

# **GENDER DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE: A STUDY OF WOMEN'S PARTICIPATION IN HIGHER EDUCATION MANAGEMENT IN GHANA**

**Akua Ahyia Adu-Oppong**

Assistant Registrar, College of Technology Education, Kumasi- University of Education, Ghana

**Cecilia Arthur**

Senior Assistant Registrar, College of Technology Education, Kumasi- University of Education,  
Winneba - Ghana

---

## **ABSTRACT**

This research paper explores the issue of gender discrimination in the work place; specifically, to assess how gendered assumptions affect women and to find out the factors affecting women's participation in Higher Education (HE) management and to ascertain whether prejudices regarding gender occur in the professional setting and how it hinders women's advancement into top ranking management positions. Interviews were conducted based on approximately thirty open-ended questions adopted from similar interview questions conducted by Bell and Nkomo (2001) and Roth (2006). Data gathered upon interviews with ten women administrative professionals in five public universities in Ghana, are used to assess gender discrimination and the way it has affected the individuals and their careers. The findings from the study revealed that women are indeed underrepresented in the management of Higher Education institutions in Ghana. There are several factors at the institutional levels preventing qualified women from ascending to senior positions in higher education. The study argues that for women to participate in Higher education management effectively some of these barriers must be removed, and suggests ways helpful to enhance women's participation.

## تبعیض جنسیتی در محل کار: مطالعه مشارکت زنان در مدیریت تحصیلات عالی در گانا

نویسنده: " آکوا آیهیا آدیوپینگ "

مترجم: پوهنمل دکتر ذبیح الله اسدی

### چکیده

این مقاله پژوهشی به بررسی موضوع تبعیض جنسیتی در محل کار پرداخته و به طور خاص برای ارزیابی اینکه چگونه فرضیه های جنسیتی زنان را تحت تاثیر قرار می دهد و عوامل موثر بر مشارکت زنان در مدیریت تحصیلات عالی را بررسی می کنند که بر اساس آن ما میدانیم، آیا تعصبات مربوط به جنسیت در محیط حرفه ای نیز وجود دارد؟ و اینکه چگونه پیشرفت، زنان را در موقعیت های مدیریتی برتر قرار می دهد مطالعه مینماید. مصاحبه ها که مبنی بر تقریباً سی و پنج سوال بی پاسخ که از سوالات مشابه مصاحبه توسط Bell و Nkomo در سال (2001) و Roth در سال (2006) طرح گردیده بود، انجام شد. داده های جمع آوری شده از مصاحبه ها با ده نفر از زنان متخصصان اداری در پنج دانشگاه عمومی در گانا برای ارزیابی تبعیض جنسیتی و نحوه تاثیر آن بر افراد و حرفه هایشان مورد استفاده قرار گرفت. یافته های این تحقیق نشان می دهد که زنان در مدیریت موسسات آموزش عالی در گانا کم اهمیت شمرده میشوند. عوامل متعددی در سطوح نهادی وجود دارد که مانع سد راه زنان واجد شرایط برای صعود به سمت های ارشد در آموزش عالی می شوند. این مطالعه استدلال می کند که برای اینکه زنان در مدیریت آموزش های عالی به طور موثر شرکت کنند، بعضی از این موانع باید حذف شوند و راه هایی را برای افزایش مشارکت زنان پیشنهاد گردد.

### مقدمه

در سر تا سر جهان، تفاوت های جنسیتی در بازار کار در طول زمان یک امر مداوم بوده است، تمام شاخص های بازار کار به وضوح به تفاوت های جنسیتی روشن در بازار کار اشاره می کنند. در بسیاری از کشورها، میزان مشارکت زنان به طور کلی از میزان تعهدات زنان به فعالیت های خانوار به طور کلی نسبت به مردان عقب مانده است و بازار کار در کشور گانا در این میان استثنا نیست. بر اساس نظر سنجی زندهگی استاندارد در گانا که در دهه 2000 انجام شده است به طور شگفت انگیز نشان میدهد که مشارکت اجباری و میزان اشتغال زنان نسبت به مردان در این دهه افزایش یافته است. در سرشماری که در سال 2010 بالای جمعیت گانا انجام شد به وضاحت تاکید شده است که میزان مشارکت زنان 46.1 درصد و میزان مشارکت مردان 47.6 درصد بوده است. اختلافات جنسیتی در بازار کار گانا به طور اتفاقی موضوع بحث در دو دهه گذشته و فراتر از آن بوده است.

