

## Original Research

# *Investigating of Effective Barriers to Promotion of Faculty Women in Iranian Universities*

Yazdan Ebrahimi<sup>1</sup>  
Zahra Chavoshi<sup>2</sup>

## *Abstract*

The women's participation rate in the position of a professor, such as their participation rate in the Iranian economy, is very low. The presence of women in postgraduate education has increased due to the rapid expansion of higher education, creating opportunities for them in Iran. However, the rate of women's participation and their promotion on a university career path is still lower than the average in developed countries.

The purpose of this study is to investigate the barriers affecting the presence of women faculty at high academic levels. The research method of the study is descriptive and survey-type. The statistical sample includes 406 women faculty members working in public universities affiliated with the Ministry of Science, Research, and Technology in 1400. The sampling method is Simple Random. In the present study, the structural equation modeling approach was used by AMOS22 and SPSS22 software to analyze the data. Based on the findings, four hypotheses were confirmed. The results show that women faculty believe that "cultural factors and laws governing the university," "scientific and educational factors," "individual and personality factors," and "family factors" had the greatest effect on their low promotion in the university, respectively.

---

1. Assistant Professor, Department of Economic Higher Education, Institute for Research and Planning in Higher Education, Tehran, Iran. [yebrahimi@irphe.ir](mailto:yebrahimi@irphe.ir)  
**(Corresponding Author)**

2. PHD Student of Higher Education Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.  
[.z.chavoshi@gmail.com](mailto:.z.chavoshi@gmail.com)

Submit Date: 2023/19/02

Accept Date: 2023/20/07



### ***Keywords***

*Higher Education, Faculty Women, Promotion*

### **Introduction**

Women and men, utilizing the facilities and opportunities provided by higher education in Iran, acquire various knowledge and skills, making them ready to contribute to society (Zahedi, 2021). The low presence of women in higher education suggests that their representation has been neglected or deemed less important than that of men. Studies indicate that the position of women in Iranian universities is similar to the situation of women in universities in other less developed parts of the world (Mahdavi, Latifi, 2009).

Over the past few decades, although the presence of women in social and educational activities has significantly grown, they haven't played a significant role in economic activities, and their participation rate in economic activities is low. According to international statistics, in 2019, the labor force participation rate of women over 15 years was low (about 17.5%) compared to the participation rate of men over 15 years old (71.5%). Over the past few decades, nearly half of all students have been women[1]. However, the role of women in economic activities remains low. Of all the faculty members of the Ministry of Science (Assistant Professor, Associate Professor, Professor), 17.9% are women, and 81% are men, with 4.7% of women and 15.1% of men achieving the rank of professor.

Finally, this article examines the views of female faculty members to what extent gender is a factor influencing their scientific promotion and identifies the components affecting the scientific progress of female faculty in Iranian public universities.

### **Methodology**

The research method employed in this study is descriptive and survey-based. A questionnaire, designed by the researchers, was utilized to collect data. This article presents and explores the factor structure of indicators related to the promotion of female faculty members in higher education. The statistical population of the study included 4,995 female faculty members in universities affiliated with the Ministry of Science, Research, and Technology. A total of 406 questionnaires were collected based on the Cochran formula. Subsequently, the indicators of the promotion of female faculty members were structurally analyzed.

To achieve this, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted, accompanied by reliability analysis based on the internal consistency of



indicators using the Cronbach alpha test. The study employed a 41-item questionnaire, consisting of 9 questions assessing women's personality traits and 32 questions evaluating the impact of barriers on the promotion of women.

### **Findings**

The hypothesis of this study aimed to explore the impact of four barriers on the promotion of female faculty members, and this hypothesis was confirmed. The results suggest that four primary factors significantly influence the promotion of female faculty in higher education. These factors were categorized as "Cultural factors and academic rules," "Science and Education," "Individual and Personality," and "Family." During the confirmatory factor analysis stage, the obtained factor structure model underwent testing using the structural equation modeling method (Amos). The results from confirmatory factor analysis reveal that these factors exhibit a negative factor load on the promotion of female faculty members.

### **Result**

This study investigates the perspectives of female faculty members from public universities regarding the impact of gender on scientific promotion. The study formulated four hypotheses. The first hypothesis explores the influence of cultural factors and academic rules in universities on the slow progression of female faculty members to higher academic positions. Consequently, disparities in culture and regulations diminish the representation of women at the higher levels of associate professors and professors.

The second hypothesis confirms that the index of scientific and educational factors affects the promotion of female faculty members. According to the viewpoint of female faculty members, women are scientifically equivalent to men, but they face unequal access to opportunities.

The third hypothesis reveals that individual and personality factors impede the promotion of female faculty members. The results indicate that women may lack access to higher levels of academia due to lower self-confidence and less motivation to progress compared to men.

Furthermore, the fourth hypothesis posits that women, as mothers and wives, bear responsibilities that can impede their progress. However, the results demonstrate that family factors are the least significant among the three other factors. The findings indicate that female faculty members consider the external environment more crucial than internal and family-related issues.



## References

- Alika, I. J. & Aibieyi, S. (2014). Human capital: Definitions, approaches and management dynamics. *Journal of Business Administration and Education*, 5, 55-78.
- Baratali, M., Yosefi, A. & Mir Shah Jafari, S. E. (2010). Women, employment and higher education. *Iranian Higher Education*, 3(2), 79-101. (In Persian)
- Ebadi, J. & Salehi, M. J. (2011). The impact of female and male human capital inequality on life expectancy at birth. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 16(2), 81-98. (In Persian)
- Ebrahimipour, H., Mokabberi, A. H., Riva, D. & Roshandel Arbatani, T. (2011). The media and glass ceiling: Explanation of television impact on the women promotion to the managerial levels. *Journal of Public Administration*, 6(6), 1-18. (In Persian)
- Farasatkah, M. (2004). Women, higher education and the labor market. *Woman in Development and Politics*, 2(1), 147-163. (In Persian)
- Fazaeli, A. A. & Alizadeh Hanjani, M. H. (2006). Justice on health in terms of major ethical theories. *Social Welfare Quarterly*, 5(20), 11-26. (In Persian)
- Ghasemi, V. (2013). Structural equation modeling using Amos graphics. Tehran: Sociologists Publishing, 2th edition. (In Persian)
- Gholipour, A., Labafi, S. & Jalalpour, M. (2012). Women's challenges to enter into male networks in academic environments. *Woman in Development & Politics*, 10(2), 43-63. (In Persian)
- Gosepath, S. (2007). Equality. The Stanford Encyclopedia of Philosophy.
- Harford, J. (2018). The perspectives of women professors on the professoriate: A missing piece in the narrative on gender equality in the university. *Education Sciences*, 8(2), 1-16.
- Hosseinilergani, M. (2006). Investigating the participation of academic faculty women in university management positions, obstacles and challenges. Tehran: Higher Education Research and Planning Institute. (In Persian)
- Javaheri, F. & Dariapour, Z. (2008). Occupational problems facing female university faculty members. *Women in Development and Politics*, 6(2), 79-106. (In Persian)
- Jones, K., Arta A., Longman, K. A. & Remke, R. (2018). Perspectives on women's higher education leadership from around the world. Lancaster University Management School UK.
- Ketabi, M., Yazd Khasti, B. & Farokhi Rastabi, Z. (2003). Empowering women to participate in development. *Women in Development and Politics*. 1(7), 5-30. (In Persian)
- Khan Afzali, F. (2004). Rawls' theory of justice; Seeking justice or anti-justice. *Knowledge*, 79, 54-50. (In Persian)



- Kholis, N. (2017). Barriers to women's career advancement in Indonesian academia: A qualitative empirical study. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*. Berlin: Atlantis Press.
- Maadandar Arani, A. & Sarkarani, M. R. (2009). Education and development. Ney Publishing. 1th edition. (In Persian)
- Maheshwari, G. & Nayak, R. (2020). Women leadership in Vietnamese higher education institutions: An exploratory study on barriers and enablers for career enhancement. *Educational Management Administration & Leadership*, XX(X), 1-18.
- Mahdavi, S. M. S. & Latifi, R. (2009). Sociological study of the scientific promotion of women in the faculty of Islamic Azad University, Central Tehran Branch and the recognition of their obstacles and problems. *Research Paper of Social Sciences*, 3(3), 7-22. (In Persian)
- Maknon, R. (2004). University of sustainable development and challenges. *Encyclopedia of Higher Education*. Vol 1. Tehran: The great Persian Encyclopedia Foundation. (In Persian)
- Mehregan, N., Musai, M. & Rezaei, R. (2011). Trends of female employment in Iran: A study using Shift-Share analysis. *Social Welfare Quarterly*, 11(40), 93-105. (In Persian)
- Mirghafouri, S. H. A. (2006). Ranking the Barriers of women's promotion to managerial positions: A case study of Yazd Province's public sector. *Womens Studies*, 4(1), 101-122. (In Persian)
- Movasaghi, A. (2004). Theoretical and Conceptual transformation of "Development". *Journal of Law & Political Science*, 63, 223-252. (In Persian)
- Nosrat Talab Haghi, A. (2020). The role of women's development in the development of society (the role of Iranian families). *Journal of Recent Advances in Psychology, Educational Sciences and Education*, 3(28), 42-61. (In Persian)
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Parker, P. (2015). The historical role of women in higher education. *Administrative Issues Journal*, 5(1), 3-14.
- Pazargadi, M. (2011). Women in higher education. Strategic Thoughts of Women and Family, Tehran: Strategic Thoughts Meeting Secretariat. (In Persian)
- Shadi Talab, J. & Ebrahimpour, J. (2017). Narrative of women's experiences in promotion to professorship at universities of Iran. *Social Welfare Quarterly*, 17(66), 53-106. (In Persian)
- Shafiee, S. & Porbagher, Z. (2014). Discussing women and human development indicators in Iran and Turkey. *Social Development and Welfare Planning*, 5(21), 111-125. (In Persian)



