



# بررسی نگرش اعضای هیأت علمی زن دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در مورد موانع ارتقاء آنان به پست‌های مدیریتی

غلامرضا بردبار<sup>۱</sup>/حسین‌هادی ندوشن<sup>۲</sup>/زهرا جعفری<sup>۳</sup>

چکیده

مقدمه: علیرغم سطح دانش و تخصص یکسان اعضای هیأت علمی مرد و زن، به نظر می‌رسد فرصت‌های دست‌یابی به پست‌های مدیریتی آن‌ها یکسان نباشد. هدف از این مطالعه، بررسی وضع موجود اعضای هیأت علمی زن دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سمت‌های مدیریتی و شناسایی موانع ارتقاء اعضای هیأت علمی زن به پست‌های مدیریتی از دیدگاه آنان می‌باشد.

روش کار: این مطالعه از نوع توصیفی و به صورت پیمایشی است که در آن نظرات اعضای هیأت علمی زن دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بر اساس پرسشنامه پژوهشی مستخرج از مبانی نظری و ادبیات تحقیق، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از آمار توصیفی و آزمون خی دو برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: در این مطالعه، ۲۸ درصد از اعضای هیأت علمی زن دارای پست‌های مدیریتی در سطوح گوناگون بودند. ۴۴.۴ درصد از زنان مدیر، دارای سمت مدیر گروه بودند. رابطه معنی‌داری بین سابقه کار افراد و دارا بودن پست مدیریتی وجود داشت ( $P < 0.05$ ). فرهنگ حاکم بر سازمان، ساختارهای نادرست موجود در سازمان و عوامل اجتماعی به عنوان دلایل عمده عدم مشارکت اعضای هیأت علمی زن در پست‌های مدیریتی دانشگاهی شناسایی شدند.

بحث: دلیل عدم مشارکت اعضای هیأت علمی زن در پست‌های مدیریتی، عوامل اجتماعی، فرهنگ حاکم بر سازمان و ساختارهای نادرست موجود در سازمان است. فرهنگ سازی در جامعه، تغییر ساختارهای موجود در دانشگاه‌ها و اصلاح فرایند ارتقاء بر اساس شایسته‌سالاری، می‌تواند منجر به افزایش حضور زنان در سمت‌های مدیریتی دانشگاهی شود.

کلیدواژه‌ها: اعضای هیأت علمی زن، موانع ارتقاء، دانشگاه علوم پزشکی یزد، پست‌های مدیریتی

• وصول مقاله: ۹۰/۸/۲۵ • اصلاح نهایی: ۹۱/۲/۲۴ • پذیرش نهایی: ۹۱/۳/۲۴

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، حسابداری و مدیریت، دانشگاه یزد، یزد، ایران؛ نویسنده مسئول  
(gbordbar@yazduni.ac.ir)

۲. دانشیار گروه ایمونولوژی، دانشکده پیرایشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

۳. کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشکده اقتصاد، حسابداری و مدیریت، دانشگاه یزد، یزد، ایران

مقدمه

با وجود اینکه بیش از ۴۰ درصد نیروی کار جهان را زنان تشکیل می دهند، لیکن نسبت مشارکت آن‌ها در مشاغل مدیریتی به طور غیر قابل قبولی در حد پایین باقی مانده است. در بیشتر کشورها، سهم کلی زنان در مشاغل مدیریتی از ۲۰ درصد تجاوز نمی کند. [۱] در ایران نیز هرچند در دهه اخیر شاهد رشد نسبی زنان در سطوح مدیریتی هستیم، اما این ارتقاء شغلی، اغلب از شغل‌های پایین به شغل‌های میانی می باشد و تلاش هرچه بیشتر برای ارتقاء شغلی بانوان متخصص و دانشمند که گاه از حیث تحصیلات بالاتر از مردان هستند را می طلبد. طبق مطالعات انجام شده، اگرچه تعداد زنان در پست‌های مدیریت دولتی اندک است، اما مقایسه سطح تحصیلات زنان و مردان در سمت‌های مدیریتی یکسان، نشان می دهد معمولاً زنان از سطح تحصیلات بالاتری برخوردار هستند.

بانوان در حدود نیمی از منابع انسانی سازمان‌ها را تشکیل می دهند و به خصوص در ایران با توجه به تمایل بیشتر آن‌ها به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان‌های دولتی، احتمال حضور و فعالیت بانوان در سازمان‌ها رو به افزایش است. بنابراین هرگونه بی عدالتی پذیرفته شده علیه آنان ممکن است بر بهره‌وری نیمی از نیروهای کار سازمان‌ها اثر منفی داشته باشد.

