ذکر شد، خلاصه سخن فمینیست‌ها در موضع سوم این بود که رابطه

1. A Return to Modesty

2. Slouching Towards Gomorrah: Modern Liberalism and American Decline

3. Robert H. Bork

جنسی، علت مردسالاری و مردسالاری عامل تمام ظلم و ستم‌ها بر زنان است و لذا باید مشکل را از ریشه حل کرد و از شر رابطه جنسی با مردان خلاص شد. علاوه بر فن‌آوری تولید مثل و سقط جنین، یکی از توصیه‌های فمینیست‌ها برای غلبه بر تفاوت‌های جنسی منجر به مردسالاری این است که باید به هم‌جنس‌گرایی روی آورد! در موضع چهارم نیز تفاوت‌های روانی زن و مرد انکار می‌گردد و در موضع پنجم، ادعا می‌شود که این تفاوت‌ها ناشی از تأثیرات و تلقینات فرهنگی و اجتماعی است. در موضع‌گیری اخیر نیز برای نشان دادن اجتماعی بودن تفاوت‌های موجود، از آنجا که روابط جنسی موجب اولویت دادن به مردان است، توصیه می‌شود که ساختار روابط میان زن و مرد به کلی تغییر کند و رابطه جنسی میان زنان رایج گردد.

در اینجا لازم است مستقل از نقدهای دیگر به هم‌جنس‌گرایی، نظر اسلام را در این زمینه بیان کنیم. مخصوصاً که امروزه علاوه بر تلاش کشورهای مختلف برای قانونی و عادی جلوه دادن این پدیده، حتی در جهان اسلام نیز شاهد اموری مانند هم‌جنس‌گرایان مسلمانان و حتی ساخت مساجد مخصوص هم‌جنس‌گرایان هستیم. اما فراتر از عرصه‌های فرهنگی و اجتماعی هم‌جنس‌گرایی، جا دارد در این نوشته، اشاره مختصری داشته باشیم به شبهات مطرح شده در این رابطه که اسلام مخالفتی با هم‌جنس‌گرایی زنان ندارد!

از نظر فمینیست‌های رادیکال، هر زنی برای نشان دادن تعهد کامل به فمینیسم باید هم‌جنس‌گرا باشد یا بشود. برای مثال یکی از آنها به نام شارلوت بانچ^۱ زنانی که میل به مردان دارند را فمینیست‌های تمام‌عیار و درست و حسابی نمی‌داند زیرا به اعتقاد وی «شالوده و چارچوب و ماهیت میل به جنس مخالف، اولویت دادن به مرد است» یعنی از طریق پذیرش میل به جنس مخالف، سلطه مردان و سلطه‌پذیری زنان آغاز می‌شود.

از نظر بانچ، «برای فمینیست‌های هم‌جنس‌گرا، مسائل جنسی، مقوله‌ای خصوصی نیست، بلکه مسئله‌ای سیاسی و مرتبط با سرکوب، سلطه و اقتدار مرد است. هم‌جنس‌گرایی زنان، بنیان ایدئولوژی و سیاسی و اقتصادی برتری و سلطه مردان را تهدید می‌کند». با چنین اعتقاداتی درباره ماهیت میل به جنس مخالف و هم‌جنس‌گرایی زنان، طبیعی است که باور بانچ و دیگر فمینیست‌های افراطی، تنها

زنان هم‌جنس‌گرا می‌توانند فمینیست‌های جدی باشند و هم‌جنس‌گرایی زنان حرکتی انقلابی در راستای طرد تمامی نهادهای برساخته مردان به حساب می‌آید (تانگ، ۱۳۸۷: ۲۰۲).

فمینیست‌های رادیکال ادعا می‌کنند که «پنج جنسیت» مختلف وجود دارد: «مردان»، «زنان»، «زنان هم‌جنس‌باز»، «مردان هم‌جنس‌باز» و انسان‌های دوجنسی که هم با مرد و هم با زن می‌توانند آمیزش جنسی داشته باشند. بنابراین آنچه از قدیم طبیعی شناخته می‌شد یعنی مثلاً ازدواج زن و مرد چون دارای زیر بنا و تاریخ اجتماعی است دیگر «طبیعی» محسوب نمی‌شود یعنی طبیعی‌تر از «هم‌جنس‌بازی» به حساب نمی‌آید! (اخوان کاظمی، ۱۳۷۹: ۱۲۰)

این مواضع افراطی فمینیست‌های رادیکال از سوی خود اندیشمندان غربی نیز تخطئه شده است. یکی از منتقدان فمینیست در غرب می‌نویسد: هم‌جنس‌گرایی، انحرافات جنسی و پورنوگرافی آن‌چنان فرهنگ ما را تحت تسلط خود قرار داده است که خسارات آن جبران‌ناپذیر است. میان زنان هم‌جنس‌گرا و فمینیست‌ها یک رشته ارتباط وجود دارد که منجر به همگرایی آنان شده است. هر دو گروه خود را یک اقلیت تحت ستم می‌دانند که قربانی یک عامل بزرگ‌تر شده‌اند. خواه این عامل کلیسا باشد یا مردان ستمگر یا نظام. هر دو گروه ضد دین هستند و بندگی خدا را ظلم و ستم می‌دانند. هر دو گروه مخالف رهبری مردان و آرزومند مستقل بودن از آنان هستند. هر دو گروه احساس می‌کنند نقش‌های جنسیتی ساخته اجتماع و فرهنگ هستند و میان زن و مرد هیچ تفاوتی وجود ندارد (پاسنو، ۱۳۸۳: ۸۷).

نقد پنجم: تعارض با حس مادری

موضوعات مربوط به نقش مادری زن، همواره برای فمینیست‌ها موضوعات مشکلی بوده است، زیرا آنان را در میان مجموعه‌ای از بحث‌های ایدئولوژیکی، بیولوژیکی و ساخت اجتماعی و خانوادگی مرتبط با مادری گرفتار می‌سازد. بحث‌های فمینیستی در مورد جایگاه و نقش مادری با یک نوع تضاد و دوگانگی روبه‌روست و به عبارت دیگر، نقش مادری یکی از موضوعاتی است که باعث انشعاب بین فمینیست‌ها و چالش فمینیست‌های جدید و رادیکال می‌گردد. برای مثال فمینیست‌های کلاسیک در مورد مظلوم واقع شدن زنان صحبت می‌کردند و به دنبال دنیای مطلوبی می‌گشتند که در آن زنان خصوصاً مادران، نقش‌های خاص و اساسی در پرورش بچه‌هایشان داشته باشند. اما فمینیست‌های جدید و عمدتاً

رادیکیال با اتخاذ مواضع مختلف با مادری مخالفت می نمودند. به اعتقاد آنها باید مادری انکار شود، زیرا برای زنان خطرناک است و آنها را در موقعیت های پایین تر از مردان قرار می دهد. این دسته معتقدند که پدرسالاری وظایفی را بر مادری تحمیل کرده است و مادران را وادار می سازد که پدرسالاری را در کودکان بازتولید کنند و ارزش های فرهنگ مسلط را به فرزندان خود منتقل نمایند و آنها را وادار می سازد تا با نقش های جنسیتی همناوایی کنند تا سلسله مراتب موجود تداوم یابد (صادقی فسایی، ۱۳۸۴: ۲۴).

چنان که ذکر شد گرایش های ضد مقام مادری در آثار فمینیست ها آشکار است که مثلاً کودکان را دام، هر نوع آمیزش جنسی را تجاوز، عشق را بردگی، خانواده را زندان و مرد را دشمن زنان به شمار آورده اند. این جریان فکری هم مادران و هم کودکان را مورد تحقیر قرار می دهد. از این رو می توان گفت که نهضت مدرن زنان، نه تنها ضد مرد بوده، بلکه ضد مادر و ضد کودک هم بوده است. انتظار به وجود آوردن یک نهضت منسجم، آن هم زمانی که عمیق ترین احساسات در زندگی زنان نفی می شود، انتظاری بیهوده است. ساختن نهضت زنان برپایه احساسات ضد مرد مشکل می نماید، اما ساختن آن برپایه باورهای ضد کودک و ضد مادر ناممکن است (هیولت، ۱۳۸۳: ۲۰۲-۲۰۳).

تذکر این نکته نیز بجاست که فمینیست های اندکی مثل فایرستون نظرات افراطی درباره قیام زنان و تصاحب قدرت تولید مثل ابراز کرده اند، اما به گفته خود پژوهشگران غرب، تمایل به از بین رفتن نقش مادری در سراسر نهضت مدرن فمینیسم به چشم می خورد. اکثر فمینیست ها نقش مادری را به گونه ای تلقی می کنند که گویی بیش تر زنان از آن پرهیز دارند و نگهداری کودک را نیز بسیار مرتبط با این نقش می دانند (هیولت، ۱۳۸۳: ۲۰۶-۲۰۷). این امر پدیده ای است که در دهه های اخیر رگه ها و مصادیقی از آن را - هرچند بسیار رقیق تر - در فضای فرهنگی و افکار عمومی کشور خود نیز شاهد هستیم که در سده های قبل سابقه نداشته است.

نقد ششم: تجربه تاریخی

آنچه در نقدهای پیشین مطرح شد، اشاراتی بود به ابعاد تکوینی زن و مرد و آثار سوء نادیده گرفتن این تفاوت ها. اما برای نقد موضع فمینیست ها درباب فرهنگی دانستن تفاوت های زن و مرد، می توان به مثال نقض مهم در تجربه تاریخی نیز

اشاره کرد. استاد مطهری به این نقد مهم توجه داشته و می‌گوید:

«اگر این حرف درست باشد که علت عقب‌ماندگی زن فقط این بوده است که اجتماع به او اجازه نمی‌داده، باید به‌صرف اینکه به زن اجازه بدهند، در طول یک نسل، یعنی با یک تربیت، زن به مرد برسد.

فرض کنید آمریکایی‌ها از ایرانی‌ها دویست سال جلو هستند ولی به علل اجتماعی. حالا اگر یک‌دفعه بچه‌های ایرانی را در یک نسل بردارند بگذارند در آمریکا و همان تربیت آمریکایی را بر بچه ایرانی اعمال کنند، آیا چون بچه ایرانی دویست سال از بچه آمریکایی عقب بوده، باید دویست سال بگذرد تا بچه ایرانی برسد به بچه آمریکایی؟ یا نه، این مربوط به علل اجتماعی است و همین قدر که محیط تعلیم و تربیت عوض شد، در یک نسل این به او می‌رسد» (مطهری، ۱۳۹۴: ۷۰-۷۱).

یعنی سخن بر سر این است که اگر محیط فرهنگی باعث ایجاد تفاوت میان زن و مرد و فرودستی زن می‌شود، چنان‌که مثلاً عده‌ای در شهر از محیط آموزشی خوب استفاده می‌کنند و باسواد می‌شوند و عده‌ای در روستا از این آموزش‌ها محروم می‌مانند؛ طبعاً اگر محیط فرهنگی را به‌نحوی تغییر دهیم که زمینه‌ساز آن تفاوت و فرودستی نباشد، باید دختران و زنان، در محیط جدید و حداکثر طی یک نسل، باید بر فرودستی یا تفاوت‌های پیشین فائق آیند، همان‌طور که مثلاً کودکان روستایی هم اگر در شهر حضور یافته و آموزش ببینند، باسواد می‌شوند.

برای فهم بهتر این نقد، شایسته است به یک مثال مهم توجه کنیم که عبارت است از فعالیت سیاسی. فمینیست‌ها مدعی‌اند تمام تفاوت‌های زن و مرد و از جمله فعالیت‌های سیاسی بیش‌تر مرد، به علل فرهنگی و اجتماعی برمی‌گردد. یعنی جامعه به زنان القا کرده که شما نمی‌توانید و نمی‌خواهید در عرصه سیاست و فعالیت‌های آن وارد شوید. بلکه مردان مجالی به زنان نداده و راه را بر ایشان بسته‌اند تا وارد این عرصه شوند.

استاد مطهری می‌گوید:

«اگر واقعاً زن و مرد به‌طور مساوی می‌توانستند و می‌خواستند [وارد عرصه سیاست شوند] (توانستن و خواستن؛ یعنی آن توانستنی که در مرد بود در زن بود و آن خواستن و رغبت طبیعی که در مرد بود در زن می‌بود) امروز قطعاً حداقل نیمی از پست‌های سیاسی دنیا را زن‌ها اداره کرده بودند. حدس من این است که اگر تمام منع‌های قانونی را (چه دینی و چه غیردینی)

بردارند و به زن و مرد متساویاً حق دخالت در امور سیاسی را بدهند، پیش‌بینی نمی‌شود که زن‌ها عملاً بخواهند یا بتوانند دوش‌به‌دوش مردان، سیاست دنیا را اداره کنند یا اینکه بر مردها پیشی بگیرند» (مطهری، ۱۳۹۴: ۵۶-۵۷).

این پدیده در دهه‌های اخیر در تمام کشورهای طرفدار اندیشه‌های فمینیستی وجود دارد. مثلاً علی‌رغم بیش‌ترین تبلیغات رسانه‌ای درباب برداشتن موانع و بلکه تلاش برای میدان دادن به زنان، درصد زنان در پارلمان اروپا در سال ۲۰۱۵، حدود ۳۶.۹ درصد بوده (European Parliament) که به تعبیر استاد مطهری «هرجایی هم که کار به زنان واگذار شده است کارهایی است که بیش‌تر جنبه تشریفاتی دارد» (مطهری، ۱۳۹۴: ۵۶) وقتی نقش زنان از جنبه تشریفاتی خارج می‌شود، حضور سیاسی ایشان نیز کم می‌شود، مثلاً حداکثر مشارکت زنان در کنگره آمریکا در سال ۲۰۱۴ بوده که به میزان ۱۹ درصد بوده است و می‌زبان مسئولان اصلی حکومتی (اعم از رئیس‌جمهورها و وزیران) حدود ۱۱ درصد است.

روشن است که این موضوع فقط در عرصه سیاسی نیست و تفاوت زن و مرد از حیث توانستن و خواستن، در عرصه‌های مختلف اثبات شده است. چنان‌که خود استاد مطهری در عرصه دیگری نیز مثال می‌زند و می‌گوید: امروز آمار گرفته‌اند و مسلم شده است که در مسائل خشک علمی مانند مسائل ریاضی و مسائل فلسفی، در مجموع زن‌ها به‌پای مردها نمی‌رسند و مرد قوی‌تر از زن است، به‌ندرت خلاف آن اتفاق می‌افتد. ولی در مسائل دیگر زن به‌پای مرد می‌رسد، شاید در بعضی موارد قوی‌تر هم باشد (مطهری، ۱۳۹۴: ۷۱-۷۲).

البته در اینجا نکته اصلی تفاوت ذاتی زن و مرد است و نه قضاوت در باب برتری یکی بر دیگری. در نقد موضع چهارم فمینیست‌ها به نمونه‌هایی از پژوهش‌های علمی که مؤید تفاوت ذاتی میان زن و مرد است اشاره کردیم. یکی دیگر از محققان غربی بر این نکته تأکید کرده و می‌گوید: داده‌های تجربی و عقل بشر در طول قرن‌ها معتقد بوده که بسیاری از تفاوت‌های اساسی زن و مرد، فطری است و به هیچ‌وجه ارتباطی به تأثیرپذیری از شرایط اجتماعی ندارد. در سال‌های اخیر پیشرفت‌های عظیمی در زمینه شناخت سیستم عصبی، ژنتیک، ترشحات غدد داخلی و روان‌شناسی تکاملی صورت گرفته است که نظریه ساختارشناسان اجتماعی را رد و بر تفاوت‌های جنسیتی فطری تأکید می‌نماید (سومرز، ۱۳۸۳: ۱۴۶).

با توجه به نقد غیرقابل انکار مذکور که تفاوت‌های زن و مرد را نمی‌توان به

تأثیرات فرهنگی مربوط دانست، یعنی این‌طور نیست که اگر شرایط فرهنگی و اجتماعی را تغییر داد، تمام تفاوت‌های زن و مرد از بین برود، فمینیست‌ها موضع دیگری گرفتند که در بخش بعدی به نقد آن خواهیم پرداخت.

۲-۶. نقد تاریخی و ارثی دانستن تفاوت‌های زن و مرد

موضع ششم فمینیست‌ها در انکار تفاوت‌های ذاتی زن و مرد این بود که این تفاوت‌ها صرفاً در یک محیط اجتماعی و طی یک نسل ایجاد نمی‌شود که با تغییر محیط فرهنگی، تربیت زن و مرد هم متحول شود و تفاوت‌ها از بین برود. بلکه این تفاوت‌ها تدریجی و طی چندین نسل در طول تاریخ ایجاد می‌شود و از طریق وراثت و ژنتیک به نسل بعدی منتقل می‌گردد و از این‌رو اصلاح و تغییر آن نیز تدریجی خواهد بود.

استاد مطهری به دو اشکال اجتماعی و تاریخی بودن تفاوت‌های زن و مرد و لزوم پاسخ به آن توجه داشته و می‌نویسد: باید تشخیص داده شود که چقدر از تفاوت‌های زن و مرد طبیعی است و چقدر از آنها معلول علل تاریخی و اجتماعی و فرهنگی است. در همین جاست که از قانون وراثت باید بحث کرد که آیا هر یک از زن و مرد آنچه به فرزندان به ارث می‌دهند میان پسر و دختر فرق می‌کند یا نمی‌کند؟ ما در اینجا به امثال نیکولا حداد و اشلی مونتآگو ایراد داریم. عمده مطلبی که مخالفین ما می‌گویند این است که می‌گویند این تفاوت‌ها ریشه اجتماعی و تاریخی و وراثتی دارد نه ریشه طبیعی و فطری (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۱۱: ۵۱۱).

در ادامه این سخن را نقد می‌کنیم که آیا ممکن است تفاوت‌های زن و مرد جنبه‌ی تاریخی - تدریجی و ارثی داشته باشد.

نقد اول: نگاهی به دلالت‌های تاریخی

به نظر می‌رسد که بررسی تاریخی روابط زن و مرد گویای حقائق زیادی باشد و از این‌رو جا دارد نگاهی تاریخی به این روابط داشته باشیم. نکته بسیار مهم در این زمینه که برخی از پژوهشگران فمینیسم هم به آن اعتراف کرده‌اند، موضوع جهان‌شمولی فرودستی زنان است. قبل از توضیح اعتراف فمینیست‌ها باید این تفکیک را انجام دهیم که ما با دو پدیده سروکار داریم: یکی فرودستی زنان و دیگر تحلیل این فرودستی و ریشه‌یابی آن. پدیده اول امری تاریخی است به این معنا که در بررسی تاریخی، متوجه حقیقتی می‌شویم به نام جهان‌شمولی فرودستی زنان، یعنی در فرهنگ‌ها و تمدن‌های مختلفی که در تاریخ گزارش شده‌اند، شاهد جایگاه

پایین تر و نقش ثانوی زن هستیم. به عبارت دیگر، زن همواره جنس دوم بوده است. فمینیست‌ها تصریح کرده‌اند که جست‌وجو برای یافتن یک فرهنگ مادرسالار که سهل است، حتی تلاش برای یافتن یک فرهنگ برابری طلب هم بی‌ثمر از کار درآمده است (اورتنر، ۱۳۸۵: ۴۲).

این پدیده که در تمام ادوار تاریخی، فرودستی زنان امری جهان‌شمول بوده، تفسیری دارد متفاوت از آنچه فمینیست‌ها بیان می‌کنند که در بخش‌های بعد به آن اشاره خواهد شد، اما در اینجا می‌توان نتیجه گرفت که هیچ دوره تاریخی در هیچ فرهنگ بشری وجود نداشته که زن و مرد از حقوق و تکالیف برابر برخوردار باشند، و خود این امر شاهدی است بر فراگیر و دائم بودن تفاوت‌های زن و مرد، و همین نتیجه، مدعای ششم فمینیست‌ها در تاریخی و حصول تدریجی تفاوت‌های زن و مرد را نقض می‌کند.

نقد دوم: نگاهی به دلالت‌های وراثت

فمینیست‌ها ابتدا بر عدم تفاوت میان زن و مرد تأکید می‌کردند و سپس این تفاوت‌ها را ناشی از تأثیر محیط فرهنگی دانستند. با آشکار شدن نادرستی مواضع پیشین، این موضع‌گیری از سوی فمینیست‌ها مطرح شد که کماکان نباید به ذاتی بودن تفاوت میان زن و مرد قائل شد، چرا که این تفاوت‌ها در طول تاریخ به تدریج ایجاد شده و با وراثت از نسلی به نسل‌های بعد منتقل شده است. در نقد قبل روشن شد که نگاهی به تاریخ روابط زن و مرد، نادرستی این ادعا را روشن می‌کند. در این نقد، تأملی خواهیم داشت بر فرایند وراثت و امکان انتقال تفاوت‌های زن و مرد از نسلی به نسل دیگر.

اگر قانون وراثت این‌طور بود که مرد از مرد پیدا می‌شد و زن از زن، مثل اینکه اساساً ازدواجی در کار نبود، مرد‌ها مرد می‌زاییدند و زن‌ها زن، در این صورت این حرف درست بود. مرد‌ها خصائص خودشان را منحصراً به پسر‌ها منتقل می‌کردند و زن‌ها به دختر‌ها. حالا که این‌ها از طریق توالد و تناسل و طریق آمیزش، فرزند ایجاد می‌کنند. در هر بچه‌ای، زن و مرد به‌طور متساوی منتقل می‌شود. هم در پسر و هم در دختر؛ یعنی پسر و دختر به‌طور مساوی از پدر و مادر ارث می‌برند. بنابراین خصائصی که مرد در طول تاریخ کسب می‌کند، متساویاً هم به پسرش منتقل می‌شود و هم به دخترش؛ خصائصی هم که زن در طول تاریخ کسب کرده به‌طور متساوی هم به پسرش منتقل می‌شود هم به دخترش. طبق نظر این افراد،

مثلاً اگر ما ببینیم که دختر طبعاً باحیاط‌تر است بگوئیم حیا یک امری بود که بر جنس زن تحمیل شده است؛ اول یک مقدار کمی بوده و مرتب روی هم انباشته شده تا کم‌کم برای جنس زن غریزه شده. می‌پرسیم زن چگونه حیا را به دخترش منتقل کرد و به پسرش منتقل نکرد؟! (مطهری، ۱۳۹۴: ۶۸)

مثال بارزتر از موضوعی مانند حیا، توانایی‌های عمومی مردان در عرصه‌هایی مانند فلسفه و ریاضی است که آزمایش‌های تجربی نیز توانایی بیش‌تر مردان در این عرصه‌ها را تأیید کرده است. استاد مطهری با اشاره به این حقیقت می‌نویسد: من می‌گویم این استعداد عقلی و ریاضی از پدر و مادر به هر دو متساوی منتقل می‌شود و این‌طور نیست که از زن به دختر و از مرد به پسر منتقل شود (مطهری، ۱۳۹۴: ۷۱-۷۲).

نقد سوم: لوازم ضد ذات‌گرایی

چنان‌که ملاحظه شد، بخشی از مدعای فمینیست‌ها در این بخش در قالب دیدگاه ضد ذات‌گرایی مطرح می‌شود. به نظر ایشان، ذات‌گرایی دیدگاهی علمی نیست و اشکالات فراوانی دارد، از جمله اینکه پژوهش‌های علمی را محدود می‌کند و راه را بر نظریه‌پردازی‌های جدید می‌بندد. لذا به علت اشکالات فراوان ذات‌گرایی، نباید تفاوت‌های زن و مرد را به عنوان تفاوت‌های ذاتی، طبیعی، و جبری در نظر گرفت. در نقد دیدگاه ضد ذات‌گرایی توجه به چند نکته ضروری است. نکته اول اینکه این دیدگاه، توجیه مقبولی برای تفاوت‌های زن و مرد ندارد. این دیدگاه صرفاً مدعی است که تفاوت‌های زن و مرد، حاصل تأثیر محیط و جامعه است که ممکن است طی چند نسل و از طریق وراثت و ژنتیک منتقل شود. یادآوری می‌کنیم که در صفحات قبل این ادعا را بررسی کردیم و نشان دادیم که اولاً این تفاوت در تمام ادوار فرهنگی و تمدنی که در تاریخ گزارش شده وجود دارد و به تعبیر خود فمینیست‌ها همواره شاهد نوعی فرودستی زنان به عنوان جنس دوم بوده‌ایم. ثانیاً ادعای انتقال وراثتی و تدریجی تفاوت‌های زن و مرد، وقتی قابل قبول است که مردها از مردها زاییده می‌شدند و زن‌ها از زن‌ها. اما در فرایند ازدواج اوصاف پدر و مادر و زن‌های مختلف آنها به‌طور مساوی به کودک، چه دختر و چه پسر منتقل می‌شود، لذا ممکن است برخی از اوصاف به تدریج و طی چند نسل به نسل‌های بعد منتقل شود، اما این اوصاف شامل تفاوت‌های زن و مرد نیست که مثلاً استعداد عقلی و ریاضی از والدین بیش‌تر به پسرها و کم‌تر به دخترها منتقل شود.

حاصل این نقد این است که مخالفان ذات‌گرایی، توجیه مقبولی برای تفاوت‌های زن و مرد ندارند و ادعای انتقال تدریجی این تفاوت‌ها طی چند نسل، نه با شواهد تاریخی و نه با قوانین وراثت سازگار نیست.

نکته دیگر در نقد دیدگاه ضد ذات‌گرایی این است که این دیدگاه به انکار وجود تعریف واحدی از زن یا مرد می‌انجامد. افرادی مانند لیندا نیکلسون^۱ تعارض بنیادین میان دو دیدگاه فمینیسم و ذات‌گرایی را مطرح کرده‌اند. آنها با طرح چندین ایراد که توسط فمینیست‌ها مطرح شده، به بحران تعریف «زن» می‌پردازد (فعالی، ۱۳۸۸: ۱۵۶).

برخی از فمینیست‌ها که به این نکته توجه کرده‌اند گفته‌اند نزاع میان ذات‌گرایی و ضد ذات‌گرایی نزاعی است که در آن، هیچ طرف به طور کامل برحق نیست. از یک سو، بحث از جوهر و ذات زنان، به درک کم‌تر از تفاوت میان آنها منجر می‌شود و همچنین رویکردهایی را پدید می‌آورد که در آنها زنان متعلق به گروه‌های بسیار خاص، به اشتباه، موقعیت و مشکلات خود را به کل جامعه تعمیم می‌دهند. از سوی دیگر، فمینیسم در نظریه و سیاست، مبتنی بر تعمیم‌دهی است. چگونه ممکن است فمینیست‌ها بر تفاوت‌های زنان تأکید کنند و در عین حال بتوانند نظریه سیاسی و اجتماعی مؤثری پدید آورند؟ چگونه ممکن است فمینیسم به‌منزله یک جنبش سیاسی و اجتماعی وجود داشته باشد، بی‌آنکه ادعاهایی در باب نیازها و جایگاه زنان مطرح کند؟ (Nicholson, 2000: 169-170).

علاوه بر اشکال مذکور، به نظر می‌رسد مباحث ضد ذات‌گرایی، فمینیسم را با نوعی تناقض مواجه کرده است: فمینیست‌ها تلاش می‌کنند خود را مدافع جایگاه و حقوق زنان معرفی کنند، اما توجه ندارند که نتیجه مخالفت آنها با ذات‌گرایی، این است که امکان تعریف موجودی به نام «زن» زیر سؤال می‌رود و به این ترتیب معلوم نیست که فمینیست‌ها از جایگاه و حقوق چه کسی دفاع می‌کنند!

توضیح بیش‌تر اینکه طبق دیدگاه ذات‌گرایان، زن و مرد دارای ذات یا ماهیت واحد و ثابتی هستند و باور به وجود برخی تفاوت‌های ذاتی و طبیعی میان زن و مرد نیز برخاسته از همین مبناست. اما اگر فرض کنیم تفاوت‌های ذاتی و طبیعی میان زن و مرد وجود ندارد و همچنین ذات واحد و ثابتی برای زن و مرد نیز وجود نداشته باشد، در این صورت تعریف زن (یا مرد) با مشکل مواجه خواهد شد و در

واقع وجود موجودی به نام زن (یا مرد) زیر سؤال می‌رود و نمی‌توان مطمئن بود که آنچه زن (یا مرد) می‌نامیم، فراتر از نام‌گذاری حقیقتی داشته باشد، حقیقتی خارجی که در زمان‌ها و مکان‌های مختلف ثابت باشد و دیگران نیز در استعمال این الفاظ و معانی، همان حقیقت خارجی را اراده کنند.

ممکن است گفته شود تعریف‌پذیری پدیده‌ها با داشتن ماهیت و ذات ملازم نیست و چه‌بسا پدیده‌ای بدون ماهیت و ذات، اما در عین حال دارای تعریف وجود داشته باشد.

جمع‌بندی و بیان نظر اسلام

علاوه بر نقدهای متعارف که در جمع‌بندی بحث تأثیر وراثت و عوامل تدریجی تاریخ طرح شد، شایسته است به بیان این مطلب پردازیم که از نظر اسلام تا چه اندازه اموری مانند وراثت، عوامل تاریخی و محیط فرهنگی و اجتماعی، در تغییر شخصیت انسان و از جمله در ایجاد تفاوت میان زن و مرد تأثیر دارند. از این رو به موضوع عوامل محدودکننده‌ی آزادی و اراده‌ی انسان و امکان غلبه و آنها اشاره خواهیم کرد.

استاد مطهری تصریح می‌کند که انسان در عین آزادی، برای ساختن اندام‌های روانی خویش و تبدیل محیط طبیعی به صورت مطلوب خود و ساختن آینده خویش آن‌چنان‌که خود می‌خواهد، محدودیت‌های فراوانی دارد. به تعبیر ایشان آزادی انسان، آزادی نسبی است یعنی آزادی در داخل یک دایره محدود است؛ در داخل همین دایره محدود است که می‌تواند آینده سعادت‌بخش برای خود انتخاب کند و هم آینده شقاوت‌آلود.

استاد مطهری عواملی مانند وراثت، محیط طبیعی، محیط اجتماعی و تاریخ و زمان را به عنوان عوامل محدودکننده اراده‌ی انسان برمی‌شمرد و در عین حال می‌گوید: انسان در عین اینکه نمی‌تواند رابطه‌اش را با این عوامل به کلی قطع کند، می‌تواند تا حدود زیادی علیه این محدودیت‌ها طغیان نموده، خود را از قید حکومت این عوامل آزاد سازد. انسان به حکم نیروی عقل و علم از یک طرف و نیروی اراده و ایمان از طرف دیگر، تغییراتی در این عوامل ایجاد می‌کند و آنها را با خواست‌های خویش منطبق می‌سازد و خود مالک سرنوشت خویش می‌گردد (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۲: ۲۹۳).

استاد مطهری با اشاره به آیات ۱۰ تا ۱۲ سوره تحریم می‌گوید:

«مسئله نسب و سبب کوچک‌ترین تأثیری در سعادت یا شقاوت انسان ندارد.

به قول سعدی از انسان می پرسند چیست عملت، نمی پرسند کیست پدرت، نمی پرسند کیست همسرت. قرآن می خواهد بگوید دنیا دار عمل است و آخرت دار پاداش و کیفر. نزدیک ترین رابطه ها، یکی رابطه همسری است و دیگری رابطه پدر و فرزندی. در همسری این آیه را مثال آورده است و در پدر و فرزندی داستان پسر نوح را در جای دیگر مثال آورده است. نه همسری در پاداش و کیفر اثر دارد و نه پدر و فرزندی. ... قرآن به دنبال این مثل، مثل دیگری ذکر می کند. همان طور که یک همسر ناپاک به دلیل همسری با یک مرد پاک تبرئه نمی شود، یک همسر پاک هم به دلیل همسری با یک مرد ناپاک، ناپاک نمی شود. «وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا لِّلَّذِينَ آمَنُوا امْرَأَتَ فِرْعَوْنَ» و مثلی می آورد از اهل ایمان (بنا بر تفسیری) و برای اهل ایمان (بنا بر تفسیر دیگری). زن فرعون را مثل می آورد ... حال او چه کرده است؟ زن فرعون، یعنی ملکه زمان خود، و ملکه زمان خود قهراً یعنی مرفه ترین زن زمان خود و دارای همه نوع وسایل و امکانات. این زن از همه این وسایل و از همه این تعلقات می گسلد و به عقیده و ایمان خدا می پیوندد. حس می کند که موسی (علیه السلام) که برای واژگون کردن این بساطی که خودش حداکثر استفاده را از آن می کند آمده، بر حق است. به دعوت موسی ایمان می آورد و از تمام این تعلقات می گسلد.... این زن همسر فرعون است ولی کوچک ترین گرد و غباری از پلیدی فرعون بر چهره نورانی او نمی نشیند.

پس همان طور که همسری با مرد شایسته در یک زن بد اثر نمی گذارد، همسری یک مرد بد هم روی زن خوب اثر نمی گذارد. ... قرآن برای زن بد و شوهر خوب دو مثال آورده بود، برای زن خوب هم دو مثال می آورد، منتها مثال دوم زنی است که شوهر ندارد و آن مریم دختر عمران است» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۲۷: ۴۷۶-۴۷۹).

از آنچه در این بخش بیان شد می توان نتیجه گرفت که تفکر اسلامی در عین پذیرش عوامل محدودکننده آزادی و اراده مانند وراثت، عوامل محیطی و جغرافیایی و تاریخی، قائل به امکان غلبه بر این عوامل است و عامل اصلی و نهایی سعادت و شقاوت انسان ها را انتخاب و اراده انسانی می داند.

۷-۲. نقد برتری زن بر مرد

یادآوری می شود که محور اصلی تلاش فمینیست ها، موضوع احقاق حقوق زنان است. آنها با پررنگ کردن انواع ظلم و ستم هایی که در تاریخ بر زنان رفته، مدعی

تلاش برای رفع این مظالم و احقاق حقوق زن هستند. فمینیست‌ها در مقام تدارک مبانی نظری برای موضع مذکور، به‌طور عمده به دنبال اثبات برابری میان زن و مرد بوده‌اند. وقتی این برابری اثبات نشد و قرائن فراوانی دال بر تفاوت میان زن و مرد ارائه گردید، فمینیست‌ها این تفاوت‌ها را ناشی از تأثیر تربیت و تلقین اجتماعی و یا آثار تدریجی تاریخی و وراثتی دانستند. وقتی موضع اخیر نیز نقد و رد شد، فمینیست‌های ناگزیر از پذیرش تفاوت ذاتی میان زن و مرد، تلاش کردند این تفاوت‌ها را چنان تفسیر کنند که نه‌تنها برتری مرد یا برابری او با زن، بلکه برتری زن از آن استنتاج گردد. در ادامه مروری بر ادله فمینیست‌ها در اثبات مدعای اخیر و نقد آن داریم.

سخنان فمینیست‌ها درباره برتری جسمانی زن بر مرد، نوعی عوام‌فریبی و بلکه خیال‌پردازی است. ادعای اینکه ژن Y مردانه در واقع ژن ناقص X زنانه است. یعنی یک مجموعه کروموزوم ناقص دارد، چیزی را در واقعیت خارجی تغییر نمی‌دهد. اگر نه جثه بزرگ‌تر مرد و قدرت بیش‌تر او را نباید عامل برتری بشماریم.

اما اینکه برتری زن در حیات‌بخشی دانسته شده یعنی این استدلال که مرد می‌کشد و جان می‌ستاند، اما زن می‌زاید و حیات می‌بخشد و لذا زن برتر از مرد است، استدلال تام و معتبری نیست. زیرا اول. همان‌طور که عقیده جاهلی درباره عدم نقش زن و صرفاً ظرف دانستن او در فرایند توالد نادرست است، حذف مرد و نادیده گرفتن نقش او در این فرایند نیز نادرست است؛ دوم. نقش بیش‌تر زن در فرایند به دنیا آمدن کودک مورد قبول است و این واقعیتی است که موجب برتری حقوق مادر نسبت به پدر برای یک کودک خاص می‌شود و نه موجب برتر دانستن جنس زن بر جنس مرد به‌طور کلی؛ سوم. نقش بیش‌تر مرد در کشتن و گرفتن جان دیگران، به اقتضای نقش اجتماعی پررنگ و حضور بیش‌تر او در میدان جنگ و دیگر صحنه‌های تعارض و جدال بوده است. به همین مناسبت و با اقتضای همین نقش اجتماعی بیش‌تر، می‌توان فضائل اخلاقی بیش‌تری را هم به مردان نسبت داد که مثلاً مردان هستند که اهل عفو و گذشت، بخشنده‌گی، شجاعت، صداقت و... هستند. اما عمده این اوصاف و برتری نسبی نسبت به زنان، به علت نقش اجتماعی بیش‌تر مردان است و از این حقیقت نمی‌توان برتری اخلاقی مرد بر زن را نتیجه گرفت. همین‌طور از گناهان و خطاهای بیش‌تر مرد و از جمله قتل و آدم‌کشی بیش‌تر او نمی‌توان برتری زن بر مرد را استنتاج نمود.

محققان دیگری نیز به این نکته تصریح کرده‌اند که زنان هم مانند مردان، هنگامی که قدرت داشته باشند، قادرند از آن سوءاستفاده کنند.

ارزش‌های منفی و مثبتی که پیش از این به‌طور سنتی به مرد بودن نسبت داده می‌شد، با تغییر نسبی اقتضائات حضور اجتماعی بیش‌تر، در زنان هم دیده شده است. این دگرگونی در ارزش‌های نسل جوان، مخصوصاً رفتارهای منفی و ضد ارزش زنان، باعث سردرگمی بسیاری فمینیست‌ها شده که زنان را ذاتاً متمدن‌تر [و متخلق‌تر] از مردان می‌دانند (هلن ویلکنسن، ۱۳۷۷: ۱۳۱؛ به نقل از زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۲: ۱۱۵).

بعد از نقد برخی از سخنان سست و عوام‌فریبانه فمینیست‌ها که در سطور قبل به آن اشاره شد، جا دارد ادعای آنها در برتری اخلاقی زن بر مرد، با دقت بیش‌تری بررسی و نقد شود.

نقد تفوق اخلاقی زنان

خلاصه ادله و ادعای فمینیست‌ها در برتری اخلاقی زنان این بود که در تقابل با اخلاق عدالت که مردسالار است و عقل (نظری یا عقل عملی) که در آن نقش محوری را بازی می‌کند، فمینیست‌ها اخلاق شفقت که بیش‌تر زنانه است را مطرح می‌کنند. اخلاق مبتنی بر شفقت، علاوه‌بر احقاق حق و عدم ظلم به دیگران که در اخلاق مبتنی بر عدالت دنبال می‌شود، با نگاهی عینی و در رابطه‌ای مستقیم، با ارزش‌هایی همچون مهرورزی، مراقبت و مواظبت، مسئولیت‌پذیری و از خودگذشتگی همراه است.

می‌توان صورت مسئله را چنین تقرير کرد که از یک سو اخلاق مردانه وجود دارد که اخلاق عدالت‌محور و حق‌محور است و از سوی دیگر اخلاق زنانه که عبارت است از اخلاق شفقت، مهرورزی، جود، فداکاری و از خودگذشتگی. حال ما با این پرسش مواجه هستیم که کدام‌یک از این دو اخلاق برتر است. استاد مطهری در این زمینه می‌نویسد: پاسخ پرسش بالا خیلی آسان به‌نظر می‌رسد: جود و بخشندگی از عدالت بالاتر است، زیرا عدالت رعایت حقوق دیگران و تجاوز نکردن به حدود و حقوق آنهاست، اما جود این است که آدمی با دست خود حقوق مسلم خود را نثار غیر می‌کند. آنکه عدالت می‌کند به حقوق دیگران تجاوز نمی‌کند و یا حافظ حقوق دیگران است از تجاوز و متجاوزان، و اما آنکه جود می‌کند فداکاری می‌نماید و حق مسلم خود را به دیگری تفویض می‌کند، پس جود

بالا‌تر است.

واقعاً هم اگر تنها با معیارهای اخلاقی و فردی بسنجیم، مطلب از این قرار است؛ یعنی جود بیش از عدالت معرف و نشانه کمال نفس و رقاء روح انسان است (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۶: ۴۳۶).

استاد مطهری در ادامه می‌گوید:

ولی علی (علیه السلام) برعکس نظر بالا جواب می‌دهد. علی (علیه السلام) به دو دلیل می‌گوید عدل از جود بالا‌تر است؛ یکی اینکه: «الْعَدْلُ يَضَعُ الْأُمُورَ مواضعها و الْجُودُ يُخْرِجُهَا مِنْ جَهْتِهَا» عدل جریان‌ها را در مجرای طبیعی خود قرار می‌دهد، اما جود جریان‌ها را از مجرای طبیعی خود خارج می‌سازد. زیرا مفهوم عدالت این است که استحقاق‌های طبیعی و واقعی در نظر گرفته شود و به هرکس مطابق آنچه به حسب کار و استعداد لیاقت دارد داده شود؛ اجتماع حکم ماشینی را پیدا می‌کند که هر جزء آن در جای خودش قرار گرفته است. و اما جود درست است که از نظر شخص جودکننده - که مایملک مشروع خویش را به دیگری می‌بخشد - فوق‌العاده باارزش است، اما باید توجه داشت که یک جریان غیرطبیعی است، مانند بدنی است که عضوی از آن بدن بیمار است و سایر اعضا موقتاً برای اینکه آن عضو را نجات دهند فعالیت خویش را متوجه اصلاح وضع او می‌کنند. از نظر اجتماعی، چه بهتر که اجتماع چنین اعضای بیماری را نداشته باشد تا توجه اعضای اجتماع به جای اینکه به طرف اصلاح و کمک به یک عضو خاص معطوف شود، به‌سوی تکامل عمومی اجتماع معطوف گردد» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۶: ۴۳۷).

استاد مطهری در جای دیگر در توضیح این سخن علی (علیه السلام) می‌گوید:

«عدل هر چیزی را در جای خود قرار می‌دهد و هر حقی را به ذی‌حق واقعی خود می‌رساند، اما جود و بخشش، امور را و جریان‌ها را از محل خودشان و مدارشان خارج می‌کند. جود این است که آدمی از حق مسلم خود صرف‌نظر کند، به دیگری که ذی‌حق نیست ببخشد، پس جود اشیا را از موضع خود خارج می‌کند» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۲۵: ۲۲۵).

این سخن درباره تفاوت اخلاق عدالت و اخلاق شفقت نیز قابل تطبیق است. زیرا از نظر فردی و با نگاه خرد، هر کسی حکم می‌کند که اخلاق شفقت برتر است، زیرا در اخلاق عدالت تنها به احقاق حق بسنده می‌شود در حالی که در اخلاق شفقت، که بنابر ادعا زنانه است، علاوه بر احقاق حق و حفظ ارزش عدالت، به ارزش بالا‌تری هم عنایت می‌شود و فرد با نگاهی عینی به مخاطب خود، مثلاً در رابطه مادر

و فرزند، یا پرستار و بیمار، دلسوزی، فداکاری و از خودگذشتگی می‌کند. اما در نگاه کلی و کلان، اخلاق شفقت جریان امور را از مجرای طبیعی خود خارج می‌سازد. مثال این نگاه کلان، نه رابطه مادر و یک فرزند، یا پرستار و یک بیمار، بلکه رابطه مشفقانه زنی است که در مواجهه با تعدادی کودک یا بیمار، بخواهد دلسوزی، فداکاری و از خودگذشتگی خود را نثار برخی از آنها کند. درباره اینکه اخلاق شفقت نمی‌تواند عام و فراگیر باشد، در ادامه توضیح خواهیم داد.

دلیل دوم علی (علیه السلام) برای برتری عدل این است که «الْعَدْلُ سَائِسٌ عَامٌّ وَالْجُودُ عَارِضٌ خَاصٌّ» استاد مطهری در توضیح این فرمایش می‌نویسد:

«عدالت قانونی است عام، و مدیر و مدبری است کلی و شامل که همه اجتماع را در بر می‌گیرد، و بزرگرایی است که همه باید از آن بروند، اما جود و بخشش یک حالت استثنائی و غیر کلی است که نمی‌شود رویش حساب کرد. اساساً جود اگر جنبه قانونی و عمومی پیدا کند و کلیت یابد، دیگر جود نیست» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۶: ۴۳۷).

جود و ایثار را نمی‌توان مبنای اصلی زندگی عمومی قرار داد و بر اساس آنها مقررات و قانون وضع و آن را اجرا کرد. اگر جود و احسان و ایثار تحت قانون و مقررات لازم‌الاجرا درآید دیگر جود و احسان و ایثار نام ندارد، به اصطلاح از وجودش عدمش لازم می‌آید. جود و ایثار وقتی جود و ایثار است که هیچ قانون و مقررات حتمی و لازم‌الاجرا نداشته باشد و آدمی صرفاً به خاطر کرم و بزرگواری و گذشت و نوع‌دوستی و بلکه حیات‌دوستی جود کند (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۲۵: ۲۲۵).

چنان‌که در بیان استاد مطهری گذشت، اخلاق عدالت می‌تواند جنبه قانونی و لازم‌الاجرا داشته باشد. اما اخلاق شفقت نمی‌تواند چنین باشد. سخن بر سر این نیست که انسان نمی‌تواند به یک جمع و جامعه شفقت داشته باشد و حتی این نیست که فرد نمی‌تواند همواره و نسبت به تمام افراد شفقت بورزد، بلکه سخن بر سر این است که نمی‌توان شفقت و ایثار و از خودگذشتگی را به‌عنوان سیاست و خط مشی عمومی، لازم‌الاجرا نموده و از تمام افراد مطالبه کرد.

علی (علیه السلام) از دو دلیل مذکور نتیجه گرفت: «فَالْعَدْلُ أَشْرَفُهُمَا وَافْضَلُهُمَا» (نهج‌البلاغه، حکمت ۴۲۹) پس از میان عدالت و جود، آن که اشرف و افضل است عدالت است. استاد مطهری در مقام جمع‌بندی این حدیث شریف می‌نویسد:

«این‌گونه تفکر درباره انسان و مسائل انسانی، نوعی خاص از اندیشه است بر اساس ارزیابی خاصی. ریشه این ارزیابی اهمیت و اصالت اجتماع است.

ریشه این ارزیابی این است که اصول و مبادی اجتماعی بر اصول و مبادی اخلاقی تقدم دارد؛ آن یکی اصل است و این یکی فرع، آن یکی تنه است و این یکی شاخه، آن یکی رکن است و این یکی زینت و زیور» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۶: ۴۳۷).

در پایان این بخش تذکر این نکته ضروری است که از موضوع برتری عدل بر جود درصدد اثبات برتری مرد بر زن نیستیم. همان‌طور که استدلال فمینیست‌ها را درست نمی‌دانیم که با فرض برتری شفقت بر عدالت، بخواهند برتری زن بر مرد را نتیجه بگیرند. زیرا مطابق با آنچه از فرمایش امام علی (علیه السلام) مشاهده شد و مصادیق متعدد دیگری نیز می‌توان برای آن برشمرد که نه تنها صفات و ارزش‌های اخلاقی خوب را برتر از صفات بد و ضد ارزش‌ها دانست، بلکه می‌توان میان خود فضائل و رذایل اخلاقی نیز به مقایسه دست زد و گفت این صفت بهتر و باارزش‌تر از آن صفت است و یا صفتی بدتر و منفی‌تر از صفت دیگر است.

در مقام جمع‌بندی باید گفت اینکه فمینیست‌ها بخواهند از برتری شفقت بر عدالت، برتری زن بر مرد را نتیجه بگیرند، منوط به اثبات گزاره‌هایی است که شواهد زیادی برخلاف آنها وجود دارد.

• شفقت برتر و باارزش‌تر از عدالت است.

همان‌طور که ملاحظه شد از نظر فردی و خُرد می‌توان قائل به این برتری بود، اما از نگاه کلی و کلان، باید به برتری عدالت بر شفقت حکم کرد.

• تمام یا بیش‌تر زنان دارای اخلاق شفقت هستند.

تخلُّق مادران به اخلاق شفقت نسبت به فرزندان خود را می‌پذیریم، اما فراگیر بودن این صفت در تمام زنان و نسبت به تمام افراد را قابل اثبات نمی‌دانیم.

• زنان توانایی اتصاف به اخلاق عدالت را دارند اما مردان توان تخلُّق به اخلاق شفقت را ندارند.

به نظر می‌رسد دو گزاره اخیر به یک اندازه قابل اثبات یا نفی هستند. به میزانی که شاهد اخلاق عدالت از سوی برخی زنان هستیم، می‌بینیم که برخی مردان هم با اخلاق شفقت رفتار می‌کنند. اگر گزاره دوم از منظر خاصی نفی شود، از آن منظر، گزاره اول هم قابل ابطال است.

جمع‌بندی درباره برتری زن یا مرد بر یکدیگر

در مباحث گذشته ملاحظه شد که اولاً موضع فمینیست‌ها در انکار ماهیت مشترک انسانی رد شد و ثانیاً موضع آنها در انکار تفاوت‌های میان زن و مرد نیز بررسی و نقد قرار گرفت و وجود چنین تفاوت‌هایی اثبات گردید. در مرحله بعد چنین سؤالی مطرح می‌شود که آیا وجود چنین تفاوت‌هایی علامت برتری یکی از زن یا مرد بر دیگری است؟ چه بسا گمان رود حال که در بررسی موضع هفتم فمینیست‌ها، ادله آنها در باب برتری زنان مورد نقد قرار گرفت، باید نتیجه گرفت که ما قائل به برتری مرد بر زن هستیم. پس از اثبات تفاوت‌های ذاتی و فطری و نه تفاوت‌های ایجاد شده از سوی فرهنگ اجتماعی و تاریخی، آیا باید نتیجه گرفت که مرد بر زن یا زن بر مرد برتر است؟ پاسخ ما منفی است، و در واقع قائل به نوعی تفصیل هستیم که در ادامه توضیح خواهیم داد.

استاد مطهری درباره افراط و تفریط دانشمندان غرب در نسبت دادن نقص و کمال به مرد یا زن سخن جالبی دارد و می‌گوید:

«یکی از موضوعاتی که برای من موجب تعجب است این است که بعضی اصرار دارند که تفاوت زن و مرد را در استعدادهای جسمی و روانی به حساب ناقص بودن زن و کامل‌تر بودن مرد بگذارند، چنین وانمود می‌کنند که قانون خلقت بنا به مصلحتی زن را ناقص آفریده است. ناقص‌الخلقه بودن زن پیش از آنکه در میان ما مردم مشرق زمین مطرح باشد در میان مردم غرب مطرح بوده است. غربیان در طعن به زن و ناقص خواندن وی پیداد کرده‌اند. گاهی از زبان مذهب و کلیسا گفته‌اند: «زن باید از اینکه زن است شرمسار باشد»، گاهی گفته‌اند: «زن همان موجودی است که گیسوان بلند دارد و عقل کوتاه»، «زن آخرین موجود وحشی است که مرد او را اهلی کرده است»، «زن برزخ میان حیوان و انسان است» و امثال این‌ها. از این عجیب‌تر اینکه برخی از غربیان اخیراً با یک گردش صد و هشتاد درجه‌ای اکنون می‌خواهند با هزار و یک دلیل ثابت کنند که مرد موجود ناقص‌الخلقه و پست و زیون، و زن موجود کامل و برتر است. اگر کتاب «زن جنس برتر» اشلی مونتاگو را که در مجله زن روز منتشر می‌شد خوانده باشید می‌دانید که این مرد با چه زور زدن‌ها و مهم‌بافی‌ها می‌خواهد ثابت کند که زن از مرد کامل‌تر است. این کتاب تا آنجا که مستقیماً مطالعات پزشکی یا روانی یا آمار اجتماعی را عرضه می‌دارد بسیار گران‌بها است، ولی آنجا که خود نویسنده شخصاً به «استنتاج»

می‌پردازد و می‌خواهد برای هدف خود، که همان عنوان کتاب است نتیجه‌گیری کند، مهمل‌بافی را به نهایت می‌رساند. چرا باید یک روز زن را این‌قدر پست و زبون و حقیر بخوانند که روز دیگر مجبور شوند برای جبران مافات، همه آن نواقص و نقایص را از روی زن بردارند و روی مرد بگذارند. چه لزومی دارد که تفاوت‌های زن و مرد را به حساب ناقص بودن یکی و کامل‌تر بودن دیگری بگذاریم که مجبور شویم گاهی طرف مرد را بگیریم و گاهی طرف زن را؟ اشلی مونتاگو از طرفی اصرار دارد زن را جنس برتر از مرد معرفی کند و از طرف دیگر امتیازات مرد را مولود عوامل تاریخی و اجتماعی بشمارد نه مولود عوامل طبیعی» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۱۷۵).

جمع‌بندی مباحث این بخش از اهمیت زیادی برخوردار است و منحصر به موضوع برتری زن یا مرد بر هم نمی‌شود. شایسته است به این نکته توجه کنید که برخلاف موضع هشتم که به موضوع حقوق و تکالیف و باید و نبایدهای مرتبط با زن و مرد می‌پردازد، مواضع هفت‌گانه‌ای که تاکنون به بررسی آنها پرداختیم، همه مربوط به انسان‌شناسی و ذیل جهان‌بینی فمینیست‌ها بود که در آنها از هست و نیست‌ها سخن گفته می‌شد. از این‌رو در پایان بررسی موضع هفتم، جا دارد با جامعیت بیشتری به بیان جهان‌بینی اسلامی درباره تفاوت‌های زن و مرد بپردازیم. در مقام جمع‌بندی و تقریر نظر اسلام می‌توان مهم‌ترین گزاره‌ها را به این شرح خلاصه کرد:

۱. زن و مرد در عین اشتراک در ماهیت انسانی، تفاوت‌هایی فطری و ذاتی دارند.
۲. تفاوت‌های زن و مرد، موجب برتری‌های آنها نسبت به یکدیگر از ابعاد مختلف می‌شود. یعنی:
۳. از یک سو مرد برتری‌هایی بر زن و دارد، و
۴. از سوی دیگر، زن نیز برتری‌هایی بر مرد دارد.
۵. برتری‌های مذکور زن و مرد بر یکدیگر، موجب تسلط متقابل زن و مرد بر هم است.
۶. تفاوت‌های مذکور برای تناسب روابط میان زن و مرد در نهاد خانواده است و نه نشان نقص و کمال آن‌ها.
۷. علل مظالم مردان بر زنان در طول تاریخ، جهالت مرد بوده و نه منفعت‌پرستی او.
۸. اگر بفرض زن و مرد صف خود را از هم جدا کنند و قوم زنان و قوم مردان تشکیل دهند، زنان ناقص و عقب‌مانده خواهند بود.

۹. از منظر هدف آفرینش و از منظر الهی، زن و مرد کمال یکسانی دارند. در بخش‌های قبل به تفصیل درباره نقاط اشتراک زن و مرد و ماهیت مشترک انسانی و همچنین تفاوت‌های جسمانی و روانی زن و مرد که به‌نحو فطری و ذاتی در خلقت آنها وجود دارد اشاره کردیم و نیازی به تکرار آن مباحث نیست. در ادامه به توضیح بیش‌تر بندهای سوم تا نهم از محورهای مذکور می‌پردازیم.

برتری مرد

چنان‌که در بخش‌های قبل هم مشاهده شد، شواهد و مؤیدات درباره برتری مرد بر زن در تمام فرهنگ‌ها فراوان و انکارناپذیر است و البته درباره چرایی این برتری، تحلیل‌های مختلفی وجود دارد که اکنون مدنظر ما نیست. از این‌رو در این بخش صرفاً به بیان نظر اسلام و با محوریت آثار استاد مطهری بسنده می‌کنیم. استاد مطهری تصریح می‌کند که اسلام اجمالاً به امتیاز مرد در قوت [بدنی] و حتی در استعدادهای دماغی و ابتکار که طبیعت به مرد داده اعتراف دارد (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵، ص ۲۵۶)؛ و قرآن برای مرد درجه‌ای مافوق زن قائل است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵، ص ۲۶۰).

استاد مطهری به‌عنوان مؤید نظر خود به این آیات قرآن کریم اشاره می‌کند:

• **وَلِلرِّجَالِ عَلَيْهِنَّ دَرَجَةٌ** (بقره: ۲۲۸) و مردان را بر زنان مرتبتی است.
 • **الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ** (نساء: ۳۴) مردان سرپرست زنان‌اند به سبب برتری‌هایی که خدا به برخی از آنان در برابر برخی دیگر داده است و به سبب آن که از اموالشان [برای آن‌ها] خرج می‌کنند.

• **أَلَكُمُ الذَّكَرُ وَلَهُ الْأُنثَى تِلْكَ إِذًا قِسْمَةٌ ضِيزَى** (نجم: ۲۱-۲۲) آیا [به خیالتان] برای شما پسر است و برای خداوند، دختر؟ [و شما دختران را حقیر می‌پندارید] در این صورت این تقسیمی ظالمانه است.

• **أَصْطَفَى الْبَنَاتِ عَلَى الْبَنِينَ مَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ** (صافات: ۱۵۳) آیا [خدا]

دختران را بر پسران ترجیح داده است؟ شما را چه شده؟ چگونه داوری می‌کنید؟ تذکر این نکته ضروری است که برتری مذکور مرد بر زن به‌نحو مطلق نیست و مثلاً آیه **الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ** (نساء: ۳۴) را نباید در تمام عرصه‌ها جاری دانست. استاد مطهری به نکته مذکور توجه داشته و تصریح می‌کند: این آیه به‌طور قطع ناظر به تمام مسائل نیست، ناظر به مسائل خانوادگی است یعنی روابط زوجین

را ذکر می‌کند. در محیط منزلی و خانوادگی، اسلام می‌گوید ریاست خانواده با مرد است. دلیلش هم این است که خود آیه علت را ذکر می‌کند و آن علت مال زندگی خانوادگی است. می‌فرماید: **بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ**. به موجب اینکه بعضی از اینها بر بعض دیگر مزایایی دارند. نمی‌گوید «به موجب اینکه مرد مزایایی دارد بر زن» بلکه می‌گوید به موجب اینکه بعضی نسبت به بعضی مزایایی دارند؛ یعنی زن دارای یک سلسله مزایاست و مرد دارای یک سلسله مزایا. وقتی مجموع مزایا را حساب کنیم، زن برای مرئوسیت در محیط خانوادگی مناسب‌تر است. یعنی احساسات زوجین نسبت به یکدیگر نوعی احساسات است که در روابط زوجیت، زن مرئوسیت مرد را می‌پذیرد، کما اینکه مرد هم نوعی دیگر از تسلط زن را برد خودش می‌پذیرد (مطهری، ۱۳۹۴: ۷۶-۷۷). در ادامه درباره نوع تسلط و برتری زن بر مرد سخن خواهیم گفت.

برتری زن

با توجه به آنچه درباره برتری جسمانی و عقلانی مرد بر زن بیان شد، این گمان شکل می‌گیرد که تفاوت مذکور به برتری و حاکمیت مطلق مرد بر زن منجر می‌شود و این برتری نیز در نهایت موجب محکومیت و مظلومیت زنان در طول تاریخ شده است. اما این تحلیل از تفاوت‌های زن و مرد و برتری یکی بر دیگری و تحلیل روابط آنها در تاریخ نادرست است که به تدریج به توضیح این امر می‌پردازیم.

یک نکته این است که قدرت و توان جسمانی، مخصوصاً در قرون گذشته ارزشی داشته که باعث می‌شده افراد ناتوان، چه زن و چه مرد، از ارزش کم‌تری برخوردار باشند. استاد مطهری به این نکته اشاره می‌کند و می‌گوید:

در زندگی‌های ماقبل تمدن که قانون حکومت نمی‌کرده و امنیت در کار نبوده، مقیاس ارزش زور بازو و قوه دفاع از دشمن بوده. لذا قهرمانان و یلان و گردان، ارزش فوق‌العاده داشته‌اند: یکی مرد جنگی بهتر بوده از صد هزار آدم غیرجنگی. امروز قهرمانی جنبه تشریفاتی و فانتزی دارد و در گذشته جنبه حیاتی داشته است. علی‌هذا کم ارزش بودن زن مربوط به جنبه صنفی او نبود، مربوط به عدم قدرت دفاع بوده. مرد بی‌قدرت هم بی‌ارزش بوده. ارزشی که امروز برای علم و سیاست و صنعت است، آن روز برای پهلوانی بوده است. داستان‌های افسانه‌ای فردوسی نمونه‌ای از این طرز تفکر است» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۸).

استاد مطهری با پذیرش برتری و حتی حاکمیت مرد بر زن، قائل به نوعی

برتری و حاکمیت برای زن هم هست و می‌گوید:

«طبیعت مرد طبیعت حاکمیت و ریاست است و طبیعت زن طبیعت محکومیت و مرئوسیت، و برای جبران این مطلب نوعی حاکمیت برای زن در مرد قرار داده شده و آن حاکمیت بر احساسات مرد است» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۸۰).

استاد مطهری در جای دیگر می‌نویسد:

«می‌گویند در بعضی قبایل وحشی دخترانی که با چند خواستگار و عاشق بی‌قرار مواجه می‌شده‌اند، آنها را وادار به «دوئل» می‌کرده‌اند؛ هر کدام که دیگری را مغلوب می‌کرده یا می‌کشته، شایستگی همسری با آن دختر را احراز می‌کرده است. چندی پیش روزنامه‌های تهران نوشتند که یک دختر دو پسر خواستگار خود را در همین تهران به «دوئل» وادار کرد، آنها را در حضور خود با اسلحه سرد به جان یکدیگر انداخت. از نظر کسانی که قدرت را فقط در زور بازو می‌شناسند و تاریخ روابط زن و مرد را یکسره ظلم و استثمار مرد می‌بینند، باوری نیست که زن، این موجود ضعیف و ظریف، بتواند این چنین افراد جنس خشن و نیرومند را به جان یکدیگر بیندازد، اما اگر کسی اندکی با تدابیر ماهرانه خلقت و قدرت عجیب و مرموز زنانه‌ای که در وجود زن تعبیه شده آشنا باشد، می‌داند که این چیزها عجیب نیست» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۱۹۹).

طبیعت، مرد را مظهر طلب و عشق و تقاضا آفریده است و زن را مظهر مطلوب بودن و معشوق بودن. طبیعت، زن را گل و مرد را بلبل، زن را شمع و مرد را پروانه قرار داده است. این یکی از تدابیر حکیمانه و شاهکارهای خلقت است که در غریزه مرد، نیاز و طلب و در غریزه زن، ناز و جلوه قرار داده است. ضعف جسمانی زن را در مقابل نیرومندی جسمانی مرد، با این وسیله جبران کرده است (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۵۲-۵۳).

مرد می‌خواهد از لحاظ جسمی و اراده قهرمان باشد و زن می‌خواهد از لحاظ روحی و نفوذ قلبی قهرمان باشد. مرد می‌خواهد مسلط باشد بر زن از لحاظ ظاهر و اراده و امر و نهی. زن می‌خواهد فرمان بدهد به مرد اما نه به زبان و تحت حس برتری طلبی، بلکه تحت حس غرور جمال، یعنی به شکل اینکه او خودبه‌خود نه به‌زور در بارگاه او زانو بزند. اگر به زور زانو بزند، برای او لذت‌بخش نیست. زور ابزار زن نیست که از آن لذت ببرد، زور ابزار مرد است و از آن لذت می‌برد. ابزار

زن جمال است و از نفوذ آن لذت می‌برد، برخلاف مرد که از نفوذ جمال لذت نمی‌برد (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۳۴-۱۳۵).

استاد مطهری با بیان این جمله که زن آرزویش ناپلئون شدن و جهانگیری نیست، بلکه ناپلئون‌گیری و نادرگیری است، اشاراتی دارد به مصادیقی از سلاطین بزرگ که چگونه اسیر و رام زنان و همسران خود بوده‌اند (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۱۱: ۵۲۸).

تسلط دوجانبه زن و مرد بر یکدیگر

فمینیست‌ها و دیگر نظریه‌پردازان این عرصه، تاریخ روابط زن و مرد را این‌طور تحلیل می‌کنند که مردان در طول تاریخ از برتری خود سوءاستفاده کرده‌اند و با استثمار زنان، به آنها ظلم و ستم روا داشته‌اند. همان‌طور که در موضع‌گیری پنجم و ششم ملاحظه شد، فمینیست‌ها مدعی هستند که پدیده جنسیت و تفکیک صفات و روحیات زن و مرد و ادعای برتری مرد در ابعاد مختلف، ساخته مردان است برای تسلط بر زنان!

اما این تحلیل از روابط زن و مرد درست نیست. استاد مطهری در نقد تحلیل این عده می‌نویسد: این افراد گمان کرده‌اند که مرد به زن همیشه به آن چشم نگاه می‌کرده و می‌کند که احیاناً یک جوان عزب به یک زن هرجایی نگاه می‌کند؛ یعنی فقط شهوت است که آن دو را به یکدیگر پیوند می‌دهد (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۱۸۳). روشن است که رابطه مرد با زن در طول تاریخ، علی‌رغم تمام مظالمی که رخ داده، هرگز مانند رابطه انسان و حیوان نبوده است که مرد بخواهد با استثمار زن از او بهره‌کشی کند.

در اثبات اینکه رابطه مرد و زن صرفاً با حس استخدام و استثمار قابل توجیه و تحلیل نیست، به سه دلیل می‌توان اشاره کرد.

دلیل اول موضوع عشق و تغزل مرد نسبت به زن است که این نوع علاقه، با علاقه مرد به اشیا و افراد دیگر متفاوت است. صورت استدلال را می‌توان چنین خلاصه کرد که اگر علاقه مرد به زن، مانند علاقه به دیگر اشیا و افراد همراه با حس استخدام و استثمار بود، شاهد ابراز عشق و تغزل مرد نسبت به زن نبودیم، همان‌طور که شاهد ابراز عشق و تغزل نسبت به اشیا و افرادی که تحت استخدام و استثمار قرار می‌گیرند نیستیم. اما با توجه به عشق و تغزل مرد نسبت به زن، باید نتیجه گرفت که رابطه مذکور از جنس استخدام و استثمار نیست.

استاد مطهری در این باره می نویسد:

«سنت خلقت این است که جنس ذکور طالب و جنس اناث به صورت مطلوب درآید، از این طرف اظهار نیاز و از آن طرف ناز باشد، زن بر قلب مرد حکومت کند، مرد بر جهان حکومت کند و زن بر مرد. همین جهت است که عشق و تغزل را به وجود آورده. عشق و تغزل تا پای اسارت و خضوع و محکومیت در کار نباشد معنی ندارد» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۱۱: ۵۲۶).

دلیل دوم، چیزی برتر و فراتر از ابراز عشق و تغزل یعنی نوعی حمایت و بلکه فداکاری مرد نسبت به زن است. در اینجا نیز صورت استدلال چنین است که اگر مرد به دیده استخدام و استثمار به زن می نگریست، حاضر نبود از او حمایت و برای او فداکاری کند. در حالی که شاهد فداکاری های فراوان مردان نسبت به زنان هستیم.

استاد مطهری به این دلیل هم توجه داشته و می نویسد:

«مرد همواره زن را تحت حمایت خود گرفته و کارهای سخت و خطرناک را که خطر مرگ داشته خود به عهده می گرفته است» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۳۳۱).
«چرا بشر نمی تواند خود را کشته عشق اسب و گاو و الاغ و حتی مظاهر جمال غیر زن بخواند، اما خود را کشته این مظهر می خواند و این عیب نیست بلکه کمال است» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۱۱: ۵۲۶).

دلیل سوم، تحلیل نوع علاقه زن و مرد نسبت به هم و بیان تفاوت آن با علاقه انسان به اشیا و افراد دیگر است. توضیح اینکه گاهی انسان، شی یا فردی را می خواهد یا دوست دارد، برای استفاده ای که از آن می برد. این نوع خواستن با حس استخدام و استثمار قابل جمع است و از خودخواهی انسان ناشی می شود. اما گاهی انسان کسی را دوست دارد برای خود محبوب. این عشق و محبت نه تنها از خودخواهی ناشی نمی شود، بلکه خودخواهی انسان را از بین می برد.

عشق و محبت قطع نظر از اینکه از چه نوعی باشد (حیوانی جنسی باشد یا حیوانی نسلی و یا انسانی) و قطع نظر از اینکه محبوب دارای چه صفات و مزایایی باشد (دلیر و دلاور باشد، هنرمند باشد یا عالم و یا دارای اخلاق و آداب و صفات مخصوص باشد) انسان را از خودی و خودپرستی بیرون می برد. خودپرستی محدودیت و حصار است. عشق به غیر مطلقاً، این حصار را می شکند (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۶: ۲۴۸).

بنابراین علاقه مرد به زن از نوع علاقه انسان به ابزار زندگی از قبیل اسب و گوسفند و زمین نیست (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۱۱: ۵۲۵). علاقه انسان به ابزار زندگی،

ناشی از علاقه به خود است، نوعی خودپرستی است و لهذا جنبه نوعی دارد [یعنی به نوع آن ابزار تعلق می‌گیرد و نه به یک ابزار خاص]. قالیچه مورد محبت انسان هرچه باشد قابل تبدیل است، اما عشق جنبه شخصی دارد [یعنی به شخص خاص تعلق می‌گیرد]، همان‌طوری که علاقه به فرزند نیز چنین است و ناشی از خودپرستی هم نیست (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۱۱: ۵۲۵).

اگر عامل پیوند زوجین تنها شهوت بود، محبت آنها به یکدیگر هم محبت ابزاری بود، اما چنان‌که استاد مطهری اشاره می‌کند، انسان، تنها طالب وسیله دفع شهوت نیست، بلکه طالب یار و انیس و محبوبی و محبی است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۵). زن و مرد خودشان مورد احتیاج یکدیگرند. احتیاج به خانواده غیر از احتیاج جنسی است. علما امروز اقرار و اعتراف دارند که علاقه زوجیت مافوق علاقه جنسی است. به عقیده این علما در متن خلقت طرح یگانگی دو روح ریخته شده است. اگر فردی در همه عمر مجرد زیست کند ولی غرق در تمتعات جنسی باشد این فرد ناقص است، جای خالی در روح او نسبت به همسر قانونی و فرزندان و بالاخره تشکیل عائله وجود دارد. علاقه زوجیت اگر فرضاً به حد علاقه به فرزند نیست، چیزی هم کمتر نیست. حقیقت ازدواج پیمان دو روح است، نه شرکت و همکاری برای تمتعات جنسی (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۴۸-۱۴۹).

تفاوت و تناسب، نه نقص و کمال

در نقد اول بر موضع پنجم فمینیست‌ها در باب فرهنگی دانستن تفاوت‌های روانی زن و مرد، به موضوع گرایش ذاتی میان زنان و مردان اشاره کردیم، اما بعد از اثبات تفاوت ذاتی میان زن و مرد و بیان اینکه این تفاوت‌ها، از جهتی حاکی از برتری مرد و از جهتی همراه با برتری زن است، و زن و مرد نسبت به یکدیگر تسلط دوجانبه‌ای دارند، حال نوبت جمع‌بندی نهایی است که علی‌رغم تمام این نکات، آیا تفاوت‌های زن و مرد نشان نقص یکی و کمال دیگری دارد؟

استاد مطهری با بیان اینکه هدف اختلاف زن و مرد، ترکیب شدن، وحدت و پیدایش کل است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۶). برای تفهیم اینکه تفاوت‌های زن و مرد از نوع تناسب است و نه نقص یکی و کمال دیگری، از چند تمثیل زیبا استفاده می‌کنند که بیان آنها خالی از لطف نیست:

- زن و مرد، درست نظیر اسپرماتوزوئید و اوول هستند که به محض اتصال، یک واحد را تشکیل می‌دهند (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۶).

• تفاوت مرد و زن را نباید نقص و عقب‌ماندگی زن تلقی کرد بلکه از قبیل تفاوت اعضای یک پیکر، و تفاوت دو لنگه در، و تفاوت دگمه و جادگمه است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۸۱).

