

# دستاوردها و چالش‌های توانمندسازی زنان در شرکت‌های دانش‌بنیان

\*لیلا فلاحتی

\* دانشیار گروه مطالعات زنان، موسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تهران، ایران [falahati@iscs.ac.ir](mailto:falahati@iscs.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۳

صص: ۵۱-۶۶

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی دستاوردها و چالش‌های توانمندسازی زنان در شرکت‌های دانش‌بنیان انجام شد. در این پژوهش فرصت‌ها و چالش‌های زنان دانش‌آموخته در شرکت‌های دانش‌بنیان بر اساس تحلیل بیست مصاحبه با فعالین این حوزه مورد بحث قرار گرفت. جهت کسب انشرف نسبی به منظور طراحی سؤالات و مقوله‌بندی محتوای اسناد و مصاحبه‌ها، ادبیات تجربی مرتبط با موضوع مطالعه و بررسی قرار گرفت. بر مبنای نتایج در حوزه انگیزه پاسخ‌دهندگان برای شروع کسب و کار خود، سه دلیل میل به ایجاد تعادل میان کار و زندگی، میل به کسب درآمد بیشتر، میل به توسعه مهارت‌های کسب و کار را برشمردند. در زمینه عاملیت و عوامل موثر بر کارآفرینی زنان در محیط دانش‌بنیان ویژگی‌ها و رفتارهای کارآفرینانه مانند میل به نتیجه، ریسک‌پذیری و خودباوری مورد سنجش قرار گرفته است. در بخش عوامل سازمانی و محیطی، ظرفیت‌های سازمانی شامل اعتماد، امکان دسترسی به منابع و اطلاعات، توان شبکه‌سازی، قدرت جذب منابع، دانش مالی و استفاده از تکنولوژی و داشتن الگو تاثیرگذار بودند. در زمینه چالش‌ها عوامل فردی (کمبود جسارت، احساسات زیاد، پایین بودن سطح معلومات تخصصی و فنی مرتبط با کار و کند بودن زنان)، عوامل اجتماعی-فرهنگی (تبعیض، کلیشه‌های جنسیتی رایج، باورهای مذهبی جامعه و عدم آگاهی و جامعه‌پذیری صحیح) و عوامل اقتصادی (تبعیض در استخدام و پرداخت دستمزد، نگاه منفی مشتریان و نهادهای مالی و پیش‌داوری‌ها) مانعی برای حضور موثر زنان در شرکت‌های دانش‌بنیان عنوان شد.

**واژه‌های کلیدی:** زنان، توانمندسازی، مشارکت اقتصادی، شرکت‌های دانش‌بنیان، فرصت‌ها، چالش‌ها.

## نوع مقاله: علمی

### ۱- مقدمه

آکادمیک در حال تغییر است تا نیازهای اقتصاد دانش جهانی را برآورده کند. مشخصه این فرآیند تغییر، ظهور گفتمان‌های غالب مبتنی بر رقابت، مسئولیت‌پذیری و تعالی است [۲۷]. به عبارتی امروزه با تغییر الگوی اقتصاد مبتنی بر تولید انبوه به اقتصاد دانش‌بنیان، تولید سرمایه به کمک دانش به منزله مزیتی رقابتی و ایفای نقش در توسعه همه‌جانبه به وضوح مشاهده می‌شود. تغییر این رویکرد در دیگر عوامل از جمله فناوری، خدمات، صنعت و کارکرد آن‌ها سبب تغییراتی بنیادین می‌شود. همین مسئله اصطلاحات و فرایندهایی را با عنوان اقتصاد دانش‌محور و به تعبیر دیگر، اقتصاد دانش‌بنیان در جهان کنونی مطرح کرده است؛ بنابراین، پیرو اهمیت یافتن

در طول دوپست سال گذشته تحولات فراوانی در منابع اقتصادی و عوامل تولید رخ داده، از جمله اینکه اقتصاد، اطلاعات و دانش، جایگزین سرمایه فیزیکی و انرژی شدند. از نظر بسیاری از اقتصاددانان این جایگزینی، آغازگر انقلاب سوم صنعتی بود که در فراگشت آن فناوری اطلاعات و دانش، جایگزین منابع اصلی تولید شدند. با اهمیت یافتن دانش و محوریت یافتن محصولات دانش‌بنیان در توسعه اقتصادی کشورها، دانش به عنوان محصولی جدید با خصیصه‌هایی متفاوت از دیگر کالاها منجر به اقتصاد جدیدی تحت عنوان اقتصاد دانش‌بنیان شد [۷ و ۲۸]. بر همین اساس در سراسر جهان، کار

نویسنده عهده‌دار مکاتبات: لیلا فلاحتی [Falahati@iscs.ac.ir](mailto:Falahati@iscs.ac.ir)



قوانین موجود و میزان در دسترس بودن امکانات حمایتی همچنان نقش مهمی در انتخاب رشته‌های تحصیلی و مسیرهای شغلی ایفا می‌کنند [۳۶].

مطالعات پیشین بر نقش تفاوت‌های جنسیتی در ترجیحات، ملاحظات تعادل کار و زندگی و هنجارهای هویت جنسیتی در شکل‌دهی به روندهای جنسیتی تأکید کرده‌اند [۳۱]. این در حالی است که انتظار می‌رفت با توسعه اقتصاد نوین و مبتنی بر فناوری و رشد سریع گسترده کسب و کارهای دانش بنیان به ویژه در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات، زنان سطح مشارکت اقتصادی بیشتری را تجربه کنند، اما آمارها بیانگر، شکاف جنسیتی گسترده‌ای در این حوزه است. بطوریکه بر اساس گزارش در واقع بخش مشاغل تخصصی مرتبط با تکنولوژی بیانگر کاهش سهم زنان است.

طبق گزارش بانک جهانی (۲۰۲۰)، در مجموع زنان کمتر از یک سوم نیروی کار جهان را در زمینه‌های مرتبط با فناوری تشکیل می‌دهند و سهم آنها از مشاغل مرتبط با فناوری اطلاعات ۲۸ درصد و در مشاغل مهندسی و معماری ۱۵٫۹ درصد است [۳۵]. علاوه بر این در حال حاضر زنان تنها ۲۶٫۷ درصد از مشاغل مرتبط با فناوری را در جهان دارند و به طور مشابه، شرکت‌های فناوری با بیش از ۱۰ هزار کارمند، فقط ۲۶٫۲ درصد از کارکنان آن زن هستند [۲۰]. این بدان معناست که حوزه تکنولوژی و فناوری ترکیبی مردانه و یک‌جانبه دارد و در بسیاری موارد خدماتی را تولید می‌کند که در فرایند خلق و تکمیل آن واقعاً نیازهای کسانی را که از آن فناوری‌های استفاده می‌کنند، دیده نشده است. البته برای سهم کم زنان در این حوزه به دلایل مختلفی از جمله سهم پایین زنان در حوزه‌های فنی و مهندسی، ریاضیات و علوم‌در دانشگاه، سهم پایین زنان در عرصه‌های مرتبط با توسعه و پژوهش اشاره می‌شود [۳۳]. این در حالی است که سهم مشاغل مرتبط با حوزه فنی و مهندسی و تکنولوژی همچنان در حال افزایش است و با ادامه یافتن روند فعلی شکاف جنسیتی در این حوزه، نمی‌توان انتظار داشت زنان نقش و سهمی موثر در اقتصاد آینده جهان داشته باشند [۹].

اقتصاد دانش‌بنیان، شرکت‌هایی که بر پایه دانش تشکیل می‌شوند و به عبارتی دانش‌بنیان هستند اهمیت بسیاری در رشد و توسعه اقتصادی کشورها به دست می‌آورند؛ از این رو دانش عامل اصلی ایجاد ارزش افزوده، تولید ثروت، رشد اقتصادی و توسعه همه‌جانبه در جوامع امروزی را ایفا می‌کند [۱۷].

در دهه‌های اخیر، با توجه به دگرگونی‌های ناشی از توسعه از جمله افزایش سطح تحصیلات زنان و نیز افزایش سهم پذیرفته‌شدگان زن در دانشگاه‌ها منجر به افزایش دسترسی زنان به عرصه‌های جدید اجتماعی و حضور موثرتر آنان در حوزه‌های تخصصی و سایر نهادهای اجتماعی شده است [۲۴]. هر چند بررسی کیفیت حضور زنان نشان می‌دهد همچنان نابرابری‌های پایداری در میزان حضور زنان در بخش‌های تخصصی اقتصاد و نابرابری در دستمزد، کسب موقعیت‌های مدیریتی و رهبری مثل عضویت در بردهای مدیریتی و سهم کارفرمایان باقی مانده است [۲۲ و ۳۶].

بنابراین از طرفی فرصت‌های شغلی زنان در مقایسه با مردان محدودتر است و فرصت‌های شغلی ایجاد شده برای زنان متناسب با عرضه جدید نیروی کار آنها نبوده است. چرا که افزایش سطح تحصیلات برای زنان به جای آن که تبدیل به فرصت شود، به تهدید و چالش تبدیل شده است. زنان با افزایش تحصیلات، بیکاری بیشتری را تجربه کرده و در عین حال با تشدید انتظارات اجتماعی و حس محرومیت شدید ناشی از عدم اثربخشی اجتماعی مواجه خواهند بود. گزارش مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۳) نشان می‌دهد علیرغم هفت دهه تلاش و تأکید بر ضرورت دسترسی همگانی به فرصت‌های برابر، هنوز هیچ سندی مبنی بر کاهش کامل شکاف‌های جنسیتی بویژه در اشتغال و سطح دستمزدها بویژه در بخش صنعت و تکنولوژی وجود ندارد. این گزارش تأکید می‌کند که برای کاهش شکاف‌های جنسیتی در اقتصاد حداقل ۱۵۱ سال زمان لازم است و این نابرابری تحت تأثیر عوامل بسیاری از جمله موانع ساختاری مزمن، تحولات اجتماعی-اقتصادی و فناوری و همچنین شوک‌های اقتصادی مستمر به تعویق می‌افتد. به عبارت دیگر اگرچه زنان بیشتری به سمت مشاغل با دستمزد بالاتر و کسب موقعیت‌های تخصصی در مشاغل و کسب جایگاه مدیریتی رفته‌اند، با این حال انتظارات جامعه جهانی، سیاست‌های کارفرمایان،



یافته اگرچه با آمارهای جهانی در مورد عمق بیشتر شکاف‌های جنسیتی در بخش علم و تکنولوژی مطابقت دارد، اما چنین اختلافی به معنای عدم دسترسی زنان به یکی از فرصت‌های مهم در کارآفرینی و اشتغال است. بر این اساس شناسایی مهمترین چالش‌ها و دستاوردهای زنان ایرانی در شرکت‌های دانش‌بنیان کمک بزرگی به فهم موانع و شناسایی راهبردهای موثر در توسعه فرصت‌های زنان برای حضور بیشتر در این عرصه است.

