



Original Research Paper

## The typology of academic women's understanding of holding managerial positions in higher education fields

Mohammad Taghi Karami Qahi<sup>\*2</sup>, Zainab Moradi Nejad<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Associate Professor, Department of Women's Studies, Faculty of Social Sciences Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

<sup>2</sup> PhD in Political Sociology, Faculty of Social Sciences Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

### ARTICLE INFO

Received: Nov. 5, 2022

Revised: Feb. 9, 2023

Accepted: Feb. 26, 2023

### KEYWORDS

academic women  
higher education  
typology  
managerial positions

\* Corresponding Author

✉ [karami@atu.ac.ir](mailto:karami@atu.ac.ir)

☎ +98 9121348107

### How to Cite this article:

Karami Qahi, M.T., & Moradi Nejad, Z. (2023). The typology of academic women's understanding of holding managerial positions in higher education fields. *Journal of University Studies*, 1(3), 7-31.  
doi: 10.22035/jous.2023.5041.1039

### URL:

[http://www.jous.ir/article\\_454.html](http://www.jous.ir/article_454.html)

### Copyright:



© The authors retain the copyright and full publishing rights. This is an open access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

### ABSTRACT

The increasing presence of women in higher education arenas has been one of the most important developments over the past few decades. However, their understanding of holding managerial positions in academia seems an important topic to be dealt with and the current paper is an attempt in this regard. For this, a conceptual framework is compiled with an interpretive approach relying on sensitive concepts such as culture, double hermeneutics and glass ceiling from the views of Max Weber, Anthony Giddens and Morris et al. In order to achieve the goal, the thematic analysis method and an in-depth individual interview technique were used. The statistical population was faculty members and female doctoral students of Allameh Tabataba'i University, 18 of them were selected by purposeful sampling and individual interview techniques. Based on the results, five types of desperate protestors, survivors of the competition, dependent shadow sitters, isolated familists, and waiting intentions were extracted. The findings revealed three important points: 1. University in Iran is part the society and socio-cultural structure. The issue of women on managerial positions has a deep connection with social issues, and it should be seen in the light of the country's structure as a whole. 2. Today, Iranian women hold numerous managerial positions in the higher education domain. Of course, it goes to their level of awareness and activism which help them enter into the realm of academia. 3. Regarding the women's presence in higher education fields, one should not go to the prevailing narrative and issue a general verdict for all of them.



## INTRODUCTION

The Iranian society has gone through many changes in economic, political, social and cultural domains over the past five decades. If the intention is to study and understand Iran from the perspective of transformation and development, one of the topics that seems necessary to be investigated is the significant presence of women in the field of higher education. It's most important lines are focused on gender sensitivities in the analysis of this unprecedented presence, and on the top is the issue of managerial positions of women which have been widely researched but most of them have concluded that women faced rejection while making efforts to enter the managerial field in academic institutions.

Based on studies, it is clear that all academic women have the understanding of their exclusion when it comes to holding managerial positions in higher education domains. In other words, they believe that the owners of this field (men) have been main obstacle to their way to those posts. But the question arises, how do academic women in the field of higher education understand holding of managerial positions? To answer this question, it seems that the issue should be investigated with an interpretative approach and from the perspective of women themselves.

## PURPOSE

The current research aims to find the answer to this question: What is the typology of academic women's understanding of holding managerial positions in the higher education domain?

## METHODOLOGY

This paper tries to answer the aforementioned research question by taking into account an interpretive approach and thematic analysis method. The statistical population is all faculty members and female doctoral students of Allameh Tabataba'i University. They were selected through purposive sampling and interviewed with a semi-structured questionnaire.

## FINDINGS

By putting "sociological glasses" on their eyes, the researchers were able to identify and formulate five types of women holding managerial positions in this field: Desperate protesters, Survivors of the field competition, Dependent shadow sitters, Isolated familyists, and, Waiting Aspirants.

*Desperate protesters:* This refers to university women who are desperate enough to hold suitable managerial posts. They go to a corner and generally do not want to either to compete or make an effort to get that position. In general, one of the attitudes of academic women suitable for managerial positions is to withdraw from this field.

*Survivors of Field of Competition:* This type refers to the women who have entered the competition to hold university positions, but have been sidelined by the owners of this field (men). The mentioned group believes that it is largely due to patriarchy in the society and pessimist men's thinking strengthened by the patriarchal ideology.

*Dependent Shadow Sitters:* This type of university women includes those who accompany, support and follow their proposed programs in order to gain maximum acceptance from men. In other words, they abandon their femininity and womanhood and promote men's policies. It seems that this lot in the field of higher education imitates men in a way.

*Isolated Familyists:* This type includes university women who, based on traditional cultural beliefs, consider management to be a male domain and have a less curious and persistent view of this field and its activities. Therefore, according to the coordinates of the management field in Iran and the male nature in this field, not only do they not enter this field, but seek to stay away from it.

*Waiting Aspirants:* This group includes academic women, who see in themselves a lot of competence to hold managerial positions, and as a result, want to acquire that positions but they lack backing and support to enter this territory. However, this group doesn't lose patience despite numerous obstacles on its path rather put all their efforts and are very active in this domain.

## CONCLUSION

In general, the result of this article can be expressed with the following points:

1. The university in Iran is considered a part of society and a pillar of socio-cultural structure. The important and noteworthy point in the discussion on the presence of women in managerial positions in the higher education domain is that it has a deep connection with the rest of social issues. As such, there is need to pay attention to the country's structure and find a solution since the presence of women in higher education is not separate from their presence in other social fields. In other words, the presence of women in managerial positions cannot be seen in a vacuum, but must be seen in relation to other factors. In fact, an all-round approach is necessary for a correct understanding of women's issues, including their presence in managerial positions in higher education.

2. Today, Iranian women are numerous when comes to holding managerial positions in higher education. Of course, it should be pointed that their plurality has also been extended to awareness and activism means person gains knowledge through his/her own awareness and through this, becomes active. The recognition that occurs as a result of awareness gives the possibility to take different decisions during the tenure of managerial positions. Since awareness and its origin are different in people, the selection of the way of encounter will be different as well, and as a result, we will witness to the proliferation of their types and categories. It should be noted that in the case of Iranian women, it is impossible to witness one-sidedness and homogeneity in facing management positions in the higher education field.

3. Regarding the presence of women in higher education and holding top positions, at the levels of description and explanation as well as prescription, one should not go to prevailing narrative or issue a general judgment about all of them.

- At the level of description: Women's understanding of holding managerial positions in



University Studies

Vol. 1  
Issue 3  
Spring 2023

higher education should not be described as a field where women are discriminated against, or a field where "gender" is a selection criterion, not merit and superiority.

- At the level of explanation: It should not be assumed that all women consider gender-structural obstruction as a factor for not entering management and believe that the male-oriented culture and structure of society prevent women from entering high-level management.

- At the level of prescription: It should not be assumed that all women should be in managerial positions and in a general order, all should be directed to these positions and that all women who enter the field of higher education and want to reach the managerial position are at an excellent level.

### **NOVELTY**

The newness of the current research can be seen in the understanding of the fact that there are many women in the field of higher education who are entitled to hold managerial positions. Therefore, for planning to improve the status of women in this field, various policy solutions should be adopted.

### **CONFLICT OF INTEREST**

The authors declare no conflict of interest.



University Studies

Extended Abstract

## BIBLIOGRAPHY

- Abedi Jebeli, M., Ahmadi, M., & Badr, F. (2014). Management of Women in Higher Education in Iran and the World Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Adu-Oppong, A. A., D. Aikins, E., & M. Darko, G. (2017). The place of women in higher education management: A Ghanaian perspective. *Global Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6(1), 10–18. doi: 10.24105/gjiss.6.1.1702
- Ahmadipour, Z. (2014). A Comparative Study of Women's Managerial Opportunities in the Higher Education System (Case Dstudy: Iran and Arab Countries). Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Alishiri Taleghani, B., & Ahangari, M. M. (2014). A Practical Model to Improve the Position of Women in Higher Education with an Emphasis on Glass Ceiling Barriers. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Alishiri, B., & Kemari, H. (2014). Identifying Success Factors and Management Problems of Women in Higher Education and Providing Solutions. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Atkeson, L. R.; & Rapoport, R. B. (2003). The more things change the more they stay the same: Examining gender differences in political attitude expression, 1952-2000. *The Public Opinion Quarterly*, 67(4), 495-521. doi: 10.1086/378961
- Aycan, Z. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles: A Journal of Research*. doi: 10.1007/s11199-005-7134-8
- Bari, F. (2005). Women's political participation: Issues and challenges. Paper Presented at the United Nations Division for the Advancement of Women Expert Group Meeting: Enhancing Participation of Women in Development through an Enabling Environment for Achieving Gender Equality and the Advancement of Women. Bangkok.
- Blaikie, N. (1993). *Appoadres to social: Enquiry*. London: Polity Press.
- Carras, M. C. (1995). Indira Gandhi: Gender and foreign policy. In F. D'Amico & P. R. Beckman (Eds.). *Women in World Politics: An Introduction*. Westport, Conn: Bergin & Garvey.
- Delaware, B., & Gholami, S. (2014). The Pathology of the Small Presence of Women in the Management Field of the Higher Education System. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 111(1), 3-22. doi: 10.1037/0033-2909.111.1.3



University Studies

Vol. 1  
Issue 3  
Spring 2023



- Fay, B. (2008). *Contemporary Philosophy of Social Science a Multicultural Approach* (Kh. Dehimi, Trans.). Tehran, Iran: Tarh-e No.
- Freund, J. (2013). *Sociologie de Max Weber* [Sociology of Max Weber] (A. H. Nik-Gohar, Trans.). Tehran, Iran: Raizen.
- Fridkin, K. L., & Kenney, P. J. (2007). Examining the gender gap in children's attitudes toward politics. *Sex Roles*, 56(3-4), 133. doi:10.1007/s11199-006-9156-2
- Gelles, R. J., & Straus, M. A. (1988). *Intimate violence, the causes and consequences of abuse in the american family*. New York: Simon & Schuster.
- Giddens, A. (2004). *The Giddens Reader* (H. Chavoshian, Trans.). Tehran, Iran: Qoqnus.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252. doi: 10.1007/978-94-009-6669-7\_18
- Halder, N. (2002). *Effective representation of women legislators in parliaments: A case study of New Zealand in theoretical and global perspectives* (Unpublished doctoral dissertation). University of Canterbury. New Zealand.
- Islami, A., & Islami, M. (2014). *Ways of Empowering Women to Obtain Managerial Positions in Higher Education. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System*. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Judge, Z.; and Rokhshande-ro, H. (2014). *Institutional and Infrastructural Contexts Affecting the Management of Women in Higher Education*. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Kazempour, Sh. (2014). *Women and Management in Higher Education (Obstacles and Solutions)*. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Mafi, M. (2004). *Investigating Family Factors Affecting Working Women's Work-Home Role Conflict* (Unpublished master's thesis). Allameh Tabatabai University, Faculty of Social Sciences, Tehran, Iran.
- Maqsoodi, S., & Bostan, Z. (2004). Examining the problems caused by the simultaneous work and family roles of working women in Kerman city. *Women's Studies Quarterly*, 2(5), 129-150.
- Mirghfour, H. E. (2006). Identifying and ranking the effective factors in not assigning women to management positions in government organizations of Yazd Province. *Journal of Women's Studies*, 4(1), 101-122. doi: 10.22051/JWSPS.2006.1259
- Mohammad Taghi Zadeh, M., & Shakri Golpayegani, T. (2014). *Analyzing Government Duties for Women to Achieve Managerial Positions in Higher Education (with a Focus on Ensuring Public Interest)*. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>