کاهش مداوم و تدریجی تفاوت در میزان اشتغال زنان و مردان می تواند تا حدودی به پیشرفت تحصیلی زنان در سالهای اخیر مرتبط باشد. بین سال های 2004 الی 2010، میزان اشتراک دختران در موسسات تحصیلات عالی از 0.7٪ به 3.2٪ افزایش یافته در حالی که دوره پس از ثانویه نیز از 0.8٪ به 2.4٪ افزایش یافته است. تفاوت جنسیتی با توجه به میزان اشتغال زنان

کمتر از مردان در گانا است. تحلیلگران این را به تعهدات خانوادگی زنان نسبت داده اند که تمایل دارند آنها را از کار بیشتر نسبت به ساعات کاری باز دارند و به این ترتیب این امر احتمال استخدام چشمگیر زنان را کمتر میسازد.

وضعیت اشتغال در تحصیلات عالی در گانا به صورت کامل متفاوت از اشتغال در بخش های دیگر اقتصاد نیست. مطالعات در مورد مشارکت زنان در مدیریت نشان داده است که جنسیت یک مانع معمولی برای پیشرفت شغلی زنان در محل کار رسمی است؛ در بسیاری موارد عوامل سازمانی به نابرابری های جنسیتی منجر می شود و تأثیرات ناشی از خلا و دورنمای برای تحرک شغلی را به میان می آورد (Chang، 2000، Kulis، 2002، Singh and Vinnicombe، 2003، Gold 2003، & 2003).

### بیان مسأله

در گانا زنان بیش از نیمی از کل جمعیت (51 درصد) را تشکیل می دهند و بخش مهمی از اساس منابع انسانی را تشکیل می دهند. با این حال، داده های موجود نشان می دهد که مشارکت آنها در سمت های مدیریت ارشد در موسسات دولتی نسبت به سیاست هایی که بر آنها تأثیرگذار میگذارد، ناکافی هستند (Boateng، 2006). گزارش نظری آماری از موسسات گانا توسط (Ardafio Schandorf 2005) تصویری جامع از مشارکت زنان در دانشگاه های گانا را ارائه میدهد. گزارش های وی نشان می دهد که در گانا درصد زنان در هر دو موقعیت تدریس و مدیریت اداری به طور فزاینده ای پایین بود، به طوری که آنها از نردبان شغلی حرکت می کردند. در میان سمت های بسیار بالا زنان، مشارکت زنان 9.5 درصد بود، در حالیکه اکثر دانشگاه ها هرگز معاونان زن نداشتند. مطالعه ای (Darko 2008) برای بررسی میزان اشتغال زنان، فرصت ها و پیشرفت حرفه ای در موسسات انتخاب شده دولتی نشان داد که در پست های اداری منصوب، زنان کمبود داشتند.

این مطالعات نشان می دهد که علیرغم این واقعیت که در موسسات آموزش عالی صلاحیت و شایستگی رسمی برای حرفه و پیشرفت ضروری است؛ مدیریت زنان هنوز هم کم رنگ دیده شده، این وضعیت با موجودیت شیوه های مختلف نابرابری ها مرتبط است. علیرغم ظهور نهادهای سیاسی که به هدف افزایش مشارکت زنان در مدیریت کار میکنند، در موقعیت زنان کدام تغییر چشمگیری نیامده است.

### هدف موضوع

در نتیجه تلاش ها برای توضیح عدم نمایندگی زنان در مدیریت آموزشی عالی، این مطالعه به دنبال بررسی میزان پیش فرضیه های جنسیتی بر زنان است و عوامل موثر بر مشارکت زنان در مدیریت آموزشی عالی را مورد بررسی قرار می دهد تا چگونگی موانع پیشرفت زنان در مقام های مدیریتی بلندتر را بررسی نموده و از تبعیض که در محیط کاری یا حرفه ای نسبت به زنان قایل میشوند اطمینان حاصل نمایند.