## ۲- ملاحظات نظری

اشتغال زنان یکی از موضوعات مهم اقتصادی - اجتماعی هر جامعه مورد توجه علوم مختلف بوده است. بازار کار همانند بسیاری از مسائل دیگر، به دلیل ارتباط با انسان پیچیدگی‌های خاص خود را دارد. ناهمگونی افراد در بازار کار از منظر جنس (زن و مرد) مسائل متفاوتی را از جمله بدلائل فیزیولوژیکی در بحث عرضه‌ی نیروی کار مطرح کرده است و در عین حال از منظر جنسیت نیز رویکردهای مختلفی وجود دارد. **نظریه‌های کلاسیک** برای تبیین مسئله اشتغال زنان و تفاوت جایگاه آن‌ها در بازار کار از عوامل اقتصادی استفاده می‌برد براساس این دیدگاه زنان به سبب بهره‌وری کمتر در مقایسه با مردان از جایگاه و درآمد نازل‌تری برخوردارند [۶]. یکی از مفروضات اقتصاددانان کلاسیک آن است که در شرایط رقابتی به کارگران مزدی معادل ارزش نهایی محصول پرداخت می‌شود. بهره‌مندی کمتر زنان از آموزش، دوری متناوب از کار به دلیل مسائل مربوط به فرزندآوری و پرورش کودک و کم‌تر بودن تجربه و مهارت شغلی آنان به دلیل همین دوری متناوب از محیط کار، عواملی است که موجب شود تا زنان از سرمایه‌ی انسانی کمتری بهره‌مند شوند و در نتیجه بهره‌وری پایین‌تر و جایگاه نازل‌تری در بازارکار داشته باشند. این نظریه بخشی از مسائل مربوط به اشتغال زنان از جمله نقش‌های متعدد و مسئولیت‌های خانوادگی را توضیح می‌دهد؛ اما بخش‌های مهمی از آن را مغفول می‌گذارد و به مسائل و موانع اجتماعی و فرهنگی مرتبط با اشتغال زنان اشاره‌ای ندارد [۵].

**رویکرد سرمایه انسانی** به عدم امکان کسب فرصت‌های برابر برای مردان و زنان در بازار کار اشاره دارد. از این منظر، اگرچه ممکن است مشابهت‌هایی در هوش و تحصیلات بین دو جنس وجود داشته باشد، اما زنان از نظر تجربه کاری و مهارت نابرابر هستند و سال‌های

بررسی وضعیت ایران در این زمینه نشان می‌دهد که علی‌رغم افزایش نرخ مشارکت زنان در آموزش عالی کشور در دو دهه گذشته و پیش‌بینی افزایش سطح مشارکت زنان در بازار کار تخصصی، اما همچنان گزارش‌های ملی نشان می‌دهد که مشارکت اقتصادی زنان همواره زیر ۲۰ درصد بوده است. علاوه بر این بررسی آمار مربوط به وضعیت نیروی کار در سال ۱۴۰۱ نشان می‌دهد که ۹۵۵ هزار و ۳۹۸ نفر از جمعیت فارغ‌التحصیلان کشور، بیکار هستند؛ یعنی ۴۰٫۹ درصد از بیکاران کشور فارغ‌التحصیل دانشگاهی هستند. نگاهی به سهم زنان و مردان نشان می‌دهد ۵۱۳ هزار و ۸۹۵ نفر از این جمعیت را زنان و ۴۴۱ هزار و ۵۰۳ نفر را مردان به خود اختصاص می‌دهند. به عبارت دیگر از نظر درصدی نیز نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان گروه مردان ۹٫۷ درصد و گروه زنان ۲۳٫۲ درصد است [۱۲].

مرور روند در یک دهه گذشته نشان می‌دهد دانش‌آموختگان دانشگاهی اعم از مرد و زن در چند دهه اخیر با میزان بالای بیکاری مواجه بوده‌اند و سیاست‌گذاران تلاش زیادی برای توسعه مشارکت‌های اقتصادی آنها در دستور کار داشته‌اند. بطوری‌که با آغاز روند صعودی دانش‌آموختگان بیکار در اواخر دهه ۱۳۸۰، توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان و جذب دانش‌آموختگان در آن به عنوان یکی از راهبردهای مهم در کاهش بیکاری دانش‌آموختگان و فرصتی برای جهش فناوری مورد توجه قرار گرفت. از آغاز دهه ۱۳۹۰ تاکنون سرمایه‌گذاری بسیاری در توسعه این شرکت‌ها در ایران صورت گرفته و به عنوان مهم‌ترین راهبرد در گذار از اقتصاد نفتی و تک محصولی به سوی اقتصاد پایدار و دانش بنیان شناخته می‌شود. بر اساس آخرین گزارش صندوق نوآوری و شکوفایی معاونت علم و فناوری ریاست جمهوری (۱۴۰۲) در حال حاضر ۸۶۸۸ شرکت فعال دانش بنیان در حال فعالیت هستند، در حالیکه در سال ۱۳۹۲ فقط ۵۵ شرکت در حال فعالیت بوده است [۱۴]. این روند فراگیر در طول یک دهه به معنای جهش رشد در شاخص کارآفرینی دانش‌آموختگان است. اما مروری بر سهم زنان در این ساختارها بیانگر وجود نابرابری معناداری در بین زنان و مردان است. در واقع باید گفت در ایران کارآفرینی مردان ایرانی در شاخص میزان عمومی کارآفرینی دو برابر و در حوزه‌ی دانش‌بنیان پنج برابر زنان است [۲۱]. این

**تواناسازی** سارا لانگه نام برد که چارچوبی اجرایی برای تواناسازی زنان در فرایندهای توسعه از جمله مشارکت اقتصادی ارائه می‌دهند [۱۰].

یکی از ویژگی‌های مهم نظریه تواناسازی برآمدن آن از شرایط کشورهای در حال توسعه و نگاه ظرفیت‌سازی آن و نه ایجاد فرصت‌های مقطعی و کوتاه مدت برای تغییر وضعیت فرد در فرایند توانمندسازی است. محور اصلی این نظریه ظرفیت‌سازی فردی و محیطی و فرصت‌سازی برای تغییر ساختار و شرایطی است که نابرابری را به زنان تحمیل می‌کند. مراحل مهم در این رویکرد، ۱- رفاه به معنای رفع نیازهای اولیه، ۲- دسترسی به معنای ایجاد فرصت‌های لازم بویژه منابع مثل سرمایه، امکانات و تسهیلات، ۳- آگاهی به معنای خودباوری و اعتماد بنفس، درک از موقعیت و افزایش قدرت تحلیل از شرایط و توان تصمیم‌گیری، ۴- مشارکت به معنای حرکت در جامعه و ساختارسازی و عاملیت یافتن برای تغییر وضعیت و ۵- کنترل به عنوان مرحله نهایی که در آن زنان علاوه بر تغییر در وضعیت خود، قادر هستند که برای دیگر افراد فرصت‌های برای تغییر و تحول فراهم کنند است. در این رویکرد هم به منابع فردی و هم منابع موجود در محیط و تاثیر ساختارها پرداخته می‌شود. در این پژوهش برای بررسی مسائل و چالش‌های زنان کارآفرین از تلفیقی از نظریات مطرح شده بهره گرفته شده است.

### ۳- پیشینه تجربی

مطالعات تجربی در زمینه مشارکت زنان در اقتصاد دانش‌بنیان در کشورهای در حال توسعه موضوع مورد توجهی بوده است. مطالعات تلاش نموده‌اند که به نقش عوامل متعددی آموزش عالی و هنجارهای اجتماعی و فرهنگی و نگرش‌ها در مشارکت زنان در شرکت‌های دانش‌بنیان و تاثیر آن بر کاهش شکاف جنسیتی بپردازد. کوپژیک و همکاران (۲۰۱۶) در یک تجزیه و تحلیل در سطح جهانی برای بیش از ۱۳۰ کشور دریافتند که آموزش و اقتصاد دانش محور نقش مهمی در کاهش نابرابری جنسیتی دارد و علاوه بر این فرصت زنان را برای نقش آفرینی در عرصه مدیریت و تصمیم‌گیری افزایش می‌دهد [۲۵]. مروری بر پیشینه پژوهشی در حوزه زنان در شرکت‌های دانش‌بنیان بیانگر این است که در اقتصادهای در حال توسعه بویژه در کشورهای حوزه خلیج فارس و کشورهای آسیایی توجه زیادی به این موضوع

کمتری در مقایسه با مردان در بازار کار حضور داشته‌اند و این حتی بر میزان بهره‌وری و کیفیت عملکرد اقتصادی آنان نیز تاثیر دارد. بنابراین همین تفاوت‌ها منشا تفاوت در جایگاه شغلی، دستمزد و موقعیت آنها در بازار کار خواهد شد. گروهی از اقتصاد دانان تاکید دارند که این حالت منعکس‌کننده تاثیرات خانواده بر منحنی عرضه نیروی کار زنان است [۴]. این تقسیمات در رویکرد بازار کار دوگانه تصویر شفاف‌تری از موقعیت زنان در بازار کار ارائه می‌دهد.

**نظریه بازار کار دوگانه** مشاغل را به دو گروه اولیه و ثانویه تقسیم می‌کند، بطوریکه بازار کار اولیه دارای ویژگی‌های متعالی‌تر همچون وجود مشاغل تخصصی و حرفه‌ای، دستمزد بالاتر، امکان ارتقاء و رشد بیشتر و ثبات شغلی بیشتر است. در این بازار معمولاً جذب افراد تمام وقت و فعال برای کارفرما اولویت دارند به همین دلیل کارفرمایان ترجیح می‌دهند زنان را که خطر ترک شغل برایشان بیشتر از مردان است در این بازار به کار نگیرند. بنابراین به رغم توانایی و مهارت برابر به هنگام استخدام، مردان در مقایسه با زنان امکان بیشتری برای استخدام در بازار کار اولیه را دارند [۳۲]. در مقابل بازار کار ثانویه، با ویژگی‌هایی همچون کار پاره وقت، مشاغل خدماتی و غیرتخصصی، دستمزد پایین‌تر و عدم امکان ارتقاء و کسب رتبه توسط زنان پر می‌شود. در عین حال برخی از نظریه‌ها همچون انتخاب عقلانی تاثیر ساختار اقتصادی را کم‌رنگ تر جلوه می‌دهند.

