

# تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه

## شمس السادات زاهدی ۱

### چکیده

نظریه پردازان حوزه «جامعه شناسی شغل» در دهه های اخیر نسبت به موضوع جنسیت و فرآیند انتخاب شغل، توجه بیشتری کرده اند و اذعان دارند که فرآیند انتخاب شغل و ارتقای شغلی به ویژه برای زنان تحصیلکرده ویژگی های متفاوت از مردان دارد.

بررسی موقعیت زنان دانشگاهی کشور در دهه دوازدهم دانشگاه تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی در سال ۱۳۷۰ نشان داد که جنسیت، عاملی تعیین کننده در گزینش هاست و زنان در سطوح مدیریتی دانشگاه ها حضور ندارند. تکرار همان پژوهش و پرسش ها در فاصله ده سال (۱۳۸۰) با هدف شناخت تغییرات پیش آمده حاکی از آن است که گرچه زنان، دانش و تجربه بیشتری را طی این ده سال کسب کرده اند و مشارکت آنان در رده های مدیریت های پایین و میانه دانشگاه افزایش یافته است ولی در رده های عالی مدیریتی تغییر محسوسی رخ نداده است و همچنان کمیته ها و شوراهای تصمیم گیری دانشگاه ها به طور کامل در اختیار مردان است.

مهمترین دلایل چنین وضعیتی، فرهنگ، گرایش مردسالارانه و بی اعتمادی به توانایی های زنان در دانشگاه ها عنوان شده است.

کلید واژه: دانشگاه، زنان، فرهنگ، مدیریت، موقعیت

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

حدود ده سال از اجرای نخستین پژوهش درباره وضعیت زنان دانشگاهی می گذرد. پژوهش یادشده در سال ۱۳۷۰ و با هدف شناخت موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی، آگاهی از حدود مشاقت فعال و به کار گیری زنان عضو هیات علمی در پست های کلیدی و شناخت میزان واقعی مشارکت زنان در فعالیت های آموزشی، پژوهشی و اجرایی انجام گرفت.

دو فرضیه از پژوهش نخستین (۱۳۷۰) تایید شدند: یک اینکه از نیروی عظیم زنان استفاده موثر به عمل نمی آید، دوم؛ «جنسیت» به عنوان عاملی تعیین کننده در گزینش ها به شمار می رود. دامنه این فعالیت تحقیقاتی دانشگاه های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی را زیر پوشش قرار می داد.

اکنون پس از گذشت یک دهه، پژوهشگر بر آن شده است تا بار دیگر وضعیت شغلی زنان عضو هیات علمی در این سه دانشگاه را بررسی کند تا سمت و سوی تغییرات جامعه دانشگاهی را مشخص سازد. از این رو پرسشنامه تحقیق پیشین بازبینی و بطور مختصر اصلاح شد، سپس در اختیار زنان عضو هیات علمی همان سه دانشگاه یاد شده قرار گرفت.

در مقاله حاضر با طرح یک چارچوب مفهومی در رابطه با ارتقای شغلی زنان تحصیل کرده و ارایه تصویری از وضع کنونی زنان عضو هیات علمی دانشگاه های سه گانه، یافته های تازه با نتایج ده سال پیش، مقایسه می شوند تا هرگونه تغییر (افزایش، کاهش و یا عدم تغییر) در هر یک از زمینه ها بررسی و مشخص گردند.

## چارچوب مفهومی

عملکرد زنان تحصیل کرده در جهان به ویژه در کشور های در حال توسعه، نشاندهنده گذار از نقش تبعی و انفعالی و اشتیاق برای کسب آگاهی، مشارکت خواهی و دخالت فعالانه در تعیین سرنوشت خویش در خانواده، محیط کار و جامعه است. گرچه روند فزاینده تجمع اطلاعات و دانش در «جامعه شناسی شغل» در اغلب جوامع، سبب توجه بیشتر به نقش های جنسیتی در بازار کار و اشتغال گردیده اما در رابطه با اشتغال زنان تحصیل کرده و حرفه ای، پژوهش های کمتری صورت گرفته است.