- Molaei Kermani, B. M., Mirzaei, H., & Mirzaei, M. (2019). Weber's methodological indicators in recognizing Iran's social problems. *Iranian Journal of Sociology*, 20(2), 100-113. doi: 10.22034/jsi.2020.43314
- Morley, L. (2013). *Women and higher education leadership: Lacks and aspirations*. United Kingdom: Leadership Foundation for Higher Education.
- Nikookar, G. H., Farhadi Mohali, M., Farhadi Mohali, A., & Alidadi Takhlestani, Y. (2012). Sociological explanation of husbands' violence against women: An Eempirical test of a hybrid theoretical perspective. *Cultural and Educational Quarterly for Women and Family*, 7(22), 7-46.
- Paxton, P. (1997). Women in national legislatures: A cross-national analysis. *Social Science Research*. 26(4), 442-464. doi:10.1006/ssre.1997.0603
- Rahmani, Z. (2014). *Legal Aspects of Women's Management in Higher Education*. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Razmkhah, S. (2014). *Glass Ceiling and Managerial Ability of Women in Higher Education*. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Ritzer, G. (2012). *Sociological Theories in the Contemporary Era* (M. Thalasi, Trans.). Tehran, Iran: Scientific.
- Salehi, N., Azarnoush, M., Salehi, N., Natiq, T., & Marjan, M. (2014). Identifying Obstacles to Women's Career Advancement in Higher Education and Providing Effective Solutions to Improve the Presence of Women in Management Positions. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Sapiro, V. (1983). *The political integration of women: Roles, socialization and politics*. Urbana: Univerisity of Illinois.
- Seyed Javadin, S. R., Roshan Nejad, M., & Yazdani, H. (2008). Presenting and Explaining a Model to Investigate Causal Relationships between Women's Self-Concept, Perception of Glass Ceiling Obstacles and Glass Ceiling. *Journal of Scientific and Research on Women Studies*, 2(1), 148-187.
- Shai Moghadam, Y. (2004). Investigating the social factors affecting married working women's expectations from the work environment and family (Unpublished master's thesis). Al-Zahra University, Faculty of Social Sciences, Tehran, Iran.
- Shames, Sh. (2015). *Barriers and solutions to increasing women's political power*. New Jersey: Rutgers University-Camden.
- Shvedova, N. (2005). Obstacles to women's participation in parliament. In J. Ballington & A. M. Karam (Eds.). *Women in Parliament: Beyond Numbers* (pp. 33-50), Stockholm: International Idea.



University Studies

Vol. 1  
Issue 3  
Spring 2023

- Tang, R. (2014). *Feminist Thought: A Comprehensive Introduction* (M. Naj Araghi, Trans.). Tehran, Iran: Ney.
- Tucker, K. K. (1999). *The Impact of Socialization on the Political Participation of Women in the American Political System* (Masters of Arts Thesis). Clark Atlanta University: Atlanta, State of Georgia. U.S.
- Tucker, J., & Kenneth. H. (1998). *Anthony Giddens and modern sociol theory*. London: Sage Pubilcation.
- Weber, M. (2007). *Methodology of Social Sciences* (H. Chavoshian, Trans.). Tehran, Iran: Markaz.



University Studies

Extended Abstract



## مقاله پژوهشی

### گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی

محمدتقی کرمی قهی<sup>۱\*</sup>، زینب مرادی نژاد<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشیار گروه مطالعات زنان، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران  
<sup>۲</sup> دکترای جامعه‌شناسی سیاسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

#### چکیده

یکی از مهم‌ترین عرصه‌های تحولات در چند دهه گذشته، روند افزایش کمی حضور زنان در عرصه آموزش عالی بوده است. به نظر می‌رسد که چگونگی فهم آن‌ها از تصدی‌گری مناصب مدیریتی در این عرصه نیز نکته قابل مطالعه و پژوهش است. بدین سبب، هدف مقاله حاضر گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی است. به این منظور، با رویکردی تفسیری و با اتکا به مفاهیم حساسی همچون فرهنگ، هرمنوتیک مضاعف و سقف شیشه‌ای منبث از دیدگاه‌های ماکس وبر، آنتونی گیدنز و موریس و همکاران، چارچوب مفهومی تدوین شد. به منظور نیل به هدف تحقیق، از روش تحلیل مضمون و تکنیک مصاحبه فردی عمیق استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه اعضای هیئت علمی و دانشجویان دکتری زن دانشگاه علامه طباطبایی بوده‌اند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و با تکنیک مصاحبه فردی، ۱۸ نفر انتخاب شده‌اند. یافته‌های پژوهش با روش تحلیل مضمونی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. براساس نتایج این پژوهش، پنج تیپ معترضان مایوس، جاماندگان میدان رقابت، سایه‌نشینان وابسته، خانواده‌گرایان گوشه‌گیر و نیت‌مندان منتظر استخراج شد. علاوه بر این، نتایج پژوهش حاکی از سه نکته مهم است: ۱. دانشگاه در جامعه ایران تابعی از کلیت جامعه و به اصطلاح ساختار اجتماعی- فرهنگی است. مسئله حضور زنان دانشگاهی در مناصب مدیریتی پیوند عمیقی با بقیه مسائل جامعه دارد و باید آن را در کل مجموعه دید و به عبارتی، به ساختار کلان فرهنگی توجه کرد و با عنایت به این مسئله، به چاره‌جویی و ارائه راهکار پرداخت؛ ۲. زنان ایران امروز، در مواجهه با تصدی‌گری مناصب مدیریتی در حوزه آموزش عالی، متکثر هستند. البته، باید به این نکته اشاره کرد که تکرر آن‌ها به عرصه آگاهی و کنشگری نیز کشیده شده است. از این‌رو، از آن‌جا که آگاهی و منش آن در افراد متفاوت است، به تبع، گزینش نحوه مواجهه نیز متفاوت خواهد شد و به دنبال آن، شاهد تکرر تیپ‌ها و دسته‌های آن‌ها خواهیم بود؛ ۳. درباره حضور زنان در دنیای آموزش عالی و تصدی‌گری مناصب این میدان، هم در سطح توصیف، هم در سطح تبیین و هم در سطح تجویز، نباید به سمت فراروایت رفت و یک حکم کلی در مورد تمامی آن‌ها صادر کرد.

#### اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۴  
تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۱/۲۰  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۷

#### واژگان کلیدی:

زنان دانشگاهی  
آموزش عالی  
گونه‌شناسی  
مناصب مدیریتی

\* نویسنده مسئول

✉ [karami@atu.ac.ir](mailto:karami@atu.ac.ir)

۹۸-۹۱۲۱۳۴۸۱۰۷

چگونه به این مقاله ارجاع دهیم:

کرمی قهی، محمدتقی؛ و مرادی نژاد، زینب (۱۴۰۲). گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی. فصلنامه مطالعات دانشگاه، ۳۱(۳)، ۷-۳۱.

doi: 10.22035/jous.2023.5041.1039

URL:

[http://www.jous.ir/article\\_454.html](http://www.jous.ir/article_454.html)

کپی‌رایت:



© نویسندگان دارای حق نشر و کلیه حقوق انتشار می‌باشند دسترسی به متن کامل مقاله براساس قوانین کپی‌رایتو کامانز 4.0 CC BY آزاد است.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

جامعه کنونی ایران در پنجاه سال گذشته تحولات زیادی را در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی از سر گذرانده است. چنانچه هدف بررسی و فهم جامعه ایران از منظر تحول و تطور مدنظر باشد، یکی از مسائلی که در ابتدای امر برجسته و چشمگیر خواهد بود مسئله حضور زنان در آموزش عالی است؛ چرا که با حضور در این میدان، آگاهی آن‌ها افزایش یافته است و از جمله برایندهای این مسئله این است که به‌واسطه دستیابی به منزلت و جایگاه اجتماعی، دگرگونی‌هایی در ساختار قدرت در خانواده ایجاد کرده‌اند و علاوه بر این، به‌موجب تبدیل شدن آن‌ها به نیروهای اجتماعی که تأثیرگذاری‌شان نسبت به گذشته افزایش یافته است، در بسیاری از جنبش‌های اجتماعی پیشرو شده‌اند و توانسته‌اند شدت و حدت تغییرات جامعه کنونی ایران را افزایش دهند.

یکی از مهم‌ترین عرصه‌های تحولات در چند دهه گذشته، روند افزایش کمی حضور زنان در میدان آموزش عالی بوده است. در اولین آزمون سراسری که بعد از انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۶۲ برگزار شد، در مجموع ۳۱۲ هزار و ۶۸۵ نفر در امتحان ورودی دانشگاه‌ها شرکت کردند که از این تعداد، ۱۳۱ هزار و ۴۲۷ نفر زن و ۱۸۱ هزار و ۲۸۵ نفر مرد بودند. آمار نشان می‌دهد که وضعیت زنان نسبت به مردان به‌لحاظ علمی ضعیف بوده است. طی سال‌های ۱۳۶۲ تا ۱۳۷۱، تعداد شرکت‌کنندگان زن و مرد تقریباً رشدی نداشت، ولی درصد پذیرش بهبود یافت، به‌طوری که شانس قبولی اختلاف کمتری پیدا کرده بود. اما طبق آمار در سال ۱۳۷۹، یعنی هشت سال بعد، وضع کاملاً تغییر پیدا کرد. از لحاظ درصد شرکت‌کنندگان، فاصله زیادی بین زنان و مردان پیش آمد و درصد پذیرش زنان نیز بیشتر از مردان شد. در طول این مدت، هر سال زنان از نظر تعداد شرکت‌کننده و قبولی نسبت به مردان رشد بیشتری داشته‌اند و این رشد در نهایت از سال ۱۳۷۷ منجر به افزایش تعداد شرکت‌کننده و در نتیجه افزایش پذیرش زنان در دانشگاه‌ها شده است. بنابراین، برای نخستین بار در سال ۱۳۷۷ میزان ورودی دانشجویان زن با نرخ ۵۲ درصد بر دانشجویان مرد پیشی گرفتند و تا سال ۱۳۸۰ به سقف ۶۱/۴ درصد رسید. این روند همچنان ادامه دارد و میزان شرکت‌کنندگان در کنکور سراسری و قبولی دختران نسب به پسران بیشتر است، به‌طوری که براساس آمار موجود، ۶۳ درصد از پذیرفته‌شدگان مراکز آموزش عالی زنان هستند. در مجموع، روند حضور زنان در آموزش عالی در ایران در پنجاه سال گذشته رو به افزایش بوده است. از این‌رو، می‌توان گفت مشاهدات تجربی و آمارها نشان می‌دهند که تعداد ورودی‌های زن



دانشگاه افزایش یافته است و فرصت و امکان تحصیلات عالی برای زنان در جامعه فراهم آمده است و زنان، با وجود یک فضای نابرابری عام، توانسته‌اند وارد میدان آموزش عالی شوند. به بیان دیگر، چنانچه بتوان موفقیت زنان را در این عرصه با سه درصد دانشجویی، دانش‌آموختگان و اعضای هیئت علمی بررسی کرد، می‌توان چنین گفت که در درصد دانشجویی، از اوایل انقلاب تا کنون، شانس زنان برای ورود به دانشگاه روندی صعودی داشته است. در حال حاضر، این رقم ۶۳ درصد می‌باشد. درصد دانش‌آموختگان زنان در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به تفکیک گروه تحصیلی در تمامی گروه‌های تحصیلی با افزایش همراه بوده است. درصد اعضای هیئت علمی رو به افزایش بوده است، اما به‌کندی. در سال ۱۳۸۵، ۱۷/۵ درصد از اعضای هیئت علمی را زنان تشکیل می‌دادند و تا سال ۱۳۷۴ این روند رو به افزایش بوده است، ولی به‌کندی به ۲۰/۶ درصد رسیده است. امروزه این سهم ۳۰ درصد است (احمدی‌پور، ۱۳۹۴، ۶-۳).

