

گذار از نظام ناشایستگی به سوی شایسته‌سالاری

پژوهشی چندمقطعی درباره وضعیت شغلی زنان دانشگاهی در ایران

شمس‌السادات زاهدی*

چکیده

از میان گونه‌های متعدد نظام‌های مدیریتی و حکومتی، دو گونه در موفقیت سازمان‌ها و جوامع از یک‌سو و در اضمحلالشان از سوی دیگر بسیار تأثیرگذار بوده‌اند. این دو گونه عبارت‌اند از ناشایسته‌سالاری یا کاکیتوکراسی و شایسته‌سالاری یا مریتوکراسی. در تحقیقی چندمقطعی نگارنده وضعیت چند دانشگاه کشور را از منظر گزینش مسئولان رده‌های مدیریتی و جو فرهنگی حاکم بر آن‌ها بررسی کرده است. سه دانشگاه تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی در دوره‌ای بیست‌ساله بررسی شدند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که چنانچه کاکیتوکراسی و مریتوکراسی را در دو سر پیوستاری قرار دهیم، ثقل گزینش‌ها با قطب مریتوکراسی فاصله تأمل برانگیزی خواهد داشت.

به نظر می‌رسد چنانچه انتخاب‌ها بدون سوگیری‌های خاص صورت می‌گرفت، شتاب پیشرفت دانشگاه‌ها افزایش می‌یافت و توسعه متعادل نظام دانشگاهی و به تبع آن، کل کشور عملی‌تر می‌شد. در پایان مقاله پیشنهادهایی مطرح شده است که امید است با کاربست آن‌ها فاصله بین نظام دانشگاهی با قطب مریتوکراسی کاهش یابد و کشور از توان‌مندی‌های نیروی انسانی متخصصش به‌درستی بهره‌مند شود.

کلیدواژه‌ها: زنان دانشگاهی، کاکیتوکراسی، مریتوکراسی، تبعیض جنسیتی، ساختار هرمی، ساختار دوزنقه‌ای.

* استاد دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی szahedi44@hotmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۲/۱۴، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۱۰

۱. مقدمه

تقریرات و مستندات تاریخی از وجود تنوع چشم‌گیر نظام‌های حکومتی و مدیریتی در جوامع و سازمان‌های گوناگون حکایت دارد. نگارنده در بخشی از تحقیقاتش با بررسی مکتوبات و مطالعه مستندات معتبر درباره گونه‌های مختلف نظام‌های مذکور این انگیزه را یافت تا به گونه‌شناسی آن‌ها پردازد و متداول‌ترینشان را در کتاب کوچکی گرد آورد (زاهدی، ۱۳۹۲). از میان انواع مندرج در کتاب مذکور، دو گونه در سعادت و نیک‌بختی جوامع و در موفقیت سازمان‌ها از یک‌سو و در سقوط و اضمحلال و شکستشان از سوی دیگر بسیار تأثیرگذار بوده‌اند. این دو گونه عبارت‌اند از ناهایست‌سالاری یا کاکيستوکراسی (Kakistocracy) و شایسته‌سالاری یا مريتوکراسی (Meritocracy). مبنای اصلی نوشتار حاضر نیز همین دو مورد در قلمرو دانشگاهی است.

نگارنده در پژوهشی طولی و چندمقطعی وضعیت‌گزینش‌ها در سه دانشگاه بزرگ کشور، یعنی دانشگاه تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی و جو فرهنگی حاکم بر آن‌ها را در دوره‌ای بیست‌ساله بررسی و شرح مختصری از تحقیق مذکور را در این نوشتار مطرح کرده است.

۲. توصیف پژوهش

بیش از دو دهه از زمانی که نخستین پژوهش درباره وضعیت زنان دانشگاهی در کشورمان انجام شده است می‌گذرد. پژوهش مذکور در سال ۱۳۷۰ و با هدف شناسایی موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی، آگاهی از حدود به‌کارگیری زنان عضو هیئت علمی در پست‌های کلیدی و شناخت میزان واقعی مشارکت زنان در فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی انجام شد. قلمرو مکانی پژوهش سه دانشگاه مختلط در شهر تهران، یعنی دانشگاه تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی بوده‌اند. پس از طی فرایند پژوهش علمی، فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند و مشخص شد که اولاً از نیروی عظیم زنان دانشگاهی استفاده مؤثر نمی‌شود و ثانیاً در گزینش‌ها جنسیت عاملی تعیین‌کننده به شمار می‌رود (Zahedi, ۱۹۹۴).

محقق پس از گذشت ده سال، در سال ۱۳۸۰، تصمیم گرفت برای بار دوم وضعیت زنان دانشگاهی را در قلمرو مکانی یک‌سان، یعنی در سه دانشگاه تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی بررسی و یافته‌های تحقیق جدید را با یافته‌های تحقیقی که در ۱۳۷۰ انجام شده بود مقایسه و روند تغییرات را در جامعه دانشگاهی مشخص کند. از این رو،

پرسش‌نامه تحقیق پیشین را با جرح و تعدیلی مختصر برای بار دوم تنظیم و تکثیر و برای زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی ارسال کرد. پرسش‌نامه‌های تکمیل شده و عودت داده شده در فرایند جمع‌آوری اطلاعات، طبقه‌بندی اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتیجه‌گیری یافته‌های پژوهش قرار گرفتند. این بار نیز فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند و مشخص شد در وضعیت زنان دانشگاهی تغییر عمده‌ای رخ نداده است (زاهدی، ۱۳۸۵).

بعد از طی دو دهه، در سال ۱۳۹۰، محقق بر آن شد برای بار سوم به موضوع وضعیت و جایگاه شغلی زنان دانشگاهی بپردازد. از این رو، پرسش‌نامه پژوهش را برای سومین بار تنظیم و روزآمد کرد و برای همه زنان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی ارسال کرد.

پس از دریافت پرسش‌نامه‌های تکمیل شده، داده‌هایشان استخراج شد و در فرایند طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بازتابی از یافته‌های تحقیق در مقطع سوم همراه با نظرات نگارنده درباره وضعیت موجود در محیط دانشگاهی کشور در مقاله حاضر مطرح شده است.

۳. گونه‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر در زمره تحقیقات طولی (longitudinal research) است که به صورت چندمقطعی درباره وضعیت و موقعیت شغلی زنان دانشگاهی انجام شده است. در این نوع تحقیق، که به مطالعه روند نیز مشهور است، متغیرهای یک‌سان در بازه زمانی بلندمدت دوباره بررسی می‌شوند. گاه بازه زمانی به چند دهه نیز می‌رسد و طی آن مدت، روند تغییرات بررسی می‌شود. این نوع تحقیق در روان‌شناسی برای بررسی سیر تکاملی افراد در دوره زندگی انجام می‌شود و در جامعه‌شناسی برای بررسی رویدادهای زندگی جوامع طی دوره حیات و در نسل‌های گوناگون صورت می‌گیرد (Wiki Pedia, ۲۰۱۲).

یکی از انواع تحقیق در مطالعه روند، تکرار تحقیق در مقاطع گوناگون زمانی است که اصطلاحاً تحقیق میان‌مقطعی (cross-sectional study) نامیده می‌شود. از مزایای این روش تحقیقی این است که به محققان امکان می‌دهد تغییرات رخ داده طی محدوده زمانی مد نظر را مشخص کنند (Cherry, ۲۰۱۱)؛ البته این روش محدودیت‌هایی نیز دارد که به صرف زمان طولانی و هزینه بالا نیاز دارد.