• دو عنصر مساوی با هم ترکیب نمی‌شود مثل دو اکسیژن. دو قطب همنام یکدیگر را به اصطلاح فیزیکی طرد می‌کنند. پس هدف این اختلاف، انجذاب و ترکب و وحدت است. زن و مرد مکمل وجود یکدیگرند، اختلافشان نظیر اختلاف ابعاض و اجزا اتومبیل است که مثلاً آهن ضخیم زیر چرخ‌ها و سیم نازک برق هر دو لازم است و هر دو بجاست، هیچ‌کدام از دیگری متأخر و عقب‌مانده نیست، نه اختلاف چند کوزه در کوزه‌گری یا مدل‌های مختلف یک جنس فابریکی که وسط و اعلا دارد، قیمت‌ها هم متفاوت است. تمایل مرد و زن به یکدیگر باید «میل ترکیبی» نام بگیرد، نظیر میل ترکیبی اکسیژن و هیدروژن (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۶).

• این تفاوت‌ها به هیچ‌وجه به برتری یا پستی یکی از این دو جنس مربوط نمی‌شود. قانون خلقت این تفاوت‌ها را ایجاد کرده که پیوند خانوادگی زن و مرد را محکم‌تر کند و این اختلافات شبیه اختلافات میان اعضای بدن است که تفاوت قائل شدن بین آنها ناشی از تبعیض نیست. تفاوت‌های زن و مرد نیز برای تناسب بهتر آنها با همدیگر است (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۱۷۴).

فراتر از تمثیل‌های مذکور، در اثبات اینکه تفاوت‌های زن و مرد حاکی از نقص و کمال هیچ‌یک از آنها نیست، به چند نکته اشاره می‌کنیم.

نکته اول این است که اگر زن و مرد با یکدیگر پیوندی داشته باشند و هرکدام جزئی از یک کل واحد در زندگی خانوادگی را تشکیل دهند، از این منظر وجود هر یک برای تشکیل آن کل ضروری است و از این رو، باید چنین حکم کرد که آنها با هم تناسب دارند و هر یک وجود دیگری را تکمیل می‌کند و به عبارت دیگر، هر یک از آنها بدون دیگری ناقص است و با او به کمال می‌رسد. روشن است که از این منظر نمی‌توان گفت یکی ناقص و دیگری کامل است. استاد مطهری نیز در این زمینه می‌نویسد: طبیعت این دو را به منزله یک واحد آفریده، یعنی زندگی خانوادگی را در سرشت آنها قرار داده و زندگی آنها را بر اساس وحدت نهاده است، به وسیله عشق و محبت آن‌چنان مرد را در تسخیر زن قرار داده که تمام نیروهای مرد در خدمت زن نیز قرار می‌گیرد و در نتیجه مشترکاً از آن نیرو استفاده

می‌کنند و در نتیجه ابزار زندگی مرد ابزار زندگی زن هم هست و ابزار زندگی زن ابزار زندگی مرد هم هست. هر دو از مزایای ابزارهای زندگی یکدیگر استفاده می‌کنند (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۵).

نکته دیگر در فهم تناسب و نه نقص و کمال نقش خانوادگی زن و مرد این است که به نوع گرایش‌های زن و مرد به یکدیگر توجه کنیم. بعضی علایق متشابه‌اند، مثل علاقه دو برادر و یا دو خواهر و یا دو پسرعمو و یا دو دوست به یکدیگر؛ همان نوع علاقه‌ای که از وجود آن به طرف این برمی‌خیزد، از وجود این به طرف آن برمی‌خیزد. اما بعضی علایق این‌طور نیست. خداوند علاقه مرد و زن را طور دیگر قرار داده است. مرد را عاشق و طالب و زن را محبوب و معشوق و مطلوب قرار داده است، ولی در عین حال زن را نیز عاشق و طالب و محب قرار داده است اما عشق به کسی که به او احترام بگذارد و او را دوست بدارد و طالب او باشد. عشق اصیل و حقیقی زن ابتدایی نیست، پاسخ‌دهنده است. جریان محبت حقیقی و پایدار میان زن و مرد این است که از مرد شروع شود و به دل زن اثر بگذارد و آنگاه از زن به مرد منتقل شود (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۳۳۶-۳۳۷). به عبارت دیگر: به حکم تجربه و مطالعه می‌بینیم این محبت و احترام اگر بخواهد اصیل و پایدار باشد باید از مرد شروع شود تا زن بتواند پاسخ متقابل بدهد. پس کلید ابقا و فسخ ازدواج طبیعتاً به دست مرد است، همین‌که از طرف مرد جریان قطع شد از طرف زن جریان قطع می‌شود (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۳۳۸).

زن می‌خواهد مسلط باشد اما از راه دل، می‌خواهد قلب و احساسات و عواطف او را در دست داشته باشد و با عواطف او بازی کند. زن از مردی که از او بترسد طبعاً تنفر دارد. یک زن فی‌المثل شاهزاده ممکن است شوهرش صد درصد مطیع امرش باشد، البته او از آن نظر که هر انسانی مطاع بودن را دوست دارد او هم دوست دارد، اما از نظر یک احتیاج خاص زنانگی اقناع نمی‌شود. او مایل است شوهرش او را بپرستد، نه اینکه از او بترسد و مرعوب باشد.

پس این دو حس تسلط با یکدیگر نمی‌جنگند، بلکه بیش‌تر آنها را به سوی یکدیگر جذب می‌کند (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۳۶-۱۳۷). قدرت واقعی مرد، عکس‌العمل مخالف در زن ندارد، طبیعت این تناسب را خلق کرده است، ولی اعمال قدرت‌های ناشی از جهالت یا خشونت البته عکس‌العمل دارد. حس تسلط مرد بر زن به شکل آقابالاسری و حس تسلط زن بر مرد به شکل «رشته‌ای در

گردنم افکنده دوست» است، هیچ‌کدام در دیگری عکس‌العمل مخالف ایجاد نمی‌کند (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۹-۱۰۰).

جرایی ظلم به زنان

در مباحث قبل به این نکات اشاره شد که زن و مرد از ابعاد مختلف نسبت به هم برتری دارند و از این‌رو در نهاد خانواده، باید قائل به تسلط دوجانبه زن و مرد بر یکدیگر باشیم و این تحلیل ما را به این نتیجه می‌رساند که تفاوت زن و مرد را باید از نوع تناسب آنها برای شکل دادن به یک کل دانست، و نه نقص یکی و کمال دیگری. در مباحث بعد نیز اشاره خواهد شد که از منظر دینی و الهی نیز میان زن و مرد هیچ نقص و کمال وجود ندارد. حال با توجه به این مقدمات، طرح شبهه و سؤالی کاملاً طبیعی است که اگر زن و مرد نقص و کمالی نسبت به هم ندارند و روابط آنها این‌قدر متعادل است، علت این همه ظلم و ستم به زن چیست؟ چرا در افکار عمومی تمام فرهنگ‌ها، نگاه تحقیرآمیزی به جنس زن وجود دارد؟ چرا شاهد انواع تبعیض‌های ناروا میان زن و مرد هستیم؟ و چرا حقوق زنان در عرصه‌های مختلف رعایت نشده و نمی‌شود؟

استاد مطهری انواع ظلم به زن را چنین دسته‌بندی می‌کند:

الف. ممنوع بودن زن از مالکیت؛

ب. مملوک واقع شدن خودش؛

ج. ممنوع‌الارث بودن زن؛

د. مهر زن را پدر می‌برده است؛

ه. ولایت مطلقه پدر بر فرزند؛

و. استثمار زن به شکل عصب‌خانه درست کردن که: وَلَا تُكْرَهُوا فَتَيَاتِكُمْ عَلَى الْبِغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِّتَبْتُّنَا عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا (نور: ۳۳)

و کنیزان خود را در حالی که پاکدامنی می‌ورزند، برای دستیابی به متاع دنیا، به زنا وادار نکنید (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۷۵).

استاد مطهری می‌نویسد:

«از نظر ما تفسیر تاریخ به این نحو است که مظلالم گذشته بر زن ناشی از حس استخدام مرد نبوده (برخلاف نظر علامه طباطبایی)، ناشی از جهالت بوده و نوعی ظلم به نفس بوده» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۰۱-۱۰۲).

ظلمی که مرد در طول تاریخ بر زن روا داشته از مصادیق ظلم به نفس است،

یعنی مرد بر خود به واسطه جهالت ظلم کرده است و هم از نظر اینکه خود زن هم در این ظلم شریک بوده باز ظلم به نفس است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۹). عرب جاهلی که به دختر که فرزند بود ظلم می‌کرد روی حس استخدام نبود، در اثر گرفتاری به عادت جاهلانه بود. لحن قرآن این خصوصیت را خوب بیان می‌کند: **وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُم بِالْأُنْثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ** (النحل: ۵۸) و هرگاه یکی‌شان به دختر مزده یابد رویش سیاه می‌گردد در حالی که خشم و اندوه خود را فرو می‌خورد. معلوم می‌شود در کشمکش حس علاقه به فرزند و مبارزه با عار و ننگ واقع می‌شده (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۸).

در اجتماع منزلی، علاقه زن و شوهر و پدر و مادر و فرزندان مانع ظلم و تجاوز عمدی است، ظلم و تجاوزها از روی جهالت می‌شود. حکومت پدر بر خانواده طبعاً این‌طور است که فردی است، ولی عاطفه او را مقید می‌کند. اما چنانکه گفتیم عاطفه به‌تنهایی کافی نیست، علم و عقل و اطلاع هم لازم است که به‌قصد خوبی بدی نکند و به نیت خیر و تربیت و اصلاح تعدی و تجاوز نکند و استبداد به خرج ندهد و سلب آزادی نکند (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۶۸).

معمولاً این مظالم در اثر جهالت بوده است مانند مظالمی که الآن برخی جهال درباره پسران و دخترانشان معمول می‌دارند، مانع درس و مدرسه و معاشرت و تعلیمات فنی آنها می‌شوند و این‌ها را به حال آنها مضر می‌دانند (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۷-۹۸).

تحلیل دیگر این است که مظالم گذشته بر زن ناشی از اصل ارزش سربازی بوده است و هر غیر قادر به سربازی چه مرد و چه زن ارزشش پایین بوده است، احیاناً اگر زنی با چند مرد برابر بوده او نیز ارزش داشته است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۰۱-۱۰۲).

استاد مطهری این عامل ظلم به زن را هم چنان تفسیر می‌کند که نتیجه آن نفی منفعت‌طلبی و حس استخدام مرد است: زن در زندگی قبیله‌ای آن‌قدر کم اثر بوده و آن‌قدر در اجتماع بشری جنگی بی‌دخالت بوده که کم‌کم ارزش خود را در فکر مردها از دست داده است، نه اینکه با حفظ ارزش به‌واسطه حس استخدام مرد و جاه‌طلبی او - چنان‌که آقای طباطبایی و دیگران نظر داده‌اند - حقوق او پامال شده است. مبارزه اسلام به نفع زن مبارزه با جهل بود نه با ظلم، مبارزه با مظالم ناشی از جهالت بود نه مظالم ناشی از خودپرستی (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۹۸).

عامل دیگر ظلم به زن، ارزانی زن و رایگانی او و از بین رفتن عفت و تقوا و شیوع فحشاست که منجر به خرابی منظومه خانوادگی می‌شود و مرد از عاطفه نسبت به زن آزاد می‌شود و تنها او می‌ماند و شهوت خود. در این صورت از زور خود علیه زن استفاده می‌کند و این همان حالی است که امروز هم در دنیا وجود پیدا کرده و در توسعه است و بزرگ‌ترین بدبختی زن امروز است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۷۵).

ظلم به زن آنگاه صورت می‌گیرد که زن بی‌شوهر بماند، مانند کودک که آنگاه مظلوم می‌شود که یتیم بماند. همان‌طوری که کودک از ناحیه پدر، مظلوم واقع نمی‌شود زن نیز از ناحیه همسر طبیعی مظلوم واقع نمی‌شود. کودک از ناحیه پدر بدلی یعنی سرپرست و زن از ناحیه شوهر بدلی یعنی رفیق و یا شوهری که قصد ازدواج و عدالت ندارد مورد ظلم و تعدی واقع می‌شود. به هر حال این چنین بحرانی، هم در جاهلیت و هم در اروپای قرن نوزدهم - که دامنه‌اش تا قرن بیستم کشیده شده است وجود داشته است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۲۵).

نقص و عقب‌ماندگی قوم زنان در برابر قوم مردان

ایده تفکیک قوم زنان از قوم مردان یا کشور زنان از کشور مردان، در اندیشه‌های فمینیستی و مخصوصاً گرایش‌های رادیکال آن رواج دارد. یکی از قالب‌های متداول برای انعکاس اندیشه‌های این‌چنینی، رمان‌های آرمان‌شهری است. در تحلیل این امر، برخی از خود آنها گفته‌اند: ویران‌شهرهای مردانه هستند که آرمان‌شهرهای فمینیستی را قوت می‌بخشند؛ زیرا اگر زن - که در جامعه مردسالار موجود بی‌ارزشی است - هستی خود را از دست دهد، فقط در یک آرمان‌شهر می‌تواند به موجودی باارزش تبدیل شود (لشکریان، ۱۳۸۷: ۱۷).

یکی از مصادیق این رمان‌های تخیلی، «Herland» اثر شارلوت پرکینز گیلمن که به کشور زنان (لشکریان، ۱۳۸۷) یا زنستان (احمدی خراسانی، ۱۳۹۰) ترجمه شده است. زنستان، سرزمینی پیشرفته، با تمدنی دوهزار ساله، آباد، خوش آب‌وهوا، با گیاهان اصلاح‌شده، و حیوانات اهلی شده، بدون آلودگی، سروصدای بیماری، جنگ، رقابت، حسادت، خشونت و هر امر ناپسند دیگری که در سرزمین مردان می‌شود یافت. در این کشور زنان به‌صورت تولید مثل غیرجنسی و بکرزایی دارای فرزند می‌شوند و بعد از مادر شدن تا مدتی خودشان از فرزندشان مراقبت می‌کنند و بعد از آن فرزندان را به «مادران همکار» در مهدهایی که برای مراقبت از بچه‌ها وجود

دارد، می‌سپارند. نویسنده ادعا می‌کند آنچه باعث به‌وجود آمدن سرزمینی تا این حد لطیف و زیبا و دوست‌داشتنی شده، غیاب مردان در آن است! (حسینی، ۱۳۹۳) روشن است که تحقق جامعه بدون مرد، در عالم واقع عملاً غیرممکن است اما نویسندگان چنین داستان‌هایی با علم به این موضوع، این ایده را دنبال می‌کنند تا نفرت خود را نسبت به جامعه مردمحور ابراز کنند (لشکریان، ۱۳۸۷: ۱۹).

در نقد موضع پنجم فمینیست‌ها از گرایش ذاتی میان زن و مرد سخن گفتیم و گفتیم که با توجه به این واقعیت ذاتی و فطری، جنبش زنان علیه مردان به‌عنوان دو صف یا صنف جداگانه، هرگز وجود نداشته و نخواهد داشت. استاد مطهری با توجه به این موضوع، به تبلیغات و تلقینات فراوان برای دشمن نشان دادن زنان و مردان اشاره کرده و می‌گوید:

«وای بر تلقین‌های سوء امروزی! این قدر زن را در صف جدا و در مقابل مرد جلوه دادند - مثل [نژاد] سیاه و سفید در مقابل یکدیگر - که سبب انحراف از جاده طبیعی شده است. می‌ترسم تدریجاً فرزندان را هم با این تلقینات علیه پدران بشوراند و فرزندان مدعی شوند که حکومت پدران بر ما موجب تحقیر شخصیت ماست، همان‌طوری که سفید حق حکومت بر سیاه ندارد پدران هم حق حکومت بر فرزندان ندارند!» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۵۲)

همان‌طور که خود استاد مطهری بیان می‌کند چنین شورشی از سوی طبقه زنان علیه مردان، در جهان خارج هرگز نمی‌تواند وجود داشته باشد، اما چنان‌که ملاحظه شد این صف‌بندی و جدا کردن کلی زن و مرد و بلکه نفی کلی مردان، اولاً به‌صورت تخیلی در داستان‌ها و رمان‌ها و فیلم‌های زیادی مطرح می‌شود و ثانیاً بسیاری از نظریه‌پردازان فمینیست، به‌طور رسمی چنین موضعی را مطرح می‌کنند.

چنان‌که پیش‌تر اشاره شد، یکی از مصادیق این صف‌بندی و نفی کلی مردان، موضوع و موضع هم‌جنس‌گرایی زنان است که در بخش‌های قبل از آن سخن گفتیم. علاوه بر این مرزبندی جنسی میان زن و مرد، در عرصه‌های دیگر نیز چنین نظریه‌پردازی‌هایی شده است. مثلاً در عرصه‌های اقتصادی و مدیریتی نیز ادعا شده که زنان می‌توانند سازمان‌های غیرمردسالار و اقتصاد غیرمردسالار را سامان دهند که در آن یا مردان یا میراث اصلی شخصیت مردان مانند سلسله مراتب یا رقابت و... وجود نداشته باشد. نکته جالب این است که طبق تجربه و مطابق با اعتراف خود فمینیست‌ها، در باب امکان موفقیت این مدعیات، تردیدهای جدی وجود دارد. چنان‌که برخی از آنها اعتراف کرده‌اند آن دسته از نهادهای اقتصادی که

مشارکت دموکراتیک زنانه را بر رقابت مردانه ترجیح دهند، نسبت به نهادهای اقتصادی مردسالاری که بر اساس سوددهی شکل گرفته‌اند، بهره‌وری کم‌تر خواهند داشت (تانگ، ۱۳۸۷: ۲۱۳).

اگر حالت جدایی قوم زنان و مردان، فرضی و غیرواقعی دانسته شود، حالت واقعی و جدی که هم‌اکنون شاهد آن هستیم همین است که زن و مرد به‌جای ایفای نقش خاص خود در نهاد خانواده، بخواهند در عرصه اجتماع به رقابت بپردازند. استاد مطهری در این زمینه نیز بیان روشنی دارد و همان‌گونه که قبلاً نیز اشاره شد می‌گوید: اگر میدان، میدان تنازع بقا و شهوت‌رانی باشد زن محکوم به شکست است از دو جهت: یکی از جهت اینکه مرد از زن زورمندتر است و باجرات‌تر است، دیگر اینکه مرد طبیعتاً از لحاظ نسل وظایفی ندارد ولی زن باید عواقب آمیزش را تحمل کند.

به هر حال چیزی که قادر نیست موقعیت زن را تحکیم کند قوانین مدنی مبتنی بر تساوی و تشابه حقوق زن و مرد است (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۱۱: ۵۳۳-۵۳۴).

عدم نقص و کمال زن و مرد، از منظر الهی

در بخش‌های قبل موضوع نقص و کمال زن و مرد را از دو منظر بررسی کردیم: یکی از منظر خانوادگی که زن و مرد اجزا تشکیل‌دهنده یک کل هستند و گفتیم که از این منظر، تفاوت‌های زن و مرد نشان و عامل تناسب آن‌هاست و نه نقص یکی و کمال دیگری. اما منظر دیگر نگاه کلان اجتماعی بود که اگر بر فرض تمام زنان در برابر تمام مردان صف‌آرایی کنند و بخواهند در عرصه‌های گوناگون اقتصادی، مدیریتی، فرهنگی، هنری، و... به مصاف همدیگر بروند و به رقابت بپردازند، در این صورت زنان محکوم به نقص و عقب‌ماندگی خواهند بود.

اما آیا می‌توان از منظر دیگری، نقص و کمال زن و مرد را بررسی کرد؟ منطقی که زن و مرد را نه به‌عنوان اجزای یک کل در خانواده و نه دو گروه متقابل اجتماعی در نظر بگیرد. منطقی که زن و مرد را به‌صورت فردی در نظر بگیرد و درباره نقص و کمال آنها حکم کند. منطقی خشتی که نه از نگاه مرد بخواهد زن را ارزیابی کند و نه از نگاه زن به ارزیابی مرد بپردازد.

پاسخ عموم فمینیست‌ها به پرسش فوق منفی است. چنان‌که گفته‌اند: این سؤال که منظر مردانه بهتر است یا زنانه، یک مسئله احمقانه است. هر زندگی نیازمند هر دو عنصر است. شخص باید هم با تلفیق و هم با تفکیک با زندگی مواجه شود،

آرمان‌های بلندی را دنبال کند و در عین حال روی زمین بایستد تا ارزش‌هایی همچون عدالت و شفقت را محقق نماید. گویا مقدر است که دو جنس زن و مرد در باب جایگاه و سهم شایسته خود اختلاف‌نظر داشته باشند. اینکه دیدگاهی خشی وجود داشته باشد که از آن منظر، درباره چیستی زن و مرد تصمیم بگیریم، محل تردید است (Levin, 2002: 710).

به باور ما، این نقطه‌نظر خشی، وجود دارد و آن منظر الهی است؛ به این معنی که هر یک از زن و مرد، مستقل از وجود دیگری، یک جایگاه وجودی دارند که هدف آفرینش آن‌هاست. هدف آفرینش در آیات متعدد قرآن کریم بیان شده است:

• **وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ** (ذاریات: ۵۶) و جن و انس را نیافریدم مگر برای این که مرا بندگی کنند.

• **الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ** (ملک: ۲) همان خدایی که مرگ و زندگی را بیافرید تا شما را بیازماید که کدامتان به عمل نیکوتر است، و او شکست‌ناپذیر آمرزنده است.

• **وَلِلَّهِ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ لِيَجْزِيَ الَّذِينَ أَسَاءُوا بِمَا عَمِلُوا وَيَجْزِيَ الَّذِينَ أَحْسَنُوا بِالْحُسْنَى** (نجم: ۳۱) و هر چه در آسمان‌ها و هر چه در زمین است از آن خداست، تا کسانی را که بد کرده‌اند بدانچه انجام داده‌اند کیفر دهد و آنها را که نیکی کرده‌اند پاداشی بهتر دهد.

روشن است که این هدف آفرینش برای زن و مرد یکسان است، و به عبارت دیگر، از این منظر الهی، نقصان و کمالی برای زن و مرد وجود ندارد چنان‌که در آیه زیر به این امر تصریح شده است:

«مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (نحل: ۹۷) هر کس از مرد یا زن کار شایسته کند - در حالی که مؤمن باشد - قطعاً او را با زندگی پاکیزه‌ای حیات حقیقی می‌بخشیم و مسلماً اجرشان را بر پایه بهترین کاری که می‌کردند می‌دهیم. استاد مطهری نیز با استناد به آیه اخیر می‌گوید:

«قرآن می‌گوید فضیلت مرد و زن فقط به تقواست و از آن جمله است ایمان و علم نافع و خلق نیکو و صبر و حلم، و زنی که آراسته به این فضایل باشد افضل است از مردی که آراسته به آنها نباشد» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۸۷).

آیه زیر نیز بر موضوع مدنظر دلالت روشنی دارد:

«إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَائِتِينَ وَالْقَائِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا» (احزاب: ۳۵)

بی گمان، مردان و زنان مسلمان، و مردان و زنان با ایمان، و مردان و زنان اطاعت پیشه، و مردان و زنان راستگو، و مردان و زنان شکیبا، و مردان و زنان فروتن و مردان و زنان صدقه دهنده، و مردان و زنان روزه دار، و مردان و زنان پاک دامن، و مردان و زنانی که خدا را فراوان یاد می کنند، خداوند برای [همه] آنها آمرز و پاداشی بزرگ فراهم ساخته است.

حدیث مهمی درباره شأن نزول آیه فوق وجود دارد که مخصوصاً از حیث مقایسه نقص و کمال زن و مرد و اشاره به ملاک ارزش گذاری آنها از منظر الهی بسیار درس آموز است.

مقاتل بن حیان می گوید: این خبر به من رسیده که اسماء بنت عمیس، وقتی همراه شوهرش جعفر بن ابی طالب از حبشه به مدینه برگشت، به منزل زنان رسول خدا (ﷺ) رفت و پرسید آیا درباره ما زنان هم در قرآن آیه ای نازل شده است؟ همسران پیامبر پاسخ دادند: نه. اسماء با دریافت این پاسخ منفی، نزد رسول خدا (ﷺ) و گفت: زنان خیلی محروم و زیان کار هستند. حضرت پرسید چرا چنین چیزی می گویی؟ اسماء گفت زیرا آن چنان که [در قرآن] از مردان به نیکی یاد می شود، از زنان یاد نمی شود. پس از این گفت و گو، آیه «إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ ...» (احزاب: ۳۵) نازل شد.^۱

حدیث زیر نیز برای بیان عدم نقص و کمال زن و مرد از منظر الهی خواندنی است: بیهقی از اسماء دختر یزید انصاری نقل می کند که نزد پیامبر (ﷺ) که در جمع اصحاب نشسته بود آمد و گفت: پدر و مادرم به فدایت! من به نمایندگی از طرف زن ها نزد شما آمده ام و فدایت شوم، می دانم که هیچ زنی در شرق و غرب عالم

۱. قال مقاتل بن حیان: بلغني أن أسماء بنت عميس لما رجعت من الحبشة معها زوجها جعفر بن أبي طالب، دخلت على نساء النبي - صلى الله عليه وآله - فقالت: هل نزل فينا شيء من القرآن؟ قلن: لا، فأنت النبي - صلى الله عليه وسلم - فقالت: يا رسول الله، إن النساء لفي خيبة وخسار، قال: «ومم ذلك؟» قالت: لأنهن لا يذكرن بالخير كما يذكر الرجال، فأنزل الله تعالى: ... (حويزي، ۱۳۸۲، ج ۴: ۲۷۷؛ طبرسي، ۱۴۱۵، ج ۸: ۳۵۳؛ مجلسي، ۱۴۰۳، ج ۲۲: ۱۷۶).

نیست که سخن مرا بشنود مگر اینکه با من هم‌رأی خواهد بود. خداوند تو را به حق، سوی مردان و زنان فرستاد و ما هم به تو و خدایی که تو را فرستاده است ایمان آوردیم. ما طایفه زنان محدود و محصور هستیم و خانه‌نشین‌های شما هستیم و خواهش‌های شما را برمی‌آوریم و فرزندان شما را حامله می‌شویم، اما شما مردها بر ما برتری‌هایی دارید. مثلاً نماز جمعه و جماعت می‌خوانید، به عیادت بیماران می‌روید، تشییع جنازه می‌کنید و پیایی به زیارت حج می‌روید و بالاتر از همه این‌ها، جهاد در راه خداست. هرگاه مردی از شما برای حج یا عمره یا جهاد از خانه بیرون می‌رود، ما اموال شما را حفظ می‌کنیم و لباسهایتان را می‌بافیم و فرزندانان را تربیت می‌کنیم. پس، ای رسول خدا، آیا ما زنان در اجر و ثواب شریک شما مردان نیستیم؟

پیامبر اکرم (ﷺ) کاملاً رو به اصحاب خود کرد و فرمود: آیا تا به حال شنیده‌اید که زنی در پرسش از امور دین خود به این خوبی سخن بگوید؟ اصحاب عرض کردند: ای رسول خدا، گمان نمی‌کردیم که زنی تا بدین پایه رشد و کمال داشته باشد! سپس پیامبر (ﷺ) رو به اسماء کرد و فرمود: ای زن، برگرد و به زنانی که تو را به نمایندگی فرستاده‌اند اعلام کن که نیکو شوهرداری هر یک از شما زنان و جلب رضایت مردش و پیروی کردن از نظر موافق او (در کاری) با همه این اعمال (که برای مردان نام بردی) برابری می‌کند. اسماء در حالی که از شادی، تهلیل (لا اله الا الله) و تکبیر (الله اکبر) می‌گفت، برگشت.^۱

با توجه به اینکه متن حدیث مذکور در کتاب معتبر روایی نیامده، جا دارد به حدیث معتبری که مؤید مضمون حدیث مذکور است اشاره کنیم: در کتاب من

۱. أَخْرَجَ الْبَيْهَقِيُّ عَنْ أَسْمَاءَ بِنْتِ يَزِيدٍ الْأَنْصَارِيَّةِ: أَنَّهَا أَتَتْ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ وَهُوَ بَيْنَ أَصْحَابِهِ، فَقَالَتْ: يَا نَبِيَّ اللَّهِ! إِنِّي وَافِدَةٌ النَّسَاءِ إِلَيْكَ، وَاعْلَمْتُ نَفْسِي لَكَ الْفِدَاءَ أَنَّهُ مَا مِنْ امْرَأَةٍ كَانَتْ فِي شَرْقٍ وَلَا غَرْبٍ سَمِعَتْ بِمُخْرَجِي هَذَا إِلَّا وَهِيَ عَلَى مِثْلِ رَأْيِي، إِنَّ اللَّهَ بَعَثَكَ بِالْحَقِّ إِلَى الرِّجَالِ وَالنِّسَاءِ، فَأَمَّا بَكَ وَيَا لِهَذَا الَّذِي أَرْسَلَكُمُ، وَإِنَّا نَعْمَشُ النِّسَاءَ مَحْصُورَاتٍ مَقْصُورَاتٍ، قَوَاعِدُ بُيُوتِكُمْ وَمَقْصِي شُهُوتِكُمْ وَحَامِلَاتُ أَوْلَادِكُمْ، وَإِنَّا نَكْمُ مَعَاشِرَ الرِّجَالِ فَضَّلْتُمْ عَلَيْنَا بِالْجُمُعَةِ وَالْجَمَاعَاتِ وَعِبَادَةِ الْمَرْضَى وَشُهُودَ الْجَنَائِزِ وَالْحَجَّ بَعْدَ الْحَجِّ، وَأَفْضَلَ مِنْ ذَلِكَ الْجِهَادَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنَّ الرِّجُلَ مِنْكُمْ إِذَا خَرَجَ حَاجًّا أَوْ مُعْتَمِرًا أَوْ مُرَابِطًا حَفِظْنَا لَكُمْ أَمْوَالَكُمْ، وَغَزَلْنَا لَكُمْ أَثَوَابَكُمْ، وَزَيَّنَّا لَكُمْ أَمْوَالَكُمْ، فَمَا نُشَارِكُكُمْ فِي الْأَجْرِ يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ فَالْتَفَتَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ إِلَى أَصْحَابِهِ بِوَجْهِهِ كُلِّهِ، ثُمَّ قَالَ: هَلْ سَمِعْتُمْ مَقَالََةَ امْرَأَةٍ قَطُّ أَحْسَنَ مِنْ مُسَاءَلَتِهَا فِي أَمْرِ دِينِهَا مِنْ هَذَا؟ فَقَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، مَا ظَنَّنَا أَنَّ امْرَأَةً تَهْتَدِي إِلَى مِثْلِ هَذَا! فَالْتَفَتَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ إِلَيْهَا، ثُمَّ قَالَ لَهَا: انْصَرَفِي إِلَيْهَا الْمَرْأَةُ، وَأَعْلِمِي مَنْ خَلَقَكَ مِنَ النِّسَاءِ أَنَّ حُسْنَ تَبَعُلٍ إِحْدَاكُنَّ لِرَوْحِهَا وَطَلَبِهَا مَرْضَاتِهِ وَاتِّبَاعِهَا مُوَافَقَتَهُ يَعْدِلُ ذَلِكَ كُلَّهُ. فَادْبَرَتِ الْمَرْأَةُ وَهِيَ تَهْلُلُ وَتُكَبِّرُ اسْتِشَارًا (سيوطي، ۱۴۰۴ق، ج ۲: ۵۱۸).

لایحضره الفقیه، از امام صادق (علیه السلام) نقل است که «جِهَادُ الْمَرَأَةِ حُسْنُ التَّبَعْلِ» جهاد زن، شوهرداری نیکوست (ابن بابویه، ۱۴۱۳ق، ج ۴: ۴۱۶) مشابه این عبارت در حدیث دیگری در کتاب شریف کافی از امام کاظم (علیه السلام) نقل شده است (کلینی، ۱۴۱۲ق، ج ۵: ۵۰۷).

۸-۲. نقد انکار حقوق و تکالیف متفاوت

چنان‌که پیش‌تر نیز اشاره شد، هفت موضع نخست فمینیست‌ها، جنبه هستی‌شناسانه و انسان‌شناسانه داشت و صرفاً درباره هست و نیست‌ها و تحلیل ابعاد وجود زن و مرد سخن می‌گفت. اما موضع هشتم آنها جنبه قانون‌گذاری و تجویزی دارد و از باید و نبایدها سخن می‌گوید. خلاصه مدعای فمینیست‌ها در موضع هشتم این بود که بر فرض، زن و مرد تفاوت‌های ذاتی و تغییرناپذیر داشته باشند، از این مقدمه نمی‌توان و نباید نتیجه گرفت که حقوق و تکالیف آنها متفاوت است.

در سخنان پراکنده فمینیست‌ها و مطالب منتسب به آنها، دو دلیل برای مدعای مذکور مطرح شد که در ادامه به بررسی و نقد هر یک می‌پردازیم.

نقد دلیل اول: عدم استنتاج باید از هست

برخی فمینیست‌ها معتقدند که بر فرض اگر تفاوت‌های زن و مرد ذاتی و فطری باشد، اما از این امر نمی‌توان تفاوت حقوق و تکالیف آنها را نتیجه گرفت. یعنی نمی‌توان گفت چون زن و مرد دارای چنین و چنان تفاوت‌هایی «هستند»، پس «باید» نقش و حقوق خاصی داشته باشند.

در باب ارتباط هست و باید، چند موضوع محل مناقشه است که یکی از آنها امکان استنتاج منطقی باید از هست است. علی‌رغم مفروض گرفته شدن عدم امکان چنین استنتاجی، شایسته است اشاره کنیم که این دیدگاه، مخالفانی هم دارد که در اینجا به یکی از نظریات رقیب اشاره می‌کنیم. جان سرل^۱ در کتاب «افعال گفتاری» به این مثال اشاره می‌کند که اگر شخصی بگوید «من وعده می‌دهم که به شما فلان مبلغ پول بپردازم»، می‌توان از این گزاره اخباری نتیجه گرفت که او «باید» این کار را انجام دهد. به نظر سرل، بخشی از سیر منطقی از هست‌ها به باید‌ها با افعال گفتاری مانند «وعده دادن» طی می‌شود و بخشی از این سیر نیز به عهده تعریف واژه‌هاست. جان سرل به این ترتیب نشان می‌دهد که از نظر منطقی بین باید و

هست حالت انفصال وجود ندارد، اما اثبات اتصال آنها امری است که در هر مورد برهانی جدا می‌طلبد. بنابراین نمی‌توان به طور مطلق به گسست منطقی بایدها از هست‌ها حکم کرد (جوادی، ۱۳۷۵: ۱۰۹-۱۱۱).

در اینجا فرض می‌گیریم که استنتاج منطقی باید از هست، نادرست است. اما در عین حال، باید به دو نکته توجه کرد:

اول، درست است که از تفاوت‌های تکوینی، نمی‌توان یک «باید» حقوقی یا اخلاقی استنتاج کرد، ولی در مقابل، از محدودیت‌های تکوینی می‌توان یک «باید» را نفی کرد. برای مثال، از توانمندی‌های جسمانی مرد، نمی‌توان نتیجه گرفت که نفقه زن را باید بر عهده گیرد، ولی از ناتوانی‌های جسمی زن - بنا به فرض - می‌توان نتیجه گرفت که نفقه شوهر و فرزندان را نباید بر عهده او گذاشت. به همین ترتیب، می‌توان نشان داد که از وجود ارگانیسم و توانمندی عاطفی زن، نمی‌توان ثابت کرد که زنان باید شیردهی و مراقبت از کودکان را بر عهده گیرند، ولی از کمبود توانمندی‌های عاطفی مردان، می‌توان استنتاج کرد که این وظیفه را نباید به مردان واگذار کرد.

دوم، اگر بین زنان و مردان، از جنبه‌های زیستی و روان‌شناختی تفاوت‌های جدی وجود دارد، با ضمیمه مقدماتی که از جنس «باید» هاست، می‌توان استدلال کرد که برای شکوفایی استعدادها، تأمین سعادت و رضایتمندی آنها یا کم کردن رنج و دردشان باید زمینه‌ها و بسترهای متفاوتی را فراهم کرد و از الزام‌های یکسان نسبت به آنها خودداری کرد. به عبارت دیگر، رعایت تناسب میان تکوین و الزام‌های تعینی امری ضروری است و این امر می‌تواند به الزامات متفاوت در مورد زنان و مردان بیانجامد؛ چنان‌که در مورد کودکان، نوجوانان، جوانان و غیره می‌توان قوانین مختلف و متفاوت وضع کرد.

نقد دلیل دوم: مبانی حقوق طبیعی

در دلیل اول نوعی پذیرش وضع موجود وجود داشت، به این معنا که زن و مرد دارای چنین و چنان تفاوت‌هایی «هستند» و ما این تفاوت‌ها را می‌پذیریم و اختلاف نظر در این باره بود که آیا می‌توان تفاوت حقوق و تکالیف آنها را نتیجه گرفت یا نه. اما در دلیل دوم فمینیست‌ها از اساس وضع موجود را نمی‌پذیرند. در اینجا نیز این موضوع که تفاوت‌های زن و مرد ذاتی و فطری است، تأثیری ندارد، زیرا سخن فمینیست‌ها این است که حتی با پذیرش طبیعی و ذاتی بودن

تفاوت‌های زن و مرد، معادله «طبیعی = درست» پذیرفتنی نیست. به عبارت دیگر، زن و مرد تفاوت‌هایی ذاتی دارند اما تلاش خواهیم کرد تا این تفاوت‌ها را از بین ببریم. اگر انسان توانسته مشکل عدم توانایی پرواز را حل کند، چرا نتواند مشکل زایمان را با ماشین و آزمایشگاه حل نماید؟! بیان دیگر فمینیست‌ها این بود که زن در طبیعت، ناقص و ضعیف آفریده شده و ما باید این ضعف و نقصان را جبران کنیم، نه اینکه با قوانین نادرست، موجب ظلم بیش‌تر به زن شویم.

در نقد این دلیل فمینیست‌ها، به تفکیک و بررسی چند مدعا می‌پردازیم. یک مدعا در دلیل مذکور این بود که معادله‌ی «طبیعی = درست» پذیرفتنی نیست. به نظر ما، متناسب با معانی لفظ «طبیعی» می‌توان معادله «طبیعی = درست» را پذیرفت و یا رد کرد.

اگر منظور از طبیعی، وضع موجود انسان و ضعف‌های جسمانی، علمی و معنوی او باشد، روشن است که معادله «طبیعی = درست» را نباید پذیرفت و به عبارت دیگر نباید به وضع طبیعی موجود رضایت داد. قرآن کریم فرد و جامعه انسانی را به کسب علم (طه: ۱۱۴) و قدرت (انفال: ۶۰) دعوت کرده و دستور داده که بر دوش زمین سوار شوید (ملک: ۱۵) و به آبادانی آن بپردازید (هود: ۶۱). قرآن کریم از پیامبرانی مانند سلیمان (علیه السلام) به نیکی یاد می‌کند که حکومت بی‌مانندی از خداوند مسألت نموده (ص: ۳۵) و خداوند نیز نیروهای مادی و ماورائی مانند تسخیر باد (انبیاء: ۸۱ و سبأ: ۱۲ و ص: ۳۶)، پرندگان (نمل: ۱۶-۱۷)، جنیان (نمل: ۱۶ و سبأ: ۱۲ و ص: ۳۷) و کارگزارانی مانند آصف بن برخیا با قدرتی برتر از جنیان (نمل: ۳۸-۴۰) را در اختیار او قرار می‌دهد.

اما اگر منظور از طبیعی، خلقت کلی آسمان‌ها و زمین و حکیمانه بودن آنها باشد، معادله «طبیعی = درست» را باید پذیرفت و به عبارت دیگر باید نظام طبیعی موجود را بهترین نظام دانست. قرآن کریم مکرراً یادآور می‌شود که خلقت کلی آفرینش برحق است (انعام: ۷۳، ابراهیم: ۱۹، حجر: ۸۵، نحل: ۳، عنکبوت: ۴۴، روم: ۸) و همچنین هر موجودی را به نیکوترین حالت آفرید (سجده: ۷) و به این معنا اگر نظام آفرینش و حقایق خارجی بخواهند از پسند و ناپسند این و آن تبعیت کنند، آسمان‌ها و زمین رو به تباهی خواهند گذاشت.

با توجه به مطالب مذکور، روشن می‌شود که در تفکر اسلامی، درعین تشویق به کسب قدرت و غلبه بر ضعف و محدودیت‌های مختلف، این تصور که انسان

بتواند بر جریان کلی خلقت فائق شود و نظم جهت‌دار و حکیمانه آفرینش را تغییر دهد، گمانی باطل و محکوم به شکست است.

مدعای ضمنی دیگر در دلیل مذکور فمینیست‌ها این است که «فن‌آوری = پیشرفت»؛ یعنی گویا از نظر آنها هر دخل و تصرف در طبیعت، مطلوب است. روشن است که مدعای مذکور نیز در کلیت آن پذیرفتنی نیست. استاد مطهری با اشاره به قدرت اراده و اختیار انسان می‌گوید:

«بشر همان‌طور که امکان پیشروی دارد، امکان عقب‌گرد هم دارد. بنابراین امکان انحراف در بشر هست. پس نمی‌شود قبول کرد که روی هر چه که در زمان پدید آمده و پدیده قرن است و جدید نامیده شده، اسم تجدد گذاشته شود و گفت خوب است. به این معنی تقاضای زمان را پیروی کردن غلط است. پدیده قرن یعنی چه؟! هروثین هم پدیده این قرن است، در سابق نبود، بر اثر پیشرفت علم شیمی هروثین می‌سازند» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۲۱: ۱۳۲).

در دلیل مذکور فمینیست‌ها این نکته نیز مستتر بود که نقش و جایگاه زن، قراردادی است و می‌توان مانند حقوق اجتماعی افراد آن را تعیین و تعریف کرد. چنان‌که استاد مطهری می‌نویسد:

«در اروپای جدید حقوق خانوادگی همانند حقوق اجتماع مدنی می‌شود» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۲۰۱).

«افراد انسان از لحاظ اجتماع مدنی همه دارای حقوق طبیعی مساوی و مشابهی می‌باشند و تفاوت آنها در حقوق اکتسابی است که بستگی دارد به کار و انجام وظیفه و شرکت در مسابقه انجام تکالیف» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۱۶۲).

از آنجا که در جامعه، کسی پیشاپیش رئیس یا مرئوس آفریده نشده و افراد متناسب با تکالیفی که انجام می‌دهد به حقوقی دست می‌یابد، فمینیست‌ها با مشابه‌انگاری رابطه زن و مرد در کانون خانواده با نقش اجتماعی آن‌ها، چنین فرض کرده‌اند که نقش پیشینی وجود ندارد و اگر تفاوت‌های ظاهری و مختصری میان زن و مرد هست، می‌توان با قدرت علم و تکنولوژی بر آنها غلبه کرد و به این ترتیب، زمینه را برای حقوق مساوی و مشابه زن و مرد فراهم کرد.

استاد مطهری با نقد فرضیه تشابه حقوق خانوادگی و حقوق مدنی، می‌نویسد:

«فرضیه عدم تشابه حقوق خانوادگی مبتنی بر این است که حساب اجتماع خانوادگی از اجتماع مدنی جداست. زن و مرد با استعدادها و احتیاج‌های مشابهی در زندگی خانوادگی شرکت نمی‌کنند و سندهای مشابهی از طبیعت در

دست ندارند. قانون خلقت، آنها را در وضع نامشابهی قرار داده و برای هر یک از آنها مدار و وضع معینی در نظر گرفته است» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۱۶۳).

«ما برای به دست آوردن حقوق طبیعی زن اولاً باید بدانیم تفاوت‌هایی میان زن و مرد هست یا نه، و آن تفاوت‌ها چه تفاوت‌هایی است؟ و ثانیاً آیا طبیعت در این تفاوت‌ها هدف دارد یا بی‌هدف است و تصادفی است، آن‌چنان که نویسندگان امروز دنیا خواسته‌اند توجیه کنند. ثالثاً آیا این تفاوت‌ها از نوع تفاوت‌هایی است که مسیر زندگی را تعیین می‌کند و سبب تفاوت مسیر زندگی است یا از نوع تفاوت رنگ پوست است که عکس‌العملی است از طبیعت در مقابل گرما یا سرما و ربطی به هدف قانون تشریعی ندارد؟» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۱۹۹)

با توجه به آنچه در بخش‌های قبل گذشت و با توجه به تجربه بشری و مخصوصاً تجربه ناموفق فمینیست‌ها در تلاش برای مشابه‌سازی جایگاه و نقش زنان با جایگاه و نقش مردان، پاسخ سؤالات مذکور روشن می‌شود که تفاوت‌های زن و مرد تفاوت‌های اصیلی در متن خلقت آن‌هاست که قابل تغییر نیست و بلکه مسیر زندگی آنها را تعیین می‌کند و هر گونه حقوق و تکالیفی که بی‌توجه به این تفاوت‌ها تعیین گردد، محکوم به شکست است و به تعبیر استاد مطهری: هر گونه عملی بر ضد طبیعت و فطرت عوارض نامطلوبی به بار می‌آورد (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۲۹).

بیان دیگر فمینیست‌ها در موضع هشتم این بود که به تعبیر استاد مطهری: در کتاب‌های خود می‌نویسند:

«گیرم در طبیعت بین زن و مرد اختلاف است، ما که نباید این اختلاف را دامن بزنیم. این‌ها خیال کرده‌اند که این اختلاف از قبیل توسری زدن طبیعت است، از قبیل این است که یکی در طبیعت شل یا کور آفریده شده است که ما باید کوتاهی و قصور طبیعت را جبران کنیم نه اینکه ما هم با طبیعت همکاری کنیم و این اختلاف را دامن بزنیم. این‌ها نمی‌دانند این اختلاف روی یک هدف کلی است، از قبیل نقص و توسری خوردن و انحراف نیست. در این جور اختلاف‌ها باید از طبیعت الهام گرفت و پیروی کرد و الا توسری خوردن از طبیعت است» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۶: ۲۲۸-۲۲۹).

مشکل عموم فمینیست‌ها این است که ملاک کمال و نقص را مرد بودن قرار می‌دهند و می‌خواهند زن مثل مرد شود و چون زن مثل مرد نیست می‌گویند زن ناقص است! از این رو علی‌رغم مبارزه ظاهری با مردان، فمینیست‌ها تلاش می‌کنند

اولاً تفاوت‌های وجودی زن و مرد را نادیده بگیرند و یا قابل حذف بدانند و ثانیاً به تبع جایگاه وجودی مشابه، برای زنان نیز حقوق مشابه با مردان تعریف نمایند. استاد مطهری پس از اشاره به سخن کسانی که معتقدند در طبیعت به زن ظلم شده و زن، ضعیف و ناقص آفریده شده، و لذا ما نباید مزید بر علت شویم و ظلمی بر ظلم بیفزاییم و بلکه باید وضع طبیعی زن را به فراموشی بسپاریم، می‌گوید:

«اتفاقاً قضیه برعکس است؛ عدم توجه به وضع طبیعی و فطری زن بیش‌تر موجب پایمال شدن حقوق او می‌گردد. اگر مرد در برابر زن جبهه بیند و بگوید تو یکی و من یکی، کارها، مسئولیت‌ها، بهره‌ها، پاداش‌ها، کیفرها همه باید متشابه و هم‌شکل باشد، در کارهای سخت و سنگین باید با من شریک باشی، به فراخور نیروی کارت مزد بگیری، توقع احترام و حمایت از من نداشته باشی، تمام هزینه زندگی‌ات را خودت بر عهده بگیری، در هزینه فرزندان با من شرکت کنی، در مقابل خطرهای خودت از خودت دفاع کنی، به همان اندازه که من برای تو خرج می‌کنم تو باید برای من خرج کنی و... در این وقت است که کلاه زن سخت پس معرکه است زیرا زن بالطبع نیروی کار و تولیدش از مرد کمتر است و استهلاک ثروتش بیش‌تر. به‌علاوه بیماری ماهانه، ناراحتی ایام بارداری، سختی‌های وضع حمل و حضانت کودک شیرخوار، زن را در وضعی قرار می‌دهد که به حمایت مرد و تعهداتی کمتر و حقوقی بیش‌تر نیازمند است. اختصاص به انسان ندارد؛ همه جاندارانی که به‌صورت «زوج» زندگی می‌کنند چنین‌اند؛ در همه این نوع جانداران، جنس نر به حکم غریزه به حمایت جنس ماده برمی‌خیزد. در نظر گرفتن وضع طبیعی و فطری هریک از زن و مرد با توجه به تساوی آنها در انسان بودن و حقوق مشترک انسان‌ها، زن را در وضع بسیار مناسبی قرار می‌دهد که نه شخصش کوبیده شود و نه شخصیتش» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۱۹: ۳۳-۳۴).

فصل چهارم

فمینیسم در نظریه سازمان و مدیریت

مقدمه

در فصول گذشته تلاش شد تا نگاهی جامع به مکتب فمینیسم ارائه شود. لذا در این فصل می‌توانیم مطابق هدف کتاب یک گام روبه‌جلو برداشته و به چستی و ابعاد مختلف فمینیسم در مدیریت بپردازیم. باید توجه داشت، فمینیسم مدیریتی تنها یک بعد از ابعاد مختلف مکتب فمینیسم است. به هر حال در همین بعد نیز آثار و نوشته‌های فراوانی وجود دارد که درک وجهه فمینیستی آنها برای فرایند مبنی‌گرایی ضروری است. در این فصل تلاش شده است تا در کنار ارائه تصویری جامع و کامل از آثار و نظریات فمینیسم در نظریه سازمان و مدیریت، معیاری برای شناخت فمینیستی بودن یا فمینیستی نبودن یک اثر مدیریتی ارائه شود. در واقع این کار کمک می‌کند تا جوهره اساسی فمینیسم که در آموزه‌های مدیریتی تأثیرگذار است، شناسایی شود. مهم‌تر از این تلاش شده است، این آثار در یک دسته‌بندی کلی ارائه شود.

مسئله جنسیت و تعلق فمینیستی از اولین مسائل مورد توجه در مطالعات انتقادی نظریه‌های سازمان بوده است (Acker & Houten, 1974; Kanter, 1977). با این وجود، تعیین آثار اصیل فمینیستی در عرصه مدیریت امری چالش‌برانگیز است. یکی از مهم‌ترین چالش‌ها در این زمینه خلط هر موضوع مرتبط با زنان با موضوعات فمینیستی است. باید توجه داشت، صرف پرداختن به مسئله زنان و جنسیت در یک پژوهش (لااقل در عرصه مدیریت) دلیل بر فمینیستی بودن آن

نیست (Wittenberg-Cox, 2015). از سوی دیگر محدود کردن پژوهش‌های فمینیستی ادبیات مدیریت به عناوین صریحاً فمینیستی - آثاری که در آنها به‌طور صریح به مکتب فمینیسم تأکید شده است - نیز باعث نادیده گرفته شدن بخش مهمی از آثار فمینیستی در عرصه مدیریت می‌شود. پژوهش‌های اثرگذاری چون کتاب‌های سندبرگ (۲۰۱۳) و (۲۰۱۴)^۱ که بدون تصریح فمینیستی منشأ جریان‌های مهمی در فمینیست‌ها بوده است (Williams and Dempsey, 2013)، دلیلی بر این مدعاست. با این اوصاف چه معیاری می‌تواند متمایزکننده یک پژوهش فمینیستی مدیریتی از غیر آن باشد؟

در ادبیات مدیریت برای دستیابی به چنین معیاری باید به هدف اصلی پژوهش توجه کرد (نه موضوع آن، که البته موضوع نیز تحت تأثیر آن انتخاب می‌شود). با مدنظر قرار دادن این مطلب می‌توان بسیاری از عناوین ظاهراً مرتبط مثل (چگونه کارکنان زن را بهتر انگیزش کرد یا چگونه مشتریان زن را بهتر جلب کرد) را غیرفمینیستی به حساب آورد، چرا که با هدفی غیرمرتبط با اهداف فمینیستی نگاشته شده است.

به‌طور کلی آثاری که با پرداختن به موضوع زنان به دنبال هدف معمول حل مشکل یا بهبود شرایط زنان در محیط کار هستند، را می‌توان خارج از تحقیقات فمینیستی دانست، چرا که بیش از آن‌که تعلق فمینیستی در کار باشد؛ با هدف افزایش بهره‌وری - که هدف اصلی مرسوم در علم مدیریت است (Simon, 1946: 64) - نگاشته شده است. بسیاری از آثار مرتبط با عرصه‌های اشتغال زنان و کارکنان زن را می‌توان در این زمره دانست.

با بررسی آثار فمینیست‌ها در مدیریت و تلاش برای یافتن تعلقات و اهداف این پژوهش‌ها می‌توان گفت، آثار متفکران فمینیسم در مدیریت نیز مانند دیگر جریان‌های نظریه‌پردازی در نظریه سازمان و مدیریت قابل تقسیم به دو دسته اساسی طرفداران جریان عمومی دانش مدیریت (رویکرد مدیریت‌گرا)^۲ و منتقدان جریان عمومی دانش مدیریت (رویکرد انتقادی)^۳ طبقه‌بندی نمود.

پیش از بررسی تفصیلی این دو جریان متفاوت به‌نظر می‌رسد لازم است به چند موضوع مهم درباره کلیت فمینیسم در ادبیات مدیریت پرداخته شود.

1. Sheryl Sandberg
2. Managerialistic approach
3. Critical approach

الف. زمینه‌های توجه اندیشه فمینیسم به مدیریت

یکی از دلایل اصلی پرداختن نظریه پردازان مکتب فمینیسم به عرصه کسب و کار و سازمان‌ها، حضور زنان در این عرصه‌هاست. روشن است که نظریه پردازانی که مدعی هستند مکتب فمینیسم یک مکتب جامع است، باید خود را ملزم بدانند تا بایدها و نبایدها و جهت‌گیری‌های پیروان این مکتب را در هر عرصه‌ای از زندگی (لااقل زندگی اجتماعی) مشخص کنند؛ با این استدلال ورود زنان به عرصه کسب و کار و سازمان‌ها، به نحوی طیفی از اندیشمندان مکتب فمینیسم را مجبور به نظریه پردازی در این عرصه کرده است. با این همه، ورود اولیه زنان به عرصه کسب و کار و سازمان‌ها به هیچ عنوان رنگ و بویی فمینیستی نداشته است (حداقل در جوامع غربی). به عبارت دقیق‌تر، اولین مشارکت‌های زن غربی در فعالیت خارج از منزل - چه در زمانی که زنان به عنوان برده مورد استفاده قرار می‌گرفتند و چه در دوره انقلاب صنعتی که به عنوان کارگر به کار گرفته می‌شدند - نشأت گرفته از هدف عقلایی افزایش سود سرمایه‌داران و کارخانه‌داران بوده است. این عوامل وضعیت را تا حدی برای یک زن کارگر وخیم کرد که به قول یکی از نویسندگان همان دوران، صرف اینکه فهمیده می‌شد یک زن در کارخانه کار می‌کند، کافی بود که بگویی او از همه جنبه‌های باارزش زندگی یک زن، بیزار و دور شده است (Brownson, 1840 به نقل از Cook, 2008: 13). البته نباید فراموش کرد که همین فرصت کارگر شدن، تا حدی باعث استقلال وی می‌شد (Kellogg lee, 1845 به نقل از Cook, 2008: 13) و این برای زن آن روز جامعه غربی امتیازی نبود که قابل چشم‌پوشی باشد. به هر حال حضور زنان در شرکت‌ها و سازمان‌ها هر ساله افزایش یافت تا جایی که در سال ۱۹۹۱ وزارت کار ایالات متحده آمریکا برای اولین بار در طول تاریخ اعلام کرد که بیش از پنجاه درصد از زنان بالغ آمریکایی در بازار کار مشغول هستند (وزارت بازرگانی ایالات متحده، ۱۹۹۱، به نقل از O'leary and Ryan, 1994: 63).

ب. تقسیم‌بندی‌های آثار فمینیستی در مدیریت

هرچند آثار زیادی با تعلقات فمینیستی در حوزه نظریه‌های سازمان و مدیریت نگاشته شده است، اما تاکنون تقسیم‌بندی قابل توجهی که بتواند ضمن دربرگرفتن همه تلاش‌های گذشته، خلأها و تعارضات موجود در این آثار را نیز نمایان کند،

ارائه نشده است. به هر روی، اشاره‌ای به چند مورد از این تقسیم‌بندی‌ها به‌عنوان بدیل‌هایی برای اثر حاضر خالی از فایده نخواهد بود. به‌طور مثال هچ^۱ اغلب آثار فمینیست‌ها در مدیریت را با هدف ایجاد تغییر از لحاظ سیاسی دانسته و آنها را به سه محور اصلی تقسیم‌بندی می‌کند:

- ۱- توجه به زنان (شنیدن صدای زنان) به‌منظور ملاحظه دیدگاه‌های فمینیستی؛
- ۲- تخریب بازنمایی‌های واحد (متحد) از تجربه (اینکه فقط تجربه مردان باشد) برای ایجاد راهی جهت چندگانگی؛ نه تنها در مقوله جنسیت بلکه در مقوله نژاد و طبقه؛

- ۳- تأمل در باب پژوهش‌ها و شیوه نوشتن خودمان: تعریف مجدد فاعلان و مخاطبان پژوهش‌هایمان (برای مثال تغییر مدیران سفیدپوست مرد به زنان، رنگ‌های نژادی، مردم بومی، طبقه کارگر، جوانان و سالخوردگان) (Hatch, 2013: 248)؛

در پژوهشی دیگر، آثار فمینیست‌ها در مدیریت بر اساس موضوع آنها به چهار دسته «نقش اجتماعی زنان در مدیریت، مسائل مرتبط با مسیر شغلی و زندگی کاری زنان، تأثیر فرآیندهای سازمانی بر زنان شاغل و زنان به‌عنوان رهبران در مدیریت و تجارت» تقسیم شده است (Bilimoria & Piderit, 2007).

در کنار این تقسیم‌بندی‌ها باید توجه داشت که برخی از نظریه‌پردازان این عرصه، با رویکردی پست مدرن، ابعاد معرفت‌شناسی نظریه‌پردازی فمینیستی در تئوری سازمان را در کانون توجه قرار داده و نظریات فمینیستی را به‌عنوان بدیلی بر نظریات جریان غالب تئوری سازمان مطرح ساخته‌اند (Gherardi, 2003: 210-236). واضح است چنین رویکردی لازم می‌دارد که دغدغه فمینیستی که در این کتاب به‌عنوان معیار اصلی شناسایی یک اثر فمینیستی مورد نظر قرار گرفته است، را مورد کم‌توجهی قرار گیرد. در واقع در این اثر دغدغه فمینیستی جای خود را به یک دغدغه معرفت‌شناسی و مذاقه چگونگی ساخت رشته نظریه سازمان داده است (سوکاس و نودسن، ۱۳۹۵). روشن است که کم‌توجهی به دغدغه فمینیستی در عمل باعث نادیده‌گرفتن غالب آثار فمینیستی مدیریتی که انتقادی و به دنبال تغییرات عملیاتی هستند، نیز می‌گردد.

باید توجه داشت، همسو با موافقت‌ها و مخالفت‌هایی که فمینیسم به‌عنوان یک

مکتب فکری در سایر علوم اجتماعی برانگیخته است، وجهه مدیریتی و سازمانی آن نیز باعث جبهه‌گیری‌ها و موافقت‌ها و مخالفت‌های فراوانی شده است. در این زمینه، علاوه بر بسیاری از اقدام‌ها و مقررات سازمانی که بعضاً با هدف همدلی با تعلقات فمینیستی زنان انجام می‌شود می‌توان به بعضی مخالفت‌های بسیار جدی اشاره کرد. به‌طور مثال در عرصه صنایع کامپیوتری - نرم‌افزاری - متخصصان کامپیوتر و کدنویس‌های مرد، با اتحادی کم‌نظیر و ایجاد فرهنگ «برادران برنامه‌نویس» باعث شدند که مشارکت زنان در این عرصه از ۱۹۹۱ تا ۲۰۱۴ از ۳۷ درصد به ۳۶ درصد برسد (Williams, 2014). این مسئله به حدی برای فمینیست‌ها سنگین بود که باعث شد، تعدادی از نظریه‌پردازان فمینیست به همراه جمعی از زنان فعال در عرصه صنایع کامپیوتری نامه‌ای سرگشاده - و در واقع یک غم‌نامه - در شکایت از این موضع‌گیری برنامه‌نویسان مرد داشته باشند (Brook, 2014).

در ادامه پس از معرفی هر یک از رویکردهای اصلی آثار فمینیستی، به بررسی برخی پژوهش‌هایی که مطابق بررسی نویسندگان ذیل آن رویکرد قرار دارند، پرداخته خواهد شد.

۱. رویکرد مدیریت‌گرا

در این رویکرد هدف اصلی نشان دادن کارایی بیش‌تر زنان خصوصاً در عرصه مدیریتی است. واضح است که تفاوت این رویکرد با آثاری که به زنان پرداخته ولی گرایش‌های فمینیستی ندارد این است که در این رویکرد کارایی (به‌عنوان نمادی از هدف مدیریتی معمولی / غیرفمینیستی) اصالت ندارد، بلکه اثبات کارایی زنان، محور توجه است. نکته قابل توجه دیگر در رابطه با این رویکرد اینکه در اینجا نظریه‌پردازان فمینیسم اصل برابری جنسیتی که خود شعار آن را می‌دهند را نادیده گرفته و به دنبال اثبات برتری‌هایی برای جنس زن - یا لاقبل نشان دادن تناسب بیش‌تر زنان با عرصه‌های مختلف مدیریت - هستند. البته نظریه‌پردازان فمینیست دلایل قابل توجهی برای این دو جهت‌گیری به‌ظاهر متعارض دارند.^۱

۱. به‌طور خلاصه استدلال اصلی نظریه‌پردازان فمینیست برای این تأکید بر جنسیت و تفاوت‌های جنسیتی با وجود آموزه برابری جنسیتی فمینیسم به این شرح است: اگر بخواهیم در نظریه‌های مدیریتی جنسیت را به طور کلی در نظر بگیریم، باید نظریه‌ها و قوانین و مقررات سازمانی را برای یک انسان انتزاعی بدون جنسیت تدوین کنیم. هرچند چنین کاری در نگاه اول درست به نظر می‌رسد اما در حقیقت باعث ظلم به زنان می‌شود، چرا که اعضای سازمان در واقع عمیقاً درگیر مفهوم اجتماع ساخته جنسیت هستند که در آن

به عنوان مثال زنگر و فولکمن در پژوهشی تلاش کردند تا نشان داده شود که زنان به طور کلی رهبران بهتری از مردان هستند؛ در این راستا ابتدا با تبیین برتری های زنان در توانایی های مراقبتی و ارتباطاتی، استدلال کرده اند که زنان در وظایف بهسازی نیروی انسانی و ارتباطاتی به طور ذاتی قوی تر هستند. به علاوه ایشان با یک نظرسنجی آماری نشان داده اند که مدیران زن در همه سطوح، از مدیران مرد اثربخش ترند (Zenger and Folkman, 2014).

در پژوهش دیگری کالاس و همکارانش تلاش کرده اند تا برتری زنان در مسئله کارآفرینی^۱ را مورد بررسی قرار دهند. در این پژوهش ابتدا ضمن ارائه گزارش موردکاوی نسبتاً مفصل از یک زن کارآفرین که چگونه کارهای مختلف را سامان می دهد، سعی شده نشان داده شود ویژگی های زنانه در افزایش کارآفرینی مؤثر واقع شده است (Calás, 2007: 78). او در ادامه بیان می کند، که «محیط و اجتماع فعلی، گاه اثرات زیان باری بر زنان کارآفرین داشته است» (Calás, 2007: 80) که با متناسب سازی محیط، فواید فراوانی از کارآفرینی آنها حاصل می شود. به طور مشابه استدلال شده است که با توجه به شرایط مملو از عدم اطمینان سازمان ها در آینده، سازمان ها باید بیش تر در جست و جوی رهبرانی با ویژگی های هماهنگ با شخصیت زنان باشند (Alimo-Metcalf, 1994: 28).

زن فاصله بسیار بیش تری از انسان انتزاعی بدون جنسیت دارد. لذا قوانین بسیار بیش تر از آنکه متناسب با زنان باشد، متناسب با مردان است (Acker, 1992: 258). پس ما هرچند معتقدیم که در واقع جنس مرد و زن هیچ گونه تفاوتی (صرف نظر از تفاوت های فیزیولوژیک) ندارند، اما در عرصه مدیریت به این دلیل که این مفاهیم نادرست اجتماع ساخته هنوز وجود دارند و بر زندگی افراد تأثیرگذار هستند پیشنهاد می کنیم که جنسیت در نظر گرفته شود (عدالت جبرانی)؛ در واقع برای جبران ظلمی که تصویر سستی ساخته اجتماع از جنس زن به زنان کرده است، باید در نظریه های و قوانین و مقررات و معیارهای سازمانی برای زنان امتیازهای ویژه ای قائل شویم.

هر چند این استدلال جالب و قابل توجه است اما به چند دلیل باید گفت که نمی تواند دلیل مناسبی برای این رویکرد یک بام و دو هوای فمینیسیت ها باشد؛ اول. همانطور که در ادامه نیز خواهید دید در آثاری که بحث از تفاوت جنس زن و مرد است، به هیچ عنوان به مسائلی چون تعیین مقررات و معیارهای سازمانی و شرح شغل پرداخته نمی شود، بلکه مسئله مورد توجه بیشتر توانایی های مدیریتی است. عجیب تر اینکه در جایی که صحبت از چنین مواردیست (رجوع کنید به بخش رویکرد انتقادی که مرتبط با مقررات سازمانی و ... است)، برابری زن و مرد کاملاً مفروض و مقبول در نظر گرفته شده است. به علاوه تفاوت های مورد بررسی در آثار فمینیسیتی (همان طور که خواهید دید) بر خلاف دو ادعای مطرح شده در استدلال پیش گفته نه فیزیولوژیک است و نه به ضرر جنس زن، بلکه به عکس همگی ویژگی های اجتماعی و روانی و به نفع زنان است. این موضوع پیش از این و در دو فصل قبل به تفصیل مورد بحث قرار گرفت.

در پژوهش دیگری نیز، با روش تجربی - و موردکاوی - به تأثیر داشتن فرزند دختر در شکل‌گیری سبک کسب‌وکار و مسئولیت‌پذیری پرداخته شده و به تأثیر مناسب این عامل تأکید شده است (Beard, 2015). چنین پژوهشی را می‌توان مثالی از تلاش برای نشان دادن اهمیت و نقش غیرمستقیم زنان در موفقیت‌های عرصه مدیریت دانست.

از نگرانی‌های دیگر این نظریه‌پردازان در این عرصه این که زنان زیادی در کسب‌وکارند اما عده‌ی کمی از آنها در رأس سازمان‌ها و پست‌های مدیریت عالی قرار دارند (Bilimoria & Piderit, 2007: 18). نوشته‌های با این رویکرد نیز با پیش‌فرض قرار دادن نتایج تحقیقاتی مثل آنچه ذکر شد، مبنی بر کارایی بیشتر و بهتر زنان، سامان‌دهی شده‌اند.

همان‌طور که اشاره شد، در این رویکرد نویسندگان با تبیین نقاط قوت زنان در عرصه مدیریت، سعی در تبیین میزان بالای مفید بودن زنان در عرصه کسب‌وکار دارند. واضح است آثار این رویکرد با هدف بیش‌تر کردن سهم زنان در پست‌های مدیریت عالی نگاشته شده است، اما همین هدف هم گاهی وسیله‌ای برای خودش می‌شود. توضیح اینکه بسیاری از نویسندگان فمینیست با تبیین اینکه حضور زنان - و ارزش‌های زنانه (Gibson, 2005) - در پست‌های مدیریتی بیش‌تر شده است، کارآمدی زنان را نتیجه می‌گیرند، و با اثبات کارآمدی زنان هم لاجرم نتیجه این می‌شود که باید سهم بیش‌تری در پست‌های عالی سازمانی به آنان داده شود (Burke, 2015)، (Powell and Graves, 2003).

۲. رویکرد انتقادی

در این رویکرد نشان دادن کارایی و مفید بودن و توانایی زنان یا انواع سازمان‌های فمینیست و گروه‌های زن‌محور مطرح نیست، بلکه انتقاد از وضع موجود مبنای پژوهش‌هاست. در این راستا از یک منظر با محوریت اصول فمینیسم به انتقاد از سازمان‌های امروزی پرداخته شده و از منظری دیگر راهکارهایی برای مطرح کردن زنان و رساندن آنها به اهدافشان در سازمان‌ها مدنظر قرار گرفته است. در این رویکرد، هدف نشان دادن کارایی زنان یا زنانگی نیست بلکه مسئله تغییر مدنظر است، حال یا تغییر در اصول و یا تغییر در وضعیت اقدام و اجرا.

همان‌طور که پیش از این اشاره شد، در این رویکرد فرض بر برابری

جنسیتی زن و مرد است، لذا پژوهشگرانی که آثارشان در ضمن بخش‌های مختلف این رویکرد ذکر شده است، ادعایی درباره برتری جنس زن نداشته و غالباً معتقد به برابری جنسیتی هستند.

۱-۲. در جست‌وجوی تغییر اصول

یکی از مهم‌ترین آرمان فمینیست‌ها مسئله برابری جنسیتی است. هرچند، حجم اصلی این مطالبه ذیل شعار عدالت است، اما نظریه‌پردازان فمینیسم گاهی ذیل مسائلی چون آزادی و قدرت نیز نارضایتی‌های خود از این نابرابری جنسی را نشان داده‌اند. مخالفت فمینیست‌ها با سلسله مراتب یکی از این انتقادهاست که برآمده از شعار عدالت و برابری ایشان است. مطابق آموزه‌های مکتب فمینیسم سلسله مراتب یکی از ناپسندترین مفاهیم است (Armstrong, 2002: 62)، و انتقادات گوناگونی از جهات مختلف (از جمله اینکه سلسله مراتب محدود کننده آزادی است، مخالف عدالت است و اینکه باعث تمرکز قدرت می‌شود) نسبت به سلسله مراتب ابراز شده است. به هر روی در ادامه به انتقادات مبنایی فمینیست‌ها در چهار عرصه اصلی قدرت، عدالت، آزادی و خانواده پرداخته شده است.

۱-۱-۲. فمینیست‌ها و انتقاداتشان در باب قدرت

«جنسیت نمادی فراگیر از قدرت است» (Scott, 1986). این جمله را می‌توان دلیل توجه نظریه‌پردازان فمینیست به این عرصه دانست. اما انتقادات نظریه‌پردازان فمینیست در باب مسئله قدرت بر چند وجه مختلف متمرکز است. فمینیست‌ها از یک‌سو به وضعیت زنان در سازمان‌ها از حیث کمبود قدرت و توان معترض‌اند، و در این راستا انواع برنامه‌های توانمندسازی^۱ زنان را تدوین کرده و پیشنهاد می‌کنند (Valerio, 2009).

از سوی دیگر مسئله تمرکز قدرت بسیار خلاف میل فمینیست‌هاست، لذا فمینیست‌ها به دنبال نامتمرکزسازی تصمیم‌گیری در سازمان‌ها هستند (اینلو، ۱۹۹۲). البته شاید بتوان این مسئله را ناشی از برابری‌گرا^۲ بودن اندیشمندان فمینیسم دانست، که با توجه به این نکته این مسئله در ذیل عنوان عدالت نیز قابل بررسی است.