نظریه پردازان حوزه جامعه شناسی شغل براساس یافته های پژوهشی براین باورند که فرآیند انتخاب شغل برای زن و مرد یکسان نیست. زنان در مورد اینکه در چه جایگاهی باشند بطور معمول خود تصمیم نمی گیرند. در این میان زنان تحصیل کرده یا صاحب حرفه که اقلیت کوچکی هستند با مشکلات دیگری فراتر از این موضوعات مواجهند. آنان بدلیل عدم توفیق در رفع موانعی که از پیشرفت بازشان می دارد تنش های شغلی بسیاری را تجربه می کنند (Stromberg, Harkes, 1978). بنابراین، هنجارهای جامعه در باره توانایی فکری و علمی به عنوان معیاری برای انتخاب شغل، در مورد زنان در مقایسه با مردان کمتر مؤثر است.

به طور کلی زنان از حرفه خود نسبت به مردان رضایت بیشتری دارند زیرا برای زنان کسب پول نسبت به رضایت فردی از پیشرفت و بالندگی شخصی و اجتماعی، در اولویت بعدی قرار دارد. زنان به پیشرفت

و بالا رفتن از نردبان ترقی در آینده کمتر فکر می کنند زیرا دریافته اند که پایگاهشان در محیط کار و جامعه تعیین شده است اما نتایج مطالعات تطبیقی بسیاری در بررسی تفاوت نقش ها میان مردان و زنان نشان داده است که زنان تحصیلکرده هنجارهای شغلی موجود را نمی پذیرند و بصورت فردی یا گروهی برای از بین بردن موانع اقدام می کنند و حرکت علیه این هنجارها، آنان را در گروه « ناسازگارها » قرار می دهد. (شادی طلب، ۱۳۷۶)

دلایل این ناسازگاری را می توان آنجایی یافت که زنان با توانایی و رتبه های علمی و تجربه یکسان با مردان، در فرآیند تصمیم گیری ها بطور یکسان مشارکت ندارند و از پاداش های یکسان، ارتقای پایگاه اجتماعی و تشخص حرفه ای محرومند. به این ترتیب با احساس تبعیض از موقعیت های حاشیه ای خود اظهار نارضایتی می کنند.

در پی این نارضایتی ها و ضرورت توجه بیشتر به نقش های جنسیتی، نوآوری های بسیاری در علم مدیریت در دهه های اخیر، انجام گرفته و موضوعاتی چون « مدیریت استراتژیک » و « مدیریت اطلاعات » و مدیریت « منابع انسانی » بطور چشمگیری مطرح شده است. امروزه بحث منابع انسانی در مدیریت سازمان ها اهمیتی بدست آورده که در گذشته نداشته است. توجه بیشتر به اهمیت منابع انسانی سبب گردیده که اندیشمندان عنوان کنند بزرگترین ضعف تمامی سازمان های امروزی را می توان در نیروی انسانی آن جستجو کرد (رضائیان ۱۳۷۴، ص ۱۹). متغیر نیروی انسانی هم تحولاتی یافته است بطوریکه علم مدیریت از آموختگان و مجریان این علم می خواهد که:

- در بهره گیری بیشتر از عامل انسانی برای تحقق هدف های سازمانی باید به تفاوت های کارکنان توجه شود. یعنی افرادی که در یک سازمان فعالیت دارند هر یک انگیزه ها، ارزش ها و ویژگی های متفاوتی دارند که مدیریت موفق باید با توجه به این تفاوت های فردی عمل کند. بنابراین زنان امروز در سازمان ها به عنوان افرادی متفاوت از مردان دیده می شوند.
  - در مدیریت منابع انسانی، نیروی کار باید از نیروهای متعالی ذهنی خود هرچه بیشتر استفاده کند در حالی که در گذشته ها بهره گیری از استعداد های فکری چندان مطرح نبود و تأکید اصلی بر نیروی بدنی بود. زنان، بخش مهمی از این نیروها و استعدادها را تشکیل می دهند.
  - در مدیریت منابع نیروی انسانی، مشارکت تمام کارکنان در تصمیم گیری ها به رشد سازمان کمک می کند با این ترتیب، زنان هم می توانند در مدیریت سازمان نقش فعالتری داشته باشند و برای بهبود جایگاه خود در سازمان تلاش نمایند (خوارزمی - شهیندخت ۱۳۷۴، صص ۱۰-۱۵).
- این مقاله سعی دارد با مروری بر تحولات فعالیت های زنان دانشگاهی در دو مقطع زمانی سال ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ تغییرات پیش آمده در جایگاه شغلی زنان دانشگاهی را در چهار حوزه زیر بررسی نماید