### مبانی نظری : تبعیض جنسیتی

لوافر در سال (2002) اظهار میدارد که هیچ قانون تا به حال سعی در تعریف اصطلاح "تبعیض" در زمینه استخدام نداشته است، این اصطلاح را می توان به عنوان اعطای مزیت (یا ضعف) ناعادلانه به اعضای گروه خاص نسبت به اعضای گروه

های دیگر تعریف کرد. معایب معمولاً منجر به انکار یا محدودیت فرصت های شغلی یا تبعیض در شرایط مزایای اشتغال می شود. تبعیض پدیده ای ظریف و پیچیده است که ممکن است دو شکل گسترده ارائه گردد:

**1. رفتار نابرابر (متفاوت):** این نوع یک رفتار عمدی تبعیض را نشان می دهد. به عنوان مثال، این امر می تواند شامل استخدام و یا تبلیغ یک فرد بیش از اندازه نسبت به یک فرد واجد شرایط به دلیل نژاد، جنسیت و غیره و یا هم پرداخت مزد به یک مرد بیش از یک زن برای انجام کار یکسان باشد.

**2. تاثیرات جانبی:** ریسکن در سال (2008) می نویسد که این نتیجه به کارگماری عملی (اعمال استانداردهای یکسان برای هر یک) است که منجر به میزان رد بیشتر برای یک گروه اقلیت نسبت به گروه اکثریت در اشتغال می شود. این مفهوم ناشی از یک نتیجه بی نظیر، حتی ناخواسته اشتغال است.

تحقیقات نشان داده است که شیوه هایی که مردان و زنان در محل کار به طور متفاوتی با آن مواجه می گردند می توانند در سطح فردی تقریباً غیر قابل تشخیص باشند و تنها زمانی که در میان افراد یا گروه قرار می گیرند ظهور نماید (Heilman & Welle، 2005). به عنوان مثال، کراسبی (2004) نشان داد که به طور کلی، زنان روشهای تبعیض جنسیتی را که ممکن است بر تجارب شغلی شان تأثیر گذار باشد، تأیید نکنند. بیشتر احتمال می رود که زنان کمتر از همکاران مردشان مسئولیت های شخصی برای دریافت منابع سازمانی داشته باشند. با این حال، همین زنان معتقدند که تبعیض جنسیتی در محل کار وجود دارد و بر منابع که دیگر زنان دریافت میکنند، تأثیر گذار است. استدلال می شود که درک تبعیض جنسیتی یک امر دشوار است، زیرا این پدیده بخش کوچکی از اختلافات تصمیم گیری سازمانی را تشکیل می دهد (بارت و موریس، 2003).

کلیشه های جنسیتی در قلب بسیاری از ادراکات ما از محل کار و افرادی که در آن کار می کنند، جا گرفته است (Heilman & Welle، 2005). کلیشه سازی های توصیفی و تجویزی تأثیر معناداری بر تجربیات سازمانی مردان و زنان دارند. تأثیر فرآیندهای کلیشه ای به دو نوع تبعیض، رسمی و غیر رسمی مرتبط است (استنگور، 2001). تبعیض رسمی به تخصیص بی طرفانه منابع سازمانی مانند تبلیغات، پرداخت و مسئولیت های شغلی اشاره دارد، در حالی که تبعیض غیر رسمی بر اساس تعاملات بین کارکنان و کیفیت روابط آنها شکل می گیرد (Mannix & Dovidio، 2002).

### **تبعیض رسمی**

کلیشه سازی های توصیفی ادراکات و انتظارات مردم را در مورد مردان و زنان در محل کار شکل می دهند و راه را برای تبعیض رسمی ایجاد می نماید (Heilman, 2001). تصویب یک دید کلی از متقاضیان شغلی زنان، ارزیابی کنندگان را به این نتیجه می رساند که به احتمال زیاد آن ها مهارت های کمتری برای موفقیت در شغل های مرتبط به مردان دارند. بنابراین، تحقیقات نشان داده است که حتی اگر صلاحیت های واقعی زنان و مردان معادل باشد، انتظار می رود که مردان از نظر توانایی عملکرد بهتری داشته باشند اما باز هم زنان بهتر از مردان به اجرا آن کار می پردازند (Heilman, Martell & Simon, 1998)، و از این رو در فرآیند انتخاب زنان بیشتر از مردان برای مشاغل مردانه انتخاب می گردند. (Davison & Burke, 2000)

