

بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت زنان هیأت علمی در مدیریت دانشگاهی: یک مدل لجستیک

دکتر سیده مریم حسینی لرگانی*

احمد سعیدی**

دکتر سید جواد صالحی***

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل مؤثر بر تصدی پست‌های دانشگاهی و مشارکت زنان هیأت علمی در مدیریت دانشگاهی است. جامعه آماری این پژوهش، زنان هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است و نمونه آماری شامل 250 نفر از جامعه آماری فوق است. در این پژوهش، روش تحقیق همبستگی بر مبنای رگرسیون لجستیک استفاده شده است. ابزار تحقیق نیز پرسشنامه محقق ساخته بود که در دو محور تدوین شده است. برای تدوین چارچوب نظری و استخراج عوامل مؤثر بر میزان مشارکت زنان از نظریه‌های رویکرد نابرابری جنسیتی، رویکرد نقش زنان در فرایند توسعه و نظریه‌های مدل جایگاه و انسداد اجتماعی کمک گرفته شده و بر این اساس، مدل ریاضی لجستیک از عوامل مذکور تدوین شده است. در این مدل "مدیر بودن" یا نبودن زنان عضو هیأت علمی به عنوان متغیر وابسته به کار رفته است. یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده تأثیر منفی عواملی از قبیل موانع خانوادگی، موانع فرهنگی و موانع تخصصی و همچنین تأثیر مثبت میزان تمایل زنان عضو هیأت علمی به احراز پست‌های مدیریتی بر میزان مشارکت آنها در مدیریت دانشگاهی است. شاخصهای ارزیابی میزان تشخیص مدل مذکور بر اساس عوامل پیش‌بین بسیار بالا بوده و معیار "قدرت تشخیص مدل" در حدود 84/7 درصد است، به گونه‌ای که اگر یک زن عضو هیأت علمی، مدیر باشد، به احتمال 84/7 درصد این متغیرها (عوامل) موقعیت او را بدرستی پیش‌بینی می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: مشارکت زنان، مدیریت دانشگاهی، مدل لجستیک.

* عضو هیأت علمی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، mhosseimil@irphe.ir

** کارشناس ارشد آمار و دانشجوی دکتری آموزش عالی دانشگاه شهید بهشتی، A_saidee@yahoo.com

*** عضو هیأت علمی و استادیار دانشگاه شیراز، Salehi_j@yahoo.com

مقدمه و بیان مسأله

زنان نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند و به عنوان پرورش‌دهندگان نسل امروز و فردا تأثیر بسیار شگرفی بر توسعه همه جانبه و پایدار دارند. زنان سالهاست که در عرصه‌های مختلف اجتماع حضور و مشارکت فعالی دارند که همواره این حضور با نوسانهای زیادی همراه بوده است. در قرن بیست و یکم که عصر دانایی و اطلاعات است، نادیده گرفتن و یا حتی کم‌رنگ نگریستن به نیمی از جامعه در واقع فاصله‌گرفتن و انحراف از مسیر توسعه همه جانبه و پایدار است. زنان به عنوان نیمی از سرمایه انسانی نه تنها موضوع و هدف توسعه هستند بلکه عامل مؤثری در پیشبرد اهداف توسعه محسوب می‌شوند. برای اینکه زنان بتوانند در توسعه پایدار گامهای مؤثری بردارند، باید زمینه‌های لازم برای مشارکت بیشتر آنها ایجاد شود.

آمارها نشان می‌دهد که در سالهای اخیر حضور و مشارکت زنان در حوزه‌های مختلف نظیر بازار کار، شرکت در مجامع و انجمنهای علمی و فرهنگی و بخصوص آموزش افزایش چشمگیری داشته است، اما به رغم مشارکت کمی، در بعد کیفی چندان رشدی مشاهده نشده و به حد مطلوب نرسیده است.

به طور مثال در بازار کار نیز هم اکنون با آنکه زنان نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند، اما به طور مساوی از آنها در بازار کار استفاده نمی‌شود. چنانچه از این نیروهای فعال و بالقوه توانمند در زمینه مختلف اقتصادی استفاده صحیح و متناسب نشود، نه تنها این امر منجر به توسعه کشورها نخواهد شد بلکه هزینه‌های اجتماعی بسیار زیادی در برخواهد داشت (کینگ، ۱۳۷۶). اگر چه در سالهای اخیر، زنان بیشتری در بازار کار حضور پیدا کرده و از نظر کمی تعدادشان افزایش پیدا کرده است، اما به لحاظ کیفی و ارتقا به سطوح مدیریتی، نابرابریایی دیده می‌شود و زنان سهم اندکی در انتخاب‌شدن برای رتبه‌های بالای مدیریت سازمانی داشته‌اند.

همچنین در حوزه آموزش درحالی‌که دانشجویان زن کشور ما در سال ۱۳۸۵-۱۳۸۶، بیش از ۵۰ درصد کل دانشجویان دانشگاهها را تشکیل می‌دهند، اما درصد کل اعضای هیأت علمی زن ما در

همین سال کمتر از ۲۰ درصد کل اعضای هیأت علمی کشور است. حال اگر به تعداد مدیران زن در آموزش عالی نیز نگاهی انداخته شود، مسأله حادتر است. حسینی لرگانی (۱۳۸۵) در پژوهش خود تعداد مدیران زن هیأت علمی دانشگاههای شهر تهران را در سطوح سه گانه مدیریت (عالی، میانی، عملیاتی) در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۱۳۸۶ حدوداً ۲۰۰ نفر عنوان کرده است. البته حضور کم‌رنگ زنان در مدیریت عموم آ و در مدیریت آموزش عالی خصوصاً، تنها مربوط به کشور ایران نیست. این حضور کم زنان در سمتهای مدیریت دانشگاهی مشکلی نیست که فقط مختص کشور ما باشد. با نگاهی به آمار و گزارش یونسکو در خصوص سمتهای مدیریت دانشگاهی زنان در کشورهای مختلف اعم از توسعه یافته، در حال توسعه و کمتر توسعه یافته استنباط می‌شود که درصد زنان در پستهای مختلف عالی، میانی و عملیاتی بسیار کمتر از مردان است (جدول ۱).

جدول ۱: فراوانی مدیران آموزش عالی به تفکیک زن و مرد در کشورهای مختلف در سال ۲۰۰۲*

جمع	نامشخص		مردان		زنان		کشورها
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۲۰۲۲۷	۳/۲	۶۵۱	۶۷/۲	۱۳۵۸۵	۲۹/۶	۵۹۹۱	استرالیا
۲۱۹۰	۲/۹	۶۴	۸۰/۳	۱۷۵۸	۱۶/۸	۳۶۸	بنگلادش
۱۷۸۳۸	۲/۵	۴۴۳	۷۴/۱	۱۲۲۱۳	۲۳/۴	۴۱۸۲	کانادا
۸۲۰	۰/۹	۷	۸۹/۶	۷۳۵	۹/۵	۷۸	غنا
۱۱۸۵۴	۲/۷	۳۱۴	۷۶/۲	۹۰۳۴	۲۱/۱	۲۵۰۶	هند
۲۵۷	۴/۷	۱۲	۴۵/۱	۱۱۶	۵۰/۲	۱۲۹	جامایکا
۵۵۵	۶/۸	۳۸	۸۰/۲	۴۴۵	۱۳/۰	۷۲	کینا
۳۵۱۸	۱/۰	۳۶	۶۷/۵	۲۳۷۵	۳۱/۵	۱۱۰۷	مالزی
۱۷۹	۱/۲	۲	۶۷/۰	۱۲۰	۳۱/۸	۵۷	موریتانی
۲۳۵۲	۲/۳	۵۳	۷۱/۴	۱۶۸۰	۲۶/۳	۶۱۹	نیوزیلند
۶۵۸۹	۲/۸	۱۸۸	۸۳/۶	۵۵۰۸	۱۳/۶	۸۹۳	نیجریه
۱۲۲۱	۳/۵	۴۳	۷۸/۶	۹۶۰	۱۷/۹	۲۱۸	پاکستان
۳۱۱	۴/۵	۱۴	۸۳/۵	۷۱	۱۵/۳	۱۳	سیرالئون
۸۵	۱/۲	۱	۶۶/۶	۸۳۳	۱۷/۰	۲۱۲	سنگاپور
۱۲۵۰	۱۶/۴	۲۰۵	۷۰/۸	۳۴۶۸	۲۶/۱	۱۲۷۷	آفریقای جنوبی
۲۰۰۶	۱/۱	۲۳	۹۸/۴	۱۳۷۲	۳۰/۵	۶۱۱	سریلانکا
۲۱۴	۲/۸	۶	۶۹/۲	۱۴۸	۲۸/۰	۶۰	سوئد
۳۲۳۸۷	۳/۷	۱۱۹۷	۷۱/۶	۲۳۱۸۳	۲۴/۷	۸۰۰۷	انگلستان
۱۳۵	۱/۴	۲	۷۹/۳	۱۰۷	۱۹/۳	۲۶	اوگاندا
۶۵۱	۴/۶	۳۰	۸۴/۵	۵۵۰	۱۰/۹	۷۱	زامبیا
۹۳	۳/۲	۳	۸۷/۱	۸۱	۹/۷	۹	زیمبابوه