- Sharma, R. R., Chawla, S. & Karam, C. M. (2021). Global gender gap index: World economic forum perspective. In: Handbook on Diversity and Inclusion Indices. Edward Elgar Publishing Ltd., Cheltenham, pp. 150-163.
- Taghizadeh, H., Soltani Fasqandis, G. & Shokri, A. H. (2012). Identifying barriers to women's promotion to managerial positions (A case study). *Women and Family Studies*, 5(17), 33-50. (In Persian)
- Tutunchian, I. & Ayvazlou, H. (2000). Application of the theory of economic justice for wealth and income distribution under an Islamic system. *Economic Research*, 35(2), 97-132. (In Persian)
- Winchester, H. P. & Browning, L. (2015). Gender equality in academia: A critical reflection. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(3), 269-281.
- Winchester, H., Chesterman, C., Lorenzo, S. & Browning, L. (2005). Academic women's promotion in Australian Universities. *Employee Relations*, 28(6), 505-522.
- Zahedi, S. (2021). A longitudinal research about women situation in university in a three decades period, 1991 to 2021. *Journal of Human Sciences Development*, 2(4), 1-19. (In Persian)



## مقاله پژوهشی

# بررسی مؤلفه‌های اثرگذار بر ارتقاء شغلی زنان هیأت علمی در آموزش عالی ایران

یزدان ابراهیمی<sup>۱</sup>

زهرا چاووشی<sup>۲</sup>

### چکیده

برخلاف گسترش سریع آموزش عالی در ایران و ایجاد فرصت‌های بیشتر آموزشی برای زنان و حضور بیشتر آنان در تحصیلات تکمیلی، نرخ مشارکت زنان و رشد آنان در مسیر شغلی دانشگاهی همچنان با متوسط کشورهای توسعه یافته فاصله بسیار دارد. از جمله نرخ نیل به مرتبه استادی به‌عنوان بالاترین رتبه علمی دانشگاهی بسیار پایین است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل تأثیرگذار بر حضور زنان هیأت علمی در سطوح بالای دانشگاهی در یک نمونه آماری شامل ۴۰۶ نفر از کل اعضای هیأت علمی زن شاغل در دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم و تحقیقات و فناوری در سال ۱۴۰۰ با روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است. شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده است. برای تحلیل داده‌ها از رویکرد الگوسازی معادلات ساختاری توسط نرم افزارهای AMOS22 و SPSS22 استفاده شده است. یافته‌ها از تأیید چهار فرضیه مطرح حکایت داشت، به این شرح که از منظر زنان اعضای هیأت علمی به ترتیب «عوامل فرهنگی و قوانین حاکم بر دانشگاه»، «عوامل علمی و آموزشی»، «عوامل فردی و شخصیتی» و «عوامل خانوادگی» بیشترین اثر را بر پایین بودن ارتقا آنان در دانشگاه داشته‌اند.

<sup>۱</sup>. استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)  
yebrahimi@irphe.ir

<sup>۲</sup>. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

z.chavoshi@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۳





### واژگان کلیدی

آموزش عالی، ارتقاء شغلی، اعضای هیأت علمی زن، جنسیت

### مقدمه و بیان مسئله

مقوله جنسیت و نابرابری‌های مترتب بر آن از مسائل بسیار مهمی است که به موقعیت حاشیه‌ای زنان دامن زده است و اجرای برنامه‌های توسعه در خصوص بهبود شاخص‌های توسعه زنان و کاهش نابرابری‌های جنسیتی را دشوار کرده است. شاخص‌های توسعه زنان جز در کشورهای اندکی تقریباً نادیده گرفته شده است و در برخی از کشورها روند افزایشی بسیار کندی را در پیش دارد (نصرت طلب‌حقی، ۱۳۹۹). براساس گزارش جهانی شکاف جنسیتی بر اساس شاخص‌های مختلف آموزشی، اقتصادی، سیاسی و بهداشتی، کشورها را رتبه‌بندی می‌کند. بهترین رتبه‌ها به کشورهای اسکاندیناوی تعلق دارند و ایران در این رتبه‌بندی در جایگاه ۱۴۸ قرار گرفته است (شارما و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

با توجه به فرصت‌های ایجاد شده در آموزش عالی ایران، زنان و مردان با بهره‌گیری از امکانات و فرصت‌های موجود، به دانایی‌ها و مهارت‌های گوناگون مجهز و آماده خدمت‌گزاری به جامعه شده‌اند (زاهدی، ۱۴۰۰)، اما، تاریخچه حضور زنان در آموزش عالی نشان می‌دهد که در بسیاری از موارد حضور زنان در مقایسه با مردان یا نادیده گرفته شده و یا از اهمیت بسیار کمتری برخوردار بوده است. شواهد نشان می‌دهند که در ایران وضعیت زنان در سطوح مختلف آموزش عالی به موقعیت زنان دانشگاهی در سایر نقاط کمتر توسعه‌یافته جهان شبیه است (مهدوی و لطیفی، ۱۳۸۸). اگرچه در نیم قرن گذشته حضور زنان در فعالیت‌های اجتماعی و آموزشی رشد چشم‌گیری داشته، اما، همواره نقش ناچیزی در فعالیت‌های اقتصادی ایفا کرده‌اند و نرخ مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های اقتصادی همچنان پایین است. جدول زیر نرخ مشارکت نیروی کار زنان بالای ۱۵ سال در ایران را در مقایسه با متوسط جهان نشان می‌دهد.

1. Sharma et al

جدول ۱. نرخ مشارکت نیروی کار زنان بالای ۱۵ سال

کشور	۱۹۹۰	۲۰۱۰	۲۰۱۹
ایران	۹/۸	۱۵/۷	۱۷/۵
جهان	۵۱/۲	۴۸/۸	۴۷/۲

منبع: برنامه عمران سازمان ملل متحد<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)

بر اساس آمار بین‌المللی نرخ مشارکت نیروی کار زنان بالای ۱۵ سال در سال ۲۰۱۹ (حدود ۱۷/۵ درصد) بوده است که نسبت به نرخ مشارکت اقتصادی مردان بالای ۱۵ سال (۷۱/۵ درصد) بسیار پایین است (برنامه عمران سازمان ملل متحد، ۲۰۲۰). این در حالی است که چند دهه از افزایش نسبت دانشجویان زن به دانشجویان مرد می‌گذرد و نزدیک به نیمی از دانشجویان را زنان تشکیل می‌دهند.<sup>۲</sup> با این وجود نقش زنان در فعالیت‌های اقتصادی در کل اقتصاد پایین است و این در جذب و ارتقا اعضای هیأت علمی در نظام آموزش عالی که نهادی مدرن است و انتظار می‌رود به نسبت، وضعیت بهتری به لحاظ برابری، از جامعه داشته باشد نیز وجود دارد.

به لحاظ آماری، از مجموع اعضای هیأت علمی تمام وقت استادیار به بالا در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۷/۹ درصد را زنان و ۸۲/۱ درصد را مردان تشکیل می‌دهند که از این تعداد ۴/۷ درصد از زنان و ۱۵/۱ درصد از مردان به مرتبه استادی ارتقا یافته‌اند.<sup>۳</sup> در دانشگاه‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با وجود اینکه زنان حدود ۴۰/۱ درصد از کل اعضای هیأت علمی را تشکیل داده‌اند تنها حدود ۷/۱ درصد از زنان هیأت علمی به مرتبه استادی دست یافته‌اند.

جدول ۲. ترکیب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی سال ۱۴۰۰

مرتبۀ علمی	جنسیت	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	سایر <sup>۴</sup>
------------	-------	------------------------------	-----------------------------------	-------------------

### 1. United Nations Development Programme

<sup>۲</sup>. بر اساس آمار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۴۷ درصد دانشجویان در سال ۱۳۹۹ زن بوده‌اند.

<sup>۳</sup>. آمار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

<sup>۴</sup>. شامل دانشگاه‌های پیام نور، فرهنگیان، غیرانتفاعی و دستگاه‌های اجرایی



۸	۵۶۹	۲۱۵	زن	استاد
۱۹۵	۱۶۷۶	۳۳۲۴	مرد	
۱۰۱	۱۳۷۷	۹۷۴	زن	دانشیار
۵۷۴	۲۶۹۲	۶۶۲۳	مرد	
۱۰۹۰	۴۸۷۶	۳۳۸۱	زن	استادیار
۲۹۲۳	۵۸۱۱	۱۱۰۴۱	مرد	
۱۱۹۹	۶۸۲۲	۴۵۷۰	جمع کل (زن)	
۳۶۹۲	۱۰۱۷۹	۲۰۹۸۸	جمع کل (مرد)	
۴۸۹۱	۱۷۰۰۱	۲۵۵۵۸	جمع کل	
۲۴/۵	۴۰/۱	۱۷/۹	درصد زنان به کل	
۷۵/۵	۵۹/۹	۸۲/۱	درصد مردان به کل	
۰/۷	۸/۳	۴/۷	درصد استادان زن به کل اعضای هیأت علمی زن	
۵/۳	۱۶/۵	۱۵/۸	درصد استادان مرد به کل اعضای هیأت علمی مرد	

از این‌رو، این مقاله به دنبال آن است که دریابد از منظر زنان عضو هیأت علمی، تا چه اندازه جنسیت عامل مؤثر بر ارتقاء شغلی آنان است و مؤلفه‌های اثرگذار بر ارتقاء شغلی زنان هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی ایران کدامند؟.