در تحقیق حاضر با توجه به این که امکان دست‌یابی به گروه نخستین تحقیق، که در ۱۳۷۰ بررسی شدند، وجود نداشت، نمونه‌ای از گروه‌های مشابه، که همان اعضای هیئت علمی زن در قلمرو مکانی تحقیق در سه دانشگاه تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی بودند، انتخاب شدند و نظرهایشان اخذ شد. به این طریق داده‌های اولیه اکتساب‌شده در اختیار گروه تحقیق قرار داده شد تا آن‌ها را طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل کنند و در نهایت، استنتاج‌های ناشی از فرایند پژوهش را در گزارشی منعکس کنند.

۴. ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار عمده گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسش‌نامه بوده است. پرسش‌نامه این پژوهش حاوی ۳۰ سؤال و ترکیبی از سؤالات باز و بسته بوده است. این پرسش‌نامه در فروردین ۱۳۹۰ از طریق پست الکترونیکی برای همه اعضای جامعه آماری در قلمرو مکانی پژوهش فرستاده شد. متأسفانه با وجود پی‌گیری‌های مکرری که گروه تحقیق انجام داد تعداد پرسش‌نامه‌های تکمیل‌شده بسیار محدود بود تا جایی که محقق تصمیم گرفت پرسش‌نامه‌ها را افزون بر ارسال از طریق پست الکترونیکی، به شکل حضوری نیز به دست زنان دانشگاهی برساند. این بار نیز با این که برخی از بانوان از انجام چنین تحقیقی اظهار رضایت و محقق و هم‌کارانشان را به ادامه تحقیق ترغیب کردند، اما فقط تعداد محدودی از آنان پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کردند و عودت دادند.

به نظر نگارنده این وضعیت از چند عامل ناشی می‌شود:

۱. زنان به ایجاد تغییر در محیط‌های دانشگاهی باور ندارند و تجربه‌شان حاکی از این امر مهم است که در حال حاضر امکان رفع تبعیض میان زنان و مردان در دانشگاه وجود ندارد؛

۲. اعتقاد به پژوهش در میان اعضای هیئت علمی کم‌رنگ شده است و حاضر نیستند وقت اندکی را صرف تکمیل پرسش‌نامه‌های تحقیقی کنند؛ حتی اگر موضوع تحقیق مستقیماً با سرنوشت کاری‌شان مرتبط باشد؛

۳. عده‌ای از بانوان از بیم از دست دادن شغل فعلی‌شان حاضر به پاسخ دادن به پرسش‌نامه‌هایی از این قبیل نیستند و حتی اگر در مقدمه پرسش‌نامه محرمانه ماندن اطلاعات تضمین شده باشد، که در این پرسش‌نامه چنین بود، به بهانه‌های گوناگون، از جمله نداشتن وقت از مشارکت در فعالیت‌های تحقیقاتی شانه خالی می‌کنند.

۵. فرضیه‌های پژوهش

پژوهش حاضر شامل دو فرضیه است. گفتنی است که فرضیه‌های این پژوهش با فرضیه‌های دو پژوهش پیشین (در مقاطع زمانی ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰) مشابه بوده‌اند و از این قرارند:

۱. پس از گذشت بیست سال، در میزان استفاده از نیروی عظیم زنان در دانشگاه‌ها تغییر محسوسی ایجاد نشده است.
۲. جنسیت در گزینش‌ها کماکان عاملی تعیین‌کننده به شمار می‌رود.

۶. جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش همه زنان عضو هیئت علمی در سه دانشگاه بزرگ مختلط در شهر تهران بوده‌اند. علت انتخاب دانشگاه‌های مختلط این است که امکان بررسی فرصت‌های برابر برای زنان و مردان میسر باشد، به همین دلیل دانشگاه‌های تک‌جنسیتی در قلمرو پژوهش وارد نشده‌اند. به این ترتیب، دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی قلمرو مکانی این پژوهش را تشکیل می‌دهند (جدول ۱).

جدول ۱. تعداد اعضای هیئت علمی تمام‌وقت دانشگاه‌های بررسی شده

| نام دانشگاه | تعداد کل | زن | درصد | مرد | درصد |
|----------------|----------|-----|------|------|------|
| تهران | ۱۷۴۷ | ۲۳۵ | ۱۳/۴ | ۱۵۱۲ | ۸۶/۶ |
| شهید بهشتی | ۵۳۵ | ۹۹ | ۱۸/۵ | ۴۳۶ | ۸۱/۵ |
| علامه طباطبایی | ۳۸۶ | ۵۹ | ۱۵/۳ | ۳۲۷ | ۸۴/۷ |

۷. مدت پژوهش

مدت انجام این پژوهش شانزده ماه (از فروردین ۱۳۹۰ تا تیر ۱۳۹۱) بوده است.

۸. بحث

یکی از کژتابی‌های عمده در جامعه ما این است که از استعدادها و توان‌مندی‌های نیروی انسانی در کشور به‌درستی استفاده نمی‌شود و از این روست که روند توسعه ما شتاب لازم را ندارد. مهم‌ترین و اساسی‌ترین ابزار دستیابی به توسعه در هر کشور منابع انسانی آن کشور است. در این زمینه دو موضوع اهمیت دارد: اولاً آموزش و تجهیز منابع انسانی به

آخرین دستاوردهای علمی و پیشرفت‌های تکنولوژی و ثانیاً به‌کارگیری منابع انسانی آموزش‌دیده، ماهر و متخصص اعم از زن و مرد در جایگاه مناسب. با توجه به فرصت‌های متنوعی که برای آموزش عالی در کشور ما فراهم شده است، زنان و مردان توانسته‌اند با بهره‌گیری از امکانات و فرصت‌های در دسترس سطح دانش و آگاهی‌شان را اعتلا بخشند. جهشی که دختران و زنان ایرانی در این زمینه داشته‌اند بسیار چشم‌گیر و جالب بوده است. واقعیت این است که زنان ما آگاه‌تر، بصیرتر و کوشاتر شده‌اند. نظام ارزش‌هایشان تغییر کرده است و از زن مصرفی به زن پویا، تعالی‌جو و اثرگذار تحول یافته‌اند. این روند را باید گرامی داشت و بر آن ارج نهاد. بهترین راه ارج‌گذاری بر این تغییر، استفاده بهینه از دستاوردهای آن است. علم موضوعی فراجنسیتی است و عالم نیز فارغ از تفسیرهای محدودنگرانه، واجد دانایی‌ها و توان‌مندی‌هایی است که برای ایجادشان از منابع مملکت استفاده شده و شایسته است که این دین بازپرداخت شود و در راه توسعه و تعالی کشور از آن داشته‌ها به‌درستی بهره‌گیری شود. اگر از علم عالمان برای ساخت کشور بهره‌گیری نشود، علم آنان منشأ اثری نخواهد بود و ثمری در مسیر متعالی‌تر و متکامل‌تر شدن جامعه به بار نخواهد آورد. در نتیجه سرمایه‌های ارزش‌مند جامعه هدر خواهد رفت.

باید موقعیتی ایجاد شود که سرمایه‌گذاری‌هایی که مصروف آموزش زنان شده‌اند راکد و بی‌استفاده نمانند. باید زمینه‌ای به وجود آورد که استعداد‌های نهفته‌ی نیمی از نیروی انسانی کشور شکوفا و از آن‌ها در عمل استفاده مطلوب شود. باید به زنان فرصت داد تا آموخته‌هایشان را در عرصه عمل به منصه ظهور برسانند و کاربرد عملی بخشند و از این طریق، کشور را از استعدادها و یافته‌های علمی، عملی و مدیریتی خویش بهره‌مند سازند و بر شتاب توسعه کشور بیفزایند.

بررسی وضعیت زنان دانشگاهی در جوامع گوناگون حاکی از این واقعیت است که تعداد دانشگاه‌هایی که در آن‌ها زنان و مردان موقعیت یک‌سان دارند از دانشگاه‌هایی که زنان با نابرابری و تبعیض مواجه‌اند فاصله بسیار دارد. در حاشیه ماندن زنان دانشگاهی به رغم تغییرات و تحولات از نظر تعداد و سطح تحصیلات مهم‌ترین جلوه این تبعیض است (Patton, ۲۰۰۴).