**نظریه انتخاب منطقی** و عوامل غیر تبعیض‌آمیز بیان می‌کند که سطوح پایین جایگاه شغلی زنان در بازار کار نتیجه تصمیمات منطقی و آزادانه خود آنهاست. در این نظریه تاکید می‌شود که بیشتر زنان مراحل ازدواج و نگهداری از فرزند را پیش‌بینی می‌کنند و این مسئله موجب می‌شود که زنان بین دوره کارکرد بازاری خود و زمان ازدواجشان فاصله بیندازند که همین امر سبب تاخیر و عقب‌ماندگی اقتصادی زنان است. به عنوان مثال تحقیقات نشان داده که بیش از ۸۵ درصد نیروی کار زنان بین ۳۵ تا ۴۱ سالگی به طور مقطعی کار کرده‌اند و این زنان ۳۰ درصد کمتر از زنان همین گروه سنی که مداوم شاغل بوده‌اند، درآمد داشته‌اند [۲۶]. بنابراین عمده نظریات بر بررسی دلایل و شواهد نابرابری جنسیتی در بازار کار متمرکز هستند و در مقابل می‌توان از رویکرد

شده است. از جمله این مطالعات می‌توان به مطالعه فلاحتی (۲۰۲۱) اشاره نمود که به بررسی سهم زنان منطقه خلیج فارس در حوزه علم، فناوری و اقتصاد دانش‌بنیان پرداخته و یافته‌های او نشان داد که توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان نقش مهمی در کاهش شکاف جنسیتی اقتصادی دارد [۱۹]. آسواد و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه خود در امارات متحده عربی، دریافتند نگرش زنان نسبت به رشته‌های علم و فناوری نقش مهمی در شکل‌گیری ذهنیت آنها نسبت به حضور در اقتصاد دانش‌بنیان دارد و یافته مهم این بود که وجود کلیشه‌های جنسیتی و باورهای فرهنگی و خانواده نقش مهمی در این زمینه دارد [۱۶].

ترومل و استریت (۲۰۱۳) در مطالعه خود بر کشور عربستان سعودی متمرکز بودند. یافته‌ها نشان می‌دهد طی دهه گذشته، نرخ بیکاری زنان سه برابر مردان در عربستان سعودی بوده و موانع فرهنگی که توسط پدرسالاری محافظه کار پادشاهی تداوم یافته مانند قیومیت، تفکیک جنسیتی و گزینه‌های مراقبت از کودکان همچنان مانع ورود زنان سعودی به نیروی کار می‌شود. این در حالی است که زنان توسعه کارآفرینی را به عنوان راهی برای دور زدن این موانع انتخاب کرده‌اند. مطالعه آنها نشان می‌دهد که چگونه کارآفرینی دانش‌بنیان به زنان عربستانی اجازه داده که از موانع اجتماعی عبور کرده و بدون به خطر انداختن نقش‌های مادرسالارانه سنتی خود، به امنیت مالی و آزادی اجتماعی بیشتری دست یابند. به طور خاص، زنان سعودی از چهار تاکتیک برای دور زدن موانع و دستیابی به آزادی بیشتر از طریق کارآفرینی استفاده کرده‌اند. این تاکتیک‌ها شامل دریافت بودجه از اعضای خانواده، بهره برداری از فرصت‌های آموزش عالی، استفاده از فناوری و استفاده از شبکه‌های اجتماعی است. زنان عربستانی با به کارگیری راهبردهای خلاقانه حل مشکل، وارد نیروی کار شده و جایگاه خود را فراتر از نقش‌های سنتی ارتقا داده‌اند. این زنان کارآفرین همچنین جایگاهی را برای خانواده‌های خود در طبقه متوسط تضمین کرده‌اند و با برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیر به تعادل بین کار و زندگی دست یافته‌اند [۳۴]. در چند دهه گذشته مطالعات پیشین در زمینه شکاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی در ایران بصورت پرتعدادی انجام گرفته است. عمده مطالعات انجام شده متمرکز بر بررسی

موانع مشارکت اقتصادی و بویژه اشتغال زنان بوده است. به عنوان مثال گوگردچیان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «اثر اشتغال زنان بر شکاف درآمدی جنسیتی در ایران (۱۳۹۰-۱۳۷۰)» نشان دادند که زنان به عنوان نیمی از نیروی کار می‌توانند بر توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه موثر باشند. بر اساس یافته‌های آنان، اشتغال و بهره‌وری اگر چه باعث افزایش دستمزد زنان و مردان می‌شود، اما شکاف جنسیتی دستمزد را افزایش می‌دهد. یافته مهم این مطالعه نقش تحصیلات در افزایش دستمزد هر دو جنس و در عین حال کاهش شکاف جنسیتی بوده است. بنابراین متغیر تحصیلات می‌تواند نقش موثری در وضعیت زنان در بازار کار داشته باشد [۱۱].

جوادی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «تحلیل جنسیتی ثبات اشتغال در ایران» دریافتند که جنسیت، عامل موثری بر ثبات اشتغال است، به این ترتیب که در مجموع، امکان ثبات شغلی برای زنان شاغل کم‌تر از مردان شاغل است و زن بودن، احتمال تغییر از وضعیت شاغل به وضعیت غیرفعال یا به عبارت دیگر خروج از بازار کار را حدود ۲۰ درصد افزایش می‌دهد. یافته‌های آنان نشان داد که ثبات اشتغال برای دارندگان تحصیلات دانشگاهی بیش‌تر است. در مورد زنان شاغل، ثبات اشتغال زنان روستایی، زنان مهاجر، زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی و زنان بیمه‌شده بیش‌تر است. نکته مهم اینکه ازدواج، ثبات اشتغال مردان را افزایش ولی ثبات اشتغال زنان را کاهش می‌دهد (۲). چشمه قصابانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «ابعاد منطقه‌ای شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در بازار کار شهری ایران: رویکرد تجزیه نئومارک» بیان کردند که تبعیض جنسیتی دستمزد در بازار کار، به تخصیص غیر بهینه منابع انسانی منجر شده است و آثار منفی بر رشد اقتصادی برجای می‌گذارد. نتایج پژوهش آنها نشان داد شکاف جنسیتی دستمزد به صورت گسترده در میانگین دستمزد مردان نسبت به زنان در بازار کار تمامی مناطق ایران وجود دارد. نکته مهم این است که زنان و مردان علی‌رغم سرمایه انسانی یکسان در سال ۱۳۹۶؛ بین ۴۹ تا ۹۱ درصد تفاوت دستمزد و شکاف دستمزد را تجربه می‌کنند (۳). در حالی که مطالعات زیادی بر موضوع مشارکت اقتصادی و اشتغال زنان در

ساعت بوده است و مصاحبه‌شوندگان به صورت فردی در مصاحبه مشارکت کردند. مصاحبه‌ها در هر مرحله ضبط و در اولین فرصت روی کاغذ پیاده شده و مورد تحلیل و کدگذاری قرار می‌گرفتند.

جدول ۱. فرآیند و نتایج مراحل کدگذاری سه گانه باز(مفاهیم)، مقوله‌های اصلی(محوری) و انتخابی (هسته)

## دستاوردها

| مفهوم  | خرده مقوله‌ها                       | مقوله اصلی             | مقوله                               |
|--|-------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| خودشکوفایی، توانایی مذاکره بهتر، پذیرش فرهنگ سازمانی، ورود محصولات دانش‌بنیان به درون خانواده، پذیرش فشارهای مضاعف کار و خانواده، تنظیم فعالیت‌های شغلی و زندگی، امنیت روانی و فیزیکی زنان، بازگشت به کار بعد از وضع حمل | میل به ایجاد تعادل میان کار و زندگی | انگیزه تاسیس کارآفرینی | دستاوردهای زنان شرکت‌های دانش‌بنیان |
| شناخت تکنولوژی، بیکار نشدن فرزندان، امنیت شغلی   | میل به کسب درآمد بیشتر              |                        |                                     |
| خوش فکر بودن و داشتن انرژی، توجه به مسئولیت اجتماعی، ارتقاء سطح آموزشی و تخصصی   | میل به توسعه مهارت‌های کسب و کار    |                        |                                     |
| میل به نتیجه، ریسک‌پذیری و خودباوری  | عوامل فردی                          | عاملیت کارآفرینانه     |                                     |
| تاثیر احساسی و اجرایی خانواده بر کسب و کار، حمایت مستقیم خانواده و همبستگی میان خانواده  | عوامل خانوادگی                      |                        |                                     |
| اعتماد، امکان دسترسی به منابع و اطلاعات، توان شبکه‌سازی، قدرت جذب منابع، دانش مالی و استفاده از تکنولوژی و داشتن الگو و منتور  | عوامل سازمانی و محیطی کسب و کار     |                        |                                     |

کدگذاری بر اساس منطق و روش کدگذاری سه مرحله‌ای کدگذاری باز، محوری و گزینشی است. بر اساس چنین منطقی محقق از سطح گزاره‌ها و داده‌های واقعی‌تر به سمت مفاهیم و مقوله‌های انتزاعی‌تر حرکت می‌کند تا در انتها به مقوله هسته تحقیق دست یابد. به صورت دقیق‌تر،

ایران متمرکز بوده، مطالعات محدودی به تجربه زنان در شرکت‌های دانش‌بنیان به عنوان یکی از فرصت‌های مهم کارآفرینی برای زنان دانش‌آموخته پرداخته‌اند. این مطالعات بیشتر متمرکز بر روش‌های تحلیلی- تطبیقی بوده و کمتر به تجربه زیسته و چالش‌های زنان به شرکت‌های دانش‌بنیان پرداخته است. از جمله مطالعات می‌توان به پایتختی و همکاران (۱۳۹۶) اشاره نمود که در بررسی تطبیقی تاثیر اقتصاد دانش‌بنیان بر اشتغال زنان برای ۸ کشور منتخب درحال توسعه (ایران، بلغارستان، کلمبیا، رومانی، ترکیه، مکزیک، برزیل، لیتوانی) طی دوره زمانی ۲۰۰۲ تا ۲۰۱۴ را مورد بررسی قرار دادند و یافته‌ها این تاثیر را مورد تایید قرار می‌دهد. به عبارت دیگر نتایج برآوردها حاکی از آن است که تاثیر تمامی شاخص‌های اقتصاد دانش‌بنیان بر اشتغال زنان مثبت می‌باشد [۱].