- تحصیلی - تجربی
- مشارکت در امور اجرایی
- احساس تبعیض به اعتبار جنسیت

• شایسته سالاری

## فرضیه های پژوهش

پژوهش حاضر دو فرضیه دارد :

۱ - پس از گذشت ده سال ، تخییر محسوسی در میزان استفاده از نیروی عظیم زنان در دانشگاه ها ایجاد نشده است .

۲ - جنسیت کماکان عاملی تعیین کننده در گزینش ها به شمار می رود .

## هدف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش ، شناخت میزان تغییرات به وجود آمده در موقعیت زنان عضو هیات علمی در دانشگاه های مورد بررسی طی ده سال گذشته است . هدف های جانبی نیز در باره ضرورت آگاهی از میزان واقعی به کارگیری شعار ها و گفتار ها در باره حذف تبعیض میان زنان و مردان ، لزوم رعایت اصل شایسته سالاری در گزینش ها و ایجاد فرصت های شغلی برابر برای زنان و مردان است .

## روش پژوهش

این پژوهش در زمره یکی از تحقیقات طولی ( سری های زمانی) و یا مطالعه روند است . در این نوع تحقیق، اطلاعات مورد نظر در باره یک گروه خاص - که در این جا زنان عضو هیات علمی دانشگاه هستند- در مقاطع متفاوت زمانی جمع آوری، طبقه بندی و تجزیه و تحلیل می شود و وضعیت گروه تحت بررسی در زمان های گوناگون با یکدیگر مقایسه می شوند . روش این پژوهش ، پیمایشی است که داده های آن علاوه بر استفاده از مدارک و اسناد، بیشتر از طریق پرسشنامه جمع آوری شده اند.

## جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه زنان عضو هیات علمی در سه دانشگاه شهر تهران یعنی دانشگاه تهران ، دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه علامه طباطبایی است.

جامعه مورد بررسی از بین دانشگاه های مختلط انتخاب شده است تا امکان بررسی فرصت های برابر برای زنان و مردان میسر باشد . به همین دلیل دانشگاه های غیر مختلط در قلمرو بررسی وارد نشده اند .

تعداد اعضای هیات علمی تمام وقت و نیمه وقت این دانشگاه ها به تفکیک جنس در جدول شماره ۱ آورده شده است. با توجه به اطلاعات بدست آمده ، نسبت تعداد زنان در دانشگاه تهران ۱۰/۶ در صد ، در دانشگاه شهید بهشتی ۱۸/۹ درصد و در دانشگاه علامه طباطبایی ۲۲/۱ در صد از کل اعضای هیات علمی است . بنابر این تعداد زنان در هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی از دو دانشگاه دیگر بیشتر است .

جدول شماره ۱. توزیع اعضای هیات علمی تمام وقت و نیمه وقت سه دانشگاه مورد بررسی

به تفکیک جنسیت

نام دانشگاه	تعداد کل	زن		مرد	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد
تهران	۱۶۴۰	۱۷۴	۱۰/۶	۱۴۶۶	۸۹/۴
شهید بهشتی	۴۳۹	۸۳	۱۸/۹	۳۵۶	۸۱/۱
علامه طباطبایی	۳۹۹	۸۸	۲۲/۱	۳۱۱	۷۷/۹

اسامی اعضای هیات علمی از فهرست های رایانه ای سال ۱۳۸۰ وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری استخراج شده و برای کلیه زنان عضو هیات علمی در سه دانشگاه مورد تحقیق ، پرسشنامه ارسال گردید و حدود ۳۰ درصد از پرسشنامه ها تکمیل و برگشت داده شد.