به باور کالینز، عبارت «بیگانه‌ای در درون» (outsider-within) توصیفی مناسب برای زنانی است که در دانشگاه‌ها کار می‌کنند. به نظر وی، این عبارت به سیستم بسته سلطه در دانشگاه و راه‌های گوناگون استمرار این وضعیت اطلاق می‌شود (Collins, ۱۹۸۶). آلن نیز بر این باور است که سیستم‌های غیر منصفانه حاکم در دانشگاه‌ها وضعیت موجود را

تداوم می‌بخشند و موجب می‌شوند که رده‌بندی‌های ناعادلانه در دانشگاه تکرار و بازتولید شود (Allen, ۱۹۹۲). به بیان وی: «به نظر می‌رسد دانشگاه‌ها و کالج‌ها نه تنها از وضع موجود ناراضی نیستند، بلکه احساس تعهد می‌کنند که آن را حفظ کنند و سیستم نابرابر فعلی را تداوم بخشند».

آمار آموزش عالی در بریتانیا حکایت از آن دارد که در سطوح پایین دانشگاهی میزان نمایندگی زنان و مردان تقریباً برابر است، اما فقط ۲۷ درصد از مدیران ارشد در آموزش عالی و ۲۰/۵ درصد از پرفسورها زن‌اند (Black and Islam, ۲۰۱۴).

در تحقیقی که یکی از محققان درباره وضعیت زنان در یکی از دانشگاه‌های امریکا انجام داده چنین آمده است: یافته‌های مصاحبه با ۸۰ زن عضو هیئت علمی حاکی از سردرگمی و نارضایتی زنان از وضعیت حاکم بر دانشگاه است. از نظر آنان کار زن‌ها بسیار کم‌تر از آنچه هست برآورد می‌شود و فرصت‌های مناسب برای برقراری یک زندگی متعادل و متوازن از آن‌ها دریغ می‌گردد.

بسیاری از زنان دانشگاهی اعتراف کرده‌اند از این‌که تغییر وضع موجود را بخواهند و این خواسته خود را دنبال کنند بیمناک‌اند (Joschik, ۲۰۰۸).

لستر بر این باور است که تبعیت از هنجارهای موجود عامل ادامه سلطه مردان در دانشگاه‌هاست. وی می‌گوید:

با وجود افزایش مداوم تعداد زنان در دانشگاه‌ها طی چند دهه اخیر، معلوم نیست چرا بسیاری از زنان عضو هیئت علمی هم‌چنان از هنجارهای جنسیتی موجود تبعیت می‌کنند. با این‌که می‌دانند این هنجارها تبعیض‌آمیزند و امتیازی برای آن‌ها از نظر ترفیع و ارتقا ندارند باز هم از آن‌ها تبعیت می‌نمایند (Lester, ۲۰۱۱).

از نظر آلن چنان‌چه نتوانیم این وضعیت را تغییر دهیم، تاریخ درباره ما قضاوت خواهد کرد و کشور نیز از تبعات منفی وضع موجود متضرر خواهد شد؛ زیرا از استعدادهای مردمش صرف‌نظر از نژاد، جنسیت یا طبقه استفاده نکرده است. در این زمینه پاتن معتقد است که ما باید یاد بگیریم سلطه‌طلبی را تغییر دهیم، دانشگاه‌ها را تجدید ساختار کنیم و در مسیر تحول قرار دهیم (Patton, ۲۰۰۴).

۹. از کاکيستو کراسی تا مريتو کراسی

نقش نیروی انسانی آگاه و مدبر در فرایند تاریخ‌سازی کشورها بسیار بارز است و نیاز به انسان‌های کارآمد و توانمند برای انجام فعالیت‌های جامعه‌واقعیتی انکارناپذیر است. در

میان این انسان‌ها، مدیران در اداره امور جوامع نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای دارند و چنان‌چه همه عوامل و امکانات در دسترس باشند، اما عامل مدیریت با مشکل مواجه باشد، کار چندان مفیدی انجام نخواهد شد. مستندات حاکی از تجارب مثبت و منفی در سوابق تمدن‌ها، جوامع و سازمان‌هاست. نگارنده در بررسی انواع متداول تر نظام‌های حکومتی و مدیریتی با طیفی از گونه‌ها آشنا شده است که در گزینش مدیران و حاکمانشان اولویت‌های متفاوتی داشته‌اند و میزان کارآمدیشان نیز متفاوت بوده است. در این نوشتار به دو گونه متباین کاکيستوكراسی و مريتوكراسی اشاره می‌شود که در دو سر یک پیوستار قرار گرفته‌اند و هریک نیز کارکردهای خاص خود را داشته‌اند.

۱.۹ کاکيستوكراسی چیست؟

کاکيستوكراسی واژه‌ای ترکیبی است که از دو جزء «کاکيستوس» و «كراسی» تشکیل شده است. کاکيستوس کلمه‌ای است یونانی به معنای بدترین و كراسی پسوندی انگلیسی است به مفهوم شکل حکومت و اداره امور، قدرت، اقتدار و قانون (Online Etymology Dictionary, ۲۰۰۱). در فرهنگ زردوم هاوس چنین آمده است: «در کاکيستوكراسی بدترین و ناشایسته‌ترین افراد در رأس امور قرار دارند» (Random House, ۲۰۰۹). در منبعی دیگر، کاکيستوكراسی به نقل از فرهنگ ویستر با عبارت «اداره امور به وسیله بدترین مدیران» تعریف شده است و حاکمیت روابط شخصی، تبعیض و سوء استفاده از مقام مبنای اساسی انتصابات ذکر شده است (Parhisgar and Parhisgar, ۲۰۰۷).

در نظام کاکيستوكراسی، رهبران و مدیران در زمره کم‌صلاحیت‌ترین و ناشایسته‌ترین افراد برای تصدی جایگاهی‌اند که آن را اشغال کرده‌اند. به‌اختصار کاکيستوكراسی را مدیریت افراد نالایق و ناشایسته‌ای می‌خوانند که به رعایت اصل شایستگی بی‌اعتنایند و به جای تکیه بر ضوابط از روابط استفاده می‌کنند و مقامات و مسئولیت‌ها را به تیول خویش درمی‌آورند. جامعه و سازمانی که بر این مبنا مدیریت می‌شود بابت ناکارآمدی مدیرانش بهای گزافی می‌پردازد و در این فرایند با خسران فراوانی مواجه می‌شود (زاهدی، ۱۳۹۲).

۲.۹ مريتوكراسی چیست؟

مريتوكراسی به معنای حکومت شایستگان یا شایسته‌سالاری است. این واژه را نخستین‌بار مایکل یونگ (Michael Young) در ۱۹۵۸ در ظهور شایسته‌سالاری (Meritocracy Rise of)

به کار برد. در فرهنگ وبستر مریتوکراسی چنین تعریف شده است: «نوعی سیستم اجتماعی که در آن قدرت در دست عقلا و خردمندان قرار می‌گیرد». در فرهنگی دیگر، مریتوکراسی نظامی اعلام شده است که در آن افراد با استعداد انتخاب می‌شوند و بر مبنای موفقیت‌هایی که به دست می‌آورند پیشرفت می‌کنند (Merriam Webster, ۲۰۰۰).

در چنین نظامی، مسئولیت‌ها بر مبنای استعدادها و شایستگی‌های افراد به آن‌ها محول می‌شود و جامعه به افرادی که توانایی‌شان را نشان دهند و عملکرد بالایی داشته باشند پاداش می‌دهد. در مریتوکراسی به افراد شایسته‌تر، ماهرتر، مجرب‌تر و تلاش‌گرتر، که به فلسفه وجودی سازمانشان وفادارترند، قدرت و اختیار بیش‌تری اعطا می‌شود (Parhisgar and Parhisgar, ۲۰۰۷).