۱۱۵۹۵۴	۳/۱	۳۵۸۲	۷۲/۹	۸۴۵۳۰	۲۴/۰	۲۷۸۴۲	کشورهای مشترک المنافع
--------	-----	------	------	-------	------	-------	-----------------------

* (یونسکو، زنان و مدیریت در آموزش عالی، ۲۰۰۲: ۲۶)

گزارش یونسکو (۲۰۰۲) اظهار می‌کند که زنان هم در تدریس و هم در مدیریت هنوز نیاز به مشارکت بیشتری دارند. هرچند که در حیطة تدریس به پیشرفتهای شایان توجهی دست پیدا کرده‌اند، اما در مدیریت آموزش عالی نتوانسته‌اند به پیشرفت قابل توجهی برسند، به طوری که بسختی می‌توان گفت که نسبت مردان به زنان در مدیریت میانی ۵ به ۱ و در مدیریت عالی ۲۰ به ۱ است.

در کشور ایران هرچند که نرخ ورود زنان به عرصه‌های مختلف چون آموزش تغییر یافته است، اما نگاهی به آمار و ارقام نشان می‌دهد که زنان علی‌رغم حضور گسترده خود در مواردی مانند پذیرفته‌شدگان، دانشجویان، فارغ‌التحصیلان و حتی هیأت‌علمی تاکنون موفق نشده‌اند که روند رو به رشدی را از کمیت به کیفیت در پیش بگیرند. در واقع این تغییر روند بیشتر معطوف به کمیت است تا کیفیت (حسینی لرگانی، ۱۳۸۵). افزایش مشارکت زنان در کمیت همپای ارتقای آنان در کیفیت و دستیابی به پایگاه‌های مدیریتی نبوده و نابرابری در فرصتهای شغلی همچنان باقی‌است (شادی طلب، ۱۳۷۹).

از طرفی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی به عنوان نهادهای آموزش عالی در یک کشور، زمینه آموزش و پرورش نیروی انسانی کارآمد و نخبه در حیطةهای مختلف علمی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و مدیریتی را فراهم می‌آورند. با افزایش ورود زنان به دانشگاهها و مراکز آموزش عالی و در نتیجه بالارفتن نرخ رشد زنان از سهم کل اعضای دانشگاهها در طی دهه اخیر، بحث حضور زنان در زمره کادر آموزشی و مدیریتی در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است. این در حالی است که در حال حاضر تنها یک رئیس دانشگاه زن در دانشگاههای وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سطح کشور عهده‌دار ریاست دانشگاه است. اولین سؤالی که پس از طرح این مسأله به ذهن متبادر می‌شود، این است که چه عواملی بر

میزان مشارکت زنان عضو هیأت علمی در تصدی پستها و سمتهای مدیریت دانشگاهی تأثیرگذار است.

بنابراین با در نظر گرفتن این موضوع این مقاله سعی دارد که این عوامل را بررسی و تبیین کند. اگر چه تاکنون بررسی جامع و دقیقی که به طور کامل به بررسی مشارکت زنان هیأت علمی در سمتهای مدیریت دانشگاهی بپردازد، انجام نشده است، اما بعضی از پژوهشها به طور غیر مستقیم به موضوع پژوهش مربوط بوده یا برخی از جنبه‌های موضوع را در نظر گرفته‌اند. پاپیان (۱۳۷۳) پژوهشی در خصوص میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در فرایند تصمیم‌گیری مدیران دانشگاههای صنعتی شهر تهران انجام داده و نشان می‌دهد که بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در فرایند تصمیم‌گیری با مرتبه علمی آنها رابطه معناداری وجود دارد. عالی (۱۳۷۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی وضعیت استادان زن در دانشگاه‌ها"، پی برده است که با اینکه ۵۷ درصد از استادان زن دانشگاهها برای کسب قدرتهای اجرایی تلاش می‌کنند، اما فقط ۱۴ درصد آنها اعتقاد دارند که نظر آنان در تصمیم‌گیریها مؤثر است. فاطمی صدر (۱۳۸۰) در پژوهشی به موانع ارتقای زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاههای تهران پرداخته است. این پژوهش با هدف شناسایی موانع فردی و محیطی مؤثر در عدم ارتقای زنان صورت گرفته است. موانع فردی به طور کلی شامل عوامل شخصیتی، روابط بین فردی و دانش و آگاهی زنان است و موانع محیطی شامل عوامل فرهنگی، اجتماعی، مذهبی و سوابق تاریخی است. براساس یافته‌های این پژوهش، عوامل فرهنگی بیشترین تأثیر را در عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی داشته است و عوامل فردی نیز اگر چه بی‌تأثیر نبوده ولی نقش آنها از عوامل محیطی کمتر بوده است (۱۳۸۲) به بررسی تأثیر نقش جنسیتی در احراز پستهای مدیریت دانشگاهی پرداخته و نتیجه‌گیری می‌کند که نگرش جنسیتی به مدیریت در احراز این پست بسیار مؤثر است. در این پژوهش رابطه معناداری بین تجربه و آموزش زنان و میزان دستیابی آنها به پستهای مدیریت دانشگاهی مشاهده نشده است. روشن (۱۳۸۲) در رساله دکتري خود با عنوان "عوامل مؤثر در ارتقای زنان به سطوح مدیریت سازمانهای دولتی کشور با تجمیع نظریه‌های نابرابری جنسیتی" به کاربرد این نظریه‌ها در تبیین عوامل مؤثر در ارتقای زنان به سطوح مدیریت سازمانهای دولتی کشور پرداخته و با

شناسایی شاخصهای عینی در سه رویکرد متفاوت اقتصادی، نهادی و فرهنگی که در قالب نظریه-های سرمایه‌گذاری انسانی، تجزیه بازار کار و جنسیتی برای تبیین نابرابری جنسیتی در جامعه مطرح شده‌اند، نتیجه‌گیری می‌کند که میزان تخصص مدیران زن منصوب شده طی دو دوره زمانی با توجه به شاخصهای تحصیلات عالی مرتبط با شغل و سالهای سابقه کار تا پیش از انتصاب به مدیریت نیز نتیجه یکسانی داشته، یعنی تخصصی یا غیر تخصصی بودن مشاغل هم طی سالهای اخیر تأثیری در انتصاب زنان به سطوح مدیریت سازمانهای دولتی نداشته است. حسینی لرگانی (۱۳۸۵) در پژوهش خود در خصوص موانع و چالشهای پیش روی زنان هیأت علمی در احراز سمتهای مدیریت دانشگاهی نتیجه‌گیری می‌کند که بین موانعی نظیر مسؤولیتهای خانوادگی، فرهنگی و تمایل و علاقه‌مندی زنان هیأت علمی با احراز سمتهای مدیریت دانشگاهی رابطه معناداری وجود دارد، اما بین موانع اقتصادی، مرتبه‌های علمی بالاتر، سن و توان مدیریتی زنان هیأت علمی با دستیابی به سمتهای مدیریت دانشگاهی رابطه معناداری مشاهده نشده است.