#### پیشینه تجربی

کتابی و همکاران (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان «توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه» به بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان پرداخته‌اند. در این پژوهش توانمندسازی را فرآیندی در نظر گرفته‌اند که طی آن زنان از نیازها و خواسته‌های درونی خود آگاه می‌شوند، جرأت دستیابی به هدف را در خود تقویت می‌کنند و از توانایی لازم برای عملی ساختن خواسته‌های خود برخوردار می‌شوند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که عواملی همچون افزایش سطح تحصیلات، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضع سلامت، برخورداری از حق مالکیت قانونی، رفع تبعیض از بازار کار و حذف باورهای سنتی عوامل مؤثری در توانمندسازی زنان به شمار می‌آیند.

فراستخواه (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «زنان، آموزش عالی و بازار کار» به بررسی عدم تعادل جنسیتی و نابرابری‌های بازار کار نیروی انسانی متخصص هم در عرضه و هم در تقاضا به زبان زنان پرداخته و ریشه آن را در هنجارها، نگرش‌ها، ساختارها، نهادها، نظام‌های حقوقی و خط‌مشی‌ها و برنامه‌های کشور دانسته و بیان کرده است تا زمانی که تغییر و توسعه نهادی کافی در آن‌ها صورت نگیرد، به قوت خود باقی خواهند ماند.

مهرگان و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان «تحولات زنان در ایران با استفاده از تحلیل انتقال- سهم» به مسئله اشتغال زنان پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داده است که با گذشت زمان، ساختار نیروی کار زنان در ایران تغییرات اساسی داشته است؛ به طوری که، طی دو دهه سهم زنان در نیروی کار از رقم ۱۹/۳ درصد در سال ۱۹۸۵ به رقم ۳۳/۸ درصد در سال ۲۰۰۵ افزایش یافته است.

براتعلی و همکاران (۱۳۸۹) نیز در پژوهشی با عنوان «زنان، اشتغال و تحصیلات آموزش عالی» به بررسی موضوع اشتغال زنان و تمایل آنان به نقش‌آفرینی در اجتماع و به دست آوردن جایگاه شغلی مناسب‌تری در بستر روی‌آوری آنان به تحصیلات آموزش عالی و کسب مدارج علمی بالاتر پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد که کسب مدارج بالاتر تحصیلی آموزش عالی با افزایش اشتغال همراه بوده است. آزمودنی‌ها همچنین، نقش بالای آموزش عالی را در توسعه اشتغال و ارتقای موقعیت شغلی گزارش کردند.

تقی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی» یکی از مشکلات کنونی دنیای کار را عدم حضور متناسب زنان با توجه به شایستگی‌های آنان از نظر تحصیلات عالی و تجربه در پیشرفت دانسته‌اند و به این نتیجه رسیدند که کلیشه جنسیت، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت رهبر سازمان، عدم حمایت خانواده، روابط در کار و سقف شیشه‌ای از موانع ارتقای زنان محسوب می‌شود.

شادی‌طلب و ابراهیم‌پور (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «تجربیات زنان در ارتقا به مرتبه استادی در دانشگاه‌های ایران با هدف درک دلایل سهم کم زنان نسبت به مردان و شناخت عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده آن به بررسی تجربه زیسته زنانی که به مقام استادی دست‌یافته و یا از دستیابی به آن بازمانده‌اند، پرداختند و به این نتیجه رسیدند که زمینه‌های فرهنگی ارزیابی‌های

غیرمنصفانه و خنثی‌گرایی کامل مقررات و آیین‌نامه‌های ارتقاء از منابع اصلی بازماندن زنان از ارتقاء به مرتبه استادی است.

زاهدی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی و رصد تغییرات حاصله در جایگاه شغلی زنان دانشگاهی طی یک دوره ۳۰ ساله و یک روش تحقیق طولی به بررسی وضعیت زنان در جامعه دانشگاه پرداخت. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که طی دوره مورد مطالعه (۱۳۷۰-۱۳۹۰) با وجود بهبود موقعیت زنان عضو هیأت علمی و تثبیت جایگاه آنان و افزایش حضور زنان در رشته‌ها و تخصص‌های گوناگون، حضور آنان در رده‌های عالی مدیریتی و در سطوح رهبری دانشگاهی تغییرات چندانی نداشته است.

وینچستر و برونینگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) به بررسی برابری جنسیت در دانشگاه‌ها پرداختند و پس از بررسی داده‌ها در دهه ۱۹۸۰ دریافتند که در آن زمان ۲۰ درصد از کارکنان علمی و ۶ درصد از پست‌های بالا متعلق به زنان بوده است. پس از سه دهه و اجرای اقدامات مثبت دولت استرالیا جهت رفع تبعیض جنسیتی در محل کار و ارتقای فرصت‌های برابر برای آن‌ها در سال ۲۰۱۴ نسبت کارکنان علمی دانشگاه به ۴۴ درصد و تصاحب پست‌های بالا توسط زنان به ۳۱ درصد رسید و معتقدند که همچنان زنان با چالش‌هایی روبه‌رو هستند و باید تلاش‌های بیشتری در این زمینه انجام شود.

پارکر<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان نقش تاریخی زنان در آموزش عالی به بررسی مشارکت کم‌رنگ زنان در مرتبه استادی و مدیریت دانشگاه‌های آمریکا پرداخت و عنوان کرد در سال ۲۰۱۳ زنان ۲۶ درصد از سطوح بالای دانشگاه‌های ایالت متحده را تشکیل می‌دهند، این درصد از سال ۱۹۸۶، زمانی که شورای آموزش آمریکا گزارش داد که اندکی بیش از ۹ درصد از این سطوح متعلق به زنان است، به‌طور قابل توجهی افزایش یافته و معتقد است که امروزه فرصت‌های بیشتری نسبت به گذشته برای زنان در آموزش عالی ایجاد شده است.

هارفورد<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در ایرلند به مسئله عدم حضور پررنگ زنان در مرتبه استادی پرداخت و عنوان کرد علی‌رغم پیشرفت زنان در دستیابی به مدارک دانشگاهی و افزایش نرخ فارغ‌التحصیلی آن‌ها و نیز اجرای سیاست‌های برابری جنسیت، اکثریت مرتبه استادی در دانشگاه‌ها و مؤسسات

- 
1. Winchester & Browning
  2. Parker
  3. Harford

آموزش عالی در جهان متعلق به مردان است. به طوری که در دوره ۲۰۱۵-۲۰۱۳ حدود نیمی از کارکنان دانشگاهی را زنان تشکیل می‌دادند اما، زنان تنها ۱۹ درصد از مرتبه استادی را کسب کرده بودند و در مصاحبه با ۲۱ استاد زن به ۴ موضوع اصلی دست یافت: (۱) آن‌ها معتقد هستند دانشگاه‌ها براساس شایستگی مردان عمل می‌کنند. (۲) دانشگاه‌ها تصمیمات راهبردی را در سطوح بالا می‌گیرند که زنان کمتر مشارکت دارند (۳) در دانشگاه‌ها فضایی جهت حمایت از مسئولیت‌های مراقبتی<sup>۱</sup> وجود ندارد؛ (۴) آن‌ها بر اهمیت اعتباردهی، گزینش شبکه‌های حمایت تأکید دارند.

ماهشواری و نایاک<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) به بررسی موانع و توانمندی‌های زنان در پیشرفت شغلی مدیران زن دانشگاهی در ویتنام پرداخته‌اند. بدین منظور با ۱۹ زن و ۲ مرد مصاحبه کرده و نتایج این پژوهش حاصل از تجربیات افراد مصاحبه‌شونده در ارتباط با پیشرفت شغلی و شناخت توانایی‌ها و موانع در جامعه در حال تغییر مانند ویتنام نشان داده است که توانمندی‌ها شامل حمایت مربی و مدیر، حمایت خانواده، تغییرات ذهنی کارمندان، و صلاحیت بالقوه مدیران زن و موانع شامل مسئولیت زنان در خانه‌داری و محل کار، دیدگاه زیردستان نسبت به رهبران زن، شبکه‌های اجتماعی، دیدگاه فردی رهبران زن نسبت به هم‌تایان مرد خود است. بنابراین آن‌ها چنین نتیجه‌گیری کردند: (۱) بیشتر مشارکت‌کنندگان به دلیل مسئولیت سنگین خانه‌داری و مدیریت در دانشگاه به جای پیشرفت در نقش مدیریت تنها نقش یک سخنران را دارند، (۲) اگرچه طرز فکر مؤسسات نسبت به مدیران زن در حال تغییر است اما، نگرش‌های تعصب‌آمیز در میان کارمندان در این زمینه همچنان رایج است. (۳) منحنی اشتغال زنان در کشورهای آسیا به صورت M است، زیرا موانعی در طول دوره اشتغال آن‌ها وجود داشت که مهمترین آن مسئولیت نگاه‌داری از فرزند است به طوری که در ۲۰ سالگی شاغل می‌شوند، در ۳۰ سالگی مادر و در ۴۰ سالگی به کار برمی‌گردند و این وقفه در کار را ناشی از مسئولیت آن‌ها در زمان بارداری و نگاه‌داری از فرزند دانسته‌اند، در حالی که این منحنی برای زنان غربی به شکل n است که از ۲۰ سالگی شروع به کار می‌کنند و در ۶۰ سالگی بازنشست می‌شوند. (۴) در صورت دعوت مدیران زن بعد از وقت اداری در جلسات اجتماعی، زنان به دلیل مسئولیت خانه‌داری و طرد شدن از طرف همکاران خود احساس ناخوشایندی دارند، (۵) زنان خود را مدیر نمی‌دانند از این‌رو در گرفتن پست‌های مدیریتی

1. Caring Responsibilities
2. Maheshwari & Nayak



مقاومت می‌کنند. ۶) زنان در ویتنام با موانعی ساختاری نیز روبه‌رو هستند که مرتبط به سیاست‌های دولتی در ارتباط با سن استخدام است. ۷) با وجود تمام این موانع همچنان زنان انگیزه پیشرفت در حرفه خود را داشتند.