حضور بی‌سابقه زنان در میدان آموزش عالی نکته قابل مطالعه و پژوهش است. مهم‌ترین سویه‌های آن معطوف به حساسیت‌های جنسیتی در تحلیل این حضور بوده و در رأس آن‌ها مسئله مناصب مدیریتی<sup>۱</sup> و تصدی این مناصب توسط زنان بوده است که در این زمینه مطالعات زیادی صورت گرفته است. نکته حائز اهمیت این است که بخش کثیری از پژوهش‌های انجام‌شده (داور و رخشنده‌رو، ۱۳۹۴؛ علیشیری طالقانی و آهنگری، ۱۳۹۸؛ عابدی جبلی، احمدی و بدری، ۱۳۹۴؛ اسلامی و اسلامی، ۱۳۹۴؛ احمدی‌پور، ۱۳۹۴؛ رحمانی، ۱۳۹۴؛ کاظمی‌پور، ۱۳۹۴؛ دلاور و غلامی، ۱۳۹۴؛ صالحی، آذرنوش، صالحی، ناطق و مرجان، ۱۳۹۴؛ محمدتقی‌زاده و شاکری گلپایگانی، ۱۳۹۴؛ رزم‌خواه، ۱۳۹۴؛ علیشیری و کمری، ۱۳۹۴) چنین ادعان داشته‌اند که به‌رغم پیشرفت حضور زنان در دانشگاه‌ها و مشاغل دولتی و با احراز شایستگی‌های فردی و عمومی، آن‌ها همچنان برای حضور در مناصب عالی مدیریتی با مشکلات و موانع جدی روبه‌رو هستند و میزان رشد تحصیلی و توانمندی زنان با میزان ارتقای آنان در سطوح عالی مدیریتی تناسبی ندارد. به عبارت دیگر، زنان از ورود به عرصه مدیریتی در حوزه آموزش عالی طرد شده‌اند. برپایه مطالعات انجام‌شده، این‌گونه فهم می‌شود که تمامی زنان دانشگاهی واقع در میدان آموزش عالی نسبت به تصدی مناصب مدیریتی، درکی مبنی بر طرد از این میدان دارند. به بیان دیگر، آن‌ها بر این باورند که صاحبان این میدان (مردان) مانع از ورودشان به عرصه مذکور

۱. منظور از مناصب مدیریتی در دانشگاه، مدیریت گروه، معاونت دانشکده، رئیس دانشکده، معاونت دانشگاه و ریاست دانشگاه است.



شده‌اند. بر این اساس، این پرسش مطرح می‌شود که زنان دانشگاهی واقع در میدان آموزش عالی، تصدی‌گری مناصب مدیریتی را چگونه فهم می‌کنند؟ برای پاسخ دادن به این سؤال، به نظر می‌رسد باید این مسئله را با رویکرد تفسیری و از دیدگاه زنان مورد بررسی قرار داد. بنابراین، سؤال اصلی پژوهش حاضر را می‌توان چنین صورتبندی کرد: گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی نسبت به تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی به چه صورت است؟

## ۲. چارچوب نظری

چارچوب مفهومی این پژوهش از مفاهیم «فرهنگ»، «هرمنوتیک مضاعف» و «سقف شیشه‌ای» تشکیل شده که به ترتیب برگرفته از دیدگاه‌های ماکس وبر<sup>۱</sup>، آنتونی گیدنز<sup>۲</sup> و جک موریس<sup>۳</sup> و همکاران است.

فرهنگ یکی از مفاهیم مهم در فهم روایت زنان دانشگاهی در تصدی مناصب دانشگاهی است. ماکس وبر دیدگاه‌های عمیقی در مورد فرهنگ مطرح کرده است، تا جایی که براساس نظر یکی از مفسران آرای وی، ریچارد سونیدبرگ، مقوله فرهنگ در تفکر این اندیشمند جایگاهی به مثابه معیار و مبنا دارد. مصداق آن را می‌توان در این نکته دید که وبر علوم اجتماعی را علوم فرهنگی می‌نامد و می‌گوید: «منظور ما از علوم فرهنگی رشته‌هایی هستند که پدیده‌های زندگی را با توجه به معنای فرهنگی آن‌ها تحلیل می‌کنند. اهمیت و معنای هیئت از پدیده‌های فرهنگی و پایه و اساس این اهمیت و معنا را نمی‌توانیم به کمک دستگاهی از قوانین تحلیلی استنتاج کنیم و معقول گردانیم؛ زیرا پیش فرض معناداری و اهمیت وقایع فرهنگی، سوگیری ارزشی به سمت آن‌ها است.» همچنین به زعم وی، «فرهنگ بخش محدودی از لایتنهای بی‌معنای جهان است؛ بخشی که انسان‌ها بدان معنا و اهمیت اعطا می‌کنند (وبر، ۱۳۸۷، ۱۲۸-۱۲۵).

اثر و نشان توجه ویژه وبر به مفهوم فرهنگ را می‌توان در روش‌شناسی وی جست‌وجو کرد، آن‌جا که رویکردی چندجانبه‌نگرانه و چندبُعدی اتخاذ می‌کند. این نکته را در مواردی از این دست می‌توان مشاهده نمود: ۱. ماکس وبر به‌عنوان اولین نظریه‌پرداز در بین جامعه‌شناسان کلاسیک شناخته می‌شود که علاوه بر ساختار، به فرد نیز توجه دارد. از این‌رو، روش‌شناسی وی، همانند نظریه‌هایش، بسیار عمیق است و رویکردی نو دارد و علاوه بر ساختار، به جنبه‌های متفاوت فرد نیز



1. Max Weber  
2. Anthony Giddens  
3. Jack Morris

توجه ویژه‌ای نشان می‌دهد (مولایی کرمانی و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۰۱)؛ ۲. ویر از روش درون‌فهمی یا تفهمی بهره می‌برد؛ روشی که براساس آن پژوهشگر باید خود را در موقعیت کنشگر قرار دهد تا معنای ذهنی کنش وی را دریابد. با وجود این، از نظر وبر، هر رابطه معقول، علاوه بر از طریق تفهم، از طریق علی نیز باید قابل تبیین باشد (فروند<sup>۱</sup>، ۱۳۸۳، ۵۸-۵۶)؛ ۳. توجه به متغیرهای کلان و زمینه‌ها و بسترهای پنهان و بسیار اثرگذار در تحلیل‌های وبر نقشی اساسی دارد. دین و فرهنگ برای وبر نه پدیده‌هایی فرعی، بلکه پدیده‌هایی اساسی و بسیار تاثیرگذار و جهت‌دهنده بسیاری از حوزه‌های دیگر هستند. به‌طور حتم، در جامعه دینی و فرهنگی ایران، نهاد دین و فرهنگ تأثیر بسیار اساسی در همه حوزه‌ها - از سیاست، اقتصاد، آموزش، خانواده و بخش‌های دیگر جامعه - داشته است. بر این اساس، اگر در بررسی حضور زنان در مناصب مدیریتی میدان آموزش عالی، نقش دین و فرهنگ کم‌رنگ و یا در کنار و هم‌وزن سایر متغیرها دیده شود، بسیاری از تحلیل‌ها سطحی خواهد بود (مولایی کرمانی و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۰۱). از این‌رو، می‌توان گفت که براساس دیدگاه وبر به فرهنگ، برای مطالعه هر پدیده اجتماعی، نه تنها به کنشگر فردی، بلکه باید به سایر کنشگرانی که با آن در تعامل اند (فضای فرهنگی جامعه) نیز توجه کرد. با کمی تعمق در اندیشه وبر در این خصوص، جنبه‌های روش‌شناختی منحصر به فرد وی همچون تاریخی‌نگریستن (روندی دیدن)، مقایسه‌ای عمل کردن، کلان‌نگریستن موضوع (توجه به عامل فرهنگ) و در عین حال رفت و برگشت پژوهشگر بین سطوح خرد و کلان خودنمایی می‌کند که همگی نشان‌دهنده رویکرد کل‌گرایانه وی هستند.

هرمنوتیک مضاعف دیگر مفهوم در فهم روایت زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی است. گیدنز به‌طور کلی با این ایده که جامعه یک واقعیت جمعی به‌شمار می‌آید مخالف بود، اما سنت هرمنوتیک را هم نیز به‌طور کامل نمی‌پذیرفت، چرا که با دیدگاهی که فرد را واحد اصلی تحلیل می‌دانست مخالف بود. وی بیشتر بر سنت هرمنوتیک به‌خاطر مبنای اهمیت عاملیت در تئوری جامعه‌شناختی تأکید می‌ورزید. به‌زعم گیدنز، کنشگران انسانی همیشه تا اندازه زیادی در مورد چستی کاری که انجام می‌دهند آگاه‌اند. از آن‌جا که کنشگران موجودات آگاهی هستند، لذا وظیفه جامعه‌شناسی متفاوت از علوم طبیعی خواهد بود. جامعه‌شناسان باید به تفسیر جهان اجتماعی‌ای پردازند که کنشگران ساکن در آن قبلاً آن را تفسیر کرده‌اند. گیدنز از این کار تفسیری دولا به‌عنوان «هرمنوتیک مضاعف» یاد می‌کند.

به اعتقاد گیدنز، هر منوتیک تصدیق می‌کند که توصیف فعالیت‌های انسانی مستلزم نزدیکی زیاد به صورت‌هایی از زندگی می‌باشد که در این فعالیت‌ها تجلی یافته‌اند. به اعتقاد وی، نظریه هرمنوتیک جایگاه اومانیسمی است که ساختارگراها به شدت با آن مخالف‌اند. در این تفکر، شکاف میان ذهن سوژه و عین اجتماعی به وسیع‌ترین حد خود می‌رسد. ذهنیت کانون بنیادین تجربه فرهنگ و تاریخ است و بدین لحاظ، شالوده اساسی علوم اجتماعی یا انسانی به شمار می‌آید. بیرون از قلمرو تجربه ذهنی، جهان مادی با قلمرو ذهن بیگانه است و تحت هدایت روابط علی غیرشخصی می‌باشد (گیدنز، ۱۳۸۳، ۱۲۶-۱۲۷). مفهوم هرمنوتیک مضاعف در منطق علم اجتماعی، از نظر گیدنز، اهمیت زیادی دارد. او نیز به پیروی از شوتس و هابرماس معتقد است که در علوم طبیعی با یک نوع هرمنوتیک مواجه هستیم و در علوم اجتماعی با هرمنوتیک مضاعف؛ به گونه‌ای که محققان اجتماعی متکی به مفاهیم عامیانه مردم جهت ایجاد توصیف‌های خود از فرایندهای اجتماعی هستند و عاملان نیز مفاهیم و نظریه‌های حاصل از عالمان اجتماعی را وارد رفتار خود می‌کنند (بلیکی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳، ۱۸۳). مفهوم هرمنوتیک مضاعف بیانگر آن است که نه تنها کنشگران اجتماعی بازاندیشنده هستند، بلکه پژوهشگران اجتماعی که آن‌ها را بررسی می‌کنند نیز چنین خصلتی دارند. هر دو گروه از زبان برای بیان مقاصد خود استفاده می‌کنند: کنشگران برای توضیح کارهایشان و جامعه‌شناسان برای تبیین کنش‌های کنشگران (ریتزر<sup>۲</sup>، ۱۳۹۱، ۷۰۳). به باور گیدنز، مهم‌ترین تفاوت علوم اجتماعی و علوم طبیعی در همین مفهوم هرمنوتیک مضاعف موجود در علوم اجتماعی نهفته است؛ به طوری که نظریه پرداز اجتماعی سایر مردم را مطالعه می‌کند و به تفسیر واقعیت اجتماعی می‌پردازد که با خود دنیایی از معنا دارد. یافته‌های دانشمند اجتماعی می‌تواند در دسترس مردم قرار گیرد و بخشی از زندگی روزمره آن‌ها شود (تاگر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸، ۵۹). بنابراین، از نظر گیدنز، همه پژوهش‌های اجتماعی ضرورتاً ابعادی قوم‌نگارانه یا انسان‌شناختی دارند و این مسئله در ذات علوم اجتماعی نهفته است که مفاهیم مرتبه دوم آن می‌توانند به واسطه به کار رفتن در خود زندگی اجتماعی تبدیل به مفاهیم مرتبه اول شوند.