استیون هایت و همکاران (۱۹۹۴) نشان دادند که معلمان زن تلاش کرده‌اند که با موانع جنسیتی و نگرشهای کلیشه‌ای مقابله کنند و به موقعیتهای مدیریتی دست پیدا کنند. در سال ۱۹۹۴ یونسکو و دبیرخانه کشورهای مشترک المنافع مطالعه‌ای را با عنوان زنان در مدیریت آموزش عالی انجام دادند که در آن موانع اصلی مشارکت زنان در فرایند تصمیم‌گیری مشخص شده بود. از مهمترین این موانع می‌توان به دسترسی محدود به آموزش، به خصوص آموزش عالی، وجود رویه‌های تبعیض‌آمیز در انتصاب و ارتقای زنان، فشارهای ناشی از دوگانگی نقشهای خانوادگی و شغلی، گرایشهای خانوادگی، وقفه‌ها و انقطاع شغلی، کلیشه‌سازی‌های فرهنگی، بیگانگی با فرهنگ مردان و مقاومت مستمر در برابر انتصاب زنان به مشاغل مدیریتی و بالاخره نبود سیاستها و قوانین مناسب و کافی که مشارکت زنان را تضمین کند، اشاره کرد.

کلمن، جو و ایوانز (۱۹۹۸) در پژوهشی در مورد موانع تأثیرگذار بر مدیران زن آفریقایی، آمریکایی و قفقازی به این نتیجه رسیدند که تبعیضهای نژادی، جنسیتی و موانع سازمانی از برجسته‌ترین عوامل تأثیرگذار مدیریت زنان هستند. اسرینرز، آلن و سوکاماتو (۱۹۹۹) روی ۶۸۲ نفر از مدیران و متخصصان زن در کشورهای آمریکا، هند، ژاپن و مکزیک تحقیقاتی انجام داده و نشان دادند که

عوامل حضور کم زنان در سمت مدیریت ناشی از اشتغال زنان در مشاغل درجه دوم و پشتیبانی، تبعیض جنسیتی در محل کار و نبود تجربه می‌باشد. ویلینگر (۲۰۰۰) پژوهشی را تحت عنوان "زنان در آموزش عالی لوئیزیانا" انجام داد. او در پژوهش خود به این نتیجه رسید که علل عدم دستیابی زنان به پست‌های عالی تصمیم‌گیری در آموزش عالی، تداوم تبعیض در مورد زنان است. مهمترین نتایج این پژوهش این بود که زنان با تبعیضاتی مواجهند که توانایی آنها را برای احراز سمت‌های بالای آموزش عالی کاهش می‌دهد. همچنین یافته‌های او نشان می‌داد که ارتباط معناداری بین موفقیت زنان در مؤسسات آموزش عالی با فضای عمومی دانشگاهی (نگرش) در خصوص زنان وجود دارد. گردیس (۲۰۰۳) در پژوهش خود با عنوان "هزینه موفقیت، استرس در زنان دانشگاهی و انتخاب‌های زندگی" نتیجه می‌گیرد که از جمله عوامل استرس‌زا در محل کار زنان، عواملی نظیر مسؤولیتهای خانوادگی اعم از مراقبت از فرزندان، خانه‌داری و همسرمداری با بالاترین ضریب استرس باعث تأخیر در کار، تحرک کمتر، تخصیص وقت کمتر به کار، کارکرد کمتر و در نتیجه احتمال ارتقای کمتر می‌شود.

مبانی نظری تحقیق

۱- رویکردهای نابرابری جنسیتی

نظریه‌هایی که وجود نابرابری جنسیتی را در جامعه تبیین می‌کند، به طور عموم در سه دسته با نامهای نظری نئوکلاسیکی و سرمایه‌گذاری انسانی،^۱ نظریه‌های نهادی و تجزیه شده بازارکار^۲ و نظریه‌های غیر اقتصادی جنسیتی^۳ طبقه‌بندی می‌شوند؛ به‌گونه‌ای که می‌توان گفت نظریه‌های نئوکلاسیک و سرمایه‌گذاری انسانی را در یک دیدگاه اقتصادی، نظریه‌های نهادی و تجزیه بازار کار را در یک دیدگاه اجتماعی و نظریه‌های جنسیتی را متأثر از یک نگرش فرهنگی دانست.

-
1. Neo- Classical and Human Capital Theories
 2. Institutional and Labor Market Segmentation Theories
 3. Non- Economic and Gender Theories

نظریه نئوکلاسیک مبتنی بر مکتب اقتصاد کلاسیک آدام اسمیت است. براساس این نظریه دستمزد باید برابر تولید نهایی کارگر باشد و تفاوت بین درآمد مردان و زنان به دلیل بهره‌وری پایینتر زنان توجیه می‌شود. نظریه‌های نئوکلاسیکی برای تشریح تفاوت‌های جنسیتی و درآمدی به متغیرهایی نظیر مسؤولیتهای خانوادگی، ویژگیهای جسمانی، آموزش ساعتهای کار و غیبت و موارد دیگری تأکید می‌کند که بر میزان بهره‌وری کار تأثیر می‌گذارند. بنابر نظریه نئوکلاسیک درآمد پایین زنان ناشی از آن است که آنها از سرمایه انسانی کمتری که به طور عمده آموزشی است، بهره‌مند شده و از این رو بهره‌وری کار پایینتری دارند. زنان علاوه بر برخورداری از سرمایه انسانی کمتر به دلیل ازدواج، بارداری و پرورش کودک ناگزیرند شغل خود را حتی به مدت کوتاهی ترک کنند و کارفرمایان نیز تمایل چندانی به سرمایه‌گذاری در افزایش مهارت و ارتقای شغلی آنها ندارند (بختیاری و حسنی، ۱۳۷۸).

نظریه تجزیه شدن بازار کار را می‌توان پالایش شده نظریه نئوکلاسیک دانست. یکی از معروفترین نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار "نظریه بازار کار دوگانه"^۱ است. نظریه بازار کار دوگانه میان دو بازار کار تمایز قایل است. بازار اولیه شامل حرفه‌هایی است که امکان پیشرفت و آموزش بیشتر در آن وجود دارد و بازار کار ثانویه متشکل از حرفه‌هایی غیرتخصصی، کم درآمد و نامطمئن است و کارکنان در کسادگی کار بازار بسادگی اخراج می‌شوند. (آبوت و والاس، ترجمه نجم عراقی، ۱۳۸۱). از طرفی ثبات کارگر در کار، برای کارفرما اهمیت زیادی دارد و جابه‌جایی بیشتری که در زنها مشاهده می‌شود به این معناست که احتمال جذب آنها در مشاغل ثانویه زیادتر است. از این رو حتی اگر کیفیت قبل از ورود به شغل برابر باشد، احتمال به کارگماردن مردها با فرض داشتن ثبات شغلی بیش از زنهاست.