همین اندیشه برابری گرا، علاوه بر توجه - در واقع تنفر - فمینیست‌ها به مسئله سلسله مراتب باعث شده است که فمینیست‌ها به مسئله «صدور فرمان» بپردازند. به عبارت دیگر چون فمینیست‌ها معتقد بودند که همه افراد باهم برابر هستند، پس لذا در عرصه سازمانی هیچ دلیلی ندارد، که یک شخص قدرت فرمان دادن به شخص دیگری را داشته باشد. اما با توجه به اینکه عمل صریح به این اعتقاد در عرصه سازمانی تقریباً غیرممکن بوده و باعث حذف و نابودی کامل سازمان‌های فمینیسم از عرصه بازار و رقابت می‌شد، اندیشمندان فمینیست باید راهی برای حل این تعارض میان اندیشه فمینیسم و نیاز عملیاتی پیدا می‌کردند.^۱ یکی از راه‌حل‌های ارائه شده بر اساس موقعیت و رویکرد اقتضایی است. توضیح این راه‌حل به این نحو قابل خلاصه است: از آنجا که همه برابر هستند، دلیلی ندارد که کسی حق فرمان دادن بر دیگری را داشته باشد - و حتی اگر هم کسی چنین کند فرمانش مؤثر نخواهد بود - «اما اگر دستورات تابعی از موقعیت و شرایط باشند، آنگاه بین فرمان‌دهنده و فرمان‌بر چالشی پیش نخواهد آمد، چرا که در واقع در این شرایط دیگر این موقعیت است که دستور می‌دهد و کارگر و کارفرما هر دو تابع دستورات او هستند» (Parker Follett, 2011).

۲-۱-۲. فمینیست‌ها و انتقادشان در باب آزادی

پرداختن به مسئله آزادی در اندیشه غرب، به آزادی اجتماعی محدود شده است. انتقادات فمینیستی در عرصه نظریه سازمان نیز از این قاعده مستثنا نیست. لذا آزادی برای حضور در جامعه و مشارکت در سازمان‌ها عرصه اصلی و جزء اولین تلاش‌های فمینیست‌ها بوده است. با این همه نظریه‌پردازان مکتب فمینیست، در انتقادات خود در عرصه نظریه سازمان و مدیریت به وجوه دیگری از مسئله آزادی نیز پرداخته‌اند. به عنوان مثال، بخشی از پژوهش‌های فمینیست‌ها در عرصه آزادی رابطه با آزادی عواطف است. می‌دانیم یکی از اصول مدیریت کلاسیک در رابطه با عقلایی بودن و عدم دخالت احساسات و عواطف در عرصه مدیریت است (Weber, 1964). در واقع در مدیریت کلاسیک با تقابل احساسات و عواطف - به عنوان وجه منفی - و عقلانیت - به عنوان وجه مثبت - (Lakoff and Johnson, 1980: 17) توصیه

۱. در انتها نشان داده خواهد شد، که این تعارض صرفاً محدود به این عرصه نمی‌شود، در واقع غالب اعتقادات فمینیستی با نیازهای عملیاتی عرصه مدیریت سازمان‌ها در تناقض است، و ویژگی‌هایی چون رقابت و سرعت که از ویژگی‌های سازمان‌های امروزی‌اند، این تناقض را شدیدتر می‌کند.

می‌شد، که باید مانع بروز احساسات و عواطف در عرصه سازمان شد. انتقاد اصلی فمینیست‌ها در این عرصه به همین توصیه کلاسیک است. نظریه‌پردازان فمینیست با تأکید بر جایگاه و قدرت احساسات، اولاً آن را یک ویژگی مختص زنان ندانسته و اعتقاد به چنین اختصاصی را بر ساخته اجتماع و نگرش‌های تبعیض‌آمیز نسبت به جنس زن می‌دانند (Swan, 1994: 98-106) و به‌علاوه به‌جای این رویکرد کلاسیک مبنی بر مانع شدن و سرکوب کردن احساسات، آزادی احساسات و یا به عبارت بهتر آزادی در بروز احساسات و عواطف را پیشنهاد می‌کنند (Ashcraft, 2001: 1306). البته نظریه‌پردازان فمینیست به‌منظور سازگارتر کردن این آموزه - یعنی آزادی در بروز احساسات - الگوی بروز احساسات محدود را پیشنهاد می‌کنند (Putnam and Mumby, 1992).

عرصه دیگر انتقادات فمینیست‌ها در این بخش، درباره شخصیت است. اندیشمندان فمینیسم بیان می‌کنند که زنان در اجتماع و به‌خصوص در سازمان‌ها، نمی‌توانند آزادانه شخصیت خود را انتخاب کنند، بلکه شرایط محیط و اجتماع آنها را مجبور می‌کند که مطابق شخصیت کلیشه‌ای بر ساخته اجتماعی که از پیش برای آنها در نظر گرفته شده رفتار کنند. در واقع در اینجا مسئله عدم آزادی زنان در انتخاب شخصیت و شکل رفتار، به‌علاوه عدم استقلال آنها در اثر رفتارهای اجتماعی غالب مورد نقد قرار گرفته است. رمانی با نام «همسران استیفورده» این وضعیت را به‌نحوی جالب به تصویر می‌کشد. در این رمان شخصیت اصلی داستان که زنی کارمند است، پس از نقل مکان به شهری جدید کم‌کم متوجه می‌شود که زنان این شهر، انسان عادی نیستند، بلکه ماشین‌هایی هستند که از خود هیچ اختیاری ندارند و توسط همسرانشان برنامه‌ریزی می‌شوند (Levin, 2011). یکی از پژوهشگران فمینیست مدیریت با اشاره به این رمان، وضعیت زنان در سازمان‌های امروزی را به وضعیت زنان در آن رمان تشبیه می‌کند و بیان می‌دارد که به‌جای اینکه تلاش کنیم، استقلال شخصیت زنان را از آنها بگیریم و آنها را مجبور کنیم که یکی از شخصیت‌های کلیشه مد نظرمان را داشته باشند - که لزوماً داشتن چنین شخصیت‌های منجر به تصدی کارهای خاصی مثل منشی‌گری و رئیس تشریفات می‌شود - باید ویژگی‌های که سازمان‌های امروزی به آنها نیازمند هستند را استخراج و به اعضا عرضه کنیم تا ببینیم زنان کدام‌یک از این نیازها را می‌توانند برآورده کنند. او پیشنهاد می‌کند که به‌جای اینکه به دنبال این باشیم که زنان در سازمان باید

چه بپوشند یا چه کاری انجام دهند، باید به رویکردهای رهبری که مناسب هر سازمان هستند، پردازیم؛ چرا که هر زنی با شخصیت خاص خود ممکن است با این رویکردها هم‌جهت باشد و اگر سعی کنیم شخصیت خاصش را از او سلب کنیم، ممکن است به سازمان خودمان آسیب رسانده باشیم (Vongalis-Macrow and Gallant, 2012).

۲-۱-۲. فمینیست‌ها و انتقادشان در باب عدالت و برابری

انتقاد به تبعیض جنسیتی در سازمان‌ها بخش اصلی تلاش‌های فمینیست‌ها در این بخش را تشکیل می‌دهد. نویسندگان فمینیسم مدعی هستند که این تبعیض در همه سطوح سازمان، حتی بر زنانی که پست‌های مدیریت عالی را در اختیار دارند، اثرگذار است (Groysberg and Bell, 2014).

در پژوهشی بسیار جالب توجه در همین باره، نویسنده ابتدا به تبیین چهار الگوی اصلی تبعیض جنسیتی می‌پردازد. اولین الگو با عبارت «دوباره خودت را اثبات کن»^۱ که معمولاً زنان در سازمان‌ها با آن مواجه هستند شناخته می‌شود. در این مدل تبعیض جنسیتی، زنان باید بسیار بیش‌تر از مردان توانمندی خود را به اثبات برسانند، چرا که شاید اصل بر عدم آن گذاشته شده است. این مدل تبعیض جنسیتی خود در چهار دسته تبعیض در میزان اختیارات، تبعیض در میزان سخت‌گیری، تبعیض در فرصت کاری یا عزل کردن و ارزیابی متفاوت کارکنان زن و مرد دیده می‌شود.

دومین مدل تبعیض جنسیتی در سازمان‌ها با عبارت «بندبازی»^۲ شناخته می‌شود. در این مدل از تبعیض، زنان بر خلاف مردان مجبورند بر لبه شمشیری قدم گذارند، که از یکسو ممکن است برای مؤثر بودن در کارشان بیش از اندازه زنانه و ظریف به‌نظر بیایند و از سوی دیگر ممکن است آن‌قدر مردانه یا زمخت به‌نظر آیند که در سازمان محبوب نباشند، بلکه مورد تنفر قرار بگیرند.

مدل بعدی نیز که با عنوان «دیوار مادرانه»^۳ معرفی شده است، مانند مدل قبلی عمل می‌کند. توضیح اینکه از یک سو فرض می‌شود که یک مادر نمی‌تواند به خوبی وظایف شغلی‌اش را انجام دهد^۴ لذا همیشه نسبت به مادر شاغل بدگمانی

1. Prove-it-again!

2. Tightrope

3. Maternal wall

۴. فمینیست‌ها برای از بین بردن این فرض تلاش فراوانی می‌کنند، یکی از موارد این تلاش‌ها بزرگ‌نمایی و در کانون توجه قرار دادن مدیران زن و تأکید همزمان بر اینکه این مدیران مادر نیز هستند می‌باشد (Beard, 2014).

وجود دارد و در نتیجه نظارت بیش‌تری برای او اعمال می‌شود. اما اگر او برای از بین بردن این بدگمانی تمام توانش را به خرج دهد و خود را وقف کارش کند، از سوی دیگر او مورد تنفر قرار می‌گیرد که با وجود اینکه یک مادر است، همیشه درگیر کار است.

چهارمین و آخرین مدل تبعیض‌های جنسیتی با عنوان «مسابقه طناب‌کشی»^۱ معرفی شده است. در این مدل، تبعیض جنسیتی علیه زنان، به‌وسیله خود ایشان شدت می‌گیرد. در این مدل تبیین تبعیض جنسیتی، بی‌توجهی یک زن به شکایات سایر زنان از تبعیض جنسیتی در سازمان به‌عنوان نشانی از وفاداری او به سازمان شناخته می‌شود و باعث بیش‌تر پذیرفته‌تر شدن او در سازمان می‌شود (Williams, 2014).

چهار عرصه «۱- فرایند استخدام؛ ۲- تقسیم مشاغل؛ ۳- ارزیابی عملکرد؛ و ۴- دستمزد و ترفیع» به‌عنوان عرصه‌های اصلی تبعیض جنسیتی مورد توجه هستند. ویلیامز (۲۰۱۴) راه‌حل‌هایی برای از بین بردن تبعیض در هریک از این عرصه‌ها معرفی می‌کند و یادآور می‌شود که راه‌حل‌های مطرح‌شده تنها چند نمونه‌اند و راه‌حل‌های عملیاتی با توجه به الگوی تبعیض و عرصه آن و اهداف سازمان برای هر مورد متفاوت خواهد بود. نکته قابل توجه در رابطه با این پژوهش این است که نویسنده به‌جای سعی در تغییر زنان و یا تغییر فرهنگ سازمانی که بسیار زمان‌بر و پرهزینه هستند، با تجزیه و تحلیل چگونگی کارکرد تبعیض‌ها و عرصه آن‌ها، جلوگیری از آنها را در عمل ممکن می‌سازد.

انتقادات اندیشمندان فمینیسم در رابطه با عدالت و برابری گاهی از حقوق برابر یا را فراتر گذاشته و مدعی برابری کلی جنس زن و مرد می‌شوند. همان‌طور که این موضوع در فصل پیشین اشاره شد، طیفی از اندیشمندان فمینیست به‌کل منکر تأثیر و اهمیت جنسیت هستند، همین طیف در مدیریت نیز تأثیر جنسیت را به‌طور کلی منکر شده و آن را عاملی بی‌اهمیت می‌شمارند. به‌طور مثال در پژوهشی در باب تأثیر جنسیت مدیر، تلاش شده است تا با اطلاعات آماری نشان داده شود، جنسیت مدیر هیچ تأثیری بر رضایت کارکنان از او ندارد. نویسنده ادعا کرده است، حتی کارکنان زن نیز در ارزیابی خود از مدیرشان زن یا مرد بودن او را مدنظر قرار نمی‌دهند. به‌عبارت دیگر «این سبک رهبری و رفتارهای رهبر است که اهمیت دارد و نه جنسیت او» (Vongalis-Macrow and Gallant, 2012).

یکی از نکات دیگر در باب عدالت، موضوع قانون‌گذاری‌هاست، که شاید به دلیل تأثیرات عملی آن، به‌نوعی مرتبط با بخش بعدی و تغییرات اجرایی باشد، اما با توجه به اهمیت و تأثیر مستقیم مسائل نظری در مسئله قانون‌گذاری لازم است در همین بخش مورد بررسی قرار بگیرد. فمینیست‌ها تلاش‌های فراوانی برای تغییر قوانین شامل تبعیض جنسیتی کرده‌اند و تا میزان زیادی نیز در این مسیر موفق بوده‌اند و توانسته‌اند قوانین ضد تبعیض زیادی را به تصویب برسانند. اهم استدالات فمینیست‌ها برای قوانین ضد تبعیض بر مبنای آموزه لیبرالی «برابری فرصت‌ها» بیان شده است. همچنین شایان ذکر است، که نویسندگان فمینیست به تأثیر مثبت این قوانین در افزایش سهم زنان در عرصه کسب‌وکار اشاره کرده‌اند (Gatrell and Cooper, 2007: 57).

۴-۱-۲. فمینیست‌ها و انتقاد ایشان در باب خانواده

«یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی و سیاسی که هر جامعه اروپایی با آن روبروست آشتی دادن بین خانواده و زندگی کاری است» (Walby, 1998: 15). فمینیست‌ها معتقدند که نظام خانواده بیش‌ترین محدودیت را برای زنان ایجاد می‌کند، لذا انتقاد اصلی فمینیست‌ها در اینجا به تفکرات سنتی در باب خانواده و تقسیم وظایف در آن است. به‌طور مثال یکی از نویسندگان فمینیسم دلیل اصلی برای ادامه یافتن جریان مانع شدن زنان از پست‌های مدیریت عالی به‌طور غیرمستقیم (یا به اصطلاح همان سقف شیشه‌ای) را غلبه تفکر سنتی مبنی بر اینکه شخصیت اصلی برای یک زن این است «که یک مادر و همسر و خانم خانه‌دار باشد، نه یک شخصیت حرفه‌ای تماماً سازمانی» می‌داند (Gatrell and Cooper, 2007: 58). مهم‌تر اینکه ایفای نقش نگهداری از فرزندان و انجام کارهای خانه باعث شده است، اساساً زنان کم‌تر بتوانند وارد سازمان‌ها و عرصه کسب‌وکار بشوند، چه رسد به اینکه به دنبال اخذ پست‌های عالی سازمانی باشند (Katrinli and Ozmen, 1994: 79). در همین راستا پژوهشگران فمینیسم شواهدی را ارائه می‌دهند که عرصه کسب‌وکار برای یک دختر بسیار مناسب‌تر است تا برای یک زن و حتی در بسیاری از مشاغل، کارکنان زن پس از ازدواج شغل خود را از دست می‌دهند (Valerio, 2009: 16). همچنین ادعا شده است که نظام خانواده باعث شده است که زنان ساعات کاری کم‌تری داشته باشند و در نتیجه درآمد آنها کم‌تر شده و این مسئله باعث کاهش قدرت اجتماعی آنها می‌شود (Eagly and Carli, 2007). به‌علاوه فمینیست‌های جامعه‌گرا بر

اساس این اعتقاد که ماهیت بشر به صورت اجتماعی ساخته می شود، پیشنهاد می کنند که باید تغییری بنیادین در نظام خانواده شکل بگیرد و تقسیم کار موجود در نظام خانواده که بر اساس جنسیت است، طرد شود و در نتیجه پدران نیز مشارکت مساوی در نگهداری از فرزندان با مادران داشته باشند (Weedon, 1991: 18). باید افزود فمینیست های رادیکال پا را از این هم فراتر گذاشته و خانواده را نهادی اساساً تبعیض آمیز می دانند که مبنای اصلی آن وابستگی زن به مرد است و به عنوان اصلی ترین ابزار علیه زنان به کار گرفته شده است و جایی در یک جامعه فمینیستی ایده آل ندارد (Weedon, 1991: 17). فمینیست های رادیکال همه عرصه های جامعه کنونی را مردمحور می دانند و به دنبال جایگزینی زنان به جای مردان در این محوریت هستند (Blundell, 1992: 206).

۲-۲. سایر انتقادات مبنایی

طیف دیگری از انتقادهای فمینیست ها، بر فرهنگ های سنتی و دینی است. به طور مثال در پژوهشی در باب مدیران زن در ترکیه، شرح داده شده است که یکی از چالش هایی اصلی که مدیران زن ترک با آن مواجه اند، نادرست دانستن سفر زنان به تنهایی است که باعث می شود، مدیران نتوانند به راحتی سفرهای کاری که مستلزم هر پست مدیریتی است را انجام دهند. به علاوه جلسات صرف ناهار کاری یا لابی هایی که حضور در آنها برای یک مدیر لازم است، نیز در فرهنگ آنان نادرست به حساب می آید^۱ که مطابق پیشنهاد فمینیست ها چنین اعتقاداتی باید طرد شود (Katrinli and Ozmen, 1994: 79).

از دیگر پیشنهادات فمینیست ها در رویکرد انتقادی، به چالش کشیدن تعریف امروزی از کار و اقتصاد بوده و در مقابل بر اهمیت کارهای غیرانتفاعی از قبیل «مراقبت از دیگران، کارهای خانم های خانه دار و...» تأکید کرده اند (Elson, 1994).

۲-۲. انتقاداتی با هدف تغییر در پیاده سازی و اجرا

در این بخش به انتقادات و جهت گیری های اجرایی فمینیسم های برای کسب سهمی از پست های عالی سازمانی پرداخته می شود. هرچند این بخش نزدیکی هایی با رویکرد مدیریتی دارد، اما چند تفاوت اساسی باعث شده است که این دو دسته کاملاً جدا از هم تقسیم بندی شوند. مهم ترین تفاوت آثار این بخش و آثار بررسی

۱. به دلیل فرهنگ بومی و اسلامی موجود در ترکیه.

شده در ذیل رویکرد مدیریتی، انتقادی بودن این آثار است. در حالی که در آثار رویکرد مدیریتی غالباً انتقاد نقشی ندارد، بلکه صرفاً به تبیین ویژگی‌های مثبت و مناسب زنان برای عرصه مدیریت و سازمان‌ها پرداخته می‌شود. به علاوه مخاطب این دو دسته از آثار متفاوت است. توضیح اینکه هر چند تعلق و محوریت موضوع در هر دو دسته از آثار زنان است، اما مخاطب آثار رویکرد مدیریتی، مدیران هستند، اما مخاطب این دسته از آثار غالباً خود زنان‌اند.

بخشی از این رویکرد را می‌توان تحت عنوان جریان نوین فمینیست اجرایی^۱ معرفی کرد. مطابق این جریان، زنان با توجه به اینکه مقدمات لازم برای رهبری سازمان‌ها مثل تحصیلات مناسب، تجربه و غیره را کسب کرده‌اند (Powell, 1999) باید به جایگاهی که مستحق آن هستند برسند. البته در این مسیر موضع‌گیری‌های تبعیض‌آمیز، از جمله در نظر گرفتن مسیر رشدی مجزا برای زنان به نام شخصی‌سازی - مناسب‌سازی - که به کام تبعیض جنسیتی است مانع می‌شود که این توان بالقوه، به رسیدن آنها به جایگاه مناسبشان بیانجامد. از این‌رو طرفداران این اندیشه توصیه می‌کنند که زنان باید دست به اقدامات اجرایی همچون هماهنگی و اتحاد بزنند تا بتوانند به جایگاه متناسب با توانایی‌شان یعنی رهبری سازمان‌ها برسند (Williams and Dempsey, 2013). باید اشاره کرد منظور فمینیست‌ها از حضور در رده‌های عالی سازمان «صرفاً حضور فیزیکی نیست، بلکه منظور داشتن مقام، جایگاه، مقبولیت، اهمیت و اختیار تام است» (Tanton, 1994: 7). نکته مهمی که در رابطه با اهمیت این رویکرد باید مورد توجه داشت، نقش ویژه آن در ایجاد سازمان‌های فمینیستی است. به نحوی که برخی، وجود سازمان‌های فمینیستی را محصول همین جنبش اجرایی فمینیستی می‌دانند (Ferree, 1995). علاوه بر این، جهت‌گیری‌های فعالان اجتماعی عرصه زنان سیاه پوست نیز به‌طور کلی در همین عرصه اجرایی قرار می‌گیرد (Springer, 2005).

یکی از اقدامات قابل توجه در این رویکرد، انتقاد از مسیرهای پیشرفت شغلی صرفاً مناسب برای مردان، است. در پژوهشی در همین راستا با تبیین مدل‌های مختلف پیشرفت شغلی به معرفی ویژگی‌های مسیر پیشرفت شغلی‌ای که مناسب با زنان باشد، پرداخته شده است (Burke, 2007).

در یکی از مقالات فمینیستی در این عرصه، نویسنده ابتدا بیان می‌کند که وقتی

او سال‌ها پیش در شرکت ژنرال موتورز پستی مدیریتی گرفت، اولین زن در آن شرکت با چنین جایگاه بالایی بود و لذا مورد تعجب همگان شد، اما دشمنی‌هایی که با او می‌شد چیزهایی مثل انداختن آتش در سطل زباله دفترش و... دیگر موارد ساده و سطحی بود؛ غرض‌ورزی‌ها در مقابل مدیریت زنان امروزه بسیار پیچیده‌تر و زیرکانه‌تر شده است. او سپس با اشاره به موانع مختلف علیه ورود زنان به سطح مدیریت عالی سازمان‌ها چهار راهکار «۱- تدوین مجموعه‌ای مشخص از اهداف کمی، ۲- نشان دادن تعهد خود از طریق عمل نه صحبت، ۳- گسترش معیارها در صورت لزوم و ۴- ایجاد فرهنگی مولد و نوآور» برای بیش‌تر کردن حضور زنان در پست‌های مدیریتی را معرفی می‌کند (Shambaugh, 2015).

۲-۴. انتقاداتی به منظور تغییر تصویر از زنان

بخش دیگری از این رویکرد تلاش‌های فمینیست‌ها به منظور تغییر تصورات رایج در باب زنان در عرصه کسب‌وکار است. واضح است که در این بخش نیز انتقادات به منظور رقم خوردن تغییرات اجرایی است. ادبیات غالب این رویکرد، انتقاد به پژوهش‌های غیرفمینیستی (یا مطابق نظر فمینیست‌ها، پژوهش‌های ضد فمینیستی) در باب ویژگی‌های زنان است. به‌طور مثال در یکی از مقالات فمینیست‌ها که در این بخش جای می‌گیرد، ادعا شده است که رسانه‌های عمومی در حال رقم زدن تصویر غلطی از زنان و ویژگی‌های آنان در عرصه کسب‌وکار هستند. در این مقاله به‌طور خاص به ویژگی‌های ترسویی یا کمرویی^۱ برای تصاحب پست‌های مدیریتی، عدم سخت‌کوشی، میل اندک به رقابت و... اشاره شده است (Mainiero and Sullivan, 2015). نویسندگان در پاسخ بیان می‌کنند که «این ادعاها صرفاً بر مبنای چند مثال و مصاحبه محدود بوده و روش‌شناسی درستی نیز نداشته است، به‌علاوه آمارها و سایر بررسی‌های میدانی نیز چنین نتایجی را تأیید نمی‌کند» (Dunn-Jensen, 2007: 16). پژوهش‌های دیگری نیز با رویکردی کاملاً مشابه، مقاله قبلی مربوط به ویژگی‌های «عاطفی، اجتماعی و تربیت‌گر»^۲ - و حتی به‌نحوی افراطی‌تر با ویژگی‌های «وابسته، بی‌اراده، غیررقابتی، غیرمنطقی، بی‌صلاحیت و بی‌هدف» (Broverman, 1975) - را کلیشه‌هایی برای شخصیت زنان می‌داند که از طرفی مطابق با ویژگی‌های همه زنان در محیط کسب‌وکار نیست و از طرف دیگر ارتباط

1. timid

2. nurturing

چندانی با افزایش کارایی ندارد (Beatty, 2007: 34).

۳. راهی برای رهایی

در این نوشتار تلاش شد تا با بررسی تعدادی از آثار مهم نظریه پردازان مکتب فمینیسیم در عرصه نظریه سازمان و مدیریت، رویکردهای اصلی این ایشان در قالب یک تقسیم‌بندی نوین و بصیرت بخش ارائه شود. همان‌طور که نشان داده شد، مکتب فمینیسیم به طور کلی با دو رویکرد مدیریتی و انتقادی در نظریه‌های مدیریتی اثرگذار بوده است. با عنایت دوباره به آثار ذکرشده در بخش دوم، یعنی «رویکرد مدیریتی» و مقایسه با آثار انتقادی فمینیسیت‌ها در این عرصه که عهده دار صیانت از آموزه‌های فمینیسیم هستند، تعارض و واگرایی این دو رویکرد اصلی روشن خواهد شد؛ یک اندیشمند فمینیسیت در عرصه مدیریت، گرفتار دوگانی غیرقابل جمع است. او هرچقدر بیش‌تر به بهره‌وری توجه کند، مجبور است اصول بیش‌تری از فمینیسیم را زیر پا بگذارد و هرچقدر بیش‌تر به آموزه‌های مکتبش بپردازد، از بهره‌وری عقب خواهد افتاد. با این اوصاف مکتب فمینیسیم در عرصه مدیریت - به عنوان علمی ناظر به عرصه عمل - از عمل مستقیم و صریح به اصول خود ناتوان است. باید افزود این انتقاد به حدی مهلک است که بسیاری از اندیشمندان فمینیسیم در پاسخ به انتقادات جزئی مشابه آن (جزئی به این معنا که مثلاً نظریه x در مدیریت با آموزه y در مکتب فمینیسیم در تعارض است) راهی جز پذیرش این انتقاد ندیده‌اند (Ashcraft, 2001: 1304). با این وجود، در ادامه تلاش می‌شود، راه فراری برای مکتب فمینیسیم از این دوگان مهلک دست و پا شود، هر چند با بررسی بیش‌تر درخواهیم یافت که چنین راه فراری نیز سودبخش نخواهد بود.

در پاسخ به نقد مطرح‌شده، اندیشمند فمینیسیت می‌تواند استدلال کند که متعارض دانستن اصول فمینیسیتی با داشتن کسب و کار بهتر، نشأت گرفته از منظر مدرن ما به کسب و کار است، درحالی که مکتب فمینیسیم تعریف مختار خود از کسب و کار بهتر را دارد. به عبارت دیگر، با یک بازسازی همدلانه می‌توانیم بگوییم که یک نظریه‌پرداز فمینیسیت در پاسخ به موضع بالا خواهد گفت: واضح است که اصول فمینیسیتی به نتایج مطلوب مدرنیسم نخواهد انجامید، بلکه فمینیسیم به عنوان یک مکتب جامع، معیارها و نتایج عملیاتی مطلوب خود را دارد و به کاربرستن اصول فمینیسیم در عرصه مدیریت - همان‌طور که باید - به همان نتایج خواهد

انجامید و لذا تناقضی در اندیشه فمینیسم در عرصه مدیریت موجود نیست. با در نظر گرفتن چند نکته، در پاسخ به این استدلال، وجوه ناکارآمدی این استدلال را نشان می‌دهیم:

اول، با اجرای کامل اصول فمینیسم حتی در برآورده کردن ترجیحات زنان و حتی ترجیحاتی با تعلق فمینیستی - به عنوان اصل سنتی و عام فایده‌گرایان که کمابیش مورد قبول دیگر مکاتب فلسفی اجتماعی نیز قرار دارد - ناتوان خواهیم شد. چرا که اگر به طور مثال بخواهیم آموزه فمینیستی مخالفت با سلسله مراتب و تفاوت قدرت را به طور صریح و دقیق اعمال کنیم، دیگر اصلاً در عرصه مدیریت و کسب و کار نمی‌توانیم حضور داشته باشیم و باقی بمانیم، چه رسد به اینکه سازمانی با اهداف فمینیستی ایجاد کنیم و مثلاً به آموزه توانمندسازی زنان بپردازیم. به عبارت دیگر در اینجا مسئله امکان اجرایی مطرح است. توضیح اینکه حتی اگر قبول کنیم که اگر یک فمینیسم باشیم دیگر به دنبال سود، برآورده کردن ترجیحات و کارایی و بهره‌وری نیستیم، باز هم به کار بستن کامل اصول فمینیستی - در عرصه کسب و کار واقعی، به خصوص با توجه به رقابت فزاینده موجود در بازارها - امکان اجرایی نخواهد داشت.

دوم، خود فمینیست‌ها نشان داده‌اند که از کسب و کار همان معیارهای متعارف بهره‌وری را مدنظر دارند. چرا که برای نشان دادن مفید بودن زنان (مثلاً در رهبری) به معیارهای معمول کارایی اتکا کرده‌اند، که در همین مقاله مثال‌هایی از آن ذکر شد. به علاوه در اکثر نمونه‌های عملیاتی از سازمان‌های فمینیست که توسط نظریه پردازان فمینیست مورد بررسی قرار گرفته بود، این سازمان‌ها اهدافی کاملاً متفاوت نداشتند، بلکه صرفاً مسئله توانمندسازی و... زنان به اهداف معمول سازمانی آنها اضافه شده بود (نایت و پریچارد، ۱۹۹۴: ۵۱).

سرانجام، در رابطه با بسیاری از ارزش‌هایی که اصول فمینیستی داعیه برآورده کردن آن را دارد، احساس نیاز به آن ارزش‌ها مستلزم برآورده شدن مسائل دیگری است، که اجرای اصول فمینیستی در برآورده کردن آنها عاجز است (مثلاً اجرای اصول فمینیستی می‌تواند نیاز به برابری یا ابراز آزاد احساسات در سازمان را برطرف کند، اما احساس چنین نیازهایی خود مستلزم تأمین بودن از لحاظ مالی یا ایمن بودن شرکت از ورشکستگی است، که اصول فمینیسم در تأمین این نیازهای مقدماتی ناتوان بوده و به آنها التفاتی ندارد).

لذا این استدلال نیز کمک چندانی به رهایی از دوگان غیرقابل جمع بهره‌وری و اصول فمینیستی در سازمان نمی‌کند. البته ممکن است بررسی‌های بیش‌تر ما بر آثار فمینیست‌ها و یا خود فمینیست‌ها بر این مسئله به راه‌حل مناسبی برای این معضله بیانجامد.

خلل دیگری که در لابه‌لای نظریه‌های مدیریتی فمینیستی پنهان شده است، در نتیجه تقسیم‌بندی صورت گرفته در این پژوهش هویدا می‌شود. همان‌طور که اشاره شد، فمینیست‌ها در نظریه‌های انتقادی خود، به مسئله برابری جنسیتی استدلال می‌کنند و تکیه دارند، درحالی که در نظریه‌های مدیریت‌گرا، خودشان این برابری جنسیتی را نفی می‌کنند. به هر حال فمینیست‌ها برای این سیاست یک بام و دو هوای خود استدلال‌هایی نیز دارند که به بررسی آنها می‌پردازیم.

به‌طور خلاصه استدلال اصلی نظریه پردازان فمینیست برای این تأکید بر جنسیت و تفاوت‌های جنسیتی با وجود آموزه برابری جنسیتی فمینیسم به این شرح است؛ اگر بخواهیم در نظریه‌های مدیریتی جنسیت را به‌طور کلی در نظر نگیریم، باید نظریه‌ها و قوانین و مقررات سازمانی را برای یک انسان انتزاعی بدون جنسیت تدوین کنیم. هر چند چنین کاری در بادی امر درست به نظر می‌رسد اما در حقیقت باعث ظلم به زنان می‌شود، چرا که اعضای سازمان در واقع عمیقاً درگیر مفهوم حقیقی و به‌زعم عده‌ای، اجتماع ساخته جنسیت هستند و به‌علاوه این مفهوم ساخته اجتماع باعث شده است تا جنس زن فاصله بسیار بیش‌تری از آن انسان انتزاعی بدون جنسیت بگیرد و لذا قوانین بیش‌تر از آنکه متناسب با زنان باشد، متناسب با مردان است (Acker, 1992: 258). پس ما هرچند معتقدیم که در واقع جنس مرد و زن در وجود خود تفاوتی (صرف‌نظر از تفاوت‌های فیزیولوژیک) ندارند، اما در عرصه مدیریت به این دلیل که این مفاهیم نادرست ساخته اجتماع هنوز وجود دارند و بر زندگی افراد تأثیرگذار هستند، پیشنهاد می‌کنیم که جنسیت در نظر گرفته شود و در واقع برای جبران ظلمی که تصویر سنتی ساخته اجتماع از جنس زن به زنان کرده است باید در نظریه‌ها، قوانین، مقررات و معیارهای سازمانی برای زنان امتیازهایی قائل شویم.

هر چند این استدلال جالب و قابل توجه است اما به چند دلیل باید گفت که نمی‌تواند دلیل مناسبی برای رویکرد یک بام و دو هوای فمینیست‌ها باشد، اولاً همان‌طور که در ادامه نیز خواهید دید در آثاری که بحث از تفاوت جنس زن و

مرد است، به هیچ عنوان به مسائلی چون تعیین مقررات و معیارهای سازمانی و شرح شغل پرداخته نمی‌شود، بلکه مسئله مورد توجه بیش‌تر توانایی‌های مدیریتی است. عجیب‌تر اینکه در جایی که صحبت از چنین مواردی است، برابری زن و مرد کاملاً مفروض و مقبول در نظر گرفته شده است. به علاوه تفاوت‌های مورد بررسی در آثار فمینیستی برخلاف دو ادعای مطرح شده در استدلال بالا نه فیزیولوژیک است و نه به ضرر جنس زن، بلکه به عکس، همگی ویژگی‌های اجتماعی و روانی و به نفع زنان است.

فصل پنجم

حضور تجویزی فمینیسم

در نظریه سازمان و مدیریت

مقدمه

در فصل گذشته تلاش شد تا تصویر جامعی از ابعاد مختلف تأثیرگذاری و ورود مکتب فمینیسم در مدیریت ارائه شود. در همین راستا به تفصیل، آثار مدیریتی - فمینیستی در دو دسته کلی انتقادی و مدیریتی تقسیم‌بندی شدند. در این فصل، یک نمونه از نظریه‌پردازی فمینیستی در عرصه مدیریت ارائه شده است، تا در کنار جامعیتی که دست آورد فصل گذشته بود، دقت و شناخت دقیق نیز حاصل آید. برای این منظور، از میان خیل کثیر و متنوع آثار فمینیستی - مدیریتی تلاش شد یکی از آثار مرتبط و جالب توجه انتخاب شود. برای انتخاب این اثر معیارهای متنوعی مورد نظر پژوهشگران بوده است. از یک سو همان‌طور که در فصل گذشته دیدیم اغلب آثار فمینیستی - مدیریتی صرفاً جنبه انتقادی داشته و نظریه‌پردازی در عرصه‌های مدیریت و بر اساس آموزه‌های فمینیستی در این آثار کم‌تر دیده می‌شود. از سوی دیگر، در معدود آثاری هم که پیشنهادات یا ابزارهایی ارائه شده است، این ابزارها و پیشنهادات عموماً از نوآوری‌های مؤلف نشأت گرفته و لزوماً ارتباطی با آموزه‌های فمینیستی ندارد. در این میان مقاله‌ای که در فصل حاضر ترجمه کامل آن ارائه شده است، جالب توجه و متفاوت است. در این مقاله، فرایند رسیدن از آموزه‌های فمینیستی به نظریه‌ها و ابزارهای مدیریتی کاملاً روشن و

نمایان است. از سوی دیگر، پرداختن تفصیلی مؤلفان به موضوع محوری ساختار سازمانی و سازمان‌دهی، مؤلفان را بر آن داشته است که به تبیین تفصیلی این مقاله بپردازند. با تمامی انتقاداتی که به مقاله ذیل وارد است - و در ادامه به بعضی از آنها اشاره شده است - مقاله حاضر می‌تواند الگوی خوبی برای ورود مبنایرآبی در زمینه مدیریت اسلامی - و پیاده‌سازی آموزه‌های اسلامی و ساختن نظریه و ابزار مدیریتی بر اساس این آموزه‌ها - باشد.

۱. ناهمگونی سازمان‌یافته: بوروکراسی فمینیستی به‌عنوان شکلی

پیوندی^۱

کارن لی آشکرافت^۲

دانشگاه یوتا^۳

چکیده

بوروکراسی فمینیستی به‌عنوان پاسخی به تنش تاریخی بین نظریه‌پردازان و فعالان فمینیستی، مدل‌های متضادی از قدرت را ترکیب می‌کند. در این مقاله از طریق تحلیل‌های کیفی قدرت در عمل، به بررسی نو بودن و پایداری^۴ بوروکراسی فمینیستی - که به‌عنوان ساختاری ترکیبی که آن را «ناهمگونی سازمان‌یافته» نامیده‌ام - می‌پردازم. این شکل سازمان‌دهی، نظر متعارف که ادعا می‌کند، معقولیت^۵ مستلزم دقت و وضوح^۶ است را زیر سؤال برده و به ظرفیت ناهمگونی استراتژیک اشاره می‌کند. این شکل سازمانی همچنین بر اهمیت روابط ساختار - عمل و فرد - محیط^۷ تأکید می‌کند.^۸

بسیار معمول است که عصر حاضر را با عناوینی چون تغییرات سریع، کنترل

1. Organized Dissonance: Feminist Bureaucracy as Hybrid Form

Source: The Academy of Management Journal, Vol. 44, No. 6 (Dec., 2001), pp. 1301-1322

۲. کارن لی آشکرافت (Karen Lee Ashcraft) هم اکنون استادیار ارتباطات سازمانی در دانشگاه یوتا است. او

او در تحقیقات خود به بررسی در رابطه با جنسیت، قدرت و ساختارهای سازمانی جایگزین می‌پردازد.

3. University of Utah

4. novelty and viability

5. rationality

6. resolution

7. partner-environment

۸. نویسنده (آشکرافت) بر خود لازم می‌داند از «پیتا مگگرت، جان چایلد و باقی منتقدان» برای نظرات و

بازخوردهای بسیار گرانبه‌ای که در رابطه با این مقاله تشکر کند. به‌علاوه باید از اعضای سازمانی که مورد

مطالعه قرار گرفت نیز به خاطر همکاری سخاوتمندانه‌شان صمیمانه سپاسگزار بود.

غیرمتمرکز و چندپارگی^۱ معرفی کنیم. همه این عناوین باعث به چالش کشیده شدن مبانی بوروکراسی شده و علاقه‌ای مفرط به دیگر اشکال سازمان‌دهی را ایجاد کرده‌اند (Heckscher & Applegate, 1994; Heydebrand, 1989; Putnam, 1997). محققان مکاتب مختلف به دنبال جایگزینی برای بوروکراسی هستند. برخی اندیشمندان مدیریت، اقدام به ابداع ساختارهای ترکیبی - به‌عنوان جایگزین بوروکراسی - کرده‌اند، که با فشارهای محیطی کنونی سازگار بوده و مزیت رقابتی آن سازگار بودن با فشارهای محیطی^۲ کنونی است (برای مثال رجوع کنید به: Borys, 1990; Jemison, 1989; Powell, 1987, 1990). دیگر اندیشمندان به دنبال جایگزین‌هایی هستند که ضمن افزایش کنترل اعضای سازمان، بهبود کیفیت زندگی کاری را نیز به ارمغان آورد (برای مثال رجوع کنید به: Cheney, 1999; Deetz, 1992). در ادامه تلاش شده است تا نشان داده شود، که یک تفکر فمینیستی چگونه می‌تواند این نوشته‌های پراکنده را به هم مرتبط سازد و فهم از ساختار سازمانی را غنا بخشد. به‌خصوص، نگرش فمینیستی باعث آشکار شدن ساختار پیوندی جدیدی که من آن را «ناهمگونی سازمان‌یافته» نامیده‌ام، شده است. این ساختار می‌تواند فرضیات حاکم راجع به معقولیت، قدرت و ساختارهای سازمانی را به هم بریزد.

اگرچه فمینیست‌ها نقش حیاتی در پیشرفت سیاسی و مفهومی در معرفی جایگزین‌هایی برای بوروکراسی داشته‌اند (Martin, 1990; Rodriguez, 1988) اما همچنان تجارب ایشان در باب ساختار سازمانی در حاشیه مباحث علمی باقی مانده است. پژوهشگران مدیریت به ندرت به دستاوردهای فمینیست‌ها در رابطه با نظریه سازمان اهمیت داده‌اند (به‌عنوان یک استثنا رجوع کنید به: Martin, Knopoff, and Beckman (1998)). حتی منتقدان فمینیست در عرصه مدیریت نیز به ندرت به مجموعه وسیع نوشته‌های «سازمان‌های فمینیست» پرداخته‌اند (به‌عنوان یک استثنا رجوع کنید به: Martin (1993) and Mumby (1996)). با توجه به افزایش انتقادات فمینیست‌ها در نظریه‌های سازمان و مدیریت و اینکه در عرصه عمل نیز سازمان‌های فمینیستی احتمالاً به خوبی نشان‌دهنده نظریات و نظریه‌های فمینیست‌ها در نظریه سازمان هستند، این سکوت‌ها به‌نظر عجیب می‌آید (Calas & Smircich, 1996; Mills & Tancred-Sheriff, 1992). با این همه سؤال اصلی هنوز باقی است: آیا اندیشه فمینیسم قادر به ارائه جایگزین‌هایی نو در عرصه مطالعات مدیریت است؟

با در نظر داشتن بوروکراسی به عنوان جلوه ساختاری غلبه جنس مرد، نظریه پردازان فمینیست - در مقابل - به مدت طولانی به ترویج جمع گرایی^۱ پرداخته‌اند (Ahrens, 1980, Ferguson, 1984). با این حال، هنوز هم فعالان فمینیست، تداوم این ساختار را غیرممکن می‌دانند (Murray, 1988, Seccombe- Eastland, 1988). البته بعضی همگرایی‌ها به وسیله بوروکراسی‌های فمینیست‌گرا که به ترکیب قدرت متساوی و سلسله مراتبی می‌پردازد، ایجاد شده است (Eisenstein, 1995; Gottfried & Weiss, 1994). در ادامه بحث شده است که این تغییر جهت، یک ترکیب منحصر به فرد - ناهمگونی سازمان یافته - را ایجاد کرده است، که می‌تواند منطق غالب در نظریه مدیریت را با کنار هم قرار دادن استراتژیک عناصر نامتجانس و غریب به چالش بکشد.

۲. (باز) تعریف ناهمگونی: نظریه پردازی بر اساس سازمان فمینیستی

قدرت در مقابل کارایی: آنجا که توانمندسازی ضد بوروکراتیک^۲ به فرا بوروکراسی ترکیبی^۳ می‌پیوندد.

جایگزین‌های بوروکراسی موجب بحث محققانه پویایی می‌شود، به خصوص به دلیل سماجت سنت‌های بوروکراتیک، علی‌رغم اذعان به اینکه این سنت‌ها برای محیط‌های پیچیده و به سرعت متحول مناسب نیستند (Heckscher & Donnellon, 1994; Heyde-brand, 1989). در این مقاله به دو روایت متداول پژوهشی به همراه انتقادات متفاوت (آن‌ها) بر بوروکراسی پرداخته شده است.

اول، منظر ضد بوروکراسی که مباحث آن نشأت گرفته از رویکرد انتقادی در نظریه‌های سازمان و مدیریت است، منعکس‌کننده انگیزه‌های آزادی خواهانه است. در این منظر، بوروکراسی به طور ذاتی، قدرت عده بسیار کمی را علیه افراد زیادی افزایش می‌دهد که آسیب‌های ژرف اخلاقی و عملی دارد (Fischer & Sirianni, 1984). پژوهشگران در این رویکرد، به کلی از بوروکراسی روی گردان شده و به شکل‌های دموکراتیک، جمع گرایی - و یا دیگر ساختارهایی که برای توانمندسازی به صورت متساوی و افزایش کنترل افراد بر زندگی کاری ایجاد شده‌اند - روی می‌آورند. این منظر توسط عقلانیت ارزشی - که بیان می‌کند توانمندسازی هر جامعه، صرف نظر از

1 collectivism

2 Counter bureaucratic Empowerment

3 Post bureaucratic Hybrid

میزان کارایی آن از حیث مالی، به خودی خود هدفی ارزشمند است - تقویت می شود (Rothschild-Whitt, 1979; Weber, 1968). صرف نظر از بعضی استثنائات (Siriani, 1995; Deetz, 1984) پژوهشگران در این عرصه (به خصوص نظریه پردازان فمینیست) تصمیم گرفته اند که به طور کلی قدرت بوروکراتیک را مورد بی توجهی قرار دهند. در مقابل، جریان اصلی انتقاد به بوروکراسی یعنی فرابوروکراسی، آن را به خاطر سرسختی و عدم انعطاف پذیری مورد انتقاد قرار می دهد (نه بدذاتی آن گونه که ضد بوروکراسی ها معتقدند).

در این پژوهش به بررسی شکل های ترکیبی پرداخته شده است که بتواند کارایی را در شرایط کنونی (که دیگر مناسب ساختار بوروکراسی نیست) بهبود بخشد. در این راستا ساختارهایی که در شرایطی چون ادغام دو سازمان، تملک و شراکت، مورد استفاده قرار می گیرند و همچنین ساختارهای شبکه ای و «شرکت های دانش بنیان»^۱ مورد بررسی قرار می گیرند (Bahrami, 1992; Borys & Jemison, 1989; Bradach & Eccles, 1989; Oliver & Montgomery, 2000; Powell, 1987, 1990; Steier, 1998). اگرچه این آشکال ترکیبی، روش های بوروکراتیک را مورد بازبینی قرار می دهند و حتی ممکن است که شامل تاکتیک های توانمندسازی مخصوص خود باشند، اما مطابق آثار مکتوب این عرصه باید گفت که این ساختارها، عقلانیت ابزاری موجود در بوروکراسی را - که مطابق با آن سازمان به طور کلی یک ابزار برای دستیابی به اهداف رقابتی است (Weber, 1968) - حفظ می کنند.

تاکنون، این عرصه های پژوهشی، جدا از هم مانده اند. همچنین این دو رویکرد به عنوان دو هم پیمان به حساب نمی آمدند؛ چرا که نگاه آنها در خصوص قدرت و کارایی ناسازگار فرض می شد. به هر حال، خط تحقیقاتی موازی مطالعات نظریه سازمان با رویکرد فمینیستی به صورت ناآگاهانه این انگیزه های مختلف را یکپارچه کرد. مانند اغلب اقدامات برای ارائه الگوی جایگزین، کار بر روی نظریه سازمان فمینیستی نیز با دو سؤال اساسی مواجه است: چه ویژگی هایی این ساختار را از دیگر ساختارها متمایز می کند (مسئله نو بودن)؟ و این ساختار تا چه حد مناسب بوده و زیست پذیر است (مسئله پایداری)؟

۳. مسئله نو بودن؛ سازمان‌دهی فمینیستی به‌عنوان توانمندسازی ضد بوروکراتیک

مانند بسیاری از الگوهای جایگزین، پژوهشگران این عرصه نیز مباحث زیادی را برای نشان دادن متفاوت بودن سازمان‌های فمینیستی ارائه داده‌اند. در طول ۳۰ سال گذشته، آنها بارها و بارها تضادهای خود با بوروکراسی را نشان داده‌اند (Ahrens, 1980; Buzzanell et al., 1997; Cassel, 1977; Ferguson, 1984; Lugones & Spelman, 1987; Maguire & Mohtar, 1994; Martin et al., 1998; Rodriguez, 1988). ویژگی‌های کلیدی بوروکراسی و سازمان فمینیست در جدول یک خلاصه شده است). به‌طور تاریخی، فمینیست‌ها بوروکراسی را به‌عنوان جلوه ساختاری غلبه جنس مرد می‌دیدند، که فرمان‌برداری زنان و به تبع آن ادامه ظلم تاریخی به این جنس را ملزم می‌دارد (Ferguson, 1984). برای مثال، قوانین بوروکراسی در باب عقلانیت و سلسله مراتب به حرفه‌ای‌ها رجحان و برتری می‌دهد (و بیان می‌دارد که کارگران استراتژیک یا مهم یا مدیران نیازهای خاصی دارند که باید برآورده شود)، و به ویژگی‌های کارگران از حیث احساسی و جنسیتی و دیگر عوامل غیرعقلایی توجهی نمی‌کند (Acker, 1990, Ashcraft, 1999; Pringle, 1989). به‌طور خلاصه باید گفت که نظریه‌پردازان فمینیست به شاکله روابط قدرتی که بوروکراسی به وجود می‌آورد؛ معترض و منتقد هستند. به همین دلیل جست‌وجوی توان‌آنها به دنبال عدالت جنسی و تجارت بهتر به یک ساختار سازمانی به جز بوروکراسی نیازمند است (lanello, 1992).

سازمان فمینیست توانمندسازی را از طریق: ۱- گسترش اعتماد به نفس فردی و ۲- تعامل بین گروه‌های تساوی‌گرا^۲ ایجاد می‌کند (Reinelt, 1994). قدرت شخصی به‌عنوان مقدمه به حساب می‌آید و نتیجه آن لاجرم باید قدرت جمعی باشد، همچنین هر استفاده‌ای از قدرت و نفوذ که باعث شود بعضی را بر دیگران برتری دهد، نادرست است. به‌عنوان نمونه، سازمان فمینیست در گروه‌های

۱. کارهای مارتین در این میان یک استثنا است (۱۹۸۷، ۱۹۹۰، ۱۹۹۳) مانند دیگر کارهای اخیر در باب ترکیب‌های فمینیستی که در بخش بعدی ذکر شده‌اند. صرف‌نظر از این، ترکیب‌های بروکراتیک فمینیست به طور معمول ۱- بر حسب تفاوتشان با دیگر ساختارهای سازمانی مورد بحث قرار گرفته‌اند ۲- به‌عنوان حرکت‌های سیاسی نهادی شده تلقی شده‌اند، یا ۳- در مقابل ساختارهای فمینیستی ناب مورد انتقاد قرار گرفته‌اند.

تبلیغاتی با ریاست زنان، آژانس‌های مراقبت از سلامتی فمینیست، مراکز مبارزه با تجاوز جنسی، گروه‌های حمایت از مورد تجاوز قرارگرفتگان، کتاب‌فروشی‌ها و بانک‌ها و دیگر سازمان‌های انتفاعی یا غیرانتفاعی کوچک‌تر دیده می‌شود. علاوه بر اصول جمع‌گرایی، سازمان‌های فمینیست تلاش‌هایی جهت حفظ و مراقبت از مسائل خصوصی افراد در محیط سازمان را نیز به عمل می‌آورند (Martin et al., 1998). به عنوان مثال، الگوی فمینیستی، روابط شغلی به نام «بروز احساسات محدودشده»^۱ (Putnam & Mumby, 1992)، را معرفی می‌کند که در آن جمع را به ابراز خودانگیخته احساسات ناشی از شغل سوق می‌دهد. هم‌زمان، اعضا از قواعد عاطفی منعطفی بحث می‌کنند تا در جایی که نیاز است روابط مرتبط با وظایف شغلی محفوظ بماند و انعکاس احساسات محدود شود. چندین پژوهش تجربی این جایگزین فمینیستی برای فضای سرد و بی‌عاطفه بوروکراتیک را تبیین کرده‌اند (Ashcraft, 2000; Gayle, 1994; Martin et al., 1998, Morgen, 1994).

۴. مسئله پایداری، مشکلات کارایی و تغییر به یک ترکیب فمینیست - بوروکراتیک

دومین مسئله، که در تحقیقات رایج در رابطه با جایگزین‌هایی برای بوروکراسی به آن پرداخته می‌شود، چالش پایداری است. همان‌گونه که پوتنام گفته است: «حتی اگر بپذیریم که این ساختارهای جایگزین، با ساختار بوروکراتیک تفاوت دارند، بازهم نمی‌توان گفت که این‌ها ساختارهایی اصیل هستند» (Putnam, 1997: 31).

تاریخچه آشفته ساختارهای فمینیست به روشنی نشان می‌دهد که چرا هنوز هم نمی‌توان گفت ساختارهای جایگزین، ساختارهای اصیل هستند.

جدول ۱. مقایسه‌ای میان بوروکراسی، سازمان فمینیست و ناهمگونی سازمان یافته به عنوان مدل ایدئال

ویژگی	بوروکراسی	سازمان فمینیست	ناهمگونی سازمان یافته، مدل بوروکراسی فمینیست
هدف اصلی/ عقلانیت	سازمان به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به یک غایت: بهره‌وری استانداردسازی شده به منظور تولید بیشینه	سازمان به عنوان غایت: توانمندسازی زنان	سازمان به عنوان غایت و وسیله: بهره‌وری/ تولید بیشینه و ملاحظات جنسی در توانمندسازی زنان
ساختار قدرت	سلسله مراتبی، قدرت در رأس زنجیره فرماندهی متمرکز شده است.	تساوی‌گرا و غیرسلسله مراتبی: قدرت نامتمرکز و پناشده در گروه‌ها از طریق تصمیم‌گیری مبنی بر رضایت همه طرفین؛	ساختار سلسله مراتب رسمی، که با شیوه‌های تساوی‌گرایانه تعدیل می‌شود. وجود توازن و رفت و برگشت بین متمرکزسازی و نامتمرکزسازی و برابری و عدم برابری: دیالکتیک‌ها؛
مقررات	مقررات رسمی و جامع با تمام جزئیات، اصل جهان‌شمول‌گرایی عینی (استانداردسازی برنامه‌ها بر مبنای شرایط بیرونی)؛	تعداد کمی مقررات غیررسمی: گزینش با توجه به افراد، برنامه‌های موقعیتی و مذاکره. کنترل از طریق ترجیح اعتقادات مشترک؛	مقررات زندگی رسمی ایجاد شده از طریق بازخورد اعضا و تابع موقعیت. دیالکتیک بین جهان‌شمول‌گرایی و زمینه‌گرایی؛
تقسیم کار	رسمی: تخصصی‌سازی	غیررسمی، ترجیح گردش وظایف؛	رسمی و غیررسمی: دیالکتیک بین ثبات و انعطاف وظایف؛
وضعیت/ شرایط لازم برای استخدام و ترفیع	رسمی، ملاک‌های فنی، کنترل از طریق میل افراد به پیشرفت شخصی؛	ملاک‌های غیررسمی مثل میزان تجربه زندگی، تقدم مهارت‌ها و اعتقادات فمینیستی بر اعتبارنامه‌های حرفه‌ای. ساختن جامعه بر پیشرفت شخصی اولویت دارد.	معیارهای چندگانه‌ای از تحصیلات و صلاحیت‌ها: پیشرفت شخصی با ملاحظات گروهی و تساوی‌گرایانه تعدیل می‌شود. اظهارنظرهای رسمی و غیررسمی و دیالکتیک بین پیشرفت فردی و جمعی؛
روابط آینده‌آل اعضا	رابطه حرفه‌ای: عقلایی و غیرشخصی، تفکیک حیطه شخصی و عمومی؛	احساسی و شخصی: کار با نیازهای شخصی کاملاً ترکیب شده است.	مفهوم «حرفه‌ای» توسعه یافته است به نحوی که احساسات و نیازهای شخصی را نیز دربر می‌گیرد، تعادل بین عقلانیت و احساسات. دیالکتیک بین شخصی/ غیرشخصی و خصوصی/ عمومی؛

تحقیقات متعددی به تفاوت‌های فراوان توانمندسازی ایدئال از منظر مکتب فمینیست و نیازهای عملیاتی پرداخته‌اند (Pahl, 1985; Seccombe-Eastland, 1988)؛ برای مثال، فشارهای محیطی مربوط به تأمین سرمایه و شراکت، اصول اساسی فمینیست در باب غیرانتفاعی بودن را به چالش می‌کشند (Mueller, 1995; Reinelt, 1994). علاوه بر این نیازهایی مثل کارایی و اثربخشی، رشد رقابت و دیگر تعاملات، مستلزم مسائلی چون ایجاد سلسله مراتب رسمی است، که مستقیماً در تضاد با اصل برابری^۱ فمینیسم است. (Maguire & Mohtar, 1994; Murray, 1988; Riger, 1994; Pfeffer & Salancik, 1978; Staggenborg, 1988) به‌علاوه، نظر به اینکه عادات فرهنگی اعضا تا آخر باقی می‌مانند، ساختارهای نیرومند قدرت غیررسمی ظهور می‌کنند (Freeman, 1972-73; Morgen, 1988; Ristock, 1990). سرافکنندگی از بیان اینکه سازمان‌های فمینیست نیز در عمل مجبور به اجرای بوروکراسی هستند، بعضی از نظریه‌پردازان فمینیست نظریه سازمان را به سکوت واداشته است (Acker, 1996; Calas, Smircich, 1990). اما بسیاری از نظریه‌پردازان، این وضعیت را به‌عنوان پیوندی مقدس بین فمینیسم و بوروکراسی می‌دانند.

اخیراً، بعضی از نظریه‌پردازان اقدام به معرفی سازمان‌های فمینیستی ترکیبی کرده‌اند (Ashcraft, 2000; Eisenstein, 1995; Gottfried & Weiss, 1994; Leidner, 1994; Martin et al., 1998; Mayer, 1995; Reinelt, 1995; Riger, 1994). آنها بدون پیش‌فرض قرار دادن نادرستی اصول بوروکراسی یا نظریه مبادله (Sirriani, 1984: 484) به دنبال ساختارهای ترکیبی بوده‌اند. به‌خصوص ترکیب ساختار فمینیست - بوروکراتیک که به‌عنوان ترکیب شکل‌های تساوی‌گرا و سلسله‌مراتبی از قدرت نیز معرفی شده است. این مسئله تأکید فمینیسم بر قدرت تساوی‌گرایانه را پیچیده می‌کند چرا که بیان می‌دارد که برای ترویج برابری، بعضی از اعضا می‌توانند بر بعضی دیگر اعمال قدرت کنند. بنابراین، با وجود موفقیت قابل توجه در دستیابی به اهداف عملیاتی، بوروکراسی فمینیست نیز آسیب‌پذیری‌های خود را دارد (که - در وهله اول - کم‌تر از جایگزین‌های دیگر نیست). اگر وجه تمایز سازمان فمینیست مخالفت آن با بوروکراسی است، پس این ساختار منحصر به فرد چه ادعایی می‌تواند داشته باشد، وقتی که هم‌پیمان با دشمنان است؟ اگر ساختار قدرت مناسب در مخالفت با بوروکراسی تعریف شده باشد، آنگاه چگونه می‌توان ساختار

قدرتی ترکیبی داشت؟ در واقع با توجه به اینکه اصول بوروکراسی کاملاً نهادینه شده است، چنین ترکیبی (ترکیب بوروکراسی و فمینیسم) کاملاً به سمت بوروکراتیک متمایل می‌شود و تنها نامی از فمینیسم باقی خواهد ماند. پس برای اینکه بگوییم بوروکراسی فمینیستی جایگزین حقیقی - برای بوروکراسی، نه صرفاً شکل دیگری از آن - است، چه دلیلی وجود دارد؟

۵. ناهمگونی سازمان یافته

در این مقاله به منظور پرداختن به جایگزینی متقن برای بوروکراسی، که از بوروکراسی فمینیست نشأت گرفته است، از عبارت «ناهمگونی سازمان یافته» استفاده شده است. همچنین ناهمگونی سازمان یافته به عنوان پیوندی راهبردی میان ساختارهایی که تاکنون متناقض فرض می‌شدند، تعریف شده است. ناهمگونی سازمان یافته ممکن است برای بعضی غیرقابل فهم بنماید. مطابق تعریف، ترکیب یعنی متحد کردن اشکال گوناگون؛ لذا می‌توان پذیرفت که بسیاری از ترکیب‌ها عامدانه و برای روبه‌رو شدن با مسائل پیچیده^۱ طراحی شده باشند. از سوی دیگر اکثر ترکیب‌ها، تعارض قابل توجهی را به وجود می‌آورند. همان‌طور که در اغلب ادبیات مربوط به ساختارهای ترکیبی نیز مطرح شده است، سازگاری باید در دو جهت پایداری و کارایی ایجاد شود (e.g., Oliver & Montgomery, 2000). بوریز و جمیسون^۲ (۱۹۸۹: ۲۳۷) در این رابطه این‌گونه شرح داده‌اند: «تلفیق دو عامل (ساختار) نامتجانس» یک مشکل محوری را برای ترکیب‌ها ایجاد می‌کند. در مقابل، سازمان‌های ناموزون مستلزم استفاده فعال از تناقض هستند. برای دیگران، یک ساختار ناموزون، ممکن است، کمی بیش از شکل آرمانی ضد بوروکراسی - که به ناچار تعارض و خطر ایجاد می‌کند - به حساب بیاید. اما این منظر (یعنی عدم توجه عامدانه و استراتژیک به تناقض) ما را بدین سو دعوت می‌کند که، تناقض را به عنوان یک عیب یا غریب بودن ناخواسته^۳ تفسیر کنیم (Buzzanell et al., 1997). به هر روی برای به رسمیت شناختن یک نوع سازمان‌دهی منحصربه‌فرد، وجود یک نظریه درباره ناهمگونی سازمان یافته، الزامی است.

در جدول یک، اقدام به ابداع چنین نظریه‌ای - با مقایسه روشمند بوروکراسی،

1. tricky

2. Borys and Jemison

3. unintended irony

سازمان فمینیست و ناهمگونی سازمان یافته - شده است. شایان ذکر است، مطالب ارائه شده در جدول، مطابق آخرین نگرش ها و اصلاحات در رابطه با سازمان فمینیست بوروکراتیک است، که در آن به مسائل انعطاف پذیری و ساختار بندی منطبق با شرایط عدم اطمینان - که در گذشته به عنوان نقاط ضعف آن ساختار به حساب می آمدند (Graham, 1995) - نیز پرداخته شده است (به طور مثال Burns & Stalker, 1961; Galbraith, 1973; Lawrence & Lorsch, 1967). به طور خلاصه، ناهمگونی سازمان یافته با بازتعریف دوگان ها به عنوان دیالکتیک ها، با نیازهای متناقض و به ظاهر ناتوان کننده مواجه می شود (به طور مثال، هرچند سلسله مراتب را حفظ می کند، اما به دنبال حمایت از تساوی گرایی نیز هست و یا با امید به رشد کارایی و اثربخشی همچنان به تصمیم گیری بر مبنای رضایت طرفین تن در می دهد) (Buzzanell et al., 1997; Thayer, 1988). به عبارت دیگر، این ساختار دربردارنده یک تنش راهبردی است، که این ساختار را با کشیدن و هل دادن به یک سیستم تنظیم و تعادل^۱ تبدیل کرده است (Baxter, 1988). همچنین، ناهمگونی سازمان یافته، ساختارهای سازمانی را در یک برهم کنش پویا میان ساختار و اقدام^۲ قرار می دهد. در جدول یک، به هشت مورد دیالکتیک که ناهمگونی ساختاریافته با آنها مشخص می شود اشاره شده است.

در مباحث مربوط به ساختارهای سازمانی معمولاً به مسئله اقدام کم توجهی شده است (Bahrami, 1992; Putnam, 1997). نقش حیاتی و غامض آن در ناهمگونی ساختاریافته در اولین دیالکتیک ذکر شده در جدول یک، کاملاً روشن است. به خصوص، دیالکتیک مابین برابری / نابرابری و تمرکزگرایی / عدم تمرکزگرایی، تعارضی را که پیش از این به آن اشاره شد را مشخص می کند: ادغام بین ساختار سلسله مراتبی و اقدام تساوی گرایانه. این ادغام می تواند نشان دهنده این باشد که سلسله مراتب می تواند به صورتی وضع شود که معنای معمول خود را تغییر دهد، اما (می توان فرض کرد که) ساختار مورد بحث نشأت گرفته از تغییری عمیق تر است، به دیگر سخن ساختار بوروکراتیک و اقدام فمینیستی هر دو جایگاهی یکسان در این نظریه دارند. البته هنوز فرض دوم، غیرقطعی می نماید. همان طور که در بالا اشاره شد، نیازهای عملیاتی و نظریه های نهادینه شده باعث

می‌شود، که این گونه پیش‌داوری شود، که در ترکیب بوروکراسی و فمینیسم - اگر نگوییم تنها بوروکراسی تأثیرگذار است، لااقل باید گفت که - تأثیر بوروکراسی بسیار بیش‌تر است (مخصوصاً در محیط غیرانتفاعی) (DiMaggio & Powell, 1983; Pfeffer, & Salancik, 1978; Zucker, 1988). چنین برمی‌آید که اعضا با یک معضل چندلایه مواجه می‌شوند: ۱- با وجود اینکه هنوز به برابری تأکید می‌شود، چگونه نفوذ رهبران پذیرفتنی است، یا مطیع دستورات باشیم (از طرف پیروان) و ۲- چگونه به تعادل مورد نظر برسیم در حالی که روابط سلطه‌گری - سلطه‌پذیری بسیار معمول‌تر و نهادینه‌شده‌تر است تا شکلی از برابری که در این ساختار پیشنهاد می‌شود. این مسئله احتمالاً در شرایطی که اعضا در جلسات رسمی رهبری می‌کنند یا هدایت می‌شوند، چالش‌برانگیزتر خواهد بود (Buzzanell et al., 1997)؛ برای جلساتی که معمولاً یک مرکز قدرت دستور جلسه را شروع کرده و پایان می‌دهد، زمان‌بندی و فرایند مباحث را مشخص می‌کند، به‌صورت فردی مذاکره می‌شود، و هویت گروهی وجود دارد (Conrad & Ryan, 1985; Eisenberg, Monge, & Farace, 1984; Eisenberg & Witten, 1987; Pfeffer, 1992; Schwartzman, 1989).

برای بررسی دقیق‌تر این مسئله، نیازمند نگاهی چندبعدی به قدرت هستیم، که شامل ابعاد فرهنگی، نهادی، ساختاری و فرایندهای اندازه‌گیری باشد (Fincham, 1992). رویکرد اعضای سازمان با ادراک آنها از محیطشان، و منابع قدرت و نفوذ - مثل قدرت قانونی (نفوذ رسمی)، مهارت (مدرک تحصیلی یا تجربه)، مرجعیت و مورد رجوع قرار گرفتن (ویژگی‌های شخصی، شهرت و محبوبیت) - اثرمتقابل دارد (Pfeffer, 1992; Raven, 1993). محیط‌ها، ساختارها و منابع فردی در وضعیت پویا معنی‌دار می‌شوند، و این نوع اجرایی اعمال قدرت نیز بر فراز الگوهای ثابت عمل می‌کند و از دل آن بیرون کشیده شده است (Barley & Tolbert, 1997; Giddens, 1979, 1984; Weick, 1979). برای بررسی، بدیع بودن و زیست‌پذیری (پایداری) روابط قدرت ایجاد شده توسط ناهمگونی سازمان‌یافته، من جلساتی رسمی در یک سازمان بوروکرات - فمینیست را تجزیه و تحلیل کردم؛ جلسات با این سؤال هدایت شده‌اند: اعضای سازمان، چگونه دیالکتیک‌های بین نابرابری/ برابری و تمرکزگرایی/ عدم تمرکزگرایی را مدیریت می‌کنند؟

۶. روش

۶-۱. جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های ارائه شده در اینجا، از نتایج یک پروژه تحقیقاتی گسترده در سازمان SAFE^۱ اخذ شده است. SAFE یک سازمان فمینیست بوروکرات است که از قربانیان و بازماندگان خشونت خانوادگی^۲ حمایت می‌کند. من این سازمان را انتخاب کرده‌ام چرا که بنابر اظهارات خودشان - و همین‌طور بررسی‌های شخصی خودم، که در ادامه شرح داده‌ام - نمودار خصوصیات این سازمان با یک بوروکراسی فمینیست متناسب است. من برای اجرای این پژوهش، از روش قوم‌نگاری^۳ استفاده کرده‌ام (Anderson, 1987; Lindlof, 1995). از تاریخ می ۱۹۹۵ تا ژوئن ۱۹۹۷، نزدیک به ۳۰۰ ساعت این سازمان را مورد بررسی قرار داده‌ام (شامل بیش از ۲۳۰ ساعت مشاهده مشارکتی^۴ و ۶۰ ساعت مصاحبه) (Spradley, 1979, 1980). بخش‌های SAFE آن‌گونه که بررسی شد شامل جلسات کارمندان (ستاد)، آموزش‌های رسمی داوطلبانه و جلسات حمایتی داوطلبانه است که هریک به تفصیل بررسی شده‌اند. همه کارمندان رسمی (۱۸ نفر) و همچنین ۱۹ داوطلب و ۴ کارآموز که با راهبرد نمونه‌گیری گلوله برفی و در دسترس انتخاب شدند مصاحبه شده‌اند (Lindlof, 1995). میانگین زمان مصاحبه‌ها ۹۰ دقیقه بود که در آن فهرستی بلندبالا از سؤالاتی که من برای بررسی فلسفه، ساختار، اقدام و روابط قدرت SAFE طراحی کرده بودم، پیگیری می‌شد.

در حین جمع‌آوری داده‌ها، من چند نقش را اجرا می‌کردم؛ فعالیت به‌عنوان یک داوطلب در بخش حمایتی، آموزش دادن و کارآموزی در برنامه آموزشی داوطلبانه و به‌عنوان یک مشاهده‌کننده در جلسات کارمندان رسمی (ستاد). اجرای این نقش‌های چندگانه باعث شد که من جنبه‌های گوناگونی از زیست SAFE را درک کنم و این منعکس‌کننده الزامات روش‌شناسی فمینیستی در آموختن با همراهان بود (Mies, 1983, 1991; Reinhartz, 1992). نقش‌های تحقیقاتی من همچنین، به یک تحقیق مشارکتی نزدیک شده بود، که ارائه‌کننده جنبه‌های انتقادی بر مبنای تجربه‌های دست‌اول بود (Heron & Reason, 1997, Mumby, 1988).

۱. یک اسم مستعار است.

2. Domestic violence.

3. Ethnographic

4. Participant-observation

در جلسات، کارمندان رسمی، داوطلبان و کارآموزان حضور داشتند. کارمندان رسمی SAFE به طور معمول در دو جلسه عمومی گرد هم می آیند، که من این جلسات را با توجه به محتوایشان تقسیم کرده ام (Yates & Orlikowski, 1992): ۱- جلسات منظم که به هماهنگی برای اجرای وظایف معمول سازمانی می پردازد (که این نوع از جلسات تقریباً هفتگی برگزار می شدند، و همه کارکنان رسمی جمع می شدند). ۲- جلسات فراطعامی^۱ که نشان دهنده پویایی های محل کار بود (که هر شش ماه یکبار برای همه کارکنان و به صورت هر ماهه برای کارکنان ستادی برگزار می شد). باید افزود اگرچه شکل جلسات در صورت لزوم تغییر می کرد، اما این دو نوع جلسه معمولاً از هم مجزا بودند.

در این پژوهش ساختار فرایند تحلیل داده ها بر مبنای نظریه داده بنیاد میدانی^۲ سازمان یافته است (Craig & Tracy, 1995). برای تبدیل تجربه های جزئی به اندیشه های کلی، این روش چندین فرایند تحلیل مختلف ارائه می دهد، که دو مورد از این روش ها متناسب با سؤالات پژوهش حاضر بوده است. اول، سطح مسائل نیازمند یک پژوهش گر تا به شرح و تعیین مسائل غامض به نحوی که توسط اعضای سازمان تجربه شده است، پردازد. مسئله غامضی که من در اینجا به تحلیل آن پرداخته ام، هنگام یادداشت برداری های اولیه میدانی شناسایی شد؛ هنگامی که من از آنچه در جلسات این سازمان مشاهده می کردم به دنبال یافتن ساختار واقعی قدرت آن بودم. به نظر می رسید که سرپرست بخش ستاد، پویایی های قدرت را پنهان می کند. (لذا) من برای مدتی این جست و جو را رها کردم، تا اینکه در آخرین سال پژوهش در این پروژه، هنگامی که در حال اجرای مصاحبه ها بودم، اعضای ستاد به صورت داوطلبانه احساس مشترک خود در رابطه با «ستاد در واقع سلسله مراتبی» سازمان SAFE را بیان کردند. من ادراک آنها را موافق با فرضیات ابتدایی خودم یافتم و لذا تصمیم گرفتم تا در این رابطه بیش تر پژوهش کنم. پس از بررسی چندباره بخش هایی از سوابق و اطلاعات سازمان، شرحی دشوار برای آنچه مسئله رهبری^۳ نامیده ام، تهیه کردم. با بررسی باقی سوابق و اطلاعات سازمان این گونه برداشت شد که اعضای غیریثرو، فعالانه تطبیق می یابند و تحت تأثیرات سرپرست، بی اثر می شوند. بنابراین در شرح خود از مسئله تجدیدنظر کردم، تا

1. Metacommunicative

2. Grounded practical theory

3. Leading

تفصیلی کامل از مسئله غامض حاضر ارائه دهم.