«سقف شیشه‌ای» دیگر مفهوم کاربردی در تفسیر درک زنان از تصدیق مناصب مدیریتی است. پدیده «عدم موفقیت زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت» را در اصطلاح سقف شیشه‌ای می‌نامند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶ به وسیله مجله وال استریت به کار رفت و موریسون و همکارانش از اولین کسانی هستند که در سال ۱۹۸۷ از این اصطلاح استفاده کردند. سقف شیشه‌ای

1. Blakely  
 2. Ritzer  
 3. Tucker

عبارت است از این مسئله که زنان در دستیابی به سطوح بالایی سلسله‌مراتب مدیریت شکست می‌خورند. آن‌ها به مناصب عالی در سازمان نزدیک می‌شوند، اما به‌ندرت می‌توانند آن را تصاحب کنند. این ناکامی باعث می‌شود که تصور کنند یک مانع نامرئی وجود دارد؛ یعنی مانعی تبعیض‌آمیز در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان‌ها مشاهده می‌کنند (میرغفوری، ۱۳۸۵، ۱۰۶-۱۰۷). سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری است که از جمله عوامل پدیدآورنده آن عبارت‌اند از: ۱. کلیشه‌ها: یکی از مهم‌ترین موانع زنان کلیشه‌ها و گونه‌های قالبی جنسیتی است. کلیشه نوعی تفکر است که همه زنان را یکسان فرض می‌کند و بین آن‌ها تفاوتی قائل نمی‌شود؛ ۲. شبکه‌های ارتباطی: زنان در مقایسه با مردان تعاملات کمتری با افراد قدرتمند سازمان دارند و به مرکزیت شبکه‌های قدرتمند نزدیک نیستند؛ ۳. ارزشگذاری به کار زنان: سازمان‌ها از همه مدیران، چه زن و چه مرد، انتظار دارند عملکردشان عالی باشد، اما عملکرد زنان از اهمیت خاصی برخوردار است. زنان مجبور بوده‌اند همیشه توانایی خود را ثابت کنند؛ ۴. تضاد کار - خانواده: انعطاف‌پذیری در کار یکی از عواملی است که زنان به آن نیازمندند تا بتوانند میان وظایف کاری و خانوادگی خود تناسب ایجاد کنند؛ ۵. سبک مدیریت: تعداد کثیری از مدیران زن به‌کارگیری روش مدیریت خاصی را که مطلوب مدیران مرد باشد به‌عنوان عامل پیشرفت کاری می‌دانند. آن‌ها مجبور هستند فرهنگ و محیطی مردانه را بپذیرند و با پدیده‌ای سروکار داشته باشند که اغلب به‌عنوان الگوی مدیریت مردانه مطرح می‌شود (سیدجوادین، ۱۳۸۷، ۱۵۰-۱۵۸). از این‌رو، می‌توان گفت که سقف شیشه‌ای بسیاری از زنان را از ارتقا یافتن و تصدی‌گری مناصب مدیریتی باز می‌دارد. سقف شیشه‌ای نگرش‌ها و تعصبات منفی است که مانع از آن می‌شود که زنان و گروه‌های اقلیت فراتر از یک سطح خاص در سلسله‌مراتب سازمانی بروند.

بر این اساس، در ساخت چارچوب مفهومی پژوهش بر پایه مفاهیم تعریف‌شده، میدان دانشگاه و فضای آموزش عالی، علاوه بر این‌که به خودی خود دارای یک‌سری اقتضانات و شرایطی از جمله رشد کمی ورود زنان به آن و فارغ‌التحصیل شدنشان است، اما برای فهم این میدان نباید عواملی همچون فرهنگ و ساختار کلان جامعه را از نظر دور داشت؛ چرا که میدان دانشگاه هم متأثر از شرایط بیرونی است و هم بر آن تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، زنان دانشگاهی علاوه بر کسب سواد و مدرک، در عین حال در فرهنگی زندگی می‌کنند که دارای شکاف‌های جنسیتی و توزیع نقش‌ها است. زنان دانشگاهی که در واقع روایت‌گر فضای دانشگاهی و چگونگی تصدی‌گری مناصب مدیریتی در این فضا هستند، به‌نوعی تجربه زیسته خود را فهم و بازگو می‌کنند و، به تعبیر گیدنز، تفسیر افراد از شرایط خود دارای ویژگی هرمنوتیک مضاعف است. زنان دانشگاهی در فهم روایت و

تجربه خود نگاهی هم به موانعی بیرونی و بحث‌های معطوف به حساسیت‌های جنسیتی همچون سقف شیشه‌ای نیز دارند که مانع از تصدی مناصب مدیریتی توسط آن‌ها می‌شود.

### ۳. پیشینه پژوهش

علیشیری طالقانی و آهنگری (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «مدلی عملی در جهت ارتقای جایگاه زنان در آموزش عالی با تأکید بر موانع سقف شیشه‌ای» چنین بیان می‌دارند که بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده در داخل و خارج کشور حاکی از این است که نقش زنان در مدیریت و به‌شکل خاص در مدیریت آموزش عالی به دلایل مختلف نادیده گرفته شده است و یا حداقل کم‌رنگ است و نگرش مثبت و سازنده‌ای در این خصوص وجود ندارد؛ در صورتی که با در نظر گرفتن تفاوت‌های روحی-روانی و فیزیولوژیکی، سازمان‌ها جهت تکمیل و موازنه نقش‌های کارکنان خود، به کارکنان زن برای پیشبرد اهداف سازمانی خود نیاز دارند. در این پژوهش، مدلی جهت راهکارهای پیشنهادی جهت رفع یا کاهش این موانع ارائه شده است. شهلا کاظمی‌پور (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «زنان و مدیریت در آموزش عالی (موانع و راهکارها)» چنین اذعان داشته است که بنابراین می‌توان توانمندی‌های مدیریتی زنان را از طریق به‌کارگیری فرایندهای اجتماعی و دگرگونی در بستر سازمانی سازمان‌های کار در یک دوره زمانی بلندمدت افزایش داد. هرچند بسیاری از مردان و زنان موضوع اهمیت جنسیت را در سازمان‌ها انکار می‌کنند، ولی باید اذعان کرد که جنسیت عامل تعیین‌کننده‌ای در سازمان‌ها بوده و در تجربیات و پیشرفت شغلی فرد بسیار موثر است. در محیط‌های علمی و دانشگاهی کشور ما نیز، که می‌بایست تأکید بر علم، توانمندی و شایستگی افراد مناصب مدیریتی احراز گردد، سهم زنان توانمند و شایسته بسیار محدود می‌باشد. مورلی<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «زنان و رهبری آموزش عالی: فقدانها و آرزوها» هدف کار پژوهشی خود را بحث در مورد مشارکت زنان در رهبری آموزش عالی بیان نموده است. به‌زعم وی، ادبیات جهانی را می‌توان حداقل در چهار چارچوب تحلیلی طبقه‌بندی کرد: تقسیم کار جنسیتی، سوگیری جنسیتی و شناخت نادرست، مدیریت و مردانگی و سازمان‌های حریص و چالش‌های تعادل بین کار و زندگی. این مطالعه همچنین شامل نمونه‌هایی از مداخلات ساختاریافته است که برای تشویق بیشتر زنان برای ورود به پست‌های رهبری در دانشگاه‌ها ایجاد شده است. آهیا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «جایگاه زنان در مدیریت آموزش عالی: دیدگاه



1. Morley  
2. Ahyia

غنائی» چنین بیان می‌دارند که زنان در مدیریت آموزش عالی در غنا یک گروه نخبه در میان زنان هستند. با وجود این، شواهد فراوانی وجود دارد که نشان می‌دهد آن‌ها به‌طور نامتناسبی در درجات پایین‌تر و موقعیت‌های دارای امنیت کمتری نسبت به هم‌تایان مرد خود قرار دارند. نابرابری‌های طولانی مدتی وجود دارد که به نظر می‌رسد به‌جای تعهد برای ایجاد تغییر، با رضایت مواجه شده است.

در خوانش انتقادی پژوهش‌های داخلی، می‌توان به دو نکته اشاره کرد: ۱. نادیده گرفتن متکثر بودن زنان حوزه آموزش عالی: تمامی پژوهش‌های انجام‌شده در این میدان مطالعاتی، همگی بر اجحاف در حق زنان در خصوص تصدی‌گری مناصب مدیریتی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی اتفاق‌نظر دارند، در صورتی که زنان جامعه ایران به تبعیت از کل جامعه ایران متعدد و متکثر هستند؛ ۲. بی‌توجهی به درک و فهم زنان حاضر در این میدان: اکثریت پژوهش‌های صورت‌گرفته با روش تحلیلی-توصیفی و با استفاده از داده‌های مرکز آمار ایران و سایر سازمان‌ها و به‌طور کلی با روش اسنادی بوده است. به عبارتی، می‌توان گفت که این پژوهش‌ها به فهم ذهنیت و زیست‌جهان زنان حاضر در این میدان کاملاً بی‌توجه بوده‌اند. از این‌رو، دغدغه مورد بررسی در این پژوهش مرتفع نمودن دو خلأ موجود در پژوهش‌های گفته‌شده است؛ بدین معنا که با اتخاذ رویکردی تفسیری و از دیدگاه زنان حاضر در این میدان، گونه‌شناسی فهم آن‌ها به تصدی مناصب مدیریتی در این میدان پرداخت.

#### ۴. روش

مقاله حاضر با رویکرد تفسیری و با روش تحلیل تماتیک<sup>۱</sup> (مضمون) درصدد پاسخگویی به پرسش پژوهش است. داده‌ها و اطلاعات از افراد نمونه در ارتباط با موضوع مقاله با استفاده از تکنیک مصاحبه فردی نیمه‌ساخت‌یافته گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه هیئت علمی و دانشجویان دکتری زن دانشگاه علامه طباطبایی است که به‌صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند. علت انتخاب دانشجویان دکتری زن در کنار اعضای هیئت علمی به‌عنوان جامعه آماری چند نکته بوده است: ۱. موضوع پژوهش زنان دانشگاهی است نه صرفاً زنان هیئت علمی؛ ۲. دانشجویان دکتری زن به‌طور بالقوه هیئت علمی هستند و از آن‌جا که استاد حق‌التدریس بودند، رفتاری شبه هیئت علمی داشتند؛ و ۳. با فضای مناصب مدیریتی آموزش عالی بیگانه نیستند. در این مقاله، جهت تحلیل داده‌ها، مصاحبه‌های ضبط‌شده پس از تبدیل شدن به متن نوشتار چندین مرتبه مرور شدند و به شیوه تحلیل مضمون، دلالت‌های آشکار و مکنون در نظرات

1. thematic analyze



مصاحبه‌شوندگان بر مبنای هر یک از محورهای مورد نظر استخراج شد. منطبق با رویکرد گوبا و لینکون<sup>۱</sup> (۱۹۸۲)، به جای اعتبار و روایی کمی، از معیار اعتمادپذیری یا قابلیت اعتماد<sup>۲</sup> استفاده شده است که خود در بردارنده چهار معیار مجزا، اما مرتبط به هم، شامل باورپذیری، اطمینان‌پذیری، تأییدپذیری و انتقال‌پذیری است. جدول ذیل تعداد مصاحبه‌شوندگان را به تفکیک اطلاعات زمینه‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۱. اطلاعات زمینه‌ای جمعیت نمونه پژوهش