از ۲۲۰ نفر کل تعداد زنان عضو هیات علمی ، تعداد ۵۵ نفر به پرسشنامه ها پاسخ دادند . بنابراین داده های تحقیق به وسیله حدود ۲۵/۲ درصد از جامعه آماری و از طریق پرسشنامه تولید شده است . طرح مقدماتی این پژوهش در آبان ماه ۱۳۸۰ تهیه شد و گزارش پایانی آن نیز در مرداد ماه ۱۳۸۱ تنظیم و تدوین گردید .

### یافته های تحقیق

#### توصیف جامعه مورد بررسی

براساس اطلاعات بدست آمده تعداد اعضای هیات علمی در دهه گذشته در هر سه دانشگاه مورد بررسی افزایش یافته است. سهم زنان نسبت به سهم مردان در دو دانشگاه تهران و شهید بهشتی به ترتیب ۱/۵ و ۲/۷ درصد ( جدول شماره ۲ ) افزایش کمی و در دانشگاه علامه طباطبایی ، اندکی کاهش نشان می دهد . به این ترتیب تعداد زنان در دانشگاه شهید بهشتی از دودانشگاه دیگر بیشتر افزایش یافته است.

جدول شماره ۲. سهم زنان در مجموع اعضای هیات علمی دانشگاه های مورد بررسی

دانشگاه	سال ۱۳۷۰	سال ۱۳۸۰
تهران	۹/۱۹	۱۰/۶
شهید بهشتی	۱۶/۲	۱۸/۹
علامه طباطبایی	۲۲/۷	۲۲/۱

یافته های پژوهش در چهار حوزه «تحولات تحصیلی- تجربی» ، « مشارکت در امور اجرایی » ، « احساس تبعیض به اعتبار جنسیت » و « شایسته سالاری » زنان دانشگاهی ارائه می شود .

#### ۱. تحولات تحصیلی - تجربه زنان دانشگاهی

یافته های پژوهش حاضر نشانگر این است که بیشتر زنان عضو هیات علمی در نمونه پژوهش به گروه سنی بالای ۵۰ سال تعلق دارند . بیش از ۶۲ درصد از این زنان در سال ۱۳۷۰ دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده اند و در سال ۱۳۸۰ بیش از ۷۲ درصد آنان مدرک دکترا گرفته اند. این موضوع حاکی از

افزایش میزان آگاهی ها و قابلیت های زنان عضو هیات علمی در دانشگاه های مورد بررسی است . همچنین اگر در سال ۱۳۷۰ مریبان، بیشترین تعداد زنان عضو هیات علمی را تشکیل می دادند ( ۶۴/۵ درصد) در سال ۱۳۸۰ ، بالاترین تعداد با استادیاران است که از ۲۶/۸ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۴۹/۱ درصد در سال ۱۳۸۰ افزایش یافته است .

اطلاعات بدست آمده در باره رابطه تخصص زنان با دروسی که تدریس می کنند گویای یک ارتباط مستقیم است. آمارها وجود روند افزایشی این ارتباط از ۸۲/۸ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۸۵/۴ درصد در سال ۱۳۸۰ را تایید می کنند. اگرچه بالاترین فراوانی سطح تدریس زنان عضو هیات علمی در سال ۱۳۸۰ همانند سال ۱۳۷۰ به دوره های کارشناسی مربوط می شود اما حضور مدرسان زن در دوره های کارشناسی ارشد از ۱۰/۷ درصد سال ۱۳۷۰ به ۴۲ درصد در سال ۱۳۸۰ و دکترها از ۱۳/۹ درصد به ۱۸ درصد نیز روند افزایشی را به روشنی نشان می دهد .