در سطح دوم، سطح تکنیکال، پژوهشگر باید به دنبال روش‌هایی باشد که اعضا برای مدیریت مسائل غامض اتخاذ می‌کنند. در نتیجه بررسی بخشی از داده‌ها، به تدریج چهار گروه از تکنیک‌ها را شناسایی کردم. به‌علاوه، هریک از آنها را از طریق کارکردن با داده‌های باقی‌مانده، تکمیل کردم. برای مثال، در این مرحله، گروه چهارم را توسعه دادم تا بتواند شامل سه راه مختلفی که برای درهم شکستن سلطه‌گری به کار می‌رود؛ باشد. همچنین من گروه پنجمی را نیز افزودم تا بتوانم تکنیک جالبی را که در طرح اولیه‌ام نادیده گرفته شده بود را نیز معرفی کنم. مسئله مطرح شده (مسئله رهبری/ پیروی) و سطوح تحلیل تکنیکال پس از آن، پاسخی برای سؤال این پژوهش را سامان می‌دهند: اعضا چگونه دیالکتیک نابرابری/ برابری و نامتمرکز سازی/ متمرکز سازی را مدیریت می‌کنند؟

۲-۶. قدرت در سازمان SAFE: مسئله پیچیده ناهمگونی در بوروکراسی فمینیست مختصری درباره سازمان

سازمان SAFE در سال ۱۹۷۰ تأسیس شده و یک سازمان غیرانتفاعی با دو مأموریت است: ۱- حمایت از زنان آسیب دیده و فرزندان‌شان از طریق حفاظت کردن و پشتیبانی مالی و قانونی؛ ۲- مبارزه با خشونت خانوادگی از طریق انجمن‌های آموزشی و شبکه‌سازی^۱. این سازمان، ارائه‌دهنده مسکن اضطراری، مشاوره و برنامه‌های توان‌افزایی از طریق سه شعبه خود است و به جهت موفقیت‌هایش بسیار معروف شده است. اخیراً یک شورای برجسته ملی، این سازمان را به‌عنوان یک سازمان نمونه در درمان خشونت خانوادگی معرفی کرده است. این سازمان به‌صورت سالیانه به بیش از ۱۲۰۰ زن و کودک آسیب‌دیده خدمت‌رسانی می‌کند و تقریباً به ۸۰۰۰ نفر مشاوره می‌دهد و با بودجه‌ای بالغ بر ۷۴۰۰۰۰ دلار اداره می‌شود. این سازمان حدود ۲۵ کارمند رسمی (ستادی)، ۱۰ کارآموز و ۱۱۵ داوطلب دارد. اکثریت اعضا، جز چند کارآموز و داوطلب، زن هستند.

به‌استثنای مأموریت زن‌محور این سازمان، SAFE بر روی کاغذ، کاملاً شبیه یک بوروکراسی متعارف است. تقسیم کار، ساختار رسمی و پست‌های شغلی روشن، همگی وجهه بوروکراتیک آن را نشان می‌دهد (نگاره ۱). مدیر اجرایی صرف نظر

از هیئت مدیره، در رأس سلسله مراتب قرار دارد. او و چهار معاون اصلی اش (۴) سرپرست) توسط اعضا، کاملاً به رسمیت شناخته می‌شوند. سایر اعضای ستاد (کارمندان رسمی) به عنوان کارمندان غیرمدیریتی شناخته می‌شوند و البته در نظارت بر کارآموزان و داوطلبان به سرپرستان کمک می‌کنند. از سوی دیگر با وجود سلسله مراتب کاملاً روشن، اعضا اصرار دارند که SAFE یک سازمان فمینیسیت است. اکثراً سلسله مراتب را بی‌ارزش جلوه می‌دهند و یا حتی به تمسخر گرفته و صرفاً یک تشریفات می‌دانند. آنها همچنین این مسئله که الزامات بوروکراسی ضرورتاً از (شیوه تقسیم) قدرت مورد نظر آنها جلوگیری می‌کند، را قبول ندارند. مربیان به کارآموزان می‌آموزند که اصول و آرمان‌های فمینیسیتی چگونه در رابطه با خدماتی که به مراجعین می‌دهند، تعبیر می‌شود، همچنین بین نیروهای رسمی (ستاد) و نیروهای داوطلب روابط هم‌ارز و برابرانه^۱ برقرار است و به تصمیم‌گیری بر مبنای رضایت طرفین تأکید می‌شود. بالاتر از همه اینکه اعضا، نظام SAFE را نیز مورد تمجید قرار داده و به آن «ارتباطات اخلاقی»^۲ می‌گویند و معتقدند این نظام آنها را تشویق می‌کند تا با سلسله مراتب سنتی مخالفت کرده و به صورت شخصی و حرفه‌ای، متحد و یکی شوند.

ارتباطات اخلاقی برنامه SAFE برای رسمیت بخشیدن به اشتراک گذاشتن احساسات و یا آن گونه که اعضا می‌گویند: «ارتباط گرفتن پیرامون قدرت»^۳ است. این مسئله مستلزم مسئولیت‌ها و حقوق متناظر فردی و گروهی است. به طور مثال، هر فرد باید خودش را درست بشناسد و به نحو صحیح به گروه معرفی کند. گروه نیز باید به سخنان هر فرد گوش داده و به طور جدی آن را لحاظ کند. احساسات خاموش و اختلافات سرکوب شده، غیرقابل قبول بوده و در مقابل، فوراً درباره چنین تعارضی تقاضای گفت‌وگو و بحث مستقیم می‌شود. اعضا معتقدند که تأکید بر گفت‌وگو و بحث در رابطه با تعارض‌ها ریشه در ماهیت روابط اخلاقی سازمان دارد، همچنین گفت‌وگو باعث می‌شود تا مسئله «بازدارندگی‌های قدرت»^۴ و روابط مخفیانه برانگیزاننده تفرقه به حداقل برسد.

از دیدگاه نظری، ارتباطات اخلاقی مظه‌ری از «بروز احساسات محدود» است

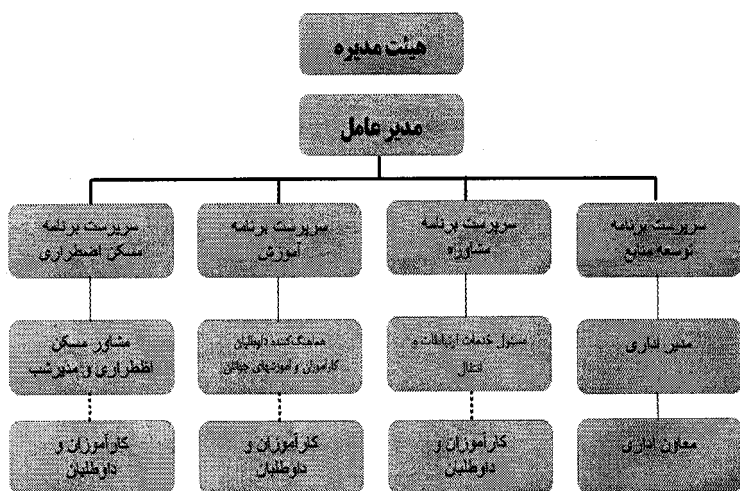
1. Peerlike

2. Ethical communication

3. "to communicate around power"

4. "power blocs"

(Mumby & Putnam, 1992). اصول رسمی (که در آموزش ها و دیگر اسناد سازمان مطرح شده‌اند) از قبیل «ارتباطات آزاد ترویج دهنده روابط برابر^۱ است»، «اعضا را برای ابراز نظرات مخالف تشویق کنید» و «روابط فردی ... لزوماً خصوصی نیستند» قواعدی احساسی را ایجاد کرده است که اعضا را ترغیب می‌کند تا درگیر احساسات کاری خود و دیگران شوند. از آنجا که همه اعضا ملزم به عمل کردن به ارتباطات اخلاقی هستند، درک مشترک این اخلاقیات، کلید فهم سلسله مراتب رسمی سازمان SAFE و افزایش توانمندسازی (غیرمتمرکز کردن قدرت و قدرت‌دهی) است. در نتیجه اکثر اعضا این برنامه - ارتباطات اخلاقی - را به‌عنوان بنیان فمینیستی سازمان SAFE می‌شناسند.



شکل ۲. ساختار سازمانی سازمان SAFE

این شکل ساختار سازمانی سازمان SAFE است که فقط اسامی از آن حذف شده است. خطوط ضخیم نشان دهنده سرپرستان، خطوط معمولی نشان دهنده کارمندان عملیاتی و خط چین‌ها نشان دهنده اعضای غیررسمی (داوطلبان و کارآموزان) است.

۷. مسئله پیچیده رهبری و پیروی در سازمان SAFE

ارتباطات اخلاقی دربردارنده مشکلاتی اجرایی نیز هست. چه می‌شود اگر کسی بسیار زیاد یا بسیار کم به خوداظهاری پردازد؟ چه می‌شود، اگر اعضا آنچه را که سازمان به‌عنوان اخلاق تجویز می‌کند، قبول نداشته باشند و یا به آن اعتراض کنند؟ این سؤالات و مجموعه‌ای از سؤالات مشابه نشان‌دهنده دشواری به اجرا درآوردن ارتباطات اخلاقی است. اگرچه بحث‌ها در سازمان SAFE به ندرت قطع می‌شود، اما این مسائل را به‌صورت مداوم مدیریت می‌کند.

بر اساس اظهارات اعضا، صلاحیت و قدرت رسمی باید به معنای افزایش پاسخ‌گویی باشد، بنابراین بخش سرپرستی (و مدیریتی) نقش و وظیفه سنگین‌تری در ترویج ارتباطات اخلاقی دارد. سرپرستان همچنین جلسات کارمندان رسمی (ستاد) را نیز رهبری می‌کنند. برای فهم مسئله با این ترکیب از وظایف، مسئول برنامه مسکن اضطراری را در نظر بگیرید. اعتبارنامه‌ها و تجربه‌های مهم او در بین اعضا به خوبی شناخته شده و مورد توجه و ارج است. همکاران او را به‌عنوان شخصی با کاریزمای بالا می‌شناسند، همکاران او مجموعه منحصربه‌فرد مهارت‌ها و احساسات او را می‌ستایند و اثرات جهت‌گیری‌های سیاسی، رویکردش به کار و سبک‌های ارتباطی او، در همکارانش کاملاً مشخص است. اگرچه مدیران عالی کم‌تر در دسترس و قابل رؤیت هستند^۱، اما مدیر اجرایی و مدیر برنامه آموزشی نیز از قدرت قانونی، خبرگی و قدرت مرجعیت مشابهی برخوردار هستند. در حین جلسات، این سه سرپرست (سرپرست برنامه مسکن اضطراری، سرپرست اجرایی و سرپرست برنامه آموزشی) دستور جلسات را معین کرده و مباحث را کنترل می‌کنند. از تفسیرها و نکات مکرر و ماهرانه آنها با موافقت و احترام زیادی استقبال می‌شود. جلسات با شرایط آنها وفق داده می‌شود و به آنها شرایطی برای شرح و تفسیر نیز داده می‌شود، که دیگران چنین موقعیتی ندارند؛ و البته این شرایط برای سرپرستان در ارتباطات اخلاقی، طبیعی به حساب می‌آید. با این همه، ارتباطات اخلاقی هنوز استفاده از قدرت به‌منظور ابزاری برای ساکت کردن^۲ را محکوم می‌کند (قدرت در جست‌وجوی سرکوب صدای بعضی است). در نتیجه چالشی

۱. مدیرعامل و چند تن از سرپرستان به صورت نیمه وقت در این سازمان کار می‌کنند. سرپرست برنامه توسعه منابع نیز که امور حسابداری را نیز انجام می‌دهد اغلب دورکاری می‌کند و تنها یک کارمند دارد.

2. silencing

که برای سرپرستان ایجاد می‌شود، این است که سرپرستان باید جلسات را بدون هیچ‌گونه اثری از اعمال نفوذ ناروا به اتمام و نتیجه برسانند. این وظیفه به‌خصوص در جلسات فراتعاملی - که در آنها آشکارا پویایی‌های قدرت سازمان SAFE بررسی می‌شوند - دشوارتر است.

البته بار مسئولیت تنها بر دوش سرپرستان نبود. اگرچه ارتباطات اخلاقی مستلزم این بود که همه اعضا ناراحتی‌ها و نارضایتی‌های خود را اعلام کنند، اما چند نفر از همکاران که نحوه استفاده از قدرت و نفوذ سرپرستان را مورد انتقاد قرار می‌دادند، صدایشان به‌جایی نمی‌رسید. به‌علاوه اعضا فکر می‌کردند که پنهان کردن این ویژگی سازمان SAFE به نفع خودشان است. کارکنان رسمی غیرمدیریتی، سازمان SAFE را به‌عنوان دریای امنی ترسیم می‌کردند که فقط عده معدودی مایل‌اند آشفته شود، همان‌طور که یکی از آنها این‌گونه بیان کرده است:

احساس من این است که ما و هیچ‌کسی دیگری نمی‌خواهد که قایق را به نوسان بیندازد. ما در اینجا احساس خوبی داریم، به تعبیری ما آزادی‌های بسیاری در این سازمان داریم. ما می‌توانیم آنچه را که می‌خواهیم، پوشیم ساعات کاریمان را خودمان تنظیم کنیم و درگیر زمان‌بندی نیستیم. در جلسات آن قدر راحت هستیم که می‌توانیم شوخی کنیم. می‌دانید، من هم مثل بسیاری دیگر فکر می‌کنم که «این شیوه جایگزین روشی متفاوت و متریقی از اداره یک کسب‌وکار است. پس بیاید تعادل این قایق را به هم نزنیم» بله، پس بنابراین ما با این جور مسائل ناشی از سلسله مراتب می‌سازیم و یا اینکه اصلاً به آن مسئله توجهی نمی‌کنیم.

آلویسن^۱ (۱۹۹۲) توضیح داده است که وقتی اعضا معتقدند سازمان، تأمین‌کننده نیازهای اجتماعی مطلوب و کمیاب است، معمولاً احساس هویت^۲ شدیدی را تجربه کرده و همین‌طور فشار فراوانی را برای حفظ آرامش و صلح موجود در آن سازمان تحمل می‌کنند. چندین همکار نیز در سازمان SAFE فشار اینکه «بگذار یک چیز خوب به‌کار خودش ادامه دهد» را احساس کرده و یا در زیر آن فشار کمر خم کرده‌اند. دیگر اعضا ترس را دلیل سکوتشان اعلام کرده‌اند. به‌عبارت دیگر، همان‌طور که یکی از کارمندان رسمی گفته است: «اینجا مثل سازمان مرده‌ها و سلسله مراتبشان نیست، اما واقعیت این است که من فکر می‌کنم آنها (سرپرستان)

در واقع، صلاحیت و اقتدار دارند و من به نوعی از آن می ترسم. من فکر می کنم که این به وجود آورنده ترس است. چیزهایی وجود دارد اما من نمی خواهم به آنها بگویم، اگرچه فکر می کنم حتی اگر بگویم هم آنها استقبال می کنند و می گویند که گفتن نظرت کاری درست است، اما من خود گفتن بعضی حرف هایم را درست نمی دانم». اعضا همچنین برای کارایی و نتایج عملیاتی به رهبری سرپرستان وابسته هستند (Staggenborg, 1988 و Eisenstein, 1995; Matthews, 1995). با وجود چنین دلایلی، کارکنان غیرمدیریتی در سازمان SAFE با مسئله مشابه مسئله رهبری اخلاقی و یا به عبارت دیگر مکمل آن، یعنی پیروی اخلاقی مواجه هستند. ارتباطات اخلاقی تجویز می کند که آنها تنش های در رابطه با قدرت را نام برده و در میان بگذارند، اما افراد به دلایل مختلفی یا نمی توانند یا نباید و یا نمی خواهند چنین کنند. برای دوری از مواجه شدن با این سکوت غیراخلاقی، آنها مجبورند - در ظاهر با رغبت - از رهبران پیروی کرده، به نحوی که گویی همکارانی صاحب اختیار هستند.

به طور خلاصه، مسئله پیچیده قدرت در سازمان SAFE این است که همه اعضا به صورت همکارانی برابر فرض شده اند که در میان یک نابرابری و قدرت متمرکز قرار داده شده اند، که هم زمان عدم تعادل قدرت هم تأیید شده و هم سرکوب می شود. از این رو بود که دیالکتیک های نابرابری/ برابری و متمرکزسازی/ نامتمرکزسازی در جدول ۱ به عنوان ویژگی های ناهمگونی سازمان یافته اعلام شد. تا اینجا ما دیدیم که چه کسی این مسئله پیچیده را مدیریت می کند، در ادامه بررسی خواهیم کرد، که این کار چگونه انجام می گیرد.

۸. اقدام های مربوط به قدرت: تاکتیک های سازمان SAFE برای رهبری و

پیروی

در یکی از جلسات شش ماهه بخش مسکن اضطراری، یکی از همکاران شجاعانه ناامیدی خود از پویایی های قدرت در بسیاری از جلسات سازمان SAFE را آشکار ساخت. این اقرار، نسبتاً محتاطانه و با دستپاچگی ابراز شد؛ که مشابه آن در جلسات و بحث های خصوصی سازمان نیز دیده می شد. او با صدایی لرزان و لحنی مردد، سؤالی را مطرح کرد که جلسه را قطع کرد: «مسئولیت با کیست، هنگامی که بعضی از ما احساس می کنیم توسط عده ای دیگر خُرد شده ایم؟» گروهی از

اعتراف‌های مشابه نیز که به دنبال این سؤال ابراز شد، وضعیت عادی جلسه را به هم زد و در شش ساعت بعد به‌وضوح به روابط قدرت حاکم بر SAFE پرداخته شد. باید تأکید کرد که برگزیدن این نمونه که یک نوع عقب‌نشینی در جلسات این بخش سازمان بود به‌منظور نمایان ساختن الگوهای تعاملی است که توصیف‌کننده جلسات رسمی سازمان SAFE است. به‌خصوص که این بخش (بخش تأمین مسکن اضطراری) ایجادکننده پنج تاکتیک غیررسمی برای مدیریت مسائل رهبری و پیروی است. من این استراتژی‌ها را به‌عنوان پیشرفت‌های برآمده از تعامل و تابع فشارهای کاری تلقی کرده‌ام و نه اقدامی عامدانه از سوی اعضا. ویژگی‌ها و کارکردهای هر یک از این تاکتیک‌ها در جدول ۲ خلاصه شده است (بنابر سطح عملیاتی نظریه داده‌بنیاد میدانی).

تاکتیک ۱: تسهیل محتاطانه^۱. در هر دو نوع جلسات رسمی سازمان SAFE، سرپرست‌ها به هنگام اعلام تصمیم‌ها از لفظ «ما» استفاده می‌کردند، که نشان‌دهنده مسئولیت اشتراکی باشد. آنها بنابراین رهبری را تنها به‌عنوان یک گزینه احتمالی در میان بسیاری از موارد معتبر دیگر رقم می‌زدند. جلسات مطابق دستور جلسه شروع می‌شد، اما مفاد دستور جلسه صرفاً به‌عنوان یک پیشنهاد بودند و جلسات با انعطاف بسیار بالایی پیش می‌رفت و مطالب تحت عناوینی کلی مثل «چه دستورالعملی اتخاذ کنیم»، «چگونه به یک موقعیت خاص نزدیک شویم» و یا «چه وقت گفت‌وگو و مذاکره داشته باشیم» از هم تفکیک می‌شدند. البته پیشنهادهای سرپرستان بدون هیچ‌گونه بحثی به‌عنوان یک مطلب مهم، پذیرفته می‌شدند. بازسازماندهی محتاطانه آنها بیش‌تر در شکلی مناسب ظاهر می‌شد، تا اینکه با موقعیتی واقعی برای مشارکت اعضا. چگونگی مطرح کردن یک فعالیت توسط سرپرست بخش «مسکن اضطراری» را در نظر بگیرید: «بسیار خوب، بیایید این کار را انجام دهیم. در هر صورت این پیشنهاد من است. ما می‌توانیم این کار را هرطور که مایل باشید انجام دهیم. اما چرا اجرای این کار را این‌گونه امتحان نکنیم...». این یک نمونه واقعی از نحوه فرماندهی در این سازمان است. با این وضعیت، پس از دستور، او هیچ فرصتی را برای بازخورد در نظر نگرفت و بلافاصله به همان گزینه اصلی و پیشنهادش بازگشت. اگرچه افراد بدون هیچ‌گونه نکته‌ای به اجرای آن فعالیت پرداختند، اما سرپرست به‌نحوی ظاهر شد که گویی مشتاق عدم متمرکز و

تقسیم قدرت است. ظرفیت او برای دستور دادن، به صورت فنی مورد چشم‌پوشی قرار گرفته شده بود، اما با قدرت تنظیم دستور جلسه و قدرت تفسیر^۱، میزان اختیار و تأثیر او تغییری نمی‌کرد.

ففر^۲ (۱۹۹۲) در رابطه با زمان‌بندی و قدرت آگاهی دادن^۳ به‌عنوان ابزاری برای تسهیل‌گری محتاطانه صحبت کرده است. او توصیف کرده است که ابتکار عمل چگونه «می‌تواند کسانی را که بعداً خودشان را با موقعیت ما تطبیق می‌دهند، مجبور کند» (۱۹۹۲: ۲۲۸). سرپرستان سازمان SAFE نیز همیشه ابتدا پیشنهادهای خودشان را مطرح می‌کردند و این مسئله، احتمال اینکه همکاران با طرحشان موافقت کنند را افزایش می‌داد. در آغاز یکی از جلسات سرپرست پرسید که آیا مایل‌اند برای گفت‌وگو به گروه‌های کوچک‌تر تقسیم شوند، یا مایل‌اند به صورت دسته‌جمعی به گفت‌وگو ادامه دهند. پیش از آنکه کسی بتواند پاسخی بدهد، او خود با بیان این جمله که با تقسیم شدن به گروه‌های کوچک‌تر در وقت صرفه‌جویی می‌شود، تمایل خودش را به تقسیم شدن به گروه‌های کوچک‌تر نشان داد. پس از اینکه بعضی به‌عنوان موافقت سرکان دادند و یا به نشانه بی‌طرفی شانه بالا انداختند، او فوراً اتاق جلسه را به دو قسمت تقسیم کرد. ففر همچنین بیان کرده است، که اقدام سریع می‌تواند فرصت را از مخالفان برای «متشکل شدن و تجهیز شدن» جهت ابراز نظر مخالفشان سلب کند (۱۹۹۲: ۲۳۱). با وقفه اندکی که بین درخواست نظر دیگران و اعلام شروع کار وجود دارد، سرپرستان به تضعیف مخالفت بالقوه پرداخته و به‌طور ضمنی اعضا را به تسلیم شدن در برابر رهبری خودشان ترغیب می‌کنند. حین یک جلسه، سرپرست پیشنهاد داد که اگر مایلید استراحت کوتاهی داشته باشیم. بعضی به نشانه رضایت سرکان دادند و بعضی هم مخالفت کردند و بعضی هم به نشانه بی‌توجهی شانه بالا انداختند. سپس سرپرست ادامه داد: «باشه، پس یک استراحت کوتاه داشته باشیم، اگر شما با بعضی از این چیزها خیلی احساس راحتی نمی‌کنید، پس لطفاً صادق و صریح بوده و پس از اینکه برگشتیم نظرتان را ابراز کنید». اما به محض اینکه جلسه دوباره تشکیل شد، سرپرست برنامه دیگری را اعلام کرد (و وقتی را برای ابراز نظر مخالف احتمالی باقی نگذاشت). او با نشان دادن کاغذی که بر تابلو نصب شده بود، توضیح داد که

1. interpretive

2. Pfeffer

3. power informs

آنها چگونه اتفاق آرا را در سازمان کسب کرده‌اند. می‌توان گفت که کاغذ از قبل بر روی تابلو بود (یعنی نتایج از قبل مشخص بود) و همین وضعیت کم‌وبیش نشان‌دهنده دیگر جلسات سازمان نیز هست.

ابراز رضایت بی‌حس و حال نیروهای رسمی به‌خوبی توسط ستول^۱ (۱۹۹۵) تحت عنوان «تناقض همکاری» در بررسی سازمان‌های مشارکت‌جویانه^۲ توضیح داده شده است. ستول به شرح الگویی پرداخته است که در آن اعضا «با همکاری نکردن همکاری می‌کنند» و اجازه می‌دهند که «مدیر (به‌جای آنها وظیفه) همکاری را انجام دهد» (۱۹۹۵: ۲۰۹). با توجه به این نکته، این مسئله که افراد ممکن است نظر مخالف داشته باشند، این‌گونه فهمیده می‌شود که آنها به‌ندرت نظر مخالفی ابراز می‌کنند. اگر فرصت مناسبی در اختیار باشد، افراد نظر مخالف خود را در قالب پیشنهادها به سرپرستان اعلام می‌کنند، اما نتیجه بررسی بیش‌تر نمونه‌ها نشان داده است که اعضای سازمان SAFE بیش‌تر مترصد زمان بیش‌تر و فرصت هستند تا مخالفت مستقیم با مسئله‌ای که قرار است بررسی شود. به‌عنوان مثال، هنگامی که یکی از جلسات فراعاملی به پایان رسید، مدیر اجرایی پیشنهاد برگزاری یک جلسه دیگر داد. یکی از اعضا درخواست به تأخیر انداختن جلسه را کرد. مدیر اجرایی بدون جویا شدن دلیل او برای این درخواست، این‌گونه پاسخ داد: «وقتی که ما این‌گونه درگیر هستیم، گاهی خوب است که سرعت قبلی را حفظ کنیم و بازهم کار را جلو ببریم» و درخواست او را رد کرد. تحلیل‌های ففر (۱۹۹۲) در رابطه با زمان‌بندی، دلیل این حرکت‌های سرپرستان را روشن می‌کند. (مطابق تحلیل‌های او می‌توان گفت) سرپرستان سازمان SAFE با پرهیز از تأخیر، احتمال شکل‌گیری نظرات مخالف را به حداقل رسانده و احتمال اینکه تصمیمات آن‌گونه که آنها می‌خواهند اخذ نشود را کاهش می‌دهند.

1. Stohl

2. Participative organizations

جدول ۲. تاکتیک‌های سازمان SAFE برای مدیریت معضله رهبری - پیروی

تاکتیک	نابرابری و عدم تمرکز به عنوان... نشان داده می‌شوند	شکل بیان	روابط نسبت به زمینه	طرز کار
تسهیل محتاطانه	(تصمیمات مدیر به عنوان) راهنمایی‌هایی که باید در گروه مورد بحث قرار بگیرد، نشان داده می‌شود.	بخش کارمندان رسمی (ستاد، نظارتی): استفاده از «اما» تردید در رهبری کرد. بخش کارکنان عملیاتی: رضایت دادن (به طور مثال نقش‌های رهبری افتخاری / تشریفاتی، عدم مشارکت، واگذاری فعالانه مسائل به سرپرستان)؛	در هر دو نوع جلسات استفاده می‌شود: روابط مثبت (و مطابق) با زمان موجود	حفظ شکل‌های توانمندسازی اما افراد را بر اینکه حتماً فعالانه همکاری کنند و نظرات مخالفشان را واقعاً مطرح کنند، مطمئن نمی‌سازد، بلکه علاوه بر حفظ اشکال توانمندسازی به دنبال برطرف کردن نیازهای مرتبط با کارایی نیز هست.
استناد به تعهد جمعی نسبت به اقدام برابری‌گرا	اجرای تعهدات نسبت به حفظ و حمایت از ایده‌آل‌های برابری‌گرای	بخش کارمندان رسمی: تفسیر قاطعانه، دستور، سرزنش یا توبیخ بخش کارکنان عملیاتی: واگذاری فعالانه مسائل به سرپرستان به نحوی طعن‌آمیز، قضاوت کردن در مورد مسائل مربوط به برابری؛	در هر دو نوع جلسات این تاکتیک به کار گرفته می‌شود.	غیرشخصی کردن و مشروعیت بخشیدن به تأثیرات سرپرستان به عنوان تلاش‌هایی برای حفظ سیستم. بنابراین، در یک زمان تعهدات برابری‌گرا هم تخریب شده و هم مورد تأکید قرار می‌گیرند و عدم اطمینان‌های سیستم را مورد میانجی‌گری قرار داده و باعث رسیدن به نیازهای مرتبط با کارایی می‌شود.
مطرح کردن محدودیت‌های اجرایی	بخش اجتناب‌ناپذیر سازمان‌دهی کردن	معمولاً در بخش کارکنان ستادی (کارمندان رسمی) اجرا می‌شود و گاه نیز در بخش کارکنان عملیاتی (غیرنظارتی): اعتراف صریح به اینکه: بگذارید مسئله را همان‌طور که هست مطرح کنیم و جلب توجه نسبت به نابرابری؛	بیش‌تر در جلسات و فراتعاملی یا لحظات حساس؛	تأثیرات سرپرستی را طبیعی جلوه می‌دهد، نسبت دادن تناقض احساس شده (و اجرای مسئولیت) به «واقعیت»، کاستن تنش با جبران‌ناپذیر (بین آرمان و عمل) و به نمایش گذاردن نابرابری با دقتی حداقلی؛

تاکتیک	تمرکز به عنوان... نشان داده می شوند	شکل بیان	روابط نسبت به زمینه	طرز کار
منحرف کردن سلطه	تأکید بر پدیده روابط خاص، مسئولیت های شخصی و تعمیم انتزاعی؛	توسط همه بخش ها و کارکنان: قالب های گوناگون (به طور مثال تغییر شخصیت های در یک نمونه، به نمایش گذاردن قدرت در عمومیتی مبهم، فرض کردن پاسخ گویی های شخصی)؛	بیش تر در جلسات فراتعاملی و با لحظات حساس	محو کردن و تخفیف دادن برخورد قدرت سیستماتیک و پویایی های سیستماتیک نفوذ؛ کاستن تنش از طریق منحرف کردن توجه از ساختار و به صورت قانون درآمدن نابرابری؛
تقلیدهایی از قدرت	آنچه گاه در مکالمات نمایشی در روابط سازمان SAFE انجام می شود.	توسط همه بخش ها و کارکنان: به مسخره گرفتن و خندیدن به روابط اجتماعی غالب (مثل والدین - فرزند و یا معلم - دانش آموز)؛	در هر دو نوع جلسات این تاکتیک به کار گرفته می شود.	در شرایطی که فشار کاری باعث زحمت اعضا می شود، به وجود آورنده تسلاط خاطر است. جداکننده سلسله مراتب سازمان SAFE از بوروکراسی های سستی است. سازوکاری منظم برای کاهش تنش فراهم می کند. بار گناه تسلیم شدن و اعمال قدرت را از دوش اعضا و سرپرستان برمی دارد.

این جدول نشان دهنده سطح عملیاتی نظریه داده بنیاد میدانی است.

مطمئناً، هدایت سرپرستان در جهت افزایش کارایی است. در یکی از جلسات، اعضا قانع شدند که جلسه تا رسیدن به اجماع اعضا ادامه یابد و محدودیت زمانی برای جلسه در نظر نگیرند. با این حال، بلافاصله پس از این توافق، گروه متوجه شد که زمان کمی در جلسه باقی مانده است. متن زیر یادداشت های میدانی اولیه من در این رابطه است:

«در این موقع، مدیر اجرایی شروع به یکپارچه کردن موارد کرده و توضیح داد که چگونه آنها قبلاً به بخش هایی از موضوع، در طول بحث پرداخته اند. به نظر می رسید که همه احساس خستگی و کمبود زمان می کنند.

... مدیر اجرایی سپس به یکی از کاغذهای نصب شده روی تابلو اشاره کرد و افزود که در رابطه با این موضوع قبلاً بحث شده است. او پرسید «درست

است؟» و افراد با اشاره، او را تأیید کردند، سپس افزود: بسیار خوب، موضوع بعدی نیز که نیاز به توافق آرا دارد با مباحثی که در ... مطرح شد پوشش داده شد ... «صحیح است؟» او مکرراً سؤال می‌پرسید و با پاسخ موافق غیرشفاهی (سرتکان دادن‌های) اعضای گروه مواجه می‌شد.

همان‌طور که یادداشت می‌دانی بالا نشان می‌دهد، حتی تحت فشار کمبود زمان و خستگی هم اعضا با جدیت، تعامل‌ها را در لفافه‌ای از عدم تمرکز قدرت بروز می‌دادند. البته این نکته بدین معنی نیست که این پرده هیچ وقت کنار نمی‌رود. در لحظات نادری، تاکتیک تسهیل محتاطانه نتیجه معکوس می‌دهد. به‌طور مثال، در یکی از جلسات هفتگی عمومی، مدیر اجرایی مسئله را از دسترس طبیعی سرپرستان بالاتر برد:

مدیر اجرایی توصیف کرد که او چگونه با فکر باز از چند نفری که با خدماتشان آشنا هستند، کمک خواسته است تا به‌طور پاره وقت در زمان نبودنش به سازمان کمک کنند و افزود از آنچه که مردم درباره این فکر می‌کنند، متعجب شده است. تردید و سراسیمگی فضای جلسه را پر کرد. سپس یکی از اعضا با لحنی سرشار از شک پرسید: «آن شخص کیست؟» و مدیر اجرایی پاسخ داد که: «بسیار خوب، این مسئله دوم است، من قبلاً به‌طور ضمنی از (X) درخواست کرده‌ام تا بیاید و با ما همکاری کند. در این مورد چه فکر می‌کنید؟»

در اینجا، تلاش‌های مدیر اجرایی برای اجرای رهبری گذرا (موقت)^۱ در معرض خطر قرار گرفت، هنگامی که پرس‌وجوی اعضا او را مجبور کرد که فاش کند که خودش به‌تنهایی قبلاً تصمیم‌گیری کرده است.

به‌خصوص وقتی که با کمبود وقت مواجه باشیم، ساختار توانمندسازی (و نامتمرکزسازی قدرت) به فروپاشی می‌گراید. در واقع، گویا اعضا این واقعیت عملیاتی را به‌عنوان تنها دلیل قابل قبول برای «ترفندهای از مشارکت جلوگیری کردن» می‌دانند. برای مثال، سرپرست بخش مسکن موقت، در نمونه‌هایی که به‌طور معمول به‌صورت هفتگی مورد بررسی قرار می‌گیرند، با بعضی سؤالات در جهت همکاری، پیروی را برای افراد تسهیل می‌کند (سؤالاتی از قبیل «این مسئله چه چیزی را در تو افزایش می‌دهد؟ / فکر می‌کنی چه طور باید به این مسئله نزدیک شویم؟»). در حین یکی از همین جلسات، او ناگهان این سؤالات

تسهیل دهنده در پیروی و همکاری را قطع کرده و با قاطعیت بیان کرد که «همان طور که می بینید، ما زمان زیادی نداریم، من به چند نکته مهم تأکید می کنم تا همگی مد نظر قرار دهید». سرانجام من این تغییر وضعیت را به عنوان الگویی قابل پیش بینی شناسایی کردم که در جلساتی که با عجله برگزار می شود و با کمبود وقت مواجه است، اجرا می شود (مثلاً در بیش از نیمی از جلسات بررسی چنین تغییری ایجاد می شود). برای مدتی جلسه با نظرخواهی های گوناگون در نوسان بود، اما این دخالت و تصمیم گیری تک نفره سرپرست بیش از حد مهم بود که بتوان به بهانه کارایی از آن چشم پوشی کرد. به طور معمول، سرپرست بخش مسکن اضطراری (در چنین مواقعی)، این گونه هشدار می داد: «به نظر می رسد که تسهیل کننده های ما توانشان را در جلسات از دست داده اند». در یکی از چنین لحظاتی، من در نوشته های میدانی ام این گونه تأکید کرده بودم: «آها، ظاهراً (X) تسهیل کننده امروز اوست، اگرچه سرپرست به وضوح (خودش) تا اینجا جلسه را اداره کرده است». مادامی که سرپرست بخش مسکن اضطراری حق قضاوت و انگیزش را برای خود حفظ می کرد، معلوم می شد که ادعای اعضا برای برعهده گرفتن رهبری در بهترین حالت، ظاهری است.

حتی مطابق معیار ظاهری تسهیل محتاطانه به طور قطع می توان شخصیت مدیر را غیرتعاملی دانست. همان طور که ذکر شد، همکاران (در این وضعیت) با تاکتیک همکاری نکردن، همکاری می کردند. همچنین بعضی از اعضا فکر می کردند که مواضع غیرواقعی (تعارفی) رهبری، ادامه تأثیر و اعتبار سرپرستی را خدشه دار کرده است. علاوه بر این، بسیاری از اعضا برای رهبری به سرپرستان نگاه می کنند، حتی در مواردی که مطابق مقررات سرپرستان هیچ گونه حق و وظیفه رسمی ندارند. در اکثر موارد سرپرستان به صورت محتاطانه (مطابق تاکتیک فوق - تسهیل محتاطانه - که در ظاهر بر اساس نظر افراد پیش می رفتند، اما در واقع تصمیم ها از پیش گرفته شده بود) ظاهر می شدند، اما به ندرت از قبول مسئولیت خودداری می کردند. به عنوان مثال: به نوشته های میدانی من در یکی از جلسات که کارکنان رسمی به گروه های کوچک تقسیم شده بودند نگاشته شده است توجه کنید:

«هنگامی که سرپرست بخش مسکن اضطراری به گروه پیوست، همه به سوی او چرخیدند، گویی که انتظار چیزی را داشتند. بعد از چند ثانیه او با لحنی ساختگی و خشمگین گفت: «چی؟» یک نفر با لحن کنایه آمیز به او گفت که

باید بحث را شروع کند و او سرش را تکان داد و گفت، نه نیاز نیست. اما تنها چند ثانیه بیش‌تر طول نکشید که او بحث را راه انداخت. او پیشنهاد کرد که اعضا در برگه‌ها به دنبال دلیلی باشند.

بعداً در جلسه، مسئولین هر گروه، نتایج خودشان را برای همه کارمندان گزارش دادند. نماینده یکی از گروه‌ها در وسط ارائه‌اش به لکنت افتاد. او مستقیماً به سمت یکی از سرپرست‌ها که در گروه بود برگشت و از او درخواست کرد، که او به جایش مطالب را به صورت مختصر و مفید بیان کند. سرپرست با تقلید صدای کودکان به آرامی پاسخ داد: «نه، من نمی‌خوام». فشار بیش‌تر شد و او هم مثل سرپرست لحن و صدای کودکانه‌ای به خود گرفت و اصرار کرد: «نه، نه، هیچ کس نمی‌خواهد با من مهربان باشد» و به دنبال آن صدای خنده جمعیت بلند شد. لحظاتی بعد، او ایستاد تا ارائه را تکمیل کند. لذا بار دیگر من یادآور می‌شوم که دلایل گوناگونی ممکن است منجر به نظر مجزا ندادن اعضا شود، از جمله اینکه همه در مورد مسئله واقعاً توافق داشته باشند و یا اینکه مسئله خیلی جزئی و پیش‌پا افتاده باشد و یا مسائل همه روزمره و تکراری باشند. به طور مختصر و مفید باید گفت: تاکتیک تضاد قدرت در سازمان SAFE با پوشاندن تصمیم‌گیری متمرکز و نابرابری کارا در پوششی از همکاری و همراهی، عمل می‌کند.

تاکتیک ۲: استناد به تعهد جمعی نسبت به اقدام برابری‌گرا: در هر دو نوع جلسات، سرپرستان به مثابه پاسدار ارتباطات اخلاقی عمل می‌کردند. این نقش به آنها اجازه می‌داد که در موقعیت‌های ابهام‌آمیز میانجی‌گری کنند، دستورهای آشکار را غیرشخصی کنند و پاسخ‌های مسئله‌آفرین را بر مبنای رعایت هنجارهای اجتماعی لغو کنند. در چرخشی طعن‌آمیز، ارتباطات اخلاقی عملاً آن چنان گسترش یافته بود تا آنجا که اظهارات معتبر و درست، رد شده یا نادیده گرفته شوند. چندین گزارش به تشریح نکات و ظرایف موجود در این تاکتیک می‌پردازند.

در یکی از جلسات بخش مسکن اضطراری، یکی از اعضا با جدیت تلاش کرد تا آنچه را به عنوان نفرت شدید نسبت به درگیری میان اعضای بخش مسکن اضطراری تصور کرده است، توضیح دهد. وی در پاسخ به اشکال دیگران، این گونه پاسخ داد: «نمی‌دانم، ... این فقط چیزی است که من احساس می‌کنم». سرپرست بخش، توضیح داد که نگرانی‌های اعضا مثال واضحی است از مسائلی که فعلاً

مورد بحث قرار دارند و افزود که بنابراین مسئله شما باید بعداً و در ادامه مورد بررسی قرار بگیرد. به دنبال آن، مباحث ادامه یافت، اما به هرحال آن شخص اصرار داشت که به مسئله او توجه کافی نشده است: «من در این مورد بارها هنگامی که این مسئله اساسی ایجاد می‌شد، صحبت کرده‌ام. آیا هیچ‌کس دیگری مثل من، این وضعیت را نمی‌بیند؟ مثل این نوع فشارها ... که قایق را تکان نده و تعادلش را به هم نزن؟ آیا این فقط من هستم؟» به دنبال صحبت‌های او سکوتی نسبتاً طولانی حاکم شد. سرانجام، سرپرست بخش پاسخ داد: «خوب (X)، پس چرا این مسئله را به ما نشان نمی‌دهید؟ بابت این کار به چه چیزی نیاز دارید؟ وقتی که این اتفاق می‌افتد چه کاری از گروه برای شما ساخته است؟ شما در این زمینه چه کار می‌کنید؟» پس از سکوتی طولانی، آن شخص اعتراف کرد که ادعایش در واقع پوچ است و مسئله او فوراً نادیده گرفته شد.

وقتی این فرد ارتباطات اخلاقی را با نام بردن از یک پویایی نامطلوب نشان داد، درخواست او برای حمایت گروهی نادیده گرفته شد. مدیر اجرایی به نحوی افراطی که بیش از حد انتظار از ماهیت ارتباطات اخلاقی بود درخواست کرد که هر عضوی دستور جلسه خودش را می‌داند و آن را بیان می‌کند. این در حالی بود که برانگیختن اعضا به اظهارنظر در جلسه توسط سرپرست هنوز بدین وابسته بود که او بتواند خودش را ساکت نگه دارد. وقتی که اعضا نمی‌توانند و یا نباید صحبت کنند، مسئله به طور کلی رها شده است. تغییر و جابه‌جایی بسیار مهم از مسئولیت فردی به مسئولیت اجتماعی را در نظر داشته باشید. این سرپرست بخش یا دیگر همکاران نبودند که آن فرد را نادیده گرفتند. این خود آن فرد بود که نتوانست نقشش را در ارتباطات اخلاقی اجرا کرده و سهمش را در این مذاکره ایفا کند. اظهارنظرهای مختلف اعضا در رابطه با این قضیه که در طول جلسه بیان می‌شد، این قضیه را بسیار قابل توجه ساخت. برای مثال، در گفت‌وگویی که ذکر شد، بر این مسئله که نگرانی و مسئله آن فرد مورد بی‌توجهی قرار نگرفته است، تأکید شده بود. یکی از اعضا این گونه آزادی گروه را مورد تجلیل قرار داد: «اگر من مشکلی داشته باشم و هنوز کاملاً ندانم که مشکلم دقیقاً چیست، با این حال بازهم می‌توانم آن را بیان کنم» و گروه مکرراً رئیسشان را با این ویژگی که متعهد به ایجاد فرصت و زمان برای پرداختن به دغدغه‌های افراد است، یاد می‌کردند.

نمونه‌ای شدیدتر در پایان یکی از جلسات بخش مسکن اضطراری، هنگامی که

خستگی افراد را فراگرفته بود مشاهده شد:

مشاور کودکان: من یک سؤال دارم. برای مثال در هنگام جلسات بررسی، اگر من اشاره کنم که چگونه کاری را متفاوت از شخص دیگری انجام داده‌ام، آیا این کشمکش تهدید کننده است؟

مدیر (شیفت شب): بله، به نظر من چنین چیزی کاملاً اوضاع را سخت می‌کند. سرپرست بخش (بخش مسکن اضطراری): این یک گزینه نیست. ما در این موضوع نمی‌توانیم مانع باشیم. بیاید این مسئله را به نحو دیگری ببینیم. شما از او چه می‌خواهید، مدیر شیفت شب خطاب من به شماست، اگر او بخواهد که رویکردی جایگزین را در مورد یک ارباب رجوع توصیف کند، شما از او چه می‌خواهید؟

مدیر شیفت شب: اگر بخواهم صادقانه بگویم من به او نیاز دارم تا پس از آن با من صحبت کند نه اینکه اینجا و در جلوی همه بگوید.

سرپرست بخش: اما این دیگر یک چیز گروهی نمی‌شود و در این صورت دیگر گروه از بازخورد او استفاده نخواهد کرد. این قابل قبول نیست.

مشاور کودکان: این درست همان مسئله‌ای است که من تحت عنوان مسائل ارتباطات اخلاقی به آن اشاره کرده‌ام. اگر من با مدیر شب اختلاف داشته باشم، چرا نتوانم یا نباید آن را بیان کنم؟ چرا این قدر سعی می‌شود که چنین چیزی (یعنی یک نظر مخالف)، بسیار در لفافه و با ابهام بیان شود؟

مدیر شیفت شب: بسیار خوب، در رابطه با ارتباطات اخلاقی صحبت می‌کنیم. به این نمونه توجه کنید... در اینجا من فقط پاسخی صادقانه داده‌ام، اما حالا آرزو می‌کنم که چنین پاسخی را نداده بودم. این پاسخی قابل قبول نبود، حالا شد؟

در این گفت‌وگو، سرپرست بخش به اصول ارتباطات اخلاقی استناد کرد (از جمله: تعهدات افراد نسبت به گروه، حق گروه برای آگاهی داشتن) تا پاسخ مدیر شیفت شب را قاطعانه اشتباه اعلام کند. سرپرست اظهار صریح از قدرت تفسیری خودش را به حفاظت از یک سیستم که همه اعضا اظهار داشته‌اند که به آن التزام دارند، تبدیل کرد. در تفسیری نافذ درباره تنش‌های ارتباطات اخلاقی، مدیر شیفت شب مشخص کرد که چگونه یک سیستم طراحی شده است تا او را متقاعد کند که نباید بیش از حد، نظر بدهد. انتقاد او همسو با «پارادوکس تعهد» بود که اعضای که به برنامه‌های مشارکتی اعتراض می‌کردند و در نشان دادن

«همرنگی اجباری» شکست خورده بودند آن را مخالف با آرمان‌های توانمندسازی و غیرمتمرکز کردن قدرت می‌دانستند (Stohl, 1995: 206).

ادعای بخش مدیریتی و سرپرستی نسبت به قیومیت ارتباطات اخلاقی به نحوی تعاملی ایجاد شده بود، نه اینکه بر اعضای بی‌اثر تحمیل شده باشد. مانند تاکتیک قبلی (تسهیل محتاطانه)، اعضا به‌طور فعال، در این زمینه نیز به سرپرستان احترام می‌گذاشتند و اغلب درخواست برای بصیرت‌بخشی و تفسیر وقایع را به مدیران محول می‌کردند. به‌عنوان نمونه، اظهارات یکی از اعضا را پس از اینکه راه‌حلی را در جلسه بخش مسکن اضطراری ارائه داده بود در نظر بگیرید:

«(خطاب به سرپرست بخش) با این اوصاف آیا این راه‌حل نادرست است؟ من نباید این کار را انجام دهم؟»

در یکی از جلسات عمومی، یکی از اعضا پس از ارائه بعضی جزئیات در رابطه با یکی از موکلان، مکث کرد و به سمت مدیر اجرایی برگشت و با سادگی گفت: «آخ، ناگهان یادم افتاد که این‌ها اطلاعاتی خیلی محرمانه بودند، من نباید این اطلاعات را اینجا در میان می‌گذاشتم، درست است؟». مدیر اجرایی با اطمینان گفت: «نه، تا موقعی که این اطلاعات در بین خودمان بماند مسئله‌ای نیست».

همان‌طور که این قطعه منتخب اشاره دارد، سرپرستان معمولاً ارجاع و تکیه افراد به تفسیر سرپرستی را می‌پذیرفتند و به ندرت پاسخ سؤال یکی از اعضا از آنها را به باقی افراد گروه ارجاع می‌دادند. علاوه بر این، آنها به سرعت به بعضی از سؤالات در رابطه با ارتباطات اخلاقی که مستقیماً از آنها پرسیده نشده بود نیز پاسخ می‌دادند و به‌طور ضمنی تبعیت و فرمان‌برداری اعضا را تأیید و تشویق می‌کردند. به‌طور مثال، در یکی از جلسات بررسی نمونه‌ها، یکی از اعضا چیزی را که در گزارش روزانه ستاد نوشته بود توصیف کرد و از آنجایی که در گزارش یکی از اعضای دیگر مورد انتقاد قرار گرفته بود، او مردد شده بود که آیا چنین چیزی برای ثبت در گزارش‌ها مناسب است؟ اگرچه سؤال او در این باره خطاب به همه حاضران بود، سرپرست بخش فوراً به او تذکر داد، که این مطلب را از گزارش حذف کند.

به‌طور خلاصه، تاکتیک دوم دیالکتیک‌های قدرت سازمان SAFE را از طریق یادآور قدرت قانونی و عقلایی بوروکراسی است، مدیریت می‌کند (Weber, 1964, 1969). به‌عنوان نمونه، سرپرستان تأثیر و نفوذشان را به‌عنوان پیشنهادی الزام‌آور و غیرشخصی که جهت حمایت از سیستم سازمانی (که طعن‌آمیز و

برابری گراست) است، بیان می‌کنند.

تاکتیک سوم: مطرح کردن «محدودیت‌های اجرایی»^۱

در طول جلسات فراتعاملی، سرپرستان مکرراً توجه اعضا را به عدم تعادل قدرت به‌عنوان یک ویژگی زندگی سازمانی - و بخشی معمولی از اینکه چیزها چگونه کار می‌کنند - جلب می‌کردند. این اظهار عقیده‌های رسمی، به‌نحو آشکار به‌عنوان ناهمخوانی‌های آرمان‌ها و جهان واقعی تأیید می‌شدند. بیان این جلوگیری از واقعیت را از جانب سرپرست بخش مسکن اضطراری در یکی از جلسات این بخش در نظر بگیرید: «همه ما مسئولیتی برابر در فرایند ارتباطات داریم. به هر حال این ایده‌آل است و من تصدیق می‌کنم که رسیدن به آن بسیار مشکل است. هر گروهی می‌تواند راه‌های مختلفی برای مقابله با این مشکل داشته باشد ... و ما نیز احتمالاً نیاز داریم تا در این باره صحبت کنیم». این پیش‌درآمد، نابرابری را به‌عنوان جزئی و مانعی ذاتی که بسیاری از گروه‌ها با آن مواجه‌اند و درباره آن بحث می‌کنند، عادی و کوچک جلوه داد. در یکی از جلسات فراتعاملی دیگر، مدیر اجرایی صراحتاً این‌گونه گفت:

«این واقعاً مسئله دشواری است ... ما سلسله مراتب را نمی‌خواهیم، اما به‌نظر می‌رسد، به علت نقش‌های متفاوتی که ما در سازمان داریم، لاجرم باید قدرت‌های متفاوتی نیز داشته باشیم. این مسئله دشوار و ناراحت کننده است و ما نمی‌خواهیم آن را قبول کنیم، اما به هر حال وجود دارد. به‌علاوه این مسئله یکنواخت نیز نیست. شما این جریان قدرت را با بعضی از اعضا احساس می‌کنید نه با دیگران. بنابراین چون این وضعیت پایدار نیست، مسئله غامض‌تر می‌شود و حل این اصلاً آسان نیست».

در این گزینه، نابرابری قدرت به‌عنوان بخشی طبیعی از سازمان قلمداد شده است. در مقایسه با نقل قول اول، این عبارت به ماهیت فرار نابرابری و مشکلات تغییر آن تأکید کرده است. چه با خوش‌بینی و چه با نهایت بدبینی، به هر حال هر دو نقل قول، ضرورت سلسله مراتب را تأیید می‌کنند. مانند دیگر محدودیت‌های اجرایی

1. Candid "reality checks"

ترجمه دقیق این عبارت «مطرح کردن بررسی‌های واقعیت» می‌باشد. اما با توجه به توضیحات تکمیلی نویسنده می‌توان گفت، در اینجا فقط به محدودیت‌هایی که واقعیت و جهان واقعی ایجاد می‌کند اشاره می‌شود، لذا می‌توان برای هماهنگ شدن با ادبیات مدیریت این عبارت را «مطرح کردن محدودیت‌های اجرایی» ترجمه کرد، که کاملاً بیان‌کننده منظور نویسنده است (مترجم).

که در سازمان SAFE مطرح می‌شود، آنها - در مواجهه با این وضعیت نیز - به اعضا لزوم پاسخ‌گویی اولیه خود نسبت به نیازهای معمول روزمره را یادآوری می‌کردند. محدودیت‌های اجرایی معمولاً این‌گونه اعلام می‌شدند: «بیاید این مطلب را همان‌گونه که هست بیان کنیم» و یا «بیاید گزینه‌هایمان را روی میز بگذاریم». البته این فقط در مواقعی اتفاق می‌افتاد که سرپرستان شجاعت مطرح کردن آنچه را که همه می‌دانستند اما می‌خواستند بر آن سرپوش بگذارند را به خرج می‌دادند. نوع رک و سرراست آن معمولاً در جلسات فراتعاملی به کار می‌رفت. از آنجایی که نابرابری قدرت در این جلسات معمولاً بسیار آشکار می‌شد، سرپوش گذاشتن بر آن دیگر به سادگی ممکن نبود. لذا در این مواقع بود که پیش کشیدن مسئله محدودیت‌های اجرایی، این مسئله را به نحوی قابل مدیریت کرده و تا حدودی با اصول ارتباطات اخلاقی نیز هم‌نوا می‌ساخت و در نتیجه تعارض رهبری و پیروی را آسان‌تر می‌کرد. دو نقل قول زیر از جانب مدیر اجرایی مثال‌هایی است که این وضعیت را روشن می‌سازد:

«اگر من در گروهی باشم که به صورت مشخص تبعیض در قدرت وجود دارد، یعنی شخصی وجود داشته باشد که قدرت بیش‌تر و یا جایگاهی داشته باشد که موضع‌گیری‌ها را او انجام دهد احساس خفگی می‌کنم. البته من در گروه کنونی واقعاً چنین احساسی ندارم، اما در جاهای دیگر دقیقاً این‌گونه است. من فکر می‌کنم همچنین مهم است که ما افراد قدرتمند را مسئول نگه داریم. بگذارید فقط نام ببریم که آنها چه کسانی هستند؛ آنها افراد ماهر در صحبت کردن هستند، درست است؟ شما می‌دانید کسی که بیش از همه حرف می‌زند، کسی است که قدرت کلامی دارد نه لزوماً قدرت نمایندگی».

در اولین اعتراف صریح، مدیر اجرایی به نقش نابرابری در ایجاد سکوت اشاره کرد. او خودش را به عنوان یک عضو قدرتمند گروه معرفی کرد و بر آگاهی و حساسیت خود نسبت به تأثیر خود در گروه اشاره کرد. او با استفاده از کلمه «در اینجا» نقش خود را در لفافه بیان کرد که بیش‌تر مستلزم سپاسگزاری باشد تا تغییر و یا بررسی انتقادی. دومین محدودیت اجرایی مسئولیت مربوط به تفاوت‌های قدرت را در سرتاسر گروه پخش می‌کرد و به اعضا یادآوری می‌کرد که سلسله مراتب غیررسمی یا «قدرت زبانی» می‌تواند قدرتمندترین را مشخص کند. اعضای گروه هم به همین نحو مسئله را برای خود تفسیر می‌کردند، به طوری که چند نفر از همکاران با سادگی هرچه تمام‌تر دست خود را به نشانه موافقت بالا بردند و

اعضای گروه خندیدند. قدرت نقش مدیر اجرایی هنگامی که دیگرانی نیز می‌توانستند در مقام او شریک باشند (با استفاده از قدرت زبانی) تقلیل می‌یافت. این نقل قول‌ها همچنین نشان می‌دهد که سرپرستان چگونه احساسات همه اعضا را برای حمایت جلب می‌کردند و دیگران را دعوت می‌کردند که با آنها مطابق واقعیت رفتار کنند و در صورت لزوم این کار را می‌کردند.

اگرچه، معمولاً سرپرستان بودند که ابتدا به محدودیت‌های اجرایی می‌پرداختند دیگر اعضا نیز گاه و بی‌گاه، آن را گسترش می‌دادند و همکاران گهگاه به‌طور مشترک به آن می‌پرداختند. به‌طور خلاصه، تکنیک مطرح کردن محدودیت‌های اجرایی، دیالکتیک‌های قدرت سازمان SAFE را از طریق اعتراف به تناقض موجود (بین آرمان‌ها و واقعیت) و مطرح کردن نابرابری و تمرکز قدرت به‌عنوان طبیعت ثابت سازمان - که ارتباطی با اینکه چه کسی مسئول و یا عضو سازمان باشد ندارد - مدیریت می‌کرد. این تکنیک، همسو با یک اقدام ایدئولوژیک است که در میان نظریه‌پردازان انتقادی با عناوین ملموس کردن^۱، خوگردن^۲ و یا کنترل ادراکی شناخته می‌شود (Alvesson, 1992; Deetz, 1992; Sholle, 1988).

تاکتیک ۴: شکست سلطه^۳

اعضا تلاش فراوانی برای حداقل کردن یا بی‌معنا کردن اعمال قدرت سرپرستان می‌کردند؛ خصوصاً هنگامی که ظاهر شدن آن را تهدیدکننده می‌دانستند. آنها معمولاً سه شیوه استدلالی را برای شکستن و تقلیل تحرکات سلطه‌گرانه به‌کار می‌بستند؛ تعریف قدرت بر حسب: ۱- ارتباطات خاص؛ ۲- تعمیم انتزاعی؛^۴ و ۳- مسئولیت‌های شخصی.

در یکی از جلسات بخش مسکن اضطراری، همکاران با رد و بدل بازخوردهای انتقادی، سطوح مختلفی از آرامش را تعریف می‌کردند. هنگامی که دو کارآموز ناراضیتی‌شان را از سلسله مراتب و ساختارهای غیررسمی قدرت با چنین بازخوردهایی انتقال می‌دادند، سرپرست بخش با تأکید بر شخصیت‌ها این‌گونه ابراز نظر می‌کرد:

سرپرست: من فکر می‌کنم اگر سلسله مراتب و یا قدرت باعث ناراحتی شما و

1. reification

2. naturalization

3. Deflecting domination

4. abstract generalizations

ابراز چنین بازخوردی شده است ... این بیش تر در رابطه با اعتماد است بیایید به نتایج توجه کنیم؛ شما در حال حاضر بسیار بهتر از پنج سال پیش هستید (اشاره به مشکلاتی که با سرپرست قبلی داشته‌اند).

مدیر شیفت شب: بله! قطعاً، اما باید بگویم بعضی از آن مسائل هنوز تا حدودی وجود دارد. به‌طور مثال بازخورد دادن به مشاور کودکان بسیار آسان‌تر از بازخورد دادن به شماست.

مشاور کودکان: من واقعاً فکر می‌کنم که این لزوماً مربوط به میزان قدرت نیست بلکه مرتبط با ارتباطات شخصی^۱ است. به‌طور مثال، قدرت می‌تواند عاملی باشد در اینکه من احساس کنم که یک شخص کنترل‌کننده بوده و با آنچه من به او می‌گویم باز برخورد نکرده و اصلاً به صحبت‌هایم توجهی ندارد. اما اگر من مدت زمان زیادی را با آن شخص بگذرانم و با او احساس راحتی داشته باشم، در این صورت، اختلاف قدرت دیگر برای من مسئله‌ای نیست. لذا من فکر می‌کنم که این مسئله بیش‌تر مربوط به ارتباطات و سابقه‌ای است که شما با آن شخص داشته‌اید.

اگرچه مدیر شیفت شب در ابتدا موضع کارآموزان را تأیید کرد، اما نظر همه اعضا پس از سخنان مشاور کودکان عوض شد و با او - و به این ترتیب با سرپرست بخش - هم‌رأی شدند. بدون قبول فعالانه اعضا، تلاش سرپرست بخش برای برگرداندن توجه‌ها از سلسله مراتب به ارتباطات شخصی ناتمام می‌ماند.

بعضی از گونه‌های جزئی‌نگری^۲ به‌طور هم‌زمان، انتزاعی هستند. در این جهت استراتژی «شکست سلطه» تکمیل‌کننده تاکتیک محدودیت‌های اجرایی است. همان‌طور که در بالا بحث شد، ظاهر شدن قدرت به‌طور صریح، به‌ندرت فاش‌کننده پویایی‌های خاص قدرت بود. بنابراین اعضا برای منحرف کردن جزئیات ناراحت‌کننده و جزئی‌نگری فوراً از حیث مطالبات ارتباطات اخلاقی متقاعد می‌شدند. این بحث کاملاً شرح دهنده نکته‌ای است که در گذشته اشاره شد، مبنی بر اینکه محدودیت‌های اجرایی رهاکننده تنش‌هایی است که به گسستگی قطعی می‌انجامد. بسیاری از اعضا، گرایشی نسبت به تعبیر خوب کردن از صحبت‌ها در سازمان SAFE را تأیید کرده‌اند:

ابهام زیادی در رابطه با مسائلی که باعث رنجش من است وجود دارد. مانند

1. individual relationships
2. particularizing

ارتباطات اخلاقی. اوایل که من اینجا کار می‌کردم، صادقانه فکر می‌کردم که ارتباطات اخلاقی بدین معنی است که اگر (بعضی چیزها را) با صدای بلند بگوییم درست نیست، چرا که خلاف اخلاق است. اما حالا بهتر می‌دانم. حالا تازه متوجه شده‌ام که آن به چه معنی است. آن چیزی است که در اینجا بسیار اتفاق می‌افتد، باور کنید. ما فقط دور هم حلقه می‌زنیم و آنچه را که توقع می‌رود می‌گوییم و یا اینکه اصلاً چیزی نمی‌گوییم، حتی در شرایطی که بدانیم در ذهن همه یک مسئله قرار دارد.

در این جهت، این بی‌خبری عامدانه در سازمان SAFE، مشابه ابهام عامدانه استراتژیک است که در نظریه‌های ارتباطات سازمانی مطرح می‌شود (Eisenberg, 1984). ایزنبرگ توضیح می‌دهد که ابهام چگونه می‌تواند به حفظ مصونیت^۱ بیانجامد. به همین نحو، هنگامی که اعضا لحظات خاصی را که سرپرستان اعمال نفوذ می‌کنند، پنهان می‌کنند، آنها (در واقع) عدم تعادل قدرت نظام‌مند سازمان را پنهان می‌کنند.

فراتر از جزئی‌نگری و تعمیم، اعضا قدرت را برحسب مسئولیت‌های شخصی نیز تعریف می‌کنند. برهم‌کنش‌های نقل شده در بالا نیز می‌توانند تشریح‌کننده این تاکتیک باشند. پاسخ سکوت به موضع درست مدیر شیفت شب (در بحث ذکر شده در بالا)، نشان‌دهنده اثر ارتباطات اخلاقی است که اعضا نمی‌خواستند موضوع درست او را رد کنند. سرانجام یکی دیگر از اعضا توضیح می‌دهد که چگونه او از اعتماد به نفس برای راه انداختن انتقاد به کارش استفاده می‌کند. با این جواب او (سرپرست) مدیر شیفت شب را گیر انداخت و بیان احساسات او را توسط انتقاد عمومی بی‌اثر کرد، اما ارائه اساسی‌تر او نسبت به گروه را بی‌اثر کرد. همان‌طور که جلسه پیش می‌رفت، سرپرست بخش با بازخوردهایی ناراحتی خود را به‌عنوان یک مسئولیت شخصی نشان می‌داد. هنگامی که اعضا، وظایف شخصی را در مرکز صحنه (توجه) قرار دادند، ارتباطات قدرت به‌راحتی در بخش جا گرفت. به‌طور خلاصه، این تاکتیک، تضاد قدرت سازمان SAFE را با تحت‌الشعاع قرار دادن تمرکزگرایی نظام‌مند و لحظات حساس نابرابری مدیریت می‌کند.

تاکتیک ۵: تقلیدهایی از قدرت^۲

اعضای سازمان SAFE بارها رابطه نام‌آشنای سلطه‌گری و سلطه‌پذیری را مسخره

1. privilege

2. Parodies of power

می کردند. آنها به طور خاص به ارتباطات معلم - دانش آموز و والدین - فرزند علاقه مند بودند. به طور مثال، در یکی از جلسات موردکاوی سرپرست بخش مسکن اضطراری از یکی از کارآموزان خواست تا یادداشت برداری کند. در طول جلسه، کارآموز چندین بار پرسید که چه چیزهایی را باید ثبت کند. سرانجام، سرپرست با تقلید صدا و حالت یک معلم ابتدایی گفت: «بله، (اسم کارآموز)، یک جمله خلاصه خوب باید یک چیزی مثل «...». همه از جمله آن کارآموز، به شدت خندیدند و کارآموز دیگر سؤال پرسید. در یکی از جلسات فراعاملی، مدیر اجرایی از اعضا خواست تا هر یک در سکوت، نگرانی ها و مسائلشان را یادداشت کنند. یکی از اعضا با نادیده گرفتن برنامه او شروع به خواندن همزمان نوشته هایش کرد. پس از چند لحظه، مدیر اجرایی لبخند کنایه آمیزی زد. سپس مانند یک معلم به ستوه آمده گفت: «بسیار خوب، عزیزم، می توانی آن رو همان طوری که گفتم بنویسی؟ فقط خودت را ننگه دار!». هنگامی که شخص متخلف مانند یک دانش آموز لوس ادای قهر کردن را درآورد و گفت: «خوب، باشه، من اصلاً چیزی نگفتم»، خنده ها تبدیل به قهقهه شد. بعداً در همان جلسه، بعضی از اعضا پریشانی شان را درباره دستورالعمل های مدیر اجرایی ابراز کردند. به نحوی طنزآمیز یکی از اعضا دستش را بالا آورد و اجازه گرفت و گفت: «آه، خانم معلم، می شود دوباره تکلیف درسی را تکرار کنید؟». همچنین در هر دو نوع جلسات، اعضا با سرپرستان شوخی کرده و آنها را در نقش «مادر سخت گیر و بد» و خود را نیز در نقش «دختر نافرمان و بد» قرار می دادند. در هر یک از موارد، این نقش بازی کردن ها برای اعمال نفوذ یا پذیرفتن آن بود.

البته چنین عبارات طنزآمیزی وضعیت جلسه را روشن می کرد؛ شوخی ها نشان دهنده و حداقل کننده نابرابری بوده و از سوی دیگر بار مسئولیت (که مطابق برابری فمینیسم عمل کنند و در برابر مسائل خلاف آن مقاومت کنند) را از دوش اعضا برمی داشت (Lyman, 1995). این شوخی ها به طور ضمنی این پیام را در برداشتند که «من واقعاً تسلیم نشده ام - یا از جانب سرپرست این پیام را که من واقعاً اعمال قدرت نکرده و چیره نشده ام - بلکه همان طور که می بینید چون دو طرف در حال خنده هستیم پس مسئله مورد توافق بوده و حل شده است». این شوخی ها، سلسله مراتب و قدرت متمرکز را با قرار دادن آن در جایی دیگر از سازمان SAFE دور می کرد. در جدول دو، این تاکتیک ها که در پاسخ به سؤال

«چگونه اعضا دیالکتیک‌های متمرکزسازی / نامتمرکزسازی و برابری / نابرابری را مدیریت می‌کنند» مورد بحث قرار گرفتند، به‌طور خلاصه ذکر شده است. در ادامه به این مسئله پرداخته شده است، که این پاسخ چگونه دانش ما در باب ساختارهای سازمانی را توسعه می‌دهد.

۹. نتیجه‌گیری

در این مقاله، ناهمگونی سازمان‌یافته - به‌عنوان ساختار ترکیبی نوین که در نتیجه اندیشه فمینیست حاصل شده است - مطرح شده است. به‌طور خاص تحلیل‌های من در رابطه با ناهمگونی‌های قدرت در سازمان SAFE بوده است. در ادامه به این مسئله خواهیم پرداخت که چه چیزهایی را می‌توان از بررسی‌های انجام شده در سازمان SAFE آموخت. در این راستا برای پاسخ به سه سؤال تلاش خواهیم کرد:

- ۱- آیا سازمان SAFE در ابتدا، دو ویژگی نو بودن و پایداری را دارد؟ ۲- چه چیز - اگر اصلاً چیزی باشد - در این ساختار فمینیستی وجود دارد؟ ۳- و سرانجام، این ساختار با چه چالش‌های اصلی روبه‌رو بوده و چه رهنمودهایی برای آینده دانش مدیریت دربر دارد؟

۹-۱. ناهمگونی سازمان‌یافته به‌عنوان مانع‌یست در سازمان SAFE؛ بازگشت به نو

بودن و پایداری

همان‌طور که پیش از این اشاره شد، یک احتمال این است که ساختار بوروکراتیک بر اقدام‌های فمینیست غلبه کند که در نتیجه ناهمگونی نیز کاهش خواهد یافت. روش‌های تحقیقاتی مورد استفاده، مرا محدود به تفکر در نو بودن و پایداری می‌کردند، اما نقطه آغازین این است که بررسی کنیم که اعضای سازمان SAFE عملاً چگونه با قدرت دست و پنجه نرم می‌کردند. در نگاه اول، تاکتیک‌های این سازمان به‌نظر چیزی برای به‌وجود آوردن وضعیت‌های مثل «رهبری خدمتگزار» و یا مدل مربی - کارآموز می‌آمد (برای مثال رجوع کنید به: Conger, 1995; Champy, 1993; Fisher, 1998; Crom, 1989). تا اینجا، لاقلاً می‌توان یک ویژگی تعیین‌کننده سازمان SAFE را نام برد که جداکننده روابط قدرت این نوع سازمان از تصاویر رایج از مدیریت سخی و بخشنده^۱ و یا شکل‌های قدیمی‌تر سازمان‌های ارگانیک است (برای مثال رجوع کنید به: Galbraith, 1973; Burns & Stalker, 1961).

1. generous management

(Lorsch, 1967 & Lawrence). به زبان ساده، تاکتیک‌های سازمان SAFE بر مبنای یک ناسازگاری و عدم تجانس^۱ بنیان نهاده شده است: اعضا به فراست از این تناقض آگاهند و مایل‌اند آن را به شوخی بگیرند. با در نظر گرفتن نقش ضمنی پنج تاکتیکی که در بالا به تفصیل بیان شد: پیروان باید مانند اشخاص برابر، رفتار کنند و علی‌رغم تنش‌های روزمره، سلسله مراتب را بر ساختار برابری گرا ترجیح دهند و در نتیجه، آزادانه انتخاب کنند که از رهبران پیروی کنند. ضمناً رهبران باید به‌طور مؤثر، رویه‌های برابری گرا را مدیریت کنند. انجام این نقش‌ها مستلزم این است که اعضا از دقت و وضوح و پایداری در جهت وضعیتی طعن‌آمیز نسبت به زندگی کاری صرف نظر کنند (Gherardi, 1995; Trethewey, 1999).