## ۴- روش پژوهش

روش مورد استفاده در این تحقیق، روش کیفی از نوع نظریه زمینه‌ای بوده و از تکنیک مصاحبه فردی برای پی بردن به نگرش زنان مورد بررسی کمک گرفته شد. بر اساس آخرین گزارش معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری از مجموع ۱۶۹۹ شرکت دانش‌بنیان که دارای عضو هیات مدیره زن هستند، بیشترین فراوانی مدرک تحصیلی به ترتیب متعلق به مقطع کارشناسی با ۴۲٪ و پس از آن کارشناسی ارشد با ۲۴٪، دیپلم با ۱۳/۳٪، دکترای تخصصی ۱۰/۷٪، کاردانی با ۴٪، دکترای حرفه‌ای با ۳٪، زیردیپلم با ۲/۵٪ و سایر تحصیلات با ۵/۰٪ است. به عبارت دیگر افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی بیشترین تمایل به تشکیل این شرکت‌ها داشته‌اند. در این پژوهش هدف اصلی بررسی چالش‌ها و دستاوردهای زنان ایرانی در شرکت‌های دانش‌بنیان بود و به همین دلیل در مطالعه سعی شد با زنان مدیرعامل و عضو هیات مدیره شرکت‌ها مصاحبه‌هایی صورت گیرد. در مجموع ۲۰ مصاحبه با زنان کارآفرین این عرصه صورت پذیرفت. از مجموع افراد مصاحبه شده ۱۰ نفر تحصیلات کارشناسی و ۴ نفر دکترا و ۶ نفر فوق لیسانس داشتند. سوالات در دو بخش تنظیم شد، که بخشی از آن به انگیزه‌ها و بخش به چالش‌های موثر در موفقیت کارآفرینی اختصاص یافت. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع و تکرار شدن داده‌ها در خلال مصاحبه‌ها ادامه یافت. زمان هر مصاحبه حدود ۱

|                              |   |  |
|------------------------------|---|--|
| اقتصادی                      | استخدام و پرداخت دستمزد                           | زنان، نارضایتی بیشتر، کم‌توقع‌تر بودن زنان در زمینه دستمزد                         |
|                              | نگاه منفی و مشتریان و نهادهای مالی و پیش‌داوری‌ها | زیر سوال رفتن موقعیت مدیریتی زنان، عدم اعتماد به مدیریت زنان، مردانه بودن بازارکار |
| زمینه خانوادگی و فقدان حمایت | عدم تعامل کار و زندگی                             | هماهنگی کار خانه با کار، پشتوانه خانواده، حمایت همسر، تغییر نقش‌ها، ازدواج         |
|                              | تربیت فرزندان و مدیریت امور خانواده               | فرزندآوری، تربیت فرزندان، رسیدگی به امور فرزند                                     |

#### ۵- یافته‌های پژوهش

در این بخش نتایج تحلیل داده‌ها بر اساس کد گذاری سه مرحله‌ای اشتراوس و کوربین (۱۳۸۵) و بر اساس مقولات محوری و هسته‌ی مندرج در جدول شماره ۱ و ۲ به تفصیل شرح داده می‌شود. اکثر مشارکت‌کنندگان این پژوهش به فرصت‌ها، مزایا و دستاوردهای زنان ایرانی در شرکت‌های دانش‌بنیان اشاره کرده‌اند. دستاوردهای زنان ایرانی در شرکت‌های دانش‌بنیان در زمینه انگیزه تاسیس کارآفرینی را می‌توان در سه خرده مقوله میل به ایجاد تعادل میان کار و زندگی، میل به کسب درآمد بیشتر و میل به توسعه مهارت‌های کسب و کار از هم تفکیک کرد. **میل به ایجاد تعادل میان کار و زندگی:** خودشکوفائی، توانایی مذاکره بهتر، پذیرش فرهنگ سازمانی، ورود محصولات دانش‌بنیان به درون خانواده، پذیرش فشارهای مضاعف کار و خانواده، تنظیم فعالیت‌های شغلی و زندگی، امنیت روانی و فیزیکی زنان، بازگشت به کار بعد از وضع حمل انگیزه‌هایی هستند که مشارکت‌کنندگان به آن‌ها اذعان داشتند. به عنوان مثال از دیدگاه مصاحبه‌شونده شماره ۳، «توان ذاتی آدم‌ها در جمع کوچک بیشتر از استفاده می‌شود این مزیت خانم‌هاست که در دانش‌بنیان دیده می‌شود باعث خودشکوفائی می‌شود و ارتقا شغلی زنان در دانش‌بنیان می‌تواند فرصت بیشتری برای همگرایی در خانواده فراهم کند، وقتی مادری تکنولوژی را بشناسد و طبعاً خانواده را به همراهی ترغیب کند آنها هم به توسعه

در این فرایند، ابتدا در سطح اولیه جملات و گزاره‌های مضمونی مفهوم‌گذاری شدند، در مرحله دوم مفاهیم مرتبط یا شبیه به هم (ارتباط ذاتی) تحت یک مفهوم کلی‌تر به نام مقوله قرار گرفتند. سپس مقوله‌های جزئی‌تر ذیل مقوله کلی‌تر و انتزاعی‌تری (مرحله کدگذاری محوری) سازمان‌دهی شدند. جدول شماره ۱ و ۲ در نهایت با در نظر گرفتن همه سطوح تحلیلی، مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده و شرایط و استراتژی‌های کنشگران مقوله هسته تحقیق حاصل شد.

#### جدول ۲. فرآیند و نتایج مراحل کدگذاری سه گانه باز(مفاهیم)، مقوله‌های اصلی (محوری) و انتخابی (هسته) چالش‌های کارآفرینی

| مقوله                                       | مقوله اصلی                   | خرده مقوله   | مفاهیم  |
|---|------------------------------|--|---|
|   | عوامل فردی                   | مدیریت و اعتمادی به نفس بالای مردان  | کمبود جسارت، احساسات زیاد، استرس زیاد، کند بودن زنان در مقابل تغییرات، عدم خودباوری زنان  |
|   |                              | عدم انگیزه رشد   | به دنبال رشد نبودن، انگیزه نداشتن، اشتغال در بخش خاص  |
| چالش‌های زنان ایرانی در شرکت‌های دانش‌بنیان | عوامل اجتماعی و فرهنگی       | تبعیض  | نگرانی مدیر از ارتقا دادن به یک زن، تبعیض جنسیتی، وجود امکانات بیشتر برای مردان   |
|   |                              | کلیشه‌های جنسیتی رایج، باورهای مذهبی جامعه   | سوء برداشت، ناپایده گرفته شدن   |
|   | عدم آگاهی و جامعه‌پذیری صحیح | جدی گرفته نشدن خودشان، احساس عدم پشتیبانی به دلیل ریسک بالا، مهارت‌ها و قدرت تحلیل و درک بیشتر مردان، جامعه ما که دختران را به نحو خاصی جامعه‌پذیر می‌کند. | جدی گرفته نشدن خانم‌ها توسط خودشان، احساس عدم پشتیبانی به دلیل ریسک بالا، مهارت‌ها و قدرت تحلیل و درک بیشتر مردان، جامعه ما که دختران را به نحو خاصی جامعه‌پذیر می‌کند. |
|   | عوامل                        | تبعیض در   | حقوق و دستمزد کمتر  |

اطرافیان را فراهم می‌آورد. استقلالی که می‌تواند بنیان سایر استقلال‌ها و تصمیم‌گیری‌های فردی تلقی شود. اکثر مصاحبه‌شوندگان به مزیت اقتصادی داشتن و میل به کسب درآمد بیشتر کارآفرینی اشاره کرده‌اند. در این بعد اکثر مصاحبه‌شوندگان به مزایای شرکت‌های دانش‌بنیان در زمینه شناخت تکنولوژی، بیکار نشدن فرزند و امنیت شغلی اشاره کردند. به عنوان مثال از نگاه مصاحبه‌شونده شماره ۴، «وقتی خانومی در دانش‌بنیان کار کند با معضلات بیکاری بچه‌هاش مواجه نیست چون میتونه بچه‌هاش را هدایت کند به سمت فعالیت‌های دانش‌بنیان، پدر از نگاه فرزند یک سرمایه‌گذار است، اما مادر صاحب کسب و کار است». مصاحبه‌شونده شماره ۷، «امنیت شغلی هر فرد به توان خود او وابستگی دارد. در حقیقت تا زمانی که فرد اطلاعات خود را به روز نگه دارد و بتواند برای مجموعه همچنان مؤثر باشد و کمک کند، خب مجموعه هم به او نیاز دارد و حاضر نیست او را از دست بدهد. در حقیقت حتی اگر شرکت نیز به هر دلیل نتواند کار کند و شما مجبور به ترک شرکت شوید، بالاخره در یک جایی دیگری امکان ادامه کار برای فرد وجود دارد. ایشان اشاره می‌کند که بخشی از مسئله‌ی امنیت شغلی به شرکت و وضعیت و کاری و اقتصادی آن وابسته است. اما اگر فرد به روز باشد می‌تواند از خود در برابر این چالش هم محافظت کند».

**میل به توسعه مهارت‌های کسب و کار:** در این بعد اکثر مصاحبه‌شوندگان خوش فکر بودن و داشتن انرژی، توجه به مسئولیت اجتماعی، ارتقاء سطح آموزشی و تخصصی را مدنظر قرار دادند. به عنوان مثال از نگاه مصاحبه‌شونده شماره ۶، «انگیزه‌های زنان متفاوت و مقدس‌تر از مردان است. اگر انگیزه‌های صرفاً مادی و معنوی که دو سر طیف باشد را در نظر بگیریم، زنان به بحث معنوی بیشتر توجه می‌کنند و شاید به همین دلیل موضوع مسئولیت اجتماعی در زنان پررنگ‌تر است». مصاحبه‌شونده شماره ۹، «در حقیقت سرمایه‌ی شرکت دانش‌بنیان نیروهای انسانی آن است و این شرکت‌ها تلاش زیادی را برای ارتقاء سطح آموزشی و تخصصی کارکنان خود به کار می‌بندد و دوره‌هایی هم برای اینکه کارکنان‌شان خود را به روز نگه دارند برگزار می‌کنند. در حقیقت در این فضا احترام به دانش و شخصیت زنان وجود دارد». شواهد جدید همچنین این نکته را بیان

کار او کمک می‌کنند». مصاحبه‌شونده شماره ۷ «موضوع تا حدی به انگیزه‌های فردی و شرایط زندگی فرد بستگی دارد. به این معنا فرد باید تمایل تحمل فشارهای مضاعف را داشته باشد و در عین حال حمایت‌های خانوادگی مورد نیاز را نیز دریافت کند. با این حال من تصور می‌کنم از بعد آمادگی زنان برای پذیرش فشارهای مضاعف کار و خانواده، زنان در شرکت‌های دانش‌بنیان انگیزه‌های بیشتری دارند». مصاحبه‌شونده شماره ۹، «زنان بعد از ازدواج دوباره به کار باز می‌گردند و این موضوع را بارها شاهد بودیم. زنانی که در حوزه ما کار را ترک کردند یا افولی در کارشان رخ داده، بعد از مدتی دوباره به کار برگشته‌اند». بنابراین می‌توان گفت خانواده، کانونی است که در شکل‌گیری این ویژگی‌ها، می‌تواند نقش حیاتی ایفا کند.