در سال ۱۳۸۰ ، میزان آثار و تألیفات زنان عضو هیات علمی در دانشگاه های مورد بررسی در زمینه کتاب ، رساله ، مقاله ، جزوه درسی و پژوهش بطور چشمگیری افزایش یافته است و زنان توانسته اند توانمندی های خود را در این عرصه نیز به خوبی ثابت کنند به عنوان نمونه ، تعداد کتاب ها از ۱۲/۱ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۴۵/۴ درصد در سال ۱۳۸۰ و تعداد پژوهشها از ۲۷/۴ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۵۸/۱ درصد در سال ۱۳۸۰ افزایش یافته است .

در مورد برخورداری از دوره های آموزشی برای ارتقای سطح آموزش و تحرک شغلی ، یافته های تحقیق حاکی است که پس از یک دهه ، میزان اعزام زنان عضو هیات علمی به دوره های آموزشی ، روند بسیار کندی دارد بطوریکه از ۱۵/۱ درصد به رقم ۱۶/۳ درصد رسیده است . به این ترتیب می توان نتیجه گرفت که سن، سطح تحصیلات و تجربه کاری زنان افزایش یافته است اما آیا حضور آنان در رده های مدیریتی دانشگاهها نیز افزایش یافته است ؟

## ۲. مشارکت در امور اجرایی

یافته های این پژوهش نشان می دهد که اشتغال زنان در سمتهای اجرایی در بدنه عملیاتی دانشگاه ها (که در رده مدیریت پایین و میانه قرار می گیرند) با روند صعودی همراه بوده است ، اما در رده های عالی مدیریتی تغییر محسوسی را شاهد نیستیم و این قلمرو ، هنوز تقریباً بطور کامل در انحصار مردان قرار دارد. داده های سال ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ حاکی از عدم حضور مؤثر زنان عضو هیات علمی در شوراها و کمیته های تصمیم گیری در دانشگاه های مورد بررسی است .

حضور کم رنگ زنان در سال ۱۳۷۰ پس از گذشت یک دهه فعالیت دانشگاهی در سال ۱۳۸۰ نیز رونقی نیافته و شوراها و کمیته های تصمیم گیری همچنان در اختیار استادان مرد است . این دادها همچنین حاکی از وضعیت به نسبت ثابتی در میزان نمایندگی زنان از جانب دانشگاه متبوع است ( از ۱۰/۸ درصد در سال ۷۰ به ۱۲/۷ درصد در سال ۸۰). این افزایش خفیف ، نشان از عدم تغییر نگرش مسئولان دانشگاه نسبت به توانمندی های زنان دارد .

به این ترتیب می توان نتیجه گرفت که با وجود افزایش تجربه ، تحصیل و مرتبه دانشگاهی ، زنان عضو هیأت علمی هنوز در گروه های آموزشی متبوع با موانعی مواجهند . استفاده از قابلیت ها و توانمندی های زنان در ده سال گذشته در گروه های کاری، سیر نزولی داشته است (در سال ۱۳۷۰ حدود ۵۱/۶ درصد و در سال ۱۳۸۰ حدود ۲۹ درصد) . بنابراین استعدادها و قابلیت های زنان در دانشگاه ها ناشناخته و بدون استفاده مانده و ادراک زنان از وضع موجود، حاکی از بی توجهی به توانایی های علمی و اجرایی آنان در قلمرو کاری است.