در نظام شایسته‌سالار، افراد در مشاغل و پست‌ها فارغ از تفاوت‌های نژادی، جنسی، مذهبی، قومی و طبقاتی و بر اساس توان‌مندی‌ها و استعدادهایشان انتخاب می‌شوند. در چنین نظامی، ثروت و سلاطین شخصی مبنای انتخاب و تداوم تصدی در مشاغل نیست، بلکه عملکردها و موفقیت‌های کسب‌شده مبنای ادامه کار و خدمت در رده‌های گوناگون سازمانی و حکومتی است. به این ترتیب، افراد با استعداد و با انگیزه برای احراز مشاغل انتخاب می‌شوند و با کار و تلاش مستمر زمینه ارتقای‌شان به رده‌های بالاتر سازمانی و حکومتی را فراهم می‌آورند. در صورت استقرار نظام شایسته‌سالار در سازمان‌ها و در کل کشور، همه بُردارهای نیرو در هر دو سطح خرد و کلان به سمت تحقق اهداف جهت‌گیری می‌شوند و هم‌افزایی و تضایف حاصل شده به اعتلای کارآمدی و اثربخشی و در نتیجه توسعه هماهنگ جامعه در حوزه‌های گوناگون سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و زیست‌محیطی منجر می‌شود.

افراد شایسته‌تر و با بهره‌وری بالاتر مریتوکراسی را حمایت و تأیید می‌کنند و کسانی که بهره‌وری پایینی دارند کم‌تر از آن حمایت و پشتیبانی می‌کنند (McCoy and Major, ۲۰۰۷).

۱۰. حاصل بحث

بنابر آن‌چه گذشت، چنان‌چه مریتوکراسی گرایش مسلط در جامعه یا سازمان و به‌ویژه در دانشگاه باشد، احتمال پیشرفت و توسعه افزایش خواهد یافت. در چنین شرایطی در انتخاب افراد برای هر شغلی نخست باید به شرایط احراز آن شغل توجه کرد و سپس از میان واجدان شرایط، شخصی را انتخاب کرد و به آن شغل گمارد که با وجوه برشمرده در

شرایط احراز، بالاترین تطابق را دارد. اگر کارآمدی و نفع سازمان و به تبعش منافع کشور مد نظر باشد، انتخاب شاغلان نباید تحت‌الشعاع عوامل فردی، مانند جنسیت، نژاد، قومیت، طبقه و ... باشد. مصلحت کشور را نباید فدای باورها، سوگیری‌های نادرست و تفسیرهای خودانگارانه از قوانین کرد.

۱۱. تحلیل یافته‌های تحقیق

در این قسمت به تحلیل مقایسه‌ای یافته‌های تحقیق در سه مقطع زمانی می‌پردازیم. این نکته را نیز باید متذکر شد که با توجه به این که تعداد پرسش‌ها و زیرمجموعه‌شان در پرسش‌نامه زیاد بوده است، انعکاس همه یافته‌ها از چهارچوب مقاله بسی فراتر خواهد رفت. از این رو، پرسش‌های مهم‌تر، که با فرضیه‌های پژوهش ارتباط مستقیم‌تری داشته‌اند، برای این مقاله انتخاب و تحلیل و مقایسه شدند.

سن و تجربه کاری: در حال حاضر، بالاترین فراوانی زنان عضو هیئت علمی در گروه سنی بالای ۵۰ سال است و بیش‌تر زنان عضو هیئت علمی در نمونه پژوهش نیز به گروه سنی بالای ۵۰ سال تعلق دارند. با این‌که سن و تجربه کاری زنان هیئت علمی افزایش یافته است، اما هنوز میزان حضورشان در رده‌های مدیریتی دانشگاه‌های بررسی شده تغییر چندانی نداشته است.

مدرک تحصیلی: در حالی که در سال ۱۳۷۰ متجاوز از ۶۲ درصد زنان عضو هیئت علمی مدرک کارشناسی ارشد داشته‌اند، در سال ۱۳۸۰ بیش از ۷۱ درصدشان مدرک دکترا گرفته‌اند و در سال ۱۳۹۰ همه زنان در نمونه آماری مدرک دکترا داشته‌اند. این موضوع از افزایش سطح تحصیلات و آگاهی‌ها و قابلیت‌های زنان عضو هیئت علمی در قلمرو مکانی پژوهش حاکی است.

وضعیت تأهل: تعداد زنان عضو هیئت علمی متأهل، که در سال ۱۳۷۰ حدود ۷۲/۱ درصد بوده و در سال ۱۳۸۰ به ۷۶/۴ درصد رسیده است، در سال ۱۳۹۰ تا ۸۱/۵ درصد افزایش یافته است.

داشتن فرزند: مقایسه وضعیت زنان از نظر فرزندداری در سه مقطع ۱۳۷۰، ۱۳۸۰ و ۱۳۹۰ حاکی از آن است که تعداد مادران عضو هیئت علمی، که در ۱۳۷۰ حدود ۶۴/۵ درصد و در ۱۳۸۰ حدود ۷۴/۵ درصد بوده است، در ۱۳۹۰ به ۹۶ درصد رسیده است. افزایش مزبور نشان‌دهنده آن است که زنان عضو هیئت علمی وظایف مادری و خانوادگی و

هم‌چنین وظایف اجتماعی و اقتصادی را توأمان انجام می‌دهند. این واقعیت حاکی از آن است که زنان دانشگاهی به اهمیت نظام خانواده در جامعه و نقش فرزندآوری و پرورش نیروی انسانی برای جامعه به‌خوبی واقف‌اند و از این رو، شایسته است بر تلاش‌های توأمان آنان ارج نهاده شود و در راستای تعدیل فشارهای واردشده بر آنان، اقدامات مثبتی از جانب نظام صورت گیرد.

مرتبۀ دانشگاهی: در ۱۳۷۰ بیش‌ترین تعداد زنان عضو هیئت علمی، یعنی ۶۴/۵ درصد مریبی بوده‌اند. در ۱۳۸۰ بالاترین تعداد به استادیاران اختصاص یافته است که از ۲۶/۸ درصد در ۱۳۷۰ به ۴۹/۱ درصد در ۱۳۸۰ رسیده است. این روند افزایشی در ۱۳۹۰ نیز ادامه داشته است و تا ۵۵/۶ درصد افزایش یافته است.

اعزام زنان به دوره‌های آموزشی: اعزام زنان عضو هیئت علمی به دوره‌های آموزشی در دانشگاه‌های بررسی‌شده در سال‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ روند افزایشی بسیار کندی داشته است و از ۱۵/۱ درصد به ۱۶/۳ درصد رسیده است؛ البته این رقم در ۱۳۹۰ با افزایش مناسبی همراه بوده و به ۳۳/۳ درصد در نمونه آماری ارتقا یافته است.

نمایندگی رسمی از جانب دانشگاه: یافته‌های پژوهش در هر سه مقطع زمانی بیان‌گر وضعیت تقریباً ثابت در میزان نمایندگی زنان در دانشگاه متبوع است (۱۰/۸ درصد در ۱۳۷۰، ۱۲/۷ درصد در ۱۳۸۰ و ۱۱/۱ درصد در ۱۳۹۰). بدیهی است چنان‌چه این وضعیت مایوس‌کننده ادامه یابد، زنان به این زودی‌ها نخواهند توانست در عرصه‌های علمی ابراز وجود کنند.