در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، آگاهانه یا ناآگاهانه، زنان به حاشیه رانده می شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی اهمیت تلقی می شود و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه‌های عالی، غیر قابل تحمل انگاشته می شود، زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار گیرند. [۲]

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از عالی ترین سازمان‌های دولتی در ایران محسوب می شوند. در این حوزه‌ها در حالی که دانشجویان زن کشور ما بیش از ۵۰ درصد کل دانشجویان دانشگاه‌ها را تشکیل می دهند، اما درصد کل اعضای هیأت علمی زن 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 در پژوهش خود تعداد مدیران عضو هیأت علمی زن دانشگاه‌های شهر تهران را در سطوح سه گانه مدیریت (عالی، میانی و عملیاتی) در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ حدوداً ۲۰۰ نفر عنوان کرده است که این تعداد ۲۷ درصد از کل اعضای هیأت علمی زن این دانشگاه‌ها را تشکیل می دهد، در حالیکه این نسبت برای مردان عضو هیأت علمی ۴۶ درصد بود. [۳]

در پژوهشی که توسط حسینی لرگانی در سال ۱۳۸۶ انجام شده، آمار و گزارشی از یونسکو در خصوص سمت‌های مدیریت دانشگاهی زنان در کشورهای مختلف اعم از توسعه یافته، در حال توسعه و کمتر توسعه یافته منتشر شده است، از این گزارش استنباط می شود که درصد زنان در پست‌های مختلف عالی، میانی و عملیاتی بسیار کمتر از مردان است، به طور مثال در کشور استرالیا ۲۹.۶ درصد از اعضای هیأت علمی زن، دارای سمت‌های مدیریتی دانشگاهی هستند در حالیکه این نسبت برای مردان عضو هیأت علمی ۶۷.۲ درصد است. [۴] در کشور ایران هرچند که نرخ ورود زنان به عرصه‌های مختلف چون آموزش تغییر یافته است، اما آمار و ارقام نشان می دهد که زنان علیرغم حضور گسترده خود در مواردی مانند پذیرفته شدگان، دانشجویان، فارغ التحصیلان و حتی هیأت علمی تاکنون موفق نشده اند که روند رو به رشدی را در

دستیابی به پایگاه‌های مدیریتی دارا باشند و نابرابری در فرصت‌های شغلی مدیریتی همچنان باقی است. [۳]

اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، به عنوان سرمایه‌های مهم هر جامعه، نقشی حساس و سرنوشت ساز در تربیت نیروهای متخصص ایفا می‌کنند. با توجه به نقش کلیدی اساتید دانشگاه‌ها در امر تربیت متخصصان و مدیران مورد نیاز هر جامعه، شناخت نیازهای اعضای هیئت علمی، پاسخگویی مناسب به این نیازها و در نتیجه افزایش انگیزه در آنان از اولویت‌های ارتقاء فرایند آموزش عالی است. [۵]

با توجه به مطالب ذکر شده شناسایی موانع موجود بر سر راه ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی و ارائه راه کارهایی به منظور کاهش آن‌ها ضروری به نظر می‌رسد. در این تحقیق برآنیم تا وضعیت مدیریت اعضای هیأت علمی زن در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد را به عنوان یکی از دانشگاه‌های معتبر کشور مورد بررسی قرار دهیم و دیدگاه‌های آنان در مورد موانع ارتقاء اعضای هیأت علمی زن به پست‌های مدیریتی را از جنبه‌های گوناگون شناسایی نماییم.

## روش کار

این تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی است. ابتدا با استفاده از روش کتابخانه‌ای، پژوهش‌های مشابه بررسی و بر اساس آن موانع اصلی برای دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی شناسایی و پرسشنامه پژوهش تدوین گردید. اعضای هیأت علمی زن دانشگاه شهید صدوقی یزد جامعه آماری را تشکیل می‌دادند، که در زمان تحقیق تعداد آن‌ها در مجموع ۷۷ نفر بود. همچنین حجم نمونه مربوطه با استفاده از جدول مورگان ۶۴ نفر محاسبه گردید. در ادامه این فرایند، تعداد مذکور بر اساس نمونه‌گیری

تصادفی ساده از میان اعضای هیأت علمی زن آن دانشگاه انتخاب و پرسشنامه مربوطه، جهت تکمیل در اختیار آنان قرار گرفت. پرسشنامه‌ها شامل دو بخش بود، در بخش اول آن اطلاعات دموگرافیک پاسخ دهندگان از قبیل سن، سنوات خدمت، مرتبه علمی، وضعیت تأهل، تحصیلات، نوع استخدام و داشتن یا نداشتن پست مدیریتی مورد سؤال قرار گرفت. بخش دوم پرسشنامه نیز شامل ۳۷ سؤال بود که به بررسی موانع ارتقاء اعضای هیأت علمی زن در دستیابی به پست‌های مدیریتی پرداخته است. موانع ارتقاء به طور کلی در چهار دسته، ساختار سازمان، فرهنگ سازمان، عوامل شخصی و عوامل اجتماعی (عرف و نگرش‌های رایج در جامعه) دسته بندی گردیدند. گزینه‌های تشکیل دهنده هر یک از این موانع را در جدول ۱ می‌توان مشاهده نمود.