عملکرد ها نیز برای مردان و زنان متفاوت ارزیابی میگردد. سكات، دوپیس و نیو<sup>1</sup> در سال (2001) بیان میدارند، در یک تجزیه و تحلیل داده های ارزیابی عملکرد واقعی، نشان داده شده است که بعد از یک ارزیابی سیستماتیک زنان حتی بعد از کنترل توانایی و تجربه‌ی شان نسبت به مردان ضعیف تر عمل می‌کردند و تفاوت‌های جنسیتی در ارزیابی ها در شغل های منحصر به مردان بیشتر دیده میشود. به این ترتیب، با کاهش نسبت زنان در گروه کاری، ارزیابی آنها نسبت به مردان بیشتر منفی بود (Sackett et al, 2001). با توجه به پیوند بین ارزیابی عملکرد و جبران خسارت، نباید تعجب کرد که زنان نسبت به مردان با وجود ارائه عملکرد یکسان مزد کمتر دریافت میکنند (Roth, Lips, 2003; Durden & Gaynor, 2008; Roth, 2003).

نقض کلیشه‌های تجربی با موفقیت در شغل‌های جنسیتی منحصر به مردان می تواند منجر به تبعیض علیه زنان در تخصیص منابع رسمی سازمانی شود (Heilman & Welle, 2005). مطالعات نشان داده است زنانی که ویژگی های مردانه و کلیشه ای را از خود بروز داده اند کمتر مورد توجه قرار گرفتند و احتمال کمتری برای ارتقاء یا فرصت های شغلی برای آنان وجود داشته، هر چند که آنها به مثابه یک کارمند مرد صلاحیت داشته باشند (Heilman, Wallen, Fuchs & Tamkin, 2004). همچنین نشان داده شده است که نقض هنجارهای تجویزی با ارزیابی منفی بیشتر رهبران زن همراه است. در هنگام نشان دادن یک سبک رهبری از نظر ویژگی ها آن سبک برای مردان بیشتر از زنان سازگار به نظر میرسد، و ارزیابی ها نشان داده است که زنان به طور مداوم به دلیل موثر نبودن آن نسبت به مردان کمتر از آن سبک استفاده نمایند. (Eagly, Makhijani & Klonsky, 2002)

زنانی هم که در بروز ویژگی های پرورده‌ی سازگار با ویژگی جنسیتی شان ناکام بوده اند، با تبعیض های رسمی مواجه می شوند. کلیشه های توصیفی می توانند مجموعه های متفاوتی از انتظارات برای رفتارهای شغلی و نقش غیر مسئولانه برای مردان و زنان ایجاد کنند (Heilman, 2001). به عنوان مثال، به نظر میرسد که بروز رفتار های بشر دوستانه برای زنان کمتر از مردان اختیاری باشد. در مقایسه با مردان، بشر دوستی از سوی زنان، به عنوان انتظاری از جمله نقش های زنان در نظر گرفته می شود، و کمتر و نه بیشتر از آن. بنابراین، در یک محیط کاری، مردان برای انجام رفتارهای بشر دوستانه امتیاز داده میشوند؛ مردان برای انجام چنین رفتار بیشتر مثبت ارزیابی می شوند و پاداش های مطلوبتری را بدست می‌آورند، در حالی که زنان برای انجام ندادن چنین رفتارها مجازات می شوند (Heilman & Chen, 2006).

نقض کلیشه ای تجویزی نیز می تواند منع استفاده از فرصت های شغلی و خرابکاری آگاهانه در کار زنان را الهام کند. رودهمن در سال (2008) در یک سری مطالعات آزمایشگاهی نشان داد که زنان که خود را به شیوه ای تبلیغاتی معرفی می کنند، صلاحیت بیشتری نسبت به افرادی که خود مختارانه عمل میکنند (یک شیوه ارائه بیشتر کلیشه ای) دارند، اما کمتر احتمال دارد که این زنان توسط مشارکت کنندگان مطالعه قابل قبول باشند. بیشتر احتمال دارد که آنها نیز فرصت های شان را توسط افرادی که فرصت های آینده شان را تحت کنترل دارند، به زوال مواجه سازند (Rudman & Fairchild, 2004).