طبق نظریه‌های جنسیتی، موقعیت تابعی زنان در خانواده و بازار کار با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم اجتماعی است که در آنان زنان تابع مردان هستند. یک موضوع کلیدی در نظریه‌های جنسیتی، اختصاص کار خانگی (بویژه مراقبت از کودک) به زنها است. توجه نظریه

1. Dual Labor Market Theories

مذکور این است که پرورش کودک وظیفه طبیعی زن است و کودک به توجه دائمی و کامل یک فرد بزرگسال نیازمند است. نقش عمده نظریه‌های جنسیتی این است که نشان دهد موقعیت زنان در بازار کار را می‌توان به عنوان جزئی از کل سیستم اجتماعی که در آنها زنها تابع هستند، در نظر گرفت (کار، ۱۳۷۳). ناتوانی زنان در بازار کار به این دلیل است که مسؤولیتهای خانگی آنها نه تنها کاهش نیافته است بلکه در جوامع شهری افزایش نیز داشته است. سوکولوف معتقد است که در ایالات متحده این نظریه که زنها مادر، کدبانو و خانه‌دار تمام وقت باشند، پدیده‌ای جدید و یک معیار قرن بیستمی است. این نظریه بر این عقیده است که زنان در بازار فعالیت با تبعیضات متعددی نظیر دور نگهداشتن زنان از مشاغل پر درآمد و راندن آنها به سوی مشاغل کم درآمد و غیر فنی و ساده، تبعیض در زمینه فعالیت‌های آموزشی و اخراج از کار قرار دارند، روبه‌رو هستند (ازکیا، ۱۳۶۹).

از هریک از نظریه‌های سه‌گانه نابرابری جنسیتی (سرمایه‌گذاری انسانی، تجزیه بازار کار و نظریه جنسیتی) متغیرهایی برای میزان حضور زنان در سمت‌های مدیریتی استنتاج شد. از نظریه نئوکلاسیک یا سرمایه‌گذاری انسانی متغیر تحصیلات و رتبه علمی، از نظریه تجزیه بازار کار متغیر میزان تخصص و توان مدیریتی و موانع فنی - تخصصی، سابقه خدمت و گروه تحصیلی و از نظریه جنسیتی نیز متغیر عوامل خانوادگی (مسؤولیتهای خانوادگی) و موانع فرهنگی به عنوان عامل مؤثر در انتصاب زنان در سمت‌های مدیریتی فرض شد.

۲- رویکردهای نقش زنان در توسعه

باتوجه به این مهم که نیمی از جمعیت جهان و کشور را زنان تشکیل می‌دهند و آنان در ردیف بزرگترین ذخایری هستند که هنوز از وجودشان استفاده بهینه به عمل نیامده است و همچنین این مسأله که توجه به احتیاجات زنان از لحاظ تاریخی مصادف با مشخص شدن نقش مهم آنان در توسعه بوده است، از سال ۱۹۵۰ میلادی به این طرف، ملاحظات گوناگونی در ارتباط با زنان در سطوح کلان اقتصادی، سیاست‌گذاریهای اجتماعی در توسعه و در رابطه با جهان رخ

داده است. در این رابطه نظریات رفاه، برابری، تواناسازی، فقرزدایی و کارایی توجه خاصی به زنان داشته که مورد بررسی قرار می‌گیرند.

نظریه رفاه از قدیمی‌ترین نظریه‌ها و به طور کلی متداولترین سیاستهای توسعه اجتماعی در جهان سوم و به طور اخص در رابطه با امور زنان است. این دیدگاه به طور کلی تمرکز حضور را بر نقش زن به عنوان متولدکننده و به عرصه رساننده بچه نهاده بود. در حالی که مرد را به عنوان تولید کننده محض پذیرفته و مادر و کودک را به عنوان جفت جداناپذیر مد نظر داشت. این دیدگاه بر نقشهای مادری و خانه‌داری زنان تأکید می‌کند و در صدد نوعی یاری کردن به زنان در زمینه‌های بهداشتی، تغذیه، تنظیم خانواده و از این نوع موارد است (حشمتی، ۱۳۸۱).

نظریه فقرزدایی بیان می‌کند که نابرابری اقتصادی بین زنان و مردان به فرمانبری و پایینتر بودن زنان ربط ندارد، بلکه نتیجه فقر است. بنابراین تأکید روی از بین بردن عدم تساوی بین زن و مرد، به از بین بردن نابرابریهای اقتصادی تغییر جهت می‌دهد. نظریه مذکور بر این فرض استوار است که فقر زن و عدم برابری او با مرد نتیجه عدم دسترسی به تملک زمین، سرمایه و تبعیض موجود در بازار کار است (حشمتی، ۱۳۸۱).

نظریه کارایی از دیدگاه صاحب‌نظران نقش زنان در توسعه، در حال حاضر یکی از مهمترین نظریه‌هاست. طبق این نظریه تمرکز از روی "زن" برداشته شده و بر "توسعه" نهاده شده است. با این فرض که افزایش شرکت زنان در امور اقتصادی در جهان سوم به طور خودکار منجر به افزایش برابری خواهد شد. این نظریه تا حد زیادی بر قابل انعطاف بودن کار زنان چه در نقش خانه‌داری و پرورش‌دهندگان نسل آینده و چه در فعالیتهای اجتماعی تأکید می‌کند (همان منبع). همانند بخش قبلی از هر یک از نظریه‌های مربوط به رویکردهای نقش زنان در توسعه، عواملی در ارتباط با میزان حضور زنان در سمت مدیریتی دانشگاهی استخراج شد. از نظریه رفاه، عوامل خانوادگی، تعداد فرزندان و تأهل، از نظریه فقرزدایی موانع اقتصادی و از نظریه کارایی سابقه خدمت (به عنوان شاخص افزایش مشارکت زنان در امور اقتصادی) استخراج شد.

علاوه بر موارد فوق، نظریه‌های دیگری نیز وجود دارد که در خصوص نقش زنان در مدیریت و بازار کار می‌تواند تبیین‌کننده باشد. از این نظریه‌ها می‌توان به نظریه مدل جایگاه اشاره کرد. نظریه مدل جایگاه در پی نظریه سرمایه انسانی مبنی بر چگونگی حضور افراد در بازار کار که شامل تمایلات شغلی، آموزش ارزشها، گرایشها و تجربیات است، مطرح شده است. این دیدگاه فرض می‌کند که زنان و مردان به تساوی در بازار کار به رقابت پرداخته و از این رو از دست دادن شغل در میان زنان به عواملی نسبت داده می‌شود که در آن به آنان به عنوان کارمند، مطلوبیت کمتری بخشیده و از وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، پیشینه شغلی، سن و مانند آن متأثر است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر را می‌توان از جمله پژوهشهای توصیفی از نوع تحقیق همبستگی^۱ و به طور مشخص از نوع تحلیل رگرسیون قرار داد. از آنجا که در این تحقیق تنها یک متغیر وابسته و چند متغیر پیش بین وجود دارد، مدل به کار رفته مدل رگرسیون چندگانه^۲ بوده و به دلیل دو حالت بودن متغیر وابسته از مدل رگرسیون لجستیک^۳ استفاده شده است.

- جامعه آماری تحقیق، کلیه زنان عضو هیأت علمی تمام وقت دانشگاههای وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شهر تهران (اعم از مدیر یا غیر مدیر) در سال 1385-1386 می‌باشد. چارچوب آماری تحقیق بانک اطلاعاتی مشخصات اعضای هیأت علمی کشور در سال 1385-1386 است که شامل مشخصات کاملی از تمام اعضای هیأت علمی کشور است. شیوه نمونه‌گیری نیز طبقه‌ای چند مرحله‌ای^۴ و متناسب با اندازه^۵ است؛ به این گونه که از تمامی دانشگاههای دولتی تهران (به عنوان طبقات جامعه آماری) متناسب با تعداد اعضای هیأت علمی زن آن دانشگاه نمونه‌ای انتخاب شد. در شیوه نمونه‌گیری مذکور محقق مطمئن خواهد بود که از تمام طبقات و

-
1. Correlational Research
 2. Multiple Regression
 3. Logistic Regression
 4. Multistage Stratification Sampling
 5. Proportional to Probability Sampling (PPS)

زیر طبقات جامعه آماری، نمونه^۱ معرفی در کل نمونه تحقیق وجود خواهد داشت (عمیدی، 1380). حجم کل نمونه با استفاده از فرمول کوکران 215 نفر تعیین شد ولی چون این فرمول برای نمونه‌گیری تصادفی ساده به کار می‌رود، لذا با وارد کردن اثر طرح^۱ مقدار نمونه افزایش یافته و به 250 نفر رسید.

- برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه شامل 2 بخش است. سؤالهای زمینه‌ای که شامل مواردی چون مرتبه هیأت علمی، وضعیت مدیریت (مدیر بودن یا نبودن) و غیره است. سؤالهای نگرشی که مشتمل بر 43 گویه در قالب 7 مؤلفه از جمله مسؤولیت خانوادگی، تبعیض جنسیتی و ... است. سنجش گویه‌ها در مقیاس طیف لیکرت انجام شد. برای بررسی پایایی^۲ گویه‌های مؤلفه‌های پرسشنامه از آماره آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که کمترین پایایی گویه‌ها مربوط به مؤلفه "تمایل و علاقه‌مندی" با آلفای (0/68) و بیشترین مربوط به مؤلفه "موانع خانوادگی" (0/89) است. همچنین برای بررسی اعتبار^۳ مؤلفه‌ها از تحلیل عاملی با مؤلفه‌های اصلی^۴ و با استفاده از چرخش واریماکس^۵ استفاده شد. البته از تحلیل عاملی علاوه بر استفاده در سنجش اعتبار مؤلفه‌ها در مرحله تبیین مدل رگرسیونی، از نمرات^۶ به دست آمده از این تحلیل برای هر مؤلفه، به عنوان مقادیر آن مؤلفه برای وارد شدن در مدل رگرسیون لجستیک استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی در جدول زیر عنوان شده است.^۷

6. Design effect

1. Reliability

2. Validity

3. Factor Analysis with Principal Component

4. Varimax Rotate

5. Score

6. ملاک اعتبار گویه‌ها در مؤلفه‌ها، بارعاملی (Load factor) بالای 0/3 در نظر گرفته شده و بار عامل‌ها مربوط به عامل اول تحلیل عاملی است. همچنین شماره سؤالاتی که در جدول نیامده است، نشان‌دهنده سؤالاتی است که به علت عدم داشتن اعتبار حذف شده‌اند.

جدول 2: میزان بار عاملی به تفکیک سؤاها و مؤلفه‌های تحقیق

مؤلفه	شماره سوال	بار عاملی	شماره سوال	بار عاملی
مسؤولیتهای خانوادگی	32	0/510	13	0/910
	33	0/820	14	0/878
	34	0/828	15	0/843
	35	0/355	16	0/340
موانع جنسیتی	39	0/755	17	0/56
	40	0/711	19	0/673
	41	0/782	21	0/704
	28	0/744	22	0/792
موانع فرهنگی	29	0/774	23	0/798
	31	0/717	24	0/789
	36	0/358	25	0/694
	37	0/863	26	0/791

در نهایت با خارج کردن گویه‌های فاقد اعتبار برای سنجش مؤلفه‌ها و استخراج نمره هر مؤلفه، این مؤلفه‌ها به عنوان متغیرهای مستقل در تحلیل رگرسیون به کار رفت. نکته حایز اهمیت در تحلیل فوق این است که با استفاده از نمره مؤلفه‌ها در تحلیل رگرسیون مطمئن خواهیم شد که

مشکل هم خطی¹ در رگرسیون وجود نخواهد داشت. زیرا از منظر نظریه آماری ثابت می شود که اگر F_j, F_i دو عامل دلخواه در تحلیل عاملی باشد، آنگاه رابطه زیر همواره برقرار است:

$$Cov(F_i, F_j) = 0 \quad \forall i, j$$

در این صورت همبستگی معنادار آماری بین متغیرهای مستقل وجود نداشته است و بعد از تبیین مدل رگرسیونی، نیاز به بررسی عدم وجود مشکل هم خطی (به عنوان پیش فرض اساسی رگرسیون) خواهد بود.

مدل تحلیل

در این پژوهش "مدیر بودن یا نبودن" زن عضو هیأت علمی به عنوان متغیر وابسته به کار رفته است. متغیرهای مستقل نیز به دو دسته تقسیم شده اند: الف) متغیرهای زمینه ای: این متغیرها عبارتند از سن، گروه آموزشی مربوط به آن (علوم انسانی، علوم پایه، علوم مهندسی، کشاورزی و دامپزشکی و هنر)، مرتبه علمی (مربی آموزشیار، مربی، استادیار، دانشیار، استاد)، میزان تحصیلات (کارشناسی ارشد، دکتری)، وضعیت تأهل (مجرد و متأهل)، تعداد فرزندان (برای افراد متأهل)، سابقه خدمت به عنوان عضو هیأت علمی. ب) - متغیرهای نگرشی: این عوامل ناظر بر نگرش زنان عضو هیأت علمی مدیر و غیرمدیر نسبت به موانع موجود برای مدیر شدن یک زن هیأت علمی است. درحقیقت این عوامل تفاوت نگرش بین زنان مدیر و غیر مدیر را سنجش می کند و انتظار می رود که تفاوت معناداری در خصوص نحوه نگرش وجود داشته باشد و از این طریق، نحوه نگرش بر مدیر بودن یا نبودن یک عضو هیأت علمی زن تأثیر داشته باشد. این عوامل بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق شامل موارد زیر است: مسؤولیتهای خانوادگی، تبعیض جنسیتی، عوامل فرهنگی، عوامل تخصصی و فنی، توان مدیریتی زنان و میزان تمایل و علاقه مندی زنان به مدیریت.

1. Colinearity

به علت مقوله‌ای و دو حالتی بودن متغیر وابسته در این تحقیق (مدیر بودن و نبودن) برای بررسی ارتباط متغیرها و میزان تأثیر آنها بر متغیر وابسته از رگرسیون لجستیک استفاده شده است. در رگرسیون لجستیک کمیتی بنام "بخت" تعریف می‌شود که در حقیقت "شانس" وقوع یک رخداد یا حادثه است^۱. این کمیت طبق تعریف برابر با احتمال "رخ دادن" یک حادثه به احتمال "عدم رخ دادن" آن است و برای عضو i -ام جامعه آماری به صورت زیر تعریف می‌شود (p_i "احتمال" مدیر بودن آن عضو است):

$$Odd_i = \frac{p_i}{1 - p_i}$$

P را می‌توان برحسب ضرایب متغیرهای مستقل به صورت زیر نوشت:

$$p = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n)}$$

عبارت سمت راست به عنوان تابع لجستیک شناخته می‌شود.

بنابراین بر مبنای تابع فوق با برآورد کردن ضرایب رگرسیونی $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_n$ می‌توان میزان احتمال مدیر بودن یک زن هیأت علمی را برآورد کرد و براساس بزرگی این ضرایب، عوامل مؤثر بر آن را تبیین نمود. در نهایت برای یک زن عضو هیأت علمی مدل پژوهش به صورت زیر است:

1.Odd

1. در این مقاله به‌جای اصطلاح "بخت" از کلمه "شانس" که گویاتر است، استفاده شده است، اگرچه "بخت" مصطلح‌تر است.

$$P_i = \frac{\exp(\beta_{0i} + \beta_{1i}x_{1i} + \dots + \beta_{ni}x_{ni})}{1 + \exp(\beta_{0i} + \beta_{1i}x_{1i} + \dots + \beta_{ni}x_{ni})}$$

یافته‌های تحقیق

الف - تبیین مدل رگرسیونی

پس از وارد کردن همه متغیرها در تحلیل رگرسیون لجستیک، نتایج زیر به دست آمده است.