### چارچوب نظری

توسعه، فرآیندی است که هدف آن ارتقاء وضع موجود و ورود جامعه به سطح جدیدی از مناسبات اجتماعی همراه با سطح بالاتری از رفاه اجتماعی است. «در واقع، هدف توسعه انداختن جامعه در مسیری نوین و ایجاد یک جهش فراگیر در همه زمینه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است» (معدن دارآرانی و سرکارآرانی، ۱۳۸۸).

برنامه‌های توسعه باید در طی زمان با تغییرات شرایط محیطی هماهنگ باشد. در اصل، توسعه با بهره‌برداری از منابع مهم (مالی، طبیعی، نیروی انسانی و غیره) رخ می‌دهد و باید به گونه‌ای طراحی شود که به بهترین حالت از منابع کنونی بهره‌برداری کند و برای نسل کنونی شرایط شکوفایی و رشد را فراهم نموده و در شرایط متغیر، تضمینی برای نسل آینده باشد (مکنون، ۱۳۸۳). واژه توسعه اولین بار در سال ۱۷۵۲ به زبان فرانسه و انگلیسی مطرح شد و به معنای رسیدن به اهداف یا ایده‌هایی مطابق با یک طرح و برنامه بود. توسعه در معنای لغوی به معنای خارج شدن از پوشش و لفاف، یا شکوفاشدن هر آنچه که به‌طور بالقوه در چیزی وجود دارد؛ به‌عبارتی، یک مجموعه که از حالتی ساده به حالت کامل‌تر، پیچیده‌تر در حد بلوغ و کمال رشد کند. (موتقی، ۱۳۸۳).

سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پارامترهای رشد و توسعه در کشورها شناخته شده است. جوامعی که سرمایه انسانی را توسعه می‌دهند می‌توانند اتکای رشد اقتصادی‌شان را به سرمایه طبیعی کاهش دهند. در واقع کشوری با سطح بالایی از سرمایه انسانی، به اقتصادش اجازه می‌دهد که فعالیت‌های اقتصادی مبتنی بر منابع طبیعی را کاهش و به سمت افزایش فعالیت‌های اقتصادی مبتنی بر دانش حرکت کند.

ایران نیز از این قواعد جهان شمول مستثنی نیست. اگرچه توانسته‌ایم با منابع مالی سرشار حاصل از فروش منابع فسیلی و طبیعی، آموزش را گسترش دهیم؛ اما، در عمل نتوانسته‌ایم از سرمایه‌های انسانی حاصل از این سرمایه‌گذاری به خوبی استفاده کنیم. اقتصاد ایران همچنان

بشدت وابسته به فروش منابع طبیعی به خصوص نفت خام است. خروج از این وضعیت، حضور فعال و کارایی تمام اعضای جامعه از جمله زنان و مردان را برای دستیابی به توسعه همه جانبه می‌طلبد. زنان به مثابه نیمی از جمعیت و تأثیر بی‌بدیلشان در سطح خانواده و نقش مهمی که در تربیت نسل‌های آینده دارند از اهمیت دوچندانی در مسیر ناهموار توسعه کشورها برخوردارند. حضور کم‌رنگ زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی-اجتماعی در قرن بیست و یکم که عصر دانایی و اطلاعات شناخته شده، در واقع فاصله‌گرفتن و انحراف از مسیر توسعه همه جانبه و پایدار است (حسینی، ۱۳۸۵).

در دهه‌های اخیر اقتصاددانان توجه خاصی به سرمایه انسانی و تأثیر آن بر رشد و توسعه اقتصادی کشورها داشته و به نابرابری سرمایه انسانی در زنان و مردان، و نقشی که این نابرابری در رشد اقتصادی دارد؛ توجه خاصی داشته‌اند (عبادی و صالحی، ۱۳۸۹). تفاوت‌های جنسیتی به‌طور عام و شکاف جنسی در آموزش به‌طور خاص مانع رشد و توسعه اقتصادی می‌شوند. با این وجود کشورهای در حال توسعه قادر به استفاده از توانایی‌ها و ظرفیت‌های بالقوه زنان به‌عنوان نیمی از منابع انسانی نبوده‌اند. به‌گونه‌ای که در کشورهای جهان سوم همانند ایران، این مسئله همچنان در صدر قرار دارد (میرغفوری، ۱۳۸۵).

سرمایه انسانی یک عامل مهم در پیشرفت و رونق اقتصادی محسوب می‌گردد و به‌عنوان سرمایه‌گذاری در آموزش افراد تعریف می‌شود که توانایی‌ها و ظرفیت‌های افراد را ارتقا می‌دهد و تغییرات چشم‌گیری را در عملکرد افراد ایجاد می‌کند. بکر می‌گوید: سرمایه انسانی یک ویژگی است که در فرد متبلور می‌شود و از بین نمی‌رود. طبق گفته اوکوچی<sup>۱</sup> سرمایه انسانی اشاره به «توانایی‌ها و مهارت‌های منابع انسانی یک کشور» دارد که موجب توسعه و رونق اقتصادی می‌گردد (الیکا و آیبی‌یی، ۲، ۲۰۱۴).

منابع انسانی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین ابزار دستیابی به توسعه در هر کشور است. در این حوزه دو نکته از اهمیت شایانی برخوردار است: (۱) آموزش و تجهیز منابع انسانی به آخرین دستاوردهای علمی و پیشرفت‌های فناوری و (۲) به کارگیری منابع انسانی آموزش دیده، ماهر و متخصص اعم از زن و مرد در جایگاه مناسب است (زاهدی، ۱۴۰۰). نیروی کار تحصیل‌کرده

- 
1. Okojie
  2. Alike & Aibieyi



به‌عنوان یک سرمایه با ارزش که به تحصیلات عالی دست‌یافته، از اهمیت بسیاری در جوامع پیشرفته برخوردار است. دسترسی به آموزش عالی، فرصت‌های شغلی و به‌دنبال آن درآمد بیشتری را برای افراد و در نهایت برای جامعه به‌همراه دارد. لذا، توزیع عادلانه فرصت‌های آموزشی و شغلی موجب بهبود توزیع عادلانه درآمد و ثروت نیز می‌گردد.

مفهوم توسعه با دلالت‌ها و بحث‌های طولانی همراه است، اما، به‌نوعی متضمن ایجاد فرصت مناسب برای ایفای نقش شهروندان در رشد و پیشرفت کشورشان در کنار تأمین نیازهای انسانی آنان است. در این میان تجارب کشورهای گوناگون، نشان از اهمیت جایگاه نیروی انسانی در میان مجموعه عوامل توسعه دارد. در حقیقت اگرچه از سایر عوامل مانند منابع طبیعی، سرمایه، مدیریت، فناوری و مواردی از این قبیل نمی‌توان چشم پوشید؛ اما، نیروی انسانی است که برحسب فراگیری، آموزش، مهارت و کارآمدی می‌تواند بسترهای فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و توسعه را بهبود بخشد (شفیعی و پورباقر ۱۳۹۳). در مطالعات بسیاری به ارتباط متغیر توسعه با جنسیت توجه شده است. به‌طوری که درجه توسعه‌یافتگی کشور با میزان تبعیض رابطه معکوس دارد (زاهدی، ۱۴۰۰).

مقوله جنسیت یکی از نابرابری‌هایی است که در این حوزه قابل توجه بوده و به موقعیت حاشیه‌ای زنان منجر شده است. اجرای برنامه‌های توسعه در خصوص بهبود شاخص‌های اقتصادی، نابرابری‌های جنسیتی است و شاخص‌های توسعه زنان جز در کشورهای اندکی تقریباً نادیده گرفته شده است و در برخی از کشورها افزایش بسیار کندی را در پیش دارد (حقی، ۱۳۹۹).

با توجه به فرصت‌های ایجاد شده در آموزش عالی ایران، زنان و مردان با بهره‌گیری از امکانات و فرصت‌های موجود، به دانایی‌ها و مهارت‌های گوناگون مجهز و آماده خدمت‌گزاری به جامعه شده‌اند (زاهدی، ۱۴۰۰). اما، همان‌طور که پیش از این گفته شد تاریخچه حضور زنان در آموزش عالی نشان می‌دهد که در بسیاری از موارد حضور زنان در مقایسه با مردان کم‌رنگ است. پیشرفت‌کنندگان و مشارکت‌پایین‌انان در سطوح بالای دانشگاهی نیز مورد توجه قرار گرفته و توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است و به اجرای سیاست‌ها و قوانین برابرطلبانه و فراهم‌آوردن فرصت‌های برابر و اقدامات مثبت در جهت رفع تبعیض‌ها واداشته (وینچستر و

همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵) و به یک پدیده سیستماتیک تبدیل شده است که به بررسی حضور کم‌رنگ زنان در سطح بین‌المللی، ملی و اقتصادی (لانگمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸) و موانع موجود بر سر راه زنان پرداخته است.