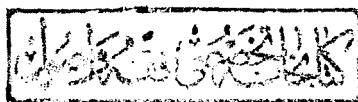
محدودیت کلیدی پژوهش حاضر این است که ادعای طرف مقابل مبنی بر اینکه (تاکتیک‌های سازمان SAFE بیش‌تر مربوط به سبک‌های رهبری است، تا ساختارهای سازمانی) را نمی‌تواند رد کند. پیش از این بحث شد که سیستم عامدانه پیچیده سازمان SAFE تحریک‌کننده یک تنش اساسی است که همه اعضا را مقید می‌کند و رفتار رهبران را نیز شکل می‌دهد. تحقیقات تجربی در میان محیط‌ها و سبک‌های رهبری مختلف می‌تواند مشخص کند که چنین تخصیصی مناسب است. حتی اگر هم این‌گونه باشد، بررسی این مورد (سازمان SAFE) نشان می‌دهد که نو بودن در گرو امکان‌پذیری عملی نیست. این می‌تواند اغواکننده باشد، که در پایان این‌گونه نتیجه بگیریم که بوروکراسی بر ساختار سازمان SAFE چیره نشده است، چرا که ارتباطات اخلاقی ساختار سلسله مراتبی را - با در نظر گرفتن صدایی برابر برای هر عضو و در نظر گرفتن سرپرستانی متعهد برای حفظ این برابری - ملایم و معتدل کرده است. از این منظر، مشکل اصلی سازمان SAFE در سطح کاربردی است. به هر حال، من این مسئله که ارتباطات اخلاقی کوچک‌ترین کمکی به حفظ ناهمگونی کرده باشد را رد می‌کنم، چرا که بیش از حد متکی بر گفتمان بوروکراتیک است. برای مثال، ارتباطات اخلاقی به طرز عجیبی به اشتراک‌گذاری احساسات را با حکم بیش از حد عقلایی «خودت را بشناس و بیان کن» رسمی می‌کند. تحلیل‌های من نشان می‌دهد که این ایمان بیش از حد به عقلانیت چگونه می‌تواند منجر به وضعیت ظالمانه خوداظهاری^۲ شود. اصول ارتباطات باز و

1. incongruity

2. self-disclosure.

صحيح، ابراری برای اجبار بر هم‌شکلی و هم‌رنگی با جماعت شده‌اند (Eisenberg, 1987 Witten, &) و همچنین باعث شده‌اند که اعضا دیگر نتوانند احساسات غیرعقلایی، بی‌تفاوتی‌ها، احساسات چنگدانه و متناقض و یا مخالفت‌هایشان با سیستم را بیان کنند (Huspek & Kendall, 1991; Stohl, 1995; Weedon, 1987). در نتیجه واگذاری اجرای این اصول به سرپرستان، قدرت قانونی-عقلایی نیز به آنان داده شد (Borys & Jemison, 1989). لذا دیگر در اختلاف‌نظرها، هر عقیده‌ای ارزش برابر ندارد، چرا که طرف مقبول به‌سرعت تأیید سرپرست را دریافت می‌کند. جلوی ابراز بعضی از مسائل گرفته می‌شود و ابراز نظرها اغلب به جانب مسائل غیرشخصی متمایل می‌شود. به‌طور خلاصه، ارتباطات اخلاقی اعضا را دعوت می‌کند تا به بازتولید سوءاستفاده‌های بوروکراتیک به نام توانمندسازی فمینیست بپردازند. اعضای سازمان SAFE ظاهر را بر محتوا اولویت داده‌اند به‌گونه‌ای که گویی تکرار اینکه «سازمان SAFE تفاوت دارد» در واقع چنین چیزی را ایجاد می‌کند. در این مقاله اشاره شده است که اعضای کلیدی می‌توانند توانمندسازی را به‌نحوی سطحی تعریف کنند که در نتیجه آن به معیارهای معمول و مرسوم کارایی اجازه داده شود تا اولویت اصلی (کارایی) را در سازمان به‌دست آورند. با توجه به این نکته، تمایز بین نظریه «ناهمگونی سازمان‌یافته» و «گروه‌اندیشی»^۱ (Janis, 1971) بسیار کم‌تر از تمایز آن با دیگر ساختارهای سازمانی است و این مسئله، ابهام را افزایش می‌دهد.

اما ناهمگونی سازمان‌یافته به‌عنوان یک بوروکراسی فمینیست، همیشه در عمل تا این حد سطحی ظاهر نمی‌شود. تحلیل‌هایی که پیش از این از جلسات سازمان SAFE ارائه شد مثال و شرح قانع‌کننده‌ای در این رابطه ارائه می‌دهند. با فراخوان اعضای از سازمان که قدرت را در سازمان SAFE مورد انتقاد قرار داده بودند و مصاحبه با آنها مطرح شد که چه کسی بار مسئولیت بازسازی اعتماد فرو ریخته در سازمان را به عهده دارد؟ همکاران پای مدیر اجرایی را پیش کشیدند و او نیز با اندکی دودلی تسلیم شد. همچنین در چندین مورد از جلسات دیده شد که اعضا - حتی کارآموزان و داوطلبان - سرپرستان را به خاطر ناتوانی در رهبری «اخلاقی» سرزنش می‌کردند. همچنین دیده شد که سرپرستان در پاسخ به این واکنش، کاملاً



به صحبت‌های طرف مقابل گوش داده، معذرت‌خواهی کرده و برای تغییر تلاش کردند. در چنین لحظاتی، رویه (اقدام) برابری‌گرا به‌طور مؤثر قدرت بوروکراتیک را اصلاح می‌کرد. حداقل سه وضعیت مختلف، مشخص‌کننده هر مورد است: ۱- عضو یا اعضای مخالف فکر می‌کنند که مسئله مورد اختلاف جدی است. ۲- زمان زیادی در جلسه باقی مانده است؛ و ۳- دیگر اعضا نیز از عضو یا اعضای مخالف حمایت می‌کنند. بنا به توصیف اعضا این موارد نشان‌دهنده امکان‌پذیری و قابلیت ادامه حیات بالقوه ناهمگونی سازمان‌یافته است، که گسترش اغماض‌های حمایت‌گرانه را مسلم می‌کند. تحقیقات بعدی می‌توانند به آنچه در اینجا توصیف شد اضافه کنند به‌خصوص به مطالبی که در ذیل مطرح می‌شوند:

اول، ناهمگونی سازمان‌یافته و بوروکراسی فمینیست به‌طور خاص، این مزیت را دارند که از تمرکز قدرت بی‌مورد در رهبران جلوگیری می‌کنند. به‌نظر بدگمانی است که کنترل سرپرستان در یک سیستم تساوی‌گرا را طراحی شده، برای عمل متقابل سلسله‌مراتبی بدانیم. سرانجام، ارتباطات اخلاقی وابسته به اعتراف پیروان است، تا سرپرستان را مهار کند. با این وصف، پیروان هنوز خودسانسوری می‌کنند و رهبران از قدرت قانونی سوءاستفاده می‌کنند و در اثر این مسائل، سیستم همچنان دچار اعوجاج است. یک سیستم قوی‌تر بر مبنای قدرت جمعی احتمالاً اثرات اشتباهات انسانی را حداقل خواهد کرد. با کم کردن میزان یا تغییر شکل جلسات رسمی، که مرکز نفوذ رهبران هستند نیز می‌توان جلوی قدرت رهبران را گرفت. به عبارت ساده، سمت برابری‌گرا و نامتمرکزسازی از دیالکتیک مورد بحث نیاز به توجه و قدرت بیش‌تری دارد. در ثانی، ناهمگونی سازمان‌یافته به‌صورت دوره‌ای نیازمند (جلسات) انعکاس گروهی عمومی و آشکار است، که بتواند به‌مثابه یک دریاچه اطمینان عمل کرده و این تناقض (موجود در ذات سازمان را) زنده نگه دارد و ارتباطات اساسی را نیز تقویت کند. برای اجتناب از توانمندسازی‌های ظاهری، اعضا می‌توانند درباره اینکه چگونه نتایج قدرت را اندازه‌گیری کنند، گفت‌وگو و مذاکره کنند. با تبعیه عضوی در نقش «نگهبان» اعضا می‌توانند تحرکات قدرت را تشخیص داده و تاکتیک‌ها را به‌نحو انتقادی مورد بررسی قرار دهند. برای مثال، اعضا ممکن است این‌گونه تصمیم بگیرند که شوخی طبیعی‌ای که نفوذ سرپرستان

را تضعیف کند بر به تمسخر کشیدن قدرتی که به رها شدن فشارها از طریق انکار بیانجامد، مرجع است. سرانجام اگرچه در مقاله حاضر بر دیالکتیک‌های برابری / نابرابری و متمرکزسازی / نامتمرکزسازی تمرکز شده است اما مطالعات دیگر به بررسی بیش‌تر دوگان‌های عمومی / خصوصی و شخصی / غیرشخصی تأکید داشته‌اند - که در این مقاله نیز در جدول ۱ به آنها اشاره شد (Ashcraft, 2000; Martin, et al. 1998; Morgen, 1994). در جدول یک، دیگر تنش‌های دیالکتیکی که می‌تواند در سازمان‌های (بوروکراسی‌های) فمینیست و یا دیگر سازمان‌های ترکیبی مورد بررسی تجربی قرار بگیرد ارائه شده است.

۲-۹. در ناهمگونی سازمان‌یافته فمینیست چه چیزی وجود دارد؟

۱-۲-۹. روشن کردن (میزان) مشارکت

همان‌طور که در جملات قبلی اشاره شده بود در این مقاله ادعا نشده است که ناهمگونی سازمان‌یافته شکل انحصاری سازمان فمینیست است. گونه‌های زیادی (از سازمان فمینیست) با دیالکتیک‌های مختلف، قابل تصور است. تا حدودی بحث شد که سازمان‌های فمینیست رؤیایی بلند در دانش مدیریت دارند و مطرح کردن یک (ساختار) ترکیبی برجسته - ساختاری که نظریه‌های رایج مدیریت به‌طور مناسب توان توضیح آن را ندارند - نتیجه سازمان‌های فمینیست است. این دعوی آغازی برای پاسخ به سؤالی است که در قلب این مقاله قرار دارد: آیا نظریه فمینیسم می‌تواند پا را از ظرفیت ظاهری خود، یعنی انتقاد، فراتر نهد و

جایگزین‌های نوینی را برای مطالعات مدیریت ارائه کند؟

پاسخ بله به این سؤال، احتمالاً متوجه ادبیات مدیریت در باب «روش‌های زنان» یا آنچه اصطلاحاً به آن مزایای سبک رهبری زنانه گفته می‌شود، است (برای مثال رجوع کنید به: Helgesen, 1990; Loden, 1985; Rosener, 1990). چندین اثر انتقادی درباره این کار، وضعیت مسئله برانگیز جهت‌گیری‌های آن را به نمایش گذاشته‌اند که البته این راهی نیست که من مایل بودم طی کنم (برای مثال رجوع کنید به: Ashcraft & Pacanowsky, 1996; Buzzanell, 1995; Calfas & Smircich, 1994; Fletcher, 1993). در عوض، در این مقاله سازمان‌های فمینیست به‌عنوان منبعی بکر تصور شده‌اند و همان‌طور که در ادامه شرح داده خواهد شد، نشان می‌دهند که ظرفیت‌های آن در تحقیقات مدیریت چگونه می‌تواند پیوستگی و

اتحادی غیرمحمتمل ایجاد کند و ساختارهای جایگزینی را آشکار کند که پنداشت رایج فعلی را تخریب می‌کنند. تحقیقاتی که سازمان‌های فمینیست را بیش‌تر مورد بررسی قرار دهند، احتمالاً از طرق دیگری نیز به غنای مطالعات مدیریت منجر خواهند شد. به‌عنوان مثال، مقاصد فمینیستی در ناهمگونی سازمان‌یافته، نقش عامل «خصوصی»^۱ (شخصی، احساسی و جنسیتی) را در زندگی سازمانی مورد تأکید قرار می‌دهد (Ashcraft, 2000). سازمان SAFE به علت همه اشتباهاتش، اهمیت احساسات را ناچیز می‌کرد و به پرورش اجتماعی کل‌نگرتر از طریق تأثیرگذاری بر واکنش‌های اعضای کلیدی بر دیگران و همچنین به‌وسیله تعهد و التزام شخصی می‌پرداخت. برای پژوهشگران انتقادی و دیگریانی که علاقه‌مند به مسئله قدرت هستند، قابل توجه است که بوروکراسی فمینیست به نقش نادیده گرفته شده احساسات، در توانمندسازی تأکید دارد. برای همه پژوهشگران حوزه ساختارهای سازمانی، بوروکراسی فمینیست احساسات را به‌عنوان بخشی از عقلانیت - که به‌نحوی آفاقی و غیرشخصی تعریف شده بود - اصلاح و بازتعریف می‌کند (Martin et al., 1998; Mumby, and Putnam, 1992). به‌علاوه، بوروکراسی فمینیست وضعیت «خصوصی» را به‌عنوان بخشی فراگیر از نظریه سازمان مورد توجه قرار می‌دهد (که در همه‌جای سازمان موجود است). هنگامی که ارتباطات بین الگوهای ترکیبی و یا بین سازمان‌ها و محیط‌ها تا این اندازه به‌شدت عمومی دیده می‌شوند ترتیبات و پیامدهای خصوصی نادیده گرفته می‌شوند (Deetz, 1992). این سکوت هنگامی که مرزهای محیط کار و زندگی به‌نحو فزاینده‌ای به هم تنیده می‌شوند به افزایش ناراحتی^۲ می‌انجامد و پژوهشگران مدیریت در چنین شرایطی می‌توانند به مطالعات سازمان‌دهی فمینیستی برای راهنمایی و پاسخی در این مورد چشم بدوزند. از آنجا که انکار موضوعات «خصوصی» اغلب برابر با تضعیف جنس زن و نگاه فمینیست است تفصیل‌هایی که نظریه سازمان در باب «خصوصی» ارائه می‌دهد برای عدالت جنسیتی نیز ضروری است (Acker, 1990).

سرانجام امیدواریم که توانسته باشیم پندار غالب - مبنی بر اینکه نظریه‌های مکتب فمینیسم محدود به زنان و طیف بسیار محدودی از مسائل است - را شکسته باشیم. اگر مردها نتوانند در سازمان‌های فمینیست مشارکت کنند و یا چیزی از آن

1. private

2. awkward

بیاموزند، ظرفیت نظریه‌های سازمانی فمینیست برای پیشبرد مسیر اصلی تحقیقات مدیریت در این حوزه به‌طور جدی محدود می‌شود. البته با اشاره به این نکته قصد نداریم بگوییم که درگیر کردن مردان در این حوزه آسان است، (Jardine & Smith, 1987, Mumby, 1993) یا اینکه پژوهش‌های فمینیستی می‌توانند (یا باید) مسائل مربوط به جنسیت را رها کنند. ادعای بی‌طرفی جنسیتی اغلب به سرپوش گذاشتن بر تبعیض جنسیتی می‌انجامد و مطمئناً هویت رؤیای فمینیستی را به خطر می‌اندازد (Acker, 1990). به‌علاوه، هوشیاری و توجه در مورد جنسیت تا اندازه‌ای برای حساس کردن پژوهشگران نسبت به روش‌های دقیقی که می‌توان توسط آن شناسایی کرد که کدام‌یک از ساختارهای سازمانی و یا نظریه‌ها متأثر از جنسیت هستند، لازم است (در نتیجه این شناسایی می‌توان اثرات هر یک از آن نظریه‌ها یا ساختارها و همچنین امکان تجدید نظر در هریک را مورد بررسی قرار داد).

۲-۹. دلالت‌های ناهمگونی سازمان‌یافته

۱-۳-۹. چالش‌های حال و چشم‌اندازهای پیش رو

یکی از نتایج اصلی این مقاله معرفی ناهمگونی به‌عنوان نوعی از سازمان ترکیبی است. نتیجه معرفی ناهمگونی سازمان‌یافته بیش‌تر از اینکه تعیین موضع در دوگان احساسات و عقلانیت باشد، برانداختن فرض مرسوم مبنی بر اینکه سازمان‌های عقلایی نیاز به هماهنگی (سازگاری) دارند می‌باشد. در یک کلام، ناهمگونی سازمان‌یافته مبانی قانون اصلی مدیریت در وحدت فرماندهی مبنی بر «یک رئیس با یک برنامه» را به لرزه می‌اندازد (Fayol, 1949). چندین پژوهشگر مدیریت شروع به پژوهش در باب ظهور سازمان و مدیریت وارونگی^۱ و متناقض کرده‌اند (به‌طور مثال رجوع کنید به: Willmott, 1988; Hatch, 1997b; Meyers Garrett, 1993; Putnam, 1993; Filby 1986, 1992; Stohl, 1995; Trethewey, 1999; Westenholz, 1993) با ناسازگاری استراتژیک فرض شده در مدل‌های ناهمگون به‌عنوان اصل پیش برنده این سازمان‌ها، مدل‌های ناهمگون چنین پژوهش‌هایی را برای کلیه سازمان‌هایی که ساختارهای ناهمگون را برای دستیابی به اهداف و تقاضاهای چالشی به‌کار می‌گیرند تعمیم می‌دهند. در نتیجه، ناهمگونی سازمان‌یافته که تغییری بنیادی در چشم‌اندازها را میسر می‌سازد؛ روا می‌دارد که تناقض را به‌عنوان یک تنش

دیالکتیک عامدانه به کار بست. ماری پارکر فالت^۱ نیز این منظر را در اثر خود در باب تعارض سودمند، مورد بررسی قرار داده است: «به جای محکوم کردن آن، ما باید آن را طوری تنظیم کنیم تا برایمان سودمند باشد، ... موسیقی ویولون در نتیجه اصطکاک است ... بنابراین در تجارت هم، ما باید بدانیم که چه وقت باید اصطکاک ایجاد کرده و چه وقت آن را حذف کنیم. یکپارچه سازی^۲، مستلزم ابتکار است و عمل هوشمندانه این است که این را به رسمیت بشناسیم و اجازه ندهیم که تفکر یک نفر در داخل مرزهای دو گزینه که غیرقابل جمع هستند متوقف شود» (Cited in Graham, 1995: 68, 70). یک چنین تغییر جهتی می تواند، به نحو قابل توجهی یک رویکرد نسبت به ساختارهای سازمانی را (به خصوص در مورد جایگزین های بوروکراسی) دگرگون کند.

برای مثال، تحقیقات فعلی در باب ترکیب های فرا بوروکراتیک، فهرستی از انگیزه ها برای ایجاد ساختارهای ترکیبی ارائه می دهد (انگیزه هایی از قبیل ادغام منابع، متنوع سازی، افزایش دسترسی به تکنولوژی ها و دلالتی بازارها و سلسله مراتب ها) (Bahrami, 1992; Borys & Jemison, 1989; Powell, 1987, 1990). ناهمگونی سازمان یافته، انگیزه جدیدی در این جهت عرضه می کند؛ به انجام رساندن اهداف متناقض - که این وضعیت ایده آل برای ساختارهای ترکیبی (که باید ترکیبی موزون و موافق باشند، که در جهت یک هدف حرکت می کنند) را زیر سؤال می برد. تحقیقات آتی می تواند منجر به ایجاد یک گونه شناسی درباره دیگر ساختارهای ترکیبی ناهمگون شود. این تحقیقات همچنین می تواند دانشی در باب راه های گوناگونی که می توانند برای استفاده از اصطکاک میان ساختارهای مختلف به کار بسته شوند، ارائه دهد (برای مثال روش هایی برای شخصی سازی خدمات ارائه شده به ارباب رجوع در کنار استاندارد سازی و رشد انبوه).

علاوه بر این، ادبیات علمی ضد بوروکراتیک در حوزه تقسیم قدرت و قدرت بخشی نیز به این تغییر نیازمند است. بازانل^۳ و همکارانش استدلال کرده اند که تا هنگامی که پژوهشگران و محققان به جای تنش بر مبنای تناقض صحبت می کنند، ما به عنوان پژوهشگران و اعضای سازمان (باید) در رؤیای پل زدن بین دو کناره غیرقابل عبور «یا هیچ یا همه» باشیم. این ادراک به ورود ما در باب ایجاد و حفظ

1. Mary Parker Follett

2. integration

3. Buzzanell

فرایندهای دموکراتیک در داخل شرکت‌ها و سازمان‌های جایگزین نقش ایفا می‌کند (۱۹۹۷: ۳۰۴). همان‌طور که پیش از این اشاره شد، آثار انتقادی در جهت ارائه جایگزین‌هایی برای بوروکراسی به‌ندرت ارائه‌دهنده توانمندسازی ترکیبی^۱ هستند (Sirianni, 1984). همان‌طور که در منظر سستی فمینسم نیز وجود دارد، گاه این‌گونه فرض می‌شود که بوروکراسی سرانجام گونه‌های جایگزین خود را از بین خواهد برد (Barker, 1993). ناهمگونی سازمان‌یافته مثال نقضی بر این تفکر است؛ که پیشنهاد می‌کند با هماهنگ شدن با دشمن بهتر می‌توان تغییر اجتماعی مورد نظر را ایجاد کرد (Ashcraft, 2000; Martin, 1987; Reinelt, 1995). ساختارهای ترکیبی ناهمگون با یکپارچه‌سازی موضوع قدرت بخشی به اعضای سازمان با موضوع ساختارهای ترکیبی، نیاز برای تقسیم قدرت را با نیاز به افزایش کارایی ترکیب می‌کنند (Alvesson & Willmott, 1992; Sirianni, 1984). به‌علاوه، این اصل رایج که تقسیم قدرت صرفاً یک ابزار جهت کارایی است و یا اینکه در بهترین حالت نسبت به سودمندی^۲ در درجه دوم اهمیت قرار دارد نیز توسط ناهمگونی سازمان‌یافته زیر سؤال می‌رود (Fletcher, 1994). به‌طور خلاصه، ناهمگونی سازمان‌یافته این منظر که برای دست یافتن به اهداف رقابتی، تنها راه مرئوس قرار دادن یکی (و رئیس کردن دیگری) است را رد می‌کند.

علاوه بر این ناهمگونی سازمان‌یافته، اهمیت مبحث روابط ساختار-اقدام را برای موضوع ساختارهای سازمانی کاهش می‌دهد. بسیاری از تحقیقات حاضر به دنبال برتری بخشیدن به ساختار بر فرایند هستند و / یا به دنبال کم اهمیت جلوه دادن اقدام از منظر مدل‌های مفهومی ایده‌آل هستند (Bahrami, 1992; Gottfried & Weiss, 1994; Kanter & Zurcher, 1973; Martin, 1990). پوتنام پیشنهاد می‌کند که: «به‌جای اینکه به دنبال دسته‌بندی ساختارهای سازمانی جدید مانند شبکه‌ها و یا شرکت‌های با بخش‌های کوچک باشیم باید به بررسی اقدام‌های منطقی که به اتحادها می‌انجامد و متون سازمانی که بر ارتباطات متقابل اجتماعی می‌پردازد و پارادوکس‌ها و تنش‌هایی که برخاسته از وضع ساختارهای متناقض است، بپردازیم» (۱۹۹۷: ۳۱). من نیز با این پروژه که بررسی شود که اعضا چگونه در عمل، جایگزین‌هایی برای بوروکراسی ایجاد می‌کنند، موافقم. در مدل ناهمگونی

سازمان یافته پیشنهاد می شود که ساختار یک دست آورد پیوسته در حال پیشرفت است. این مدل به مانند ترکیبی رسمی بر مبنای رویه های طرح ریزی شده عمل می کند (Barley & Tolbert, 1997). به علاوه، ساختارهای مشابه تا انتها نقشی متفاوت ایفا می کنند؛ رویه می تواند ساختار را تخریب کند و تنش های ساختاری شکل می گیرند و در قالب رویه ها مدیریت می شوند.

سرانجام، ناهمگونی سازمان یافته، مباحث مرزی روابط سنتی را تغییر می دهد. به طور نمونه، پژوهشگران روابط بین یک ساختار ترکیبی و محیط آن و یا همدست هایش^۱ را مورد بررسی قرار می دهند (Borys & Jemison, 1989; Oliver & Montgomery, 2000). ناهمگونی سازمان یافته، توجه ها را به روابط محیط - افراد^۲ جلب می کند. در یک ترکیب از بوروکراسی و فمینیسم اثرات نهادی نامتعادل میان دو عامل (بوروکراسی و فمینیسم) می تواند پایداری را به خطر اندازد. به عنوان مثال، یک سازمان غیر انتفاعی وابسته به سرمایه گذاری خارجی، با نیروی کار آزاد، سازمان SAFE توجه خاصی به همبستگی با ارباب رجوع (و حامیان)، تجارت ها، تنفیذهای قانونی، گروه های آموزشی و داوطلبان دارد. این روابط نهادی سازی بوروکراسی در SAFE را ملزم می دارد. اما طرف ضعیف تر (یعنی جنبه فمینیستی سازمان) نیز از ابتدا شکست خورده و محکوم به فنا نیست (Child, 1997; Pfeffer, 1992). مورد سازمان SAFE لااقل سه منبع را که اعضا می توانند برای بیشینه کردن جنبه فمینیستی سازمان به کار ببندند، پیشنهاد می کند: ماهیت مأموریتی کار، فرهنگ بومی و سازمانی (Taylor, 1999) و پیوستگی با آژانس های خواهر. در اینجا، وجود خشونت های درون سازمانی (و نوشته ها علیه آن) باعث پرورش یافتن اعضای شده است که در صحبت کردن درباره جنسیت و قدرت توانمند هستند. بیزاری سازمان SAFE از قدرت بوروکراتیک و همین طور میل شدید آن به خوداظهاری، به راحتی فرهنگ بومی موافق با گرایش برابری گرا و اصلاح گرا ایجاد کرده است؛ این عرصه به خاطر ترکیب خاصش از ضد تشکیلات^۳، گفتمان «عصر جدید» و ثروت، سردرگم به نظر می رسد. بر اساس گزارش ها، سازمان SAFE کار خود را مانند یک اجتماع فمینیست آغاز کرده است که ایدئولوژی برابری گرا را در قالب

1. partners
2. partner-environment
3. Antiestablishment

فرهنگ سازمانی نهادینه می‌کند. سرانجام، جنبش ملی زنان آسیب‌دیده^۱ مراکز حمایتی کوچک در سراسر کشور را با هم مرتبط ساختند و به همراه شبکه‌ای از حمایت‌های مالی و رسانه‌ای این سازمان ایجاد شد.

بررسی سازمان‌های بزرگ‌تر و انتفاعی، که مثل سازمان SAFE ترکیبی ناهمگون داشته باشند، می‌تواند اطلاعاتی مفید در باب روابط افراد-محیط ارائه دهد (به‌خصوص با بررسی منابع قدرت مختلف و بررسی انواع تنش‌های دیالکتیک وابسته به نوع سازمان‌ها). همچنین، بررسی‌های تجربی انواع بوروکراسی‌ها، که سعی در مرتبط کردن اشکال ضد بوروکراتیک دارند، می‌تواند نقطه شروع جذابی باشد. ممکن است چنین کاری مورد این مقاله را معکوس کند و به آزمایش میزان ظرفیت تغییر بینش انتقادی که در این پژوهش پیشنهاد شده است، بیانجامد. برای مثال، فراوان گفته شده است که برنامه‌های توانمندسازی (و نامتمرکزسازی) بسیاری از شرکت‌ها چگونه شکسته شده و یا ناکام مانده است (برای مثال رجوع کنید به: (Barker, 1993; Deetz, 1992; Stohl, 1995; Stohl & Cheney, 1999) و مدل‌های ناهمگون باید به متعادل ساختن این روند کمک کنند. به‌علاوه مطالعه و بررسی نمونه‌های اصیل‌تر از ناهمگونی سازمان‌یافته می‌تواند به تصحیح مدل منجر شود (به‌خصوص حساسیت آن به‌عنوان تاریخچه یک سازمان‌دهی و یا ساختار اساسی نسبت به عوامل وابسته به محیط و زمینه^۲).

تحلیل‌های من در این پژوهش خوش‌بینی را تعدیل کرده است. لذا علاوه‌بر توجه به ویژگی‌های مثبت تعارض، از جمله اینکه منجر به خلاقیت می‌شود، با بررسی سازمان SAFE و محدودیت‌های ناشی از تعارض این سازمان، به ویژگی‌های منفی تعارض نیز پرداخته‌ایم. مطمئناً خطوط جداکننده‌ای به‌خوبی میان عدم تجانس استراتژیک نامحدود، چالش نمایندگی و تعهدات فلج‌کننده تمایز ایجاد می‌کنند. برای اینکه تعیین کنیم کدام یک از تنش‌های دیالکتیک چالشی‌تر و کدام یک عادی‌تر هستند و اینکه اقدام‌های جایگزین چرا و چگونه بی‌اعتدالی بوروکراتیک را تخفیف می‌دهند؛ نیاز به پژوهش‌های بیش‌تری است. ناهمگونی می‌تواند به‌عنوان یک انتخاب استراتژیک اخذ شود بدون اینکه همه اشکال عدم تجانس را دربر داشته باشد و محدودیت‌های نمایندگی اعضا را نادیده بگیرد

(Child, 1997).

آیا ناهمگونی سازمان یافته می تواند به عنوان یک جایگزین اصیل برای بوروکراسی وضع شود؟ نظر نهایی هرچه باشد، فعالیت های فمینیستی معاصر در این حوزه، ساختارهای ناهمگون را متداول کرده و مفروضات معمول را زیر سؤال برده است. این وضعیت، پژوهشگران را مجبور به تصور سازمانی بهره ور می کند که بر مبنای عدم تجانس و تعارض بنیان نهاده شده است. به هر حال، به نحوی پرزحمت و مخاطره آمیز، ناهمگونی سازمان یافته به ظرفیت استفاده از گسستگی و اختلاف عصر حاضر برای ایجاد تغییرات اجتماعی تصریح می کند.

منابع و مآخذ^۱

- Acker, J. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4: 139-158.
- Ahrens, L. 1980. Battered women's refuges: Feminist co-operatives vs. social service institutions. *Radical America*, 14(3): 41-47.
- Alvesson, M. 1992. Cultural-ideological modes of management control: A theory and a case study of a professional service company. In S. A. Deetz (Ed.), *Communication yearbook*, vol. 16: 3-42. Newbury Park, CA: Sage.
- Alvesson, M., & Willmott, H. 1992. On the idea of emancipation in management and organization studies. *Academy of Management Review*, 17: 432-464.
- Anderson, J. A. 1987. *Communication research: Issues and methods*. New York: McGraw-Hill.
- Ashcraft, K. L. 1999. Managing maternity leave: A qualitative analysis of temporary executive succession. *Administrative Science Quarterly*, 44: 40-80.
- Ashcraft, K. L. 2000. Empowering "professional" relationships: Organizational communication meets feminist practice. *Management Communication Quarterly*, 13: 347-392.
- Ashcraft, K. L., & Pacanowsky, M. E. 1996. "A woman's worst enemy": Reflections on a narrative of organizational life and female identity. *Journal of Applied Communication Research*, 24: 217-239.
- Bahrami, H. 1992. The emerging flexible organization: Perspectives from Silicon Valley. *California Management Review*, 34(4): 33-52.
- Barker, J. R. 1993. Tightening the iron cage: Concertive control in self-managing teams. *Administrative Science Quarterly*, 38: 408-437.
- Barley, S. R., & Tolbert, P. S. 1997. Institutionalization and structuration: Studying the links between action and institution. *Organization Studies*, 18: 93-117.
- Bastien, D. T., & Hostager, T. J. 1988. Jazz as a process of organizational innovation. *Communication Research*, 15: 582-602.
- Baxter, L. A. 1988. A dialectical perspective on communication strategies in relationship development. In S. Duck (Ed.), *Handbook of personal relationships*: 257-273. New York: Wiley.
- Borys, B., & Jemison, D. B. 1989. Hybrid arrangements as strategic alliances: Theoretical issues in organizational combinations. *Academy of Management*

۱. با توجه به اینکه این بخش از کتاب ترجمه ای بود که به عنوان نمونه ذکر گردید؛ لذا منابع و مآخذ نویسنده محترم این مقاله به صورت مجزا در پایان همین فصل ذکر گردید و با منابع نویسندگان کتاب ترکیب نشد.

- Re-view, 14: 234-249.
- Bradach, J. L., & Eccles, R. G. 1989. Price, authority, and trust: From ideal types to plural forms. In W. R. Scott & J. Blake (Eds.), *Annual review of sociology*, vol. 15: 97-118.
- Palo Alto, CA: Annual Reviews. Burns, T., & Stalker, G. M. 1961. *The management of innovation*. London: Tavistock.
- Buzzanell, P. M. 1995. Reframing the glass ceiling as a socially constructed process: Implications for understanding and change. *Communication Monographs*, 62: 327-354.
- Buzzanell, P., Ellingson, L., Silvio, C., Pasch, V., Dale, B., Mauro, G., Smith, E., Weir, N., & Martin, C. 1997. Leadership processes in alternative organizations: Invitational and dramaturgical leadership. *Communication Studies*, 48: 285-310.
- Calas, M., & Smircich, L. 1993. Dangerous liaisons: The "feminine-in-management" meets "globalization." *Business Horizons*, 36(2): 71-81.
- Calas, M., & Smircich, L. 1996. From "the woman's" point of view: Feminist approaches to organization studies. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies*: 218-257. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cassel, J. 1977. *A group called women: Sisterhood and symbolism in the women's movement*. New York: David McKay.
- Champy, J. 1995. *Reengineering management: The mandate for new leadership*. New York: Harper-Business.
- Cheney, G. 1995. Democracy in the workplace: Theory and practice from the perspective of communication. *Journal of Applied Communication Research*, 23: 167-200.
- Cheney, G. 1999. *Values at work: Employee participation meets market pressure at Mondragón*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Child, J. 1997. Strategic choice in the analysis of action, structure, organizations and environment: Retrospect and prospect. *Organization Studies*, 18: 43-76.
- Conger, J. A. 1989. Leadership: The art of empowering others. *Academy of Management Executive*, 2(1): 17-21.
- Conrad, C., & Ryan, M. 1985. Power, praxis, and self in organizational communication theory. In R. McPhee & P. K. Tompkins (Eds.), *Organizational communication: Traditional themes and new directions*: 235-258. Beverly Hills, CA: Sage.
- Craig, R. T., & Tracy, K. 1995. Grounded practical theory: The case of intellectual discussion. *Communication Theory*, 3: 248-272.
- Crom, M. 1998. The leader as servant. *Training*, 35(7): 6.
- Deetz, S. 1992. *Democracy in an age of corporate colonization: Developments in communication and the politics of everyday life*. Albany: State University of New York Press.
- Deetz, S. 1995. *Transforming communication, transforming business: Building responsive and responsible workplaces*. Cresskill, NJ: Hampton.
- DiMaggio, P., & Powell, W. 1983. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48: 147-160.
- Drucker, P. 1988. The coming of the new organization. *Harvard Business Review*, 88(1): 45-53.
- Eisenberg, E. M. 1984. Ambiguity as strategy in organizational communication. *Communication Monographs*, 51: 227-242.
- Eisenberg, E. M. 1990. Jamming: Transcendence through organizing. *Communication Research*, 17: 139-164.
- Eisenberg, E. M., Monge, P. R., & Farace, R. V. 1984. Coorientation on communication rules in managerial dyads. *Human Communication Research*, 11: 261-271.
- Eisenberg, E. M., & Witten, M. G. 1987. Reconsidering openness in organizational communication. *Academy of Management Review*, 12: 418-426.

- Eisenstein, H. 1995. The Australian femocratic experiment: A feminist case for bureaucracy. In M. M. Ferree & P. Y. Martin (Eds.), *Feminist organizations: Harvest of the new women's movement*: 69-83. Philadelphia: Temple University Press.
- Fayol, H. 1949. *General and industrial management*, (C. Storrs, trans.). London: Sir Isaac Putnam.
- Ferguson, K. 1984. *The feminist case against bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Filby, I., & Willmott, H. 1988. Ideologies and contradictions in a public relations department: The seduction and impotence of living myth. *Organization Studies*, 9: 335-349.
- Fincham, R. 1992. Perspectives on power: Processual, institutional, and "internal" forms of organizational power. *Journal of Management Studies*, 29: 741-759.
- Fischer, F., & Sirianni, C. (Eds.). 1984. *Critical studies in organization and bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fisher, K. 1993. Leading self-directed work teams. New York: McGraw-Hill.
- Fletcher, 1994. Castrating the female advantage: Feminist standpoint research and management science. *Journal of Management Inquiry*, 3: 74-82.
- Freeman, J. 1972-73. The tyranny of structurelessness. *Berkeley Journal of Sociology*, 17: 151-164.
- Galbraith, J. R. 1973. *Designing complex organizations*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Gayle, B. M. 1994. Bounded emotionality in two all-female organizations: A feminist analysis. *Women's Studies in Communication*, 17(2): 1-19.
- Gherardi, S. 1995. *Gender, symbolism, and organizational cultures*. Newbury Park, CA: Sage.
- Giddens, A. 1979. *Central problems in social theory: Action, structure, and contradiction in social analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Giddens, A. 1984. *The constitution of society*. Berkeley: University of California Press.
- Gittleman, M., Horrigan, M., & Joyce, M. 1998. "Flexible" workplace practices: Evidence from a nationally representative survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 52: 99-115.
- Gottfried, H., & Weiss, P. 1994. A compound feminist organization: Purdue University's Council on the Status of Women. *Women & Politics*, 14(2): 23-44.
- Graham, P. (Ed.). 1995. *Mary Parker Follett: Prophet of management*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hatch, M. J. 1997a. Jazzing up the theory of organizational improvisation. In J. P. Walsh & A. S. Huff (Eds.), *Advances in strategic management*, vol. 14: 181-191. Greenwich, CT: JAI Press.
- Hatch, M. J. 1997b. Irony and the social construction of contradiction in the humor of a management team. *Organization Science*, 8: 275-288.
- Heckscher, C., & Applegate, L. M. 1994. Introduction. In C. Heckscher & A. Donnellon (Eds.), *The post-bureaucratic organization: New perspectives on organizational change*: 1-13. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Heckscher, C., & Donnellon, A. (Eds.). 1994. *The post-bureaucratic organization: New perspectives on organizational change*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Helgesen, S. 1990. *The female advantage: Women's ways of leadership*. New York: Doubleday.
- Heron, J., & Reason, P. 1997. A participatory inquiry paradigm. *Qualitative Inquiry*, 3: 274-294.
- Heydebrand, W. V. 1989. New organizational forms. *Work and Occupations*, 16: 323-357.
- Huspek, M., & Kendall, K. E. 1991. On withholding political voice: An analysis of the political vocabulary of a "nonpolitical" speech community. *Quarterly Journal of Speech*, 77: 1-19.
- Ianello, K. P. 1992. Decisions without hierarchy: Feminist interventions in organization theory and practice. New York: Routledge.
- Janis, I. L. 1971. *Victims of groupthink* (2nd ed.). Boston:

- Houghton Mifflin.
- Jardine, A., & Smith, P. (Eds.). 1987. *Men in feminism*. New York: Methuen.
- Kanter, R. M., & Zurcher, L. A. 1973. Concluding state-ment: Evaluating alternatives and alternative valu-ing. *Journal of Applied Behavioral Science*, 9: 381- 397.
- Kelley, M. R., & Harrison, B. 1992. Unions, technology, and labor-management cooperation. In L. Mishel & P. B. Voos (Eds.), *Unions and economic competi-tiveness*: 247-286. New York: M. E. Sharpe.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. 1967. *Organization and environment: Managing differentiation and inte-gration*. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Leidner, R. 1991. Stretching the boundaries of liberalism: Democratic innovation in a feminist organization. *Signs*, 16: 263-289.
- Lindlof, T. R. 1995. *Qualitative communication re-search methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Loden, M. 1985. *Feminine leadership, or how to suc-ceed in business without being one of the boys*. New York: Times Books.
- Lugones, M. C., & Spelman, E. V. 1987. Competition, com-compassion, and community: Models for a feminist ethos. In V. Miner & H. E. Longino (Eds.), *Competition: A feminist taboo?* 234-247. New York: Feminist Press.
- Lyman, P. 1995. The fraternal bond as a joking relation-ship: A case study of the role of sexist jokes in male group bonding. In M. S. Kimmel & M. A. Messner (Eds.), *Men's lives*: 86-96. Boston: Allyn & Bacon.
- Maguire, M., & Mohtar, L. F. 1994. Performance and the celebration of a subaltern counterpublic. *Text and Performance Quarterly*, 14: 238-252.
- Mansbridge, J. J. 1973. Time, emotion, and inequality: Three problems of participatory groups. *Journal of Applied Behavioral Science*, 9: 351-367.
- Martin, J., Knopoff, K., & Beckman, C. 1998. An alterna-tive to bureaucratic impersonality and emotional la-bor: Bounded emotionality at The Body Shop. *Ad-ministrative Science Quarterly*, 43: 429-469.
- Martin, P. Y. 1987. A commentary on The feminist case against bureaucracy by Kathy Ferguson. *Women's Studies International Forum*, 10: 543-548.
- Martin, P. Y. 1990. Rethinking feminist organizations. *Gender and Society*, 4: 182-206.
- Martin, P. Y. 1993. Feminist practice in organizations: Implications for management. In E. A. Fagenson (Ed.), *Women in management: Trends, issues, and challenges in managerial diversity*: 2 74-296. New-bury Park, CA: Sage.
- Matthews, N. 1995. Feminist clashes with the state: Tac-tical choices by state-funded rape crisis centers. In M. M. Ferree & P. Y. Martin (Eds.), *Feminist organi-zations: Harvest of the new women's movement*: 291-305. Philadelphia: Temple University Press.
- Mayer, A. M. 1995. *Feminism-in-practice: Implications for feminist theory*. Paper presented at the 1995 annual meeting of the International Communication Association.
- Meyers, R. A., & Garrett, D. E. 1993. Contradictions, val-ues, and organizational argument. In C. Conrad (Ed.), *The ethical nexus*: 149-170. Norwood, NJ: Ablex.
- Mies, M. 1983. Towards a methodology for feminist re-search. In G. Bowles & R. D. Klein (Eds.), *Theories of women's studies*: 117-139. London: Routledge & Kegan Paul.
- Mies, M. 1991. Women's research or feminist research? The debate surrounding feminist science and methodology. In M. M. Fonow & J. A. Cook (Eds.), *Beyond method-ology: Feminist scholarship as lived research*: 60-84. Bloomington: Indiana University Press.
- Mills, A. J., & Tancred-Sheriff, P. (Eds.). *Gendering or-ganizational analysis*. Newbury Park, CA: Sage.
- Morgen, S. 1988. *The dream of diversity, the dilemma of difference: Race and class contradictions in a femi-nist health*

- clinic. In J. Sole (Ed.), *Anthropology for the nineties*: 370-380. New York: Free Press.
- Morgen, S. 1990. Contradictions in feminist practice: In-dividualism and collectivism in a feminist health center. In C. Calhoun (Ed.), *Comparative social re-search supplement 1*: 9-59. Greenwich, CT: JAI Press.
- Morgen, S. 1994. Personalizing personnel decisions in feminist organizational theory and practice. *Human Relations*, 47: 665-684.
- Mueller, C. 1995. The organizational basis of conflict in contemporary feminism. In M. M. Ferree & P. Y. Martin (Eds.), *Feminist organizations: Harvest of the new women's movement*: 263-275. Philadelphia: Temple University Press.
- Mumby, D. K. 1988. Communication and power in or-ganizations: Discourse, ideology, and domination. Norwood, NJ: Ablex.
- Mumby, D. K. 1993. Feminism and the critique of organ-izational communication studies. *Communication Yearbook*, 16: 155-166. Newbury Park, CA: Sage.
- Mumby, D. K. 1996. Feminism, postmodernism, and or-ganizational communication studies: A critical read-ing. *Management Communication Quarterly*, 9: 259-295.
- Mumby, D. K., & Putnam, L. L. 1992. The politics of emotion: A feminist reading of bounded rationality. *Academy of Management Review*, 17: 465- 486.
- Murray, S. B. 1988. The unhappy marriage of theory and practice: An analysis of a battered women's shelter. *NWSA Journal*, 1(1): 75-92.
- Newman, K. 1980. Incipient bureaucracy: The develop-ment of hierarchies in egalitarian organizations. In G. M. Britan & R. Cohen (Eds.), *Hierarchy & society*: 143-163. Philadelphia: Institute for the Study of Hu-man Issues.
- Oliver, A. L., & Montgomery, K. 2000. Creating a hybrid organizational form from parental blueprints: The emergence and evolution of knowledge firms. *Hu-man Relations*, 53: 33-56.
- Pahl, J. 1985. Refugees for battered women: Ideology and action. *Feminist Review*, 19(March): 25-43.
- Pfeffer, J. 1992. Managing with power: Politics and influence in organizations. Boston: Harvard Business School.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. 1978. The external control of organizations: A resource dependence perspec-tive. New York: Harper & Row.
- Powell, W. W. 1987. Hybrid organizational arrange-ments: New form or transitional development? *Cal-if ornia Management Review*, 30(1): 67-87.
- Powell, W. W. 1990. Neither market nor hierarchy: Net-work forms of organization. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational be-havior*, vol. 12: 295-336. Greenwich, CT: JAI Press.
- Pringle, R. 1989. Bureaucracy, rationality, and sexuality: The case of secretaries. In J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred-Sheriff, & G. Burrell (Eds.), *The sexuality of organization*: 158-177. Newbury Park, CA: Sage.
- Putnam, L. L. 1986. Contradictions and paradoxes in organizations. In L. Thayer (Ed.), *Organization communication: Emerging perspectives*: 151-167. Norwood, NJ: Ablex.
- Putnam, L. L. 1992. Embedded metaphors and organizational ironies as research tools. In P. J. Frost & R. E. Stablein (Eds.), *Doing exemplary research*: 105-110. Newbury Park, CA: Sage.
- Putnam, L. L. 1997. Organizational communication in the 21st century: Informal discussion with M. Scott Poole, L. L. Putnam, and D. R. Seibold. *Management Communication Quarterly*, 11: 127-138.
- Raven, B. H. 1993. The bases of power: Origins and recent developments. *Journal of Social Issues*, 49: 227-251.
- Reinelt, C. 1994. Fostering empowerment, building com-munity: The challenge for state-funded feminist organizations. *Human Relations*, 47: 685-705.
- Reinelt, C. 1995. Moving onto the terrain of the state: The battered women's movement and the politics of engagement. In M. M. Ferree & P. Y. Martin (Eds.), *Feminist organizations: Harvest of the new women's movement*: 84-104. Philadelphia: Temple University Press.

- Reinharz, S. 1992. *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press.
- Riger, S. 1994. Challenges of success: Stages of growth in feminist organizations. *Feminist Studies*, 20: 275-300.
- Ristock, J. L. 1990. Canadian feminist social service collectives: Caring and contradictions. In L. Albrecht & R. M. Brewer (Eds.), *Bridges of power: Women's multicultural alliances*: 172-181. Philadelphia: New Society Publishers.
- Rodriguez, N. M. 1988. Transcending bureaucracy: Feminist politics at a shelter for battered women. *Gender and Society*, 2: 214-227.
- Rosener, J. B. 1990. Ways women lead. *Harvard Business Review*, 68(6): 119-125.
- Rothschild-Whitt, J. 1976. Conditions facilitating participatory-democratic organizations. *Sociological Inquiry*, 46(2): 75-86.
- Rothschild-Whitt, J. 1979. The collectivist organization: An alternative to rational-bureaucratic models. *American Sociological Review*, 44: 509-527.
- Schwartzman, H. 1989. *The meeting: Gatherings in organizations and communities*. New York: Plenum.
- Secombe-Eastland, L. 1988. Ideology, contradiction, and change in a feminist bookstore. In B. Bate & A. Taylor (Eds.), *Women communicating: Studies of women's talk*: 251-276. Norwood, NJ: Ablex.
- Sholle, D. J. 1988. Critical studies: From the theory of ideology to power/knowledge. *Critical Studies in Mass Communication*, 5: 16-41.
- Sirianni, C. 1984. Participation, opportunity, and equality: Toward a pluralist organizational model. In F. Fischer & C. Sirianni (Eds.), *Critical studies in organization and bureaucracy*: 482-503. Philadelphia: Temple University Press.
- Spradley, J. P. 1979. *The ethnographic interview*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.
- Spradley, J. P. 1980. *Participant observation*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.
- Staggenborg, S. 1988. The consequences of professionalization and formalization in the prochoice movement. *American Sociological Review*, 53: 585-606.
- Steier, L. 1998. Confounding market and hierarchy in venture capital governance: The Canadian immigrant investor program. *Journal of Management Studies*, 35: 511-535.
- Stohl, C. 1995. Paradoxes of participation. In R. Cesaria & P. Shockley-Zabalak (Eds.), *Organizzazioni e comunicazione [Organizations and communication]*: 199-215. Rome: Servizio Italiano Pubblicazioni Internazionali.
- Stohl, C., & Cheney, G. 1999. Participatory processes! paradoxical practices. Paper presented at the annual meeting of the International Communication Association, San Francisco.
- Taylor, B. C. 1999. Browsing the culture: Membership and intertextuality at a Mormon bookstore. *Studies in Cultures, Organizations, and Societies*, 5(1): 61-95.
- Thayer, L. 1988. Leadership/communication: A critical review and a modest proposal. In G. M. Goldhaber & G. A. Barnett (Eds.), *Handbook of organizational communication*: 231-263. Norwood, NJ: Ablex.
- Trethewey, A. 1999. Isn't it ironic: Using irony to explore the contradictions of organizational life. *Western Journal of Communication*, 63: 140-167.
- Weber, M. 1964. *The theory of social and economic organizations* [A. M. Henderson & T. Parsons, Eds.]. New York: Free Press.
- Weber, M. 1968. *Economy and society* [G. Roth & C. Wittich, Eds.]. New York: Bedminster.
- Weber, M. 1969. Bureaucracy. In J. A. Litterer (Ed.), *Organizations: Structure and behavior*. New York: Wiley.
- Weedon, C. 1987. *Feminist practice and poststructuralist theory*. Oxford, England: Basil Blackwell.

- Weick, K. E. 1979. The social psychology of organizing (2nd ed.). New York: Random House.
- Westenholz, A. 1993. Paradoxical thinking and change in the frames of reference. *Organization Studies*, 14: 37-58.
- Yates, J., & Orlikowski, W. J. 1992. Genres of organizational communication: A structurational approach to studying communication and media. *Academy of Management Review*, 17: 299-326.
- Zucker, 1988. Institutional patterns and organizations: Culture and environment. Cambridge, MA: Ball-inger.

فصل ششم

بازاندیشی در جنسیت؛ خوانشی اسلامی

مقدمه

در این فصل به جایگاه و تلقی از جنسیت در منابع اسلامی پرداخته شده است. این انتخاب از آن رو صورت گرفته است که (همان‌طور که در فصول پیشین به تفصیل نشان داده شد) جنسیت در قرائتی خاص و مغایر با اسلام، جوهره جریان فمینیسم است. در اولین بخش از این فصل، ابتدا به تقسیم‌بندی‌های مختلف مربوط به تأثیر و عدم تأثیر جنسیت در آموزه‌های اسلامی می‌پردازیم تا زمینه درک بهتر موضوع فراهم شود. مورد بحث قرار دادن این تقسیم‌بندی‌ها به زدودن تصویر ساده‌انگارانه اولیه از عرصه‌های تأثیرگذاری جنسیت و به نمایش گذاشتن پیچیدگی این مسئله کمک خواهد کرد. پس از آن، با مراجعه تفصیلی به احکام اسلامی تلاش خواهد شد تا دسته‌بندی احکام اسلامی در مورد تفاوت‌های زن و مرد صورت گیرد. در این مرحله ابتدا تفاوت‌های زن و مرد در احکام اسلام به صورت کلی بیان می‌شود و سپس به احکام اسلامی که در ظاهر به نفع مرد است و احکام اسلامی که در ظاهر به نفع زن است پرداخته خواهد شد تا نشان داده شود که تصویر مرسوم که از این تقسیم‌بندی‌ها ارائه می‌شود و احکام اسلامی را صرفاً به نفع مردان جلوه می‌دهد تصویر دقیق و درستی نیست.

در بخش دوم این فصل ضمن بازاندیشی در فمینیسم، به بررسی تأثیر تغییر نگرش از آن به اسلام در عرصه‌هایی از دانش و اقدام مدیریت که بر اساس دسته‌بندی احکام انتخاب شدند، پرداخته شده است. پس از ارائه دسته‌بندی احکام،

تلاش شده است که با جمع‌بندی مباحث مطرح شده، به معیارهایی برای موارد تمایز میان زنان و مردان در احکام و دستورات اسلامی دست‌یابیم.

۱. جنسیت در اسلام

چنان‌که از مباحث فصول سابق این کتاب می‌توان دریافت جنسیت موضوع اصلی و زیربنای جدی دیگر مباحث فمینیست‌ها است. هر چند فمینیست‌ها در باب موضعی که نسبت به جنسیت دارند یک‌دست و هم‌نظر نیستند (Kymlicka, 2001: 377) اما از منظر همه آنها جنسیت از اهمیت خاصی برخوردار است (Butler, 1990: 73) و زنان در برابر مردان مورد ظلم و تبعیض واقع شده‌اند (Echols, 1989: 157).

اگر بخواهیم بر اساس روش مبنایگرایانه عمل کنیم، شایسته است به مسئله جنسیت در اسلام و جایگاه آن در تفکر و دستورات و احکام اسلامی بپردازیم. بر همین اساس است که در این بخش به‌نحو تفصیلی به بحث از جنسیت در اسلام ورود پیدا خواهیم کرد. پیش از ورود به بحث لازم است توجه شود که مسئله جنسیت در اسلام مبحث گسترده و مهمی است که آثار و تحقیقات فراوانی در مورد آن نوشته و منتشر شده است، از این‌رو توقع نمی‌رود که متن حاضر گویای همه مباحث این زمینه باشد، بر همین اساس تلاش خواهد شد که در این بخش به میزانی که مباحث کتاب حاضر به آن نیازمند است به مسئله جنسیت پرداخته شود.

۲. تقسیم‌بندی‌های مختلف مربوط به تأثیر و عدم تأثیر جنسیت

در بحث از اهمیت و جایگاه جنسیت در اسلام، در همان گام نخست می‌توان گفت مبنای تقرب به خدا و کرامت، تحت تأثیر جنسیت نیست. همچنین اسلام، جنسیت را منکر نشده و برای آن متناسب با شرایط و اقتضائات مختلف دستورات و احکامی وضع کرده است. اما برای درک بهتر موضوع به‌نظر می‌رسد که باید ابتدا برخی از تقسیم‌بندی‌هایی که می‌تواند فضای تأثیر جنسیت یا عدم تأثیر آن را روشن سازد تبیین گردد. به عبارت بهتر با دسته‌بندی‌های مختلفی می‌توان به جایگاه جنسیت بهتر و بیش‌تر پی برد.

۱-۲. منظر اول؛ بعد روابط انسان؛ رابطه فرد با خدا، خود، دیگران و طبیعت

در این تقسیم‌بندی^۱ می‌توان رابطه جنسیت را با هر یک از چهار دسته روابط

۱. شایان ذکر است که این دسته‌بندی چهارگانه در کتاب مصباح الشریعه، به امام صادق (علیه السلام) نسبت داده شده

انسانی مد نظر قرار داد:

رابطه فرد با خدا: در نگاه اول شاید بدیهی پنداشته شود که از منظر اسلامی در کلیت رابطه فرد با خدا یعنی توان ارتباط با او، نزدیک شدن به او، تقرب یافتن، محبوب او واقع شدن، از اولیاء الهی محسوب شدن، اعتقاد به او پیدا کردن و مفهوم تقوا که از مهم‌ترین مباحث این زمینه و ملاک و معیار برتری در نگاه اسلامی است، فرقی میان زن و مرد نیست، اما می‌توان گفت که جنسیت در نوع رابطه فرد با خدا اثر دارد. چرا که در عبادات و دستورات دینی که قرار است رابطه فرد با خالق خود را تنظیم کند، بین زن و مرد تفاوت‌هایی وجود دارد. به این ترتیب در نگاه اسلامی در شیوه تقرب یافتن به خدا، میان زن و مرد تفاوت و تمایزی دیده می‌شود، اما در اصل تقرب به خدای متعال میان زن و مرد فرقی نیست. چنان‌که حضرت زهرا (علیها السلام) و حضرت خدیجه کبری (علیها السلام) و حضرت زینب (علیها السلام) و حضرت فاطمه معصومه سلام‌الله علیه (علیها السلام) نمونه‌هایی از زنان اسلامی هستند که در تقرب به خدای متعال کم‌تر مردی به پای آنها می‌رسد.

رابطه فرد با خودش: در نگاه اول به نظر می‌رسد که از نظر اسلامی، جنسیت اثری در رابطه فرد با خودش ندارد. مهم‌ترین مبحث در رابطه فرد با خود، شناخت خود، پی بردن به استعدادها و توانایی‌های خود، کشف فطرت و سرمایه‌های وجودی خود، تلاش برای شکوفاسازی این استعدادها و توانایی‌ها و سرمایه‌ها و در نهایت حرکت به سوی سعادت خویش است. در این زمینه میان زن و مرد تفاوتی نیست. از منظر اسلامی هر دو جنس موظف به شناخت خویش و پی بردن به استعدادها و توانایی‌های خود و تلاش برای رسیدن به سعادت خود هستند. البته از آنجا که استعدادها و توانایی‌های زنان و مردان از نگاه اسلامی متفاوت دیده

است. در اولین باب این کتاب آمده است: «الباب الأول فی العبودیة: قَالَ الصَّادِقُ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) أَصُولُ الْمُعَامَلَاتِ تَقَعُ عَلَى أَرْبَعَةِ أَوْجُهٍ مُعَامَلَةُ اللَّهِ وَ مُعَامَلَةُ النَّفْسِ وَ مُعَامَلَةُ الْخَلْقِ وَ مُعَامَلَةُ الدُّنْيَا وَ كُلُّ وَجْهِ مِنْهَا مُنْقَسِمٌ عَلَى سَبْعَةِ أَزْكَانٍ أَمَّا أَصُولُ مُعَامَلَةِ اللَّهِ تَعَالَى فَسَبْعَةُ أَشْيَاءٍ آدَاءُ حَقِّهِ وَ حِفْظُ حُدُودِهِ وَ شُكْرُ عَطَائِهِ وَ الرِّضَا بِقَضَائِهِ وَ الصَّبْرُ عَلَى بِلَائِهِ وَ تَعْظِيمُ حُرْمَتِهِ وَ الشُّوقُ إِلَيْهِ وَ أَصُولُ مُعَامَلَةِ النَّفْسِ سَبْعَةُ الْخَوْفِ وَ الْجَهْدُ وَ حَمْلُ الْأَدَى وَ الرِّيَاضَةُ وَ طَلَبُ الصَّدَقِ وَ الْإِخْلَاصُ وَ إِخْرَاجُهَا مِنْ مَحْبُوبِهَا وَ رِبْطُهَا فِي الْفَقْرِ وَ أَصُولُ مُعَامَلَةِ الْخَلْقِ سَبْعَةُ الْجَلَمِ وَ الْعَفْوُ وَ التَّوَاضُّعُ وَ السَّخَاءُ وَ الشَّفَقَةُ وَ النَّصْحُ وَ الْعَدْلُ وَ الْإِنْصَافُ وَ أَصُولُ مُعَامَلَةِ الدُّنْيَا سَبْعَةُ الرِّضَا بِالْذَوْنِ وَ الْإِبْتِئَارُ بِالْمَوْجُودِ وَ تَرْكُ طَلَبِ الْمُنْقُودِ وَ بَغْضُ الْكَثْرَةِ وَ اخْتِيَارُ الرَّهْدِ وَ مَعْرِفَةُ أَفَاتِهَا وَ رَفْضُ شَهَوَاتِهَا مَعَ رَفْضِ الرِّئَاسَةِ فَإِذَا حَصَلَتْ هَذِهِ الْحِصَالُ فِي نَفْسٍ وَاحِدَةٍ فَهُوَ مِنْ خَاصَّةِ اللَّهِ وَ عِبَادِهِ الْمُفَرِّقِينَ وَ أَوْلِيَائِهِ حَقًّا» (۱۴۰۰ ق، ۵-۶).

می‌شود، نتیجه این شناخت و تلاش برای رسیدن به سعادت الزاماً یکسان نخواهد بود. البته چون استعدادها و توانایی‌های تک‌تک مردان و تک‌تک زنان نیز با هم تفاوت دارد این امر یک تفاوت جدی در میان زنان و مردان محسوب نمی‌شود بلکه همه انسان‌ها در شناخت و پی‌جویی سعادت خویش با تفاوت‌هایی روبه‌رو هستند. البته باید توجه داشت که آنچه در اینجا مطرح است فقط جنبه معرفتی نیست، بلکه رابطه فرد با خود اعم از معرفت است و از این‌رو ساحت مراقبت و رشد نیز مطرح می‌شود که در این صورت ضمن تأکید بر همانندی در اصل معرفت، مراقبت و رشد؛ باید توجه داشت که در نحوه مراقبت و رشد تمایز ایجاد خواهد شد؛ این تمایز هم شامل مراقبت فیزیکی و فکری شده و هم شامل رشد فیزیکی و فکری می‌شود.

رابطه فرد با دیگران: از منظر اسلامی این بخش که حاصل آن حقوق و تکالیف اجتماعی خواهد بود، متأثر از جنسیت است. افراد چه زن و چه مرد به‌واسطه جنسیتی که دارند یک سلسله از حقوق و تکالیف را نسبت به دیگران پیدا می‌کنند که موظف به استیفای آن حقوق و ادای آن تکالیف هستند. البته در این بخش نیز می‌توان مواردی را یافت که حقوق و تکالیفی متأثر از جنسیت نباشد، مثلاً تکلیف پابندی به قراردادهای زن و مرد نمی‌شناسد و همه باید به قراردادهایی که بسته‌اند پایبند باشند. یا حق مالکیت از نظر اسلامی زن و مرد نمی‌شناسد. بر این اساس در رابطه فرد با دیگران نیز می‌توان بخش‌هایی را یافت که جنسیت در آن بی‌اثر است و می‌توان بخش‌هایی را یافت که جنسیت در آن اثرگذار است.

رابطه فرد با طبیعت: طبیعت را در یک تفسیر وسیع از مفهوم «دیگران» می‌توان جزء دیگران قرار داد و همان مطالب بالا را در مورد آن تکرار کرد. اما به‌نظر می‌رسد که جنسیت مطابق معارف و دستورات اسلامی تأثیر جدی و قابل توجهی در این بخش ندارد. شاید بتوان گفت که شناخت طبیعت، استفاده و بهره‌بردن از آن، انجام تکالیف فرد نسبت به آن، زن و مرد نمی‌شناسد و در مورد بخش رابطه با طبیعت تفاوت و تمایزی میان زن و مرد وجود ندارد و جنسیت در این رابطه اثری ندارد. اما باید توجه داشت که به‌واسطه تفاوت در استعدادها و توانایی‌های زن و مرد، توان شناخت، بهره‌برداری و انجام تکالیف آنها نسبت به طبیعت و جهان پیرامون تفاوت می‌کند. به عبارت بهتر مسئله جنسیت به‌واسطه تفاوتی که زن و مرد در توانایی‌ها و استعدادهای خود دارند، در این حیطه نیز بی‌اثر نیست.

در جمع‌بندی مباحث تقسیم‌بندی اول باید ذکر کرد که این تقسیم‌بندی هر چند نمی‌تواند به‌نحو نهایی و روشنی همه مسائل مورد نظر را حل کند و به تعبیری، دسته‌بندی روابط انسانی به گونه‌ای نیست که زنان و مردان را کاملاً جداسازی نموده و تفاوت‌ها را به‌نحو کامل نشان دهد؛ اما توجه به آن در روشن شدن جایگاه جنسیت از منظر اسلامی بی‌اثر نیست، بلکه بسیار پرفایده و کمک کننده است.

۲-۲. منظر دوم: عرصه‌های زندگی انسانی؛ فرد، خانواده و اجتماع

می‌توان عرصه‌های زندگی بشری را حداقل به سه عرصه متمایز فردی، خانوادگی و اجتماعی تقسیم کرد. به‌طور معمول این دسته‌بندی به‌صورت دوگانه فرد و اجتماع مطرح می‌شود و به‌تبع این دسته‌بندی دوگانه است که بحث از اصالت فرد یا اجتماع و مباحثی از این دست مطرح می‌شود. اما به‌نظر می‌رسد که چنان‌که برخی از متفکران نیز مطرح کرده‌اند (مطهری، ۱۳۶۹: ۱۳)، باید عرصه‌های زندگی انسان را به سه عرصه اصیل و مهم تقسیم کرد. در بررسی رابطه جنسیت با این سه عرصه می‌توان بیان داشت:

عرصه زندگی فردی: در وهله اول چنین به‌نظر می‌رسد که از نگاه اسلامی در این عرصه، تفاوتی میان زن و مرد نیست. منظور از عرصه زندگی فردی این است که زن و مرد هر کدام به‌عنوان یک فرد انسان محسوب می‌شوند، هویت مستقل و شخصیت انسانی جداگانه دارند و فردیت آنها در این عرصه متأثر از جنسیت تفاوت نمی‌کند. همان‌طور که یک مرد فرد است، یک زن نیز فرد است. از این‌رو در عرصه زندگی فردی و تا جایی که فرد با خودش زندگی می‌کند، فرقی میان زن و مرد دیده نمی‌شود و عنصر جنسیت اثری قابل توجه در این عرصه ندارد. اما باید توجه داشت که تفاوت‌های زنان و مردان در استعدادها در این عرصه نیز کاملاً بی‌اثر نیست.

عرصه زندگی خانوادگی: به‌نظر می‌رسد که عرصه زندگی خانوادگی عرصه‌ای است که کاملاً متأثر از مسئله جنسیت است و در آن حضور و اثرگذاری عامل جنسیت بسیار پررنگ است. از منظر احکام اسلامی و معارف و آموزه‌های دینی، خانواده عرصه‌ای است که در آن تمایز و تفاوت زن و مرد به‌صورت جدی تبلور یافته است. البته در خانواده و زندگی خانوادگی نیز می‌توان مواردی را یافت که زن و مرد در آن مشترک هستند، مثلاً اینکه به هیچ‌یک از آنها نباید ظلم شود و حقوق آنها در خانواده باید حفظ شود؛ اما نوع حقوق، تکالیف و نقش‌های زن و مرد در زندگی خانوادگی از منظر

اسلامی تفاوت بسیار زیاد دارد. بخش‌های مختلف عرصه زندگی خانوادگی مانند نفقه، طلاق، چند همسری، حضانت و مانند آن.

عرصه زندگی اجتماعی: در این عرصه به نظر می‌رسد که با دو بخش کاملاً جدی و مهم مواجه هستیم. در بخش‌هایی از عرصه زندگی اجتماعی جنسیت از نظر اسلامی اثر چندانی ندارد. مثلاً در بسیاری از قراردادهای مالکیت و ثروت و برخی از نقش‌های اجتماعی زن و مرد بودن از نظر اسلامی فرقی نمی‌کند. مثلاً همان‌طور که مرد حق مالکیت دارد، زن نیز حق مالکیت دارد، همان‌طور که مرد حق وکیل شدن و وکیل گرفتن دارد، زن نیز چنین حقی دارد و همان‌طور که مرد مکلف به پابندی به قراردادهاست، زن نیز مکلف است و

اما در عرصه دیگری از زندگی اجتماعی که بیش‌تر به اداره امور عمومی مربوط می‌شود زن و مرد تفاوت دارند. مثلاً در تکلیف جهاد، در تکلیف قضاوت، در حق و تکلیف شهادت دادن، در حق و تکلیف ولایت و رهبری و

۲-۳. منظر سوم: انواع دستورات اسلامی؛ عبادات، عقود، ایقاعات و احکام

برای بررسی میزان تأثیر جنسیت و زن و مرد بودن می‌توان یک دسته‌بندی دیگر را نیز مورد توجه قرار داد. دسته‌بندی دستورات اسلامی به ۴ دسته عبادات (آنچه رابطه میان بنده و خدا را تنظیم می‌کند)، عقود (قراردادهای دوجانبه)، ایقاعات (الزام‌ها و عملکردهای یک‌جانبه) و احکام (اموری از سنخ حکم قاضی و ...)، سابقه‌ای دیرینه در فقه اسلامی دارد. به نحوی که گاه این دسته‌بندی مبنای تقسیم‌بندی باب‌های فقهی قرار می‌گیرد.

به نظر می‌رسد که در هر ۴ بخش این دسته‌بندی عنصر جنسیت تا حدودی دخالت دارد. در وهله اول تصور می‌شود که در عبادات که به تنظیم رابطه بنده با خدا می‌پردازد نباید جنسیت چندان راهی داشته باشد، اما تفاوت استعدادهای زن و مرد از نگاه اسلامی باعث می‌شود که حتی در عبادات نیز مواردی را بیابیم که عبادت زن با عبادت مرد تفاوت دارد؛ چه از حیث استمرار عبادات (مثل نماز و روزه) و چه از حیث نحوه ادای عبادات (مثل حج).

۲-۴. منظر چهارم: تقسیم‌بندی کلی معارف اسلامی به اخلاق، احکام، عقاید

دسته‌بندی کلی معارف اسلامی به سه دسته اخلاق، احکام و عقاید نیز دسته‌بندی رایجی است. در این دسته‌بندی به نظر می‌رسد که بخش عقاید کم‌ترین میزان

تأثیرپذیری از جنسیت را دارد و پس از آن اخلاق قرار دارد که اثر جنسیت در آن کم است و بعد از آن احکام قرار می‌گیرد که اثربخشی جنسیت در آن بسیار بیش‌تر است.

۵-۲. منظر پنجم: تقسیم ساحات وجودی انسان به جسم، روح

از منظر اسلامی انسان موجودی دو ساحتی است که هم دارای جسم است و هم دارای روح. بر این اساس به‌نظر می‌رسد که عنصر جنسیت در عرصه روحی اثر بسیار کم‌تری داشته باشد و یا حتی به ادعای برخی جنسیت در عرصه روح اصلاً اثری نداشته باشد. از سوی دیگر جنسیت در عرصه جسم اثری جدی دارد. بر اساس این تقسیم‌بندی می‌توان مدعی شد که آنچه به ساحت روحی انسان مربوط است یا متأثر از جنسیت نیست و یا تأثیرپذیری آن از جنسیت اندک است (چرا که بسیاری از صفاتی که از حیث ارزش متفاوت برای زن و مرد ذکر می‌شوند مرتبط با جسم نیستند بلکه صفاتی معنوی و روحانی‌اند، مثل شجاعت) و آنچه به ساحت جسمی انسان مربوط می‌شود متأثر از جنسیت است و یا تأثیر جنسیت در آن جدی است.

۶-۲. منظر ششم: تقسیم عرصه‌های حق و تکلیف به حق‌الله و حق‌الناس

تقسیم حقوق و تکالیف به حق‌الله و حق‌الناس یا حقوق و تکالیفی که به رابطه انسان با خدا مربوط می‌شود و حقوق و تکالیفی که به رابطه انسان با دیگران مربوط می‌شود نیز تقسیم رایجی است. در این تقسیم نیز می‌توان گفت که در عرصه حق‌الله و تکالیفی که انسان‌ها نسبت به خدای متعال دارند اثرگذاری و حضور جنسیت بسیار کم‌تر از عرصه حق‌الناس است.