کد مصاحبه‌شونده	نقش	سابقه کاری (سال)	رشته	دانشکده
۱	هیئت علمی	۱۰	جامعه‌شناسی	علوم اجتماعی
۲	دانشجوی دکتری	-----	مددکاری	علوم اجتماعی
۳	هیئت علمی	۱۵	زبان فرانسوی	ادبیات فارسی و زبان‌های خارجی
۴	هیئت علمی	۹	حقوق	حقوق و علوم سیاسی
۵	هیئت علمی	۵	حقوق	حقوق و علوم سیاسی
۶	هیئت علمی	۸	روزنامه‌نگاری	علوم ارتباطات
۷	هیئت علمی	۷	ادبیات فارسی	ادبیات فارسی و زبان‌های خارجی
۸	دانشجوی دکتری	-----	مدیریت	مدیریت
۹	دانشجوی دکتری	-----	آموزش زبان فارسی به غیرفارسی‌زبانان	ادبیات فارسی و زبان‌های خارجی
۱۰	هیئت علمی	۱۴	الهیات	الهیات و معارف اسلامی
۱۱	هیئت علمی	۱۳	روزنامه‌نگاری	علوم ارتباطات
۱۲	هیئت علمی	۶	علوم تربیتی	روانشناسی
۱۳	دانشجوی دکتری	-----	علوم سیاسی	حقوق و علوم سیاسی
۱۴	دانشجوی دکتری	-----	اقتصاد	اقتصاد
۱۵	دانشجوی دکتری	-----	جامعه‌شناسی	علوم اجتماعی
۱۶	دانشجوی دکتری	-----	الهیات	الهیات و معارف اسلامی
۱۷	هیئت علمی	۱۲	ریاضی	آمار و ریاضی و رایانه
۱۸	هیئت علمی	۱۰	اقتصاد	بیمه آکو



1. Guba & Lincoln  
2. trust worthiness

میانگین مدت زمان مصاحبه ۳۵ دقیقه بوده که به صورت حضوری انجام شده است. یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها به شیوه اثبات از طریق مثال<sup>۱</sup> توصیف شده و مصادیق هر یک از مضمون‌ها به عنوان اشکالی از «تعاملات اجتماعی» (فی<sup>۲</sup>، ۱۳۸۱، ۱۱۲) ارائه گردید. بدین ترتیب، جهت حفظ تطابق برداشت‌های منحصربه‌فرد هر یک از مصاحبه‌شوندگان با محورهای مدنظر، بخش‌هایی از متون مصاحبه ذکر شده است.

## ۵. یافته‌ها

تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از میدان پژوهش نشان می‌دهد که می‌توان گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی به تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی را در پنج گروه بدین شرح صورت‌بندی کرد: ۱. معترضان مایوس؛ ۲. جاماندگان میدان رقابت؛ ۳. سایه‌نشینان وابسته؛ ۴. خانواده‌گرایان گوشه‌گیر؛ و ۵. نیت‌مندان منتظر. در ادامه، بخشی از یافته‌های پژوهش که به نظر می‌رسد توصیف‌کننده این گونه‌شناسی در کلیت آن باشد ارائه خواهد شد:

### ۵-۱. معترضان مایوس

تیپ معترضان مایوس اشاره به آن دسته از زنان دانشگاهی دارد که ناامید از تصدی‌گری مناصب مدیریتی در این میدان به گوشه‌ای می‌روند و به‌طور کلی خواهان رقابت در این میدان نیستند و تلاشی جهت اخذ سمت مدیریتی نمی‌کنند. تعارض آرمان‌خواهی نهفته در ذات برخی از آن‌ها با واقعیت‌های موجود فضای دانشگاهی گاه به کناره‌گیری کنشگر از میدان و عزلت‌گزینی منجر می‌شود. در این وضعیت، افراد ناامید از شرایط و جو حاکم بر میدان مناصب مدیریتی آکادمیک، کناره‌گیری از این میدان را بر حضور و کنشگری ترجیح می‌دهند و به فعالیت‌های علمی و فکری روی می‌آورند. البته، باید توجه نمود که سرخوردگی این افراد به معنی بی‌تفاوتی ایشان نسبت به فضای مناصب مدیریتی آکادمیک نیست. در واقع، آن‌ها به‌عنوان یک‌سری افراد آرمان‌گرا نسبت به مسائل حوزه دانشگاهی حساس هستند و تحولات این حوزه را به‌دقت رصد می‌کنند، اما به‌دلیل ناامیدی، دچار انفعال و انزوا شده‌اند و تمایلی به مشارکت از خود نشان نمی‌دهند.

در موارد زیادی از مصاحبه‌های انجام‌شده، برخی از مصاحبه‌شوندگان بر این عقیده بودند که در صورت تصدی مناصب مدیریتی در فضای دانشگاهی، زنان متحمل هزینه‌های زیادی از جمله

1. verification by example

2. Fay



انواع انگ‌ها، بدنامی‌ها و برجسب‌های مختلف می‌شوند. به عبارتی، پرهزینه بودن این فضا باعث شده است زنان سرخورده شوند و از آن فاصله بگیرند و بیشتر به فعالیت‌ها و کنش‌های علمی بپردازند. این مطلب در اظهارات مصاحبه‌شونده شماره ۳ بیان شده است:

به عقیده من، در جامعه ما، زنی که به منصب مدیریتی عالی رو بگیره، پشت سرش هزار و یک حرف زده می‌شه و ممکنه برجسب‌هایی بهش بچسبونن که با اعتبار اجتماعی فرد بازی بشه. یعنی می‌خوام بگم که در صورت تصدی به منصب، اون چیزایی که از دست میدی نسبت به اون چیزایی که به دست می‌آری خیلی بیشتره. بنابراین، من ترجیح می‌دم اصلاً تلاشی برای رقابت نکنم و گوشه‌نشین باشم و سرم تو کارای علمی اعم از تدریس یا پژوهش باشه.

به عقیده برخی از مصاحبه‌شوندگان، انسداد جنسیتی ساختاری و کلیشه‌های غالب جنسیتی در جامعه، به طور کلی، و در فضای مناصب مدیریتی آکادمیک، به طور اختصاصی، مانع از ورود زنان به مناصب مدیریتی عالی می‌گردد. از این رو، وارد رقابت شدن و تلاش نمودن جهت کسب چنین سمت‌هایی کاری معقولانه به نظر نمی‌رسد، چرا که فرهنگ غالب و حاکم بر جامعه تمایلی به حضور زنان در این گونه سمت‌ها ندارد و تا حد امکان، ایشان را از بودن در چنین جایگاه‌هایی دور می‌کند.

والا من معتقدم که تلاش کردن برای رسیدن به این پست‌ها تا حد زیادی چیزی م‌ث آب در هاون کوبیدنه. چون که دید غالب جامعه نمی‌ذاره و نمی‌پذیره که ما بخوایم عهده‌دار این پست‌ها بشیم. بنابراین، منم وقت خودمو هدر نمی‌دم و وارد رقابت نمی‌شم.

## ۲-۵. جاماندگان میدان رقابت

به‌رغم پیشرفت حضور زنان در دانشگاه‌ها و مشاغل دولتی و با احراز شایستگی‌های فردی و عمومی، زنان همچنان برای حضور در مناصب عالی مدیریتی با مشکلات و موانع جدی روبه‌رو هستند. به بیان دیگر، در ساختار نظام آموزش عالی در ایران، مانند سایر نهادهای موجود، تراکم زنان صرفاً در بخش کارشناسی است. هرچند افزایش سهم و مشارکت زنان در آموزش عالی به لحاظ کمی افزایش یافته است، اما متأثر از فرایندهای مدیریتی، زنان به‌ندرت در چرخه انتخاب قرار می‌گیرند و حضور آن‌ها در فرایندهای تصمیم‌سازی تعیین‌کننده نیست. تیپ جاماندگان میدان رقابت اشاره به زنان دانشگاهی دارد که برای تصدگری مناصب دانشگاهی وارد میدان رقابت شده‌اند، اما توسط صاحبان این میدان (مردان) کنار زده شده‌اند. این مسئله تا حد زیادی ناشی از سنت دیرینه مردسالاری در جامعه و درونی شدن آن در تفکر مردان است که به‌واسطه ایدئولوژی

پدرسالارانه تقویت می‌گردد. از آن‌جا که جامعه پدرسالارانه بر پایه بُعد جنسیت بنا نهاده شده است. براساس این دیدگاه، پایگاه و وضعیت زنان در خانواده منعکس‌کننده پایگاه و وضعیت زنان در جامعه است (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۲). ساختار پدرسالارانه با خود الگوهای از ذهنیت، قضاوت، ارزش و هنجار و رفتار را به وجود می‌آورد و انتقال می‌دهد و این امر را نهادینه می‌سازد که از زن فرمان بردن و تمکین انتظار می‌رود (گلس<sup>۱</sup>، ۱۹۸۸، ۴۵). به دلیل غلبه مردسالاری در جامعه، دیدگاهی در مردان شکل می‌گیرد که نسبت به زنان برتری دارند و باید بر آن‌ها مسلط باشند و این چیرگی خواهی و سیادت‌طلبی آن‌ها را به این سمت سوق می‌دهد که تنها مردان هستند که شایسته ورود به عرصه مدیریتی و رهبری‌اند. نتیجه چنین تصویری این است که مانع از ورود زنان به این قلمرو می‌شوند و آن‌ها را در حکم «دیگری» تصور می‌نمایند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ در این باره چنین بیان داشته است:

ببین، به نظر من مردای حاضر در فضای آکادمیک پست‌های مدیریتی رو صرفاً برای خودشون می‌خوان. می‌دونی چرا؟ چون همیشه اونا این میدون رو در دست داشتن و ما غریبه بودیم. برای همینه ما رو بیگانه می‌دونن برای ورود به این میدون و این‌که بخوایم به سمت رو مدیریت کنیم.

بنابراین، مردان اجازه تصدی مناصب مدیریتی را در میدان آموزش عالی به زنان نمی‌دهند. از جمله نحل‌های عملگرای فمینیستی که از دهه هفتاد میلادی به بعد ظاهر شد فمینیست‌های پست‌مدرن‌اند که با تأکید بر اصل تفاوت انسان‌ها، معتقدند که باورهای جهانشمول و فرانسائی یا حکایت‌های برتر نه تنها غیرقابل قبول هستند، بلکه خود بنیان‌گذار ستم‌های جدید علیه زنان خواهند بود. علت زیر سلطه رفتن زنان وجود رفتارهایی است که از بدو تولد میان دختر و پسر تفاوت ایجاد می‌کند. آنان نظریه «مردان و زنان با تعاریف جدید» را ارائه می‌کنند و بر این باورند که باید حقوق زن و مرد در خانواده و محیط اجتماعی برابر و مشابه باشد (تانگ<sup>۲</sup>، ۱۳۹۳، ۶۴-۵۵). براساس نظرات مصاحبه‌شوندگان، بخشی از مسئله طرد زنان از مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی به عدم اعتماد مردان مدیر به دخالت زنان در مدیریت برمی‌گردد. مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ در این باره چنین بیان داشته است:

من می‌شناسم یه خانمی رو که می‌خواست یه منصب بگیره، توانایی و صلاحیتشو داشت، ولی به‌نحوی کنارش زدن و از میدان رقابت انگار که خارجش کردن. نمی‌دونم، ولی گویا مردا دوس

1. glass  
2. Tang

ندارن خانما مناصب مدیریتی رو عهده‌دار شن. به نظرم یه بی‌اعتمادی دارن نسبت به خانم‌ها و اونارو به این حوزه راه نمیدن.

بر این اساس، می‌توان گفت این تیپ از زنان دانشگاهی، جهت تصدی مناصب مدیریتی، به‌مثابه دیگری در عرصه قدرت و مدیریت هستند. ساخت مرکزگرای حاکم زن را به دیگری و غیر تبدیل کرده است که باید برای هر امتیازی که نصیبش شود چانه‌زنی کند، بجنگد و راه بسیار ناهمواری را طی نماید. یکی از نتایج دیگری پنداشتن زنان این است که به‌طرز نامحسوسی زنان را از دایره قدرت و مدیریت کنار می‌گذارند و به آن‌ها اجازه ورود به این صحنه نخواهند داد.