---

<sup>1</sup> Sackett, DuBois & Noe

## تبعیض غیر رسمی

بدون شک، تبعیض رسمی نقش مهمی در محدود کردن دستمزد شغلی کارکنان زن، به ویژه در رابطه با دسترسی آنان به مشاغل اصلی، فرصت های پیشرفت، جبران خسارت و ارزیابی عملکرد آنها دارد (Reskin, 2000). اگرچه ممکن است زنان برای دستیابی به مشاغل جنسیتی منحصر به مردان و برای ارتقاء به سمت های رهبری، دچار مشکل شوند، اما برخی از آنها موفق به کسب این سمت ها می شوند. زنان ممکن است پس از رسیدن به سمت های رهبری با تبعیضات غیر رسمی مواجه میشوند (Rendon, 2003). کلیشه های توصیفی می توانند به طور غیر مستقیم به تبعیض غیر رسمی کمک کنند: انتظارات منفی از توانایی ها و مهارت های زنان می تواند اعضای سازمان را به سوگیری اجتماعی سوق دهد و از این طریق زنان را از تبدیل شدن به نقش های مرکزی در درون سازمان حفظ کند (Heilman, 2001). از آنجاییکه کار زنان ممکن است کمتر ارزشمند شمرده شود، احتمال دارد که بیشتر از مردان از گفتگوهای کلیدی حذف شوند، و هنگامیکه دیدگاه ها در مورد تصامیم مهم مورد نظر قرار می گیرند از اطلاعات شبکه های غیر رسمی که زمینه اشتراک گذاری اطلاعات مهم را فراهم می کنند، چشم پوشی می شود. برخی دیگر در محل کار دقیقاً برای کمک به زنان کنار شان می آیند زیرا آنها زنان را به عنوان جنس فاقد صفات ضروری برای موفقیت میدانند، بدین سبب این مسئله باعث ایجاد یک نظام که زنان را از فرصت هایی برای اعمال نفوذ دور می کند، میگردد (روث، 2003).

تحقیقات نشان می دهد که مردان نه تنها زنان را بیشتر در معرض مشکلات در برقراری ارتباط اجتماعی قرار می دهند بلکه از روابطی که در آنها شکل می گیرند، مزایای چندانی نیز به دست نمی آورند (Rudman & Fairchild, 2004). تحلیل های از شبکه های اجتماعی نشان می دهد که مردان استفاده گسترده از شبکه های اجتماعی را در دارا میباشند که شامل نفوذ اعضای سازمانی نسبت به زنان میباشد (Ibarra, 2002). زنان کارگر بسیاری از مشکلاتی همچون سازماندهی و ایجاد روابط با همکاران مرد را نسبت به مردان بیشتر گزارش مینمایند (Ragins & Cotton, 2001). حتی هنگامیکه زنان برای خود شان مربی پیدا میکنند و شبکه های اجتماعی شان را توسعه می دهند، این رابطه ها با پیامدهای مثبت حرفه ای مانند تبلیغات و دست مزد کمتری نسبت به مردان همراه است (Eddleston, Baldridge & Veiga, 2004؛ Forret & Dougherty, 2004؛ Lyness & Thompson, 2000).

## وضعیت زنان گانا در موقعیت های اداری آموزش های عالی

دسترسی به فرصت های شغلی به طور غیرمستقیم توزیع می شود و مکانیسم هایی برای اطمینان از اینکه فرصت های برابر و نتایج برای زنان در آموزش عالی بی معنا است (Healy et al., 2011). در گانا، دست یافتن به موقعیت های اداری در آموزش عالی با فرصت های رهبری بسیار سخت است؛ برتری اداری با معاون اداره آغاز می شود، سپس به رؤسا / مدیران، ثبت کنندگان و سپس سران گروه ها انتقال می یابد (Armah, 2009). داشتن یک موقعیت اداری در محوطه یک اداره، رهبری را نشان نمی دهد. این امر به خصوص در مورد زنان است، زیرا مفهوم رهبری در آموزش عالی در آفریقا همیشه تجارب را به حاشیه رانده است (جانسون و توماس، 2012). آرما در سال (2009) اظهار میدارد که زنان در هویتی که می توانند در محوطه اداری از خود بروز دهند، محدود هستند و آنها باید در یک مبارزه پیچیده و پر هرج و مرج در فرهنگ دانشگاهی هژمونیک شرکت کنند که اغلب زنان را برای این مبارزه نامناسب می دانند (Prah, 2002). در گانا، انتظار می

رود که زنان در موقعیت های عمومی به مردان تسلیم شوند و به طور سیستماتیک از تصمیم گیری و اعمال نفوذ سیاسی در محوطه اداری محروم شوند (Prah, 2002). زنان غالباً در کنار مراقبت از کارشان باید به تحصیلات در دانشگاه نیز بپردازند (Blackmore and Sachs, 2000)؛ کارهای فمینیستی (مثلاً سمت های مانند سکرتریت و یا حمایت از دانشجویان) که برخی از نهادها از لحاظ علمی و آموزشی چنین وظایف را کم ارزش میپندارند (Lynch, 2010) و از توانایی های فیزیکی و استعداد زنان در برابر امتیازات و حقوق ناچیز استفاده مینمایند.