۷-۲. منظر هفتم: حق و تکلیف

هر چند زن و مرد از منظر اسلامی در کلیت اینکه دارای حقوقی هستند و تکالیفی نیز به عهده آنها وارد می‌شود مشترک هستند، اما نمی‌توان مدعی شد که در عرصه حقوق یا در عرصه تکالیف، میان آنها یکسانی کامل برقرار است. هم در عرصه حقوق و هم در عرصه تکالیف میان زنان و مردان تفاوت‌هایی هست که باعث می‌شود اصل این تقسیم‌بندی و اثر جنسیت در این دو دسته فایده‌چندان زیادی نداشته باشد.

۸-۲. منظر هشتم: تقسیم بر اساس میزان اثر جنسیت؛ کاملاً مشترک، کاملاً

متفاوت و نسبتاً متفاوت

در کنار دسته‌بندی‌های پیش‌گفته که در آنها هدف تقسیم‌بندی آن بوده است که

بینیم جنسیت کجا تأثیرگذار است و کجا تأثیرگذار نیست، می‌توان جهت تقسیم را کاملاً عوض کرد و عرصه‌های تأثیرگذاری جنسیت را به سه بخش کاملاً مشترک، نسبتاً مشترک و کاملاً متفاوت تقسیم کرد. این تقسیم‌بندی هر چند به نحوه تقسیم‌بندی‌های قبلی چیزی اضافه نمی‌کند، اما برای جمع‌بندی نتایج تقسیم‌بندی‌های پیشین مؤثر و مفید خواهد بود.

۲-۹. منظر نهم: تقسیم‌بندی بر اساس احکام ۵ گانه: وجوب، حرمت، کراهت، استحباب و اباحه

دسته‌بندی نهم نیز با دسته‌بندی‌های قبلی از یک سنخ نیست. دسته‌بندی‌های قبلی (پیشنهاد اول تا هفتم) به نوعی به ما کمک می‌کرد که میزان اثرگذاری جنسیت در حیطه‌های مختلف را از نظر اسلامی بهتر بشناسیم. اما در این تقسیم‌بندی که با نگاه احکام فقهی صورت گرفته است در واقع به دنبال جواب به سؤالات زیر هستیم: از منظر فقه شیعی کجا واجب است که میان زن و مرد تفاوتی قائل شد؟ (البته منظور در عرصه‌های مرتبط با مدیریت است) و معیار آن چیست؟ از منظر فقه تفاوت قائل شدن بین زن و مرد کجا حرام است؟ و معیار آن چیست؟ مطابق فقه شیعی موارد استحباب و کراهت تفاوت قائل شدن بین زن و مرد چیست؟ مطابق آموزه‌های کلی اسلامی، در چه مواردی می‌توانیم به مدیران و نظریه‌پردازان توصیه کنیم که در نظریه‌ها و تصمیم‌های سازمانی خود میان زن و مرد تفاوت قائل شوند؟ با تعلقی مدیریتی و ناظر به بهره‌وری، چه درس‌هایی از سیره اولیای الهی در رابطه با تفاوت قائل شدن یا نشدن بین زن و مرد (در عرصه‌های مرتبط با نظریه‌های سازمان و مدیریت) می‌توان آموخت؟

روشن است که این دسته‌بندی نیز با ایجاد سؤالات مذکور می‌تواند در بهتر شناختن اثر جنسیت از منظر اسلامی مؤثر باشد.

۳. دسته‌بندی احکام اسلامی در مورد تفاوت‌های زن و مرد

همان‌طور که اشاره شد و در ادامه نیز به تفصیل مطرح می‌شود برای بخش‌هایی این کتاب یعنی تطبیق معیارهای اسلامی در عرصه‌های مختلف مدیریتی یک از مراحل اساسی پرداختن تفصیلی به احکام اسلامی است که متأثر از جنسیت هستند. بدون پرداختن به این مهم نمی‌توان از کاربرد نتایج این پژوهش — یعنی عرصه‌هایی از مدیریت که باید مطابق معیارهای استخراجی این پژوهش بررسی شوند که آیا

جنسیت در آنها تأثیرگذار هست یا خیر - تصویری جامع داشت. از سوی دیگر، با نگاهی استقرایی به آموزه‌های اسلامی نیز می‌توان تفاوت‌های زن و مرد از منظر اسلام را درک کرد. به عبارت بهتر، در کنار دسته‌بندی‌های نظری فوق، می‌توان با نگاهی استقرایی به دنبال احصای تمایزات میان زن و مرد از نگاه اسلام بود و سپس دستاوردهای این نگاه استقرایی را دسته‌بندی نمود. شایسته است که پیش از ورود تفصیلی به این بحث، ابتدا نگاهی به برخی از تمایزات میان زن و مرد داشته باشیم و به تحلیل آنها از نگاه استاد مطهری به عنوان یکی از اسلام‌شناسانی که در این زمینه دغدغه داشته‌اند بپردازیم.

از نظر استاد مطهری، حقوق و تکالیف و مجازات در اسلام، دو جنسیتی است، یعنی همچنان که مرد و زن در انسانیت مشترک‌اند و مشترکات اصیل نوعی دارند ولی جنسیت آن‌ها، آنها را به صورت دو جنس با مختصات فرعی خاص درآورده است. حقوق و تکالیف و مجازات تا آنجا که به مشترکات دو جنس مربوط است، مشترک و مساوی و یک جنسیتی است از قبیل حق تحصیل علم، حق عبادت و پرستش، حق انتخاب همسر، حق مالکیت، حق تصرف در مایملک و امثال این‌ها و آنجا که به جنسیت و مختصات فرعی آنها مربوط است، وضع برابر و مساوی ولی ناهمسان و نامشابهی دارد و دو جنسی است (مطهری، ۱۳۹۵: ۱۲۸).

استاد مطهری در تبیین علت تفاوت‌ها میان احکام زنان و مردان می‌گوید آنچه که ما از مجموع نصوصی که در اینجا وارد شده است فهمیده‌ایم این است که یک تدبیری است برای اینکه زن به اجتماع کشانده نشود. در مسائلی که خیلی مهم است، مثل حق الناس، زن هم باید شهادت بدهد ولی در مسائلی که آن قدر اهمیت ندارد، تا حد امکان باید کاری کرد که زن به اجتماع کشانده نشود، چون شهادت یک موضوعی است که به محکمه کشیده می‌شود. باید بیاید محکمه، هزار جور گرفتاری دیگر هم دارد. مثلاً قاضی بیاید این زن را بشناسد که این فلان زن است یا او نیست. در رؤیت هلال ماه رمضان، برای اینکه زن به اجتماع کشانده نشود و محل مراجعه واقع نشود، از اول گفته‌اند شهادت زن برای دیگران معتبر نیست (مطهری، ۱۳۹۴: ۲۱-۲۳ و ۲۷). ما یقین داریم که اسلام کوشش دارد که تا حد امکان زن را از این حالت که به متن اجتماع کشیده شود، بیرون بیاورد. تا حد امکان می‌خواهد که زن بیش‌تر به کارهای خانوادگی اشتغال داشته باشد (مطهری، ۱۳۹۴: ۴۶-۴۷). اگر واقعاً زن و مرد به طور مساوی می‌توانستند و می‌خواستند

[وارد عرصه سیاست شوند] امروز قطعاً حداقل نیمی از پست‌های سیاسی دنیا را زن‌ها اداره کرده بودند. حدس من این است که اگر تمام منع‌های قانونی را بردارند و به زن و مرد متساویاً حق دخالت در امور سیاسی را بدهند، پیش‌بینی نمی‌شود که زن‌ها عملاً بخواهند یا بتوانند دوش‌به‌دوش مردان، سیاست دنیا را اداره کنند یا اینکه بر مردها پیشی بگیرند (مطهری، ۱۳۹۴: ۵۶-۵۷). استاد مطهری برخی فعالیت‌های اجتماعی مانند فعالیت‌های سیاسی را نه حق بلکه نوعی تکلیف و مسئولیت می‌داند که زنان متناسب با توانایی‌ها و علایق خود، «حاضر نیستند این تکلیف و مسئولیت را بپذیرند» (مطهری، ۱۳۹۴: ۵۷).

۱-۲. تفاوت‌های زن و مرد در احکام اسلام

تاکنون کتاب‌های متعددی در احصا تفاوت‌های زن و مرد در احکام اسلامی نگاشته شده است. هرچند نمی‌توان هیچ‌یک از این کتاب‌ها را به عنوان گزارش کامل از تفاوت‌های زن و مرد در احکام اسلامی دانست، اما به نظر می‌رسد که جمع‌بندی آنها برای کتاب حاضر مفید و حتی لازم باشد.

مهریزی (۱۳۸۸) در اثر ارزشمند خود با عنوان الفروق بین الرجل والمرأه برخی از کتاب‌هایی که تاکنون در معرفی تفاوت‌های زن و مرد در فقه تحریر شده است را به شرح زیر معرفی نموده است.

۱. الفروق بین المرء والمرأه، اثر مولانا تبریزی: نویسنده در این کتاب ۱۷۱ تفاوت فقهی میان زنان و مردان را بر اساس کتب فقهی گردآوری کرده است. همچنین در پاورقی شواهد و ادله آن را از روایات و یا استدلال‌های فقهی ذکر کرده است.

۲. مزایای زن و مرد در اسلام، اثر ابوالفضل نبوی قمی که نویسنده در این کتاب، تفاوت‌های زن و مرد را در اسلام در زمینه‌های حقوقی، طبیعی و دینی در ۱۶۰ بند تنظیم و تحلیل کرده است.

۳. فوارق بین الرجل والمرأه تکوینی و تشریعی، اثر محمد الرضی الرضوی است که نویسنده در این کتاب، تفاوت‌های زنان و مردان را در ۱۱۶ عنوان طرح کرده و برای هر یک، شاهد و دلیلی از متون دینی آورده است.

۴. همچنین بررسی تمایزهای فقهی زن و مرد در اثر محسن جهانگیری انجام شده است. نویسنده با اشاره به تفاوت‌های خلقتی زن و مرد در دوازده عنوان، به بررسی تفاوت‌های فقهی زنان و مردان در دو حوزه تکالیف و

حقوق می‌پردازد و تفاوت‌های فقهی را بر پایه کتاب جواهر الکلام استخراج و نقد و بررسی کرده است. نویسنده در این دو بخش، برخی از تفاوت‌های موجود را نقد می‌کند و برخی را می‌پذیرد.

اگر فهرست تفاوت‌های مطرح شده در کتاب اول، یعنی الفروق بین المرء و المرأه را ملاک قرار دهیم^۱ به نظر می‌رسد که تفاوت‌های بین زن و مرد را دسته‌های

۱. کل این تفاوت‌ها مطابق فهرست شماره‌گذاری شده این کتاب و ابواب فقهی به شرح زیر است: ۱. تفاوت در تنجس آب چاه به بول مرد و زن، ۲. تفاوت در میزان نزع آب چاه بین زن و مرد، ۳. استحباب استبرا برای مرد نه زن، ۴. تفاوت بین خروج رطوبت مثبته از مرد و زن، ۵. تفاوت میان خروج رطوبت مثبته پس از انزال منی، ۶. تفاوت علائم تشخیص منی در مرد و زن، ۷. تفاوت میان بول پسر شیرخوار و دختر شیرخوار، ۸. تفاوت در ریختن آب وضو برای شستن دست، ۹. تقدم غسل مرد بر زن در صورت اغتسال از یک ظرف، ۱۰. تفاوت در مدت ازاله موی زهار، ۱۱. کراهت ترک خضاب و زیور برای زن و نه مرد، ۱۲. تفاوت در گرفتن ناخن، ۱۳. استحباب تراشیدن سر برای مردان، ۱۴. تفاوت در استعمال عطر، ۱۵. تفاوت در استعمال روغن برای سر و صورت، ۱۶. غسل جمعه در سفر، ۱۷. عیادت مریض، ۱۸. تشییع جنازه، ۱۹. اولی بودن مرد به امور میت، ۲۰. غسل میت زن برای زن و مرد برای مرد، ۲۱. تفاوت در غسل مرده زن و شوهر برای یکدیگر، ۲۲. تفاوت در قطعات استحبابی کفن، ۲۳. گذاشتن جنازه مرده مرد و زن در یک تابوت، ۲۴. استحباب نعش قرار دادن برای جنازه زن بعد از غسل تا دفن، ۲۵. تفاوت در ایستادن برای نماز میت، ۲۶. تفاوت در گذاردن جنازه مرد و زن نسبت به امام، ۲۷. تفاوت در گذاشتن مرد و زن در قبر، ۲۸. تفاوت در پوشیدن قبر، ۲۹. تفاوت حکم در گذاردن زن و مرد در قبر از سوی بستگان، ۳۰. تفاوت در حرمت پاره کردن لباس در مرگ بستگان برای مرد و نه زن، ۳۱. تفاوت در مقدار پوشش در نماز، ۳۲. تفاوت حکم استعمال طلا برای مرد و زن، ۳۳. تفاوت در حکم پوشیدن لباس حریر، ۳۴. نادیده گرفتن نجاست لباس زن پرستار کودک، ۳۵. کراهت لباس بلند برای مرد برخلاف زن، ۳۶. کراهت چارقد برای مرد برخلاف زن، ۳۷. کراهت پوشیدن کفین برای مرد در حال ایستادن برخلاف زن، ۳۸. کراهت ترک زینت برای زن در نماز برخلاف مرد، ۳۹. استحباب اذان برای مرد برخلاف زن، ۴۰. کراهت نماز زن و مرد در یک محل، ۴۱. تفاوت ایستادن زن و مرد در نماز، ۴۲. تفاوت حالت دست‌های زن و مرد در نماز، ۴۳. تفاوت قرائت زن و مرد در نمازهای جهریه، ۴۴. تفاوت در کیفیت رکوع زن و مرد، ۴۵. تفاوت در نحوه رفتن به سجده، ۴۶. تفاوت در نحوه سجده، ۴۷. تفاوت در نحوه برخاستن از سجده، ۴۸. تفاوت در نحوه نشستن در تشهد و سلام، ۴۹. تفاوت در نحوه خبر کردن کسی در نماز برای زن و مرد، ۵۰. فضیلت نماز خواندن زن در خانه به جای مسجد، ۵۱. تفاوت حکم حضور زن و مرد در نماز جماعت، ۵۲. تفاوت ایستادن زن و مرد پشت سر امام در نماز جماعت، ۵۳. عدم جواز امامت جماعت زن برای مردان، ۵۴. جواز وجود حائل در نماز جماعت برای زنان، ۵۵. کراهت سر برداشتن زنان از رکوع و سجده پیش از مردان، ۵۶. عدم وجوب نماز جمعه بر زن، ۵۷. عدم وجوب نماز عید فطر و قربان بر زن، ۵۸. جواز پرداخت خمس از سوی زن به شوهر برخلاف مرد، ۵۹. جواز پرداخت زکات از سوی زن به شوهر برخلاف مرد، ۶۰. وجوب قضای نماز و روزه بر ولی مرد و نه زن، ۶۱. تفاوت در كفاره جماع در ماه رمضان برای مرد و زن، ۶۲. مشروط بودن حج مستحبی زن به اذن شوهر، ۶۳. جواز نیابت از حج برای مردی که به حج نرفته، برخلاف زن، ۶۴. تفاوت در لباس احرام زن و مرد، ۶۵. استحباب تلبیه بلند برای مرد برخلاف زن، ۶۶. حرمت پوشاندن سر در احرام برای مرد برخلاف زن، ۶۷. حرمت پوشیدن صورت برای زن در احرام برخلاف مرد،

۶۸. جواز استظلال در احرام برای زن برخلاف مرد، ۶۹. استحباب داخل شدن به کعبه برای مرد، برخلاف زن، ۷۰. شرط ختنه برای صحت طوافِ مرد، برخلاف زن، ۷۱. استحباب استلام حجرالاسود برای مرد برخلاف زن، ۷۲. استحباب هروله در سعی برای مرد برخلاف زن، ۷۳. عدم جواز کوچ از منی قبل از طلوع برای مرد برخلاف زن، ۷۴. حکم تقصیر برای زن و حکم حلق یا تقصیر برای مرد، ۷۵. جواز بلند گفتن تکبیرات منی برای مرد و کراهت آن برای زن، ۷۶. وجوب جهاد بر مرد، ۷۷. عدم جواز کشتن اسرای زن، ۷۸. تفاوت در نحوه بیعت مردان و زنان، ۷۹. سهم‌بری مردان از غنایم جنگی برخلاف زنان، ۸۰. گرفتن جزیه از مرد کافر نه زن کافر، ۸۱. کفاره قطع مو در مصائب برای مرد برخلاف زن، ۸۲. کفاره خراش صورت یا کندن مو در مصیبت برای زن برخلاف مرد، ۸۳. کفاره پاره کردن گریبان در مرگ اولاد و زن برای مرد، برخلاف زن، ۸۴. لزوم کفاره بر مرد در صورت ازدواج با زن در عده، ۸۵. کفاره اکره شوهر بر جماع در احرام برای مرد برخلاف زن، ۸۶. کفاره جماع در حال حیض برای مرد، ۸۷. منوط بودن نذر زن به اذن شوهر، ۸۸. منوط بودن قسم زن به اذن شوهر، ۸۹. عدم جواز قضاوت زن، ۹۰. تفاوت در تعداد شهود نزد قاضی، ۹۱. عدم نفوذ شهادت زن در حقوق‌الله مانند رؤیت هلال، ۹۲. استحباب تجارت برای مرد و نه زن، ۹۳. لزوم استبرا کنیز برای خریدار در صورت مرد بودن فروشنده، ۹۴. عدم تملک مرد نسبت به زانی که نکاح با آن‌ها جایز نیست، برخلاف زن، ۹۵. جواز ربا میان پدر و فرزند برخلاف مادر و فرزند، ۹۶. تفاوت سن بلوغ پسر و دختر، ۹۷. تفاوت علایم رشد در پسر و دختر، ۹۸. جواز وصایت به مرد برخلاف زن، ۹۹. اثبات بخشی از مال وصیت شده با شهادت یک زن و نه مرد، ۱۰۰. جواز ازدواج صغیر و صغیره برای پدر و جد پدری برخلاف مادر، ۱۰۱. شرطیت اذن پدر در ازدواج دختر برخلاف مادر، ۱۰۲. کراهت ازدواج مرد آزاد با کنیز برخلاف زن آزاد، ۱۰۳. جواز ازدواج موقت مرد مسلمان با اهل کتاب برخلاف زن مسلمان، ۱۰۴. بقا ازدواج مرد کتابی اگر مسلمان شود، برخلاف زن، ۱۰۵. جواز استمتاع مرد از کنیز بدون عقد، برخلاف زن، ۱۰۶. جواز تعدد زوجات برای مرد، نه زن، ۱۰۷. حرمت خواهر و مادر مفعول در لواط با مرد برخلاف لواط با زن، ۱۰۸. تفاوت حکم نسبت دادن زنا به زن و یا شوهر کسر و لال، ۱۰۹. عدم جواز فسخ ازدواج با زن آزاد در صورت آزادی برده برخلاف زن، ۱۱۰. بطلان ازدواج در مرض موت قبل از دخول برای مرد برخلاف زن، ۱۱۱. تفاوت حکم فسخ نکاح برای زن و شوهر پس از عقد و دخول در صورت دیوانه شدن، ۱۱۲. تفاوت حکم فسخ زن و شوهر در صورت احراز نابینایی یا اقعاد قبل از عقد، ۱۱۳. وجوب تمکین بر زن برخلاف مرد، ۱۱۴. تفاوت در نشوز زن و مرد، ۱۱۵. لزوم نفقه بر مرد، ۱۱۶. وجوب ختنه پسر نه دختر، ۱۱۷. تفاوت در حضانت کودک، ۱۱۸. وجوب نفقه اولاد بر پدر و نه مادر، ۱۱۹. حق طلاق برای مرد، ۱۲۰. عدم پذیرش شهادت زنان در اجرای طلاق، ۱۲۱. لزوم عده برای زن، ۱۲۲. عدم جواز ازدواج برای زن در دوران عده، ۱۲۳. حق رجوع در عده برای مرد و نه زن، ۱۲۴. در طلاق خلع حق رجوع با مرد نیست، ولی با رجوع زن در بدل، طلاق رجعی می‌شود، ۱۲۵. لزوم ترک زینت برای زن در وفات شوهر، برخلاف مرد، ۱۲۶. حرمت زوجه باظهار مرد، و نه زن، ۱۲۷. جواز ایلاء برای مرد، ۱۲۸. نسبت زنا به زن و عدم قدرت بر اثبات موجب لعان برای مرد و نه زن، ۱۲۹. فضیلت بیش‌تر آزاد کردن بنده مرد تا زن، ۱۳۰. کراهت ذبح برای زنان، ۱۳۱. تفاوت ارث فرزندان، ۱۳۲. تفاوت حکم ارث‌بری زن و مرد در طلاق دادن در حال مرض و فوت مرد با همان مرض در یک سال، ۱۳۳. تفاوت ارث‌بری برادران و خواهران پدری با برادران و خواهران مادری، ۱۳۴. تفاوت ارث زن و شوهر از یکدیگر، ۱۳۵. عدم ارث‌بری زن از اعیان و عقار، ۱۳۶. تعلق حیوه به پسر ارشد، ۱۳۷. تقدم پسر عمومی ابوینی بر عمومی پدری برخلاف دختر عمومی ابوینی نسبت به دختر عمومی پدری، ۱۳۸. اجرای حد بر مرد زانی به حالت عریان و ایستاده و زن به حالت نشسته و از روی لباس، ۱۳۹. دفن مرد تا کمر و زن تا سینه در رجم، ۱۴۰. جواز کشتن زن و زناکننده با همسر، برای مرد، برخلاف زن، ۱۴۱. سنگینی حد مرد زانی جوان نسبت به زن زانی در زانی

زیر می‌توان تقسیم کرد:

۱-۱-۲. احکام اسلامی که در ظاهر به نفع مرد است

منظور احکام و دستوراتی است که به‌طور معمول به نفع مردان شناخته شده است که شامل موارد زیر از فهرست مذکور است:

۱. ۱۹. اولی بودن مرد به امور میت؛
۲. ۳۱. تفاوت در مقدار پوشش در نماز؛
۳. ۵۳. عدم جواز امامت جماعت زن برای مردان؛
۴. ۶۲. مشروط بودن حج مستحبی زن به اذن شوهر؛
۵. ۶۳. جواز نیابت از حج برای مردی که به حج نرفته، برخلاف زن؛
۶. ۷۹. سهم‌بری مردان از غنایم جنگی برخلاف زنان؛
۷. ۸۲. کفاره خراش صورت یا کندن مو در مصیبت برای زن برخلاف مرد؛
۸. ۸۷. منوط بودن نذر زن به اذن شوهر؛
۹. ۸۸. منوط بودن قسم زن به اذن شوهر؛
۱۰. ۸۹. عدم جواز قضاوت زن؛
۱۱. ۹۰. تفاوت در تعداد شهود نزد قاضی؛
۱۲. ۹۱. عدم نفوذ شهادت زن در حقوق الله مانند رؤیت هلال؛
۱۳. ۹۵. جواز ربا میان پدر و فرزند برخلاف مادر و فرزند؛

محضه، ۱۴۲. سنگینی حد قوای مرد، نسبت به زن قوای، ۱۴۳. سنگینی حد مرتد فطری مرد، نسبت به زن مرتد، ۱۴۴. اثبات قتل فقط با شهادت مردان، ۱۴۵. تفاوت قصاص زن و مرد، ۱۴۶. ارث‌بری حق قصاص از سوی خویشاوندان پدری و نه خویشاوندان مادری، ۱۴۷. تفاوت دیه نفس زن و مرد، ۱۴۸. تفاوت دیه اعضا برای مرد و زن، ۱۴۹. دیه در قتل خطایی بر خویشاوندان پدری و نه خویشاوندان مادری، ۱۵۰. تفاوت در الفاظ سلام برای زن و مرد، ۱۵۱. کراهت ابتدا به سلام برای زن و نه مرد، ۱۵۲. عدم کراهت حرف زدن مرد با زن به خلاف زن، ۱۵۳. جواز خروج و استعمال عطر برای مرد، برخلاف زن، ۱۵۴. تفاوت در حکم چگونگی راه رفتن مرد و زن، ۱۵۵. عدم کراهت راه رفتن مرد از وسط جاده برخلاف زن، ۱۵۶. کراهت خروج از خانه برای زن، ۱۵۷. کراهت سوار شدن بر زین برای زن، ۱۵۸. کراهت نشستن در جای زن برای مرد و نه زن، ۱۵۹. کراهت نشستن در طبقه فوقانی برای زن، ۱۶۰. تقسیم کارها به خارج و داخل برای مرد و زن، ۱۶۱. سرپرستی خانواده به عهده مرد، ۱۶۲. تقدم هدیه دختران بر پسران، ۱۶۳. نیکی به مادر افضل از پدر، ۱۶۴. عدم کراهت تصدیق مرد، برخلاف زن، ۱۶۵. کراهت مشاوره با زن، ۱۶۶. عدم جواز تقلید از زن، ۱۶۷. مرد هرچه مسن‌تر کامل‌تر و زن هرچه مسن‌تر ناقص‌تر، ۱۶۸. زیادتی صبر زن در برابر قوه شهوانی، ۱۶۹. تفاوت در خصال اخلاقی زن و مرد، ۱۷۰. تفاوت زن و مرد در ایلاء و استیلاء، ۱۷۱. شهوت و حیای مرد کمتر از زن.

۱۴. ۹۸. جواز وصایت به مرد برخلاف زن؛
۱۵. ۱۰۰. جواز ازدواج صغیر و صغیره برای پدر و جد پدری برخلاف مادر؛
۱۶. ۱۰۱. شرطیت اذن پدر در ازدواج دختر برخلاف مادر؛
۱۷. ۱۰۳. جواز ازدواج موقت مرد مسلمان با اهل کتاب برخلاف زن مسلمان؛
۱۸. ۱۰۵. جواز استمتاع مرد از کنیز بدون عقد، برخلاف زن؛
۱۹. ۱۰۶. جواز تعدد زوجات برای مرد، نه زن؛
۲۰. ۱۱۳. وجوب تمکین بر زن برخلاف مرد؛
۲۱. ۱۱۹. حق طلاق برای مرد؛
۲۲. ۱۲۰. عدم پذیرش شهادت زنان در اجرای طلاق؛
۲۳. ۱۲۱. لزوم عده برای زن؛
۲۴. ۱۲۲. عدم جواز ازدواج برای زن در دوران عده؛
۲۵. ۱۲۳. حق رجوع در عده برای مرد و نه زن؛
۲۶. ۱۲۵. لزوم ترک زینت برای زن در وفات شوهر، برخلاف مرد؛
۲۷. ۱۲۹. فضیلت بیش‌تر آزاد کردن بنده مرد تا زن؛
۲۸. ۱۳۱. تفاوت ارث فرزندان؛
۲۹. ۱۳۴. تفاوت ارث زن و شوهر از یکدیگر؛
۳۰. ۱۳۵. عدم ارث‌بری زن از اعیان و عقار؛
۳۱. ۱۳۶. حبوه از آن پسر بزرگ‌تر؛
۳۲. ۱۴۰. جواز کشتن زن و زناکننده با همسر، برای مرد، برخلاف زن؛
۳۳. ۱۴۴. اثبات قتل فقط با شهادت مردان؛
۳۴. ۱۴۵. تفاوت قصاص زن و مرد؛
۳۵. ۱۴۷. تفاوت دیه نفس زن و مرد؛
۳۶. ۱۴۸. تفاوت دیه اعضا برای مرد و زن؛
۳۷. ۱۵۶. کراهت خروج از خانه برای زن؛
۳۸. ۱۶۵. کراهت مشاوره با زن؛
۳۹. ۱۶۶. عدم جواز تقلید از زن؛

۲-۱-۲. احکام اسلامی که در ظاهر به نفع زن است

منظور احکام و دستوراتی است که به‌طور معمول به نفع زنان شناخته شده است که شامل موارد زیر از فهرست مذکور است:

۱. ۱۶. [معافیت از] غسل جمعه در سفر؛
۲. ۱۷. [معافیت از] عیادت مریض؛
۳. ۱۸. [معافیت از] تشییع جنازه؛
۴. ۳۲. تفاوت حکم استعمال طلا برای مرد و زن؛
۵. ۳۳. تفاوت در حکم پوشیدن لباس حریر؛
۶. ۳۴. نادیده گرفتن نجاست لباس زن پرستار کودک؛
۷. ۳۵. کراهت لباس بلند برای مرد برخلاف زن؛
۸. ۵۰. فضیلت نماز خواندن زن در خانه به جای مسجد؛
۱. ۵۷. عدم وجوب نماز جمعه بر زن؛
۲. ۵۸. عدم وجوب نماز عید فطر و قربان بر زن؛
۳. ۵۹. جواز پرداخت خمس از سوی زن به شوهر برخلاف مرد؛
۴. ۶۰. جواز پرداخت زکات از سوی زن به شوهر برخلاف مرد؛
۹. ۶۸. جواز استظلال (در سایه قرار گرفتن) در احرام برای زن برخلاف مرد؛
۱۰. ۷۰. شرط ختنه برای صحت طواف مرد، برخلاف زن؛
۱۱. ۷۳. عدم جواز کوچ از منی قبل از طلوع برای مرد برخلاف زن؛
۱۲. ۷۴. حکم زن فقط تقصیر و حکم مرد حلق یا تقصیر؛
۱۳. ۷۶. وجوب جهاد بر مرد؛
۱۴. ۷۷. عدم جواز کشتن اسرای زن؛
۱۵. ۸۰. گرفتن جزیه از مرد کافر نه زن کافر؛
۱۶. ۸۱. کفاره قطع مو در مصائب برای مرد برخلاف زن؛
۱۷. ۸۳. کفاره پاره کردن گریبان در مرگ اولاد و زن برای مرد، برخلاف زن؛
۱۸. ۸۴. لزوم کفاره بر مرد در صورت ازدواج با زن در عده؛
۱۹. ۸۵. کفاره اکراه شوهر بر جماع در احرام برای مرد برخلاف زن؛
۲۰. ۸۶. کفاره جماع در حال حیض برای مرد؛
۲۱. ۹۴. عدم تملک مرد نسبت به زنانی که نکاح با آنها جایز نیست، برخلاف زن؛
۲۲. ۹۹. اثبات بخشی از مال وصیت شده با شهادت یک زن و نه مرد؛
۲۳. ۱۰۲. کراهت ازدواج مرد آزاد با کنیز برخلاف زن آزاد؛
۲۴. ۱۰۴. بقاء ازدواج مرد کتابی اگر مسلمان شود، برخلاف زن؛

۲۵. ۱۱۵. لزوم نفقه بر مرد؛
۲۶. ۱۱۷. تفاوت در حضانت کودک؛
۲۷. ۱۱۸. وجوب نفقه اولاد بر پدر و نه مادر؛
۲۸. ۱۲۴. در طلاق خلع حق رجوع با مرد نیست، ولی با رجوع زن در بذل، طلاق رجعی می‌شود؛
۲۹. ۱۲۶. حرمت زوجه باظهار مرد و نه زن؛
۳۰. ۱۲۸. نسبت زنا به زن و عدم قدرت بر اثبات موجب لعان برای مرد و نه زن؛
۳۱. ۱۳۸. اجرای حد بر مرد زانی به حالت عریان و ایستاده و زن به حالت نشسته و از روی لباس؛
۳۲. ۱۴۱. سنگینی حد مرد زانی جوان نسبت به زن زانی در زنای محصنه؛
۳۳. ۱۴۲. سنگینی حد قوادِ مرد، نسبت به زن قواد؛
۳۴. ۱۴۳. سنگینی حد مرتد فطری مرد، نسبت به زن مرتد؛
۳۵. ۱۴۹. دیه در قتل خطایی بر خویشاوندان پدری و نه خویشاوندان مادری؛
۳۶. ۱۵۸. کراهت نشستن در جای زن برای مرد و نه زن؛
۳۷. ۱۶۱. سرپرستی خانواده به عهده مرد؛
۳۸. ۱۶۲. تقدم هدیه دختران بر پسران؛
۳۹. ۱۶۳. نیکی به مادر افضل از پدر؛
۴۰. ۱۶۸. زیادتی صبر زن در برابر قوه شهوانی؛

۲-۳. موارد مبهم و یا در ظاهر غیر مهم و یا راجع به تکوین

مابقی تفاوت‌ها که در دو فهرست بالا نیامده است در این دسته قرار می‌گیرد. این تفاوت‌ها در شش حوزه کلی بدین صورت تنظیم شده است:

۱. عبادات [شامل طهارت، نماز، خمس، زکات، روزه، حج، جهاد] ۸۰ مورد، شماره ۱ - ۸۰؛
۲. معاملات [شامل کفارات، نذر، قسم، قضاء، شهادت، تجارت، حج، وصیت، نکاح، طلاق،ظهار، ایلاء، لعان، صید، ذباحت، میراث] ۵۷ مورد، شماره ۸۱ - ۱۳۷؛
۳. احکام [شامل حدود، قصاص، دیات] ۱۲ مورد، شماره ۱۳۸ - ۱۴۹؛
۴. اجتهاد و تقلید ۱ مورد، شماره ۱۶۶؛
۵. اخلاق و آداب ۱۸ مورد، شماره ۱۵۰ - ۱۶۶ و ۱۶۹؛

۶. تفاوت‌های تکوینی چهار مورد، شماره ۱۶۷، ۱۶۸، ۱۷۰ و ۱۷۱؛

۴. ارائه معیار

چنان‌که در فصول اولیه این کتاب بیان شد، مدعای نویسندگان آن است که نقد مبنایگرایانه شیوه‌ای مهم و قابل اعتماد در مواجهه با علوم انسانی معاصر و گامی مهم در جهت ایجاد علوم انسانی اسلامی است. منظور از این شیوه به اختصار این است که مبانی اندیشه‌ای و بنیان‌های فکری یک مکتب یا فلسفه اجتماعی بررسی و مشخص شود و با نقد و ارائه جایگزین برای آن تلاش شود که زمینه ارائه اندیشه‌هایی اسلامی در آن عرصه فراهم گردد.

بر اساس آنچه ذکر شد نیازی نیست که کتاب حاضر بتواند همه مسائل مربوط به زنان را حل کند و یا معیارهایی کامل در مورد تفاوت‌های میان زنان و مردان در همه عرصه‌ها ارائه نماید تا بتواند به هدف خویش دست یابد. آنچه مدعای کتاب حاضر بر اساس نقد مبنایگرایانه بوده و هست این است که اگر یک یا چند مبنای موجود در یک اندیشه یا فلسفه اجتماعی را با مبنایی دیگر جایگزین نماییم علوم حاصله و از جمله نظریه سازمان و مدیریت به‌عنوان عرصه نظری مدیریت و ساختارهای منتج از آن به‌عنوان عرصه اقدام مدیریت، تغییر می‌یابد.

به‌عنوان مثال اگر مطابق برخی از مبانی فمینیستی، نباید میان زن و مرد هیچ تفاوتی قائل شد، (یعنی اگر برابری میان زن و مرد را یکی از مبانی فمینیست‌ها بدانیم) آنگاه گزاره‌های علم مدیریتی که بر مبنای برابری زن و مرد ساخته می‌شود به‌گونه‌ای خاص خواهد بود و سازمان حاصل از این مبنا نیز شکل و شمایل خاص خود را می‌یابد. به‌عنوان مثال از آنجا که از نگاه فمینیستی (مطابق برخی از تلقی‌های پیش‌گفته آن) هر گونه تمایز و تفاوت در کارکردهای زنان و مردان در سازمان ناشی از بی‌عدالتی و ظلم‌های تاریخی ریشه‌دار علیه زنان است، پس نتایج مدیریتی این مبنا در عرصه علمی آن خواهد بود که مدیریت فمینیستی، محققان را به سمت پژوهش برای یافتن راه‌های مقابله با این بی‌عدالتی دعوت می‌کند و محققان مدیریت فمینیستی به دنبال ایجاد سازمان‌هایی خواهند بود که در آن چنین بی‌عدالتی‌ای وجود نداشته باشد. بر این اساس نظریه سازمان مدیریت فمینیستی نیز سازمانی را سازمان مطلوب معرفی می‌کند که در آن از چنین بی‌عدالتی‌هایی اثری نباشد و یا روند کار سازمان به سمت حذف و جایگزین کردن این بی‌عدالتی‌ها باشد. حال اگر بتوان

به جای این مبنای نظری فمینیستی (یعنی برابری بین زنان و مردان) مبنای دیگری را قرار داد که در عرصه‌هایی میان زن و مرد تفاوت قائل است (چنان‌که ما در فصل گذشته و فصل حاضر نشان دادیم که از نظر اسلامی چنین است)، نظریه سازمان حاصل از این مبنا متفاوت خواهد شد. توضیح آنکه وقتی مبنای نظری دانشمند مدیریت اسلامی این نباشد که الزاماً و در همه عرصه‌ها باید میان زنان و مردان برابری و همانندی ایجاد کند تا عدالت محقق شود، آنگاه سمت‌وسوی پژوهش‌های مدیریتی او متفاوت خواهد شد و سازمان مطلوب مورد نظر او نیز تفاوت می‌کند و به تبع آن نظریه سازمان او نیز تحول می‌یابد.

بر این اساس نیازی نیست که کتاب حاضر به نحو تفصیلی همه آموزه‌های اسلامی در باب زنان و خانواده و تفاوت حقوق و تکالیف زن و مرد را بحث و مبنای آن را استخراج نماید تا بتواند به هدف خویش دست یابد؛ اما در این زمینه هرچه بهتر و دقیق‌تر عمل شود و معیاری که برای تفاوت‌های زن و مرد ارائه می‌شود هرچه راهگشاتر و دقیق‌تر و بیش‌تر قابل تطبیق بر مصادیق باشد، راه مباحث بعدی کتاب و استفاده از این معیار در مباحث مدیریتی آتی ساده‌تر و روشن‌تر خواهد بود. از این جهت است که حتی اگر معیارهایی که در این بخش به اجمال بیان می‌شود از منظر برخی از متفکران اسلامی به میزان کافی راهگشا نباشد، باز هم کتاب حاضر در انجام مأموریت اصلی و هدف خویش که نقد مبنایگرایانه و نشان دادن تأثیر آن در تولید علوم انسانی اسلامی است به نتیجه رسیده است.

با توجه به اینکه در کتاب حاضر در مباحث اسلامی تکیه جدی و اصلی بر آثار استاد آیت‌الله مرتضی مطهری بوده است، کوشش می‌شود که معیار مورد نظر در این فصل در تمیز مبنای تفاوت زن و مرد نیز به مدد آثار و آرا ایشان به دست آید.

آن‌گونه که استاد مطهری به تفصیل بیان می‌کند در اسلام، از حیث انسان بودن، بین زن و مرد تفاوتی نیست، در عین حال وجود دسته‌ای از تفاوت‌ها بین زن و مرد را، که به جنسیت و نه به انسان بودن آنها برمی‌گردد، نمی‌توان انکار کرد (سوزنچی، ۱۳۹۳: ۴۶). بر این اساس تفاوت‌های میان زنان و مردان در عرصه‌های مختلف زندگی و از جمله در عرصه‌های مدیریت تفاوتی میان افراد مختلف و یا اصناف مختلفی از انسان است و منجر به انسان ندانستن و یا نفی حقوق انسانی یک دسته (در اینجا زنان) نمی‌شود. ما فهرستی نسبتاً تفصیلی از این تفاوت‌ها را در

بخش قبل ذکر کردیم.

البته این تفاوت‌ها و بیان تفصیلی آنها به این معنی نیست که در اسلام میان زن و مرد اشتراکی در نظر گرفته نشده است. به تعبیر شهید مطهری:

«به این نکته باید توجه داشت که هرچند ما قائل به تساوی مطلق میان حقوق و وظایف نیستیم، ولی قرآن کریم در بسیاری از امور میان زن و مرد تساوی قائل شده است، مثل اینکه در آیه ۲۳۰ از سوره بقره می‌فرماید: «أَنْ يَتَرَاجَعَا» و در آیه ۲۳۲: «إِذَا تَرَاجَعَا بَيْنَهُمَا بِالْمَعْرِوفِ» و بالاتر در آیه ۲۲۸ سوره بقره: «وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرِوفِ» و در آیه ۲۳۳: «فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا» و در آیه شقاق: «وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَأَبْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا» (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۵: ۲۶۶-۲۶۷).

برداشت شهید مطهری از این آیات و منابع دینی دیگری از این دست چنین است که زنان و مردان ابعادی مشترک و ابعادی متفاوت در وجود خویش دارند و نتیجه‌ای که از این امر می‌توان گرفت این است که در عرصه‌های مختلف زندگی انسانی از جمله در مدیریت و سازمان نیز زنان و مردان می‌توانند اشتراکات و افتراقاتی داشته باشند. بر این اساس مواردی از مسائل مدیریتی و سازمانی که به ابعاد مشترک وجود زنان و مردان باز می‌گردد، باید به‌صورت برابر و مساوی مورد رفتار قرار گیرد و لازمه عدالت و دستور دینی این است که در آن عرصه‌ها زنان و مردان، حقوق و تکالیفی دارند و تفاوت میان آنها از سنخ تبعیض ظالمانه و نپذیرفتنی است. به‌عنوان مثال چون زن و مرد در انسانیت و محترم بودن افعال مشروع خود برابرند؛ هم مردان و هم زنان باید در اصل اینکه کار آنها محترم باشد و نسبت به کاری که انجام می‌دهند حق آنها ضایع نشود برابر باشند. به‌عنوان مثالی دیگر در این زمینه می‌توان بیان داشت چون زنان و مردان در اصل اینکه بر اموال خود سلطه دارند برابر هستند، پس در طرف قرار داد قرار گرفتن نیز فرقی میان زن و مرد نیست و چنین امری اثبات می‌کند که در اصل معاملات و قراردادهای متفاوتی میان زنان و مردان نیست. این برداشت از مبنای فکری استاد مطهری با آنچه در ابتدای این فصل از تفاوت‌های میان زنان و مردان در فقه مطرح کردیم کاملاً سازگار جلوه می‌کند. یعنی مسئله طرف قرارداد قرار گرفتن و محترم بودن کار مشروع از تفاوت‌های فقهی میان زن و مرد در اسلام نیست. به عبارت دیگر همه

فقها توافق دارند که همان‌طور که مرد می‌تواند قرارداد امضا کند، زن نیز می‌تواند طرف قرارداد قرار گیرد و همان‌طور که زن باید به قراردادهایی که می‌بندد پایبند باشد، مرد نیز باید به قراردادهای خود پایبند باشد. بر این اساس از دستور دینی «أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» (مائده: ۱) یا «المؤمنون عند شروطهم» (طوسی، ۱۴۰۷ق، ج ۷: ۳۷۱) برداشت مردانه و زنانه متفاوت نداریم و هر دو باید به قراردادهای خود پایبند باشند. به این واسطه است که در اسلام زنان هم حق مالکیت و هم حق تجارت و هم حق نوشتن قراردادهای مختلف را دارند؛ این در حالی است که در طول قرون متمادی در تمدن غربی زنان از حق مالکیت مستقل از شوهران و پدران خود محروم بودند.

از سوی دیگر تفاوت‌های زنان و مردان در اندیشه دینی باعث می‌شود که در برخی موارد زنان از انجام برخی از عقود و قراردادها به همان شکلی که مردان انجام می‌دهند نهی شوند. به عنوان مثال در تفاوت‌های فقهی میان زن و مرد مشاهده کردیم که فقها برای دختری که برای اولین بار ازدواج می‌کند مطابق دستورات دینی شرایطی را قائل شده‌اند که برای مردان چنین نیست. (شماره ۱۰۱ از تفاوت‌های فقهی زن و مرد) این تفاوت که بر اساس دسته‌بندی‌هایی که در ابتدای این فصل انجام شد در منظر سوم از میان سه عرصه زندگی فردی و خانوادگی و اجتماعی، بیش‌تر در عرصه خانوادگی قرار می‌گیرد؛ نتایجی به دنبال دارد. همان‌طور که برابری زنان و مردان در اصل ایجاد و پایبندی به قراردادهای برای علم مدیریت اثری به دنبال داشت، این نیز می‌تواند در علم مدیریت اثری بگذارد؛ هر چند که این تفاوت ذکر شده (اذن در عقد ازدواج) نسبت به آن تشابه یا برابری (محترم بودن کار مشروع و اصل قرارداد) از اثر کم‌تری در علم مدیریت برخوردار باشد.

با توجه به آنچه ذکر شد و بر اساس مطالب پیش گفته این فصل به نظر می‌رسد که زن می‌تواند بدون اذن پدر خود قرارداد شغلی امضا کند، اما نمی‌تواند برای اولین ازدواج خود بدون اذن پدر اقدام نماید. که مطابق دسته‌بندی‌های صورت گرفته در ابتدای فصل حاضر قرارداد شغلی از عرصه زندگی اجتماعی بود و عقد ازدواج از عرصه زندگی خانوادگی.

نکته مهمی که در اینجا باید به آن توجه داشت این است که تمایزها و تفاوت‌های میان زن و مرد که از مهم‌ترین موضوعات مورد توجه فمینیسیم‌ها بوده است و بخش قابل توجهی از آنها در پی انکار و یا مقابله با آن هستند، از نظر اسلامی مسئله‌ای مهم و

اساسی است. به عبارت دیگر بی‌توجهی به این تفاوت‌ها و نادیده یا کم‌رنگ تلقی کردن تفاوت‌ها با مبانی اسلامی مطرح شده سازگار نیست. از این‌روست که استاد مطهری با هشدار نسبت به خطای فلسفی غربی‌ها در غیرمهم تلقی کردن این تفاوت‌ها، به ضعف‌های مهمی که در نظامات حقوقی و اجتماعی غرب پیش آمده اشاره می‌کند و با توجه به اهمیت عینی این تفاوت‌ها، تشابه‌انگاری در حقوق و اخلاق جنسی را موجب ظلم به زن و مرد می‌داند و بر این باور است که اسلام در عین یکسان دانستن انسانیت زن و مرد، اخلاق جنسی ویژه‌ای را طراحی نموده؛ و نیز در عین رعایت تفاوت‌هایی در احکام حقوقی زن و مرد، برنامه‌ای ارایه کرده است که در مجموع، حقوقی متساوی به زن و مرد تعلق گیرد. در واقع، از منظر ایشان مهم‌ترین مبنای تفاوت دیدگاه اسلامی و غربی در این است که در نظام حقوقی و اخلاقی اسلام، خانواده صرفاً به عنوان یک واحد اجتماعی و همچون سایر سازمان‌های اجتماعی نیست، بلکه هویتی متفاوت با سایر واحدها و نظامات اجتماعی دارد^۱ (سوزنچی، ۱۳۹۳: ۴۹) و اسلام در اصرارش بر تشکیل خانواده و اختصاص زن و شوهر به همدیگر، علاوه بر رفع نیاز جنسی و مشخص بودن نسل‌ها، افق‌های دیگری (مانند: تحقق مودت و رحمت بین دو انسان؛ خروج از خودپرستی؛ پیدایش و تقویت عواطف خانوادگی در افراد جامعه؛ پذیرش مسئولیت اجتماعی در قبال نسل آینده؛ بهره‌مندی افراد از لذت و صفای خانوادگی [و رسیدن به لذت عاشقی]؛ ایجاد کانون تربیتی مناسب برای نسل آینده و تأمین بهداشت روانی آن‌ها؛ رساندن زن به محبت، لذت و مقام مادری؛ ایجاد محیطی برای حمایت از زن؛ تأسیس کانونی که فراموش‌خانه رنج‌های روزانه مرد باشد؛ و...) را نیز تعقیب می‌کند (مطهری، ۱۳۶۹: ۲۱۲؛ و مطهری، ۱۳۸۵: ۲۹-۷۹).

به عبارت دیگر از تأکید شهید مطهری بر آثار مهم این تفاوت (که اصل و ریشه آن در عرصه زندگی خانوادگی است) بر نظامات حقوقی و اجتماعی می‌توان

۱. «در این عصر، به عللی که بعداً به آن‌ها اشاره خواهم کرد، چنین فرض شده که مسئله اساسی در این زمینه «آزادی زن و تساوی حقوق» او با مرد است، همه مسائل دیگر فرع این دو مسئله است. ولی از نظر ما، اساسی‌ترین مسئله در مورد «نظام حقوق خانوادگی» و لاقط در ردیف مسائل اساسی این است که آیا نظام خانوادگی نظامی است مستقل از سایر نظامات اجتماعی، و منطق و معیار ویژه‌ای دارد جدا از منطق‌ها و معیارهایی که در سایر تأسیسات اجتماعی به کار می‌رود، یا هیچ‌گونه تفاوتی میان این واحد اجتماعی با سایر واحدها نیست، و بر این واحد همان منطق و همان فلسفه و همان معیارها حاکم است که بر سایر واحدها و مؤسسات اجتماعی؟ ریشه این تردید «دو جنسی بودن دو رکن اصلی این واحد» از یک طرف، و «توالی نسلی والدین و فرزندان» از جانب دیگر است» (مطهری، ۱۳۶۹: ۱۳).

دریافت که نمی‌توان مدعی شد که در اسلام در عرصه اجتماعی میان زن و مرد هیچ تفاوتی نیست؛ بلکه تفاوت‌ها و تمایزهایی که ریشه در اخلاق جنسی اسلامی و خانواده مطلوب مورد نظر اسلام دارد در عرصه زندگی اجتماعی و نظامات و حقوق اجتماعی نیز اثر می‌گذارد. بر این اساس مدیریت اسلامی با مدیریت فمینیستی تفاوت و تمایز خواهد یافت. در مدیریت اسلامی چون تمایزها و تفاوت‌هایی مهم (که اصل و ریشه آن در عرصه زندگی خانوادگی است و بر اخلاق جنسی متفاوت میان زن و مرد استوار است) باید رعایت و حفظ شود، سازمان مطلوب و مدیریت مطلوب و نظریه سازمان مطلوب به شکلی در می‌آید که در مدیریت فمینیستی این سازمان و مدیریت و نظریه سازمان مطلوب نیست؛ چرا که فمینیست‌ها به دنبال حذف و طرد و نادیده گرفتن این تفاوت‌ها و تمایزها بوده‌اند. چنین امری دقیقاً مثالی از نقد و بحث مبنایگرایانه بر اساس مباحث پیش‌گفته کتاب حاضر است.

به این ترتیب اگر مبنای فمینیسم یعنی برابری تام میان زنان و مردان در همه عرصه‌ها را از زیربنای مدیریت فمینیستی خارج کنیم و به جای آن تفاوت و تمایز زنان و مردان در بخشی از عرصه‌ها را جایگزین نماییم؛ اثری جدی در مدیریت حاصله خواهد داشت. توضیح آنکه از منظر استاد مطهری، زنان و مردان در عرصه اخلاق جنسی برابر هستند اما در تربیت جنسی متفاوت‌اند. ایشان در این‌باره به‌صراحت بیان می‌دارد که:

«به نظر ما اخلاق یک جنسی است و تربیت دو جنسی. به عبارت دیگر، تربیت اخلاقی یک جنسی است و تربیت اجتماعی دو جنسی. به عبارت دیگر، خلق مطلق است و یک جنسی، ولی مهارت نسبی است و دو جنسی» (مطهری، ۱۳۸۵: ۲۷۰).

این بیان بدین معنی است که جنبه‌هایی از مدیریت که به اخلاق باز می‌گردد باید زن و مرد در آن برابر باشند و جنسیت در این بعد اثر و جایگاهی نداشته باشد؛ اما تربیت جنسی و خلق جنسی باید متفاوت باشد و جنبه‌هایی از مدیریت که به این بخش مربوط می‌شود باید با توجه به تفاوت‌های زنان و مردان در نظر گرفته شود. استاد مطهری در تبیین بیش‌تر این مسئله بیان می‌دارد:

«ما مکرر گفته‌ایم که طرح مسئله حقوق زن به‌صورت تساوی و عدم تساوی حقوق که جنبه کمی دارد غلط است. مسئله این نیست که آیا زن و مرد باید حقوق برابر و مساوی داشته باشند یا نه. مسئله این است که آیا زن و مرد که

به اصطلاح دو جنس از نوع انسان‌اند، از لحاظ حقوق و همچنین تکالیف، اخلاق و تربیت، مجازات باید یک جنسی و متشابه باشند یا دو جنسی و نامتشابه؟ یعنی مسئله جنبه کیفی دارد نه جنبه کمی. ریشه همه این‌ها، دو جنسی بودن خود زن و مرد است، که دو جنسی یعنی اختلافات کیفی این دو جنس در چه حدودی است؟» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۲۶۹-۲۷۰)

این سؤال مهم استاد مطهری بدین معنی است که اگر جنبه‌هایی را که زنان و مردان باید در آنها متفاوت باشند شناسایی کنیم؛ آنگاه عرصه‌هایی که باید در آنها برابر عمل کرد از عرصه‌هایی که باید در آنها متفاوت عمل کرد جدا می‌شود. به عبارت دیگر:

«تفاوت طبیعی زن و مرد که آنها را دو جنس کرده جنبه کیفی دارد نه کمی، لاقلاً بیش‌تر جنبه کیفی دارد و اختلافات کمی نیز وابسته به اختلافات کیفی است و لهذا نباید یکی از این دو را جنس کامل و دیگری را جنس ناقص نامید، بلکه دو جنس مکمل یکدیگرند... بدون شک زن و مرد دو شاخه از نوع انسان‌اند، در آنچه ملاک انسانیت است و شرف‌های انسانی وابسته به آن است با هم مشترک‌اند و در کمالاتی که انسان را از حیوان متمایز می‌کند از قبیل استعداد عقلی و علمی، دینی و عبادتی، اخلاقی و عاطفی مانند یکدیگرند. حقوق و تکالیف و مجازات و اخلاق و تربیت آنها تا حدودی که مربوط به جنبه‌های مشترک انسانی آن‌هاست باید متشابه و همانند باشد. همان‌طوری که یک درخت که دارای دو شاخه بزرگ است، از لحاظ تنه یک جور است و سپس منقسم به دو شاخه می‌شود، زن و مرد دو شاخه از درخت انسانند. حقوق و تکالیف و مجازات و اخلاق و تربیت آنها مسلماً از لحاظ تنه واحد است. بحث در دو شاخه‌ای بودن و دو شاخه‌ای نبودن آن‌هاست» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۲۶۹-۲۷۰).

به بیان ساده از نظر اسلامی، اصل اینکه زن و مرد در داشتن حقوق و تکالیف و مجازات و اخلاق و تربیت واحد هستند و هر دو شاخه‌ای از انسان هستند برابر و یکسان هستند. اما در جزء این مسائل یعنی جنبه تربیتی و نحوه تحقق این حقوق و تکالیف و چگونگی مجازات و اخلاقیات باهم تفاوت دارند.

البته برخی از نویسندگان متذکر شده‌اند که در تحلیل‌های استاد مطهری، مبانی دیگری نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد: مانند تقدم حقوق طبیعی (غایی) بر حقوق اکتسابی (فاعلی) و تقدم این دو بر حقوق قراردادی (توافقی) (مطهری، ۱۳۶۹: ۱۷۹-۱۸۹؛ مطهری، ۱۳۷۰: ۶۶-۷۹)؛ تلازم بین حقوق طبیعی و حقوق دینی

(مطهری، ۱۳۶۹: ۱۸۰)؛ تفاوت‌های زن و مرد را از سنخ مکمل و نه نقص و کمال یکی نسبت به دیگری، دانستن (مطهری، ۱۳۶۹: ۲۰۰)؛ اتحادی (و نه شراکتی) دانستن هویت رابطه زن و مرد (مطهری، ۱۳۸۵: ۳۳۶)؛ تلازم حق و تکلیف (مطهری، ۱۳۷۰: ۷۷)، غایت‌مدار بودن رفتارهای انسانی (مطهری، ۱۳۷۲: ۳۹)؛ و...؛ که البته همه این‌ها در پرتوی اصول فوق (قبول تفاوت‌های زن و مرد در عین اشتراک آنها در انسانیت و محوریت خانواده در تحلیل‌های اجتماعی ناظر به زن و مرد) انسجام می‌یابند و نظام تحلیلی ایشان را بارور می‌سازند (سوزنجی، ۱۳۹۳: ۵۱). به عبارت دقیق‌تر از نظر استاد مطهری سه مبنا برای حقوق می‌توان در نظر گرفت که این سه مبنا عبارت‌اند از: ۱. حقوق طبیعی و غایی ۲. حقوق اکتسابی و فاعلی و ۳. حقوق ناشی از قرارداد و توافق. استاد مطهری معتقد است که این سه به ترتیب هستند و حقوق نوع اول بر دوم و آن نیز بر سوم، تقدم رتبی دارد. توضیح آنکه حقوق طبیعی و غایی یعنی حقوقی که از طبیعت و اهداف غایی یک موجود حاصل می‌شود. مثلاً حق کودک در خوردن شیر مادر از این حاصل می‌شود که شیر با غایت وجودی او و برای او حاصل شده است و از این جهت است که شیر به کودک تعلق دارد؛ و یا حق انسان در تکمیل و شکوفایی استعدادهای خود از این سنخ است. دسته دوم تحت عنوان حقوق اکتسابی و فاعلی به این معنی است که آنچه حاصل کار و تلاش انسان باشد و محصول او باشد برای او حق تولید می‌کند. بر همین اساس است که هر کس نسبت به دسترنج و حاصل کار خود حق پیدا می‌کند. از نظر شهید مطهری دسته اول حقوق بر این دسته دوم اولویت دارد. دسته سوم که روشن است و حقوقی است که از قراردادهای میان انسان‌ها حاصل می‌شود. تقدم حقوق دسته اول بر دسته‌های دیگر به این معنی است که کسی نمی‌تواند اقدام به قراردادی کند که با حقوق دسته اول او و یا حقوق دسته دوم او ناسازگار باشد.

بر این اساس همه قراردادهایی که با استعدادها و توانایی‌های فرد ناسازگار باشد و خلاف حقوق غایی و طبیعی او باشد ملغی است. زیرا حقوق غایی و طبیعی بر حقوق ناشی از قرارداد مقدم هستند. بر این اساس مثلاً در عرصه مدیریت اگر فردی قراردادی را امضا کرد و یا کاری را بر عهده گرفت که با حقوق غایی او ناسازگار بود باید او را برای حفظ حقوق غایی از انجام چنین قراردادی نهی کرد. به عنوان مثال اگر تحقق حقوق طبیعی و غایی زن در انجام وظایف

مادری باشد، هر قرارداد و یا حقوق ناشی از اکتساب و فاعلی که چنین حقوقی را مشکل دار کند؛ باید غیرجایز تلقی شود.

در نظر گرفتن این مسئله در کنار سه عرصه مطرح شده در زندگی انسان (یعنی فرد؛ خانواده و اجتماع) زمینه‌های دیگری را برای تفکر ایجاد می‌کند. به‌عنوان مثال استاد مطهری بر همین اساس متذکر می‌شود که «اگر در سازمان‌های اجتماعی، ضابطه اولی در طراحی قوانین، ضابطه «عدالت» و تعیین حد و مرزها و رعایت آن‌هاست؛ در نظام خانواده، ضابطه اولی در طراحی قوانین، «ایجاد وحدت» (به تعبیر قرآنی: تحقق مودت و رحمت)^۱ و برداشتن حد و مرزهاست. به تعبیر دیگر، اگر آرمان اولیه جامعه رسیدن به عدالت است، آرمان اولیه خانواده، رسیدن به وحدت است؛ و بحث عدالت در مرتبه بعدی قرار می‌گیرد» (سوزنجی، ۱۳۹۳: ۵۶-۵۷).

بر مبنای اندیشه استاد مطهری، یکی از معیارهای قابل استفاده و قابل تطبیقی این است که اگر مسئله مورد بحث به جنبه‌های اخلاقی و انسانی بازگشت می‌کند جنسیت در آن نقشی ندارد و از منظر اسلامی زن و مرد باید مساوی و مشترک باشند و اگر به جنبه‌های تربیتی و خانوادگی بازگردد میان زن و مرد تفاوت‌هایی وجود دارد و نباید انتظار تشابه داشت. به تعبیر استاد مطهری دفاع از حقیقت و حقوق، وظیفه مشترک زن و مرد است؛ یکی از خصایص اخلاقی مشترک زن و مرد که لزوماً باید تذکر داده شود خلق دفاع از حق است؛ هم به معنی دفاع از حقیقت که قرآن کریم تحت عنوان امر به معروف و نهی از منکر ذکر کرده است: «المؤمنون و المؤمنات بعضهم اولیاء بعض یأمرون بالمعروف و ینهون عن المنکر...» و هم به معنی دفاع از حقوق اجتماعی و ترک انظلام (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۵: ۲۷۷).

استاد مطهری خود در تشریح این معیار بیان می‌دارد:

«تربیت‌های غیراخلاقی، یعنی تربیت‌هایی که مربوط به تحکیم عقل و اراده اخلاقی بر غرایز و تمایلات و یا مربوط به پرورش عواطف عالی‌ه انسانی از قبیل محبت، نوع دوستی، رحم و مهربانی، وجدان اخلاقی نیست. این تربیت‌ها دو جنسی و دو شاخه‌ای است، یعنی تفاوت‌هایی کیفی در آنها وجود دارد. و به عبارت دیگر، تربیت‌هایی که مربوط به اصل تقسیم کار است و برای مهارت

۱. «وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ» (روم ۳۰: ۲۱) «از نشانه‌های او اینکه از [نوع] خودتان همسرانی برای شما آفرید تا بدان‌ها آرام گیرید و میان‌تان مودت و رحمت برقرار کرد؛ آری در این [نعمت] برای مردمی که می‌اندیشند قطعاً نشانه‌هایی است».

و تخصص در انجام یک مسئولیت خاص اجتماعی است که قهرأ مربوط است به فرد خاص و گروه خاص، به عبارت دیگر مربوط است به مسئله متخصص تربیت کردن، ماهر تربیت کردن برای انجام تعهدات و مسئولیت‌های اجتماعی. اولین مسئله این است که آیا زن در این تقسیم کار مسئولیتی بر عهده دارد یا ندارد و به کلی از حوزه مسئولیت خارج است، فقط شی است و وسیله است برای استفاده و التذاذ مرد، همه مسئولیت‌ها باید میان مردها تقسیم شود و همه مهارت‌ها و تخصص‌ها باید به آنها واگذار شود؟ در اینجا از نظر تعلیم و تربیت سه نظریه است:

الف. زن دون مسئولیت است، فقط وسیله و ابزار است. کاری و وظیفه‌ای جز اشباع غریزه جنسی مرد و مقدمات آن از قبیل خودآرایی و احیاناً فنونی که پیش تر او را موضوع لذت مرد قرار دهد ندارد. حتی مسئولیت‌های تربیتی اولاد با او نیست. حتی مثلاً تعلیم زن، مامایی، پزشکی برای زنان، پرستاری برای زنان، فنون طباحی و آشپزی، خیاطی زنانه، همه این‌ها بر عهده مردان است.

ب. نظر دوم این است که هیچ تفاوتی میان زن و مرد از آن جهت که زن و مرداند نیست. هیچ مانعی ندارد که مرد خیاط زن و زن خیاط مرد، مرد آرایشگر زن و زن آرایشگر مرد، مرد دلاک و کیسه‌کش زن و زن دلاک و کیسه‌کش مرد، مرد خانه سالار و زن افسر و سرباز باشد، مرد پرستار و زن قاضی یا مأمور اجرای حکم اعدام باشد. یک جوان عزب برود سر کلاس دختران و یک زن جوان سر کلاس جوانان ۱۸ ساله.

ج. نظر سوم این است که خیر، مسئولیت‌ها باید تقسیم شود و در قانون خلقت برای هر یک از آنها وظیفه و شغل متناسب با خلقتشان در نظر گرفته شده و برای همان خصوص هم باید مهارت یابند و متخصص شوند و تربیت یابند و به علاوه از نظر آثار مرتب فرق می‌کند.

بنابر نظر سوم، تربیت‌ها دو جنسی است و همان‌گونه که دو جنسی است، نسبی و متغیر و تابع شرایط زمان و مکان و درجه تمدن نیز هست. این تربیت‌ها از نوع مهارت و تخصص است نه خلق.

این تربیت‌ها از آنجا ناشی می‌شود که انسان اجتماعی است و در اجتماع انسانی، کارها و مشاغل و اختیارات و مسئولیت‌ها باید تقسیم شود. زیرا انسان برخلاف حیوانات اجتماعی، از لحاظ صلاحیت برای انجام یک کار اجتماعی، آماده و مجهز آفریده نشده است و باید آماده شود. این آمادگی به وسیله تعلیم و تربیت و متخصص‌پروری صورت می‌گیرد. لهذا هیچ فردی نیست برای شغلی که باید انجام دهد، هرچند کارگری و کشاورزی ساده

باشد، بالفطره آماده باشد و متخصص زاییده شده باشد بلکه باید تعلیم داده شود و پرورانده شود. برای زن هر شغل و مقامی در نظر بگیریم، چه کار داخل خانه و چه کار خارج خانه، باید آموزش و پرورش یابد. زنان مانند مردان نیازمند به آموزش‌اند. از نظر دینی نیز می‌دانیم که «طلب العلم فریضه علی کل مسلم» اختصاص به مردان ندارد، چه در اصول عقاید که باید تحقیق در آن صورت گیرد و چه در علومی که واجب نفسی تهیوئی است و برای واجبات عینی یا کفایی ضروری است» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۲۷۸-۲۸۰).

استاد مطهری علاوه بر ذکر این مبنا به ذکر مثال نیز اقدام کرده است:

«تفاوت زن و مرد در صلاحیت ذاتی از نظر مهارت‌ها و تخصص‌ها: اما اینکه تربیت دو جنسی است و تعلیمات و تربیت‌های زن تا حدودی با تعلیمات مردان و تربیت‌های آنان تفاوت می‌کند، از این نظر است که جنس زن با جنس مرد از نظر صلاحیت ذاتی برای قبول مسئولیت‌ها و مشاغل و اختیارات متساوی نیستند ... به عقیده ما یکی از گمراهی‌های بزرگ عصر ما این است که به نام تساوی حقوق زن و مرد، روشن‌ترین حقایق در این زمینه پایمال شده است» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۲۸۱).

توضیح آنکه وقتی حقوق طبیعی و غایی زن با مرد تفاوت می‌کند و این حقوق بر حقوق اکتسابی و حقوق ناشی از قرارداد مقدم است، آنگاه هر تلاشی از سوی هر فردی برای کسب حقوق و یا هر قرارداد و اقدام اجتماعی که در تعارض با حقوق طبیعی و غایی فرد باشد باید کنار گذاشته شود.

شهید مطهری در تبیین این ملاک مثال شغل را مطرح می‌کند و می‌نویسد:

«مشاغلی که فاسدکننده زن و فاسدکننده شغل است: از نظر اسلام مسلم است که برخی مشاغل از قبیل قضاوت و زعامت سیاسی فاسدکننده زن و فاسدکننده آن شغل است. اگر زنی زعیم سیاسی یا قاضی بشود قطعاً یا زعیم و قاضی خوبی است و همسر و مادر بدی و بالاخره زن بدی و یا همسر و مادر خوبی است و زعیم و قاضی بدی و یا هم همسر و مادر بدی است و هم زعیم و قاضی بدی. حتی زنان استثنایی امروز که این شغل‌های مردانه را به عهده گرفته‌اند، قدر مسلم این است که از زنی خود استعفا داده‌اند نظیر بانو گاندی و گلدامیر و غیر این‌ها. اجتماع، مشاغل و پست‌های گوناگون دارد. جلاد بودن و ریسمان‌دار یک نفر اعدای را به گردن او انداختن و او را بالا کشیدن یک شغل اجتماعی است، پرستاری بیمار و لیخنه به روی او زدن نیز یک شغل اجتماعی است. از نظر جاهلان عصر فرق نمی‌کند که مرد شغل

اول را داشته باشد و زن شغل دوم را و بالعکس، ولی از نظر اسلام این دو متفاوت است» (مطهری، ۱۳۹۰، ج ۵: ۲۸۱-۲۸۲).

بر این اساس مشخص است که منظور شهید مطهری از فاسدکننده شغل و فاسدکننده شخص بودن به معنی تقابل با حقوق طبیعی و غایی است.

چنان‌که در ابتدای این فصل بیان گردید؛ شناسایی و نقد مبانی یک مکتب اجتماعی که زیربنای تولید علم (در اینجا مدیریت) قرار گرفته است و جایگزین کردن مبانی دیگری به جای آن مبنا (که در اینجا مبنایرایی خوانده شده است) زمینه ایجاد جهت‌گیری جدیدی در علم را فراهم می‌سازد. و در صورتی که مبانی جایگزین شده از اسلام اتخاذ شده باشد، دست‌آورد جدید را می‌توان دستاوردی در جهت تولید علوم انسانی اسلامی دانست. در فصل نهایی این کتاب برای روشن ساختن چهره این دستاورد جدید تلاش می‌کنیم.

فصل هفتم

مبناگرایی اسلامی در نظریه سازمان و مدیریت

مقدمه

در فصل قبل تلاش شد معیارهایی^۱ هرچند کلی و عمومی - برای تأثیرگذاری یا عدم تأثیرگذاری جنسیت در عرصه‌های مختلف مدیریتی احصا شوند. حال وقت آن رسیده است که در یک نمونه عینی، این معیارها را به کار بندیم و تفاوتی که رعایت یا عدم رعایت این معیارها در مصادیق دانش و اقدام مدیریت ایجاد می‌کند را ارائه کنیم. برای تطبیق معیارهای استخراجی در عرصه‌های مختلف دانش و اقدام مدیریت، پیش از همه لازم است عرصه‌هایی از مدیریت که به صورت بالقوه مرتبط با مسئله جنسیت هستند، استخراج شود. قید بالقوه در اینجا به دو دسته از عرصه‌ها اشاره دارد.

۱- عرصه‌هایی که نظریه‌پردازان فمینیست مدیریت به آن توجه کرده‌اند. در اینجا تنها عرصه‌هایی که این نظریه‌پردازان حکم به لزوم تأثیرگذاری جنسیت در آنها داده‌اند در نظر گرفته نشده است، بلکه به صورت کلی هر عرصه‌ای از مدیریت که مورد توجه این نظریه‌پردازان قرار گرفته - حتی اگر تنها به آن پرداخته باشند اما در انتها حکم به عدم تأثیرگذاری آن داده باشند - به حساب آورده شده است. به حساب آوردن عرصه‌هایی که نظریه‌پردازان فمینیسم حکم به عدم تأثیر جنسیت در آنها داده‌اند، شاید در ابتدا غیرمنطقی و نادرست به نظر برسد. دلیل این کار از توجه به سیاست یک بام و دو هوای فمینیست‌ها در مدیریت - که در فصل دوم اشاره گردید - شناخته خواهد شد. توضیح اینکه، هر عرصه‌ای که مطابق یک رویکرد فمینیستی حکم به عدم تأثیرگذاری جنسیت در آن داده شود، ممکن

است بر اساس رویکرد فمینستی دیگر، کاملاً متأثر از جنسیت به حساب آید. شایان ذکر است همان‌طور که در فصل اول نیز اشاره شد، با توجه به ابعاد مختلف و گستردگی مکتب فمینیسیم، در اینجا عرصه‌های مختلف و متنوعی از مدیریت استخراج شدند.

۲- عرصه‌هایی که بر اساس آموزه‌ها و نگرش اسلامی مرتبط با مسئله جنسیت به حساب می‌آیند (مباحث فصل قبل). برای استخراج عرصه‌های ذیل این دو دسته، دو پژوهش مجزا لازم بود. برای استخراج عرصه‌های ذیل دسته اول باید نظریات و آثار مختلف فمینستی مدیریتی مورد بررسی قرار می‌گرفت. فصل دوم این کتاب بخشی از گزارش همین پژوهش است. به‌علاوه، برای استخراج عرصه‌های ذیل دسته دوم، لازم بود احکام اسلامی که متأثر از جنسیت بوده‌اند به تفصیل احصا می‌شدند، که در فصل قبل گزارش این پژوهش نیز ذکر شد. در ادامه به راهبردی که برای احصا این عرصه‌ها به کار گرفته شد، اشاره می‌شود.