جدول 3: برآوردهای ضرایب رگرسیونی و میزان معناداری این ضرایب

نوع متغیر	نام متغیر	علامت اختصاصی	B ضریب	آماره Wald	EXP(B)	(sig) معناداری
متغیرهای زمینه‌ای	سن	AGE	1/089	4/478	2/972	**0/007
	گروه تحصیلی	GRO	0/295	1/012	1/347	0/511
	تحصیلات	EDU	0/548	3/119	1/730	*0/043
	مرتبۀ علمی	DAG	1/07	4/315	2/916	*0/010
	تأهل	MAR	-0/115	0/882	0/891	0/558
	تعداد فرزندان	CHI	-0/102	0/534	0/903	0/518
	سابقه خدمت	TIM	1/480	5/956	4/394	*0/210
متغیرهای نگرشی	عوامل خانوادگی	FAM	-0/826	3/827	0/437	*0/040
	عوامل جنسیتی	FEM	0/214	0/989	1/238	0/505
	موانع فرهنگی	CUL	-0/521	2/909	0/594	*0/046
	موانع فنی و تخصصی	TEC	-0/576	2/012	0/562	*0/042

0/892	0/969	0/048	-0/031	ECO	موانع اقتصادی
0/920	1/012	0/016	0/012	ADM	توان مدیریتی
*0/049	1/309	1/988	0/491	INC	تمایل و علاقه‌مندی

* معناداری در سطح 0/05 برقرار است.

** معناداری در سطح 0/01 برقرار است.

همان‌طور که در جدول بالا ملاحظه می‌شود متغیرهای سن، تحصیلات، مرتبه علمی و سابقه خدمت از دسته متغیرهای زمینه‌ای و عوامل موانع خانوادگی، موانع فرهنگی، میزان تمایل و علاقه‌مندی زنان به مدیریت و موانع فنی و تخصصی از دسته متغیرهای نگرشی در مدل رگرسیونی در سطح معناداری 0/05 و 0/01 معنادار شده‌اند. بنابراین بر اساس مدل تحلیل ارائه شده می‌توان گفت که "احتمال مدیر بودن" زن عضو هیأت علمی t^2 - ام در جامعه آماری، تابعی لجستیک از عوامل مذکور بوده که به صورت زیر قابل برآورد و محاسبه است:

$$P_i = \frac{\exp(1/089.AGE + 0/548.EDU + 1/07.DAG + 1/480.TIM + (-0/826).FAM + (-0/521).CUL + (-0/576).TEC + 0/491.INC)}{1 + (1/089.AGE + 0/548.EDU + 1/07.DAG + 1/480.TIM + (-0/826).FAM + (-0/521).CUL + (-0/576).TEC + 0/491.INC)}$$

همان‌طور که ملاحظه می‌شود متغیرهای سن، میزان تحصیلات، مرتبه علمی، سابقه خدمت و میزان تمایل و علاقه‌مندی زنان هیأت علمی دارای ضریب بتای مثبت در معادله رگرسیونی لجستیک بوده و نشان می‌دهد که این متغیرها با احتمال مدیر بودن زنان رابطه مستقیم دارد؛ یعنی با افزایش هر کدام از این متغیرها، احتمال مدیر بودن زنان عضو هیأت علمی نیز افزایش پیدا می‌کند.

نکته مهم در جدول فوق، تفسیر توان نمایی β یا $\exp(\beta)$ است.¹ در حقیقت مقدار $\exp(\beta)$ در جدول بالا نشان می‌دهد که با افزایش یک واحد در متغیر مستقل مربوطه (به شرط

1. $\exp(\beta)$ نماد e^β است که e عدد معروف نپری یا عدد طبیعی گفته می‌شود و مقدار آن تقریباً 2/7

می‌باشد. این عدد نقش مهمی در ریاضیات، آمار و سایر علوم دارد.

ثابت ماندن سایر عوامل مستقل، متغیر وابسته (احتمال مدیر بودن) چند برابر افزایش پیدا می‌کند. به عبارتی، افزایش یک واحد در متغیر مستقل مربوط به آن، شانس مدیر بودن زن عضو هیات علمی را e^β برابر می‌کند. به‌طور مثال برای سن که مقدار $\beta = 1/082$ است، داریم:

$$\exp(1/082) = e^{1/082} = 2/972$$

بنابراین با یک واحد افزایش سن عضو هیات علمی زن (به شرط ثابت ماندن سایر متغیرهای مستقل)، شانس مدیر بودن او تا حدود سه برابر افزایش پیدا می‌کند¹. به این معنی که اگر احتمال مدیر بودن زن هیات علمی با 40 سال سن، برابر $p_1 = 0/85$ باشد؛ یعنی شانس مدیر بودن او برابر 85 به 25 یا :

$$Odd_1 = \frac{p_1}{1-p_1} = \frac{0/85}{1-0/85} = \frac{85}{25} = 3/4$$

باشد. در آن صورت شانس مدیر بودن یک زن هیات علمی 41 ساله (به شرطی که سایر عوامل بین این دو نفر ثابت بماند) برابر

$$Odd_2 = e^{1/082} \times Odd_1 = 2/972 \times \frac{85}{25} = \frac{252/6}{25} = 10/104$$

1. دقت شود که عنوان می‌شود "شانس" مدیر بودن و نه احتمال مدیر بودن آن.

خواهد بود به عبارتی شانس مدیر بودن این فرد تقریباً 253 به 25 است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رابطه بسیار قوی بین سن و شانس (و به تبع آن احتمال) مدیر بودن وجود دارد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود متغیرهایی که ضرایب β - تای آنها منفی است (مانند موانع خانوادگی) برای آنها مقدار $\exp(\beta)$ کمتر از یک است. بنابراین با افزایش یک واحد در آن متغیرها، شانس (Odd_1) در عددی کوچکتر از یک ضرب شده و لذا کوچکتر خواهد شد؛ یعنی $Odd_2 \langle Odd_1$. پس با افزایش یک واحد در متغیر مستقل، به اندازه e^β برابر در شانس مدیر بودن یک زن عضو هیأت علمی کاهش ایجاد می‌شود. در این صورت نمایش‌دهنده یک رابطه معکوس بین احتمال مدیر بودن و موانع خانوادگی است.

ب) - ارزیابی مدل (نیکویی برازش مدل)

در جدول زیر آماره‌های نیکویی برازش مدل آمده است:

جدول 4: آماره‌های نیکویی برازش مدل برازش شده

ضریب نایجل کرک	ضریب کاکس و اسنل	آماره لگاریتم درست‌نمایی
0/847	0/895	0/0975 ^a

همان‌طور که ملاحظه می‌شود آماره لگاریتم درست‌نمایی ($-2\log$ likelihood) بسیار کوچک است. (طبق معیار نیکویی برازش برای خوبی برازش مدل این آماره باید تا حدود مناسبی کوچک باشد). همچنین آماره ضریب تبیین کاکس و اسنل¹، حدود 90 درصد است (0/89). این معیار همانند معیار R^2 در رگرسیون عادی عمل می‌کند و میزان تبیین متغیرهای مستقل از تغییرات متغیر وابسته را نشان می‌دهد. برای خوبی برازش مدل این معیار باید بالای 0/50 باشد).

1. Cox and Snell R Square

بنابراین از این ضریب می‌توان تا حدودی مطمئن بود که متغیرهای پیش‌بین، تبیین خوبی از تغییرات متغیر وابسته و وابسته را نشان می‌دهند و روی هم رفته حدود 90 درصد از واریانس (تغییرات) متغیر وابسته به‌وسیله واریانس مجموع متغیرهای مستقل قابل تبیین است. در آخر هم ضریب نایجل کرک¹ (که ضریب تبیینی دیگری است) در مجموع توانسته است خوبی برازش را تأیید کند. (0/84).