در جوامع سنتی که مردان نقش «نان‌آوری» و زنان نقش «خانه‌داری و تربیت فرزندان» را بر عهده داشتند، انتقال ایده کسب و کار بیشتر از طرف مرد صورت می‌گرفت؛ ساختار جدید خانواده در جامعه امروز و به تبع آن خروج زن از خانه، ظهور جلوه‌های تازه‌ای از بروز خلاقیت و نوآوری را در هر دو جنس زن و مرد باعث شد. از سوی دیگر تأثیر زمینه‌های خانوادگی و تعاملات خانوادگی بر روی کارآفرینان به طور اخص مهم است. کارآفرینانی که خانواده‌شان کارآفرین هستند، کارآفرینی‌شان با کارآفرینی خانواده‌شان رابطه مستقیم دارد اینگونه رفتار و مشخصه والدین تأثیر مثبتی ایجاد می‌نماید و منبع الهامی را برای افراد به وجود می‌آورد. خانواده‌ها نقش مهمی در ایجاد یک تصور باورنکردنی و عمومی از کارآفرینی در ذهن افراد دارند. تحقیقات نشان می‌دهد که اغلب کارآفرینانی که در محیط‌های خانوادگی خود اشتغال بودند اغلب ویژگی‌های کارآفرینانه از قبیل استقلال، اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری (محیط کار و خانواده) را مستقیم و غیرمستقیم آموخته‌اند. کارآفرینی مناسب از طریق مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری و کاهش تعارضات خانواده صورت می‌گیرد. کارآفرینی هم شامل کیفیت محیط کاری و هم شامل محیط خانوادگی و تعادل بین این دو محیط می‌شود.

**میل به کسب درآمد بیشتر:** یکی از شناخته شده‌ترین مزایای اشتغال برای زنان و خانواده، مزایای اقتصادی آن است که زمینه استقلال و عدم وابستگی زنان از شوهر و





اپلیکیشن به این زن بده و بگو محتوا تولید کند یکی از مشکلات ما تولید محتواست این خانم‌ها می‌توانند به راحتی محتوا تولید کنند».

**عوامل سازمانی و محیطی کسب و کار:** اگر اثرات سازمانی و محیطی کسب و کارها بر کارآفرینی هم‌سو و هم‌جهت باشد، خود زمینه‌ساز و بسترساز توسعه و گسترش کارآفرینی در حیطه‌ی موردنظر خواهد بود. از این‌رو نقش عواملی همچون اعتماد، امکان دسترسی به منابع و اطلاعات، توان شبکه‌سازی، قدرت جذب منابع، دانش مالی و استفاده از تکنولوژی و داشتن الگو و منتور اهمیتی دوچندان پیدا می‌کند. مصاحبه‌شونده شماره ۲، «در برخی موارد دانش‌بنیان خانم بودن مزیت است. جامعه خیلی موقع‌ها به خانم‌ها بیشتر اعتماد می‌کند و مدیریت خانم‌ها را بیشتر می‌پذیرد. خانم‌ها در روح مدیریتی کارشان روحیات زنانه‌شان دخیل است و برای مراجعه کننده اعتمادسازی بیشتری ایجاد می‌کنند». مصاحبه‌شونده شماره ۴، «خانم‌ها اگر جذب دانش‌بنیان شوند به دلیل اینکه ابزار و فضای کاری برای کارکردنشان مناسب است یعنی چون با تکنولوژی و کامپیوتر می‌توانند در هر جای و در یک مکان امنی کار کنند و به خدمات پشتیبانی و مدیریتی برسند اما اینکه از نگاه دانش‌بنیان زنان چه ویژگی برای این حوزه دارند، اگر بخواهم به عنوان یک مدیر بگم فعلاً دستمزد پایین‌شان و احساس مسئولیت بالا». مصاحبه‌شونده شماره ۷، «در مورد شبکه‌های روابط زنان در حوزه دانش‌بنیان معتقدم که زنان از شبکه‌های روابط دور نیستند، چون زنان در معاونت فناوری ریاست جمهوری، پارک علم و فناوری بیشتر حضور دارند، برای تاسیس دانش‌بنیان راحت‌تر همدیگر را پیدا می‌کنند». مصاحبه‌شونده شماره ۹، «زنان کارمند بسیار قابل اعتمادترند و کارهای ریسکی و ناگهانی انجام نمی‌دهند». نامان و اسلویین (۱۹۹۳) محیط کسب و کار را مجموعه تمامی مولفه‌های فیزیکی و اجتماعی که مستقیماً در تمامی رفتارها و تصمیم‌گیری‌های افراد لحاظ می‌شوند، معرفی می‌کند. محیط نیز در یک نگاه کلی از دو قسمت مجزا تشکیل شده است: محیط بیرونی، خارجی و یا کلان و محیط درونی، داخلی و یا خرد؛ که محیط خارجی شامل متغیرهایی است که غالباً غیرقابل کنترل و غیرقابل پیش‌بینی‌اند؛ اما محیط درونی نگاهی به درون دارد و نقاط قوت و ضعف را بررسی می‌کند [۳۰].

می‌کند که هوش، توانایی فکری و ویژگی‌های فردی افراد نیز نقش مهمی در منشاء کارآفرینی آنان دارد [۲۳]. سرمایه فکری شامل دانش افراد، خلاقیت، ظرفیت‌های سازمانی و روابط با مشتریان و عرضه‌کنندگان، فناوری اطلاعاتی و ... می‌باشد [۱۵]. در واقع کارآفرینان با خلق دانش بدیع و تبدیل آن به نوآوری، در واقع یک زنجیره ارزشی خلق می‌کنند که به ثروت اندوزی و اشتغال نیروی انسانی منتهی می‌شود. از این رو یکی از عواملی که می‌تواند نقش بسیار مهمی در افزایش قابلیت‌های منابع انسانی و گرایش به کارآفرینی داشته باشد، سرمایه فکری است [۲۹]. به عبارتی در زمینه سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن امروزه می‌توان شاهد به وجود آمدن اقتصادی بود که در آن دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه، جایگزین سرمایه‌های مالی و فیزیکی شده است [۱۸].

**عوامل فردی:** یکی از مزیت‌های کارآفرینی برای این زنان که کارکرد منزلتی و هویت بخشی دارد. عواملی همچون میل به نتیجه، ریسک‌پذیری و خودباوری است. زیرا کارآفرینی برای آنان نوعی منزلت اکتسابی و هویت جمعی می‌آورد که در گفتمان عمومی و غالب جامعه دارای جایگاه، منزلت عرفی و سازمانی خاصی بوده و کارآفرینی نیز متجلی می‌شود. مصاحبه‌شونده شماره ۲، «من معتقدم با توجه به اینکه بها ندادن و جدی نگرفتن زنان در جامعه وجود دارد، اما حضور زنان در عرصه کارآفرینی و استارت آپ‌ها می‌تواند خیلی مهم باشد برای این تغییر. اینکه خانم‌ها به خودباوری برسند». مصاحبه‌شونده شماره ۵، «بین کارمندان هم خانم‌ها بهترند، خانم‌ها پشتکارشون بیشتر است و نتیجه کار برایشان اهمیت زیادی دارد که این مورد نیاز استارت‌آپ‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی است».

**عوامل خانوادگی:** تاثیر احساسی و اجرایی خانواده بر کسب و کار، حمایت مستقیم خانواده و همبستگی میان خانواده از دیگر عوامل موثر بود. مصاحبه‌شونده شماره ۷، «حوزه دانش بنیان شرایط مہیاتری دارد. به خصوص اگر کار پروژه‌ای باشد و به ویژه اینکه جنبه‌ی مطالعاتی قوی داشته باشد. چنین فعالیت‌هایی معمولاً نیازی کمتری به حضور مستمر در شرکت دارد و زنان می‌توانند زمان کاری خود را به شکل بهتری با فعالیت‌های منزل تنظیم کنند». مصاحبه‌شونده شماره ۴، «بعضی مواقع شوهر اجازه نمی‌دهد زن از خانه بیرون برود اما اینترنت که وجود دارد

### چالش‌های زنان ایرانی در شرکت‌های دانش‌بنیان:

تحلیل مصاحبه‌ها گویای آن است که مصاحبه‌شوندگان در زمینه چالش‌های زنان ایرانی در شرکت‌های دانش‌بنیان از عوامل فردی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و کیفیت زمینه خانوادگی و فقدان حمایت رنج می‌برند.