افزایش مشارکت زنان در آموزش عالی، حضور علمی آن‌ها در سطوح بالای دانشگاهی را تغییر نداده است و موانعی از جمله تبعیض جنسی، کلیشه‌ها، ناخودآگاهی و مسئولیت‌های خانهداری و این طرز تفکر که زنان به دنبال جاه‌طلبی نیستند و یا عدم وجود راه‌های کافی برای دستیابی به شغل‌های مشابه مردان را شامل می‌شود. به هر حال، نظرات گسترده‌ای وجود دارد که توانایی‌های زنان مشکل‌ساز نیست. در عوض، پیشرفت زنان به لحاظ ساختاری با افزایش نابرابری در عواملی مانند فرهنگی، پویایی قدرت، چارچوب‌بندی شایستگی محدود می‌شود. نابرابری جنسی مرتبط به تغییرات رخ داده در سیستم آموزش عالی به لحاظ بین‌المللی به خوبی مورد بررسی قرار گرفته و گزارش شده است (لانگمن، ۲۰۱۸). در پژوهشی پیشرفت زنان در ورود به دانشگاه و پیوستن به جامعه هیأت علمی در سراسر جهان مورد بررسی قرار گرفت و برآورد شد که نزدیک به ۵۰ درصد این سهم را به خود تعلق داده‌اند؛ اما، با وجود این که نیمی از آموزش‌گرهای دانشگاهی و مؤسسات آموزش عالی را زنان تشکیل می‌دهند، همچنان در مقایسه با مردان جامعه دانشگاهی به سهم کمتری از سطوح بالا دست یافته‌اند (شادی‌طلب، ابراهیم‌پور ۱۳۹۶).

عدالت به معنای برخورد قانونی یکسان، دادن استحقاق‌ها و قرارگرفتن هر چیز در جایگاه مناسب و شایسته خود است. برخی از متفکران عدالت را به معنای رفع تبعیض و تفاوت‌های ناروا و برابری همگان در برابر قانون و برخورداری یکسان افراد از امتیازها و نامتیازها دانسته‌اند. اهل لغت نیز عدالت را به معنای برابری، مساوات و رعایت انصاف دانسته‌اند (توتونچیان و عیوضلو، ۱۳۷۹). برابری، یک رابطه کیفی است و ارتباط یک گروه با افراد، فرآیندها یا شرایط متفاوت را نشان می‌دهد که دارای حداقل ویژگی‌های مشابه هستند (گاسه پس آ، ۲۰۰۷). نابرابری به یک باور جاافتاده عمومی اشاره دارد که به تدریج به شکل یک مؤلفه فرهنگی درآمده و در این صورت نه تنها در سطح ساختار کلان جامعه بلکه در سطوح میانی بر فرهنگ سازمانی و شیوه تخصیص منابع ارزشمند تأثیرگذار بوده است (جوهری و داریاپور، ۱۳۸۷).

- 
1. Winchester et al
  2. Longman
  3. Gosepath



اصل برابری فرصت به معنای حاکمیت مقررات واحد، تدوین قوانین ضد تبعیض و در واقع اعطای نقطه شروع برابر در زندگی به همه افراد (آغاز از خط مساوی) است تا موفقیت در زندگی از بخت، اقبال، تصادف‌های میمون و برخورداری‌های دودمانی نباشد؛ بلکه از استعدادها و سخت‌کوشی سرچشمه بگیرد (فضائل و علیزاده‌هنجانی، ۱۳۸۵). به عبارتی، برابری فرصت بدان معناست که دسترسی به موقعیت‌های اجتماعی تحت شرایط برابر و منصفانه فرصت‌ها امکان‌پذیر باشد؛ هر فرد باید در شرایط مساوی قادر باشد، جهت دستیابی به موقعیت‌های اجتماعی به رقابت بپردازد و توانایی و استعدادهای بالقوه خود را به سرانجام برساند و هیچ‌گونه احساس تبعیض و ظلمی نکند (خان‌افضلی، ۱۳۸۳).

#### فرضیه‌های پژوهش

- ✓ عوامل فرهنگی و قوانین حاکم بر دانشگاه بر ارتقاء زنان هیأت علمی تأثیرگذار است.
- ✓ عوامل علمی و آموزشی بر ارتقاء زنان هیأت علمی تأثیرگذار است.
- ✓ عوامل فردی و شخصیتی بر ارتقاء زنان هیأت علمی تأثیرگذار است.
- ✓ عوامل خانوادگی بر ارتقاء زنان هیأت علمی در دانشگاه تأثیرگذار است.

#### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با استفاده از شیوه اسنادی به بررسی اسناد و مدارک، ادبیات و سوابق مسئله و ادبیات نظری مورد بررسی قرار داده و از طریق پژوهش توصیفی-پیمایشی و ابزار پرسشنامه به بررسی جامعه پژوهش پرداخته است. جامعه تحقیق، ۴۹۹۵ نفر اعضای زن عضو هیأت علمی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری کشور در سال ۱۴۰۰ بوده‌اند. به دلیل وجود شرایط کرونا ارسال پرسشنامه از طریق ایمیل و تکمیل پرسشنامه بر بستر وب استفاده شد. بررسی اولیه نشان داد که از ۴۹۹۵ نفر اعضای هیأت علمی حدود ۲۲۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی زن که ایمیل آن‌ها در دسترس و معتبر است و بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده ۴۰۶ پرسشنامه جمع‌آوری شده که در مجموع بر اساس فرمول کوکران تعداد کافی برای انجام پژوهش است. در واقع این نمونه‌گیری بدون توجه به دانشگاه و یا استان محل کار اعضای هیأت علمی و در سطح کل کشور انجام شده است.

پس از تعیین نمونه آماری تحقیق و با توجه به فرضیه‌ها و متغیرهای تحقیق، پرسشنامه‌ای مقدماتی تنظیم شد. پرسشنامه بی‌نام و سؤالات به صورت بسته طراحی شد و از دو بخش تشکیل شده است: بخش اول پرسش‌های جمعیت‌شناختی است. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که درباره خصوصیت کلی خود (سن، سابقه کار، مرتبه علمی و ...) اطلاعاتی ارائه بدهند. در بخش دوم از مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای برای سنجش متغیر ارتقاء زنان هیأت علمی استفاده شده است. پیوستار پاسخ‌ها بر پایه طیفی از خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد رتبه‌بندی شده و به ترتیب نمره‌های یک تا پنج به هر گزینه اختصاص یافته است. پرسشنامه دارای ۴۱ گویه است. ۹ سؤال ویژگی‌های شخصیتی زنان و ۳۲ سؤال ۴ عامل مؤثر بر ارتقاء زنان را سنجیده‌اند. برای اطمینان از اعتبار صوری، پرسشنامه توسط ۶ نفر از اساتید مورد داوری قرار گرفت. سپس بعد از ارسال ۴۰ پرسشنامه و جمع‌آوری پاسخ‌نامه ضریب آلفای کرونباخ  $0/853$  محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی توسط نرم‌افزارهای SPSS.22 و AMOS استفاده شد. به منظور تأیید ساختار عاملی، تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار AMOS به همراه تحلیل پایایی براساس سازگاری درونی از طریق آلفای کرونباخ شاخص‌ها، صورت گرفت. در بخش تحلیل عاملی تأییدی، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم که در آن سازه‌ها و مفاهیم در دو بعد سلسله‌مراتبی به هم مرتبط می‌شوند، استفاده شد تا سطوح مفهوم-بُعد-مؤلفه و شاخص در آن به‌خوبی تبیین و تدوین شوند.

### یافته‌های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات، مطابق با اهداف ارائه شده، ابتدا میزان و یا مقدار هر متغیر بر اساس داده‌ها و امتیازات حاصل از پرسشنامه مشخص شد. سپس توصیف اطلاعات حاصل شده در قالب جدول زیر از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و دانشگاهی ارائه شده است.

جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و دانشگاهی پاسخگویان

متغیر	گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
سن	کمتر ۳۵	۱۰	۲/۷
	۳۵-۴۴	۲۳۴	۶۱/۶
	بیش از ۴۴	۱۱۱	۲۹/۱



۲۱/۷	۸۸	مجرد	وضعیت تأهل
۷۳/۹	۳۰۰	متاهل	
۲/۰	۸	مطلقه	
۴/۹	۲۰	کارشناسی ارشد	مدرک تحصیلی
۹۴,۳	۳۸۳	دکتر	
۷/۶	۳۱	مربی	مرتبه علمی
۶۲/۸	۲۵۵	استادیار	
۱۹/۷	۸۰	دانشیار	
۵/۹	۲۴	استادی	
۵۸/۶	۲۳۸	کمتر از ۱۰ سال	سابقه کار
۲۱/۹	۸۹	۱۰ تا ۲۰ سال	
۷/۴	۳۰	۲۰ تا ۳۰	
۱/۲	۵	بیش از ۳۰ سال	
۲۹/۳	۱۱۹	یک فرزند	تعداد فرزند
۳۱/۳	۱۲۷	دو فرزند	
۴/۹	۲۰	بیش از دو فرزند	

منبع: یافته‌های پژوهش

### تحلیل پایایی و تحلیل ساختار عاملی شاخص‌ها

همان‌طور که در شکل (۱) مشاهده می‌شود، الگو پژوهش متشکل از یک متغیر وابسته (ارتقاء اعضای هیأت علمی زنان در چهار مرتبه مربی، استادیاری، دانشیاری و استادی) است. متغیر وابسته پژوهش، متأثر از ۴ عامل که شامل عوامل فرهنگی و قوانین حاکم بر دانشگاه (F1) شامل ۱۴ گویه، عوامل علمی و آموزشی (F2) شامل ۸ گویه (q15-q22)، عوامل فردی و شخصیتی (F3) شامل ۵ گویه (q23-q27) و عوامل خانوادگی (F4) شامل ۵ گویه (q28-q32) است.