از آنجا که پرسشنامه مذکور بر اساس عامل‌های شناسایی شده در پیشینه تحقیق طراحی شده، اعتبار محتوای آن توسط چند تن از اساتید دانشگاه بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. ضمناً، برای سنجش پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار آن ۰.۸۵ تعیین گردید که نشان دهنده پایایی پرسشنامه می‌باشد. در فرایند این تحقیق، ضمن استفاده از نرم افزار SPSS16، بخش اطلاعات دموگرافیک پاسخ دهندگان، با استفاده از آمار توصیفی تحلیل گردید، همچنین به منظور بررسی وجود ارتباط بین متغیرهای سابقه کاری، وضعیت تأهل و مرتبه علمی اعضای هیأت علمی زن با متغیر داشتن سمت مدیریتی، از آزمون خی دو استفاده شد. در بخش دوم پرسشنامه نیز از آزمون خی دو برای تعیین ارتباط بین متغیرهای ساختار سازمان، فرهنگ سازمان، عوامل اجتماعی و عوامل شخصی با متغیر عدم ارتقاء اعضای هیأت علمی زن استفاده شد.

### جدول ۱: عوامل مورد بررسی در ارتباط با عدم ارتقاء اعضای هیأت علمی زن

عوامل اصلی	مؤلفه‌ها
ساختار سازمان	۱- فقدان سیاست منصفانه در انتخاب اعضای هیأت علمی
	۲- فقدان «فرصتهای آموزشی برابر» برای زنان و مردان عضو هیأت علمی
	۳- وجود محدودیتهای حقوقی و شرایط محیط کار برای اعضای هیأت علمی زن
	۴- فقدان حمایت دانشگاه از اعضای هیأت علمی زن
	۵- پرداخت پاداش ناعادلانه در مقابل مسئولیت‌های کاری متعدد اعضای هیأت علمی زن
	۶- نبود الگوهای مدیران زن موفق عضو هیأت علمی در دانشگاه
	۷- تعداد بیشتر مردان عضو هیأت علمی نسبت به اعضای هیأت علمی زن در دانشگاه
	۸- نبود امکانات جهت مراقبت مناسب از کودکان اعضای هیأت علمی زن در دانشگاه
	۹- نیاز به مرخصی کاری برای اعضای هیأت علمی زن در دانشگاه
فرهنگ سازمان	۱- نگرانی اعضای هیأت علمی زن از برداشت همکاران مرد نسبت به حضور فعالانه آنها
	۲- وجود مردسالاری در دانشگاه
	۳- عدم اعتماد مردان هیأت علمی به اعضای هیأت علمی زن در پست‌های مدیریتی
	۴- عدم پذیرش اعضای هیأت علمی مدیر زن از سوی کارکنان مرد
	۵- محدودیت روابط اجتماعی اعضای هیأت علمی زن با مردان
عوامل شخصی	۱- ایجاد توازن میان کار و وظایف خانه
	۲- عدم تمایل به پذیرش عواقب تصمیمات توسط زنان عضو هیأت علمی
	۳- عدم وجود انگیزه برای قبول مسئولیت و ارتقاء شغلی در اعضای هیأت علمی زن
	۴- عدم تمایل به انجام کار گروهی در زنان عضو هیأت علمی
	۵- تصور ضعیف اعضای هیأت علمی زن از توانایی‌های خود
	۶- عدم وجود حس توسعه طلبی در زنان عضو هیأت علمی
	۷- پایین بودن قدرت ابتکار در زنان عضو هیأت علمی
	۸- عدم توانایی زنان مدیر عضو هیأت علمی در اداره امور در شرایط بحرانی
	۹- احساسی بودن اعضای هیأت علمی زن در تصمیم‌گیری
	۱۰- کم تجربه بودن زنان عضو هیأت علمی
عوامل اجتماعی	۱- مهمترین وظیفه زنان را نگهداری و مراقبت از فرزندان و خانواده دانستن
	۲- قرار دادن زنان در موقعیت کاملاً تابعی در خانواده
	۳- نهادینه کردن صفات‌های کلیشه‌ای جنسیتی از همان ابتدا در کودکان توسط خانواده‌ها
	۴- تخصصی دانستن برخی از کارها صرفاً برای مردان
	۵- دادن اولویت بیشتر به مردان در جامعه