### ۳. احساس تبعیض به اعتبار جنسیت

مقایسه داده های سال ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ نشان می دهد که سهم زنان دانشگاهی که به مشکلات ناشی از جنسیت اشاره کرده اند، اندکی افزایش یافته است (از ۱۱/۸ درصد به ۱۴ درصد) و با گذشت یک دهه ، هنوز هم اکثریت زنان دانشگاهی احساس می کنند در محیط کار با تبعیض مواجهند. بطوریکه ۶۱/۳ درصد در سال ۱۳۷۰ و ۵۴/۵ درصد در سال ۱۳۸۰ به پرسش تبعیض در دانشگاه به اعتبار جنسیت ، پاسخ مثبت داده اند بنابراین گرچه سهم کسانی که در محیط کار با احساس تبعیض به اعتبار جنسیت مواجهند، اندکی کاهش یافته است ولی همچنان بیش از نیمی از زنان دانشگاهی ( ۵۴/۵ درصد) بر این باورند که علیه زنان در دانشگاه تبعیض وجود دارد . و این در حالی است که زنان عضو هیأت علمی به اعتبار جنسیت خود از امتیاز ویژه ای برخوردار نیستند و این موضوع را در پاسخ های ارائه شده به صراحت اعلام داشته اند . پاسخ دهندگان از بابت جنسیت در هر دو مقطع (سال های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰) احساس محرومیت می کنند و تاکید دارند که آنان نیز باید از امتیازات متعلقه به مردان برخوردار شوند . البته تعداد زنانی که به محرومیت جنسیتی اشاره کرده اند رو به کاهش گذارده و از ۶۰/۲ درصد در سال ۷۰ به ۴۳/۶ درصد در سال ۸۰ تقلیل یافته است . مهمترین نتیجه ای که می توان به آن اشاره نمود این است که زنان عضو هیأت علمی به تبعیض مثبت<sup>۲</sup> فکر نمی کنند و به همین اندازه که تبعیض وجود نداشته نباشد، راضی هستند .

### ۴. شایسته سالاری

در پژوهش سال ۱۳۷۰، حدود ۹۲/۵ درصد و پس از یک دهه، ۹۶ درصد از زنان دانشگاهی مخالف ناتوان بودن زنان در امور اجرایی هستند. این سهم بالا نشان می دهد گرچه زنان دانشگاهی خود را توانمند و قادر به انجام امور اجرایی می دانند اما به نظر می رسد از نیروی آنان استفاده مؤثر به عمل نمی آید. زنان در هر دو مقطع (سال ۱۳۷۰ و سال ۱۳۸۰)، فرهنگ جامعه را مهمترین دلیل عدم به کارگیری آنان در پست های کلیدی دانسته اند (۶۷/۸ درصد در سال ۷۰ و ۷۸ درصد در سال ۸۰).

گرایش های مردسالاری (۵۷ درصد و ۶۳/۶ درصد)، بی اعتمادی به زنان (۳۸/۷ درصد و ۵۲/۷ درصد) و مشکلات خانوادگی (۳۸/۷ درصد و ۵۲/۷ درصد) را در درجات بعدی اهمیت قرار داده اند. افزایش سهم زنان دانشگاهی که گرایش های مردسالاری و بی اعتمادی به زنان را در فضای دانشگاه به عنوان دلیل عدم ارتقای شغلی خود اظهار نموده اند، بسیار قابل توجه است.

اطلاعات بدست آمده در هر دو مقطع زمانی حاکی است که بیشتر زنان دانشگاهی، مردان را از زنان فعالیت نداشتن و توانایی ها و فعالیت های خود را باور دارند. در سال ۷۰ حدود ۹۶/۸ درصد از زنان معتقد بودند که در انتصابات به مردان اولویت داده می شود. این رقم در سال ۸۰ تا ۷۶/۳ درصد کاهش یافته است. با این وجود، تعداد قابل توجهی از زنان بر این باورند که چنانچه با مردان، شرایط یکسانی هم داشته باشند باز مردان همچنان در اولویت انتصاب قرار می گیرند البته سهم زنانی که این چنین فکر می کنند از رقم ۹۶/۷ درصد سال ۷۰ به رقم ۶۳/۶ درصد در سال ۸۰ کاهش یافته است اما هنوز این رقم بالا حاکی از این واقعیت است که حتی اگر زنان شایسته تری از مردان وجود داشته باشند باز هم مردان به پست های کلیدی منصوب می شوند.

## نتیجه گیری و پیشنهاد

براساس یافته های پژوهش حاضر در ده سال گذشته زنان با وجود پیشرفت تحصیلی و تجربی، همچنان حضوری کم رنگ در تصمیم گیری ها و پست های کلیدی دانشگاه ها دارند. در ساختار رسمی دانشگاه ها شوراهای متعددی وجود دارند که اعضای برخی آنها انتصابی و بعضی انتخابی هستند. ولی زنان فرصت و شانس پیوستن به عضویت شوراها را نمی یابند.