در این الگو برای تأیید ساختار عاملی و ابعاد تعیین‌شده به‌منظور بررسی سازگاری درونی شاخص‌های هر بعد با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ و به کارگیری نرم‌افزار SPSS22 انجام شد. همچنین، تحلیل عاملی تأیید به‌منظور روایی سازه بر الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS2 صورت گرفت. نتایج تحلیل پایایی و روایی در ادامه ارائه شده است.

## الف- تحلیل پایایی ابعاد:

خروجی تحلیل آلفای کرونباخ ابعاد و کل پرسشنامه به شرح جدول ۴ است.

جدول ۴. تحلیل آلفای کرونباخ عوامل تأثیرگذار بر ارتقاء زنان هیأت علمی به ترتیب ضریب اهمیت

متغیر	ابعاد	شاخص‌ها	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ پرسشنامه
ارتقاء اعضای هیأت علمی زن	بعد فرهنگی و توانمندسازی حکم بر دانشگاه	وجود گرایش مردسالارانه در جامعه	۰/۹۱۹	۰/۹۰۹
		وجود ایدئولوژی نقش جنسیتی		
		بی‌اعتمادی به توانایی‌های زنان		
		نگرش‌های منفی مردان نسبت به فعالیت‌های علمی زنان		
		وجود قوانین و مقررات نابرابر جنسیتی		
		عدم وجود فرصت‌های کاری برابر برای زنان در دانشگاه		
		نگرش منفی مدیران ارشد نسبت به توانایی‌های زنان		
		وجود نگرش‌های جنسیتی		
		ضعف شایسته‌سالاری در دانشگاه‌ها		
		حضور کم‌رنگ زنان در کمیته‌ها و شوراهای دانشگاه		
		پایین بودن سطح پست‌های اجرایی پیشنهاد شده		
	وجود پدیده قلدری (BOLLING) در دانشگاه‌ها			
	کمبود خدمات رفاهی خاص برای زنان			
حضور ضعیف زنان در هیأت‌های ممیزه				
بعد علمی و آموزشی	ارتباط ضعیف زنان هیأت علمی با مراکز تحقیقاتی معتبر بین‌المللی	۰/۸۵۸		
	تولید علمی کمتر زنان در مقایسه با مردان			
	شرکت نکردن زنان در دوره‌های آموزشی			
	شرکت نکردن در کنفرانس‌های داخلی و خارجی			
	ناآشنایی با آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های پژوهشی			
	انجام طرح‌های پژوهشی محدود			
	علاقه بیشتر زنان به تدریس			
نابرابری در استفاده از تسهیلات پژوهشی				
۲	اعتماد به نفس پایین	۰/۸۲۵		

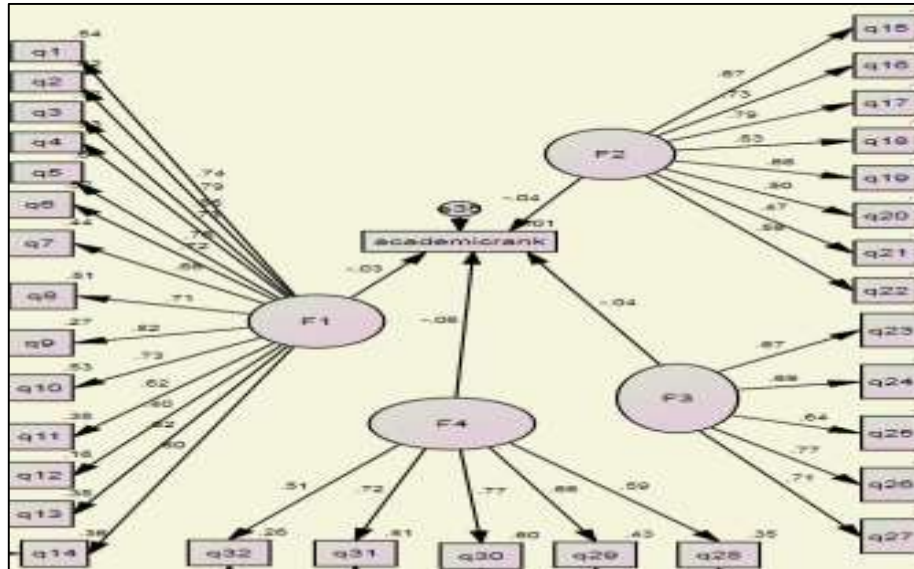


		انگیزه کمتر زنان برای پیشرفت در مقایسه با مردان	تجربیات زندگی شغلی
		چشم‌پوشی از ارتقاء و بسنده کردن به حداقل‌های قابل قبول	
		ضعف روانی و شخصیتی زنان	
		تمایل کمتر زنان به احراز پست‌های مدیریتی و کارهای اجرایی	
	۰/۷۸۴	مسئولیت سنگین مادر بودن و همسر بودن	
		تأثیر منفی اشتغال زنان بر امور خانه	
		عدم تمایل فرزندان به حضور فعال در دانشگاه	
		تقسیم کار جنسیتی در خانواده	
		مخالفت همسر با حضور فعال در دانشگاه	

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، شاخص‌های مربوط به هر کدام از عوامل از پایداری خوبی برخوردارند و معیار قابل قبول بودن میزان آلفای کرونباخ حداقل مقدار ۷ درصد است.

ب- تحلیل ساختار عاملی: در این قسمت به تحلیل تأییدی ساختار مؤلفه‌های اثرگذار بر ارتقاء شغلی زنان هیأت علمی در آموزش عالی ایران می‌پردازیم. در این بخش جهت تأیید ساختار از نرم‌افزار AMOS استفاده کردیم. نتایج تحلیل ساختار عاملی در شکل زیر آمده است. در جدول ۵ نیز معیارهای نیکویی برازش تحلیل عاملی را ارائه شده است.



شکل ۱. ساختار عاملی نهایی استخراج شده از تحلیل داده‌ها

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۵. معیارهای نیکویی برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی برای شاخص‌ها

منبع	نتیجه	مقدار مورد پذیرش	مقدار آماره معیار	نماد معیار	معیار
Ghasemi 2013	قابل قبول	بین ۱ تا ۵	۴/۴	$\chi^2/df$	کای دو نسبی (به درجه آزادی)
	قابل قبول	بین ۰ تا ۱	۰/۹۳	PRATIO	شاخص نسبت اقتصاد
	قابل قبول	بالای ۰/۶	۰/۶۴	PNFI	شاخص برازش هنجار شده مقتصد
	قابل قبول	حداقل ۰/۵	۰/۶۹	PCFI	شاخص برازش تطبیقی مقتصد
	قابل قبول	بالای ۰/۷	۰/۷۴	CFI	شاخص نیکویی تطبیقی
	قابل قبول	کمتر از ۰/۱	۰/۹۳	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد

منبع: یافته‌های پژوهش





با توجه به جدول، شاخص‌های نیکویی برازش در حد قابل قبول از نظر معیارهای پذیرش قرار دارند و لذا، می‌توان به‌طور کل، ساختار عاملی که متشکل از ۴ بعد و ۳۲ شاخص است را تأیید کرد. تأیید این ساختار بدین معناست مؤلفه‌های اثرگذار بر ارتقاء شغلی زنان هیأت علمی در آموزش عالی ایران اثر منفی دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

با وجود گسترش آموزش عالی و افزایش فارغ التحصیلان زن در دانشگاه‌ها و افزایش جمعیت زنان به‌عنوان عضو هیأت علمی، سهم آنان در ارتقا و رسیدن به استاد تمامی رشد قابل توجهی نداشته است. این مقاله برای بررسی مسئله به سراغ اعضای هیأت علمی زن دانشگاه‌های دولتی کشور رفته است و علت وجودی این مسئله را از نگاه آنان مورد بررسی قرار داده است. بر اساس نتایج به‌دست آمده اعضای هیأت علمی زنان معتقدند که وجود گرایش‌های مردسالارانه، ایدئولوژی نقش جنسیتی و گرایش‌های جنسیتی، بی‌اعتمادی به توانایی‌های زنان از جمله مهم‌ترین و مؤثرترین عوامل اثرگذار در کم‌رنگ بودن نقش زنان در ارتقاء است که با نتایج بازارگادی (۱۳۹۰) همسو است. علاوه بر آن به ترتیب وجود قوانین نابرابر جنسیتی، عدم وجود فرصت‌های کاری برابر برای زنان در دانشگاه، نگرش مدیران ارشد نسبت به توانایی‌های زنان، ضعف شایسته‌سالاری در دانشگاه‌ها، حضور کم‌رنگ زنان در کمیته‌ها و شوراهای دانشگاه، پایین بودن سطح پست‌های پیشنهاد شده، وجود پدیده قلدری در دانشگاه‌ها، کمبود خدمات رفاهی خاص برای زنان، حضور ضعیف زنان در هیأت‌های ممیزه را در حوزه فرهنگ دانشگاهی و قوانین حاکم بر دانشگاه‌ها بر نابرابری‌ها و عدم تناسب ارتقا شغلی آنان مؤثر دانسته‌اند. در این راستا، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۱) نیز دریافته‌اند که موانع فرهنگی از جمله موانع مهمی است که زنان برای ورود به شبکه‌های علمی با آن مواجه هستند. همچنین شادی‌طلب و ابراهیم‌پور (۱۳۹۶) نشان دادند که یکی از منابع اصلی بازماندن زنان از ارتقاء به مرتبه استادی، زمینه‌های فرهنگی ارزیابی‌های غیرمنصفانه است. لذا، برای رفع تبعیض جنسیتی در محل کار و بهبود فرصت‌های برابر در دانشگاه‌ها، نگرش و اقدامات مثبت دولت می‌تواند وضعیت فعلی ارتقا زنان در دانشگاه‌ها را بهبود بخشد و نابرابری‌های موجود در فرهنگ سازمانی و قوانین را کاهش دهد. این مهم در ایران به دلیل نقش گسترده دولت در نظام آموزش عالی از اهمیت مضاعفی برخوردار است. بر کسی پوشیده نیست که یک جامعه سالم تا

حد امکان باید به دنبال کاهش و حذف محدودیت‌های غیرارادی در برابر پیشرفت و استفاده از فرصت‌ها باشد. در این شرایط است که جامعه می‌تواند از مشارکت فعال تمام نیروهای انسانی خود استفاده کرده و شرایط را برای توسعه و بالندگی معنوی و مادی فراهم کند.