آزمون دقیق دیگری که برپایه توزیع تجربی χ^2 (آماره کای اسکور) عمل می‌کند و براساس میزان معناداری (Sig)، معنادار بودن مدل را نشان دهد، آزمون هاسم² بر و لیم³ شو² است که در زیر عنوان شده است:

جدول 5: آماره‌ها آزمون هاسم بر و لیم شو برای نیکویی برازش مدل

میزان معناداری	درجه آزادی	آماره کای اسکور
0/030	8	89/467

فرض H_0 در این آزمون، صفر بودن تمامی ضرایب رگرسیونی یا به عبارتی عدم وجود رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته است. همان‌طور که از میزان معناداری (0/03) ملاحظه می‌شود، در سطح اطمینان 95 درصد، این فرض رد می‌شود (میزان معناداری کمتر از 0/05 است). بنابراین معنادار بودن ضرایب متغیرهای مستقل در رابطه رگرسیونی را می‌توان نتیجه گرفت. اگر چه ضرایب تبیینی در مدل‌های رگرسیونی همواره ملاک ارزیابی مدل‌ها هستند، اما در برخی موارد این ضرایب تحت تأثیر عواملی مانند ازدیاد تعداد رگرسورها (متغیرهای مستقل) قرار می‌گیرند. در حقیقت با افزایش تعداد رگرسورها، ضرایب تبیین به شکل صوری افزایش پیدا می‌کنند. یکی از راه‌های اطمینان از صحت این ضرایب در رگرسیون معمولی، بررسی مفروضات

2. Nagelkerke R Square

3. Hosmer and Lemeshow Test

مدل رگرسیونی از قبیل نرمال بودن مؤلفه خطا، عدم وجود هم‌خطی بین رگرورها، ثبات واریانس و ... است. اما در رگرسیون لجستیک راه دقیقتر و بهتری وجود دارد و آن استفاده از معیاری به‌نام " قدرت تشخیص مدل " است؛ یعنی در تحلیل رگرسیون لجستیک ملاک صحت مدل را میزان دقت مدل در دسته‌بندی اعضای نمونه می‌دانند؛ این‌گونه که اگر یک نفر در نمونه مدیر باشد، مدل به دست آمده برای آن شخص احتمالی (احتمال مدیر بودن) محاسبه می‌کند. اگر این احتمال بالای 0/50 باشد، آن را در دسته مدیرها (صحت تشخیص) قرار داده و اگر این احتمال زیر 0/50 باشد، آن را در دسته غیر مدیرها قرار داده و لذا مدل دچار خطا در تشخیص شده است. در نهایت درصد تعداد کل افرادی که مدل مدیر بودن یا نبودن آنها را درست تشخیص داده است، به عنوان معیاری برای نیکویی برازش مدل خواهد بود. نتایج دقیقتر به همراه درصد تشخیص در جدول زیر عنوان شده است:

جدول 3: توزیع فراوانی مشاهده شده و فراوانی پیش‌بینی شده به همراه درصد تشخیص نمونه*

درصد تشخیص	پیش‌بینی شده		تشخیص	
	مدیر نیست	مدیر است	واقعیت	
۸۶/۶	۱۱	۷۱	مدیر است	مشاهده شده
۸۱/۶	۴۰	۹	مدیر نیست	
۸۴/۷			درصد کل	

* The cut Value is: ۰/۵۰

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، مدل از تعداد 82 نمونه عضو هیأت علمی زن که مدیر بودند (11+71)، 71 نفر را بدرستی تشخیص داده است (آنها را مدیر پیش‌بینی کرده است) و 11 نفر مدیر را اشتباه تشخیص داده و غیر مدیر قلمداد کرده است. بنابراین در این گروه، درصد صحت تشخیص 86/6 درصد خواهد بود. میزان پیش‌بینی صحیح مدل برای غیر مدیران نیز 81/6 درصد است. در مجموع معیار " قدرت تشخیص مدل " در حدود 84/7 درصد است و این رقم

خوبی است. بنابراین می‌توان گفت با متغیرهای مستقل موجود، امکان پیش‌بینی مدیر بودن یا نبودن یک عضو هیأت علمی زن تا حدود زیادی فراهم است. به عبارت دیگر اگر یک شخص مدیر باشد به احتمال 84/7 درصد این متغیرها، موقعیت او را بدرستی پیش‌بینی می‌کنند. همچنین مدل قدرت بیشتری در تشخیص درست مدیران دارد تا غیر مدیران (86/6 در مقابل 81/6 درصد) دارد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق حاضر با برخی تحقیقات قبلی همسو و با برخی دیگر متفاوت است. تأثیر منفی عوامل خانوادگی بر احراز پستهای مدیریتی را پژوهش یونسکو (۱۹۹۴) تأیید می‌کند. تأثیر موانع فرهنگی را تحقیق فاطمی صدر (۱۳۸۰) و استیون و همکاران (۱۹۹۴) نیز به دست آورده‌اند. تأثیر مثبت میزان تمایل و علاقه‌مندی زنان در احراز پستهای مدیریتی را عالی (۱۳۷۹) و حسینی لرگانی (۱۳۸۵) در پژوهشهای خود آورده‌اند، اما برخلاف پژوهشهای حدادی (۱۳۸۲)، کلمن و همکاران (۱۹۹۸) و حسینی لرگانی (۱۳۸۵) موانع جنسیتی تأثیر معنادار آماری در احراز پستهای مدیریتی دانشگاهی نداشتند. همچنین در خصوص متغیرهای زمینه‌ای نتایج این تحقیق هم‌راستا با پژوهشهای روشن (۱۳۸۲)، پاپیان (۱۳۷۳) و در مواردی مانند سن و سابقه خدمت برخلاف پژوهشهای حسینی لرگانی (۱۳۸۵) و حدادی (۱۳۸۲) است.

نکته حایز اهمیتی که در یافته‌های این پژوهش قابل مشاهده است، معنادار نشدن عامل توان مدیریتی زنان، یعنی عدم وجود رابطه بین این عامل و احتمال مدیر بودن زنان هیأت علمی است. این مسأله در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور که جایگاه شایسته‌سالاری و دانایی محوری هستند، بسیار قابل تأمل است و نشان از مکانیزم نامناسب گزینش مدیران زن در دانشگاههای کشور است. نکته دیگر این که برخلاف یافته‌های برخی محققان مانند حدادی (1382)، موانع جنسیتی در دانشگاههای کشور، در عدم ارتقای زنان به جایگاه مدیریتی نظام آموزش عالی دخیل نمی‌باشد و حداقل در سطح آموزش عالی چنین نگرشی حاکم نیست. از موارد دیگر قابل بحث این است که تمایل، اشتیاق و علاقه‌مندی خود زنان در مدیر بودن آنها نقش مثبت بسزایی دارد.

نکته دیگر این که به نظر نمی‌رسد مراکز آموزش عالی (حداقل در کشور ایران) حالت بنگاه اقتصادی داشته باشند و انتظار نمی‌رود که از قوانین و قواعد اقتصادی در برخی جنبه‌ها و ابعاد خود تبعیت کنند. این مسأله در بعد مدیریت آموزش عالی نیز در جدول فوق مشهود است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود موانع اقتصادی رابطه معناداری با احتمال مدیر بودن زنان عضو هیأت علمی ندارد و مدیریت زنان در آموزش عالی متأثر از شرایط و جو اقتصادی کشور و بازار کار نیست و لذا نمی‌توان بازار کار اولیه و ثانویه را در مجامع دانشگاهی متصور بود که باعث اشتغال زنان در کارهای سطح پایینتر و غیر مدیریتی شود.