برابر یافته های تحقیق، احساس بیشتر زنان عضو هیات علمی دانشگاه ها بر این است که زیر فشار تبعیض قرار دارند. شایسته خواهد بود در این زمینه پژوهشی جامع صورت گیرد و مشخص شود که آیا در عمل میان زنان و مردان در دانشگاه ها تبعیض هست و یا تنها احساس تبعیض در بین زنان وجود دارد؟ این تحلیل حاکی است که زنان چون در عمل با تبعیض مواجهند، احساس تبعیض می کنند. اگرچه امکان دارد این احساس از میزان تبعیض واقعی بیشتر باشد.

عملکرد مدیریت عالی دانشگاه ها در انتخاب ها، انتصاب ها، رعایت شایستگی افراد و همچنین توزیع امکانات دانشگاهی به طور یقین می تواند در تعدیل این احساس تبعیض، بسیار موثر باشد.

در هر دو مقطع زمانی یعنی سال های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰، فرهنگ جامعه، گرایش های مرد سالاری و بی اعتمادی به زنان به عنوان مهمترین موانع به کار گیری زنان دانشگاهی در پست های کلیدی اعلام شده است. البته اشاره به فرهنگ و استفاده از آن می تواند بهانه مشروعی برای عقب نگه داشتن زنان و عدم ورود آنان به عرصه های مدیریتی و مواضع تصمیم گیری باشد.

گرچه انتظار می رود در جامعه دانشگاهی مشکل فرهنگی وجود نداشته باشد ولی در فضای کنونی ضرورت برنامه ریزی برای تحول فرهنگی در دانشگاه ها بیشتر از گذشته احساس می شود. دانشگاه ها در



جامعه ما اعتبار ویژه ای دارند و می توانند الگویی برای سایر نهادها و موسسات اجتماعی باشند چنانچه فرهنگ سازمانی دانشگاهها متحول شود به علت تعامل با سایر نظام های موجود، فرهنگ جامعه نیز تغییر و تحول می یابد. از این رو تغییر در نحوه تلقی منفی در باره توانمندی های مدیریتی زنان در دانشگاه ها و به پیروی از آن در جامعه بزرگتر، نقش تعیین کننده ای را خواهد داشت.

زمینه سازی برای چنین تحولی می تواند با رعایت برخی از تمهیدات زیر آغاز شود:

- انتصاب مدیران زن در رده های گوناگون مدیریتی دانشگاه ها ( همه رده های عالی، میانی و اجرایی

(

- کمک به مدیران زن برای ابراز وجود و اثبات توانمندی ها و قابلیت های خویش

- حمایت از مدیران زن در حضور و غیاب آنان

- اجازه ندادن به گروه های فشار برای اعمال نظر و نفوذ علیه زنان مدیر به بهانه های موهوم و بی اساس.

- ایجاد جو به نسبت آرام و دور از تنش تا زنان بتوانند با آرامش خاطر وظایف خود را انجام دهند و کارایی و اثر بخشی خود و سازمان متبوع را افزایش دهند.



## منابع

- رضاییان ۱۳۷۴ ، « زن در سازمان ورهبری » ، کارگاه آموزشی « بررسی مدیریت زنان در سازمان های غیر دولتی » شبکه سازمان های غیر دولتی زنان جمهوری اسلامی ایران و دفتر یونیسف .
- خوارزمی - شهیندخت ۱۳۷۴ ، « مدیریت و زنان در جهان امروز » ، کارگاه آموزشی بررسی مدیریت در سازمان های غیر دولتی شبکه سازمان های غیر دولتی جمهور اسلامی ایران و دفتر یونیسف .
- شادی طلب - ژاله ۱۳۷۶ ، « مدیریت زنان ؛ ضرورت تغییر رفتار در نقش مدیریت » گردهمایی مشترک سازمان مدیریت صنعتی و انجمن جامعه شناسان ایران .
- Stromberg, H. and Ann, Shivley Harkess (Eds), 1978 “Women Working Theories and Fact in Perspective”.