پس از موانع فرهنگی و قوانین حاکم بر دانشگاه، اعضای هیأت علمی عوامل علمی و آموزشی را در مرتبه دوم اهمیت قرار داده‌اند. فرضیه دوم با هشت گویه سنجیده شده است. ارتباط ضعیف زنان هیأت علمی با مراکز تحقیقاتی و تولید علمی کمتر زنان در مقایسه با مردان بیشترین اهمیت را از نظر ایشان داشته است و پس از آن شرکت کمتر زنان در دوره‌های آموزش و کنفرانس‌های داخلی و خارجی، ناآشنایی با آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های پژوهشی، انجام طرح‌های پژوهشی محدود، علاقه بیشتر زنان به تدریس و نابرابری در استفاده از تسهیلات پژوهشی در رده‌های بعدی اهمیت قرار داشته‌اند. نتیجه تحقیق شادی‌طلب و ابراهیم‌پور (۱۳۹۶) نیز نشان داد که زنان هیأت علمی به دلیل محرومیت از شبکه‌های رسمی و شبکه‌های ارتباطات غیررسمی بیشتر طرد اجتماعی را تجربه می‌کنند. در نتیجه، گاهی زمینه‌های فرهنگی، امکان زمینه فراگیری اجتماعی فراهم شده در مرحله دسترسی را به هم می‌ریزد و محدودیت‌های غیر منتظره‌ای را ایجاد می‌کند.

عامل بعدی (فرضیه سوم) به ابعاد فردی و شخصیتی این موضوع مرتبط است. برای شناسایی آن از پنج گویه استفاده شده است. از نظر آنان اعتماد به نفس پایین و انگیزه کمتر زنان برای پیشرفت در مقایسه با مردان دو عامل مهم در این قضیه است و از نظر اهمیت چشم‌پوشی از ارتقاء و بسنده کردن به حداقل‌های قابل قبول، ضعف روانی و شخصیتی زنان، تمایل کمتر زنان به احراز پست‌های مدیریتی و کارهای اجرایی به ترتیب عوامل دیگری بوده‌اند که از نظر فردی موجب ضعف ارتقا شغلی زنان نسبت به مردان شده است. کھولیس<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش مشابهی به این نتیجه رسید که زنان به دلیل اعتماد به نفس پایین، برای دستیابی به مراتب بالاتر تلاشی نمی‌کنند. لذا، لازم است این تفکر که هر فردی استعدادهاى منحصر به فردی دارد و مردان به‌طور کلی مقتدر و پیش‌رو هستند، در حالی که زنان در نقش تربیتی و آموزشی نقش به‌سزایی دارند و بیشتر نقش پرورش‌دهنده را دارند و کمتر مسلط هستند، مورد بازنگری قرار گیرد. اگرچه دانشگاه‌ها در اصلاح این نگرش‌ها تنها عامل محسوب نمی‌شوند، ولی نقش دانشگاه‌ها در تغییر و تحول نگرش‌ها را نمی‌توان نادیده پنداشت.

---

1. Kholis

در نهایت فرضیه چهارم پژوهش بُعد خانوادگی قضیه را مورد توجه قرار داده است و نتایج بیانگر آن است که این بُعد از نظر نمونه مورد مطالعه کمترین اهمیت را در ارتقا شغلی زنان دارد. مهم‌ترین شاخص این بُعد، مسئولیت سنگین مادربودن و همسر بودن و تأثیر منفی اشتغال زنان بر امور خانه است و در مرتبه بعدی عدم تمایل فرزندان به حضور فعال در دانشگاه، تقسیم کار جنسیتی در خانواده و در انتها مخالفت همسر با حضور فعال زن در دانشگاه است. در این راستا ماهشواری (۲۰۲۰) نیز نشان داد ایجاد تعادل میان مسئولیت در محیط کار و منزل توسط زنان در فضای دانشگاه از سوی مردان قابل درک نیست و این یکی از موانع اصلی پیشرفت زنان در محیط کاری است. همچنین، نتایج این تحقیق همسو با هارفورد (۲۰۱۸) نشان داد از دیدگاه زنان هیأت علمی، نقش مراقبتی آنها در خانواده تأثیر به‌سزایی بر عدم پیشرفت زنان دارد. لذا، لازم است در دانشگاه‌ها فضای حمایتی برای مسئولیت‌های مراقبتی زنان در نظر گرفته شود.

نگاهی عمیق‌تر به نتایج به‌دست آمده بیانگر آن است که اعضای هیأت علمی زنان مسائل مربوط به محیط بیرونی را مهم‌تر از مسائل درونی و خانوادگی دانسته‌اند. هر چند این دو حیطه کاملاً با هم در ارتباط‌اند و بریکدیگر اثر متقابل دارند؛ اما، تلاش برای بهبود شرایط محیطی در جامعه و دانشگاه احتمالاً وضعیت ارتقا زنان را در نظام آموزش عالی بیشتر تحت تأثیر قرار می‌دهد. دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادی مدرن و به لحاظ نظری مستقل، که در نگاه ایده‌آل باید آئینه تمام‌نمای برابری و عدالت و الگوی واقعی جامعه باشند؛ در این وادی می‌توانند بسیار مؤثر و تعیین‌کننده باشند. هر چند دولت، نظام آموزش و پرورش و سایر ذی‌نفعان آموزش عالی به‌نوبه خود در این کاهش نابرابری و افزایش کارایی زنان در جامعه و دانشگاه مؤثرند؛ اما، دانشگاه به‌عنوان بستر اصلی فعالیت زنان هیأت علمی باید نقش بارزتری را به نمایش بگذارد. لذا، از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود به منظور غلبه بر سقف شیشه‌ای و رفع موانع ارتقاء زنان جهت دستیابی به سطوح بالای علمی، به‌عنوان مرکز ثقل عمل کرده تا الگویی برای رفع تبعیض‌ها و به عرصه راندن نیمه بلااستفاده در جهت کارایی و بالندگی جامعه باشند.

## منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب، مکبری، امیرحسین، ریواز، داوود و روشن دل اربطانی، طاهر. (۱۳۹۰). رسانه و سقف شیشه‌ای: تعیین نقش تلویزیون در ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی جامعه. مدیریت دولتی، ۶(۶)، ۱-۱۸.
- براتعلی، مریم، یوسفی، علیرضا و میرشاه‌جعفری، سیدابراهیم. (۱۳۸۹). زنان، اشتغال و تحصیلات آموزش عالی. انجمن آموزش عالی ایران، ۳(۲)، ۷۹-۱۰۱.
- پازارگادی، مهرنوش. (۱۳۹۰). زنان در عرصه آموزش عالی. اندیشه‌های راهبردی زن و خانواده، تهران: دبیرخانه نشست اندیشه‌های راهبردی.
- تقی‌زاده، هوشنگ، سلطانی، غلامرضا و شکری، عبدالرضا. (۱۳۹۱). شناسایی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی (مطالعه موردی). زن و مطالعات خانواده، ۵(۱۷)، ۳۳-۵۰.
- توتونچیان، ایرج و عیوضلو، حسین. (۱۳۷۹). کاربرد نظریه عدالت اقتصادی در نظام اسلامی توزیع ثروت و درآمد. تحقیقات اقتصادی، ۳۵(۲)، ۹۷-۱۳۲.
- جواهری، فاطمه و داریاپور، زهرا. (۱۳۸۷). مشکلات شغلی زنان عضو هیأت علمی دانشگاه. پژوهش زنان، ۶(۲)، ۷۹-۱۰۶.
- حسینی‌لرگانی، مریم. (۱۳۸۵). بررسی مشارکت زنان هیأت علمی در سمت‌های مدیریت دانشگاهی، موانع و چالش‌ها. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- خان‌افضلی، جمعه. (۱۳۸۳). نظریه عدالت رالز؛ عدالت‌خواهی یا عدالت‌ستیزی. معرفت، ۷۹، ۵۴-۵۰.
- زاهدی، شمس‌السادات. (۱۴۰۰). بررسی و رصد تغییرات حاصله در جایگاه شغلی زنان دانشگاهی طی یک دوره ۳۰ ساله «یافته‌های یک پژوهش طولی از ۱۳۷۰ تا ۱۴۰۰». توسعه علوم انسانی، ۲(۴)، ۱-۱۹.
- شادی‌طلب، ژاله و ابراهیم‌پور، سمانه. (۱۳۹۶). بازگویی تجربیات زنان در ارتقا به مرتبه استادی در دانشگاه‌های ایران. رفاه اجتماعی، ۱۷(۶۶)، ۵۳-۱۰۵.
- شفیعی، سمیه‌سادات و پورباقر، زهرا. (۱۳۹۳). زنان و شاخص‌های توسعه در ایران و ترکیه. برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی. ۵(۲۱)، ۱۱۱-۱۲۵.