ساختارهای جنسیتی، نگرش ها و فرایندها، ساخت و تنظیم تجارب روزمره زنان گانا را در آموزش عالی نشان میدهد (Morley, 2010). زنان همچنین به "کار غیررسمی، نامرئی و اغلب کارهای فمینیستی مانند بقا نهادی و خدمات بین فردی" در دانشگاه ها گماشته میشوند و در رده های ارشد اداری کمتر دیده میشوند (Mama, 2003). زنان تنها 13 درصد از کارکنان حرفه ای و کارشناسی ارشد اداری را در دانشگاه های تاسیس شده در گانا تشکیل می دهند و به احتمال زیاد به هیچ وجه موقعیت اداری در داخل موسسات را به دست نمی آورند.

## روش تحقیق

### شرکت کنندگان

ده زن حرفه ای در پنج دانشگاه عمومی در گانا برای این مطالعه مورد مصاحبه قرار گرفتند. دو زن از هر دانشگاه؛ هر یک از دو سلسله مراتب مشابه (آکادمیک و اداری) انتخاب شدند. آنها برای مشارکت در مطالعه بر اساس عضویت آنها در سازمان های حرفه ای یا با استفاده از روش نمونه گیری گلوله برفی از لیست اعضای دو سازمان حرفه ای انتخاب شدند.

### جمع آوری داده ها

مصاحبه ها معمولاً به منظور جمع آوری داده ها برای مطالعه استفاده میشوند. مصاحبه ها براساس تقریباً 30 سوال بی پاسخ که از سوالات مشابه مصاحبه توسط (Bell and Nkomo (2001) and Roth (2006) گرفته شده است، انجام شده است. سوالات به طور کامل شامل مباحث آزاد مربوط به پس زمینه های شخصی زنان، آموزش و پرورش، موقعیت حرفه ای فعلی آنان، زندگی خانوادگی و شخصی آنان بود. در رابطه با پاسخ های ارائه شده به پرسش های قبلی، برخی از سوالات منحصر به هر مصاحبه از پرسشنامه حذف شده است. این ساختار موجود برای جمع آوری داده ها به دلیل انتخاب شده است که هر یک از شرکت کنندگان را اجازه نشان دادن عمق اطلاعاتی را که از طریق یک روش نظرسنجی در دسترس نیست، میدهد. همچنان این روش به دلیل انتخاب شده است تا اشتراک کنندگان را اجازه دهد که جزئیاتی را در مورد آگهی شان از تجربیات کارکردهای جنسیتی ارائه دهند.

### یافته ها

پس از تجزیه و تحلیل، جنبه های سازنده ای از توصیف های شرکت کنندگان در زندگی آنها ظهور کرد. در قدم اول، بیان گردیده است که هر زن ساختار های کلیدی را در جوامع خود ارائه میکنند که احساسات آنها را به عنوان حرفه ای به کار می

گیرد و نقش خانواده، عقاید، فعالیت ها و تحصیل در موفقیت حرفه ای را در طول زندگی آنها برجسته می سازد. علاوه بر این، شرکت کنندگان این مطالعه خود شان را به عنوان دارنده هویت های متعدد در کار و جوامع خود که غالباً روی هم قرار میگیرند، ملاحظه میکنند. با توجه به دیویس نترلی (1998)، مدیران زن با موقعیت کاری که بیشتر منحصر به مردان هستند، به حاشیه رانده می شوند. این امر تقریباً در مورد تمام زنان مصاحبه شده در این مطالعه صدق میکند.

پس زمینه یا دوران کودکی یک فرد می تواند تهدایی باشد که فرد میتواند تمام زندهگی خود را بر اساس آن بنا نماید. از ده زن که با آنها مصاحبه شده، نیمی از آنها از خانواده فقیر یا طبقه کارگر بودند. از میان هر ده زن چهار تن آنان از جوامع روستایی یا کشاورزی بودند که اعتقادات آنها تأثیر قابل توجهی بر زندگی آنها تا آنجا که به ساختن اخلاق کاری خود میپرداختند، داشته است. بسیاری از ویژگی های شخصیتی مشترک در میان زنان مصاحبه شده وجود داشت، اما دو ویژگی در میان همه ده زن مصاحبه شده مشترک بود، که این دو ویژگی اشتیاق و جاه طلبی بودند.