### ۳-۵. سایه‌نشینان وابسته

این تیپ از زنان دانشگاهی شامل کسانی می‌شود که برای کسب پذیرش حداکثری از سوی اکثریت میدان، که مردان هستند، با آن‌ها همراهی می‌کنند و برنامه‌های پیشنهادی آن‌ها را حمایت و دنبال می‌کنند و، به عبارت دیگر، زنانگی و زن بودن خود را کنار می‌گذارند و سیاست‌های مردان را پیش می‌برند. به نظر می‌رسد که این تیپ در میدان آموزش عالی، به‌نوعی کپی‌برداری از مردان دارند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ بر این باور است:

«بعضی از خانم‌ها به نظرم وقتی سمتی می‌گیرن، ایده‌هاشون و به‌طور کلی نوع مدیریشون رو انگار از روی نوع مدیریت مردان کپی‌برداری می‌کنن و دقیقاً می‌خوان مثل مردا رفتار کنن و انگار که از خودشون هیچ نظر و راه‌حلی برای کاراشون ندارن.»

به‌طور کلی، این تیپ از زنان، مادامی که در فضای مناصب مدیریتی آکادمیک منصب می‌گیرند، از آن‌ها انتظار می‌رود همانند مردان رفتار نمایند و هم‌رنگ آن‌ها شوند و با جریان ایشان همسو گردند. از این‌رو، به نظر می‌رسد که تیپ مذکور در سمت مدیریت دچار تغییر جنسیت فکری از زنانگی به مردانگی می‌شوند. این تیپ از زنان هیچ اراده و اختیاری از خودشان برای تصمیم‌گیری ندارند و در تصمیم‌گیری‌ها نگاه مردان را دنبال می‌کنند؛ همان‌طور که آلیسون جاگر نیز در تعریف مفهوم «ازخودبیگانگی» خود بخشی از آن را با ازخودبیگانگی فکری و ذهنی زنان معرفی می‌کند. وی بر این باور بود که زنان در تمامی میدان‌ها و مناصب مدیریتی، به دنبال جلب تأیید و پسند مردان هستند و برای به دست آوردن آن، با زنان دیگر رقابت می‌کنند (تانگ، ۱۳۹۳: ۳۰۰-۳۰۲). به این مطلب در اظهارات مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ اشاره شده است:

می‌دونی چیه، بعضی از زنانی که در عرصه آموزش عالی پست مدیریتی می‌گیرن از خودشون رنگی ندارن و به رنگ مردا درمی‌آن. انگار که قدرتشون استحاله می‌شه و کلاً جریان فکریشون مث مردا می‌شه و به سمت مردا شیفت پیدا می‌کنن.



## ۴-۵. خانواده‌گرایان گوشه‌گیر

در دهه‌های اخیر، بر اثر ورود گسترش مدرنیزاسیون و مدرنیسم به کشور ایران و تغییرات ساختاری و فرهنگی، حضور گسترده زنان در دانشگاه‌ها، افزایش تحصیلات عالی و اشتغال زنان را پی داشته است. با این حال، به نظر می‌رسد که زنان نسبت به مردان علاقه و تمایل کمتری به مسائل و فعالیت‌های مدیریتی از خود نشان می‌دهند و اکثر آنان رویکردی منفعلانه و بی‌تفاوت در مقابل فعل و انفعالات مدیریتی در پیش می‌گیرند. برخی از مصاحبه‌شوندگان که می‌توان در این تیپ جای داد، دارای درکی از منصب مدیریتی به‌مثابه یک عرصه ناسالم بودند. تصور برخی از زنان دانشگاهی از مناصب مدیریتی یک عرصه عاری از صداقت است و یکی از مهم‌ترین دلایل دوری از این میدان همین تصور و درک آن‌ها است. همین مسئله باعث دلسردی زنان از عرصه مدیریتی و عدم پیوستن به آن است و این موضوع موجبات دوری گزیدن آن‌ها را از این میدان فراهم کرده است. برخی از مصاحبه‌شوندگان قلمرو امر سیاسی را عرصه‌ای به دور از منش‌های اخلاقی و فاقد شفافیت تفسیر کرده‌اند. عده‌ای از آن‌ها به همین دلیل از فعالیت‌ها و مناصب مدیریتی گریزان هستند و هیچ علاقه‌ای به حضور در این عرصه نداشتند. مصاحبه‌شونده شماره ۴ چنین بیان داشته است:

پست‌های مدیریتی به نظرم جایگاه‌های سالمی نیستن. اصلاً از دو حالت بیشتر خارج نیست: یا این‌که آدمای ناسالم به سمت این پست‌ها می‌رن، و یا این‌که در این عرصه، خواه ناخواه آدم ناسالم می‌شه. منظورم از ناسالم بودن اینه که در این حوزه، برای این‌که به جایی که می‌خوای برسی، باید دست به هر کاری بزنی. بنابراین، هیچ‌وقت دوس ندارم وارد این عرصه بشم، چون نمی‌تونم آدم اخلاق‌مداری نباشم.

عده‌ای دیگر از زنان دانشگاهی که در این تیپ جای می‌گیرند، مناصب مدیریتی را یک میدانی مردانه تلقی می‌کنند. مدیریت برای بسیاری از زنان واژه مبهمی است و خاص مردان تلقی می‌گردد. به عبارتی، طبع زنان با اقدامات مدیریتی الفتی ندارد و دولت و سیاست پدیده‌ای مردانه است. هنجارها و شیوه‌های سنتی موجود نقش کلیدی زنان را به‌عنوان مادری و خانه‌داری مشخص می‌کند و آن‌ها را در عرصه خصوصی خانه و مردان را در حوزه عمومی قرار می‌دهد. از آن‌جا که زنان به‌طور جدانشدنی با حوزه خصوصی تعریف شده‌اند، میل و رغبت حضور در این عرصه را دارند (باری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵؛ شودووا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵، ۴۴). اجتماعی شدن فرایندی از یادگیری است که کودکان در ابتدا بیشتر

از طریق اجتماعی شدن به اخلاق و نگرش جامعه خود گرایش پیدا می‌کنند (تاکر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹، ۵). استدلال می‌شود که اجتماعی شدن دوران کودکی ممکن است منجر به نگرش‌های مدیریتی متفاوت و جدایی بین جنسیت‌ها شود که در اوایل زندگی شروع می‌شود و در طول زندگی او ادامه می‌یابد تا علاقه یا عدم علاقه به سیاست را برانگیزد (فریدکین و کنی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷، ۱۳۹).

اتکسون و راپورت<sup>۳</sup> (۲۰۰۳، ۵۱۸) به اجتماعی شدن جنسیتی به‌عنوان دلیل محتمل برای سطوح پایین مشارکت اجتماعی زنان اشاره می‌کنند. زنان در سطح جهانی در نقش جنسیتی اجتماعی قرار می‌گیرند که مطیع‌تر، خصوصی‌تر، پیروی از قوانین و همدلی است، در حالی که مردان یاد می‌گیرند قاطعانه، عمومی و خودکفا باشند. اجتماعی شدن دختران در نهایت بر علاقه آن‌ها به فعالیت و مناصب مدیریتی تأثیر منفی می‌گذارد (ساپیرو<sup>۴</sup>، ۱۹۸۳، ۳۸). از این‌رو، زنان به دلیل نگرش عمومی مردم مجبور به ایفای نقش‌های کلیشه‌ای هستند و اندیشیدن زنان به عرصه مدیریت یک مسئله نامتعارف بود و نسبت به آن در جامعه نگاه منفی وجود داشت و زنانی که در فعالیت‌های مدیریتی در سطح بالا شرکت می‌کردند، به دلیل نادیده گرفتن خواسته‌های خانواده‌هایشان، غیرزنانه تلقی می‌شدند (هالدر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲، ۴۲). بسیاری از اندیشمندان مانند ارسطو، روسو، هابز و لاک از ممنوعیت زنان از مناصب مدیریتی حمایت کردند، زیرا آن‌ها چنین می‌پنداشتند که زنان غیرمنطقی هستند (پکستون<sup>۶</sup>، ۱۹۹۷، ۴۴۶). ایگلی، ماخیحجانی و کلونسکی<sup>۷</sup> (۱۹۹۲: ۳) ادعا می‌کنند که مردم رفتار مستبدانه و مدیریتی رهبران مرد را راحت‌تر از زنان می‌پذیرند. جامعه معمولاً رهبران زن را عجیب و غریب می‌بیند (کاراس<sup>۸</sup>، ۱۹۹۵، ۵۶). از این‌رو، فراگرد اجتماعی شدن متفاوت زنان نسبت به مردان و کلیشه‌های سنتی آن‌ها در تقویت این دیدگاه که فضای مدیریتی یک امر مردانه است، بسیار مؤثر بوده است. همان‌طور که مصاحبه‌شونده شماره ۶ در این زمینه بر این باور بوده است:

نظر شخصیم اینه که گرفتن پست‌های مدیریتی بالا به درد زنان نمی‌خوره؛ چون برای این عرصه ساخته نشدن زنان. این حوزه خیلی مردونه‌س، چون آگه یه زن وارد این حوزه بشه اذیت می‌شه و دچار چالش‌های زیادی می‌شه. بنابراین، به نظرم بشینیم تو خونه و خونه‌داری و بچه‌داریمونو بکنیم خیلی بهتره.

1. Tucker
2. Fridkin & Kenney
3. Atkeson & Rapoport
4. Sapiro
5. Halder
6. Paxton
7. Eagly, Makhijani & Klonsky
8. Carras

برخی از زنان دانشگاهی بر این باور بودند که عرصه مدیریت برای زنان عرصه تلاش مضاعف و تنش مند است؛ بدین معنا که حضور زنان در این عرصه می‌تواند نوعی فشار مضاعف بر زنان وارد آورد. یکی از مشغله‌های همیشگی زنان نقش‌هایی همچون مادری و همسری است و این مسئله باعث می‌شود امکان مدیریت ناب برای آن‌ها فراهم نباشد. زمانی که زن نتواند بین انتظارات نقش‌های خویش تعادل برقرار نمایدف دچار نوعی ناهمخوانی به نام تعارض کار / خانواده می‌شود (آیکان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). انجام وظایف نهادی شده‌ای همچون وظیفه مادری، خانه‌داری و پرستاری از اعضای خانواده، همواره بر دوش زنان سنگینی می‌کند، به‌گونه‌ای که حتی با فاصله گرفتن از خانه، نگرانی انجام این وظایف او را رها نمی‌سازد. این وضعیت در صورتی مضاعف می‌گردد که زن بخواهد در عرصه مدیریت قدم بگذارد و فعالیت داشته باشد.

پژوهش‌های متعددی (شاعی مقدم، ۱۳۸۴؛ مافی، ۱۳۸۴؛ و مقصودی و بستان، ۱۳۸۳) نشان می‌دهند که زنان همواره در فعالیت‌های درون و بیرون منزل با تضاد و تعارض نقش روبه‌رو هستند. شیمز<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) نیز به توزیع نابرابر مسئولیت مراقبت از خانه و محدودیت‌های زمانی زنان اشاره می‌کند. بدین معنا که زنان به نسبت مردان باید زمان بیشتری را به مراقبت از خانه و کودکان اختصاص دهند و در همه زمینه‌ها، از جمله در عرصه مدیریت و رهبری، به نوعی «جریمه مادری» پرداخت می‌کنند. از این‌رو، مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد زمان کمتری را برای رقابت در این عرصه دارند. در این زمینه، مصاحبه‌شونده شماره ۳ چنین اظهار داشته است:

به نظرم با تصدی مناصب مدیریتی، زنان خیلی تحت فشار قرار می‌گیرن؛ چون ورودشون به این مناصب دلیل نمی‌شه به خونه و همسر و بچه رسیدگی نکن. بنابراین، این وظایفشون به قوت خودشون باقی هستن و این مسئله باعث می‌شه فقط فشار مضاعف و دوچندانی به زن تحمیل بشه که جز رنج بیشتر برای زن آورده‌ای نداره.