میزان پذیرش در گروه: میزان پذیرش اعضای هیئت علمی زن در گروه‌های آموزشی متبوع در نمونه‌های پژوهش در گزینه‌های «زیاد» و «در حد متعارف» با افزایش و در گزینه‌های «تا حدودی» و «کم» با کاهش مواجه بوده است. این ارقام در ۱۳۹۰ به ترتیب در گزینه‌های زیاد، متعارف، تا حدودی، و کم عبارت بودند از ۲۵/۹، ۴۸/۱، ۱۴/۸ و ۳/۷. به این ترتیب نتیجه می‌گیریم که با افزایش تجربه، تحصیل و مرتبۀ دانشگاهی، زنان عضو هیئت علمی در گروه‌های آموزشی متبوع بیش‌تر پذیرفته شده‌اند.

استفاده از توان کاری: استفاده از توانمندی‌ها و قابلیت‌های کاری زنان در بیست سال گذشته در گروه‌های آموزشی، نخست سیر نزولی و سپس روند صعودی داشته است (در ۱۳۷۰ حدود ۵۱/۶ درصد، در ۱۳۸۰ حدود ۲۹ درصد و در ۱۳۹۰ حدود ۵۹/۳ درصد). خوشبختانه استعدادها و قابلیت‌های زنان در دانشگاه‌ها تا حدودی شناخته شده است و از آن‌ها استفاده می‌شود. امید است توجه به توانایی‌های علمی و اجرایی زنان دانشگاهی در

کشور ما کاستی‌های گذشته را جبران کند و با رفع تبعیض، از توان‌مندی‌های زنان در قلمرو کاری‌شان استفاده مؤثر به عمل آید.

احساس محدودیت در بیان نظرها: وضعیت زنان از منظر «احساس محدودیت به اعتبار جنسیت» بهبود چشم‌گیری یافته است و آمارها حاکی از این واقعیت‌اند که هرچه زمان پیش‌تر رفته است، زنان دانشگاهی آزادانه‌تر به بیان عقاید و نظرهایشان پرداخته‌اند. در این مورد، ۹/۷ درصد در ۱۳۷۰ و ۹/۱ درصد در ۱۳۸۰ به اعتبار جنسیتشان احساس محدودیت می‌کردند و در ۱۳۹۰ پاسخ تمامی زنان در نمونه آماری در حد صفر بوده است.

ارتباط تخصص با تدریس: میان دروسی که زنان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های بررسی شده تدریس می‌کنند با رشته تحصیلی و تخصصشان ارتباطی مستقیم وجود دارد. آمارها مؤید وجود ارتباط و روند صعودی آن از ۸۲/۸ درصد در ۱۳۷۰ به ۸۵/۴ درصد در ۱۳۸۰ و ۹۶/۳ درصد در ۱۳۹۰ است.

اشتغال در سمت‌های اجرایی: اشتغال زنان در سمت‌های اجرایی دانشگاه در بدنه عملیاتی سلسله‌مراتب، که در رده مدیریت پایین و میانی قرار می‌گیرد، با نوساناتی همراه بوده است؛ به این ترتیب که از ۱۵/۳۴ درصد در ۱۳۷۰ به ۴۷/۳ درصد در ۱۳۸۰ و به ۳۶ درصد در ۱۳۹۰ رسیده است، اما در رده‌های عالی مدیریتی تغییر محسوسی مشاهده نمی‌شود و این قلمرو هنوز کاملاً در انحصار مردان است؛ البته مشابه این وضعیت را در کشورهای دیگر جهان نیز شاهدیم. برای نمونه در تحقیقی که درباره دانشگاه‌های امریکا انجام شده، مشاهده شده است که مشاغل اجرایی در دانشگاه‌ها به طور سنتی در زمره مشاغل رهبری و مدیریتی بوده و خاص مردان است (men's jobs). البته اخیراً در تعداد رؤسای دانشگاه‌های زن افزایش درخور توجهی پدید آمده است. طبق گزارشی که در وبسایت آموزش عالی آمده است، از مجموع ۲۱۴۸ مؤسسه آموزش عالی در امریکا، رؤسای ۴۹۴ مؤسسه در سال ۲۰۱۱ زن بوده‌اند (Crump, ۲۰۱۲). گفتنی است که این روند افزایشی در کشورهای توسعه‌یافته شتاب بیشتری داشته است.

حضور در شوراها و کمیته‌های دانشگاهی: یافته‌های دو پژوهش اول و دوم در سال‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰، حاکی از فقدان حضور مؤثر زنان در شوراها و کمیته‌های تصمیم‌گیری در دانشگاه‌های بررسی شده است، اما حضور زنان در شوراها و کمیته‌ها در ۱۳۹۰ افزایش یافته و به حدود ۲۹ درصد رسیده است.

امتیاز به اعتبار جنسیت: زنان عضو هیئت علمی به اعتبار مؤنث بودن نه تنها امتیاز

خاصی ندارند، بلکه از بابت جنسیتشان در مقایسه با مردان در هر سه مقطع زمانی، احساس محرومیت نیز می‌کنند. فقط یکی از بانوان در ۱۳۹۰ اعلام کرده است: «به اعتبار جنسیت، برای تدریس به شهرهای دور فرستاده نمی‌شوم».

تبعیض به اعتبار جنسیت: تبعیض زمانی رخ می‌دهد که افراد در برابر نقش‌های یک‌سان از امتیازات یک‌سانی بهره‌مند نمی‌شوند.

پس از گذشت بیست سال از نخستین مقطع پژوهش، هنوز حدود نیمی از زنان دانشگاهی احساس می‌کنند که در محیط کار با تبعیض مواجه‌اند. در ۱۳۷۰ به سؤال مربوط به تبعیض ۶۱/۳ درصد و در ۱۳۸۰، ۵۴/۵ درصد پاسخ مثبت داده‌اند. اگرچه در سال ۱۳۹۰ این رقم به ۴۸/۱ درصد رسیده و کاهش ملایمی یافته است، اما واقعیت حاکی از این معضل مهم است که نزدیک به نیمی از اعضای هیئت علمی زن از احساس تبعیض در محیط دانشگاه گله‌مند و ناراضی‌اند.

تضمین شغلی: در ۱۳۷۰ حدود ۶۰/۲ درصد، در ۱۳۸۰، ۴۸ درصد و در ۱۳۹۰ نیز فقط حدود ۴۸/۲ درصد از زنان دانشگاهی احساس امنیت شغلی داشته‌اند. این موضوع ناشی از این واقعیت است که تعداد زیادی از زنان شاغل در محیط دانشگاه، نگران امنیت شغلی‌شان هستند.

موقعیت بهتر در صورت مرد بودن: در ۱۳۷۰ حدود ۵۴/۸ درصد از زنان و در ۱۳۸۰ و ۱۳۹۰ حدود ۴۰ درصد از آنان بر این باور بوده‌اند که چنانچه مرد می‌بودند، موقعیت کاری بهتری به دست می‌آوردند. این کاهش نسبی را می‌توان نشان از اعتماد به نفس و خودباوری بیش‌تر در زنان دانشگاهی دانست؛ البته این احساس که در صورت مرد بودن وضعیت شغلی بهتری نیز در پی می‌آید بازتابی تأمل‌برانگیز از واقعیت‌ها است که فرصت پیشرفت و ترقی را برای مردان به طور چشم‌گیری بیش‌تر از زنان فراهم می‌کند. ورود زنان به خدمت دانشگاهی و اشتغال در رده‌های پایین تصمیم‌گیری در مقایسه با ارتقا از نردبان سلسله‌مراتب سازمانی به مراتب آسان‌تر است.

علت‌های استفاده نکردن از زنان در پست‌های کلیدی دانشگاهی: در هر سه مقطع، زنان فرهنگ جامعه را مهم‌ترین علت استفاده نکردن آن‌ها در پست‌های کلیدی دانسته‌اند. گرایش‌های مردسالارانه، بی‌اعتمادی به زنان و مشکلات خانوادگی در درجات بعدی اهمیت قرار گرفته‌اند. هیچ‌یک از پاسخ‌دهندگان شایسته نبودن زنان را در اولویت قرار نداده‌اند و آن را علت به کار نگرفتن زنان ندانسته‌اند.