### عوامل فردی:

برخی از مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند که سبک مدیریت در زنان و مردان متفاوت است که همین امر خود می‌تواند نقطه قوت مدیریت زنان و هم گاهی نقطه ضعف آن محسوب شود. اکثر مصاحبه‌شوندگان اشاره کردند که عواملی مانند کمبود جسارت، احساسات زیاد، پایین بودن سطح معلومات تخصصی و فنی مرتبط با کار (به خصوص در شرکت‌های مرتبط با حوزه اطلاعات و فناوری) و کند بودن زنان در مقابل تغییرات می‌تواند به جایگاه آنان به عنوان مدیر لطمه جدی وارد آورد. کم تجربگی اکثر زنان مصاحبه‌شونده و نداشتن معلومات تخصصی بزرگ‌ترین چالش پیش روی از نظر خود آن‌ها بود. تعدادی از مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند که مشغله زیاد زنان در منزل و مسئولیت خطیر آنان در برابر فرزندان از جمله عوامل موثر بر عدم تمایل آنان به پذیرش پست‌های حساس و مهم مانند مدیریت می‌باشد. مصاحبه‌شونده شماره ۱۲، «مردا خیلی راحت‌تر این تمرکز رو به دست می‌آورند و وقتی به مشکل می‌خوری و یک پروژه رو باید تو تاریخ مشخص تحویل بدی، اما تحویل داده نمیشه؛ چون با یک مشکلاتی روبرو می‌شوی که زمانش اصلاً مشخص نیست. وقتی زمان تحویل می‌رسه، مردا خیلی خوب می‌تونن این مسئله رو مدیریت کنند، اونا استرس نمی‌گیرند و خیلی پر قدرت‌تر رفتار می‌کنند اما خانم‌ها دچار استرس می‌شوند». مصاحبه‌شونده شماره ۲، «زنان معمولاً در نمایشگاه‌ها در قسمت شو استفاده می‌شوند و برای توضیحات تخصصی در مورد محصولات از مردان استفاده می‌شود. زنان انگیزه مالی کمتری دارند، انگیزه رشد کمتری دارند و دنبال کار جدید نمی‌روند». مصاحبه‌شونده شماره ۴، «زنان خودشان را باور ندارند و گرنه به نظر من در دانش بنیان زنان موفق‌ترند. زنان از بس در کنار و حاشیه بودند کارهای مردم نهاد و خیریه برای زنان جذاب‌تر و زنان در بدنه این‌ها حضور داشته باشند. خانم‌ها رقابت را دوست دارند». مصاحبه‌شونده شماره ۱۵، «راجع به بحث جدی نگرفتن در ایران بیشتر خانم‌ها خودشان، خودشان را جدی نمی‌گیرند و

این بیشتر و مهم‌تر از آن است که مردان زنان را جدی نگیرند، یعنی ما در کوچک‌ترین کارها هم به آقایان مراجعه می‌کنیم، شاید ریشه‌اش در خانواده باشد. خانم‌ها خودشان را قبول ندارند فکر می‌کنند از پس کارشان بر نمی‌آیند؛ نه در بحث استارت‌آپ و کارآفرینی، که در حضور در دیگر سازمان‌ها نیز، زنان خیلی علاقمند به قرار گرفتن در چالش، نوک پیکان بودن و راه انداز بودن نیستند».

### عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی:

چالش‌های بزرگ زنان از منظر مصاحبه‌شوندگان عواملی بودند که تحت عنوان عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی بود. مسائلی هم چون تبعیض در آموزش زنان و مردان (به ویژه در مقاطع تحصیلی بالا و آموزش عالی)، عدم آگاهی زنان نسبت به حقوق مربوط به حوزه زنان، تبعیض در استخدام و پرداخت دستمزد، نگاه منفی مشتریان و نهادهای مالی مانند بانک‌ها جهت ارائه تسهیلات و تصورات و پیش‌داوری‌های منفی کارکنان نسبت به مدیریت زنان، همگی مسائلی بودند که تقریباً تمامی مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره کردند. یکی از نکاتی که مدیران عامل و ارشد شرکت‌ها به عنوان مسائل پیش‌روی زنان بیان می‌کردند، کلیشه‌های جنسیتی رایج بود که موجب می‌شود زنان فرصت برابر را در مقابل مردان از دست بدهند. زنان معتقد بودند که در هر جایگاهی هستند، تفکرات مردسالارانه حاکم بر آن‌ها هستند. اکثر مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کردند که باورهای مذهبی جامعه و خانواده آن‌ها، مانعی برای حضور آن‌ها در بسیاری از محافل علمی و اقتصادی و دستیابی به جایگاه مطلوب آنان بوده است. مصاحبه‌شونده شماره ۲، «در تجربیات کاری که خودم داشتم زن بودن و سن همیشه در سازمان‌هایی که کارکردم مانع پیشرفت من بود. به من رسماً گفته شد شما خیلی مناسب در این پست هستید اما بخاطر سنتان نمی‌شود. در مورد زن بودن لازم نیست کسی چیزی بگوید، مدیران مرد اگر از زنی دفاع کنند یا ازش حمایت کنند ممکن است باعث سوءبرداشت شود. به دو دلیل یک دلیل فرهنگی و دوم اینکه یک سازمان هنوز آن قدر توانسته درک را ایجاد کند که هر اتفاقی می‌افتد منشاء در شایسته‌سازی دارد و هیچ چیز خاصی پشتش نیست و بتواند دفاع کند از انتخاب یک زن واسه همین من همیشه نتوانستم موقعیت مدیر شدن را پیدا کنم: به



خانواده، جامعه، نهادهای دولتی و قوانین کشوری و ایجاد تشکیلات مدافع حقوق زنان اشاره کردند. در مصاحبه‌ها به این نکته نیز اشاره شد که زنان با توجه به مسئولیت سنگین تربیت فرزندان و مدیریت امور خانواده، برای اینکه بتوانند مسئولیت حساس مدیریت شرکت را به درستی انجام داده و دچار تعارض و تضاد نقش نشوند در اولویت اول به حمایت‌های همسر و خانواده و بعد جامعه، نهادهای دولتی و قوانین کشوری و ایجاد تشکیلات مدافع حقوق زنان نیاز دارند. مصاحبه شونده شماره ۳، «دلیل اینکه خانم‌ها کمتر در این حوزه می‌آیند این است که احساس می‌کنند در این حوزه پشتیبان ندارند، فضای دانش‌بنیان به شدت دارای ابهام است خانم می‌خواهد شروع کند و باید مدام به اطرافیانش اثبات کند که امکان دارد و من از پشش بر می‌آیم اما خودش در واقع هیچ دیدی ندارد که این کار انجام می‌شود یا نه. او باید باید در دو قسمت انرژی بگذارد: هم خانواده و همکاران. بعد از شروع و تاسیس نقاط بحرانی فرا می‌رسد، بطوریکه فرد می‌خواهد کلا کار را رها کند، یا گاهش اوقات اطلاعات کارش به رقیب رسیده، یا آنچه از اول تصور می‌کرده درست نبوده و کل کار را باید زمین بگذارد و کار دیگری را شروع کند. این یک مانع بزرگ برای شروع به کار زنان تلقی می‌شود. زن همزمان با کار خانه باید به فکر کار اقتصادی‌اش هم باشد و هرکس توانسته این کار را با موفقیت جلو ببرد به پشتوانه خانواده و حمایت همسر و تغییر نقش‌ها بوده تا توانسته هر دو کار را پیش ببرد». خانم شماره ۷، «به نظر من زنان به دلیل درگیری‌های خانواده و شرایط فرزندشان مهم‌ترین مسئله‌ای که دارند درگیری ذهنی است. به این معنا که حتی وقتی که در محل کار هستند به شکل ۱۰۰ درصد از نظر ذهنی روی کارشان متمرکز نیستند. از نظر من مهم‌ترین مسئله‌ی او در محیط کار ایجاد تعادل میان کار و زندگی خانوادگی است». خانم شماره ۱۰، «یک سری مسائل به عنوان مسائل و مشکلات عمومی زنان در حوزه‌ی اشتغال شناخته می‌شوند. به طور کلی زندگی زنان به دو دوره‌ی قبل و بعد از ازدواج تقسیم می‌شود. من به شخصه به عنوان یک کارفرما، با ترس و لرز زنان را استخدام می‌کنم. چون اغلب مواردی را به عنوان مسائل و مشکلات‌شان مطرح می‌کنند که من نمی‌توانم با آن مخالفت کنم. ... این شرایط زمانی بغرنج‌تر می‌شود که آنان بچه‌دار هم

دلیل جنس و سن». مصاحبه شونده شماره ۱۷، «زنان فکر می‌کنند طبیعی است که نتوانند کارهای زیادی را انجام ندهند. زنان دوست دارند تبعیض جنسیتی در موردشان اتفاق بیفتد». خانم شماره ۳، «زنان از شبکه اجتماعی دور نیستند آنچه از آن دور هستند نادیده گرفته شدن توسط مردان و یا حتی زنان توسط زنان جدی گرفته نمی‌شوند. یک خانم باید توان ذهنی از خودش نشان بدهد و درس‌خوان باشد تا حرفش شنیده شود. معمولاً در جلسات بستر سازی کارآفرینی تعداد زنان به عنوان تصمیم‌گیرنده خیلی کم هست در حالیکه حضور خانم‌ها در تصمیم‌سازی کارآفرینی می‌تواند برای حضور در حوزه دانش بنیان خیلی تاثیرگذار باشند». مصاحبه شونده شماره ۱۲، «خانم‌ها حقوق کمتری برای کارشون می‌گیرن یه وقتی هست سیاست شرکت اینه که پول کمتر بده چون سرعت کارش اهمیت زیادی نداره، اما اگه سرعت کارشون بالا باشه و نیروی متخصص بخوان، ترجیح می‌دهند نیروی آقا استخدام کنند». خانم شماره ۹، «افرادی هم که با حقوق و مزایای پایین جذب می‌شوند، بسیار سریع دچار نارضایتی می‌شوند و توان تحمل شرایط سخت کار را با حقوق و مزایای پایین ندارند. در حقیقت افراد اغلب بدون حقوق بالا حاضر به کار نیستند و دسته‌ای هم که با حقوق‌های پایین کار را شروع کردند، پس از مدت کوتاهی ناامید و سرخورده می‌شوند و کار را رها می‌کنند. در حقیقت خانم‌ها نسبت به شرایط کار واقع‌بین نیستند. به نظر من زنان بیشتری از روی شکم سیری کار می‌کنند». مصاحبه شونده شماره ۱۶، «در کل سیستم به مردان بیشتر اعتماد دارد و اونها را زرنگ تر ارزیابی می‌کند. ما می‌تونیم هم ناظر سر ساختمان باشیم هم مهندس مشاور، اما سر ساختمان معمولاً با خانم‌ها مشکل ایجاد می‌شود چون کارگرا، کارفرما و پیمانکار همه مردن و با مردان راحت‌تر ارتباط می‌گیرند. کلاً تو شغل‌هایی که درآمد پایینی داره، زودتر خانم‌ها رو جذب می‌کنن، اما تو شغل‌هایی مثل مهندسی عمران که پایه حقوق نسبتاً خوبی داره، بیشتر مردها جذب می‌شوند؛ چون تصور میشه که اونا کار بلدتر هستند، اما خانم‌ها رو جاهایی که مردها علاقه ندارند برونند، جذب می‌کنند».