۱. فرایند احصا عرصه‌های مرتبط بالقوه

با انجام دو پژوهش، فهرست اولیه عرصه‌هایی از مدیریت که به‌صورت بالقوه متأثر از جنسیت هستند، به‌دست آمد. در ادامه پس از ذکر این عرصه‌ها به اقداماتی که برای تکمیل و اعتباربخشی به این فهرست انجام شده اشاره می‌شود. فهرست اولیه عرصه‌های بالقوه دانش و اقدام مدیریت متأثر از جنسیت به شرح ذیل است:

۱. ارتقا و مسیر پیشرفت شغلی؛
۲. جبران خدمات (حقوق و دستمزد، مزایا و پاداش)؛
۳. شرح و نوع شغل؛
۴. فرایند استخدام؛
۵. شرایط احراز شغل؛
۶. محل کار و چیدمان آن؛
۷. ارتباطات سازمانی، انتخاب رئیس، زیردست و همکار؛
۸. ساعت کار؛
۹. میزان تفویض اختیارات؛
۱۰. اعطای پست‌های مدیریتی؛
۱۱. شرکت در جلسات و لابی‌ها؛
۱۲. مذاکرات و روش‌های آن؛

۱۳. مأموریت سازمانی کارکنان (که مستلزم سفر باشد)؛

۱۴. بازنشستگی؛

۱۵. تفاوت در ارزیابی عملکرد؛

۱۶. تفاوت در توقعات سازمان در میزان فرهنگ‌پذیری؛

۱۷. تفاوت در ایجاد اعتماد سازمانی؛

پس از رسیدن به این فهرست اولیه که از تحقیقات موجود تهیه شده است، برای تکمیل و اعتباربخشی به این فهرست، اقداماتی انجام شد که منجر به تغییر در فهرست اولیه شد. در مرحله اول این عرصه‌ها در گروه‌های متمرکز متشکل از صاحب‌نظران مدیریت به بحث گذاشته شد. یکی از نتایج حاصل از این اقدام، طرح یک انتقاد اساسی به این فهرست بود، این انتقاد به این صورت بود: «فهرستی که از عرصه‌ها ارائه شده است، بدون توجه به تفاوت‌های مشاغل مختلف است، حال آنکه ارتباط یا عدم ارتباط بسیاری از عرصه‌ها بستگی به نوع شغل دارد. به‌عنوان مثال، عرصه شرایط احراز شغل در مشاغلی که نیاز به مهارت فیزیکی خاصی ندارد، کاملاً بی‌ارتباط با جنسیت است، حال آنکه در مشاغلی که وابسته به مهارت فیزیکی است، از مصادیق بارز تأثیرگذاری جنسیت است».

این انتقاد باعث شد که بار دیگر تمامی فهرست مورد بازنگری قرار گیرد. منتقد به‌درستی تشخیص داده بود که بسیاری از عرصه‌های ذکرشده در فهرست، بسته به نوع شغل متفاوت است. یک راه‌حل ساده برای حل این مسئله دو بخشی ساختن فهرست بود:

۱- عرصه‌های تأثیرگذار در مشاغل فیزیکی؛

۲- عرصه‌های تأثیرگذار در مشاغل غیرفیزیکی؛

منتقد نیز خود تقریباً به چنین تقسیم‌بندی اشاره کرده بود. اما این تقسیم‌بندی نه تنها مشکل را حل نمی‌کرد، بلکه بر چالش‌های موجود در فهرست نیز اضافه می‌کرد. چرا که این تقسیم‌بندی از این فرض ساده‌انگارانه نشأت گرفته بود که تنها تفاوت اصلی موجود در زن و مرد تفاوت در قدرت فیزیکی است. صرف‌نظر از اینکه از دیدگاه اسلامی چنین مسئله‌ای نادرست است، این مسئله - یعنی قدرت فیزیکی به‌عنوان تنها تفاوت موجود در جنس زن و مرد - به‌عنوان عنصر متمایزکننده اصلی و قدر متیقن نیز قابل استفاده نیست. یعنی نمی‌توانیم بگوییم که هرچند از دیدگاه اسلامی تفاوت‌ها به این میزان محدود نیست، اما به‌عنوان حداقلی

که مورد قبول همه است، این اصل را قبول می‌کنیم. چرا که می‌دانیم بسیاری از فمینیسیت‌های رادیکال همین میزان از تفاوت را نیز قبول ندارند و آن را هم ناشی از اجتماع می‌دانند (رجوع کنید به فصل اول).

پیش از اینکه به راهکار نهایی که در مقابل این انتقاد و بسیاری از انتقادات و پیشنهادهاى دیگر اتخاذ شد، اشاره شود، لازم است به دو پرسشنامه‌ای که برای تکمیل این فهرست طراحی و در میان صاحب‌نظران این عرصه توزیع شدند، اشاره شود. در پرسشنامه اول هدف تنها تکمیل فهرست اولیه بوده است که در میان دو گروه صاحب‌نظران مدیریت آشنا با اندیشه فمینیسیم و صاحب‌نظران مدیریت اسلامی توزیع شد. در پرسشنامه دوم که به‌طور کلی میان جمعی از صاحب‌نظران مدیریت ایران توزیع شده است، علاوه بر تکمیل فهرست اولیه، تحلیل شکاف وضع موجود و وضع مطلوب نیز مد نظر بوده است. (پیوست شماره یک و دو)

پس از طی مراحل مذکور، فهرست نهایی به‌صورت زیر به‌دست آمد.

جدول ۳. عرصه‌های مدیریتی متأثر از جنسیت

عرصه‌هایی که صرفاً مورد توجه نظریه‌پردازان فمینیسیم در مدیریت بوده است: ● میزان توقعات سازمان در فرهنگ‌پذیری ● ایجاد اعتماد سازمانی ● آموزش ● بازنشستگی	عرصه‌هایی که هم در آموزه‌های اسلامی مورد توجه بوده است و هم مورد توجه نظریه‌پردازان فمینیسیم در مدیریت بوده است، به‌علاوه ماهیت مشاغل نیز کم‌ترین تأثیر را در آنها دارد: ● جبران خدمات (حقوق و دستمزد، مزایا و پاداش) ● ارتقا و مسیر پیشرفت شغلی
عرصه‌هایی که صرفاً در آموزه‌های اسلامی مورد توجه بوده است: ● شرکت در جلسات و لابی‌ها ● اعطای پست‌های مدیریتی ● مذاکرات و روش‌های آن ● ارتباطات سازمان ● میزان تفویض اختیارات ● ایجاد تیم‌های تخصصی	عرصه‌هایی که مورد توجه هر دو مکتب بوده است، اما متأثر از ماهیت مشاغل هستند: ● محل کار و چیدمان آن ● شرح شغل ● شرایط احراز شغل ● فرایند استخدام ● مأموریت سازمانی ● تفاوت در ارزیابی عملکرد ● ساعت کار

در رابطه با این جدول به مسائل متعددی باید اشاره کرد؛ نوع مشاغل هنوز در این جدول نیز تأثیرگذار است. از سوی دیگر با توجه به پیشنهادهای حاصل از پرسشنامه‌ها دو عرصه آموزش و ایجاد تیم‌های تخصصی به عرصه‌ها افزوده شده است. نکته قابل توجه دیگر در رابطه با این جدول مجزا شدن دو عرصه جبران خدمات و مسیر پیشرفت شغلی است. تنها پس از مشورت‌ها، توزیع پرسش‌نامه و بررسی‌های چندباره بود که این دو عرصه اهمیت منحصربه‌فرد خود را نشان دادند و خود را از دیگر عرصه‌ها مجزا ساختند.

پس از فراهم ساختن فهرست عرصه‌هایی از دانش و اقدام مدیریت که مرتبط با جنسیت هستند یا به عبارت دقیق‌تر امکان بالقوه تأثیرگذاری جنسیت بر آنها وجود دارد، نوبت به تطبیق و اعمال معیارهای استخراجی بر این عرصه‌ها می‌رسد. واضح است که اجرای چنین بررسی برای یکایک عرصه‌ها ممکن نیست. چرا که همان‌طور که پیش از این ملاحظه شد، در فهرست نهایی ۲۰ عرصه اصلی شناسایی شد که هر یک از این عرصه‌ها نیز به‌نوبه خود بخش‌ها و ابعاد گوناگون دارند. به‌عنوان مثال، تنها در رابطه با یکی از عرصه‌های مذاکره یا چیدمان محیط کار می‌توان صدها نگاه و ده‌ها اثر پژوهشی را طراحی و بررسی نمود.

با گونه‌شناسی اعمال شده در فهرست و ارائه شده در جدول، مهم‌ترین و جامع‌ترین عرصه‌ها یعنی دو عرصه جبران خدمات و مسیر پیشرفت شغلی - به دلیل دارا بودن دو ویژگی توجه توأمان در آموزه‌های اسلامی و فمینیستی به این عرصه‌ها و تأثیرپذیری حداقلی از ماهیت مشاغل - انتخاب شدند. در ادامه پس از تعریف و توصیف اجمالی وضعیت اجرای فعلی هر یک از این دو عرصه، برای تطبیق معیارهای استخراجی و نشان دادن تفاوت‌ها حاصل از اعمال این معیارها تلاش می‌شود.

۱-۱. جبران خدمات

جبران خدمات یکی از بخش‌ها و وظایف اصلی هر سازمان در حوزه مدیریت منابع انسانی است. تقریباً تمامی نیازهای پایه‌ای (Maslow, 1943: 370) که یک فرد با عضویت و کار در یک سازمان به‌دنبال برآورده کردن آنهاست، ذیل جبران خدمات قرار می‌گیرد. تا جایی که در تعاریف توسعه یافته از گستردگی موضوع جبران خدمات، این موضوع به دو دسته محسوس و نامحسوس طبقه‌بندی شده و مواردی چون پیشرفت، قدرت رابطه با دیگران و... ذیل جبران خدمات نامحسوس

جای گرفته است (Armstrong, 2010: 58). به هر حال بر اساس تعاریف معمول تر از جبران خدمات، هنوز هم پاسخ گویی به نیازهای اساسی و طبقات اولیه، ذیل جبران خدمات تعریف می شود. در ادامه پس از تعریف این عرصه تلاش می شود گزارشی از وضعیت موجود اجرای جبران خدمات در الگوهای متعارف بین المللی و داخل کشور ارائه شود. در نهایت پس از در نظر گرفتن وضعیت عملی و نظری این عرصه، تغییراتی که اعمال «معیارهای تأثیرگذاری جنسیت از منظر اسلام» در این عرصه ایجاد خواهد کرد، ارائه می شود.

در ساده ترین و گویاترین تعریف، جبران خدمات فرایندی است که در آن معادل ارزش پولی که کارکنان با عملکردشان برای سازمان ایجاد می کنند، به آنها ارائه می شود (Delcampo, 2011: 78). به عبارت دیگر جبران خدمات (از منظر این پژوهش) شامل مجموعه حقوق، پاداش و مزایای پولی یا غیرپولی است، اما با مسائلی چون برآورده شدن احساس مفید بودن یا مورد تحسین قرار گرفتن نسبتی ندارد. شاید در این تعریف برخلاف بعضی از تعاریف دیگر، دایره نسبتاً محدودی برای عرصه جبران خدمات در نظر گرفته شده باشد. این اقدام به چند دلیل برای پژوهش حاضر مفید و کارساز است. از یک سو در این پژوهش پرداختن به صرف جبران خدمات مورد نظر نیست، بلکه در اینجا هدف تنها این است که تأثیرات و تغییراتی که با اعمال «معیارهای تأثیرگذاری جنسیت از منظر اسلام» ایجاد می شود، نشان داده شود. به علاوه، در چنین وضعیتی هرچه محدوده یک عرصه مضیق تر در نظر گرفته شود، باعث می شود، بررسی ها در اعمال معیارها واضح تر، اجرایی تر و عملیاتی تر شود. از سوی دیگر از آنجا که عرصه جبران خدمات در بعد اجرایی نیز مورد بررسی قرار خواهد گرفت، باید هماهنگی میان تعریف عملی و نظری این عرصه ایجاد می شد.

از آنجا که وضعیت اجرایی این عرصه نیز توجهات فراوانی را به خود جلب کرده است، لازم است به جایگاه جبران خدمات در قانون نیز بپردازیم. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران جبران خدمات با عبارت «حق السعی» مورد اشاره قرار گرفته است (صالحی، ۱۳۹۴: ۲۱). در ماده ۳۴ این قانون، جبران خدمات یا همان حق السعی به این صورت تعریف شده است: «کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار، اعم از مزد یا حقوق، کمک عایله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و

نظایر آنها دریافت می‌کند را حق السعی می‌گویند.»

واضح است اصلی‌ترین انتقاد در این عرصه با عنوان «اختلاف حقوق ناشی از جنسیت»^۱ شناخته شده است، که مطابق تقسیم‌بندی‌های فصل دوم باید گفت، از جمله انتقادات فمینیست‌ها در موضوع عدالت به حساب می‌آید. این انتقاد تا حدی جامع بوده و غلبه یافته است، که در اکثر پژوهش‌ها سؤال اصلی تغییر کرده و در واقع یک گام به جلو برداشته شده است؛ دیگر به جای این سؤال که «آیا میان یک کارمند زن و یک کارمند مرد باید تفاوتی در حقوق وجود داشته باشد؟» سؤال اصلی بیش‌تر پژوهش‌های این عرصه به راه‌هایی برای از بین بردن تفاوت حقوق ناشی از جنسیت تبدیل شده است؟ حتی بعضی از نظریه‌پردازان فمینیسم خط حمله را از این نیز جلوتر برده و پیشنهاد داده‌اند که به جای اینکه پرسیم کدام ویژگی زنان باعث می‌شود حقوق کم‌تری بگیرند، پرسیم چه چیزی در سازمان‌ها اشتباه است که مردان و زنان در آنها به یک اندازه حقوق نمی‌گیرند و کجای سازمان را باید اصلاح کرد تا این مشکل حل شود (Ashton, 2014). از سوی دیگر، در مقام عمل درست عکس این وضعیت حکم فرماست. در این سوی صحنه حتی وضعیت افراطی‌تر نیز هست. یعنی اگر در مقام نظر می‌شد با جست‌وجوی فراوان، نظریه یا نظریه‌پردازی را پیدا کرد که نادرستی تفاوت حقوق ناشی از جنسیت را پیش‌فرض نگرفته باشد، عکس این کار در مقام عمل ناممکن است؛ هیچ کشوری نیست که در آن مرد و زن حقوق کاملاً یکسان دریافت کنند (بانک آمریکا، مریل لینچ)^۲ از سوی دیگر از سال ۲۰۰۰ تاکنون این اختلاف میانگین دریافت حقوق زنان و مردان تنها کم‌تر از ۴ درصد کاهش یافته است (www.oecd.org). بر اساس گزارش بانک آمریکا حداقل تفاوت حقوق در کشور نیوزلند است، که زنان تنها ۵.۶ درصد کم‌تر از مردان حقوق دریافت می‌کنند، این میزان در اکثر کشورهای اروپایی به همین ترتیب پایین است، اما در آمریکا به ۱۷.۹ درصد افزایش یافته و در ژاپن به ۲۶.۶ درصد می‌رسد. مطابق این گزارش بیش‌ترین تفاوت حقوق مربوط به کشور کره جنوبی است (بانک آمریکا، مریل لینچ)، البته در این گزارش نامی از ایران نیامده است، اما بر اساس منابع دیگر باید گفت که بر اساس برخی گزارش‌های غیررسمی، ایران در جایگاه صد و سیم حداقل تفاوت حقوق زن و

مرد قرار دارد (کاوه، ۱۳۹۳).

علل مختلفی برای چرایی دریافت کم‌تر زنان نسبت به مردان مطرح شده است. یکی از اصلی‌ترین این علل، مذاکره نکردن زنان در رابطه با حقوقشان است. در یک پژوهش در رابطه با فارغ‌التحصیلان MBA نشان داده شده است که نیمی از مردان در رابطه با حقوقشان مذاکره می‌کنند، اما تنها یک هشتم زنان در این رابطه مذاکره کرده و تلاشی برای افزایش حقوق خود نمی‌کنند. مانند بسیاری از موارد دیگر دلیل این وضعیت نیز، تصویرهای اجتماعی دانسته شده است و بیان شده است جامعه نگاه خوبی به زنی که تقاضای حقوق بیش‌تر می‌کند ندارد (riley bowles, 2014).

۱-۱-۱. تحلیل و بررسی

برای بررسی دقیق آنچه تاکنون گفته شد به تطبیق جایگاه جبران خدمات در دسته‌بندی‌های مذکور در فصل قبل درباره تأثیر و عدم تأثیر جنسیت می‌پردازیم. از منظر اولین دسته‌بندی (رابطه فرد با خدا، خود، دیگران و طبیعت) جبران خدمات جزء رابطه فرد با دیگران قرار می‌گیرد. همان‌طور که در توضیح این دسته‌بندی ذکر شد، زیرمجموعه رابطه با دیگران بیش از همه تحت تأثیر جنسیت بود. از منظر دومین دسته‌بندی (فرد، خانواده و اجتماع) جبران خدمات یک رابطه اجتماعی به حساب می‌آید. همان‌طور که در بخش توضیح این دسته‌بندی ذکر شد، زیرمجموعه فرد کم‌ترین میزان تأثیر و زیرمجموعه خانواده بیش‌ترین میزان تأثیر از جنسیت را داشت و زیرمجموعه اجتماع - که نمونه جبران خدمات در ذیل آن قرار گرفت - در میان این دو جای می‌گرفت.

از منظر سومین دسته‌بندی (عبادات، عقود، ایقاعات و احکام) جبران خدمات جزء عقود (قراردادهای دو جانبه) قرار می‌گرفت. به یاد داریم که به‌جز زیرمجموعه عبادات در متأثر بودن سایر زیرمجموعه‌ها از مسئله جنسیت تردیدی وجود نداشت، پس با این تحلیل باید گفت جبران خدمات از این‌بعد نیز کاملاً متأثر از جنسیت است. اما در تحلیل پیشین یک نکته مهم مورد غفلت واقع شده است. هر چند درست است که در چهارگانه عبادات، عقود، ایقاعات و احکام، جبران خدمات زیرمجموعه عقود قرار می‌گیرد، اما باید توجه داشت که این زیرمجموعه خود بسیار وسیع بوده و از عرصه‌های مثل ازدواج گرفته تا عقود مالی و تجاری را در برمی‌گیرد. این مسئله باعث شده است که در خود این زیرمجموعه

نیز تفاوت‌هایی وجود داشته باشد و بعضی از عرصه‌ها مثل عقد نکاح کاملاً متأثر از جنسیت باشد و بعضی دیگر از جمله عقود مالی ارتباطی با جنسیت نداشته باشند. به علاوه واضح است که جبران خدمات که ذیل این زیرمجموعه شناسایی شد، مرتبط با بخش‌های عقود مالی است و ارتباطی با عقد نکاح ندارد. لذا در موضع‌گیری نهایی باید گفت جبران خدمات از منظر این دسته‌بندی ارتباطی با جنسیت ندارد.

از منظر چهارمین دسته‌بندی (اخلاق، احکام، عقاید) جبران خدمات بیش از همه مرتبط با زیرمجموعه احکام است (هرچند بی‌ارتباط با زیرمجموعه اخلاق نیز نیست) و همان‌طور که در آن بخش ذکر شد، زیرمجموعه احکام بیش از همه متأثر از جنسیت بود.

از منظر پنجمین دسته‌بندی (جسم، روح) و با توجه به اینکه در تعریف از جبران خدمات ذکر کردیم که به برآورده ساختن طبقات پایین سلسله مراتب نیازهای مزلو می‌پردازد، پس باید گفت، جبران خدمات مرتبط با دسته جسم است. البته همان‌طور که پیش از این اشاره شد، نگرش‌های مختلفی نسبت به جبران خدمات وجود دارد و در بعضی از این نگرش‌ها حیطه این مسئله را بسیار وسیع تعریف می‌کنند، به‌طوری‌که تقریباً تمامی نیازهایی که یک فرد برای ارضای آن به رابطه اجتماعی و سازمانی می‌پردازد را دربر می‌گیرد. واضح است مطابق چنان تعاریفی جبران خدمات هم با جسم مرتبط می‌شود و هم با روح. به هرروی در این پژوهش ما به‌منظور فراهم شدن امکان بررسی دقیق‌تر عرصه جبران خدمات تعاریف مضیق‌تر از این عرصه را انتخاب کردیم و لذا در تحلیل نیز باید بگوییم که جبران خدمات مرتبط با جسم است. به علاوه به یاد داریم که در دوگان جسم و روح نیز، زیرمجموعه جسم بیش از همه تحت تأثیر جنسیت قرار داشت.

از منظر ششمین دسته‌بندی (حق‌الله و حق‌الناس) واضح است که جبران خدمات ذیل حق‌الناس تعریف می‌شود و همان‌طور که پیش از این نیز ذکر شد، عرصه حق‌الناس به مراتب بیش‌تر از زیرمجموعه حق‌الله تحت تأثیر جنسیت قرار داشت.

در هفتمین دسته‌بندی (حق و تکلیف) جبران خدمات از نگاه کارفرما تکلیف و از نگاه پیمانکار حق است. از سوی دیگر هر دو زیرمجموعه حق و تکلیف نیز به‌نوعی متأثر از جنسیت بودند. لذا این دسته‌بندی آورده معرفتی جدیدی برای این نمونه ما دربر نخواهد داشت.

در ادامه خلاصه‌ای از این تحلیل‌ها در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴. تطبیق معیارها در عرصه جبران خدمات

دسته‌بندی	زیرمجموعه‌ای که عرصه جبران خدمات در آن قرار می‌گیرد	نتیجه اثر جنسیت
رابطه فرد با خدا، خود، دیگران و طبیعت	رابطه با دیگران	کاملاً متأثر
فرد، خانواده و اجتماع	اجتماعی	متأثر
عبادات، عقود، ایقاعات و احکام	عقود (عقود مالی و تجاری)	متأثر
اخلاق، احکام، عقاید	احکام	کاملاً متأثر
جسم، روح	جسم (بر اساس نگرش محدود به جبران خدمات) / جسم و روح	متأثر
حق‌الله و حق‌الناس	حق‌الناس	متأثر

بر اساس این تحلیل‌ها که خلاصه آن نیز در جدول (۳) ذکر شد، به‌طور کلی می‌توان در باب وجود یا عدم وجود رابطه و تأثیر مسئله جنسیت بر جبران خدمات نظر داد. بر این اساس می‌توان گفت، شکی نیست که از این حیث که جبران خدمات در ذیل یک عقد تجاری و معامله تعریف می‌شود، (و به مقتضای دستور کلی وفای به عهد در ادبیات دینی (مانده: ۱))، استلزام به تعهدات و قراردادهای سازمانی مربوط به جبران خدمات هیچ ارتباطی با جنسیت افراد ندارد. اما با عنایت به گزینش‌های صورت گرفته ذیل سایر دسته‌بندی‌ها می‌توان گفت که جنسیت در سایر ابعاد و سطوح جبران خدمات تأثیرگذار است.

۲-۱-۱. فراتر از میناگرایی

باید توجه داشت که این تحلیل و موضع‌گیری حاصل از میناگرایی تنها می‌تواند اولین گام برای پرداختن به بررسی‌های تفصیلی‌تر درباره چگونگی این رابطه و تأثیر و تأثر به حساب آید. در واقع با توجه به ماهیت کارکردی^۱ علم مدیریت، علاوه‌بر تعیین تأثیرگذاری یا عدم تأثیرگذاری جنسیت در یک عرصه، باید به چگونگی این تأثیرگذاری نیز پرداخت. به عبارت دیگر، مدیران در عمل پس از اینکه از وجود یا عدم

این مسئله اطلاع یافتند، نیاز دارند که از چگونگی آن نیز مطلع باشند.

با این همه، واضح است که پرداختن تفصیلی به بخش دوم نیاز مدیران - یعنی چگونگی تأثیرگذاری جنسیت در این عرصه مدیریت - به دلایل متعددی از محدوده این کتاب خارج است. از یک سو چگونگی این مسئله از منظر اسلامی، در حوزه‌ی فقه (احکام) - و در مواردی اخلاق اسلامی - قرار می‌گیرد، لذا از محدوده کلی این مجموعه آثار که با هدف تبیین مبناگراییانه تأثیرات فلسفه‌های سیاسی در مدیریت نگاشته شده است، خارج است. از سوی دیگر حتی اگر هم هدف اصلی و رویکرد کتاب را نادیده گرفته و به تفصیل به بررسی این مسئله می‌پرداختیم، باز هم نیاز عملیاتی مدیران به شناختن چگونگی تأثیر جنسیت در عرصه‌های مدیریت برطرف نمی‌شد. چرا که از یک سو بخش مهمی از این مسئله جزء احکام فقهی بوده و از دیگر سوی، بخش مهمی از چگونگی تأثیرگذاری جنسیت - برخلاف وجود یا عدم تأثیر آن - بستگی به شرایط زمانی و مکانی و موردی متفاوت است. با این وجود ارائه شناختی دقیق‌تر از مسئله «چگونگی»، خالی از فایده نخواهد بود؛ لذا در ادامه با مطرح کردن سؤالاتی در رابطه با چگونگی تأثیرگذاری جنسیت در عرصه جبران خدمات، برای روشن ساختن فضای این مسئله تلاش شده است. در نهایت معیارهایی برای پاسخ‌گویی به این سؤالات نیز پیشنهاد شده‌اند. این سؤالات به شرح ذیل است:

- آیا چگونگی تأثیرگذاری جنسیت در جبران خدمات در مشاغل مختلف یکسان است؟ (اگر خیر) وجود چه عناصر و مؤلفه‌هایی در مشاغل باعث تغییر در این چگونگی می‌شوند؟
- آیا چگونگی تأثیرگذاری جنسیت در جبران خدمات در شرایط مختلف سازمانی یکسان است؟ (اگر خیر) وجود چه ویژگی‌هایی در شرایط سازمانی باعث تغییر در این چگونگی می‌شود؟
- آیا در شرایط کاملاً برابر ذهنی و جسمی نیز جنسیت در میزان دریافت مؤثر است؟
- اینکه زنان نمی‌توانند (یا به آنها اجازه داده نمی‌شود) برخی مشاغل را انجام دهند، مجوزی برای درنظر گرفتن امتیازاتی در جبران خدمات برای آنها می‌شود؟
- اینکه مطابق منظر اسلامی هزینه زندگی و خانواده (هیچ‌گاه) بر عهده زن نیست، می‌تواند مجوزی برای کاهش حقوق او باشد؟
- اگر ویژگی‌های فیزیولوژیکی باعث شوند زنان آورده کم‌تری برای سازمان

داشته باشند، می‌تواند مجوزی بر کاهش حقوق آنها باشد؟ یا بالعکس مطابق سیاست جبرانی باید دلیلی برافزایش حقوق (یا لاقلاً امتیازات) آنها باشد؟ اگرچه پاسخ‌گویی به سؤالات مهم بالا از موضوع این پژوهش (میناگرایی) خارج است اما می‌توان به اختصار و بر اساس قواعدی که ما از آن به عنوان اصل یاد می‌کنیم به معیارهایی برای پاسخ دقیق‌تر دست یافت.

با بررسی احکام و آموزه‌های مختلف اسلامی در رابطه با زنان و مسئله جنسیت (که شرح و تفصیل احکام در ابتدای این فصل و شرح آموزه‌ها در فصل چهارم ذکر شد و در اینجا از تکرار مجدد آن خودداری می‌شود)، به نظر می‌رسد برای تطبیق و پیاده‌سازی این آموزه‌ها و احکام در عرصه جبران خدمات باید به دو مفهوم معونه و مؤونه روی آورد. واضح است معونه به معنای کمک و یاری بوده و مؤونه نیز به سختی، هزینه و سنگینی معنا شده است (بستانی، ۱۹۰۶م: ۷۷۴ و ۸۴۲). این دو اصطلاح در ادبیات دینی ذیل احادیث و ویژگی‌های مؤمن به کار می‌روند و مؤمن را با ویژگی‌های مؤونه کم و معونه زیاد معرفی می‌کنند (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۶۷: ۲۱۰). بدین ترتیب می‌توان در جبران خدمات اصل «کمی مؤونه و فزونی معونه» را بنا نمود.

تحلیل میزان معونه و مؤونه نیروی کار در موارد بسیاری می‌تواند راهگشای چگونگی تأثیر جنسیت در عرصه جبران خدمات باشد. به عنوان مثال، اولین سؤالی که در بالا مطرح شد را در نظر بگیرید. در اولین سؤال ما چگونگی تأثیر جنسیت در جبران خدمات بسته به نوع شغل و در مشاغل مختلف را مورد سؤال قرار دادیم. حال با این معیار، یعنی تحلیل میزان معونه و مؤونه بر اساس هر شغل می‌توان به پاسخی اجرایی برای این سؤال رسید. به عنوان مثال اگر پست یا شغلی که ویژگی‌های زنانه در آن باعث افزایش معونه و کاهش مؤونه می‌شود، می‌تواند مجوزی باشد که جنسیت را در آن شغل تأثیر داده و امتیازاتی در پرداخت برای زنان قائل شویم؟ یا اینکه اگر زنان در مقایسه با مردان مؤونه کم‌تری داشته باشند - با فرض برابری معونه - می‌توان مجوزی برای نوسان در جبران خدمات ایشان را صادر کرد؟

جواب به این سؤال قطعاً نیازمند به بررسی‌های دقیق‌تری است که ما را به عرصه‌هایی فراتر از میناگرایی سوق داده و ایجاد قواعد و اصول و همچنین توجه به عرف و تجربه را مهم می‌کند.

۲-۱. ارتقا و مسیر پیشرفت شغلی

همان‌طور که در فصل دوم به تفصیل ارائه شده است، تقریباً بیش‌ترین اعتراضات نظریه‌پردازان مکتب فمینیسم در امور اداری و سازمان در باب مسیر پیشرفت شغلی است، این انتقادات شکل‌های مختلفی به خود می‌گرفت و گاهی از اعتراض به تبعیض و تفاوت در مسیر پیشرفت شغلی زنان و مردان در سازمان‌ها (Williams, 2014)، به آثاری تبدیل می‌شد که تلاش داشتند برتری زنان را در پست‌های مدیریتی نشان دهند (Zenger & Folkman, 2012). به هر حال در همه این آثار حرف اصلی تنها یک چیز بود: این سقف شیشه‌ای (که البته در بسیاری از موارد و جوامع هویدا و نمایان هم هست) را بردارید. این اعتراض و تمایل به دست یافتن به پست‌های عالی سازمانی که اغلب با همین استعاره سقف شیشه‌ای به کار برده می‌شود، به قدری گسترده است که تقریباً هر جا اسمی از مکتب فمینیسم برده می‌شود و می‌خواهند تنها به یک آموزه از این مکتب اشاره کنند، نام سقف شیشه‌ای را می‌برند (Law, 2004: 18).

مسئله ارتقا و پیشرفت شغلی از بعدی انتخاب و انتصاب در منظر اسلامی مورد توجه بوده است و گاه‌گاه در جریان اجرای احکام و آموزه‌های اسلام نیز به مسئله‌ای خبرساز تبدیل شده است. یکی از جنبه‌های مرتبط با این عرصه که در ادبیات اسلامی بسیار مورد بحث قرار گرفته است، «پست‌ها و مشاغل که سنجی از ولایت یا قضاوت» در آنها وجود دارد است.

۱-۲-۱. تحلیل و بررسی

در این بخش نیز برای تطبیق معیارها در این نمونه لازم است، پیش از هر چیز به بررسی جایگاه عرصه مسیر پیشرفت شغلی و ارتقا در هر یک از دسته‌بندی‌های مطرح شده در فصل قبل بپردازیم.

از منظر اولین دسته‌بندی (رابطه فرد با خدا، خود، دیگران و طبیعت) مسیر پیشرفت شغلی جزء رابطه فرد با دیگران به حساب می‌آید. به علاوه به یاد داریم که زیرمجموعه رابطه فرد با دیگران بیش از همه تحت تأثیر جنسیت بود. البته با مدنظر قرار دادن موضع نظریه‌پردازان فمینیست مدیریت باید گفت مسیر پیشرفت شغلی با رابطه فرد با خود نیز بی‌ارتباط نیست. چرا که بسیاری از تعلقات فمینیستی که باعث شده است این نظریه‌پردازان به عرصه ارتقا و مبارزه با سقف

شیشه‌ای بپردازند از انگیزه‌هایی چون اثبات کردن خویشتن به خود و تمایل به احساس توانمندی و مفید بودن نشأت می‌گیرد که در فصل دوم این کتاب به تفصیل به آن پرداخته شد.

از منظر دومین دسته‌بندی (فرد، خانواده و اجتماع) مسیر پیشرفت شغلی و ارتقا مانند عرصه جبران خدمات جزء زیرمجموعه اجتماع به حساب می‌آید. البته پیشرفت و ارتقا به صورت کلی را شاید بتوان جزء زیرمجموعه فرد دانست، یا لاقلاً برای هر یک از دسته‌های فرد، خانواده و اجتماع پیشرفت و ارتقا خود را تعریف کرد، اما مفهوم خاص پیشرفت شغلی و سازمانی جزء دسته اجتماع است. به علاوه، همان‌طور که پیش از این گذشت، زیرمجموعه اجتماع در این دسته‌بندی بیش از همه تحت تأثیر جنسیت قرار داشت. البته پیچیدگی بیش‌تر عرصه ارتقا نسبت به جبران خدمات مانع از ارائه موضع صریح در این زمینه می‌شود.

از منظر سومین دسته‌بندی (عبادات، عقود، ایقاعات و احکام) عرصه ارتقا را به نوعی می‌توان مرتبط با زیرمجموعه ایقاعات یا از برخی جهات عقود، تلقی کرد. بدین ترتیب باید گفت دو دسته عقود و ایقاعات به یک میزان بی‌تأثیر از جنسیت هستند.

از منظر چهارمین دسته‌بندی (اخلاق، احکام، عقاید) عرصه ارتقا به نوعی مرتبط با احکام است. باید خاطرنشان ساخت هر چند در یک نگاه بسیاری از مسائل این عرصه جزء احکام فقهی به حساب می‌آیند، اما بعضی از مسائل مرتبط با ارتقا نیز بسیار آمیخته با مسائل اخلاقی است. به هر روی در بخش پیشین بیان شد که، هر دو عرصه اخلاق و احکام تحت تأثیر جنسیت قرار دارند.

از منظر پنجمین دسته‌بندی (جسم، روح) ارتقا سازمانی در درجه اول مرتبط با روح است. و زیرمجموعه روح کم‌تر متأثر از جنسیت بود.

از منظر ششمین دسته‌بندی (حق‌الله و حق‌الناس) نیز عرصه ارتقا بیش‌تر به زیرمجموعه حق‌الناس - که کاملاً متأثر از جنسیت بود - مرتبط است. در ادامه خلاصه‌ای از این تحلیل‌ها در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. تطبیق معیارها در عرصه ارتقا

دسته‌بندی	زیرمجموعه‌ای که عرصه ارتقا در آن قرار می‌گیرد	نتیجه
رابطه فرد با خدا، خود، دیگران و طبیعت	رابطه با خود و دیگران	نسبتاً متأثر
فرد، خانواده و اجتماع	اجتماعی	متأثر
عبادات، عقود، ایقاعات و احکام	ایقاعات و عقود	بی‌تأثیر
اخلاق، احکام، عقاید	احکام و اخلاق	نسبتاً متأثر
جسم، روح	روح	کم متأثر
حق‌الله و حق‌الناس	حق‌الناس	متأثر

بر اساس این معیارها باید گفت در ابتدا واضح است که بر اساس احکام اسلامی به هیچ عنوان نمی‌توان حقی را از کسی ضایع کرد (صاحب‌جواهر، ۱۳۶۲، ج ۲۱: ۲۷۷). پس از این حکم اولیه، باید گفت بررسی یکایک معیارها و طرح مسئله ارتقا و نگرش به این مسئله از ابعاد و مناظر مختلف به یاری معیارهای ارائه شده، روشن می‌سازد که این عرصه سازمانی نیز متأثر از جنسیت است. باز هم باید اشاره کرد، که در اینجا تنها در رابطه با وجود رابطه و تأثیر میان جنسیت و عرصه ارتقا صحبت شده است و بررسی چگونگی این رابطه نیازمند پژوهش‌هایی فقهی و اخلاقی است و به‌علاوه نتایج این پژوهش‌ها نیز بستگی به شرایط و نوع شغل متفاوت خواهد بود.

۲-۲-۱. فراتر از مبنایابی

در ادامه و مانند بخش جبران خدمات، به طرح سؤالاتی در رابطه با چگونگی وضعیت تأثیرگذاری جنسیت در جبران خدمات پرداخته و سپس معیارهایی را برای ارائه پاسخی اجرایی به این سؤالات پیشنهاد می‌دهیم.

• آیا چگونگی تأثیرگذاری جنسیت در عرصه ارتقا و پیشرفت شغلی در مشاغل مختلف یکسان است؟ (اگر خیر) وجود چه عناصر و مؤلفه‌هایی در مشاغل باعث تغییر در این چگونگی می‌شوند؟

• آیا چگونگی تأثیرگذاری جنسیت در عرصه ارتقا و پیشرفت شغلی در شرایط

مختلف سازمانی یکسان است؟ (اگر خیر) وجود چه ویژگی‌هایی در شرایط سازمانی باعث تغییر در این چگونگی می‌شود؟

• آیا قاعده ارتقا در تمامی سطوح مدیریتی (عملیاتی، پایه، میانی و عالی) یکسان است؟

• آیا می‌توان زنان را از بعضی پست‌های عالی سازمانی به این دلیل که مستلزم سفرهای بسیار یا جلسات محرمانه است، منع کرد؟

• وظایفی که دارای ولایت یا شأنی از قضاوت است برای زنان چه حکمی دارد؟

• از آنجا که بعضی از نقش‌های مدیر شباہت‌هایی با ولایت و قضاوت دارد، حکم پذیرش زنان در این مشاغل مدیریتی چیست؟

واضح است که بعضی از این سؤالات جزء مسائل تخصصی فقهی هستند و نمی‌توان در اینجا با ارائه معیاری واحد، مدیران را از نظر مجتهد در فقه و علوم اسلامی بی‌نیاز ساخت. اما به هرحال معیارهایی که در زیر پیشنهاد می‌شود در فراهم ساختن پاسخی عملیاتی برای بعضی از این سؤالات بی‌نتیجه نیست.

با بررسی احکام و آموزه‌های اسلامی در رابطه با زنان و مسئله جنسیت و برای یافتن راه‌حلی برای پاسخ به سؤالات چگونگی تأثیرگذاری جنسیت در عرصه ارتقا سازمانی و مسیر پیشرفت شغلی در نظر گرفتن دو اصل «عدم اختلال و عدم اختلاط» راهگشا می‌نماید. منظور از اصطلاح اختلال در اینجا اختلال در وظایف و نقش‌های مادری و همسری و منظور از اختلاط نیز عدم رعایت معیارهای شرعی در روابط محرم و نامحرم و برقراری روابط به گونه‌ای که باعث ارتباط غیرشرعی میان افراد گردد است و بر همین اساس اختلاط را مبنای حکم به حرمت در برخی از فروع این زمینه قرار داده‌اند (مفید، ۱۴۱۳: ۵۶). به عنوان نمونه‌ای از استفاده از این معیارها چهارمین سؤالی که در بالا مطرح شد را در نظر بگیرید. برای پاسخی اجرایی به این سؤال و با استفاده از معیارهای پیشنهادی باید گفت اگر سفرهای ضروری شغلی به حدی باشد که در وظیفه مادری و همسری زن اختلال ایجاد کند، نباید چنین شغلی توسط او تصدی شود. از سوی دیگر اگر میزان جلسات و روابط کاری طولانی به حدی باشد که مصداق اختلاط به حساب آید، باز هم نباید این شغل توسط یک غیرهمجنس (اعم از زن و مرد) تصدی شود. و در غیر این موارد، تصدی چنین شغل‌هایی بدون اشکال است.

در پایان باید به یک نکته بسیار مهم تأکید کرد که دو مفهوم اختلال و اختلاط

به هیچ عنوان خاص زنان نبوده و برای زن و مرد مشترک است. یعنی همان‌طور که اگر چیزی باعث اختلال در وظیفه مادری و همسری زن شود باید آن را کنار گذارد، برای مرد نیز همین وضع است و اگر چیزی باعث اختلال در وظیفه پدری و همسری او شود، باید آن مسئله را رها کند (خمینی، ۱۳۷۹، ج ۴: ۱۵). در اختلاط نیز وضع به همین منوال است و همان‌طور که اگر خاصیت شغلی به گونه‌ای باشد که اگر زنی آن را به عهده بگیرد قهراً به اختلاط با مردان می‌انجامد، برای مرد هم همین‌گونه است. یعنی اگر تصدی شغلی توسط مردی منجر به اختلاط او با زنان شود، باید چنین شغلی را رها کند و ای بسا که کراهت بعضی مشاغل برای مردان نیز به علت همین محیط شغلی است (تهرانی، ۱۳۸۹).

خاتمه

آنچه در این کتاب به رشته تحریر درآمده است ماحصل بیش از سه سال تلاش و پژوهش جمعی از محققان حوزه علوم اجتماعی، انسانی و اسلامی است. در این سال ها، تلاش محققان به بررسی و نقد فمینیسم به عنوان یکی از جریان های اجتماعی معاصر که تلاش دارد خود را به عنوان یک مکتب فکری مطرح کند معطوف شد. در اولین مواجهه عمیق با فمینیسم باید گفت این جریان که طرفداران فراوانی را نیز با خود همراه کرده است از نبود وحدت در تعاریف، ابزار و حتی مقاصد رنج می برد و تنها مؤلفه مشترک آن تأکید بر جنسیت و ظلم تاریخی بر جنس مونث است. با این وصف باید گفت فمینیسم همواره در حال تغییر و شدن است و این روندگی، کار را برای نقد و بررسی دشوار می کند. به علاوه عدم برخورداری از ریشه های فلسفی عمیق و مصرح، کار را برای کنکاشی عالمانه و مدبرانه مشکل تر می نماید.

نویسندگان در این پژوهش تلاش کردند این موجود سرکش را با ردپاهای به جای گذاشته از خود در جامعه و سازمان و با رویکردی بدیع که از آن با عنوان رویکردی مبنایانه یاد می شود بررسی و نقد کنند.

مبنایابی یک رویکرد است؛ رویکردی فلسفی برای کشف ریشه ها و مبانی یک اندیشه. در این رویکرد، پیش فرض های فلسفی اندیشه ها با تلاشی نقادانه کشف و عرضه می شوند. این پیش فرض ها گاه از جنس توصیف و گاه از جنس تجویزند.

هدف این کتاب بررسی مبنایانه اندیشه فمینیسم و آثار آن بر دانش مدیریت و سازمان بوده است. این موضوع از دو جهت مهم است؛ اول اینکه مشخص می کند که بسیاری از اندیشه های وارداتی به دانش مدیریت عقبه گسترده فکری دارند و بدون شناخت عمیق آن عقبه گسترده این احتمال وجود دارد که فهم ها و اقدام ها به صورت

ناقص صورت گیرند. واقعیت این است که بسیاری از مدیران و حتی برخی از اندیشمندان مدیریت این فرصت را ندارند که بررسی و مطالعات نظری مفصلی در باب هر جریان فکری داشته باشند. لذا با بسنده کردن به یک قرائت خاص و یا نحله‌ای از یک مکتب، دچار محدودیت در برداشت و قهراً محدودیت در اقدام می‌شوند. ما در این کتاب نشان دادیم فمینیسم از مبنا و ریشه دچار تنوع و بلکه تشتت فراوانی است و هر یک از رویکردها و موج‌های فمینیسم بر یک یا چند عنصر محوری تأکید بیش‌تری دارند که عملاً آن را از سایر رویکردها و موج‌ها متمایز می‌کند. فهم این تکثر و تنوع در مبانی و مبادی، سخن گفتن و بازاندیشی برای اندیشمندان مدیریت را عمیق‌تر می‌کند و به تبع، مواضع ایشان را نیز عالمانه‌تر خواهد نمود.

دوم اینکه در بررسی مبانی و نقد هر مکتب و اندیشه، لاجرم باید نقطه اتکایی وجود داشته باشد. از آنجایی که اساساً نقد، یک نحوه ارزش‌گذاری است باید ملاک و معیار ارزش‌گذاری نیز معلوم باشد. مکاتب فکری و اجتماعی برای اندیشیدن، حرکت و نقد کردن، نقطه ترازیبی خاص خود را مشخص می‌کنند و با توجه به آن بر قطب نمای روش و ابزار اتکا نموده و طی طریق می‌کنند. مبنایگرای در صدد یافتن مبانی و نقطه اتکاهای اندیشه‌هاست و البته خود نیز از مبانی برای نقد بهره‌مند است. مبنای نقد اندیشه فمینیسم در این کتاب، اندیشه‌های اسلامی است که با تأکید بر کتب فقهی شیعه و اندیشه شهید مطهری قوام یافته است. از این‌رو در این اثر تلاش شده است با آنچه از منظومه اندیشه اسلامی استخراج شده است مبانی فمینیسم به چالش کشیده شود و دلالت‌هایی که فمینیسم برای دانش مدیریت و سازمان داشته است بازخوانی و نقد شوند.

جنسیت، محور اصلی و فصل مشترک همه گونه‌های اندیشه و جریان فمینیسم است. از این‌رو بیش‌ترین توجه نویسندگان هم به بررسی و نقد این مبنا معطوف بوده است. نقد ماهیت مشترک و تعریف‌ناپذیری انسان، نقد انکار تفاوت‌های جسمانی میان زن و مرد، نقد امکان غلبه بر تفاوت‌های جسمانی، نقد انکار تفاوت‌های روانی میان زن و مرد، نقد فرهنگی دانستن تفاوت‌های روانی زن و مرد، نقد تاریخی و ارثی دانستن تفاوت‌های زن و مرد، نقد برتری زن بر مرد و نقد انکار حقوق و تکالیف متفاوت از مواردی بوده اند که ذیل انسان‌شناسی فمینیسم و نقد آن مورد توجه بوده است.

در ادامه و در فصل چهارم؛ فمینیسم در سازمان و مدیریت به بحث گذاشته

شده است. البته ذکر این نکته ضروری است که صرف توجه به زنان در دانش مدیریت را نباید معادل فمینیسم دانست و باید توجه داشت آنانی که از خواستگاه فمینیستی در دانش مدیریت سخن گفته‌اند نیز دو دسته مدیریت‌گرا و انتقادی‌اند. مدیریت‌گرایان معتقدند زنان در مدیریت بهره‌ورتر عمل می‌کنند. ایشان با پذیرش بهره‌وری به عنوان شاخص ارزیابی، تلاش دارند زنان را در این شاخص توانمندتر نشان دهند. در حالی که انتقادگرایان با کنار زدن سنت عمومی توجه به بهره‌وری، تنها به تغییر می‌اندیشند. ایشان معتقدند شرایط فعلی باید به نفع زنان تغییر یابد ولو اینکه بهره‌وری (که شاخصی مردانه است) محقق نشود.

در فصل پنجم نمونه‌ای از حضور اندیشه فمینیسم در دانش مدیریت و سازمان ارائه شد. از بین انبوه آثاری که در زمینه فمینیستی مدیریت نوشته شده بود ما ضمن توجه به آثار نظری‌تر، یک اثر کاملاً کاربردی را انتخاب کردیم تا سطوح بحث را در این عرصه به صورت کاملاً عملیاتی نشان دهیم. در این اثر که با عنوان ناهمگونی سازمانی: بوروکراسی فمینیستی به عنوان شکلی پیوندی چاپ شده است نویسنده تلاش کرده است دو مفهوم مردانه (بوروکراسی) و زنانه (فمینیسم) را با یکدیگر در عرصه ساختار سازمانی سازگار و همگون کند.

در فصل ششم کتاب به موضوع جنسیت از منظر اسلامی و بازاندیشی در آن پرداخته شده است و این مفروض که نگاه دینی به زن نگاهی درجه دومی است به نقد گذاشته شده است. فهرست مفصلی از دستورات و توصیه‌های دینی که به پندار عده‌ای طرفدارانه بوده است تهیه و عرضه شده است تا نشان داده شود چنین تلقی درست نبوده و بیش‌تر جنبه احساسی داشته است. در این فصل تلاش شده است تقسیم‌بندی‌های قابل تصور از تأثیر و عدم تأثیر جنسیت در آموزه‌های دینی عرضه شوند. با احصای صورت گرفته مناظر نه‌گانه تقسیم‌بندی درباره تأثیر و عدم تأثیر جنسیت ارایه شده‌اند. منظر روابط چهارگانه انسان (رابطه با خدا، خود، دیگران و طبیعت)، عرصه‌های زندگی (فرد، خانواده و اجتماع)، انواع دستورات اسلامی (عبادات، عقود، ایقاعات، احکام)، تقسیم‌بندی کلی معارف اسلامی (اخلاق، احکام و عقاید)، ساحات وجود انسان (جسم و روح)، عرصه‌های حق‌الله و حق‌الناس، نسبت حقوق و تکالیف، میزان اثر جنسیت (کاملاً مشترک، کاملاً متفاوت، نسبتاً متفاوت) و تقسیم‌بندی بر اساس احکام پنج‌گانه (وجوب، حرمت، کراهت، استحباب، اباحه) موارد نه‌گانه‌ای هستند که برای تحلیل میزان اثرپذیری و یا عدم اثرپذیری جنسیت در آموزه‌های دینی

و به تبع کنش‌های سازمانی مفید هستند.

در آخرین فصل، مبنایگرایی در نظریه‌های سازمان و مدیریت به بحث گذاشته شده است. در این فصل اولاً فهرستی از عرصه‌هایی که دانش مدیریت و سازمان می‌تواند از جنسیت اثرپذیر باشند احصا شده است و در گام بعد و برای نمونه دو عرصه جبران خدمات و ارتقا و مسیر پیشرفت شغلی که بیش‌ترین مباحث مربوط به فمینیسم را به خود اختصاص داده است از منظر مبنایگرایانه اسلامی بازخوانی شده است.

ما در این اثر تنها گام‌های اولیه را برداشته‌ایم. هنوز دقت نظرهایی لازم است که این مسیر واضح‌تر شود و تلاش‌های مضاعفی نیاز است که این مسیر کاملاً توسعه یافته و هموار گردد. همان‌گونه که در فصل پایانی اشاره شده است عرصه‌های متعدد سازمان و مدیریت و نظریه‌های متناظر با آن می‌توانند با الگوی مبنایگرایانه بررسی شوند که ما در این پژوهش به آن نپرداخته‌ایم. به‌علاوه اینکه برای عملیاتی شدن مبنایگرایی تنها به اصول کلی نمی‌توان بسنده نمود و نیازمند گذر از مبانی به اصول و الگوها هستیم. از این جهت پژوهش پیش رو کامل نیست و به تلاش فراوان برای اصلاح همین اثر و تدوین آثار مکمل نیازمند است، که با بازخوردهای عالمانه خوانندگان فرهیخته امکان‌پذیر خواهد شد.

والسلام

پیوست‌ها

پیوست شماره ۱: پرسشنامه مربوط به انتخاب عرصه‌های اثرپذیر از فمینیسم در مدیریت و سازمان

فرهیخته گرامی

سلام علیکم

ضمن عرض ادب و احترام به استحضار می‌رساند مطالب زیر مربوط به پژوهشی پیرامون «بررسی مبنای رایانه مکتب فمینیسم در مدیریت» است. عناوین زیر عرصه‌هایی از مدیریت هستند که به نظر می‌رسد تحت تأثیر مکتب فمینیسم یا به‌طور کلی مسئله جنسیت قرار دارند. خواهشمند است، اگر موافقید (✓) و اگر مخالفید (x) بنزید. به‌علاوه در قسمت پایین اگر عرصه جدیدی که وجود دارد که ذکر نشده است، اضافه فرمایید.

○ ارتقاء و مسیر پیشرفت شغلی

○ دستمزد و مزایا و پاداش و جبران خدمات

○ شرح شغل

○ فرایند استخدام و شرایط احراز شغل

○ محل کار و چیدمان آن (layout)

○ ساعت کار

○ ارتباطات: انتخاب همکاران و...

○ اختیار دهی / مدیریت دهی

- شرکت در جلسات و لابی‌ها
- مذاکرات و روش‌های آن
- مأموریت سازمانی دادن (که مثلاً مستلزم سفر باشد)
- بازنشستگی
- تفاوت در ارزیابی عملکرد
- تفاوت در توقعات سازمان
- تفاوت در ایجاد اعتماد سازمانی

□ عرصه‌هایی که به‌نظر شما باید اضافه شود:

پیوست شماره ۲: پرسشنامه مربوط به اهمیت هریک از عرصه‌های مرتبط با فمینیسم در مدیریت و سازمان

فرهیخته گرامی

سلام علیکم

ضمن عرض ادب و احترام به استحضار می‌رساند پرسشنامه حاضر مربوط به پژوهشی پیرامون «بررسی تأثیرات مکتب فمینیسم بر مدیریت» است. عناوین زیر عرصه‌هایی از دانش و اقدام مدیریت هستند که به‌نظر می‌رسد تحت تأثیر جنسیت قرار داشته یا باید قرار داشته باشند. خواهشمند است، نظر خود را در مورد وضعیت موجود و مطلوب هریک از عناوین، با انتخاب گزینه‌ها اعلام فرمایید. به‌علاوه در قسمت انتهایی پرسشنامه فضایی برای افزودن عرصه‌هایی که به‌نظر شما نادیده گرفته شده، اختصاص داده شده است. که خواهشمند است توجه لازم را به آن بخش نیز مبذول فرمایید.

با تشکر

جدول ۶. پرسشنامه رتبه‌دهی

وضع مطلوب					وضع موجود					عرصه مدیریت
به هیچ عنوان نباید اثرگذار باشد	باید اندکی اثرگذار باشد	باید نسبتاً اثرگذار باشد	باید اثرگذار باشد	باید بسیار اثرگذار باشد	هیچ اثری ندارد	تأثیری اندک دارد	نسبتاً تأثیرگذار است	تأثیرگذار است	بسیار تأثیرگذار است	
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	ارتقاء و مسیر پیشرفت شغلی
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	جبران خدمات (حقوق و مزایا)
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	شرح شغل

وضع مطلوب					وضع موجود					عرصه مدیریت
به هیچ عنوان نباید اثرگذار باشد	باید اندکی اثرگذار باشد	باید نسبتاً اثرگذار باشد	باید اثرگذار باشد	باید بسیار اثرگذار باشد	هیچ اثری ندارد	تأثیری اندک دارد	نسبتاً تأثیرگذار است	تأثیرگذار است	بسیار تأثیرگذار است	
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	فرایند استخدام و شرایط احراز شغل
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	محل کار و چیدمان آن
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	ساعت کار
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	ارتباطات: انتخاب همکاران و ایجاد تیم
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	اختیار دهی / مدیریت دهی
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	مذاکرات و شرکت در جلسات و لابی‌ها
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	مأموریت سازمانی (که مثلاً مستلزم سفر باشد)
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	بازنشستگی
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	تفاوت در ارزیابی عملکرد
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	تفاوت در توقعات سازمان
۱	۲	۳	۴	۵	۱	۲	۳	۴	۵	تفاوت در ایجاد اعتماد سازمانی

عرصه‌هایی که به‌نظر شما باید اضافه شود:

منابع و مآخذ

- قرآن کریم.
نهج البلاغه.
قانون کار جمهوری اسلامی ایران.
[امام صادق (ع)] جعفر بن محمد (۱۴۰۰ ق)، مصباح الشریعه، بیروت: اعلمی.
آبوت، پاملا و والاس، کلر (۱۳۸۰)، جامعه شناسی زنان، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
آسیموف، آیزاک (۱۳۷۲)، اسرار مغز آدمی، ترجمه محمود بهزاد، تهران: علمی و فرهنگی.
آشوری، داریوش (۱۳۸۸)، دانشنامه سیاسی (فرهنگ اصطلاحات و مکتبهای سیاسی)، تهران: انتشارات مروارید، چاپ هفدهم.
آندره بلوش، مارک (۱۳۷۷)، رشد روانی عاطفی کودک، ترجمه فرشته توکلی، تهران: نشر واژه صبح.
ابن بابویه، محمد بن علی بن الحسین (۱۴۱۳ ق)، من لایحضره الفقیه، تصحیح: علی اکبر غفاری، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
احمدی، محمدرضا (۱۳۸۴)، «تفاوت زن و مرد از منظر روان شناسی و متون دینی»، معرفت، شماره ۹۷، صص ۶۶-۷۶.
اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۷۹)، «گزارش کتاب؛ نقش فمینیسم افراطی در افول آمریکا»، مجله کتاب نقد، شماره ۱۷، زمستان ۷۹، صص ۱۱۸-۱۲۵.
اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۸۶)، عوامل پیدایی و پایایی سکولاریسم در جهان مسیحی، در بررسی و نقد مبانی سکولاریسم، تهران: پژوهشکده مطالعات

فرهنگی و اجتماعی.

اسپینوزا، باروخ (۱۳۷۶)، اخلاق، ترجمه محسن جهانگیری، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

العلوانی، طه جابر (۱۳۸۵)، اسلامی‌سازی معرفت، تدوین و ترجمه مجید مرادی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

الرضی الرضوی، محمد (۱۳۹۲ق)، فوارق بین الرجل والمرأة تکوینیة و تشریعیة، تهران: مطبعة الحیدری.

انوشیروانی، علیرضا (۱۳۸۱)، اصول و نظریه‌های فمینیسم در غرب، در اسلام و فمینیسم، جلد ۱، مشهد: دفتر نشر معارف.

اورتنر، شری ب. (۱۳۸۵)، «آیا نسبت زن به مرد نسبت طبیعت به فرهنگ است؟»، مجموعه مقالات فمینیسم و دیدگاه‌ها، ترجمه فیروزه مهاجر، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.

ایریگاری، لوس (۱۳۸۱)، «آن اندام جنسی که یک اندام نیست»، متنهایی برگزیده از مدرنیسم تا پست مدرنیسم، ترجمه نیکو سرخوش و افشین جهان‌دیده، تهران: نشر نی.

باقری، خسرو (۱۳۸۲)، مبانی فلسفی فمینیسم، تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.

بستانی، فواد افرم (۱۹۰۶ م)، فرهنگ ابجدی، تهران: انتشارات اسلامی.

بورک، رابرت اچ (۱۳۷۹)، در سراسیمگی به سوی گومورا، لیرالیسم مدرن و افول آمریکا، ترجمه الهه هاشمی حائری، تهران: انتشارات حکمت.

بهرام‌پور، ابوالفضل (۱۳۹۱)، تفسیر یک جلدی مبین، قم: انتشارات آوای قرآن.
پاسنو، دایان (۱۳۸۳)، «فمینیسم و مذهب»، ترجمه زینب فرهمندزاد و پروین قائمی، فمینیسم در آمریکا تا سال ۲۰۰۳، به اهتمام دبیرخانه همایش سراسری زنان، مسائل فرهنگی - اجتماعی و جهانی‌سازی، تهران: دفتر نشر معارف.

پاک‌نیا، محبوبه و مردیها، مرتضی (۱۳۹۰)، سیطره جنس، تهران: نشر نی.

پیره، روژه (۱۳۷۰)، روانشناسی اختلافی زن و مرد، ترجمه حسین سروری، تهران: انتشارات جانزاده.

تانگ، رزمی (۱۳۸۷)، نقد و نظر: درآمدی جامع بر نظریه‌های فمینیستی، ترجمه

منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.

تبریزی، سید علی (۱۳۳۸)، الفروق بین المرء والمرأة، تبریز: (بی‌نا).

تونگ، رزماری (۱۳۸۸)، فمینیسم و دانش‌های فمینیستی (اخلاق فمینیستی)، قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.

تهرانی، حاج آقا مجتبی (۱۳۸۹). بیانات در درس اخلاق، قابل دسترسی در آدرس:
<http://www.mashreghnews.ir/fa/news/31065/%D8%A9%D9%84%D>

جمعی از مؤلفان (۱۳۶۱)، شناخت و سنجش هوش و استعداد تحصیلی، تهران: انتشارات دکتر فاطمی.

جوادی، محسن (۱۳۷۵)، مسئله باید و هست، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.

جهانگیری، محسن (۱۳۸۵) بررسی تمایزهای فقهی زن و مرد، قم: بوستان کتاب.
 جیمز، سوزان (۱۳۸۲)، فمینیسم و دانش‌های فمینیستی (فمینیسم)، ترجمه عباس یزدانی، قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.

حائری یزدی، مهدی (۱۳۸۴)، کاوش‌های عقل عملی، تهران: مؤسسه پژوهشی و فلسفه ایران.

حسینی، حمیدرضا (۱۳۸۲)، فمینیسم و دانش‌های فمینیستی، قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.

حسینی، معصومه سادات (۱۳۸۸)، «تفاوت‌های جنسیتی از دیدگاه اسلام و فمینیسم»، فصلنامه کتاب زنان، شماره ۲۳، ص ۱۸۹-۲۱۹.

حسینی، مریم سادات (۱۳۹۳)، نقد و بررسی کتاب زنستان، مهرخانه. قابل دستیابی در:
<http://mehrkhane.com>

حکمت‌نیا، محمود (۱۳۹۰)، فلسفه نظام حقوق زن، تهران: سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

حویزی، عبدعلی بن جمعه (۱۳۸۲)، نور الثقلین، مصحح: سیدهاشم رسولی محلاتی، قم: انتشارات اسماعیلیان.

خمینی، سید روح‌الله (۱۳۸۳)، دانشگاه و دانشگاهیان از دیدگاه امام خمینی، تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار حضرت امام خمینی.

خمینی، سید روح‌الله (بی‌تا)، ولایت فقیه (حکومت اسلامی)، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).

خندان، علی اصغر (۱۳۸۳)، ادراکات فطری در آثار شهید مطهری، ابن سینا،

دکارت، لاک و چامسکی، قم: انتشارات طه.

خندان، علی اصغر (۱۳۸۴)، *مغالطات*، قم: بوستان کتاب قم.

خوارزمی، حنا (بی تا)، *تأویل قرآن*، تطهیر همجنس گرایان؛ بی جا.

دایره المعارف اینترنتی فلسفه: مدخل معرفت شناسی فمینیستی، قابل دسترسی در:

<https://plato.stanford.edu>

دوبووار، سیمون (۱۳۸۰)، *جنس دوم*، ترجمه قاسم صنعوی، تهران: نشر توس.

رحیم پور، حسن (۱۳۸۲)، *اسلام و فمینیسم*، مجموعه مقالات، تهران: دفتر نشر معارف.

روبن، دیوید و همکاران (۱۳۷۷)، *دانستی های زناشویی*، ترجمه کیومرث دانشور، تهران: انتشارات کوشش.

زرشناس، شهریار (۱۳۸۲)، *واژه نامه فرهنگی - سیاسی*، تهران: شورای سیاست گذاری ائمه جمعه سراسر کشور.

زرشناس، شهریار (۱۳۸۳)، *مبانی نظری غرب مدرن*، تهران: نشر کتاب صبح، چاپ دوم.

زیبایی نژاد، محمدرضا (۱۳۸۱)، *درآمدی بر نظام شخصیت زن در اسلام: بررسی مقایسه ای دیدگاه اسلام و غرب*، قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان، چاپ دوم.

زیبایی نژاد، محمدرضا (۱۳۸۲)، *درآمدی بر فمینیسم*، قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.

زیبایی نژاد، محمدرضا و همکاران (۱۳۸۸)، «درآمدی بر فمینیسم»، *فمینیسم و دانش های فمینیستی*، قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.

سامرویل، جورج (۱۳۶۳)، *دایره المعارف پزشکی*، ترجمه و نگارش مهرداد مهرین، تهران: اسکندری.

سلتر (۱۳۶۳)، *اثر هورمون های جنسی بر رفتار*، ترجمه عباس جعفری نژاد، تهران: گام.

سوزنچی، حسین (۱۳۹۳)، «الگوی اسلامی برای تحلیل مسائل زن و خانواده و کاربرد آن در عرصه سیاست گذاری»، *فصل نامه دین و سیاست گذاری فرهنگی*، شماره اول، تابستان، ص ۴۴ - ۷۸.

سوکاس، هریدموس و نودسن، کریستین (۱۳۹۵). *نظریه سازمان، نگاه‌های فرافنظری*. ترجمه کاظمی سید حسین و دانائی فرد، حسن. ج ۲، تهران: انتشارات سمت.

سومرز، کریستینا هاف (۱۳۸۳)، «پسران قربانیان فمینیسم»، *فمینیسم در آمریکا تا سال ۲۰۰۳*، به اهتمام دبیرخانه همایش سراسری زنان، مسائل فرهنگی - اجتماعی و جهانی‌سازی، تهران: دفتر نشر معارف.

سیوطی، جلال‌الدین (۱۴۰۴ق)، *الدر المثور*، قم: کتابخانه عمومی حضرت آیت‌الله العظمی مرعشی نجفی.

شلیت، وندی (۱۳۸۳)، «نابودی عفاف، ارمان فمینیسم»، *فمینیسم در آمریکا تا سال ۲۰۰۳*، به اهتمام دبیرخانه همایش سراسری زنان، مسائل فرهنگی - اجتماعی و جهانی‌سازی، تهران: دفتر نشر معارف.

شیخ طوسی، محمدبن حسن (۱۴۰۷ق)، *تهذیب الاحکام*، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

صاحب جواهر، محمد حسن (۱۳۶۲)، *جواهر الکلام فی شرح شرائع الاسلام*، بیروت: دارالاحیاء التراث العربی.

صادقی فسایی، سهیلا (۱۳۸۴)، «چالش فمینیسم با مادری»، *مطالعات راهبردی زنان*، شماره ۲۸، صص ۴۳-۱۹.

صادقی، هادی (۱۳۸۸)، «الهیات فمینیستی»، *فمینیسم و دانش‌های فمینیستی*، قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.

صالحی، حسن (۱۳۹۴)، *بررسی و تحلیل مؤلفه‌های جبران خدمات کارکنان زن با تأکید بر آموزه‌های اسلامی* (مورد مطالعه: صنعت بانکداری ایران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، به راهنمایی دکتر اسدالله گنجعلی، دانشگاه امام صادق (ع).

طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۸۵)، *المیزان فی تفسیر القرآن*، ترجمه موسوی همدانی، تهران: دارالعلم.

فعالی، محمدتقی (۱۳۸۸)، «جنسیت، فمینیسم یا ذات‌گروی الهی»، *مطالعات راهبردی زنان*، شماره ۴۶، صص ۱۹۵-۱۵۶.

فکوهی، ناصر (۱۳۹۰)، *تاریخ اندیشه و نظریه‌های انسان‌شناسی*، تهران: نشر نی.

کاپلستون، فردریک (۱۳۸۰)، *تاریخ فلسفه*، ج ۴، از دکارت تا لایبنیتس، ترجمه

غلامرضا اعوانی، تهران: انتشارات سروش و شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.

کارد، کلودیا (۱۳۸۳)، *اخلاق فمینیستی*، ترجمه زهرا جلالی، حوراء، ش ۶. کاوه، سپیده (۱۳۹۳)، رتبه ایران از نظر نابرابری بین زنان و مردان، *دنای اقتصاد* (۱۳۹۳/۲/۲۴).

گان، کریستین (۱۳۷۵)، *استخوان‌شناسی و مفصل‌شناسی*، ترجمه صوفیا نقدی، تهران: انتشارات نخل.

گانونگ، ویلیام اف (۱۳۶۳)، *کلیات فیزیولوژی پزشکی*، ترجمه فرخ شادان، تهران: نشر چهر، جلد دوم.

گرت، استفانی (۱۳۸۰)، *جامعه‌شناسی جنسیت*، ترجمه کتابیون بقایی، تهران: نشر دیگر.

گرینبرگ، ماروین جی (۱۳۶۳)، *هندسه‌های اقلیدسی و نااقلیدسی*، ترجمه م. ه. شفیع‌ی‌ها، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

گیلمن، شارلوت پرکینز (۱۳۹۰)، *زنستان*، ترجمه نوشین احمدی خراسانی، تهران: نشر توسعه.

لشکریان، آیتا (۱۳۸۷)، «نقد آثار فمینیستی شارلوت پرکینز گیلمن»، *فصلنامه علمی - پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهرا (ع)*، سال هجدهم، شماره ۷۰، صص ۲۸-۱.

مان، نورمن لسل (۱۳۵۲)، *اصول روانشناسی: اصول سازگاری*، ترجمه و اقتباس محمود ساعتچی، تهران: نشر اندیشه.

مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی (۱۴۰۳ ق.)، *بحار الأنوار الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار (ع)*، بیروت: دار احیاء التراث العربی.

محمدپور، احمد (۱۳۸۹)، *ضدروش: منطق و طرح در روش کیفی*، تهران: جامعه‌شناسان.

مردیها، سیدمرتضی (۱۳۸۶)، «فمینیسم و فلسفه آگزیستانسیالیسم»، *مجله مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، شماره ۱۴، صص ۸۸-۷۳.

مستقیم، مهدیه‌سادات (۱۳۷۹)، «سکوی قرار»، *مطالعات راهبردی زنان*، زمستان ۱۳۷۹، شماره ۱۰، صص ۱۳۱-۱۱۰.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۸)، آموزش فلسفه، ج ۱، تهران: مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی.

مطهری، مرتضی (۱۳۶۹)، آشنایی با علوم اسلامی، ج ۱ (منطق - فلسفه)، تهران: انتشارات صدرا.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۰)، آشنایی با قرآن، ج ۱ و ۲، تهران: انتشارات صدرا.
مطهری، مرتضی (۱۳۷۱)، مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی، ج ۳، وحی و نبوت، تهران: انتشارات صدرا.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۴)، مقالات فلسفی، ج ۱، تهران: انتشارات صدرا.
مطهری، مرتضی (۱۳۷۵)، ده گفتار، تهران: انتشارات صدرا.
مطهری، مرتضی (۱۳۷۶)، بیست گفتار، تهران: انتشارات صدرا.
مطهری، مرتضی (۱۳۷۸)، عدل الهی، تهران: انتشارات صدرا.
مطهری، مرتضی (۱۳۸۷)، مقدمه و پاورقی بر کتاب اصول فلسفه و روش رئالیسم، ج ۲ و ۳، تهران: انتشارات صدرا.

مطهری، مرتضی (۱۳۹۰)، یادداشت‌ها، ج ۵، ۶، ۷، ۱۱، تهران: انتشارات صدرا.
مطهری، مرتضی (۱۳۹۲)، مجموعه آثار استاد مطهری، ج ۲، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۵، تهران: انتشارات صدرا.

مطهری، مرتضی (۱۳۹۴)، زن و مسائل قضایی و سیاسی، تهران: انتشارات صدرا.
مفید، محمدبن محمدبن نعمان عکبری (۱۴۱۳)، احکام النساء، بیروت: دارالمفید.
ملکیان، مصطفی (۱۳۸۲)، «ما و فمینیسم»، بازتاب اندیشه، مرداد ۸۲، شماره ۴۰، صص ۷-۱۴.

مندوس، سوزان (۱۳۸۲)، فلسفه سیاسی فمینیستی، ترجمه عباس یزدانی، منتشر شده در مجموعه مقالات: فمینیسم و دانش‌های فمینیستی، قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان، چاپ اول.

مولوی، جلال‌الدین محمد بلخی (۱۳۹۰)، مثنوی معنوی، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

مهریزی، مهدی (۱۳۸۸)، «گزارش تحلیلی از کتب الفروق بین الرجل والمرأه»، آینه پژوهش، شماره ۱۱۶ و ۱۱۷، صص ۲۳-۱۶.

نبوی قمی، سید ابوالفضل (بی‌تا)، مزایای زن و مرد در اسلام، بی‌جا، بی‌نا.