#### یافته‌ها

از مجموع ۲۸۴ نفر عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۸۹، تعداد ۷۷ نفر (۲۷.۱ درصد) زن و ۲۰۷ نفر (۷۲.۹ درصد) مرد بودند، این در حالی است که از مجموع ۳۳۳۰ دانشجوی این دانشگاه

۲۱۵۴ نفر (۶۵ درصد) دختر و ۱۱۷۶ نفر (۳۵ درصد) پسر بودند. از بین اعضای هیأت علمی زن مورد مطالعه، اکثر آنان (۵۰ درصد) در رده سنی ۴۹-۴۰ سال قرار داشتند. از نظر سنوات خدمت نیز ۱۸ نفر (۲۸.۲ درصد) از افراد مورد مطالعه کمتر از پنج سال سابقه کار، چهار نفر (۶.۱ درصد) از ۹-۵ سال، ۱۴ نفر (۲۱.۹ درصد) از ۱۴-۱۰ سال، ۱۰ نفر

۱۵.۶ درصد) از ۱۹-۱۵ سال و ۱۸ نفر (۲۸.۲ درصد) در جدول شماره ۲ آمده است. دارای سابقه کار ۲۰ سال یا بیشتر بودند. اطلاعات بیشتر

جدول ۲: وضعیت مدرک تحصیلی، نوع استخدام و وضعیت تأهل در گروه‌های سنی جامعه مورد مطالعه

جمع	کمتر از ۳۰ سال	۳۰-۳۹	۴۰-۴۹	۵۰ سال و بالاتر
کارشناسی ارشد	۴	۱۰	۱۴	-
دکتری Phd	۲	۴	۶	-
دکتری تخصص و فوق تخصص	۷	۱۲	۱۸	۷
رسمی	۳	۳۰	۴۰	۷
پیمانی	۴	۸	۱۴	-
سایر	۳	۷	۱۰	-
مجرد	۲	۲	۳	-
متاهل	۵	۱۶	۲۹	۷

از نظر مرتبه علمی، بیشتر افراد مورد مطالعه (۶۰.۹ درصد) استادیار بودند. جزئیات اطلاعات را در نمودار (۱) می‌توان مشاهده نمود.



نمودار ۱: مرتبه علمی اعضای هیأت علمی زن مورد مطالعه (بر حسب تعداد)

بودند. جدول (۳). از بین این افراد، ۱۱.۸ درصد مجرد و ۸۸.۲ درصد متاهل بودند. ۵.۹ درصد از مدیران زن دارای

از بین اعضای هیأت علمی زن مورد مطالعه، ۱۸ نفر (۲۸ درصد) دارای پست مدیریتی در سطوح مختلف

نتایج حاصل از بررسی نظرات پاسخ دهندگان در ارتباط با تأثیر متغیرهای تحقیق (ساختار سازمان، فرهنگ سازمان، عوامل شخصی، عوامل اجتماعی) بر عدم ارتقاء اعضا هیأت علمی زن در جدول ۳ آمده است. نتایج بیانگر این است که ۵۶.۲ درصد از پاسخ دهندگان، ساختار سازمان، ۶۲.۵ درصد فرهنگ سازمان، ۱۷.۲ درصد عوامل شخصی و ۶۲.۵ درصد نیز عوامل اجتماعی را به میزان زیاد و خیلی زیاد از عوامل تأثیرگذار بر عدم ارتقاء اعضا هیأت علمی زن دانشگاه می دانند.

مرتبۀ علمی مربی، ۷۰.۶ درصد در مرتبۀ علمی استادیار و ۲۳.۵ درصد در مرتبۀ دانشیاری قرار داشتند. ۱۱.۸ درصد از مدیران زن دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال و ۸۸.۲ درصد دارای سابقه کاری ۱۰ سال یا بیشتر بودند. بین داشتن سمت مدیریتی و سابقه کاری اعضا هیأت علمی زن با استفاده از آزمون خی دو رابطه معنادار مشاهده گردید ( $P = 0.01$ ) یعنی اغلب مدیران را زنان با سابقه کاری بالاتر تشکیل می دهند، اما بین داشتن سمت مدیریتی و وضعیت تأهل زنان مورد مطالعه و نیز مرتبۀ علمی آنان ارتباط معناداری مشاهده نشد.