**در زمینه کیفیت زمینه خانوادگی و فقدان حمایت** بسیاری از افراد به نقش عواملی همچون مسئولیت سنگین تربیت فرزندان و مدیریت امور خانواده، حمایت‌های همسر



خودباوری نگاه کارآفرین نسبت به توانایی خود در کشف و استفاده از فرصت، تفکر خلاقانه و مدیریت بازار سنجیده شده است. در سنجش میل به نتیجه، پشتکار فرد و میزان تلاش او برای حصول نتیجه دلخواه و تسلیم ناپذیری به محک گذارده شده و نتایج نشان می‌دهد به طور کلی افراد اعتقاد دارند که پشتکار و پی‌گیری بالایی برای رسیدن به اهدافشان دارند. در گروه عوامل خانوادگی، در بخش اول هدف آن بوده که تاثیر احساسی خانواده بر غنی‌سازی کسب و کار مورد مطالعه قرار گیرد و مشخص شود تا چه اندازه، احساسی که افراد از خانواده خود دریافت می‌کنند در بهبود چشم‌اندازشان نسبت به موفقیت کسب و کار موثر است. خانواده تاثیر زیادی بر روحیه افراد در کسب و کار می‌گذارند و اغلب خانواده‌ها بدون چشم‌داشت مالی در کسب و کار افراد مشارکت می‌کنند و می‌کوشند تا درگیری‌های کاری آنان را بفهمند و معمولا فراتر از آنچه انتظار می‌رود برای موفقیت کسب و کار ایشان کمک می‌کنند. همان‌طور که نظریه تواناسازی مطرح می‌کند، برآورده ساختن نیازهای اساسی، از حقوق اولیه تمام افراد است و هر فردی باید امکان آن را داشته باشد که از تمام توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود استفاده کند. بنابراین زنان باید بیاموزند که با خودباوری و پذیرش مسئولیت، چه در خانواده و چه در جامعه شرکت کنند.

در بخش عوامل سازمانی و محیطی، ظرفیت‌های سازمانی شامل اعتماد، امکان دسترسی به منابع و اطلاعات، توان شبکه‌سازی، قدرت جذب منابع، دانش مالی و استفاده از تکنولوژی و داشتن الگو و منتور مورد سنجش قرار گرفته است. در بخش دسترسی به اطلاعات تبادل اطلاعات فرد با شرکا، استفاده از ارتباطات شخصی برای کسب اطلاعات مفید و نیز شنیدن نقطه نظرات افراد خارج از حوزه کاری سنجیده شده و نتایج نشان می‌دهد در مجموع این افراد در این شاخص میانگین بالایی دارند. در حوزه دسترسی به منابع اکثر پاسخگویان معتقدند به منابع دسترسی دارند و توانایی خود را در جذب منابع بالا می‌دانند. با توجه به نظرات مصاحبه‌شوندگان، چالش‌ها و فرصت‌های زنان در شرکت‌های دانش‌بنیان در عوامل فردی، اجتماعی و فرهنگی، اقتصادی و کیفیت زمینه خانوادگی و فقدان حمایت تقسیم‌بندی شد.

در زمینه عوامل فردی اکثر مصاحبه‌شوندگان اشاره کردند که عواملی مانند کمبود جسارت، احساسات زیاد، پایین

می‌شوند. این مسئله به طور کلی به تمام حوزه‌های اشتغال زنان اعم از دانش‌بنیان و غیردانش‌بنیان قابل تعمیم است». مصاحبه‌شونده شماره ۱۱، «حجم کار در این شرکت‌ها بالاست و ما باید پاسخ‌گوی مشتری‌هایمان باشیم، ولی زنان به دلیل شرایط خانوادگی، ممکن است نتوانند آن‌طور که باید در این شرکت کار کنند و نیاز به مرخصی داشته باشند».

## ۶- نتیجه‌گیری

تحولات در چهار دهه گذشته همراه با توسعه دسترسی به آموزش عالی، منجر به تغییرات معنادار در بسیاری از شاخص‌های مرتبط با کیفیت زندگی، سلامت و مشارکت اجتماعی زنان شده، اما مساله مشارکت اقتصادی زنان دانش‌آموخته همچنان به عنوان یکی از مسائل مهم و ضرورت‌ها در کشورهای توسعه یافته باقی مانده است. این در حالی است که حیطه‌های نوین از جمله توسعه کارآفرینی بویژه در حوزه علم و فناوری به عنوان یکی از راهبردهای موفق در افزایش مشارکت اقتصادی زنان شناخته می‌شود. براین اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی دستاوردها و چالش‌های توانمندسازی زنان در شرکت‌های دانش بنیان صورت گرفت. بر مبنای نتایج در حوزه انگیزه پاسخ‌دهندگان برای شروع کسب و کار خود، سه دلیل میل به ایجاد تعادل میان کار و زندگی، میل به کسب درآمد بیشتر، میل به توسعه مهارت‌های کسب و کار را برشمردند. زنانی که انگیزه اصلی آنان، میل به ریسک کردن، میل به کسب درآمد بیشتر و تمایل به ایجاد تعادل میان کار و زندگی است، احتمال موفقیت بیشتری دارند از طرفی توجه به تفاوت میان آغاز کسب و کار از روی ضرورت یا فرصت، اهمیت دارد. افرادی که به علت پیدا نکردن شغل دیگر و نبود گزینه‌ای دیگر به این کسب و کار روی آورده‌اند، عملا کسب و کار خود را از روی «ضرورت» انتخاب کرده‌اند. در مقابل افرادی که با انتخاب خود و بر اساس برداشتشان از فرصت‌های بازار که هنوز کشف نشده و یا کم به آن‌ها توجه شده کسب و کارشان را انتخاب می‌کنند، در حوزه «فرصت» وارد شده‌اند. در زمینه عاملیت و عوامل موثر بر کارآفرینی زنان در محیط دانش‌بنیان در بخش عوامل فردی ویژگی‌ها و رفتارهای کارآفرینانه مانند میل به نتیجه، ریسک‌پذیری و خودباوری مورد سنجش قرار گرفته است. در حوزه

را از موقعیت‌های قدرت مردان، دور نگاه می‌دارد. سازمان‌ها تردید دارند که زنان بتوانند، شغل خاصی را همانند مردان انجام دهند و به شکل موفقیت‌آمیز، در انجام فعالیت‌های خاص، با مردان، همکاری و اشتراک مساعی داشته باشند. زنان نیز معتقدند با بودن چنین تفکری در سازمان‌ها، احتمال این که بتوانند به موقعیت‌های عالی مدیریتی برسند، بسیار اندک است. زنان، رفتارهای حمایتی و پدرمآبانه در سازمان را، جدایی از حمایت، مانعی برای حقوق مشروع شان می‌دانند که آن‌ها را در وضعیتی نابرابر با مردانی قرار می‌دهد که از موقعیتی مشابه برخوردارند. با این حال، بسیاری از زنان، به ناچار در شرایط و سن خاص، خود را با شرایط سازمان، تطبیق می‌دهند که این رفتار، رفتارهای حمایتی مردان را تقویت می‌کند.

از سوی دیگر زنان با توجه به مسئولیت سنگین تربیت فرزندان و مدیریت امور خانواده، برای اینکه بتوانند مسئولیت حساس مدیریت شرکت را به درستی انجام داده و دچار تعارض و تضاد نقش نشوند به حمایت‌های همسر، خانواده، جامعه، نهادهای دولتی و قوانین کشوری حمایت‌گر نیاز دارند. در نهایت توازن کار و زندگی یکی از مهم‌ترین چالش‌های زنان برای حضور در این عرصه است. اصولاً کار اقتصادی نیازمند تمرکز، وقت، انرژی و برنامه مداوم است که همگی با مسئولیت‌های خانوادگی زنان در تعارض است و زنان برای موفقیت در این عرصه نیازمند برنامه‌ریزی دقیق و حمایت خانواده هستند. کسب و کارهای شخصی بدلیل برخورداری از زمان منعطف، از یک سو فرصت را برای زنان فراهم می‌آورد که مسئولیت‌های خود را راحت‌تر تنظیم نمایند، ولی از سوی دیگر بدلیل بالا بودن سطح مسئولیت اقتصادی و تنش‌های محیطی فشار مضاعفی را به آنان وارد می‌نماید. بعبارتی توسعه این کسب و کارها از نظر زمان برای زنان سودآوری دارد و قدرت مدیریت وقت را دارند ولی از سوی دیگر بدلیل بالا بودن مسئولیت‌های توسعه کسب و کار، سرمایه‌گذاری و توسعه بازار و ... فشار درونی و استرس‌های زیادی را تحمل می‌کنند.

براساس تئوری اقتصاددانان کلاسیک بهره‌مندی کمتر زنان از آموزش، دوری متناوب از کار به دلیل مسائل مربوط به فرزندآوری و پرورش کودک و کم‌تر بودن تجربه و مهارت شغلی آنان به دلیل همین دوری متناوب از

بودن سطح معلومات تخصصی و فنی مرتبط با کار (به خصوص در شرکت‌های مرتبط با حوزه اطلاعات و فناوری) و کند بودن زنان در مقابل تغییرات می‌تواند به جایگاه آنان به عنوان مدیر لطمه جدی وارد آورد. از دیگر چالش‌های بزرگ زنان مسائلی هم چون تبعیض در آموزش، عدم آگاهی زنان نسبت به حقوق مربوط به حوزه زنان، تبعیض در استخدام و پرداخت دستمزد، نگاه منفی مشتریان و نهادهای مالی مانند بانک‌ها جهت ارائه تسهیلات و تصورات و پیش‌داوری‌های منفی کارکنان نسبت به مدیریت زنان، همگی مسائلی بودند که تقریباً تمامی مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره کردند. یکی از عوامل، کلیشه‌های جنسیتی رایج است که موجب می‌شود زنان فرصت برابر را در مقابل مردان از دست بدهند. زنان معتقدند که در هر جایگاهی هستند، تفکرات مردسالارانه حاکم بر آن‌ها هستند. باورهای مذهبی جامعه و خانواده، مانعی برای حضور افراد در بسیاری از محافل علمی و اقتصادی و دستیابی به جایگاه مطلوب آنان است.