نپذیرفتن پست اجرایی: از زنانی که به آن‌ها پست اجرایی پیشنهاد شده است، ولی آن را نپذیرفته‌اند علل نپذیرفتن را جویا شدیم و پاسخ‌دهندگان علت‌های زیر را ذکر کرده‌اند:

۱. محدودیت‌های خانوادگی؛
۲. علاقه نداشتن به کارهای اجرایی؛
۳. وقت‌گیر بودن کارهای اجرایی؛
۴. پایین بودن سطح پست پیشنهادی؛
۵. علاقهٔ بیش‌تر به تدریس و تحقیق؛
۶. بیم از موفق نشدن؛
۷. مخالفت همسر.

موضوع محدودیت‌های خانوادگی حتی در کشورهای پیشرفتهٔ جهان نیز از موضوعاتی است که ذهن زنان دانشگاهی را بسیار بیش‌تر از مردان به خود مشغول می‌کند. در پژوهشی که از ۸۰ زن عضو هیئت علمی در دانشگاه ایروین کالیفرنیا انجام شده، مشخص شده است که زنان در مقایسه با هم‌کاران مرد خود از نظر مسئولیت‌های خانوادگی، پرورش فرزندان، و مراقبت از پدر و مادرهای سالخوردهٔ خود دغدغهٔ بسیار جدی‌تری دارند (Jaschik, ۲۰۰۸).

ناتوانی در امور اجرایی: در هر سه مقطع، بیش از ۹۰ درصد از زنان در نمونه‌های آماری پژوهش مخالف ناتوان بودن زنان در امور اجرایی بوده‌اند و زنان و مردان را در این زمینه برابر دانسته‌اند. این درصد بالا حاکی از آن است که اگرچه زنان دانشگاهی خود را توان‌مند و قادر به انجام امور اجرایی می‌دانند، اما در عمل از توان‌مندی و مهارت‌هایشان استفادهٔ مؤثر نمی‌شود.

اولویت‌داشتن مردان در انتصابات: در ۱۳۷۰ حدود ۹۶/۸ درصد از زنان به این موضوع باور داشته‌اند که از نظر مقام‌های مسئول، مردان برای انتصاب در اولویت قرار دارند و مسئولان ترجیح می‌دهند که مردان را در پست‌های دانشگاهی منتصب کنند. در ۱۳۸۰ این درصد کاهش یافته و به ۷۶/۳ درصد رسیده است. این روند کاهشی در ۱۳۹۰ ادامه یافته و به رقم ۷۰/۴ درصد تنزل یافته است. با وجود این کاهش، هنوز تعداد درخور توجهی از زنان بر این باورند که حتی چنانچه شرایطشان با مردان مشابه و حتی بهتر از آنان باشد، مردان هم‌چنان در اولویت انتصاب قرار دارند.

توزیع امکانات دانشگاهی: از نظر ۶۵/۶ درصد زنان در ۱۳۷۰ امکانات دانشگاه میان

زنان و مردان به طور برابر توزیع نشده است. این درصد در ۱۳۸۰ به ۷۱ درصد و در ۱۳۹۰ به ۵۵/۶ درصد تنزل یافته است. با وجود روند کاهشی، هنوز بیش از نیمی از زنان دانشگاهی در برخورداری از امکانات دانشگاهی احساس نابرابری دارند و این موضوع می‌طلبد که علل به وجود آمدن چنین احساسی در زنان واکاوی شود.

۱.۲. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در سالیان اخیر، ترکیب جنسیتی ورودی‌های نظام آموزش عالی به نفع زنان تغییر یافته است. این تغییر ناشی از اشتیاق روزافزون دختران و زنان به علم‌آموزی و کسب معرفت است. زنان نشان داده‌اند که با پشتکار درخور تحسینی برای اکتساب آگاهی و دانش تلاش می‌کنند و موانع موجود در مسیر تعالی‌شان را یک به یک پشت سر می‌گذارند. یکی از پیامدهای افزایش تعداد زنان و دختران در میان دانشجویان، افزایش حضورشان در حوزه‌های آکادمیک و دانشگاهی است. از تبعات حضور بیش‌تر، افزایش تقاضای مشارکت در مواضع تصمیم‌گیری و مدیریتی است. برای پاسخ‌گویی به این تقاضای موجه و معقول، پیشنهادهایی مطرح می‌شود:

۱.۱.۲ جذب فارغ‌التحصیلان زن در دانشگاه‌ها

تعداد زنان در دانشگاه‌ها از یک‌سو در مقاطع تحصیلی و از سوی دیگر در عرصه‌های کاری رو به افزایش است؛ روند اولی تند و شتابان و روند دومی بطئی و ملایم است. افزایش دختران و زنان در مقاطع تحصیلی پیامدی مهم دارد و آن ورود بیش‌تر زنان به حرفه‌های دانشگاهی است.

البته شیوه برخورد و نحوه رفتار با زنان شاغل در دانشگاه‌ها تأثیر مهمی در علاقه دختران و زنان دانشجو برای ورود به این حرفه دارد. در تحقیقی که در کشور بریتانیا درباره زنان در دانشگاه صورت گرفته است فقط ۱۲ درصد از دانشجویان زن سال سوم در دوره‌های دکترای علاقه‌مند به کار در دانشگاه بوده‌اند (Guardin, ۲۰۱۲). دلایل عمده‌ای که در این زمینه ذکر شده، عبارت‌اند از:

۱. کار دانشگاهی جذابیت ندارد؛
۲. موانعی که در مسیر زنان دانشگاهی قرار دارد در مقایسه با مردان بسیار زیاد است؛
۳. زنان باید فداکاری‌های زیادی در این شغل انجام دهند.

بر اساس یافته‌های این تحقیق، فقط انتخاب اول ۱۲ درصد از زنان، کار در دانشگاه بوده است؛ البته به باور نگارنده در کشور ما میزان علاقه‌مندی به کار دانشگاهی در میان دختران و زنان جوان بالاست. شاید یکی از دلایل این علاقه، فقدان تنوع برای انتخاب‌های جانشین است. در هر حال، باید از این اشتیاق بهره گرفت و تحت تأثیر قوانین نانوشته و بایدها و نبایدهای تلویحی، که البته بسیار هم نافذند، از انتخاب زنان و ورودشان به کادر دانشگاهی جلوگیری نکرد.

۲.۱۲ شایسته‌گزینی به جای سهمیه‌بندی

در تعدادی از کشورهای جهان برای افزایش حضور زنان در رده‌های سیاسی و مدیریتی سهمیه تعیین می‌شود. برای نمونه در کاندیداتوری احزاب، پارلمان‌ها، شوراهای گوناگون، کابینه‌های دولت و در هیئت‌های مدیره، درصدی اختصاص می‌یابد تا حضور زنان در این نهادها افزایش یابد و از این طریق نوعی فرهنگ‌سازی صورت گیرد. برای مثال در تحقیقی که درباره حضور زنان در دانشکده‌های علوم، تکنولوژی، مهندسی و ریاضیات (STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematics) در امریکا انجام شده، نویسنده مقاله به این نتیجه رسیده که دولت باید در مقابل دانشگاه‌هایی که نمایندگی مناسبی از زنان در آنها وجود ندارد موضع‌گیری کند (Lukas, ۲۰۰۸).