جدول ۳: تأثیر متغیرهای ساختار سازمان، فرهنگ سازمان، عوامل شخصی و عوامل اجتماعی بر عدم ارتقای زنان جامعه مورد مطالعه

	ساختار سازمان		فرهنگ سازمان		عوامل شخصی		عوامل اجتماعی	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
خیلی کم	۱	۱.۶	۶	۹.۴	۷	۱۰.۹	۴	۶.۲
کم	۲۷	۴۲.۲	۱۸	۲۸.۱	۴۶	۷۱.۹	۲۰	۳۱.۳
زیاد	۳۵	۵۴.۶	۲۸	۴۳.۸	۱۱	۱۷.۲	۳۲	۵۰
خیلی زیاد	۱	۱.۶	۱۲	۱۸.۷	-	-	۸	۱۲.۵

انجام داد نتیجه گرفت که؛ ۲۷ درصد اعضا هیأت علمی زن، در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران دارای سمت‌های مدیریتی هستند. در مقابل مردان هیأت علمی ۴۶ درصد مدیران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران را شامل می شوند [۴]. بنابراین، سهم مردان در مدیریت تقریباً دو برابر زنان است. این نتیجه به یافته‌های این تحقیق نزدیک است و نشان می دهد که میزان مشارکت بانوان عضو هیأت علمی در پست‌های مدیریتی دانشگاه در شهر بزرگی مانند تهران مشابه یزد می باشد. همچنین، در این مطالعه درصد فراوانی مدیران در سمت‌های مختلف مدیریتی از قبیل: مدیران گروه‌ها (۴۴.۴ درصد)، معاونین دانشکده‌ها (۱۱.۲ درصد)، رئیس دانشکده (۵.۶ درصد)، معاون دانشگاه (۵.۶ درصد) و ۳۳.۲ درصد سایر پست‌های مدیریتی

با انجام آزمون خی دو مشخص گردید که متغیرهای ساختار سازمان ( $p=0.001$ )، فرهنگ سازمان ( $p=0.001$ ) و عوامل اجتماعی ( $p=0.005$ ) از عوامل مؤثر بر عدم ارتقاء اعضا هیأت علمی زن به شمار می روند، در حالی که عوامل شخصی ( $p=0.056$ ) تأثیری بر عدم ارتقاء آنان ندارد.

### بحث

مطالعه حاضر نشان می دهد که ۲۸ درصد از اعضا هیأت علمی زن مورد مطالعه در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد دارای سمت‌های مدیریتی در سطوح مختلف هستند. لرگانی در سال ۱۳۸۶، در تحقیقی که با موضوع بررسی مشارکت اعضا هیأت علمی زن در سمت‌های مدیریت دانشگاهی، در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

بود. لرگانی در مطالعه خود نشان داد که ۶۹.۹ درصد از اعضای هیأت علمی زن مدیر در سطح عملیاتی، ۲۴.۳ درصد در سطح میانی و ۵.۸ درصد در سطح عالی مشغول به فعالیت هستند. [۴] در تحقیقی که توسط مرتضوی و همکاران با موضوع، پیشرفت آکادمیک اعضای هیأت علمی زن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، انجام گردید، فراوانی نسبی اعضای هیأت علمی زن در پست‌های مدیریتی شامل: مدیر گروه (۲۵ درصد)، معاونین دانشکده (۴۵ درصد) و رؤسای دانشکده (۱۰ درصد) بود [۶] که در مقایسه با نتایج این تحقیق که اکثر مدیران زن در سمت مدیر گروه‌ها هستند، مدیریت زنان را در سطوح بالاتر نشان می‌دهد که دلیل آن ممکن است سابقه کار اساتید زن این دانشگاه‌ها به علت قدمت بیشتر دانشگاه‌های تهران و شیراز در مقایسه با یزد باشد.

همچنین نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد که بین میزان سابقه کار اعضای هیأت علمی زن دانشگاه شهید صدوقی یزد با احراز پست مدیریتی رابطه معنادار وجود دارد ( $p=0.011$ )، اما بین وضعیت تأهل و مرتبه علمی آن‌ها با احراز پست مدیریتی ارتباط معناداری ملاحظه نشد. در پژوهشی که حدادی در سال ۱۳۸۲ با موضوع بررسی تأثیر نقش جنسیتی در احراز پست‌های مدیریت دانشگاهی انجام داده، رابطه معناداری بین تجربه و آموزش زنان و میزان دستیابی آن‌ها به پست‌های مدیریت دانشگاهی مشاهده نشد. [۷] به نظر می‌رسد که سابقه کار، سبب تجربه بیشتر زنان در امر مدیریت شده است و مدیران عالی دانشگاه جهت به کارگیری اعضای هیأت علمی با سابقه، بیشتر اهتمام می‌ورزند و عدم ارتباط بین پست مدیریتی و مرتبه علمی زنان نیز شاید به این دلیل باشد که مشغله افراد در پست‌های مدیریتی مانع ارتقاء علمی آن‌ها شده باشد.