در مصاحبه‌ها گفته شد به علت گمارده نشدن زنان در پست‌های ارشد و تصمیم‌گیرنده، نوعی حس بی‌قدرتی در زنان ایجاد شده است. سپس زنان برای اثبات توانایی خود، سعی در پذیرفتن مسئولیت‌های سنگین دارند که همین امر موجب مسئله‌ای به نام سنگینی نقش می‌شود که در درازمدت کارایی زنان مدیر را کاهش داده و منجر به ترک آنان به اجبار و یا حتی به اختیار آنان می‌شود. بسیاری از افراد، دشوار بودن نفوذ زنان به موقعیت‌های مردانه را ذکر کردند. باور غلط سایر کارمندان و مدیران ارشد شرکت در مورد توانایی و تجربه‌های مدیران زن، اعتماد به نفس فرد را گرفته و به مرور منجر به تغییر نظر سایر کارکنان نیز می‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها، دیدگاه رایج درباره زنان، عدم توانایی در انجام مشاغل خاص، به ویژه در سطوح مدیریت سازمان است و به همین خاطر، از آنان حمایت کافی نمی‌شود. البته با گذشت زمان، نقش‌های زنان و مردان تغییر می‌کند و ترکیب نیروی انسانی سازمان‌ها، تعدیل می‌شود که این، باعث از بین رفتن تفکرهای کلیشه‌ای می‌شود.

در بسیاری از سازمان‌ها، مدل مدیریتی مردانه، مدلی استاندارد و مقبول است و باعث نگرش‌های منفی به زنان، برای حفظ موقعیت یا پیشرفت به سطوح مدیریتی می‌شوند. قضاوت‌های تبعیض‌آمیز استخدام، ارتقای آن‌ها

بنابراین با وجود اهمیتی که اشتغال زنان در رشد فردی و توسعه اقتصادی-اجتماعی جامعه دارد، تحقق آن مستلزم حمایت‌های اجتماعی و فرهنگی جامعه از زنان، بازنگری در هنجارهای سنتی رایج در خانواده و مشارکت بیشتر سایر اعضای خانواده در کارهای خانگی همچنین تناسب فعالیت‌های شغلی با مرحله‌ی زندگی خانوادگی، علایق، ترجیحات و ارتقاء دادن توانمندی‌های زنان است، به گونه‌ای که مردان و زنان بتوانند در کنار یکدیگر و باهمدلی و همکاری هم نقش‌های خانوادگی و هم نقش‌های حرفه‌ای خود را به خوبی ایفا کنند.

محیط کار، عواملی است که موجب شود تا زنان از سرمایه‌ی انسانی کمتری بهره‌مندی شوند و در نتیجه بهره‌وری پایین‌تر و جایگاه نازل‌تری در بازار کار داشته باشند. ارتقاء فرهنگ جامعه در زمینه همراهی و همکاری و حمایت از زنان کارآفرین نقش مهمی در موفقیت آنان دارد. نتایج این مطالعه نشان داد در حالی که این پیش‌فرض در جامعه ما وجود دارد که خانواده نقش حمایتی همه‌جانبه دارد، اکثر زنان در این مطالعه از خانواده خود حمایت احساسی دریافت می‌کنند و حمایت اجرایی کمی دریافت می‌کردند و این به معنای بالا بودن سهم مسئولیت و فعالیت‌های اجرایی آنان است.

## منابع

۱. پایتختی اسکویی، سیدعلی؛ بابازاده، محمود؛ طبچی اکبری، لاله (۱۳۹۶) تأثیر اقتصاد دانش بنیان بر اشتغال زنان در کشورهای منتخب در حال توسعه، زن و مطالعات خانواده، دوره ۹ شماره ۳۶، صص ۲۹ تا ۴۴
۲. جوادی مریم، هرندی فاطمه، فلاح محسن‌خانی، زهره (۱۳۹۲). «تحلیل جنسیتی ثبات اشتغال در ایران»، مجله‌ی بررسی‌های آمار رسمی ایران، شماره ۲۴، صص ۸۷-۱۰۷.
۳. چشمه قصابانی، ناهید، ملک الساداتی، سید سعید، ناجی میدانی، علی اکبر (۱۳۹۸). «ابعاد منطقه‌ای شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در بازار کار شهری ایران: رویکرد تجزیه‌ی نفومارک»، اقتصاد شهری، شماره ۴، صص ۹۰-۷۷.
۴. حسینی فهرجی، حسین، نصیری پور، امیر اشکان، رئیس، پوران (۱۳۹۲). «عوامل محیطی موثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی ایران»، مدیریت بهداشت و درمان، شماره ۱ و ۲، صص ۷-۲۳.
۵. رفعت جاه، مریم، خیرخواه، فاطمه (۱۳۹۱). «مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی»، مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی، شماره ۲، صص ۱۵۶-۱۳۰.
۶. زعفرانچی، لیلا سادات (۱۳۸۸). بررسی وضعیت اشتغال زنان در ایران، مرکز امور زنان و خانواده نهاد ریاست جمهوری.
- ۷- صدیق، گلناز (۱۳۸۴). «اقتصاد دانش محور، نگاهی جدید به اقتصاد»، موسسه تحقیقاتی تدبیر اقتصاد، تهران.
۸. فتحی، سروش، مختارپور، مهدی (۱۳۹۶). «تبیین نگرش زنان به شکاف جنسیتی و کسب پایگاه‌های اجتماعی (مطالعه موردی: زنان ۳۰-۴۰ سال شهر تهران»، پژوهشنامه مددکاری اجتماعی، شماره ۴، صص ۹۴-۷۳.
۹. فلاحتی، لیلا (۱۳۹۷)، عدالت جنسیتی در آموزش عالی ایران، موسسه مطالعات فرهنگی. اجتماعی وزارت علوم، تهران، ۳۳۴ صفحه.
۱۰. کشاورز شگری، عباس و آذرکشب، عاطفه (۱۳۹۵) نقادی و بازسازی نظریه سارا لانگه درباره شاخص‌های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، اسلام و علوم اجتماعی سال هشتم پاییز و زمستان، شماره ۱۶، صص ۵ تا ۳۵.
۱۱. گوگردچیان، احمد، طیبی، سید کمیل، قضاوی، عفت (۱۳۹۳). «اثر اشتغال زنان بر شکاف درآمدی جنسیتی در ایران (۱۳۹۰-۱۳۷۰)»، فصلنامه تحقیقات مدل‌سازی اقتصادی، صص ۱۶۹-۱۴۵.
۱۲. مرکز آمار ایران (۱۳۹۵)، سرشماری عمومی نفوس و مسکن
۱۳. مرکز آمار ایران (۱۴۰۱)، گزارش وضعیت نیروی کار
۱۴. معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری (۱۴۰۲)، گزارش صندوق نوآوری و شکوفایی پیرامون شرکت‌های دانش‌بنیان، قابل دسترسی از لینک <https://www.inif.ir>
- ۱۵- مهدی‌وند، میرمحسن، زالی، محمدرضا (۱۳۹۰). «تأثیر سرمایه‌ی فکری بر گرایش کارآفرینانه و عملکرد

economy as a determining factor of equalization of chances for women and men in education and management and decision-making. *Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula*, 3 (49), 198-211.

26. Macpherson H and Brue. M, (2003); "discrimination", *Contemporary Labor Economics*, "Labor market

27. Mählck, P. (2013, January). Academic women with migrant background in the global knowledge economy: Bodies, hierarchies and resistance. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 36, pp. 65-74). Pergamon.

28. Mason, J. (2018). Entrepreneurship in knowledge-based services: opportunity and challenges for new venture, economic, and workforce development. *Journal of Business Venturing Insights*, 10, e00092.

29. Michalski, M. & Javier Vazquez, F. (2008). The Importance of Intellectual Capital for the Entrepreneurial Firm, Master Thesis in Business and Administration, Malardalen University, Vasteras, Sweden.

30. Naman, J.L. and Slevin, D.P. (1993) Entrepreneurship and the Concept of Fit: A Model and Empirical Tests. *Strategic Management Journal*, 14, 137-153. <https://doi.org/10.1002/smj.4250140205>

31. Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual review of Economics*, 8, 405-434.

32. Rincon de Munoz. B (2007); Determinants of female labor force participation in Venezuela: A cross-sectional analysis, Theses for the degree of Doctor of Philosophy, Department of Economics, College of Business Administration University of South Florida.

33. Statista (2021). Share of women working in STEM fields in 2021, by country, retrieved from: <https://www.statista.com/statistics/1116527/share-women-stem-country/>

34. Troemel, M. H., & Strait, P. B. (2013). Bedouin rising: How Saudi female entrepreneurs are leading Saudi Arabia

سازمانی در کسب و کارهای نانو»، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، شماره ۴، صص ۴۶-۴۷.

16. Aswad, N. G., Vidican, G., & Samulewicz, D. (2011). Creating a knowledge-based economy in the United Arab Emirates: realizing the unfulfilled potential of women in the science, technology and engineering fields. *European Journal of Engineering Education*, 36(6), 559-570.

17. Bayo, P. L., & Emmanuel, K. N. (2020). Knowledge-based entrepreneurship: an agent for economic development. *Journal DOI*, 6(8).

18. Chen, J., Zhu, Z., & Xie, Y.H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study, *Journal of Intellectual capital*, 5(1): 195212-.

19. Falahati, L. (2021). Knowledge-based Economy as an Opportunity to Closing the Gender Gap. *The International Journal of Humanities*, 28(2), 58-68.

20. Forbes (2023), Powerful Tech Stats for International Women's Day. <https://www.forbes.com/sites/shereatcheson/2023/03/07/powerful-tech-stats-for-international-womens-day/?sh=326d1fbb6624>

21. Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2021/2022 Retrieved from: <https://www.gemconsortium.org/>

22. Gustafsson, S., & Meulders, D. (Eds.). (2000). Gender and the labour market: Econometric evidence of obstacles to achieving gender equality. Macmillan.

23. Heermann, F, Manfred, L, Christian, K (2007). The Significance of Personality in Business Start-up Intentions, Start-up Realization and Business Success. *Entrepreneurship and Regional Development*. N: 3. 227-251.

24. Heath, R., & Jayachandran, S. (2016). The causes and consequences of increased female education and labor force participation in developing countries (No. w22766). National Bureau of Economic Research.

25. Kupczyk, T., Kordecki, W., & Kubicka, J. (2016). Knowledge-based

<https://wbl.worldbank.org/en/wbl>  
 36- World Economic Forum (2023),  
 Global Gender Gap Report, retrieved from  
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>.

into a knowledge-based economy.  
 Academic Journal of Interdisciplinary  
 Studies, 2(9), 346.  
 35. World Bank (2020), Women, Business  
 and the Law, retrieved from