## ۵-۵. نیت‌مندان منتظر

همان‌طور که اشاره شد، طی چند دهه اخیر، زنان ایرانی تحولات زیادی را از سر گذرانده‌اند. با افزایش آگاهی و گسترش آموزش عالی، آنان توانمندی‌های خود را ارتقا داده‌اند و دیگر نمی‌توان زنان را در حاشیه مناسبات اجتماعی نگه داشت. در حال حاضر، آن‌ها خواهان پایگاه‌هایی هستند تا به موقعیت‌های بهتری به‌لحاظ مدیریت و تصمیم‌گیری دست یابند. تیپ نیت‌مندان منتظر شامل زنان دانشگاهی می‌شود که در خود صلاحیت و شایستگی فراوانی را برای تصدی‌گری مناصب

1. Aycan  
2. Shames

مدیریتی می‌بینند و به تبع آن، خواهان کسب موقعیت‌های رهبری و ورود به عرصه مدیریت هستند. علاوه بر این، بسیار فعال و دارای کنشگری زیادی هستند، ولی برای ورود به مناصب مدیریتی، هیچ‌گونه پشتوانه و حمایتی در این میدان ندارند. تیپ نیت‌مندان منتظر یک تمایز و تفاوت اساسی و مهم با سایر تیپ‌های فهم زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی دارد. به بیان دیگر، برخلاف چهار تیپ فوق‌الذکر که نسبت به تصدی مناصب مدیریتی به دلایل مختلف حالتی انفعالی داشتند، تیپ نیت‌مندان منتظر بسیار پرتلاش‌اند و برای تصدی‌گری مناصب مدیریتی مترصد روزنه‌های امید هستند تا تصدی‌گر این مناصب شوند. براساس نظر برخی از مصاحبه‌شوندگان، اعتقاد به توانمندی‌ها و استعدادهای زنان در بالاترین رده اجرایی کشور، قطعاً برای آینده جامعه یک اتفاق نویدبخش خواهد بود. در حال حاضر، قابلیت و توانمندی آن‌ها در عرصه‌های مدیریتی بالا رفته است، اما به دلیل حاکم بودن نگرش قبیله‌گرایی مدیریتی، توان ورود به این قلمرو را ندارند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ در این باره چنین بیان داشته است:

بنده با این‌که می‌دونم واقعاً به نسبت مردان فضا به اندازه کافی ندارم و اون جوریه که باید و شاید به ما خانما براساس شایستگی و توانمندی توجه نمی‌کنن، ولی با همه این تفاسیر، من از تصدی مناصب مدیریتی در این حوزه ناامید نیستم و مطمئنم که در آینده منم می‌تونم به سمت مدیریتی بگیرم.

به‌طور کلی، براساس تحلیل متون پیاده‌شده حاصل از مصاحبه‌ها، می‌توان گفت این دسته از زنان توانمندی و شایستگی حضور در میدان مدیریت را دارند و همچنین به ورود به این قلمرو نیز علاقه‌مند هستند؛ اما هیچ‌گونه حلقه رابطنی برای ورود به قلمرو مذکور ندارند. از یک منظر، می‌توان آن‌ها را نماد آزادی زنان ایرانی برای حضور در حوزه مدیریت دانست. این دسته از مصاحبه‌شوندگان چنین اذعان داشتند که تنها برپایه شایستگی و توانمندی خود و بدون هیچ‌گونه پشتوانه‌ای، علاقه‌مند به حضور در میدان مدیریت هستند. مصاحبه‌شونده شماره ۵ چنین اظهار داشته است:

به نظرم خیلیا مثل من با توجه به توانمندی‌ها مون واقعاً خواهان ورود به عرصه مدیریت هستیم. البته، باید بگم در جامعه کنونی ما، صرف داشتن علاقه مطرح نیست. من با این‌که با یقین کامل این توانایی و شایستگی رو در خودم می‌بینم، اما مسیر برای ورودم به این عرصه باز نیست.

تیپ نیت‌مندان منتظر به دلایل مشکلات و چالش‌هایی که در حال حاضر دارند، خواهان به تعویق افکندن به عهده گرفتن مناصب مدیریتی هستند. برخی از آن‌ها وجود مشغله‌های زندگی، اعم از داشتن فرزند زیر ده سال، را عاملی جهت موکول کردن تصدی مناصب مدیریتی عنوان کرده‌اند، اما در طول این مدت هم، دست از تلاش و فعالیت در این راستا برنمی‌دارند. در این زمینه، مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ چنین بیان داشته است:

بینین، من از داشتن پست بیزار نیستم و این توانایی رو در خودم می بینم که بتونم یه پست رو مدیریت کنم. ولی الان چون فرزندم زیر ده سال هست، عملاً وقتی برای صرف مدیریت یه منصب رو ندارم. بنابراین، تصدی یه منصب رو به چند وقت دیگه موکول می کنم که فرزندم از آب و گل دریاد.

به زعم این تیپ، اگر جهت تصدی گری مناصب مدیریتی چالشی هم وجود دارد، از جنس چالش های درونی است تا بیرونی. به عبارت دیگر، برخلاف تیپ جاماندگان میدان رقابت، بر این باور نیستند که کلیشه های جنسیتی، و به اصطلاح پدیده سقف شیشه ای، مانع رسیدن آنها به مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی است. برخی از صاحب نظران اساسی ترین عامل نابرابری های جنسیتی را در سازمان ها و پایه ای ترین مانع ارتقای شغلی زنان را وجود «سقف شیشه ای» عنوان نموده اند. یکی دیگر از چالش های درونی که زنان دانشگاهی این تیپ عنوان نمودند، عدم داشتن پایه و اساس بنیه علمی و پژوهشی خود در حال حاضر بوده است. مصاحبه شونده شماره ۱۵ در این زمینه بر این باور بوده است:

من به شخصه پست و سمت در سطح عالی رو دوس دارم، ولی اول می خوام پایه م رو به لحاظ رزومه ای و کارهای پژوهشی و علمی تقویت کنم، بعد پست بگیرم در آینده؛ چون به نظرم هرچه دانش و علمت بیشتر باشه، بهتر می تونی اون منصبی رو که بهت می دن مدیریت کنی. بنابراین، الان بر تقویت خودم تلاش می کنم تا بعداً هرچه قوی تر وارد این مناصب بشم.

## ۶. نتیجه گیری

این نوشتار توصیفی - تحلیلی با نگاه جامعه شناسانه بر آن بود تا گونه های فهم زنان دانشگاهی را در مواجهه با تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی شناسایی نماید. در چشم انداز ابتدایی، با دیدی کل نگرانه و با اغماض، می توان چنین پنداشت که زنان دانشگاهی در مواجهه با این میدان یک واکنش نشان می دهند، اما مطالعات میدانی پژوهشگران (تکنیک مصاحبه عمیق فردی) نشان می دهند که این بینش مورد شک و شبهه است. پژوهشگران با نهادن «عینک جامعه شناسی» بر چشمان خود توانستند پنج تیپ از سوی زنان در مواجهه با تصدی مناصب مدیریتی در این میدان شناسایی و صورت بندی نمایند که آنها را: ۱. معترضان مایوس، ۲. جاماندگان میدان رقابت، ۳. سایه نشینان وابسته، ۴. خانواده گرایان گوشه گیر، و ۵. نیت مندان منتظر نام گذاری کردند.





معتبرضان مأیوس اشاره به آن دسته از زنان دانشگاهی دارد که مأیوس و ناامید از تصدی‌گری مناصب مدیریتی در این میدان به گوشه‌ای می‌روند و به‌طور کلی، خواهان رقابت در این میدان نیستند و تلاشی جهت اخذ سمت مدیریتی نمی‌کنند. به‌طور کلی، یکی از موضوع‌گیری‌های زنان دانشگاهی نسبت به تصدی مناصب مدیریتی، کناره‌گیری از این میدان است.

جاماندگان میدان رقابت اشاره به آن دسته از زنان دانشگاهی دارد که برای تصدی‌گری مناصب دانشگاهی وارد میدان رقابت شده‌اند، اما توسط صاحبان این میدان (مردان) کنار زده شده‌اند. تیپ مذکور بر این باور است که این مسئله تا حد زیادی ناشی از سنت دیرینه مردسالاری در جامعه و درونی شدن آن در تفکر مردان است که به‌واسطه ایدئولوژی پدرسالارانه تقویت می‌گردد.

سایه‌نشینان وابسته شامل آن دسته از زنان دانشگاهی می‌شود که برای کسب پذیرش حداکثری از سوی اکثریت میدان، که مردان هستند، با آن‌ها همراهی می‌کنند و برنامه‌های پیشنهادی آن‌ها را حمایت و دنبال می‌کنند و، به عبارت دیگر، زنانگی و زن بودن خود را کنار می‌گذارند و سیاست‌های مردان را پیش می‌برند. به نظر می‌رسد که این تیپ در میدان آموزش عالی، به‌نوعی کپی‌برداری از مردان دارند.

خانواده‌گرایان گوشه‌گیر شامل آن دسته از زنان دانشگاهی می‌شود که براساس باورهای فرهنگی سنتی، مدیریت را حوزه‌ای مردانه می‌دانند و کمتر به این میدان و فعالیت‌های آن نگاه می‌کنند. کنجکاوانه و پیگیرانه دارند. از این‌رو، با توجه به مختصات میدان مدیریتی در ایران و به‌طور کل مردانه بودن این عرصه، نه‌تنها وارد این عرصه نمی‌شوند، بلکه از آن تبری و دوری می‌جویند.

نیت‌مندان منتظر شامل آن دسته از زنان دانشگاهی می‌شود که در خود صلاحیت و شایستگی فراوانی برای تصدی‌گری مناصب مدیریتی می‌بینند و به تبع آن، خواهان کسب موقعیت‌های رهبری و ورود به عرصه مدیریت هستند، ولی هیچ‌گونه پشتوانه جهت ورود به این قلمرو ندارند. این دسته از زنان در عین حال با وجود موانع بیشماری که در این مسیر می‌بینند، برای ورود به این حوزه ناامید نمی‌شوند و تمام تلاش خود را به کار می‌گیرند و در این مسیر بسیار فعال هستند.

چنان‌چه از منظر یافته‌های پژوهش‌های پیشین در این حوزه به یافته‌های این پژوهش نگریسته شود، می‌توان به دو نکته اشاره نمود: ۱. مطالعه‌ای که به تنوع فهم زنان دانشگاهی در مورد تصدی یا عدم تصدی مناصب مدیریتی پرداخته باشد وجود نداشته است؛ ۲. مطالعات پیشین این حوزه تنوع و تکثر زنان دانشگاهی را در مواجهه با تصدی مناصب مدیریتی نادیده گرفته‌اند و قائل به یکدستی زنان در این مواجهه بوده‌اند.

به طور کلی، نتیجه مقاله حاضر را می‌توان در سه نکته بیان نمود:

۱. دانشگاه در جامعه ایران تابعی از کلیت جامعه و به اصطلاح ساختار اجتماعی - فرهنگی آن است. نکته مهم و درخور توجه در بحث حضور زنان در مناصب مدیریتی دنیای آموزش عالی این است که این مسئله پیوند عمیقی با بقیه مسائل جامعه دارد و باید آن را در کل مجموعه دید و به عبارتی به ساختار کلان فرهنگی توجه کرد و با عنایت به این مسئله، به چاره‌جویی و ارائه راهکار پرداخت؛ چرا که حضور زنان در میدان آموزش عالی جدا از حضور زنان در سایر عرصه‌های اجتماعی نیست. از این رو، حضور زنان در مناصب مدیریتی میدان آموزش عالی را نمی‌توان در خلاً مشاهده کرد، بلکه باید آن را در تأثیر و تأثر سایر عوامل دید. در واقع، نگرش همه‌جانبه لازمه فهم صحیح مسائل زنان، از جمله حضور آن‌ها در مناصب مدیریتی حوزه آموزش عالی، است. بر این اساس، با وجود این‌که در مناصب مدیریتی حوزه آموزش عالی در مورد زنان، تحولات سریع و خوب و تأثیرگذاری بوده است، اما آموزش عالی از کلیت جامعه و فضای فرهنگی حاکم بر آن متأثر است و جدا از آن نیست.