- عبادی، جعفر و صالحی، محمدجواد. (۱۳۸۹). اثر نابرابری سرمایه انسانی در زنان و مردان بر امید به زندگی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۶(۲)، ۹۸-۸۱.
- فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۳). زنان، آموزش عالی و بازار کار. پژوهش زنان، ۲(۱)، ۱۶۳-۱۴۷.
- فضائلی، امیرعباس و علیزاده هنجنی، محمد حسین. (۱۳۸۵). عدالت در بخش سلامت از دیدگاه مکاتب اخلاقی. رفاه اجتماعی، ۵(۲۰)، ۲۶-۱۱.
- قاسمی، وحید. (۱۳۹۲). الگوسازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان، چاپ دوم.
- قلی‌پور، آرین، لبافی، سمیه و جلال‌پور، مهدیه. (۱۳۹۱). چالش‌های زنان در ورود به شبکه‌های علمی مردانه در محیط‌های دانشگاهی. زن در توسعه و سیاست، ۱۰(۲)، ۶۳-۴۳.
- کتابی، محمود.، یزدخواستی، بهجت و فرخی‌راستایی، زهرا. (۱۳۸۲). توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه. پژوهش زنان، ۳(۷)، ۳۰-۵.
- معدن‌دارآرانی، عباس و سرکارآنی، محمدرضا. (۱۳۸۸). آموزش و توسعه - مباحث نوین در اقتصاد آموزش. تهران: نشر نی، چاپ اول.
- مکنون، رضا. (۱۳۸۳). دانشگاه توسعه پایدار و چالش‌ها. مقاله در دایره المعارف آموزش عالی. جلد اول. تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.
- موتقی، سیداحمد. (۱۳۸۳). توسعه: سیر تحول مفهومی و نظری. سیاست، ۶۳، ۲۵۲-۲۲۳.
- مهدوی، سیدمحمدصادق و لطیفی، روح‌انگیز. (۱۳۸۸). بررسی جامعه‌شناختی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و شناخت موانع و مشکلات آن‌ها. پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، ۳(۳)، ۲۲-۷.
- مهرگان، نادر.، موسائی، میثم و رضائی، روح‌الله. (۱۳۸۹). تحولات اشتغال زنان در ایران با استفاده از تحلیل انتقال - سهم. رفاه اجتماعی، ۱۱(۴۰)، ۱۰۵-۹۳.
- میرغفوری، سیدحبیب‌الله. (۱۳۸۵). شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد. مطالعات زنان، ۴(۱)، ۱۲۲-۱۰۱.
- نصرت‌طلب‌حقی، آیدا. (۱۳۹۹). نقش توسعه زنان در توسعه جامعه (با رویکرد خانواده‌های ایرانی). پیشرفت‌های نوین در روان‌شناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۳(۲۸)، ۶۱-۴۲.

- Alika, I. J. & Aibieyi, S. (2014). Human capital: Definitions, approaches and management dynamics. *Journal of Business Administration and Education*, 5, 55-78.
- Baratali, M., Yosefi, A. & Mir Shah Jafari, S. E. (2010). Women, employment and higher education. *Iranian Higher Education*, 3(2), 79-101. (In Persian)
- Ebadi, J. & Salehi, M. J. (2011). The impact of female and male human capital inequality on life expectancy at birth. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 16(2), 81-98. (In Persian)
- Ebrahimpour, H., Mokabberi, A. H., Riva, D. & Roshandel Arbatani, T. (2011). The media and glass ceiling: Explanation of television impact on the women promotion to the managerial levels. *Journal of Public Administration*, 6(6), 1-18. (In Persian)
- Farasatkah, M. (2004). Women, higher education and the labor market. *Woman in Development and Politics*, 2(1), 147-163. (In Persian)
- Fazaeli, A. A. & Alizadeh Hanjani, M. H. (2006). Justice on health in terms of major ethical theories. *Social Welfare Quarterly*, 5(20), 11-26. (In Persian)
- Ghasemi, V. (2013). Structural equation modeling using Amos graphics. Tehran: Sociologists Publishing, 2th edition. (In Persian)
- Gholipour, A., Labafi, S. & Jalalpour, M. (2012). Women's challenges to enter into male networks in academic environments. *Woman in Development & Politics*, 10(2), 43-63. (In Persian)
- Gosepath, S. (2007). Equality. The Stanford Encyclopedia of Philosophy.
- Harford, J. (2018). The perspectives of women professors on the professoriate: A missing piece in the narrative on gender equality in the university. *Education Sciences*, 8(2), 1-16.
- Hosseinilergani, M. (2006). Investigating the participation of academic faculty women in university management positions, obstacles and challenges. Tehran: Higher Education Research and Planning Institute. (In Persian)
- Javaheri, F. & Dariapour, Z. (2008). Occupational problems facing female university faculty members. *Women in Development and Politics*, 6(2), 79-106. (In Persian)
- Jones, K., Arta A., Longman, K. A. & Remke, R. (2018). Perspectives on women's higher education leadership from around the world. Lancaster University Management School UK.
- Ketabi, M., Yazd Khasti, B. & Farokhi Rastabi, Z. (2003). Empowering women to participate in development. *Women in Development and Politics*. 1(7), 5-30. (In Persian)
- Khan Afzali, F. (2004). Rawls' theory of justice; Seeking justice or anti-justice. *Knowledge*, 79, 54-50. (In Persian)
- Kholis, N. (2017). Barriers to women's career advancement in Indonesian academia: A qualitative empirical study. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*. Berlin: Atlantis Press.



- Maadandar Arani, A. & Sarkarani, M. R. (2009). Education and development. Ney Publishing. 1th edition. (In Persian)
- Maheshwari, G. & Nayak, R. (2020). Women leadership in Vietnamese higher education institutions: An exploratory study on barriers and enablers for career enhancement. *Educational Management Administration & Leadership*, XX(X), 1-18.
- Mahdavi, S. M. S. & Latifi, R. (2009). Sociological study of the scientific promotion of women in the faculty of Islamic Azad University, Central Tehran Branch and the recognition of their obstacles and problems. *Research Paper of Social Sciences*, 3(3), 7-22. (In Persian)
- Maknon, R. (2004). University of sustainable development and challenges. Encyclopedia of Higher Education. Vol 1. Tehran: The great Prsian Encyclopedia Foundation. (In Persian)
- Mehregan, N., Musai, M. & Rezaei, R. (2011). Trends of female employment in Iran: A study using Shift-Share analysis. *Social Welfare Quarterly*, 11(40), 93-105. (In Persian)
- Mirghafouri, S. H. A. (2006). Ranking the Barriers of women's promotion to managerial positions: A case study of Yazd Province's public sector. *Womens Studies*, 4(1), 101-122. (In Persian)
- Movasaghi, A. (2004). Theoretical and Conceptual transformation of "Development". *Journal of Law & Political Science*, 63, 223-252. (In Persian)
- Nosrat Talab Haghi, A. (2020). The role of women's development in the development of society (the role of Iranian families). *Journal of Recent Advances in Psychology, Educational Sciences and Education*, 3(28), 42-61. (In Persian)
- Nunnally, J. C. (1967). Psychometric theory. New York: McGraw Hill.
- Parker, P. (2015). The historical role of women in higher education. *Administrative Issues Journal*, 5(1), 3-14.
- Pazargadi, M. (2011). Women in higher education. Strategic Thoughts of Women and Family, Tehran: Strategic Thoughts Meeting Secretariat. (In Persian)
- Shadi Talab, J. & Ebrahimpour, J. (2017). Narrative of womens experiences in promotion to professorship at universities of Iran. *Social Welfare Quarterly*, 17(66), 53-106. (In Persian)
- Shafiee, S. & Porbagher, Z. (2014). Discussing women and human development indicators in Iran and Turkey. *Social Development and Welfare Planning*, 5(21), 111-125. (In Persian)
- Sharma, R. R., Chawla, S. & Karam, C. M. (2021). Global gender gap index: World economic forum perspective. In: Handbook on Diversity and Inclusion Indices. Edward Elgar Publishing Ltd., Cheltenham, pp. 150-163.

- Taghizadeh, H., Soltani Fasqandis, G. & Shokri, A. H. (2012). Identifying barriers to women's promotion to managerial positions (A case study). *Women and Family Studies*, 5(17), 33-50. (In Persian)
- Tutunchian, I. & Ayvazlou, H. (2000). Application of the theory of economic justice for wealth and income distribution under an Islamic system. *Economic Research*, 35(2), 97-132. (In Persian)
- Winchester, H. P. & Browning, L. (2015). Gender equality in academia: A critical reflection. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(3), 269-281.
- Winchester, H., Chesterman, C., Lorenzo, S. & Browning, L. (2005). Academic women's promotion in Australian Universities. *Employee Relations*, 28(6), 505-522.
- Zahedi, S. (2021). A longitudinal research about women situation in university in a three decades period, 1991 to 2021. *Journal of Human Sciences Development*, 2(4), 1-19. (In Persian)



© 2023 Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

نویسندگان

ybrahimi@irphe.ir

دکتر یزدان ابراهیمی

استادیار موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی

z.chavoshi@gmail.com

زهرا چاووشی

دانشجوی دکتری دانشگاه خوارزمی.