از نظر چارچوب نظری تحقیق، یافته‌های تحقیق بیشتر مؤید رویکردهای نابرابری جنسیتی (نظریه‌های نئوکلاسیک و سرمایه‌گذاری انسانی، نظریه‌های نهادی و تجزیه بازار کار و نظریه‌های جنسیتی) است تا رویکردهای نقش زنان در توسعه. به این معنا که معنادار شدن متغیرهای تحصیلات و مرتبه علمی منطبق بر نظریه‌های نئوکلاسیک و سرمایه‌گذاری انسانی و معنادار شدن متغیرهای عوامل خانوادگی و موانع فرهنگی منطبق بر نظریه‌های جنسیتی و معنادار شدن متغیر موانع فنی و تخصصی منطبق بر نظریه تجزیه بازار کار است. در حالی که متغیرهای تعداد فرزندان، تأهل، عوامل اقتصادی، توان مدیریتی و گروه تحصیلی که منتج از نظریه‌های نقش زنان در توسعه از جمله نظریه رفاه، نظریه فقرزدایی و نظریه کارایی است، معنادار نشده و از این طیف نظریات تنها متغیر سابقه خدمت معنادار است. همچنین نظریه مدل جایگاه نقشی در تبیین عوامل مؤثر بر مشارکت زنان در مدیریت دانشگاهی نداشته و متغیرهای مستخرج از آن معنادار نشده است.

نکته‌ای که ذکر آن در پایان این پژوهش مهم به نظر می‌رسد، این است که در سالهای اخیر تحول چشمگیری در راستای بهره‌گیری از نیرو و توان زنان در جوامع صورت گرفته است. در این بین طی سال‌های اخیر علی‌رغم همه موانع و چالشها زنان توانسته‌اند در بازار کار و تجارت وارد شوند. اگرچه هنوز نتوانسته‌اند سهم شایسته‌ای در مدیریت و پست‌های کلیدی احراز کنند (کاپلان^۱، ۲۰۰۳).

در سراسر جهان عوامل، موانع و چالشهای زیادی درباره حضور زنان در پست‌های مدیریتی وجود دارد. به قول کوپر و دیویدسون (۱۹۸۲) با آنکه استخدام‌شدن در رده‌های پایینتر برای زنان آسانتر است ولی ارتقای شغلی آنها دشوار به نظر می‌رسد. مدیریت برای زنان همچون مردان شغل پرمسئولیت و پرتنشی است، ولی در مورد زنان به‌خلاف مردان، زندگی خانوادگی به جای پشتیبانی از آینده شغلی، در واقع سد راه آنان است (آبوت و والاس، ۲۰۰۲). بنابراین نتایج حاصل از پژوهش حاضر شاید بتواند اطلاعات مناسبی را در اختیار برنامه‌ریزان و مدیران ارشد جامعه قرار دهد. از این رو مسؤولان می‌توانند با استناد به پژوهشهایی از این قبیل شرایط مناسبی را جهت رشد و ارتقای زنان در پست‌های مختلف دانشگاهی بویژه مدیریت در سطح عالی فراهم ساخته و راهکارهایی را برای رفع و مقابله با موانع و چالشهای پیش روی زنان ارائه دهند؛ زیرا چنانچه شایستگی، فرهیختگی، توانمندی، هوش، تمایل و موارد دیگر در مدیریت بسیار مؤثر باشند، با وجود زنان هیأت علمی که جزء افراد بالنده جامعه محسوب می‌شوند، چرا دانشگاه که می‌تواند کانون تحول و دگرگونی باشد و همچنین بیش از نیمی از مخاطبان آن نیز زنان هستند، از این نیروی عظیم استفاده نکند. به نظر می‌رسد شایسته است که در دانشگاهها که با افراد توانمند و فرهیخته سروکار دارد و نیمی از مخاطبان آن را زنان تشکیل می‌دهند، در سطوح تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی زنان نیز حضوری محسوس داشته باشند. از آنجا که یکی از شاخصهای توسعه انسانی مشارکت فعال زنان در سطوح تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی است و هم اکنون که در آغاز هزاره سوم و در مسیر توسعه هستیم نیمی از جامعه فعال و توانمند در مسیر سازندگی و پیشرفت همراه ما باشند.

1. اسفیدانی، رحیم؛ بررسی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، 1381.
2. بختیاری، صادق، و منیرالسادات دانشور حسینی؛ مقایسه‌ای از پیشرفت زنان در سطوح مدیریتی کشور؛ تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، 1378.
3. پاپیان، ناهید؛ بررسی میزان مشارکت اعضای هیات‌علمی در فرآیند تصمیم‌گیری میان دانشگاه‌های صنعتی تهران؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، 1383.
4. سرمد، زهره، و عباس بازرگان، و الهه حجازی؛ روشهای تحقیق در علوم رفتاری؛ تهران: انتشارات آگاه، 1385.
5. حدادی، نرگس؛ بررسی تأثیر نقش جنسیتی در احراز پست مدیریت دانشگاهی؛ کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه الزهراء، 1382.
6. حسینی لرگانی، سیده مریم؛ بررسی مشارکت زنان هیات‌علمی در سمتهای مدیریت دانشگاهی: موانع و چالشها؛ تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، 1385.
7. حشمتی، نرگس؛ بررسی موانع پذیرش زنان در پست‌های سطوح میانی مدیریت آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران متوسطه و پیش‌دانشگاهی مدارس دخترانه مازندران؛ 1381
8. ضرغامی فرد، مژگان؛ بررسی موانع ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی در مدیران کلیه وزارتخانه‌های موجود در شهر تهران؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، 1379.
9. راودراد، اعظم؛ «مقایسه نقش شغلی زنان و مردان متخصص: فاصله نظر و عمل»؛ *مطالعات زنان*، ش 5، سال دوم، پاییز 1383.
10. رزمی، زهرا؛ بررسی اشتغال فارغ‌التحصیلان زن در رشته مدیریت؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس، 1370.
11. روشن، علیقلی؛ عوامل مؤثر در ارتقای زنان به سطوح مدیریت سازمانهای دولتی کشور؛ رساله دکتری، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده حسابداری و مدیریت، 1380.
12. فتوحی اردکانی، اکبر؛ کتاب آموزشی SPSS؛ تهران: انتشارات چرتهک، 1380.

13. قويدل، اعظم؛ « بررسی چالشهای موجود در ارتقای زنان به مسؤولیت‌های مدیریتی از نظر زنان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد»؛ تهران: دانشگاه الزهراء، 1383.

14. کار، مهرانگیز؛ زنان در بازار کار ایران؛ تهران: انتشارات روشنگران، 1373.

15. له‌وی، پل. اس و لمی شو، استنلی؛ نمونه‌گیری؛ روشها و کاربرد؛ ترجمه: گیتی مختاری؛ تهران: انتشارات ستایش، 1381.

16. مجتوبی دلوی، آذرمیدخت؛ تأثیر نگرش مدیران در ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریت بخش آموزش عالی دانشگاههای تهران؛ پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس، 1375.

17. مرواریدی، مسعود؛ بررسی مسائل و مشکلات مدیران زن در دبیرستانهای دخترانه شهر تهران؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، 1387.

18. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی؛ آمار اعضای هیأت‌علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور؛ 1385.

19. عمیدی، علی؛ نظریه نمونه‌گیری و کاربردهای آن؛ ج 1، تهران: انتشارات مرکز نشر دانشگاهی، 1380.

20. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی؛ طرح فنی نمونه‌گیری، پیمایش ملی ارزشها و نگرشهای ایرانیان؛ 1383.

21. Johnson, b, Kristine; The Glass Ceiling Task Force Report. online, Available: <http://www.Mnplan.state.mn.us.1995>.

22. Human Development Report; Published for the United Nations Development Program (UNDP), New York: Oxford University Press, 2006.

23. Howell. C.; Statistical Methods for Psychology. (4th Ed.) Belmont, CA: Duxbury, 1997.

24. Willinger, Beth; Women in Higher Education in LOUISIANA, Online, Available: http://tubane.Edu/~wc/women_higher_Ed_Louisiana.htm.page.1022.

25. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Women and Management in Higher Education a Good Practice Handbook, Follow up to the world Conference on Higher Education, Paris: 2002.