یکی از راه‌های مداخله در این گونه موارد، تخصیص سهمیه برای زنان است. اگرچه در نظر گرفتن سهمیه برای افزایش حضور زنان در رده‌های تصمیم‌گیری در محیط‌های آکادمیک گام مؤثری به شمار می‌رود، اما نگارنده بر این باور است که حتی بدون تعیین سهمیه، چنانچه دانشگاه‌ها مریتوکراسی را مبنای گزینش و انتخاب قرار دهند و اولویت را به شایستگی و لیاقت افراد بدهند، زنان از نخست حذف نخواهند شد و جایگاهشان را در مواضع تصمیم‌گیری و سطوح مدیریتی احراز و تثبیت خواهند کرد. نکته اساسی و بسیار مهم این است که نباید شایستگی‌ها را نادیده گرفت تا مردان، صرفاً به اعتبار جنسیت مردانه‌شان، به رده‌های بالا ارتقا یابند. در چنین حالتی ممکن است مریتوکراسی فدای کاکستوکراسی شود و انتخاب‌های نامناسب از انتخاب‌های مبتنی بر شایستگی فزونی گیرد. مصلحت کشور نباید قربانی ملاحظات و باورهای غلط شود. ذکورت الزاماً با شایستگی مترادف نیست. عکس این مطلب هم صادق است. هر زنی را صرفاً به اعتبار زن بودن نباید به هر مقامی برگزید. گاهی بانوانی به دلیل خویشاوندی با مقام‌های بالای حکومتی به

مناصبی گمارده شده‌اند که شایستگی احراز آن مشاغل را نداشته‌اند. به نظر نگارنده، ملاک اصلی در گزینش‌ها باید انطباق هرچه بیش‌تر شرایط متقاضیان با شرایط احراز مشاغل، به منظور اعتلای کیفیت و بهره‌وری در دانشگاه‌ها باشد. از این رو، لازم است میان تبعیت از سنت‌های متداول و روش‌های مرسوم از یک‌سو و امکان بقای با کیفیت دانشگاه‌ها از سوی دیگر، دومی را برگزید.

۳.۱۲ اصلاح ساختاری

در جامعه دانشگاهی و علمی، حضور زنان و فعالیت‌هایشان تهدیدی برای مردان نیست. نگارنده بر این باور است که در محیط آکادمیک، فرصت ترقی و پیشرفت برای تک‌تک اعضا وجود دارد. برخلاف محیط‌های اداری، که اغلب ساختاری هرمی شکل و بلند دارند و در رده‌های بالا پست‌های محدودی وجود دارد، دانشگاه‌ها و سایر مراکز علمی و پژوهشی باید ساختاری تخت و دوزنقه‌ای شکل داشته باشند. بدین معنی که رده‌های بالای آن‌ها آنچنان محدود نباشد که فقط جا برای تعداد کمی از اعضا وجود داشته باشد. هر عضو هیئت علمی قادر است با تلاش و کوشش در دوره خدمتش مسیر پیشرفت را طی کند و برای مثال از استادیاری به دانش‌یاری و سپس به مرتبه استادی ارتقا یابد. وی در این مسیر باید استوانه و ستون پیشرفتش را پیش بگیرد و در مسیر تعالی و تکامل گام بردارد. در ساختار دوزنقه‌ای شکل، وجود شوراهای و کمیته‌ها و تیم‌های متعدد، امکان حضور تعداد بیش‌تری از اعضا را فراهم می‌کند و مدیریت شورایی و مشارکتی در چنین ساختاری آسان‌تر عملی می‌شود. به این ترتیب، مردان نباید نگران باشند که اگر زنان را در مواضع تصمیم‌گیری دخالت دهند، جای خودشان تنگ می‌شود. در چنین ساختاری، تضارب افکار و ترکیب عقاید به هم‌افزایی منجر می‌شود که به نفع همه خواهد بود و همه اعضای هیئت علمی، اعم از زن و مرد، از دستاوردهایش منتفع خواهند شد. یافته‌های این تحقیق، از حضور بسیار کم‌رنگ زنان در شوراهای و کمیته‌های دانشگاهی در مقاطع ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ و روند افزایشی مشارکت آنان در ۱۳۹۰ حاکی است. پیشنهاد ما تقویت این روند است که با اصلاح ساختاری امکان آن بیش‌تر خواهد شد. با افزایش تعداد زنان شایسته در شوراهای و کمیته‌های دانشگاهی، نمایندگی زنان در مواضع تصمیم‌گیری افزایش خواهد یافت و با تلفیق نگرش‌های متنوع و سبک‌های گوناگون، نظریات نیمه‌نهفته جامعه دانشگاهی نیز مطرح می‌شود و در نتیجه تصمیمات مناسب‌تری اتخاذ خواهد شد؛ تصمیماتی که تبعات مثبتشان بر تبعات منفی فزونی می‌گیرد. در چنین وضعیتی هم زنان از حضور در رده‌های

مدیریتی و خدمت به جامعه محروم نمی‌شوند و هم جامعه از برکات حضور و عملکردشان منتفع خواهد شد. مسلماً برآیند این فرایند اعتلای کیفیت و بهره‌وری دانشگاهی خواهد بود.

۴.۱۲ مسائل خانوادگی

یکی از موضوعات بسیار مهمی که ذهن بسیاری از زنان عضو هیئت علمی را به خود مشغول می‌کند مسائل خانوادگی است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بیش تر زنان دانشگاهی در نمونه‌های آماری، در هر سه مقطع زمانی، متأهل بوده‌اند و فرزند داشته‌اند و افزون بر فعالیت‌های اجتماعی، نقش تربیت فرزندان و گرداندن امور خانواده را نیز بر عهده دارند. این موضوع بیان‌گر این نکته مهم است که تصویر ذهنی مبنی بر وجود تعارض حتمی میان نقش‌های خانوادگی زنان و نقش‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی‌شان با واقعیت تطابق ندارد. با توجه به نقش‌های دوگانه‌ای که زنان در توسعه کشور ایفا می‌کنند شایسته است خدمات ویژه‌ای به آنان عرضه شود تا با خاطر آسوده‌تری بتوانند وظایف مهمشان را انجام دهند. ایجاد امکاناتی برای نگهداری فرزندان (مهد کودک و کلاس‌های آموزشی، پرورشی، ورزشی و هنری) از جمله تمهیداتی است که جنبه انگیزشی قوی دارد و نگرانی‌هایشان درخصوص فرزندان‌شان را کاهش می‌دهد و تلاش‌های صمیمانه‌شان را در پی خواهد داشت.

۵.۱۲ انتصاب زنان به مقامات عالی دانشگاهی

یافته‌های طولی این تحقیق حاکی از آن است که در هر سه مقطع زمانی، رده‌های عالی مدیریتی دانشگاهی کاملاً در اختیار مردان قرار دارد. به این معنا که دانشگاه‌ها از مشارکت زنان در عرصه‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری به شدت دوری می‌کنند. در این مورد، با توجه به انتصابی بودن مقامات ریاستی و مدیریتی در دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود برای بهره‌مندی بیش تر از توانمندی‌های مدیریتی زنان دانشگاهی و ایجاد تغییر در وضع موجود، مقامات و مسئولان رده بالای آموزش عالی، خود در حکم عامل ایجاد تغییر در وضع موجود، مقامات و فرهنگ‌سازی در جامعه دانشگاهی بر عهده گیرند و با اقدامات مثبتی که انجام می‌دهند گام‌آغازین را در اشاعه تغییر بردارند. برای نمونه می‌توانند از میان زنان شایسته‌ای که صلاحیت و مقبولیت شخصیتی و علمی دارند و البته تعدادشان نیز بسیار چشم‌گیر است، شایسته‌ترین‌ها را برای احراز مقامات عالی دانشگاهی برگزینند و فرصت انجام خدمت و اکتساب تجارب مدیریتی را برای آنان فراهم کنند. البته این پیشنهاد به دلیل انتصابی بودن

رؤسای دانشگاه‌ها و از رأس به قاعده بودن هرم مدیریت در وضعیت فعلی مطرح شده است. بدیهی است که در صورت انتخابی شدن رؤسا و مدیران دانشگاهی، فرصت کاندیداتوری و انتخاب شدن برای زنان و مردان به طور مساوی فراهم می‌شود و زنگار تبعیض جنسیتی از محیط دانشگاه‌های ما زدوده می‌شود.