۲. زنان ایران امروز، در مواجهه با تصدی‌گری مناصب مدیریتی در حوزه آموزش عالی، متکثر هستند. البته، باید به این نکته اشاره کرد که تکرر آن‌ها به عرصه آگاهی و کنشگری نیز کشیده شده است، چرا که سنگ‌بنای کنشگری داشتن حدی از آگاهی و اراده‌گرایی است. کنشگر به معنای این است که انسان به آگاهی خودش شناخت حاصل می‌کند و از مجرای همین شناخت، به موجودی فعال و عامل تبدیل می‌شود. بازشناسی و بازتعریفی که در نتیجه آگاهی رخ داده است این امکان را فراهم می‌کند تا نسبت به تصدی‌گری مناصب مدیریتی میدان آموزش عالی واکنش‌های متفاوتی را در پیش گیرد. از این رو، از آن‌جا که آگاهی و منشأ آن در افراد متفاوت است، به تبع آن، گزینش نحوه مواجهه نیز متفاوت خواهد شد و به دنبال آن، شاهد تکرر تیپ‌ها و دسته‌های آن‌ها خواهیم بود. در واقع، باید اشاره کرد که نمی‌توان در جامعه زنان ایرانی شاهد یکدستی و همگونی در مواجهه با بر عهده گرفتن مناصب مدیریتی در این حوزه بود.

۳. درباره حضور زنان در دنیای آموزش عالی و تصدی‌گری مناصب این میدان، هم در سطح توصیف، هم در سطح تبیین و هم در سطح تجویز، نباید به سمت فراروایت رفت و یک حکم کلی در مورد تمامی آن‌ها صادر نمود.

در سطح توصیف: نباید درک زنان از امر تصدی‌گری مناصب مدیریتی آموزش عالی را به‌مثابه عرصه‌ای که در آن زنان مورد تبعیض واقع شده‌اند، و یا میدانی که در آن «جنسیت» معیار‌گزینش است نه شایستگی و برتری، توصیف کرد.

در سطح تبیین: نباید قائل به این مسئله شد که تمامی زنان انسداد ساختاری جنسیتی را عاملی برای عدم ورود خود به مناصب مدیریتی می‌پندارند و معتقدند که فرهنگ و ساختار مردم‌محور جامعه مانع از ورود زنان به مدیریت در سطح عالی شده است.

در سطح تجویز: نباید قائل به حضور تمامی زنان در مناصب مدیریتی شد و در یک دستور کلی، همه زنان را به سمت این مناصب کشاند و بر این باور بود که تمامی زنانی که وارد حوزه آموزش عالی می‌شوند، خواهان رسیدن به سمت‌های مدیریتی در سطح عالی هستند.

در این راستا، به‌عنوان پیشنهاد کاربردی، می‌توان به دو نکته اشاره کرد:

۱. برنامه‌ریزی جهت افزایش توانمندی زنان به دو شیوه برداشتن موانع و افزایش قابلیت‌های زنان؛
۲. اصلاح فرهنگ سازمانی با تأکید بر شایسته‌سالاری در دانشگاه‌ها برای احراز مناصب مدیریتی.

در خصوص پیشنهادات پژوهشی نیز، می‌توان به دو مورد اشاره کرد:

۱. بررسی شیوه‌های توانمندسازی زنان دانشگاهی جهت احراز مناصب مدیریتی؛
۲. بررسی راهکارهای اصلاح فرهنگ سازمانی در جهت رفع موانع ارتقای مدیریتی زنان.

## ۷. تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.



## منابع

- احمدی پور، زهرا (۱۳۹۴). مطالعه تطبیقی فرصت‌های مدیریتی زنان در سیستم آموزش عالی (مطالعه موردی: ایران و کشورهای عربی). همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- اسلامی، عباس؛ و اسلامی، مریم (۱۳۹۴). شیوه‌های توانمندسازی زنان جهت احراز پست‌های مدیریتی در آموزش عالی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- تانگ، رزماری (۱۳۹۳). درآمدی جامع بر نظریه‌های فمینیستی (مترجم: منیژه نجم عراقی). تهران: نشر نی.
- داور، زهرا؛ و رخشنده‌رو، هامیرا (۱۳۹۴). زمینه‌های نهادی و فرانهادی تأثیرگذار بر مدیریت زنان در آموزش عالی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- دلاور، پروانه؛ و سارا، غلامی (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی حضور اندک بانوان در عرصه مدیریتی نظام آموزش عالی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- رحمانی، زهره (۱۳۹۴). ابعاد حقوقی مدیریت زنان در آموزش عالی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- رزمخواه، ساناز (۱۳۹۴). سقف شیشه‌ای و توانمندی مدیریتی زنان در آموزش عالی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- ریترز، جورج (۱۳۹۱). نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر (مترجم: محسن ثلاثی). تهران: علمی.
- سیدجوادی، سیدرضا؛ روشن‌نژاد، مژگان؛ و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۸۷). ارائه و تبیین مدلی برای بررسی روابط علی بین خودپنداری زنان، ادراک موانع سقف شیشه‌ای و سقف شیشه‌ای. تحقیقات زنان، ۲(۱)، ۱۴۸-۱۸۷.
- شاعی مقدم، یوکابه (۱۳۸۴). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر انتظارات زنان شاغل متأهل از محیط کار و خانواده (پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد). دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم اجتماعی، تهران، ایران.
- صالحی، نسرين؛ آذرنوش، مریم؛ صالحی، نفسیه؛ ناطق، ته‌مین؛ و مرجان، مهرانه (۱۳۹۴). شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان در آموزش عالی و ارائه راهکارهای مؤثر جهت بهبود وضعیت حضور بانوان در جایگاه‌های مدیریتی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- عابدی جبلی، مریم؛ احمدی، مهناز؛ و بدر، فرشته (۱۳۹۴). مدیریت زنان در آموزش عالی ایران و جهان. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- علیشیری طالقانی، بهرام؛ و آهنگری، محمدمهدی (۱۳۹۴). مدلی عملی در جهت ارتقای جایگاه زنان در آموزش عالی با تأکید بر موانع سقف شیشه‌ای. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- علیشیری، بهرام؛ و کمري، حبيب (۱۳۹۴). شناسایی عوامل موفقیت و مشکلات مدیریتی زنان در آموزش عالی و ارائه راهکارهای آن. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.



- فروند، ژولین (۱۳۸۳). جامعه‌شناسی ماکس وبر (مترجم: عبدالحسین نیک‌گهر). تهران: رایزن.
- فی، برایان (۱۳۸۱). فلسفه امروزی علوم اجتماعی با نگرشی چندفرهنگی (مترجم: خشایار دیهیمی). تهران: طرح نو.
- کاظمی‌پور، شهلا (۱۳۹۴). زنان و مدیریت در آموزش عالی (موانع و راهکارها). همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۳). چکیده آثار آنتونی گیدنز (مترجم: حسن چاوشیان). تهران: ققنوس.
- مافی، مهناز (۱۳۸۴). بررسی عوامل خانوادگی مؤثر بر تعارض نقش شغلی - خانگی زنان شاغل (پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد). دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم اجتماعی، تهران، ایران.
- محمدتقی‌زاده، مهدیه؛ و شاکری گلپایگانی، طویلی (۱۳۹۴). واکاوی وظایف حکومتی جهت دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی در آموزش عالی (با محوریت تأمین مصلحت عمومی). همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- محمود مولانی کرمانی، بتول؛ میرزایی، حسین؛ و میرزایی، محبتی (۱۳۹۸). شاخص‌های روش‌شناسی وبر در شناخت مسائل اجتماعی ایران. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۲۰(۲)، ۱۱۳-۱۰۰. doi: 10.22034/jsi.2020.43314
- مقصودی، سوده؛ و بستان، زهرا (۱۳۸۳). بررسی مشکلات ناشی از همزمانی نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل شهر کرمان. فصلنامه مطالعات زنان، ۲(۵)، ۱۵۰-۱۲۹.
- میرغفوری، سیدحبيب‌الله (۱۳۸۵). شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد، مجله مطالعات زنان، ۴(۱)، ۱۲۲-۱۰۱. doi: 10.22051/JWSPS.2006.1259
- نیکوکار، غلامحسین؛ فرهادی محلی، محمود؛ فرهادی محلی، علی؛ و علی‌دادی تلخستانی، یاسر (۱۳۹۲). تبیین جامعه‌شناختی خشونت شوهران علیه زنان: آزمون تجربی دیدگاه نظری ترکیبی. فصلنامه فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده، ۷(۲۲)، ۴۷-۴۶.
- وبر، ماکس (۱۳۸۷). روش‌شناسی علوم اجتماعی (مترجم: حسن چاوشیان). تهران: مرکز.
- Adu-Oppong, A. A., D. Aikins, E., & M. Darko, G. (2017). The place of women in higher education management: A Ghanaian perspective. *Global Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6(1), 10-18. doi: 10.24105/gjiss.6.1.1702
- Atkeson, L. R.; & Rapoport, R. B. (2003). The more things change the more they stay the same: Examining gender differences in political attitude expression, 1952-2000. *The Public Opinion Quarterly*, 67(4), 495-521. doi: 10.1086/378961
- Aycan, Z. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles: A Journal of Research*. doi: 10.1007/s11199-005-7134-8



- Bari, F. (2005). Women's political participation: Issues and challenges. Paper Presented at the United Nations Division for the Advancement of Women Expert Group Meeting: Enhancing Participation of Women in Development through an Enabling Environment for Achieving Gender Equality and the Advancement of Women. Bangkok.
- Blaikie, N. (1993). *Apptoadres to social: Enquiry*. London: Polity Press.
- Carras, M. C. (1995). Indira Gandhi: Gender and foreign policy. In F. D'Amico & P. R. Beckman (Eds.). *Women in World Politics: An Introduction*. Westport, Conn: Bergin & Garvey.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 111(1), 3-22. doi: 10.1037/0033-2909.111.1.3
- Fridkin, K. L., & Kenney, P. J. (2007). Examining the gender gap in children's attitudes toward politics. *Sex Roles*, 56(3-4), 133. doi:10.1007/s11199-006-9156-2
- Gelles, R. J., & Straus, M. A. (1988). *Intimate violence, the causes and consequences of abuse in the american family*. New York: Simon & Schuster.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252. doi: 10.1007/978-94-009-6669-7\_18
- Halder, N. (2002). *Effective representation of women legislators in parliaments: A case study of New Zealand in theoretical and global perspectives* (Unpublished doctoral dissertation). University of Canterbury. New Zealand.
- Morley, L. (2013). *Women and higher education leadership: Lacks and aspirations*. United Kingdom: Leadership Foundation for Higher Education.
- Paxton, P. (1997). Women in national legislatures: A cross-national analysis. *Social Science Research*. 26(4), 442-464. doi:10.1006/ssre.1997.0603
- Sapiro, V. (1983). *The political integration of women: Roles, socialization and politics*. Urbana: University of Illinois.
- Shames, Sh. (2015). *Barriers and solutions to increasing women's political power*. New Jersey: Rutgers University-Camden.
- Shvedova, N. (2005). Obstacles to women's participation in parliament. In J. Ballington & A. M. Karam (Eds.). *Women in Parliament: Beyond Numbers* (pp. 33-50), Stockholm: International Idea.
- Tucker, K. K. (1999). *The Impact of Socialization on the Political Participation of Women in the American Political System* (Masters of Arts Thesis). Clark Atlanta University: Atlanta, State of Georgia. U.S.
- Tucker, J., & Kenneth. H. (1998). *Anthony Giddens and modern sociol theory*. London: Sage Pubilcation.