- نیکلسون، لیندا (۲۰۰۰)، «جنسیت»، ترجمه محمد تقی فعالی، مطالعات راهبردی زنان، شماره ۴۶، صص ۱۹۵-۱۵۶.
- ویلکسن، هلن (۱۳۷۷)، «برخی واقع‌نگری‌ها در جنش زنان»، ایران فردا، ش ۴۱.
- هاریسون، تینسلی راندولف (۱۳۶۶)، اصول طب داخلی هاریسون، ترجمه ابراهیم سیوانی، تهران: انتشارات ظهور.
- هچ، ماری جو و آن آل کانلیف (۱۳۹۳)، نظریه سازمان: مدرن، نمادین، تفسیری و پست مدرن، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- هوت، کورین (۱۳۶۱)، آیا براستی مردان از زنان برترند؟، ترجمه محمود بهزاد، تهران: رودکی.
- هیولت، سیلویا آن (۱۳۸۳)، آثار اقتصادی فمینیسم بر زندگی زنان، فمینیسم در آمریکا تا سال ۲۰۰۳، به اهتمام دبیرخانه همایش سراسری زنان، مسائل فرهنگی - اجتماعی و جهانی‌سازی، تهران: دفتر نشر معارف.
- یزدی، اقدس (۱۳۸۸)، «اخلاق مادری در اسلام و فمینیسم»، فصلنامه علمی - پژوهشی دانشگاه قم، سال دهم، شماره سوم، صص ۱۸۴-۱۵۱.

- Acker, J., and D. R. Van Houten (1974), "Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations", **Administrative Science Quarterly**, 19(2): 152-63.
- Acker, Joan (1992), "Gendering Organizational Theory", in Acker, Joan **Gendering Organizational Analysis**. (pp: 248-260) CA: Sage.
- Alimo-Metcalfe, Beverly (1994), "Waiting for fish to grow feet! Removing organizational barriers to womens entry into leadership positions", **Women in Management**, London: Routledge.
- Anderson, Kristin J (2015), **Modern Misogyny: Anti-Feminism in a Post-Feminist Era**, Oxford: Oxford University Press.
- Armstrong, Elisabeth (2002), **The Retreat from Organization: U.S. Feminism Reconceptualized**, Albany: State University of New York Press.
- Armstrong, M (2010), **Handbook of Reward Management**, London: KoganPage.
- Ashcraft, Karen Lee (2001), "Organized dissonance: feminist bureaucracy as hybrid form", **The Academy of Management Journal**, 44(6): 1301-1322.
- Beard, Alison (2014), "Interview with bobby brown". **Harvard Business Review**, October 2014. In <https://hbr.org/Interview-with-bobby-brown>.
- Beard, Alison (2015), "Defend your research ceos with daughters run more socially responsible firms", **Harvard Business Review**, november 2015. In <https://hbr.org/product/the-sponsor-effect-breaking-through-the-last-glass-ceiling/10428-PDF-ENG>
- Beasley, C. (2005), Modernist emancipatory feminism: Liberal feminism - wollstonecraft to wolf. In Beasley, C., **Gender & sexuality: Critical theories, critical thinkers**. (pp: 28-36). London: SAGE Publications Ltd.
- Beatty Joy, E (2007), "Women and invisible social identities: women as the other in organizations", in Bilimoria D, and Sandy Kristin Piderit, **Handbook on**

- Women in Business and Management**, Cheltenham: Glensanda House and others.
- Bechtle, Regina (1987), "Theological trends: feminist approaches to theology", **The Way**, 27: 124-131.
- Bilimoria, Diana and Piderit, Sandy Kristin (2007), **Handbook on Women in Business and Management**, Cheltenham: Glensanda House and others.
- Blundell, S (1992), "Gender and the curriculum of adult education", **International Journal of Lifelong Education**, 11 (3): 199-216.
- Brook, Jennifer and others (2014), "An open letter on feminism in tech", **Model View Culture**, <http://aboutfeminism.me>
- Broverman, I. k and others (1975), **Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal**, New York: Hemisphere Publishing.
- Brownson, Orestes (1842), **The Laboring Classes: An Article from The Boston Quarterly Review**, Boston: Benjamin H. Greene.
- Burke, R.J (2005), "High achieving women: programs and challenges", in R.J. Burke and M.C. Mattis (eds), **Supporting Women's Career Advancement: Challenges and Opportunities**, (pp: 13-30) MA, USA: Edward Elgar.
- Burke, Ronald J (2007), "Career development of managerial women: attracting and managing talent", in M.C. Mattis (eds) **Handbook on Women in Business and Management**, Cheltenham: Glensanda House and others.
- Burkett, Elinor, **Britannica Encyclopedia**, Women's movement. <https://www.britannica.com/>
- Butler Judith (1990), **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity**, London: Routledge.
- Calás, Marta B., Smircich, Linda and Bourne, Kristina A (2007), "Knowing Lisa? feminist analyses of gender and entrepreneurship", in M.C. Mattis (eds) **Handbook on Women in Business and Management**, Cheltenham: Glensanda House and others.
- Carlassare, Elizabeth (1994), **Essentialism in Ecofeminist Discourse**, New York: humanities press.
- Carlassare, Elizabeth (2000), "Socialist and cultural ecofeminism: allies in resistance", **Ethics and the Environment**, 5: 89-106.
- Clark, Veve and others (1996), **Anti-feminism in the Academy**, New York: Routledge.
- Clarke, Richard (2005), **Marxist Feminism**, The University of the West Indies.
- Cook, Sylvia Jenkins (2008), **Working Women, Literary Ladies: The Industrial Revolution and Female Aspiration**. New York: Oxford University Press.
- Delcampo, R. G (2011), **Human Resource Management Demystified**. New York: McGraw Hill.
- Dunn-Jensen Linda M. and Stroh Linda K (2007), "Myths in the media: how the news media portray women in the workforce", in M.C. Mattis (eds), **Handbook on Women in Business and Management**, Cheltenham: Glensanda House and others.
- Eagly, Alice and Carli, Linda L (2007), "Women and the Labyrinth of Leadership", **Harvard Business Review**, September 2007. In <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>
- Echols, Alice (1989), **Daring to be bad: Radical Feminism in America, 1967-1975**, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Elson, Diane. (1994) , Micro, meso, macro: Gender and economic analysis in the context of policy reform. In **The strategic silence: Gender and economic policy**, edited by. Isabella Bakker. London: Zed Books.
- Ferree, Myra Marx (1995), **Feminist Organizations: Harvest of the New Women's Movement**, Temple University Press.
- Firestone, Shulamith (1970), **The Dialectic of Sex**, New York: Bantam.

- Gatrell, Caroline and Cooper, Cary L (2007), "(No) cracks in the glass ceiling: women managers, stress and the barriers to success", in M.C. Mattis (eds), **Handbook on Women in Business and Management**, Cheltenham: Glensanda House and others.
- Gherardi, Silvia (2003), "Feminist theory and organization theory: a dialogue on new bases", in Tsoukas, Haridimos and Knudsen, Christian, **The Oxford Handbook of Organization Theory**, Newyork: oxford university press.
- Gibson, O. (2005), "The guardian profile: michael buerk", **The Guardian**, (19 August) in www.theguardian.com
- Groysberg, Boris and Bell, Deborah (2014), "Should a female director tone it down?" **Harvard Business Review**, October. In <https://hbr.org/product/should-a-female-director-tone-it-down-commentary-for-hbr-case-study/R1410Z-PDF-ENG>
- Hammer, Rhonda (2002), **Antifeminism and Family Terrorism: A Critical Feminist Perspective**, New York: Rowman & Littlefield.
- Hatch, Mary Jo (2013), **Organization Theory**, Oxford: Oxford University Press.
- Himmelstein, Jerome (2001), "The social basis of antifeminism: religious networks and culture", **journal of scientific study of religion**, 25: 15-49.
- Iannello, Kathleen P (1992), **Decisions Without Hierarchy**, Feminist Interventions in Woodward, Joan, **Organization Theory and Practice**, New York: Routledge
- Johnson, Danielle (2013), "Back to the future françois d'eaubonne, ecofeminism and ecological crisis", **The International Journal of Literary Humanities**, 10: 51-61.
- Judith Butler (1990), **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity**, London: Routledge.
- Kanter, R. M. (1977), **Men and Women of the Corporation**, New York: Basic Books.
- Katrinli, Alev Ergenc and Ozmen, Omur Timurcanday (1994), "Women managing in turkey", in Buddhapriya, Sanghamitra, **Women in Management**, London: Routledge.
- Knight, Joanna and Prithard, Sue (1994), "Womens developing programmes -No we are not colour consultants", in Buddhapriya, Sanghamitra, **Women in Management**, London: Routledge.
- Krolokke, Charlotte; Sorensen, Anne Scott (۲۰۰۵), **Gender Communication Theories and Analyses**, London: Sage Publications.
- Kymlicka, Will (2002), **Contemporary Political Philosophy**, New York: Oxford University Press.
- Lakatos, Imre (1978), **The Methodology of Scientific Research Programmes**, Cambridge: Cambridge University Press.
- Lakoff, G. and Johnson, M (1980), **Metaphors We Live by**, Chicago: University of Chicago Press.
- Law, John (2004), **After Method: Mess in Social Science Research**, New York: Routledge.
- Levin, Ira (2011), **The Stepford Wives**. New York: corsair.
- Levin, Michael (2002), "Is there a female morality?" **Ethical Theory: Classical and Contemporary Readings**, Fourth Edition, edited by Louis P. Pojman. Toronto: Wadsworth.
- MacKinnon, Catharine A. (1982), "Feminism, marxism, method, and the state: an agenda for theory", **Feminist Theory**, 7 (3), pp: 515-544, Chicago: The University of Chicago Press.
- MacKinnon, Catharine A. (1983), "Feminism, marxism, method, and the state: toward feminist jurisprudence", **Feminist Theory**, 8 (4): 635-658.
- Mainiero, L.A. and S.E. Sullivan (2005), "Kaleidoscope careers: an alternate explanation for the "opt-out" revolution", **Academy of Management Executive**, 19: 106-23.

- Marshall, J. (1995), **Women Managers Moving On: Exploring Career and Life Choices**, London: Routledge.
- Maslow, Abraham H. (1943), "A theory of human motivation", **Psychological Review**, 50, 370-396.
- McElroy, Wendy (2003), "Gender feminism and ifeminism: wherein they differ", **Etica & Politica / Ethics & Politics**, 2: 1-12.
- Motta, Sara & others (2011), "Feminism, women's movements and women in movement", **Interface**, 3 (2): 1 - 32.
- Mumby, D. K., and Putnam, L. L. (1992), "The politics of emotion: a feminist reading of bounded rationality", **Academy of Management Review**, 17: 465-486.
- Oleary, Virginia E. and Ryan, Maureen M. (1994), "Women bosses: counting the changes or changes the count", **Women in Management**, London: Routledge.
- Ott, j. Steven and Jay M. Shafritz and yong suk Jang (2011), **Classic Readings in Organization Theory**, Canada: cengage learning.
- Parker Follett, Mary (2011), **The Giving of Orders. Classic Readings in Organization Theory**, Canada: Wadsworth Cengage Learning.
- Powell, G.N. (1999), "Reflections on the glass ceiling: recent trends and future prospects", in G.N. Powell (ed.), **Handbook of Gender and Work**, (pp: 325-46), New York: Sage Publications.
- Powell, G.N. and L.M. Graves (2003), **Women and Men in Management**, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Randall, Vicky (2006), **Feminism**, Chicago: University of Chicago Press.
- riley bowles, hannah (2014), "Why women don't negotiate their job offers", **Harvard Business Review**, JUNE. In <https://hbr.org/2014/06/why-women-dont-negotiate-their-job-offers>
- Sandberg, Sheryl (2013), **Lean in: Women, Work, And the Will to Lead**, London: Ebury
- Sandberg, Sheryl (2014), **Lean in for Graduates**, New York: Lean in foundation.
- Savage, Michael and Witz, Anne (1992), **Gender and bureaucrac**, Oxford: Blackwell.
- Scott, joan (1986), "Gender: a useful category of historical analysis", **American Historical Review**, 91: 1053-75.
- Senate, Congressional Research Service, Membership of the 113th congress, in <https://fas.org/sgp/crs/misc/R42964.pdf>.
- Shambaugh, Rebecca (2015), "Getting more women into senior management", **Harvard Business Review**, May 25. In <https://hbr.org/2015/05/getting-more-women-into-senior-management>.
- Simon, Herbert A (1946), "The proverbs of administration", **Public Administration Review**, 4: 53-67.
- Springer, Kimberly (2005), **Living for the Revolution: Black Feminist Organizations**, Carolina: duke university press.
- Strong-Boag, Veronica (1996), "Independent women, problematic men: first- and second-wave anti-feminism in canada from goldwin smith to betty steele", **Histoire sociale / Social History**, 29 (57): 1-22.
- Swan, Elaine (1994), **Managing emotion. Women in management**, London: Routledge.
- Tanton, Morgan (1994), **Women in management**. London: Routledge.
- Thomson, Judith Jarvis (1971). "A defense of abortion", **Philosophy and Public Affairs**, 1 (1): 47-66.
- Turnier, William J. (1995), "Redistributive justice and cultural feminism", **The American University Law Review**, 45: 1275-1322.
- US Department of Commerce (1991), Statistical Abstract of the U.S: 1991, 111th edn, Washington, DC.
- Valerio, Anna Marie (2009), **Developing Women Leaders**, London: Wiley-Blackwell.

- Vongalis-Macrow, Athena and Gallant, Andrea (2012), "Stepford women in the workplace", **Harvard Business Review**, April. In <https://hbr.org/2012/04/stepford-women-in-the-workplace>.
- Vongalis-Macrow, Athena and Gallant, Andrea (2012), "What women want in their leaders", **Harvard Business Review**, February. In <https://hbr.org/2012/02/what-women-want-in-their-leade>.
- Walby, Sylvia (1998), **Women, Work and The Family in Europe**, New York: Routledge.
- Weber, Max (1946), **From Max Weber: Essays in Sociology**, Gerth, H.H and Mills, C. wright. New York: Oxford university press.
- Weedon, C (1991), **Feminist Practice and Poststructuralist Theory**, Oxford: Basil Blackwell.
- Williams, Joan C. (2014), "Hacking tech's diversity problem", **Harvard Business Review**, October. In <https://hbr.org/2014/10/hacking-techs-diversity-problem>.
- Williams, Joan C. and Dempsey, Rachel W. (2013), "The Rise of Executive Feminism", **Harvard Business Review**, March 28. In <https://hbr.org/2013/03/the-rise-of-executive-feminism>.
- Wittenberg-Cox, Avivah (2015), "Gender at work is not a women's issue", **Harvard Business Review**, November 17. In <https://hbr.org/2015/11/gender-at-work-is-not-a-womens-issue>.
- Wright, Erik Olin (1994), **Interrogating Inequality, Essays on Class Analysis, Socialism and Marxism**, London: Verso.
- Zenger, Jack and Folkman, Joseph (2012), "Are women better leaders than men?", **Harvard Business Review**, March 15.
- Zita, Jacquelyn N. (1998), **Philosophical reflections on Sex and Gender**, New York: Columbia University Press.

نمایه

- آبوت، پاملا: ۶۴
آدامس، ایجیل: ۳۲
آزادی: ۴۹، ۵۱، ۷۴، ۸۶، ۹۰، ۹۴، ۱۰۵ و ۱۰۶، ۲۲۴، ۲۳۳
آزادی اجتماعی: ۲۸، ۱۴۵
آسیب‌پذیری اخلاقی: ۹۵
آسیب‌پذیری اقتصادی و اجتماعی: ۹۳
آسیموف، آیزاک: ۸۶، ۲۶۷
آشکرافت، کارن لی: ۱۵۸
آلویسن: ۱۷۵
آموزش و پرورش: ۲۳۹
آموزه‌های اسلامی: ۱۸، ۱۵۸، ۲۱۳، ۲۲۱، ۲۳۰، ۲۴۴، ۲۴۵، ۲۵۶، ۲۷۱
آنتونی، سوزان بی: ۳۲
آندره بلوش، مارک: ۹۲، ۲۶۷
اباحه: ۲۲۰، ۲۶۱
ابن بابویه، محمد بن علی: ۱۳۰، ۲۶۷
اتنود، مارگارت: ۹۰
اجتهاد: ۲۲۸
احکام: ۱۹، ۲۱، ۳۹، ۷۱، ۲۱۳، ۲۱۴، ۲۱۷، ۲۱۸، ۲۲۰، ۲۲۱، ۲۲۲، ۲۲۵، ۲۲۶، ۲۲۸، ۲۳۳، ۲۴۲، ۲۴۸، ۲۴۹، ۲۵۰، ۲۵۱، ۲۵۲، ۲۵۳، ۲۵۴، ۲۵۵، ۲۵۶، ۲۴۸، ۲۳۳
احکام زنان و مردان: ۲۲۱
احمدی خراسانی: ۱۲۴
احمدی، محمدرضا: ۸۶، ۹۲، ۲۶۷
اختلاف حقوق ناشی از جنسیت: ۲۴۷
اخلاق: ۱۵، ۲۰، ۲۶، ۵۱، ۶۶، ۶۷، ۶۸، ۷۹، ۸۰، ۸۲، ۱۰۸، ۱۰۹، ۱۱۰، ۱۱۱، ۱۱۸، ۱۷۴، ۱۹۲، ۲۱۸، ۲۲۸، ۲۳۳، ۲۳۴، ۲۳۵، ۲۴۹، ۲۵۰، ۲۵۱، ۲۵۴، ۲۵۵، ۲۶۱، ۲۶۸، ۲۶۹، ۲۷۲، ۲۷۴
اخلاق شفقت: ۶۶، ۶۷، ۱۰۸، ۱۰۹، ۱۱۰
۱۱۱
اخلاق عدالت: ۶۶، ۶۷، ۱۰۸، ۱۰۹، ۱۱۰
۱۱۱
اخلاقیات: ۲۱، ۳۷، ۱۷۳، ۲۳۵
اخوان کاظمی، بهرام: ۶۲، ۸۸، ۹۷، ۲۶۷
ارتباطات اخلاقی: ۱۷۲، ۱۷۴، ۱۷۵، ۱۷۶، ۱۸۴، ۱۸۵، ۱۸۶، ۱۸۷، ۱۸۹، ۱۹۱
۱۹۲، ۱۹۵، ۱۹۷
ارزش‌شناسی: ۲۳
ارسطو: ۱۹، ۵۱، ۶۶، ۸۰، ۹۲
ارشمیدس: ۱۸
از خودگذشتگی: ۶۷، ۱۰۸، ۱۱۰
ازدواج: ۵۴، ۸۲، ۸۷، ۹۴، ۹۷، ۱۰۳، ۱۱۹، ۱۲۱، ۱۲۴، ۱۴۹، ۲۲۴، ۲۲۶، ۲۲۷، ۲۳۳، ۲۴۸
اسپینوزا، باروخ: ۲۰، ۲۶۸

- استحباب: ۲۶۱، ۲۲۳، ۲۲۰
استقلال: ۱۴۶، ۱۳۹، ۵۸، ۵۱
اسلام: ۸۲، ۸۰، ۷۲، ۷۱، ۴۸، ۲۵، ۲۳، ۲۱، ۱۵، ۹۶، ۹۱، ۱۱۳، ۱۱۴، ۱۱۵، ۱۲۳، ۱۲۳، ۲۲۱، ۲۱۴، ۲۱۳، ۲۲۲، ۲۳۰، ۲۳۱، ۲۳۳، ۲۳۴، ۲۳۹، ۲۴۰، ۲۴۶، ۲۵۳، ۲۶۸، ۲۶۹، ۲۷۰، ۲۷۳، ۲۷۴
جنسیت: ۲۱۴
اشاعره: ۲۱
اصل امتناع تناقض: ۱۹
اصل توحید: ۲۱
اصل کل و جزء: ۱۹
اصل مساوات: ۱۹
اصول دین: ۲۱
اصول متعارفه: ۱۹، ۲۰
اصول موضوعه: ۱۹، ۲۰، ۲۴
افلاطون: ۶۶، ۷۹، ۹۲
افقیدس اسکندرانی: ۱۹
اگزیستانسیالیسم: ۴۷، ۵۲
الهیات فمینستی: ۴۵، ۲۷۱
امام صادق(ع)
نک جعفر بن محمد الصادق(ع)، امام
ششم
امام علی(ع)
نک علی بن ابی طالب(ع)، امام اول
امام کاظم(ع)
نک موسی بن جعفر الکاظم(ع)، امام
هفتم
امامت: ۲۱، ۲۲۳، ۲۲۵
امامیه: ۲۱
امر به معروف و نهی از منکر: ۲۳۷
امور تربیتی: ۲۱
انجمن نابودسازی مردان: ۶۵
انجمن‌های آموزشی و شبکه‌سازی: ۱۷۱
انحرافات جنسی: ۹۷
اندیشه‌های فمینستی: ۳۸، ۴۰
انسان: ۱۹، ۲۱، ۳۶، ۴۴، ۴۵، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۶۰، ۶۱، ۶۴، ۶۵، ۶۹، ۷۳، ۷۴، ۷۵، ۷۶، ۷۷، ۷۸، ۷۹، ۸۰، ۸۲، ۸۳، ۸۴، ۸۶، ۹۰، ۹۱، ۱۰۵، ۱۰۶، ۱۰۹، ۱۱۰، ۱۱۲، ۱۱۷، ۱۱۸، ۱۱۹، ۱۳۲، ۱۳۳، ۱۳۵، ۱۴۱، ۱۴۶، ۱۵۵، ۲۱۴، ۲۱۷، ۲۱۹، ۲۳۰، ۲۳۳، ۲۳۵
انسان‌شناسی: ۱۵، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۶۳
انسان‌شناسی اومانستی: ۴۴
انسان‌شناسی جنسیتی: ۴۵
انسان‌شناسی غیردینی و سکولار: ۴۴
انسان‌شناسی فمینسیم: ۴۷، ۲۶۰
انسان‌های دوجنسی: ۹۷
انسالر، ایو: ۳۲
انقلاب صنعتی: ۱۳۹
انگلس: ۵۱
انوشیروانی، علیرضا: ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۲۶۸
اوت: ۱۷
اورتر، شری ب: ۶۰، ۶۳، ۱۰۲، ۲۶۸
اوکلی، روزاموند: ۵۳، ۵۷
اومانسیم: ۲۷، ۳۹، ۴۰، ۴۴
ایالات متحده: ۹۴
ایدئولوژی: ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۴۰، ۹۶، ۲۰۳
ایدئولوژی اسلامی: ۲۲
ایریگاری، لوس: ۶۴، ۶۵، ۲۶۸
ایسم‌های اجتماعی: ۲۸
اینلو: ۱۴۴
بارداری: ۵۴، ۵۶، ۸۴، ۸۷، ۹۰
باروری در آزمایشگاه: ۸۹
بازانل: ۲۰۱
باقری، خسرو: ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۸، ۵۹
۶۶، ۷۹، ۲۶۸

- بانج، شارلوت: ۹۶
برابری: ۳۰، ۳۹، ۴۱، ۴۳، ۴۶، ۶۲، ۸۳
۱۴۱، ۱۴۳، ۱۴۴، ۱۴۷، ۱۴۸، ۱۴۹
۱۵۴، ۱۵۵، ۱۵۶، ۱۶۴، ۱۶۵، ۱۶۷
۱۶۸، ۱۷۱، ۱۷۶، ۱۸۰، ۱۹۳، ۱۹۵
۱۹۸، ۲۲۹، ۲۳۲، ۲۳۴
برابری گرای: ۴۶، ۱۸۰
برانت، گالینا: ۵۱
برتری زن: ۴۸، ۶۴، ۶۵، ۶۶، ۷۳، ۷۴، ۹۳
۱۰۶، ۱۰۷، ۱۱۱، ۱۱۲، ۱۱۳، ۱۱۵
۱۱۹، ۲۶۰
برتری مرد: ۳۴، ۴۸، ۸۵، ۹۱، ۱۰۷، ۱۱۱
۱۱۲، ۱۱۴، ۱۱۷، ۱۱۹
بستانی، فواد افرم: ۲۵۲، ۲۶۸
بلک، کلمنتینا: ۳۲
بلکویل، الیزابت: ۳۲
بلومر، امیلیا جنکس: ۳۲
بورک، رابرت اچ: ۹۵، ۲۶۸
بوروکراسی فمینیستی: ۱۵۸، ۱۶۶
بوریز: ۱۶۶
بیتهی: ۱۲۸
پارکر فالت، ماری: ۲۰۱
پاسنو، دایان: ۹۰، ۹۱، ۹۷، ۲۶۸
پاک‌نیا، محبوبه: ۶۴، ۶۹، ۷۲، ۲۶۸
پریچارد: ۱۵۴
پست مدرن: ۳۸، ۴۲، ۴۷، ۶۴
پست مدرنیست‌ها: ۴۲
پسران: ۵۷، ۵۸، ۸۸، ۱۱۴، ۱۲۳، ۲۲۵، ۲۲۸
۲۷۱
پوتنام: ۱۶۳، ۲۰۲
پورنوگرافی: ۳۵، ۹۷
پیامبر(ص)
نک محمد(ص)، پیامبر اسلام
پیره، روژه: ۸۶، ۹۲، ۲۶۸
پیشرفت شغلی: ۱۵۱، ۲۴۲، ۲۴۴، ۲۴۵
- ۲۵۳، ۲۵۴، ۲۵۵، ۲۵۶، ۲۶۳، ۲۶۵
پیش فرض‌های ارزشی یا توصیه‌ای: ۲۴
پیش فرض‌های توصیفی: ۲۴
تامسون، جودیت: ۳۶
تانگ، رزمی: ۵۵، ۵۸، ۶۴، ۶۶، ۷۲، ۹۰
۹۷، ۱۲۶، ۲۶۸
تبعیض جنسیتی: ۳۱، ۳۵، ۱۴۷، ۱۴۸، ۱۴۹
۱۵۱، ۲۰۰
تحول‌گرایی: ۲۸
تخصص‌ها: ۲۳۸، ۲۳۹
تربیت اجتماعی: ۲۳۴
تربیت اخلاقی: ۲۳۴
تربیت جنسی: ۲۳۴
تربیت کودک: ۴۳
تساوی اجتماعی و سیاسی و اقتصادی: ۳۰
تسلط دوجانبه زن و مرد بر یکدیگر: ۱۱۷
۱۲۲
تعارض: ۱۸، ۴۱، ۴۴، ۴۷، ۸۵، ۹۷، ۱۰۴
۱۰۷، ۱۴۵، ۱۵۳، ۱۶۶، ۱۸۹، ۲۰۱
۲۰۴، ۲۰۵، ۲۳۹
تعالیم اسلامی: ۲۱، ۲۳، ۲۵
تعلیم و تربیت: ۹۹، ۲۳۸
تفاوت‌های بیولوژیک: ۳۳
تفاوت‌های تکوینی: ۶۸، ۱۳۱
تفاوت‌های جسمانی: ۵۳، ۵۴، ۵۶، ۵۷، ۶۷
۷۳، ۷۴، ۸۳، ۸۵، ۸۶، ۸۷، ۸۸، ۹۱
۱۱۴، ۲۶۰
تفاوت‌های روانی: ۵۴، ۵۶، ۵۷، ۶۷، ۶۸
۶۹، ۷۳، ۷۴، ۸۸، ۹۱، ۹۲، ۹۳، ۹۶
۱۱۴، ۱۱۹، ۲۶۰
تفاوت‌های فطری: ۶۰
تفکیک جنس: ۵۷
تقسیم وظایف: ۴۳، ۱۴۹
تقلید: ۲۲۸
توانمندسازی: ۱۴۴، ۱۵۴، ۱۶۰، ۱۶۱، ۱۶۲

- ۱۶۴، ۱۶۵، ۱۷۳، ۱۸۰، ۱۸۲، ۱۸۷، ۲۰۴، ۲۰۲، ۱۹۹، ۱۹۶
توانمندسازی ضد بوروکراتیک: ۱۶۰
تولید مثل: ۵۰، ۵۲، ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۷۶، ۸۶
۸۹، ۹۰، ۹۶، ۹۸، ۱۲۴
تهرانی، حاج آقا مجتبی: ۲۵۷، ۲۶۹
جاگر، آلیسن: ۵۱
جامعه‌شناسی: ۱۴، ۱۶، ۲۷۲
جبران خدمات: ۲۴۲، ۲۴۴، ۲۴۵، ۲۴۶
۲۴۸، ۲۴۹، ۲۵۰، ۲۵۱، ۲۵۲، ۲۵۴
۲۵۵، ۲۶۳، ۲۶۲، ۲۶۵، ۲۷۱
جریان نوین فمینیست اجرایی: ۱۵۱
جسم: ۲۱۹، ۲۴۹، ۲۵۰، ۲۵۴، ۲۵۵
جعفر بن محمد الصادق (ع)، امام ششم: ۲۶
۱۲۹، ۲۱۴، ۲۶۷، ۲۷۱
جعفریه: ۲۱
جلسات فرائع‌مندی: ۱۷۰، ۱۷۵، ۱۷۹، ۱۸۰
۱۸۱، ۱۸۸، ۱۸۹، ۱۹۳
جمع‌گرایی: ۱۶۰، ۱۶۳
جمیسون: ۱۶۶
جنبش‌های اجتماعی: ۲۹، ۳۳
جنبش‌های فمینیستی: ۲۹، ۳۱
جنبش‌های کارگری: ۳۶
جنسیت: ۴۵، ۴۷، ۵۶، ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۶۵
۸۱، ۱۴۱، ۱۵۸، ۲۴۸، ۲۵۰، ۲۵۵، ۲۵۹
۲۶۰، ۲۶۱، ۲۶۲، ۲۷۱، ۲۷۴
اسلام: ۲۱۴
جوادی، محسن: ۱۳۱، ۲۶۹
جهانبینی: ۲۱، ۲۲، ۲۴، ۲۷۳
جهانبینی اسلامی: ۲۲، ۲۷۳
جهانبینی توحیدی: ۲۲
جهان‌شناسی: ۲۲
جهانگیری، محسن: ۲۲۲، ۲۶۸، ۲۶۹
جیلیان، کارول: ۳۷
جیمز، سوزان: ۲۹، ۵۲، ۵۶، ۵۸، ۶۳، ۷۲
- ۲۶۹، ۷۳
حاتری یزدی، مهدی: ۶۸، ۲۶۹
حداد، نیکولا: ۶۲، ۱۰۱
حسنی، حمیدرضا: ۲۸، ۳۸، ۴۲، ۲۶۹
حسنی، معصومه سادات: ۵۴، ۵۷، ۲۶۹
حسینی، مریم سادات: ۱۲۵، ۲۶۹
حق‌الله: ۲۱۹، ۲۴۹، ۲۵۰، ۲۵۴، ۲۵۵، ۲۶۱
حق‌الناس: ۲۱۹، ۲۲۱، ۲۴۹، ۲۵۰، ۲۵۴
۲۵۵، ۲۶۱
حقوق اجتماعی: ۲۹، ۳۲، ۴۶، ۱۳۳، ۲۳۴
۲۳۷
حقوق اکتسابی: ۲۳۵، ۲۳۹
حقوق بشر: ۲۸
حقوق طبیعی: ۱۳۱
حقوق فردی: ۳۵، ۴۶
حکمت عملی: ۱۹، ۲۳
حکمت نظری: ۱۹، ۲۳
حکمت‌نیا، محمود: ۸۶، ۹۲، ۲۶۹
حنبلیه: ۲۱
حویزی، عبدعلی بن جمعه: ۱۲۸، ۲۶۹
خانواده: ۴۲، ۴۳، ۴۵، ۵۵، ۵۹، ۶۰، ۶۶، ۶۸
۹۱، ۹۴، ۹۸، ۱۱۳، ۱۱۵، ۱۱۹، ۱۲۲
۱۲۳، ۱۲۶، ۱۳۳، ۱۴۴، ۱۴۹، ۲۱۷
۲۲۵، ۲۲۸، ۲۳۰، ۲۳۳، ۲۳۴، ۲۳۶
۲۳۷، ۲۴۸، ۲۵۰، ۲۵۱، ۲۵۴، ۲۵۵
۲۶۱، ۲۷۰
خدیجه کبری (س): ۲۱۵
خشونت خانوادگی: ۱۶۹، ۱۷۱
خلق جنسی: ۲۳۴
خمینی، روح‌الله: ۲۵۷
خندان، علی اصغر: ۶۱، ۸۵، ۲۶۹، ۲۷۰
داروین: ۱۷
دختران: ۵۴، ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۸۸، ۹۰، ۹۱، ۹۹
۱۱۴، ۲۲۵، ۲۲۸، ۲۳۸
دموکراسی بورژوازی: ۳۹

۱۴۹، ۱۵۰، ۱۵۱، ۱۵۲، ۱۵۴، ۱۵۵،
۱۵۶، ۱۶۲، ۱۶۳، ۱۶۴، ۱۷۱، ۱۹۸،
۱۹۹، ۲۰۴، ۲۱۴، ۲۱۵، ۲۱۷، ۲۱۹،
۲۲۲، ۲۲۳، ۲۲۵، ۲۲۶، ۲۲۹، ۲۳۰،
۲۳۱، ۲۳۲، ۲۳۴، ۲۳۵، ۲۳۸، ۲۳۹،
۲۴۷، ۲۴۸، ۲۵۱، ۲۵۲، ۲۵۳، ۲۵۶،
۲۵۷، ۲۶۱، ۲۶۷، ۲۶۸، ۲۶۹، ۲۷۰،
۲۷۱، ۲۷۲، ۲۷۳، ۲۷۴

زنان سفیدپوست آموزش دیدو: ۳۱

زنان سیاهپوست: ۳۱

زنان همجنس باز: ۹۷

زندگی اجتماعی: ۲۸، ۲۹، ۴۳، ۴۵، ۱۳۹،
۲۱۸، ۲۳۲، ۲۳۴

زندگی خانوادگی: ۴۳، ۲۱۷، ۲۳۲، ۲۳۳

زندگی فردی: ۲۱، ۳۸، ۲۱۷، ۲۳۲

زن سالاری خشن و مستبد: ۸۹

زنگر: ۱۴۲

زیبایی نژاد، محمدرضا: ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۳، ۲۷۰

زیست فمینیسم: ۳۸

زینب بنت علی(ع): ۲۱۵

سارتر: ۳۱، ۵۲

سازمان SAFE: ۱۶۹، ۱۷۰، ۱۷۱، ۱۷۳، ۱۷۵،

۱۷۶، ۱۷۸، ۱۷۹، ۱۸۰، ۱۸۱، ۱۸۴،

۱۸۷، ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۱، ۱۹۲، ۱۹۳، ۱۹۴،

۱۹۵، ۱۹۶، ۱۹۹، ۲۰۳، ۲۰۴

سامرویل، جورج: ۸۶، ۲۷۰

سایمون، هربرت: ۱۷

ستول: ۱۷۹

سرل، جان: ۱۳۰

سقط جنین: ۳۵، ۳۶، ۵۶، ۶۰، ۸۷، ۹۰، ۹۱،

۹۶

سکولاریسم: ۲۷، ۴۰، ۲۶۷

سلاتر: ۸۶، ۲۷۰

سلطه پذیری: ۱۶۸، ۱۹۲

سلطه گری: ۱۶۸، ۱۷۱، ۱۹۲

دویووار، سیمون: ۳۱، ۳۳، ۵۲، ۵۶، ۶۵،
۲۷۰

ذات گرایان: ۳۳، ۱۰۴

ذات گرایی: ۶۳، ۱۰۳، ۱۰۴

رابطه فرد با خدا: ۲۱۴، ۲۱۵، ۲۴۸، ۲۵۰،

۲۵۳، ۲۵۵

رابطه فرد با خودش: ۲۱۵

رابطه فرد با دیگران: ۲۱۶، ۲۵۳

رابطه فرد با طبیعت: ۲۱۶

راسل: ۷۹

رایت: ۳۶

الرضوی، محمد الرضی: ۲۲۲، ۲۶۸

روح: ۲۱۹، ۲۴۹، ۲۵۰، ۲۵۴، ۲۵۵

روسیگری: ۳۵

روشنگری: ۲۷، ۴۰

رویکرد انتقادی: ۲۶، ۱۳۸، ۱۴۳، ۱۵۰، ۱۶۰

رویکرد مدیریت گرا: ۱۳۸، ۱۴۱

رهبری: ۱۴۷، ۱۴۸، ۱۵۱، ۱۵۴، ۱۶۸، ۱۷۰،

۱۷۱، ۱۷۴، ۱۷۶، ۱۷۷، ۱۷۸، ۱۸۰،

۱۸۲، ۱۸۳، ۱۸۹، ۱۹۴، ۱۹۵، ۱۹۶،

۲۱۸، ۲۱۹

زرشناس، شهریار: ۲۹، ۳۰، ۳۹، ۴۰، ۴۴، ۲۷۰

زنان: ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴،

۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱، ۴۲،

۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰،

۵۱، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷، ۵۸،

۵۹، ۶۰، ۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵، ۶۶،

۶۷، ۶۹، ۷۲، ۷۴، ۷۹، ۸۱، ۸۲، ۸۷،

۸۸، ۸۹، ۹۰، ۹۳، ۹۴، ۹۵، ۹۶، ۹۷،

۹۸، ۹۹، ۱۰۰، ۱۰۱، ۱۰۲، ۱۰۳، ۱۰۴،

۱۰۶، ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴،

۱۱۵، ۱۱۷، ۱۱۸، ۱۱۹، ۱۲۲، ۱۲۴،

۱۲۵، ۱۲۶، ۱۲۸، ۱۲۹، ۱۳۱، ۱۳۴،

۱۳۵، ۱۳۷، ۱۳۸، ۱۳۹، ۱۴۰، ۱۴۱،

۱۴۲، ۱۴۳، ۱۴۴، ۱۴۶، ۱۴۷، ۱۴۸،

سوره آل عمران	سوره روم
آیه ۱۹۵: ۸۳	آیه ۸: ۱۳۲
آیه ۳۷: ۸۱	آیه ۲۱: ۸۱: ۲۳۷
سوره ابراهیم	سوره سبأ
آیه ۱۹: ۱۳۲	آیه ۱۲: ۱۳۲
آیه ۲۴: ۲۶	سوره سجده
سوره احزاب	آیه ۷: ۱۳۲
آیه ۳۵: ۱۲۸	سوره ص
سوره اعراف	آیه ۳۵: ۱۳۲
آیه ۲۰: ۸۱	آیه ۳۶: ۱۳۲
آیه ۲۱: ۸۱	آیه ۳۷: ۱۳۲
آیه ۲۲: ۸۱	سوره صافات
سوره انبیاء	آیه ۱۵۳: ۱۱۴
آیه ۸۱: ۱۳۲	سوره طه
سوره انعام	آیه ۱۱۴: ۱۳۲
آیه ۷۳: ۱۳۲	سوره عنکبوت
سوره انفال	آیه ۴۴: ۱۳۲
آیه ۶۰: ۱۳۲	سوره غافر
سوره بقره	آیه ۴۰: ۸۲
آیه ۱۸۷: ۸۲	سوره مائده
آیه ۲۲۸: ۲۳۱	آیه ۱: ۲۳۲: ۲۵۰
آیه ۲۳۰: ۲۳۱	سوره ملک
آیه ۲۳۲: ۲۳۱	آیه ۲: ۱۲۷
آیه ۲۳۳: ۲۳۱	آیه ۱۵: ۱۳۲
آیه ۲۲۸: ۱۱۴	سوره نجم
سوره تحریم	آیات ۲۱-۲۲: ۱۱۴
آیات ۱۰-۱۲: ۱۰۶	آیه ۳۱: ۱۲۷
سوره تکویر	سوره نحل
آیات ۸-۹: ۹۱	آیه ۳: ۱۳۲
سوره حجر	آیه ۵۸: ۹۰: ۱۲۳
آیه ۸۵: ۱۳۲	آیه ۹۷: ۸۲: ۱۲۷
سوره حجرات	سوره نساء
آیه ۱۳: ۸۲	آیه ۱: ۸۱
سوره ذاریات	آیه ۳۴: ۱۱۴
آیه ۵۶: ۱۲۷	آیه ۱۲۴: ۸۲

علی ابن ابی طالب(ع)، امام اول: ۱۰۹

۱۱۰، ۱۱۱

غایت‌گرایی: ۲۱

فاطمه زهرا(س): ۲۱۵

فاطمه معصومه(س): ۲۱۵

فایرستون، شوالمیت: ۵۵، ۶۸، ۶۹، ۹۸

فراپروکرسی ترکیبی: ۱۶۰

فرایدن، بتی: ۳۱

فردگرایی: ۳۸

فرزندآوری: ۴۳

فعالی، محمدتقی: ۱۰۴، ۲۷۱

ففر: ۱۷۸، ۱۷۹

فکوهی، ناصر: ۴۴، ۲۷۱

فلسفه اجتماع: ۱۵، ۲۲۹

فمینیت: ۱۵، ۳۰، ۳۲، ۳۴، ۳۶، ۳۸، ۳۹

۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۴، ۴۶، ۴۸، ۴۹، ۵۴، ۱۴۴

۱۴۵، ۱۴۶، ۱۴۸، ۱۴۹، ۱۵۳، ۱۵۴

۱۵۵، ۱۵۹، ۱۶۰، ۱۶۱، ۱۶۲، ۱۶۳

۱۶۴، ۱۶۵، ۱۶۶، ۱۶۷، ۱۶۸، ۱۶۹

۱۷۱، ۱۷۲، ۱۹۴، ۱۹۶، ۱۹۷، ۱۹۸

۱۹۹، ۲۰۲، ۲۰۳، ۲۴۱، ۲۵۳

فمینیت افراطی: ۴۹، ۵۴، ۸۶، ۸۹

فمینیت پست مدرن: ۳۸

فمینیت رادیکال: ۳۳، ۳۴، ۳۶، ۳۷، ۴۱

۴۲، ۴۶، ۱۵۰، ۲۴۴

فمینیت فرهنگی: ۳۷

فمینیت لیبرال: ۳۵، ۳۶، ۴۲

فمینیت مارکسیست - سوسیالیست: ۳۶

فمینسم فردگرا: ۳۸

فمینسم فرهنگی: ۳۷

فمینسم لیبرال: ۳۴، ۴۹

فمینسم محیط زیست‌گرای فرهنگی: ۳۸

فولکمن: ۱۴۲

قدرت: ۱۶، ۲۸، ۳۳، ۳۴، ۴۰، ۴۶، ۵۰، ۵۳

۵۶، ۶۵، ۸۴، ۸۹، ۹۸، ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۱۵

سوره نمل

آیه ۱۶: ۱۳۲

آیات ۱۶-۱۷: ۱۳۲

آیات ۳۸-۴۰: ۱۳۲

سوره هود

آیه ۶۱: ۱۳۲

سوزنجی، حسین: ۲۳۰، ۲۳۳، ۲۳۶، ۲۳۷

۲۷۰

سوسیالیسم: ۴۷، ۷۳

سوکاس، هریدموس: ۱۴۰، ۲۷۱

سومرز، کریستینا هاف: ۵۸، ۱۰۱، ۲۷۱

سیوطی، جلال‌الدین: ۱۲۹، ۲۷۱

شافعیه: ۲۱

شلیت، وندی: ۹۵، ۲۷۱

شناخت‌شناسی: ۲۱، ۲۲

صاحب جواهر، محمد حسن: ۲۵۵، ۲۷۱

صادقی فسایی، سهیلا: ۵۵، ۵۶، ۹۸، ۲۷۱

صالحی، حسن: ۲۴۶، ۲۷۱

صفات غریزی: ۶۰، ۶۱

صفات فطری: ۶۰

ضدذات‌گرایی: ۶۳، ۱۰۳، ۱۰۴

طبرسی: ۱۲۸

طوسی، محمدین حسن: ۲۳۲، ۲۷۱

عبادات: ۲۱۵، ۲۱۸، ۲۲۸، ۲۴۸، ۲۵۰، ۲۵۴

۲۶۱، ۲۵۵

عدالت: ۴۳، ۴۵، ۴۶، ۶۵، ۶۶، ۶۷، ۱۰۸

۱۰۹، ۱۱۰، ۱۱۱، ۱۲۴، ۱۲۷، ۱۴۲

۱۴۴، ۱۴۷، ۱۴۸، ۱۴۹، ۱۶۲، ۱۹۹

۲۳۰، ۲۳۱، ۲۳۷، ۲۴۷

عقاید: ۲۶، ۶۲، ۲۱۸، ۲۳۹، ۲۴۹، ۲۵۰

۲۵۵، ۲۵۴

عقلانیت: ۴۹

علم دینی: ۲۱، ۲۳

العلوانی، طه جابر: ۲۶، ۲۶۸

علوم انسانی اسلامی: ۳۳، ۲۶، ۲۲۹، ۲۳۰، ۲۴۰

مارکسیست: ۳۷، ۳۶، ۳۴، ۱۵	۱۱۶، ۱۲۱، ۱۳۲، ۱۳۳، ۱۴۴، ۱۴۵
مارکسیسم: ۷۳، ۵۱، ۴۷	۱۴۶، ۱۴۹، ۱۵۴، ۱۵۸، ۱۵۹، ۱۶۰
مالکیت: ۲۹، ۳۰، ۳۶، ۴۳، ۲۱۶، ۲۱۸، ۲۲۱	۱۶۱، ۱۶۲، ۱۶۴، ۱۶۵، ۱۶۸، ۱۶۹
۳۳۲	۱۷۰، ۱۷۱، ۱۷۲، ۱۷۳، ۱۷۴، ۱۷۵
مالکيه: ۲۱	۱۷۶، ۱۷۸، ۱۸۱، ۱۸۲، ۱۸۴، ۱۸۶
مان، نورمن لسلې: ۲۷۲، ۹۲	۱۸۷، ۱۸۸، ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۱، ۱۹۲
میناگرایی: ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۶	۱۹۳، ۱۹۴، ۱۹۶، ۱۹۷، ۱۹۹، ۲۰۱
۲۴۱، ۲۴۰، ۱۵۸، ۱۳۷، ۲۷	۲۰۳، ۲۰۴، ۲۲۴، ۲۲۸، ۲۴۳، ۲۴۵
میناگرایی اسلامی: ۲۴۱	قوم‌نگاری: ۱۶۹
میناگرایی معرفت‌شناختی: ۱۸، ۲۰، ۲۱	کاپلستون، فردریک: ۲۷۱
متافیزیک: ۱۹، ۲۰	کارآفرینی: ۱۴۲
مجلسی، محمدباقر: ۲۷۲، ۱۲۸	کانت، ایمانوئل: ۲۰، ۵۱، ۶۶، ۷۹
محافظه‌کاری: ۳۳	کانلیف: ۱۶
محمد(ص)، پیامبر اسلام: ۱۲۸، ۱۲۹	کاوه، سپیده: ۲۴۸، ۲۷۲
مدرنیسم: ۴۶، ۱۵۳، ۲۶۸	کسب‌وکار: ۱۳۹، ۱۴۳، ۱۴۹، ۱۵۲، ۱۵۳
مدیریت: ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۵	۱۵۴، ۱۷۵
۲۷، ۱۳۷، ۱۳۸، ۱۳۹، ۱۴۰، ۱۴۱، ۱۴۳	کلینتون: ۹۱
۱۴۵، ۱۴۶، ۱۴۷، ۱۴۸، ۱۴۹، ۱۵۱	کنتر، هارولد: ۱۶
۱۵۲، ۱۵۳، ۱۵۴، ۱۵۵، ۱۵۷، ۱۵۹	کارد: ۶۷
۱۶۰، ۱۶۸، ۱۷۱، ۱۷۴، ۱۷۶، ۱۷۷	کلینی، محمد بن یعقوب: ۱۳۰
۱۸۰، ۱۸۷، ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۲، ۱۹۴	گانوگ، ویلیام اف: ۸۶، ۹۲، ۲۷۲
۱۹۸، ۲۰۰، ۲۰۳، ۲۱۳، ۲۲۰، ۲۲۹	گرایش‌های فمینستی: ۴۷، ۱۴۱
۲۳۰، ۲۳۱، ۲۳۲، ۲۳۴، ۲۳۶، ۲۴۰	گرت، استفانی: ۵۴، ۵۷، ۵۸، ۲۷۲
۲۴۱، ۲۴۲، ۲۴۳، ۲۴۴، ۲۴۵، ۲۵۰	گروه‌اندیشی: ۱۹۶
۲۵۱، ۲۵۳، ۲۶۳، ۲۶۶	گریر، گرمینه: ۳۲
مرجئه: ۲۱	گرینبرگ، ماروین جی: ۱۹، ۲۷۲
مردان: ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۹	گیلمن، شارلوت پرکینز: ۱۲۴، ۲۷۲
۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۲	لاکاتوش، ایمره: ۲۰
۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۶۰	لشکریان، آنیثا: ۱۲۴، ۲۷۲
۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵، ۶۶، ۶۷، ۷۲	لقاح داخل رحمی: ۸۸
۷۴، ۷۸، ۷۹، ۸۱، ۸۲، ۸۴، ۸۸، ۸۹	لقاح مصنوعی: ۵۶، ۸۷، ۸۸
۹۳، ۹۴، ۹۵، ۹۶، ۹۷، ۹۸، ۹۹، ۱۰۰	لوین، کرت: ۱۷
۱۰۳، ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴	لیبرال: ۱۵، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۴۲
۱۱۷، ۱۱۸، ۱۱۹، ۱۲۴، ۱۲۵، ۱۲۶	لیبرالیسم: ۲۸، ۹۵
۱۲۸، ۱۲۹، ۱۳۱، ۱۳۴، ۱۴۰، ۱۴۲	مارکس: ۳۷، ۵۱

موسی بن جعفر الکاظم (ع)، امام هفتم: ۱۳۰
 مولوی، جلال‌الدین محمد بلخی: ۲۷۳، ۲۲۲
 مونتاگو، اشلی: ۱۰۱، ۱۱۲
 مهارت‌ها: ۱۶۴، ۱۷۴، ۲۳۸، ۲۳۹
 مهرورزی: ۶۷، ۱۰۸
 مهریزی، مهدی: ۲۲۲، ۲۷۳
 میلث، کیت: ۳۲
 نابرابری: ۳۵، ۳۶، ۴۰، ۱۴۴، ۱۶۷، ۱۶۸
 ۱۷۱، ۱۷۶، ۱۸۰، ۱۸۱، ۱۸۴، ۱۸۸
 ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۲، ۱۹۳، ۱۹۸، ۲۷۲
 ناهمگونی سازمان‌یافته: ۱۵۸، ۱۶۰، ۱۶۴
 ۱۶۶، ۱۶۷، ۱۶۸، ۱۷۶، ۱۹۴، ۱۹۶
 ۱۹۷، ۱۹۸، ۱۹۹، ۲۰۰، ۲۰۱، ۲۰۲
 ۲۰۳، ۲۰۴، ۲۰۵
 نایت: ۱۵۴
 نبوت: ۲۱، ۲۷۳
 نبوی قمی، سید ابوالفضل: ۲۲۲، ۲۷۳
 نظریه سازمان و مدیریت: ۱۴، ۱۵، ۱۳۷
 ۱۴۵، ۱۵۳
 نگاه جنسیتی: ۴۰، ۴۱
 نگاه‌های زنانه: ۴۱
 نودسن، کریستین: ۱۴۰، ۲۷۱
 نهج البلاغه: حکمت ۴۲۹: ۱۱۰
 نهضت‌های فمینیستی: ۲۹
 نیکلسون، لیندا: ۱۰۴، ۲۷۴
 والکر، آلیس: ۳۲
 ولستون‌کرافت، ماری: ۳۲، ۳۵
 ولف، نانومی: ۳۲
 ولف، ویرجینیا: ۳۱
 ویلکسن، هلن: ۱۰۸، ۲۷۴
 ویلیامز: ۱۴۸
 هاریسون، تینسلی راندولف: ۸۶، ۲۷۴
 هج، ماری جو: ۱۶، ۱۴۰، ۲۷۴
 هستی‌شناسی: ۲۳
 هم‌جنس‌بازی: ۹۷

۱۴۷، ۱۵۰، ۱۵۱، ۱۵۵، ۲۰۰، ۲۱۳
 ۲۱۴، ۲۱۵، ۲۱۷، ۲۱۹، ۲۲۲، ۲۲۳
 ۲۲۵، ۲۲۶، ۲۲۹، ۲۳۰، ۲۳۱، ۲۳۲
 ۲۳۴، ۲۳۵، ۲۳۸، ۲۳۹، ۲۴۷، ۲۴۸
 ۲۵۲، ۲۵۳، ۲۵۷، ۲۷۲، ۲۷۴
 مردان هم‌جنس‌باز: ۹۷
 مردسالاری: ۴۸، ۵۵، ۸۷، ۸۸، ۸۹، ۹۶، ۱۲۶
 مردیها، مرتضی: ۵۲، ۶۴، ۶۹، ۷۲، ۲۶۸
 ۲۷۲
 منزلو: ۲۴۹
 مسئولیت‌پذیری: ۶۷، ۱۰۸، ۱۴۳
 مصباح یزدی، محمدتقی: ۲۰، ۲۷۳
 مطهری، مرتضی: ۶۰، ۶۲، ۶۴، ۶۹، ۷۱، ۷۵
 ۷۸، ۷۹، ۸۰، ۸۲، ۸۳، ۸۵، ۸۶، ۸۷، ۹۱
 ۹۲، ۹۳، ۹۴، ۹۵، ۹۹، ۱۰۱، ۱۰۵، ۱۰۶
 ۱۰۸، ۱۰۹، ۱۱۰، ۱۱۱، ۱۱۲، ۱۱۳
 ۱۱۴، ۱۱۵، ۱۱۶، ۱۱۷، ۱۱۸، ۱۱۹
 ۱۲۰، ۱۲۱، ۱۲۲، ۱۲۳، ۱۲۴، ۱۲۵
 ۱۲۶، ۱۲۷، ۱۳۴، ۱۳۵، ۱۳۱، ۲۳۱
 ۲۳۳، ۲۳۵، ۲۳۷، ۲۳۹، ۲۴۰، ۲۴۰
 معاد: ۲۱
 معارف اسلامی: ۲۱۸
 معاملات: ۲۲۸، ۲۳۱
 معتزله: ۲۱
 معرفت‌شناسی: ۱۵، ۱۸، ۴۵، ۴۷، ۱۴۰
 مفید، محمد بن محمد: ۲۵۶، ۲۷۳
 مقاتل بن حیان: ۱۲۸
 مکاتب فلسفه اجتماع: ۱۵
 مکاتب مدیریت: ۱۶، ۱۷
 ملکیان، مصطفی: ۶۸، ۲۷۳
 میراث اخلاقی: ۶۶
 مندوس، سوزان: ۳۵، ۳۷، ۳۸، ۲۷۳
 موج اول فمینیسم: ۲۹
 موج دوم فمینیسم: ۳۰
 موج سوم فمینیسم: ۳۰

Conger: 194, 206
 Conrad: 168, 206, 208
 Cook: 139, 208, 275
 Cooper: 149
 Craig: 170, 206
 Crom: 194, 206
 Deetz: 159, 161, 190, 199, 204, 205, 206
 Delcampo: 246, 275
 Dempsey: 138, 151
 DiMaggio: 168, 206
 Donnellon: 160, 207
 Dunn-Jensen: 152
 Eccles: 161, 206
 Echols: 34, 36, 214, 275
 Eisenberg: 168, 192, 196, 206
 Eisenstein: 160, 165, 176, 207
 Elson: 150, 275
 Farace: 168, 206
 Fayol: 200, 207
 Ferguson: 160, 162, 207, 208
 Ferree: 151, 207, 208, 209, 275
 Filby: 200, 207
 Firestone: 55, 275
 Fischer: 160, 207, 210
 Fisher: 194, 207
 Fletcher: 198, 202, 207
 Folkman: 142, 253, 278
 Freeman: 165, 207
 Galbraith: 167, 194, 207
 Gallant: 147, 148
 Gatrell: 149
 Gayle: 163, 207
 Gherardi: 140, 195, 207, 276
 Gibson: 143, 276
 Gottfried: 160, 165, 202, 207
 Graham: 167, 201, 207
 Graves: 143, 277
 Groysberg: 147
 Hammer: 32, 276
 Hatch: 140, 200, 207, 276
 Heckscher: 159, 160, 207
 Helgesen: 198, 207
 Heron: 169, 207
 Heydebrand: 159, 160, 207
 Himmelstein: 32, 276
 Houten: 137
 Huspek: 196, 207
 Janis: 196, 207
 Jemison: 159, 161, 166, 196, 201, 203, 205

هم جنس گرایی: ۹۶، ۹۷، ۱۲۵
 همگرایی: ۴۲
 هندسه اقلیدسی: ۱۹
 هوت، کورین: ۸۶، ۲۷۴
 هورستون، زورا نیل: ۳۲
 هیولت، سیلویا آن: ۶۵، ۹۴، ۹۸، ۲۷۴
 یونان: ۱۹
 Acker: 137, 142, 155, 162, 165, 199, 200, 205, 274
 Ahrens: 160, 162, 205
 Alimo-Metcalf: 142, 274
 Alvesson: 175, 190, 202, 205
 Applegate: 159, 207
 Armstrong: 144, 246, 274
 Ashcraft: 146, 153, 158, 162, 163, 165, 198, 202, 205, 274
 Ashton: 247
 Bahrami: 161, 167, 201, 202, 205
 Barker: 202, 204, 205
 Baxter: 167, 205
 Beard: 143, 147, 274
 Beasley: 34, 36, 274
 Beatty: 153, 274
 Beckman: 159, 208
 Bell: 147
 Bilimoria: 140, 143, 274, 275
 Blundell: 150, 275
 Borys: 159, 161, 166, 196, 201, 203, 205
 Bradach: 161, 206
 Brook: 141, 275
 Broverman: 152, 275
 Brownson: 139, 275
 Burke: 143, 151, 275
 Burns: 167, 194, 206
 Butler: 28, 34, 45, 214, 275, 276
 Buzzanell: 162, 166, 167, 168, 198, 201, 206
 Calás: 142, 275
 Calas: 159, 165, 206
 Calfas: 198
 Carlassare: 38, 275
 Cassel: 162, 206
 Champy: 194, 206
 Cheney: 159, 204, 206, 210
 Child: 203, 205, 206
 Clark: 33, 37, 275

- Piderit: 140, 143, 274, 275
 Powell: 143, 151, 159, 161, 168,
 201, 206, 209, 277
 Pringle: 162, 209
 Putnam: 146, 159, 163, 167,
 173, 199, 200, 207, 209, 277
 Randall: 27, 34, 37, 40, 42, 277
 Reason: 169, 207
 Reinelt: 162, 165, 202, 209
 Reinharz: 169, 210
 Riger: 165, 210
 Riley bowles: 248, 277
 Ristock: 165, 210
 Rodriguez: 159, 162, 210
 Rosener: 198, 210
 Rothschild-Whitt: 161, 210
 Ryan: 139, 168, 206, 277
 Salancik: 165, 168, 209
 Schwartzman: 168, 210
 Scott: 144, 206, 209, 276, 277
 Seccombe-Eastland: 160, 165,
 210
 Shambaugh: 152, 277
 Sholle: 190, 210
 Simon: 17, 138, 277
 Sirianni: 160, 165, 202, 207,
 210
 Smircich: 159, 165, 198, 206,
 275
 Smith: 200, 206, 208
 Spelman: 162, 208
 Spradley: 169, 210
 Springer: 151, 277
 Staggenborg: 165, 176, 210
 Stalker: 167, 194, 206
 Steier: 161, 210
 Stohl: 179, 187, 196, 200, 204,
 210
 Stroh: 152
 Strong-Boag: 33, 277
 Sullivan: 152
 Swan: 146, 277
 Tancred-Sheriff: 159, 208, 209
 Tanton: 151, 277
 Taylor: 203, 210
 Thayer: 167, 209, 210
 Thomson: 36, 277
 Tolbert: 168, 203, 205
 Tracy: 170, 206
 Trethewey: 195, 200, 210
 Turnier: 37, 38, 277
 Johnson: 38, 145, 276
 Kanter: 137, 202, 208, 276
 Katrinli: 149, 150
 Kellogg: 139
 Kendall: 196, 207
 Knopoff: 159, 208
 Krolokke: 31, 276
 Kymlicka: 33, 39, 42, 45, 214,
 276
 Lakoff: 145, 276
 Lanello: 162
 Law: 253
 Lawrence: 167, 195, 208
 Leidner: 165, 208
 Levin: 127, 146, 276
 Lindlof: 169, 208
 Loden: 198, 208
 Lorsch: 167, 195, 208
 Lugones: 162, 208
 Lyman: 193, 208
 MacKinnon: 36, 37, 276
 Maguire: 162, 165, 208
 Mainiero: 152
 Martin: 159, 162, 163, 165, 198,
 199, 202, 206, 207, 208, 209
 Matthews: 176, 208
 Mayer: 165, 208
 McElroy: 38, 277
 Meyers Garrett: 200
 Mies: 169, 208
 Mills: 159, 208, 278
 Mohtar: 162, 165, 208
 Monge: 168, 206
 Montgomery: 161, 166, 203,
 209
 Morgen: 163, 165, 198, 208,
 209
 Motta: 27, 277
 Mueller: 165, 209
 Mumby: 146, 159, 163, 169,
 173, 199, 200, 209, 277
 Murray: 160, 165, 209
 Oeary: 139, 277
 Oliver: 161, 166, 203, 209
 Orlikowski: 170, 211
 Ozmen: 149, 150
 Pacanowsky: 198, 205
 Pahl: 165, 209
 Parker Follett: 145, 201, 207,
 277
 Pfeffer: 165, 168, 178, 203, 209

Valerio: 144, 149, 277
Vongalis-Macrow: 147, 148
Walby: 149, 278
Weber: 145, 161, 187, 210, 278
Weedon: 150, 196, 210, 278
Weiss: 160, 165, 202, 207
Westenholz: 200, 211
Williams: 138, 141, 148, 151, 253, 278
Willmott: 200, 202, 205, 207
Witten: 168, 196, 206
Wittenberg-Cox: 138, 278
Yates: 170, 211
Zenger: 142, 253, 278
Zita: 35, 278
Zucker: 168, 211
Zurcher: 202, 208

انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام)

دیگر آثار منتشره در حوزه مدیریت، مدیریت آموزشی و مالی اسلامی

فروشگاه اینترنتی: <http://www.ketabesadiq.ir>

نام کتاب	مؤلف	مترجم	سال چاپ	موضوع
تاریخ تحولات سیاسی و اداری در ایران ۲ ج	دکتر سیدعلی علوی		۹۱۰۱۱۶	مدیریت
مفاهیم کلیدی کسب و کار بین الملل	جانانان ساترلند دیانا کانول	سید محمد رسول شریعی و محمدرضا زرگر	۹۱۰۱۳۱	مدیریت
مدیریت عملکرد (چپستی، چرایی و چگونگی)	دکتر علی رضائیان اسدالله گنجعلی		۹۱۰۲۰۲	مدیریت
بازارشناسی و تحلیل استراتژیک بازار کشورهای اسلامی	دکتر بهمن حاجی پور و همکاران		۹۱۰۲۰۳	مدیریت
مؤلفه های آموزشی توسعه انسانی	مریم برادران حفیر		۹۱۰۲۰۳	مدیریت آموزشی
استعاره راه؛ پرسش از هستی سازمان	سید محمد حسین هاشمیان		۹۱۰۲۲۵	مدیریت
برنامه آموزشی میان رشته ای (طراحی و اجرا)	مهدی شفیعیان		۹۱۰۲۲۵	مدیریت آموزشی
کاربرد اینترنت و رایانه در مدیریت جلد اول (راهبردهای جست و جو)	رضا بنی اسد مهدی ثنائی		۹۱۰۲۲۵	مدیریت
مفاهیم کلیدی مدیریت منابع انسانی	جانانان ساترلند دیانا کانول	مهدی مشفق	۹۱۰۲۲۵	مدیریت
نظریه اسلامی تعلیم و تربیت (مبانی آموزش رسمی)	دکتر جمیله علم الهدی		۹۱۰۲۲۵	مدیریت آموزشی
تحلیل عاملی، مدل سازی معادلات ساختاری و چندسطحی	دکتر یاسر سبخی فرد مریم انصاری خرازیان		۹۱۰۵۱۱	مدیریت
روش شناسی تأمین مالی (به سوی تأمین مالی معناتار)	جورج ام فرانکفورت التون جورج مک گون	دکتر محمد طالبی	۹۱۰۶۱۳	مالی اسلامی
مبانی فقهی بازار پول و سرمایه	دکتر سید عباس موسویان		۹۱۰۸۱۷	مالی اسلامی
مؤلفه های رهبری بصیر آموزشی	مریم حق وردی طافانکی		۹۱۱۰۰۹	مدیریت آموزشی
سرمایه اجتماعی در نهج البلاغه رویکردی مدیریتی	حامد فاضلی کبریا		۹۱۱۰۱۸	مدیریت اسلامی
سیمای سازمان از نگاه اسلام در پرتو استعاره ای امانت	مرنضی جوانعلی آذر		۹۱۱۰۱۸	مدیریت اسلامی
مدیریت دانش و فناوری اطلاعات	ایرما بکرا فرناندز	مهدی شفیعیان	۹۱۱۱۱۸	مدیریت
مدیریت دانش و سامانه های رایانه ای	ایرما بکرا فرناندز	مهدی شفیعیان	۹۱۱۱۱۸	مدیریت
مبانی و اصول نظم و انضباط در سازمان	دکتر میتن لطیفی		۹۲۰۴۳۰	مدیریت
تفکر سیستمی	دنلا اچ مدوز	دکتر عادل آذر	۹۲۰۵۱۴	مدیریت
توانمندسازی معلمان «با تأکید بر آموزه های اسلامی»	نیره رحمانی		۹۲۰۶۲۴	مدیریت آموزشی
شناسایی مفروضات بنیادین فرهنگ سازمانی در محیط های آموزشی «با تأکید بر آموزه های اسلامی»	منصوره صالحی		۹۲۰۶۲۴	مدیریت آموزشی
شناخت نظام مالی اسلامی	محمد ایوب	حاجه تاجمیر رباعی علی رفه نشین	۹۲۰۹۳۰	مالی اسلامی
تأملاتی در باب استاندارد ازم نظر اسلام	مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق (ع)		۹۲۱۱۱۲	مدیریت اسلامی
نهادهای مالی زکات در کشورهای اسلامی و جمهوری اسلامی ایران	مهدی اسماعیل پور		۹۲۱۱۱۲	مالی اسلامی
درباره تدریس دانشگاهی	دکتر نعمت الله موسی پور		۹۲۱۱۲۳	مدیریت آموزشی
مشارکت عمومی - خصوصی	دکتر موسی احمدی		۹۳۰۲۱۵	مدیریت
درک یادگیری دوجبه در حین کار	دیوید بود	محسن قدمی	۹۳۰۸۲۰	مدیریت

انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام)

دیگر آثار منتشره در حوزه مدیریت، مدیریت آموزشی و مالی اسلامی

فروشگاه اینترنتی: <http://www.ketabesadiq.ir>

نام کتاب	مؤلف	مترجم	سال چاپ	موضوع
سازمان آموزشی یادگیرنده با تأکید بر آموزه‌های اسلامی	فاطمه سادات امیرشاه کرمی		۹۳۰۸۲۰	مدیریت آموزشی
مدیریت فرایندهای کسب و کار ج ۱ و ۲ اخلاق کسب و کار؛ ویراست جدید	ماتیاس وسکه الدرو کیلییر	محمد جعفر نظری دکتر عادل آذر	۹۳۱۰۱۲ ۹۳۱۰۲۷	مدیریت
تأثیر جهان‌بینی توحیدی در دانش مدیریت	نیکو دیالمه		۹۳۱۲۰۳	مدیریت اسلامی
تاب‌آوری در کلاس درس: راهنمایی به دانش‌آموزان با نیازهای خاصی	دکتر لیزا مداف	دکتر مریم مشایخ	۹۴۰۶۰۱	مدیریت آموزشی
مآخذشناسی تحلیلی کتب مدیریت اسلامی	سعید حجازی‌فر علی خانی		۹۴۰۶۰۱	مدیریت اسلامی
مدیریت ریسک اعتباری در بحران مالی و پس از آن	انتونی ساندروز لیندا آلن	دکتر محمد طالبی و همکاران	۹۴۰۶۱۵	مدیریت
نقطه‌های آغاز در مدیریت اسلامی	دکتر چیت‌سازیان، دکتر جوانعلی آذر		۹۴۰۷۱۵	مدیریت اسلامی
خودآموز تحلیل آماری پیشرفته با amos, spss, lisrel جهت تدوین مقالات علمی، پایان‌نامه‌های ...	دکتر یاسر سبحانی فرد، دکتر مریم اخوان خرزایان		۹۴۰۸۲۲	مدیریت
جنبه فرهنگی نوآوری: عامل ارزش‌افزایی	دنس زاگوبیز	دکتر محمد مهدی ذوالفقارزاده و همکاران	۹۴۱۱۲۰	مدیریت
تفکر درباره آینده: رهنمودهایی برای آینده‌نگاری راهبردی	اندی هاینز و پتر بیشاپ	دکتر مهدی ذوالفقارزاده	۹۵۰۲۱۵	مدیریت
هفت رویکرد به مدیریت برند؛ پژوهش، نظریه و کاربرد	هدینگ، کنوتون، بی‌به	اکبر عرفانی‌فر و بابک حمیدیا	۹۵۰۲۱۵	مدیریت
استعاره‌های استراتژی: نگاهی خلافتانه به آموزش مدیریت راهبردی	سنتیا واگنر ویک	دکتر بهمن حاجی‌پور	۹۵۰۲۱۵	مدیریت
رهبری راهبردی در خدمات عمومی	پال جوینس	دکتر بهمن حاجی‌پور	۹۵۰۲۱۵	مدیریت
گفتارهای جدید در خط‌مشی‌گذاری عمومی	دکتر حسن دانایی‌فر		۹۵۰۲۱۵	مدیریت
مدیریت ریسک در رویکرد مالی اسلامی	دکتر مهدی صادقی شاهدانی		۹۵۰۹۳۰	مالی اسلامی
یادگیری چگونه یاد گرفتن	جی. دی. نوک	داریوش نوروزی؛ فریده صیادی؛ لیلا زمانی کوخالو	۹۵۰۹۳۰	مدیریت آموزشی
مبانی و کاربرد تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری	دکتر یاسر سبحانی‌فر		۹۵۱۱۰۳	مدیریت
کار تیمی اثربخش (اموخته‌های کاربردی از پژوهش‌های سازمانی)	مایکل ای وست	علی اصغر سعدآبادی و آرمین گلچین	۹۶۰۴۱۷	مدیریت
مدیریت؛ درآمدی بسیار کوتاه	جان هندری	دکتر میثم لطیفی و سیدمهدی عزیزی	۹۶۰۸۲۷	مدیریت
انسان‌شناسی در دانش مدیریت منابع انسانی (رویکردی انتقادی با تأکید بر اندیشه‌های علامه طباطبائی)	دکتر اسداله گنجعلی دکتر مهدی سپهری احسان رحیمی		۹۶۱۰۲۷	مدیریت
مدل دلتا بازارشناسی استراتژی کسب و کار (ویراست جدید)	سی. هکس، آرنولدو	محمد مهدی مهدی‌خواه سعید حسین‌زاده	۹۶۱۲۱۶	مدیریت
مدیریت استعدادها؛ چستی، چرایی و چگونگی	دکتر اسداله گنجعلی دکتر مهدی سپهری احسان رحیمی		۹۶۱۲۲۵	مدیریت
اوراق مضاربه (ابعاد فقهی، اقتصادی، مالی و مدیریت ریسک)	دکتر سیدعباس موسویان حسین شیرمرادی احمدآباد		۹۷۰۲۲۲	مالی اسلامی
نوآوری اجتماعی (راهنمای برای آینده پابدار)	توماس ازبورگ رنه شمید پیتز	دکتر علی اصغر سعدآبادی	۹۷۰۳۱۲	مدیریت