در بخشی از این تحقیق به بررسی عوامل اصلی عدم ارتقاء اعضای هیأت علمی زن به پست‌های مدیریتی از دیدگاه

جامعه مورد مطالعه پرداخته ایم. نتایج مربوطه نشان می‌دهد که بین متغیرهای ساختار سازمان، فرهنگ سازمان و عوامل اجتماعی (عرف و نگرش‌های رایج در جامعه) و عدم ارتقاء اعضای هیأت علمی زن رابطه معنادار وجود دارد ( $p<0.05$ ) ولی بین عوامل شخصی و عدم ارتقاء آن‌ها رابطه معنادار ملاحظه نشد. در این رابطه، برخی مطالعات که تاکنون پیرامون تعیین موانع ارتقاء زنان جامعه دانشگاهی به پست‌های مدیریتی انجام شده است، نتایج مشابهی را نسبت به مطالعه حاضر، نشان می‌دهد. به طور مثال، بهرامی نسب در پایان نامه کارشناسی ارشد با موضوع، تأثیر نگرش مدیران در ارتقاء شغلی زنان به سطوح مدیریتی در بخش آموزش عالی و با نظرسنجی که از ۲۴۰ نفر از رؤسای دانشکده‌ها و معاونان آن‌ها در دانشکده‌های مستقر در دانشگاه‌های تهران انجام داده است، چنین نتیجه‌گیری می‌کند؛ مهمترین مانع ارتقاء شغلی زنان، عوامل فرهنگی و اجتماعی اثرگذار بر نگرش مدیران است. [۸] شمس السادات زاهدی در پژوهشی پیرامون موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی عواملی مانند؛ عمده دانستن نقش خانوادگی زن و کم‌رنگ کردن نقش حرفه‌ای او، وابستگی جغرافیایی زن به مرد و فضای فرهنگی کشور مبنی بر مردانه تلقی کردن امر مدیریت را به عنوان اهم موانع ارتقاء زنان بیان می‌کند. [۹] در ارتباط با همین موضوع، تحقیقاتی نیز در سایر سازمان‌های دولتی ایران انجام گرفته و نتایج مشابهی حاصل شده، با این تفاوت که در برخی از این تحقیقات عوامل شخصی نیز در عدم ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی تأثیرگذار بوده است. در حالیکه در نتایج تحقیقات انجام شده در جامعه دانشگاهی به عوامل شخصی به عنوان مانع ارتقاء اعضای هیأت علمی زن اشاره‌ای نشده و در این مطالعه نیز رابطه معناداری بین عوامل شخصی و عدم ارتقاء اعضای هیأت علمی زن به پست‌های مدیریتی مشاهده نگردید. شاید دلیل آن این باشد که اعضای هیأت علمی زن از سطح



مدیریت برای زنان، عکس العمل نامطلوب و گاهی خشونت آمیز مردان نسبت به مدیریت زنان را از موانع ارتقاء زنان می‌داند. [۱۳] در مطالعه‌ای که توسط فورستر در سال ۲۰۰۱ با عنوان مطالعه‌ی موردی دیدگاه اعضای هیأت علمی زن در خصوص فرصت‌های برابر، چشم انداز کاری و تعارض بین کار و خانواده در یک دانشگاه انگلیس انجام شد، نشان می‌دهد که هنوز موانع ریشه‌ای اجتماعی - فرهنگی و ساختاری در مسیر پیشرفت زنان در دانشگاه وجود دارند. [۱۴] ویلینگر پژوهشی را تحت عنوان «زنان در آموزش عالی لوئیزیانا» انجام داد. او در پژوهش خود به این نتیجه رسید که علت عدم دستیابی زنان به پست‌های عالی تصمیم‌گیری در آموزش عالی، تداوم تبعیض در مورد زنان است. همچنین یافته‌های او نشان داد که ارتباط معناداری بین موفقیت زنان در موسسات آموزش عالی با نگرش عمومی موجود در فضای دانشگاهی در خصوص زنان وجود دارد. [۱۵] در تحقیقی که توسط جشی و بوگایاتا در یکی از دانشگاه‌های هند با عنوان «موانع مدیریت آموزشی زنان» انجام گرفت، این نتیجه حاصل شد که خانواده، اجتماع و زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی موانع اصلی در مدیریت آموزشی زنان هستند. این پژوهشگران بدین نتیجه رسیدند که الگوهای اجتماعی باعث شده، مردان باور کنند که همواره باید تصمیم‌گیرنده باشند. آن‌ها، همچنین خانواده را به عنوان یک عامل اصلی بیان کردند به طوری که به دختران فرصت تصمیم‌گیری در خانه داده نمی‌شود و حتی تصمیماتی که مستقیماً به آن‌ها مربوط می‌شود توسط خانواده اخذ می‌گردد. [۱۶] تحقیقی نیز در سال ۲۰۰۰ توسط آکلی در مورد موانع اصلی جنسیتی برای مدیران ارشد انجام شد. این محقق رویه‌های شرکت را مانع اساسی برای ارتقاء زنان به موقعیت‌های بالاتر دانسته و معتقد است که اصلاح مجدد و تغییر رویه‌های درون ساختارهای موجود و خط‌مشی‌های شرکت، عاقبت منجر

تحصیلات و توانمندی بالایی برخوردار بوده و عوامل شخصی نمی‌تواند تأثیری در ارتقاء آنان داشته باشد.