گام بعدی در بناء بنیاد زندگی یک فرد، آموزش و پرورش است. همه ده زن مدرک ماستری داشتند؛ چهار نفر از میان ده زن مدرک دکتورا در دست داشتند و سه نفر دیگر شان دارای مدارک حرفه ای بودند. روت در سال 2006 گزارش داده است که با توجه به روابط خانوادگی، هر هفت زن از میان ده تن تحت تأثیر قابل توجهی پدران شان در امور تحصیلی و شغلی شان قرار گرفته اند. زنان هنگامی که در مورد عقاید والدین شان نسبت به آموزش صحبت مینمودند، پدرانشان را "بسیار تشویق کننده" توصیف میکردند، در حالی که مادرانشان با توجه به اهداف حرفه ای یا شغلی نقش منفعلتری ایفا می کردند. یک زن بیان داشت: "پدرم همیشه به من گفت من می توانم کاری را که می خواستم انجام دهم".

همه ده نفر از زنان شرکت کننده گان این مطالعه ابراز داشتند که ازدواج کرده اند یا در حال حاضر در رابطه هستند. سه نفر از زنان طلاق گرفته بودند. هشت نفر از میان ده زن دارای فرزند بودند. از میان هشت زن دارای فرزند، 5 تن از آنان حداقل یک نفر بر علاوه و یا در کنار همسر خود برای کمک به فرزندان و / یا امور خانگی خود، از جمله نگهداری خانه و پرستار اطفال در خانه شان دارند. گزارش شده است که از این میان دو زن مراقب مادران سالخورده خود هستند، زنان دیگر به علت نداشتن روابط نزدیک با خانواده های والدین یا بستگان خود مسئول مراقبت آنها نیستند و یا بستگان شان قبلاً وفات نموده اند. پشتیبانی همسر نیز برای حفظ مسیر شغلی و موفقیت یک امر مهم پنداشته میشود. تمام زنان متاهل اظهار داشته اند که شوهرانشان بسیار حامی آنها بوده اند. با وجود این روابط حمایتی، انتظارات جنسیتی غالباً در خانه وجود داشته است. همانطور که یک زن گفت "من همانند همه زنان از خانه، شوهر و فرزندانم مراقبت می کنم".

همه ده زن شرکت کننده در مطالعه در رده های مختلف دانشگاه ها و جوامع خود قرار داشتند. پنج تن از این زنان اعضای انجمن اساتید دانشگاه گانا (UTAG) و پنج تن دیگر آنها از اعضای انجمن صنفی دانشگاه های گانا (GAUA) هستند. پنج تن از میان این زنان عضو سازمان های حرفه ای دیگر نیز بودند. همه این ده تن زنان در کمیته ها و هیئت های دانشگاه ها و یا در سایر سازمان های جامعه نیز شرکت داشتند. بیشتر از زنان که مصاحبه کرده بودند بیشتر بر اهمیت قابل شدن به جامعه شان تاکید داشتند. صرف نظر از سطح فعالیت هایی که زنان درگیر آن هستند، همه این ده تن زنان بر اهمیت تعادل کار و زندگی تاکید دارند.



در جریان مصاحبه زمانی که از زنان پرسیده میشد که آیا آنها با تبعیض جنسیتی مقابل شده اند و یا خیر، تقریباً هر زن مصاحبه کننده، ابتدا پاسخ منفی (نه) ارائه کرده اند. پس از گفتن نه، در جریان مصاحبه، این بیان شان را دوباره ارزیابی کردند. بر استناد انعکاس از این موضوع، همه این ده تن زنان گزارش کرده اند که با برخی از تبعیضات جنسیتی مواجه شده اند. زنان در مورد مشکلات و تبعیضات جنسیتی در برابر زنان در دانشگاه ها گزارش دادند. یک زن، یک پروفیسور که تبعیض جنسیتی را تجربه کرده بود، اعتقاد داشت که این تنها جنسیت وی است که به تبعیض کمک کرده است.