۶.۱۲ سبک‌های ترجیحی زنان

یافته‌های پژوهشی حاکی از آن‌اند که زنان و مردان به طور کلی از نظر توانایی‌های یادگیری، قدرت حافظه، توانایی استدلال، خلاقیت و هوش با هم برابرند. در پژوهشی که درباره سبک‌های ترجیحی زنان و مردان در ۲۷ کشور انجام شده، مشخص شده است که زنان مدیر بیش‌تر از مردان به سبک‌های مشارکتی و کارهای تیمی علاقه‌مندند و اعمال این قبیل روش‌ها و شیوه‌ها را ترجیح می‌دهند (Gibson, ۲۰۱۲; Paris et al., ۲۰۰۹).

نگارنده بر این باور است که این‌گونه روش‌ها با فضای آکادمیک و دانشگاهی هم‌خوانی بیش‌تری دارند. امروز زمان آن فرارسیده است که الگوهای نوین مدیریتی جایگزین روش‌های قدیمی شوند تا سطح بهره‌وری دانشگاهی ارتقا یابد (Zahedi, ۲۰۱۴).

۷.۱۲ ایجاد تشکل زنان دانشگاهی

تشکل زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها سازمانی مستقل است که به دست زنانی که در حرفه آکادمیک به کار مشغول‌اند تشکیل می‌شود. در این سازمان، زنان صرف‌نظر از تفاوت‌های عقیدتی، سیاسی، مذهبی، نژادی و قومیتی، به منظور حمایت از منافع گروهی و اعتلای موقعیت اجتماعی و اقتصادی خود متشکل شده و برای حفظ منافع خویش به شکل جمعی فعالیت می‌کنند. چنین تشکل‌هایی قادرند تلاش‌های متفرق و پراکنده زنان را جهت‌دهی و کلیشه‌های جنسیتی را سست کنند. یکی از اقداماتی که این تشکل‌ها انجام می‌دهند، تشکیل شورای پایش برابری جنسیتی است. به کمک این شورا به پایش اقدامات سازمان‌های مختلف، به‌ویژه دانشگاه‌ها از منظر شاخص‌های برابری جنسیتی پرداخته و نتیجه پایش منتشر می‌شود. برخی از این شاخص‌ها عبارت‌اند از: میزان استخدام زنان و مردان در هر یک از سطوح دانشگاهی، نرخ درخواست زنان و مردان برای ارتقای مرتبه و نرخ موافقت با آن درخواست‌ها، نسبت تعداد رؤسای دانشکده‌ها و معاونان‌شان و نرخ فرصت‌های مطالعاتی.

با پیوستن به شبکه تشکلهای دانشگاهی، زنان قادرند در شکل‌بخشی به قوانین و مقررات و نیز در اجرای آنها نفوذ بیش‌تری اعمال کنند و کنترل بیش‌تری بر زندگی کاری خود داشته باشند. زنان دانشگاهی از این طریق، با اعتماد به نفس و احساس امنیت بیش‌تر قادرند در سطحی گسترده برای احقاق حقوق خویش گام‌های مؤثر بردارند. در نتیجه، نیازهای روانی و اجتماعی‌شان تا حدود زیادی تأمین می‌شود و به گونه مؤثرتری قادر خواهند بود وظایف و مسئولیت‌های علمی و دانشگاهی‌شان را انجام دهند.

۸.۱۲ مثبت‌اندیشی زنان

زنان دانشگاهی باید به این موضوع عمیقاً باور داشته باشند که عملکردشان از مهم‌ترین عوامل مؤثر در تغییر سرنوشت کاری آنان است. زنان مسئولیت دانش‌طلبی، دانش‌گری و دانشوری را آگاهانه پذیرفته‌اند. از میان خیل عظیم علاقه‌مندان به کار در دانشگاه، این فرصت طلایی را یافته‌اند که در فضای علم و دانش تنفس کنند. در محیطی قرار گرفته‌اند که زمینه‌ساز رشد و توسعه فردی، اعتلای فرهنگی، بسط و تعمیق دانش و آگاهی است و از این طریق، در مسیر توسعه کشور گام برمی‌دارند. از این رو، شایسته است از آنچه در اختیار دارند در مقام فردی متعهد، مصمم و مسئول به‌خوبی استفاده کنند، تکالیفشان را انجام دهند و درباره حقوقشان زبان بکشایند، سخن بگویند، پی‌گیری کنند و با پشتکار و اعتماد به نفس، از موانع پیش رو یک به یک عبور کنند.

منابع

- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۵). جایگاه شغلی زنان در دانشگاه، تهران: پیوند نو.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۹۲). گونه‌شناسی نظام‌های حکومتی و مدیریتی، تهران: مه‌کامه.
- “Why women leave academia and why universities should be worried” (۲۰۱۲). www.guardian.co.uk
- Allen, W.R. (۱۹۹۲). “The color of success: African-American college student outcomes at predominately White and historically Black public colleges and universities”, *Harvard Educational Review*, Vol. ۶۲.
- Black, Carol & Islam, Asiya (۲۰۱۴). “Women in academia: What does it take to reach the top?”, *The Guardian*, www.the-guardian.com/higher-education-network/blog/2014/feb24.
- Cherry, Kendra (۲۰۱۱). “Longitudinal research”, www.psychology.about.com/index/g/longitudinal.htm.
- Collins, P.H. (۱۹۸۶). “Learning from the outsider-within: The sociological significance of black feminist thought”, *Social Problems*, Vol. ۳۳.

- Crump, Alex (۲۰۱۲). "A shift in power? Women with positions of power in higher education still face obstacles competing with men", *The Transcript* (blog.owu.edu/transcript/۲۰۱۲/۰۵/۰۹/).
- Gibson, L., et al., (۲۰۱۲). *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, McGraw-Hill International Edition, Boston, USA.
- Jaschik, Scott (۲۰۰۸). "Quiet desperation" of academic women, (www.insidehighered.com/news/۲۰۰۸/۰۶/۱۲/women).
- Lester, Jaime (۲۰۱۱). "Regulatory gender performances: Power and gender norms in faculty work, George Mason University", NASPA, *Journal about Women in Higher Education* (journals.naspa.org/Vol. ۴/ iss. ۲/۳).
- Lukas, Carrie (۲۰۰۸). "Excellence, not gender parity, should be priority for STEM Faculty", *Position Paper*, Washington D.C.
- McCoy, Shannon and Major, Brenda (۲۰۰۷). "Priming meritocracy and the psychological justification of inequality", *Journal of Experimental Social Psychology*, Elsevier, ۴۳.
- Merriam-Webster's Collegiate Dictionary* (۲۰۰۰). Tenth Edition, Merriam-Webster, Incorporated, Springfield, Massachusetts, USA.
- Online Etymology Dictionary* (۲۰۰۱). Douglas Harper.
- Parhisgar, K. and S. Parhisgar (۲۰۰۷). "Comparative strategic positioning of four academic administrative models: Bureaucracy, technocracy, meritocracy, kakistocracy", *Competition Forum*, Vol. ۵, ۱: ABI. INFORM Global.
- Paris, L. et al. (۲۰۰۹). "Preferred leadership prototypes of male and female leaders in ۲۷ countries", *Journal of International Business Studies*, Vol. ۴۰, No. ۸.
- Patton, Tracy, Owens (۲۰۰۴). Reflections of a black women professor: Racism and sexism in academia, *The Howard Journal of Communication*, ۱۵.
- Random House Dictionary* (۲۰۰۹). Random House Inc.
- Zahedi, Shamsalsadat (۱۹۹۴). "Women situation in Iran universities", *Journal of Women Studies International Forum*, USA.
- Zahedi, Shamsalsadat (۲۰۱۴). "Issues on Female in Academia", *Journal of Management & Marketing Research*, Florida, USA.
- www.iwf.org, independentwomenforum
- www.wikipedia.com

Archive of SID