میرغفوری در تحقیقی که در سال ۱۳۸۴ در مورد زنان شاغل در سازمان‌های دولتی استان یزد انجام داد، چهار عامل؛ شخصی، سازمانی، فرهنگی و اجتماعی را به عنوان موانع اصلی عدم ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی برشمرد. وی ضمن رتبه‌بندی این چهار عامل مشخص کرد که عامل فرهنگی بیشترین تأثیر را در عدم به کارگیری زنان به پست‌های مدیریتی در استان یزد دارا بوده و عوامل اجتماعی، سازمانی و شخصی به ترتیب پس از آن قرار می‌گیرند. [۱۰]

بابایی زکلیکی، چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی را بررسی نموده است. این محقق موانع ارتقا را به طور عمده تعصب و نگرش‌های سنتی تصمیم‌گیرندگان می‌داند. به عبارت دیگر، بر اساس تحلیل انجام شده، موانع اجتماعی - فرهنگی بیش از عوامل فردی و سازمانی در عدم ارتقای زنان نقش داشته است. [۱۱]

تحقیقی توسط پور عزت با موضوع بررسی چالش‌های مربوط به مدیریت زنان در سازمان توسعه برق ایران انجام شد. این تحقیق نیز همانند مطالعات و تحقیقات گذشته به وجود کلیشه‌های منفی درباره زنان، افزایش قدرت مردان، وجود فرهنگ مردسالار در سازمان‌ها اذعان دارد. [۲] ضرغامی در پایان نامه خود، مواردی از قبیل وجود تعصبات و باورهای غلط نسبت به مدیریت زنان، فقدان فرصت‌های برابر پیشرفت در سازمان، فشارهای ناشی از نقش‌های دوگانه زنان در کار و خانه، تعهدات خانوادگی و ... را به عنوان عوامل اصلی ارتقاء زنان در پست‌های مدیریتی بر می‌شمرد. [۱۲] اشرف العقلائی تجربه اندک مدیریتی زنان، حاکم بودن دیدگاه سنتی نسبت به نقش زنان در جامعه، وجود تبعیض در ارتقا و استخدام، عدم آگاهی از راه‌های ارتقاء، کمبود برنامه‌های بهسازی



به تعادل بیشتر در جنسیت مدیران در سطح بالا خواهد شد. [۱۷]

در مجموع نتایج مذکور و نیز یافته‌های این تحقیق مواردی از قبیل؛ مسائل فرهنگی، اجتماعی و ساختاری را به عنوان موانع اصلی عدم ارتقای اعضای هیأت علمی زن شناسایی می‌کند.

با توجه به اینکه زنان هیأت علمی، دارای تحصیلات و توانمندی‌های بالایی می‌باشند، پیشنهاد می‌شود به منظور بهره‌برداری از ظرفیت‌های علمی و فکری آنان در مسائل اجرایی، مدیران عالی دانشگاه‌ها در ملاک‌ها و ضوابط خود جهت ارتقاء اعضای هیأت علمی تجدید نظر نمایند و به جای دخالت عامل «جنسیت» در انتخاب مدیران، شرایط احراز را ملاک عمل قرار دهند. در این صورت است که شرایط استفاده از اعضای هیأت علمی زن در مشاغل مدیریتی فراهم می‌شود. از طرفی، بحث فرهنگ سازی درباره مقوله مدیریت زنان در بخش‌های مختلف در جامعه نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار و لازم است متولیان امور فرهنگی به عنوان مثال رسانه ملی ضمن معرفی مدیران زن موفق، نگرش موجود در جامعه را نسبت به مدیریت زنان تغییر دهند.

### تشکر و قدردانی

از کلیه اعضای هیأت علمی بانو در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد که در انجام این پروژه ما را یاری کردند و جناب آقای عبدالعظیم اقبالی کارشناس محترم آموزش دانشگاه که اطلاعات آماری لازم را در اختیار ما قرار دادند و همچنین از آقای مهندس عبقری مشاور محترم آماری تقدیر و تشکر می‌شود..

## References

1. Alaviun MR. Women's working in Iran and International rights. 2nd ed. Tehran:Roshangaran; 1384.[Persian]
2. Poor Ezzat AA, Zohrei S, Yazdani HM, Faraji B. Survey of challenges related to the management of women (investigating a government agency). Women's Studings2007; 3:92-120.[Persian]
3. Hoseini Lorgani SM. Survey of effective factors on academic women's. participants in academic management: a logestics model. Journal of Women Studies and Research2007; 3:121-147.[Persian]
4. Hoseini Lorgani SM. Survey of women academic to men academic participants in university management posts. Journal of the electronic newsletter of Higher Education 2006. Available from: URL: <http://www.nameh.irphe.ir> [Persian]
5. Safi MH, Falahi M, Rasel M, Rahgozar M. Individual, Occupational and Administrative change Environmental factors affecting on job satisfaction of members of academic of Social Welfare and Rehabilitation Sciences Faculty. Development steps in medical education 2010; 7:34-43[Persian].
6. Mortazavi MJ, Shekarpoor N. Academic advancement of women faculty in the University. Journal of Medical Ethics and History2009; 3:77-89[Persian].
7. Haddadi N. The effect of gender role in the university management. [M.Sc. Thesis]. Tehran: Alzahra university; 2003[Persian].
8. Bahrami nasab M. Evaluation of the participation of women in management and analysis of obstacles. [M.Sc, Thesis]. Tehran :Beheshti university; 2000 [Persian].
9. Zahedi Sh . Position of women in universities. Journal of tahavvol-e-edari1993; 4 , 5:31-46[Persian].
10. Mirghafoori SH. Identification and Ranking of factors affecting not appointed women to management positions in government agencies in Yazd. Women's Studies2006; 1: 101-122 [Persian].
11. Babayi zakliki MA. Challenges to promote women to managerial positions in government agencies. human sciences Modares 2005; 3: 45-81[Persian].
12. Zarghamifard M. Survey barriers to promote women to managerial posts in management of all ministeries in Tehran.[ M.Sc. Thesis].Tehran: Tehran University;2000[Persian].
13. Al.oghalayi A . Barriers to women's promotion to managerial posts. MSc, Thesis. University of Allameh tabatabai; 1998 [Persian].
14. Forester. Nick. A Case Study of Women academics' Views on Equal Opportunities, Career Prospects and Work family conflicts in a UK University. Career Development International 2001; 6/1:28-38.
15. Willinger, B. Women in Higher Education in LOUISIANA,2000; Online, available from: URL:[http://tubane.Edu/~wc/women\\_higher\\_Ed\\_Louisiana.htm](http://tubane.Edu/~wc/women_higher_Ed_Louisiana.htm).
16. Joshi B, Bhogayata C. Barriers Faced by Women Educational Managers at an Indian University. GUJ MUL 10999/2003;4,online, available from:<http://www.sanshodhan.net>.
17. Oakley JG. Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. Journal of Business Ethics 2000; 27: 321–334.



## A survey of the attitudes of female faculty on the obstacles to their promotion for managerial positions in ShahidSadoughi University of Medical Sciences

Bordbar G<sup>1</sup>/ Hadi Nadoushan H<sup>2</sup>/ Jaafari Z<sup>3</sup>

### Abstract

**Introduction:** In spite of equal contribution of female and male faculty members to knowledge and expertise production, there is no equal access to managerial posts. The purpose of this study was to determine the present attitudes of female faculty towards the barriers to their promotion to managerial posts in ShahidSadoughi University of Medical Sciences (SSUMS).

**Methods:** This cross-sectional study was conducted on female faculty in (SSUMS) in 2011. A standard questionnaire consisting of demographic questions and 37 questions about the barriers to the promotion of female faculty to managerial posts was used.

**Results:** Overall 28% of women in this study had managerial positions at different levels. Among them, 44.4% were head of the departments. There was a significant correlation between managerial posts and job experience ( $p < 0.05$ ). Incorrect organizational structure, organizational culture and social factors were the main barriers to the promotion of women to managerial posts, however; individual factors appeared to play no role in this regard.

**Conclusions:** A few female faculties of (SSUMS) were engaged in managerial positions which might be due to incorrect organizational structure and social factors. The findings presented in this paper suggest that modification of promotion instructions based on competence and changes in organizational structure and culture may increase the engagement of female faculty in managerial posts.

**Key Words:** Academic Women, Promotion, Yazd University of Medical Sciences, Managerial Posts

• Received: 16/nov/2011 • Modified: 13/Mey/2012 • Accepted: 13/June/2012

ARC

1. Assistant Professor of Business Management Department, Faculty of Economics, Accounting and Management, Yazd University, Yazd, Iran; Corresponding author (gbordbar@yazduni.ac.ir)

2. Associate Professor of Immunology Department, School of Allied Medical Sciences, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

3. MSc in Industrial Management, Faculty of Economics, Accounting and Management, Yazd University, Yazd, Iran