مسئله ای که تقریباً در تمام مصاحبه ها مطرح شده بود اهمیت حمایت زنان از خود زنان بود. یک زن اظهار داشت دلیل اینکه او در ابتدا به یک شغل حرفه ای پیوست، برقراری ارتباط با دیگر زنان حرفه ای بود. همه زنان از اهمیت زنان برای توانمندسازی زنان و ارتباطات اجتماعی سخن می گفتند. زنان همچنین بر اهمیت مربیان، اعم از موضوع مربی بودن و بهره بردن از فرصت ها برای مربی شدن، تاکید داشتند. یکی از این زنان اظهار داشت که یکی از دلایل که زنان باید از دیگر زنان حمایت کنند این است که دیگر زنان بتوانند توانمند و موفق شوند. او گفت، " امیدوارم با حمایت و تقویت دیگر زنان، زندگی نسل های آینده زنان را آسان تر سازم".

از جمله ویژگی های انگیزشی این مصاحبه ها روش و توازن بود که زنان این موقعیت های تبعیض آمیز را تحت پوشش قرار دادند. هرچند که بسیار خسته کننده بود، هیچکدام از زنان گزارش نکردند که در نتیجه تبعیض جنسیتی که آنها با آن مقابل شدند، هیچ تأثیر منفی درازمدت روی زنان نداشته است. به نظر میرسد که همه زنان با وجود این تبعیضات گام های بلند برداشته و از آن به عنوان تجربه برای یادگیری استفاده می کنند. آنها اکنون نه تنها درباره چگونگی برخورد با تبعیض جنسیتی آگاه هستند، بلکه میدانند که چگونه از آن جلوگیری کنند و شاید حتی از آن به نفع خود استفاده کنند. یک زن اظهار داشته است که او ترجیح می دهد با مردان کار کند، زیرا او مزایای بسیاری را در کار با مردان نسبت به کار با زنان میبیند. او اظهار داشت که مردان با او نسبت به دیگر همکاران مرد "نرمتر و ملایم تر" رفتار میکنند. یک زن دیگری پیشنهاد کرد که زنان باید از "تفاوت هایشان به عنوان زنان" برای انجام وظایفشان استفاده کنند.

همه ده زن شرکت کننده در این مطالعه اظهار داشتند که موفقیت شغلی آنها کاملاً وابسته به حسن نیت تعهد شخصی آنها بوده است. این ویژگی آنها را برای غلبه بر موانعی بوجود آمده صد راه تحرک و پیشرفت آنها در آموزش عالی، قادر میسازد. یکی دیگر از تاثیرات قوی که بیش از نیمی از زنان گزارش کردند، ایمان یا اعتقاد آنها بود. زنان اظهار داشتند که دین برای آنها مبنای برای اخلاق و ارزش های که بر مبنای آن زنده گی شان را هدایت میکنند، ایجاد کرده است.

یافته ها نشان می دهد که درک چگونگی در نظر گرفتن تبعیض جنسیتی در محل کار دانشگاهی، مهم است. اگر چه، اکثر زنان در ابتدا بیان کردند که هرگز تبعیض جنسیتی را تجربه نکرده اند، پس از بازبینی پاسخ ها و درخواست وضاحت موضوع، هر زن گزارش داد که در واقع با تبعیض جنسیتی مواجه بوده است. به وضاحت میتوان مشاهده کرد که درک شخصی در مورد مسائل اجتماعی از اهمیت زیادی برخوردار است.

## نتیجه گیری

از آنجایی که هدف از این مطالعه بررسی این موضوع بود که آیا زنان حرفه ای در تحصیلات عالی تبعیض جنسیتی را تجربه کرده اند و به عنوان شاخصی برای قضاوت در مورد اینکه آیا فرد با تبعیض جنسیتی مواجه بوده یا نه، درک زنان به عنوان مهم ترین عامل شناخته شده است. صرف نظر از اقدامات تبعیض آمیز که ممکن است علیه یک زن برداشته شود، اگر تبعیض به وی تحمیل نشده و او را متاثر نسازد، یک اقدام بی ارزش پنداشته میشود. با این حال، در این وضعیت خاص همراه با تبعیض جنسیتی و زنان حرفه ای، دلیل اینکه زنان در ابتدا گزارش نکردند که با تبعیض جنسیتی مواجه شده اند، به دلیل تبعیض واقعی است که غالباً اتفاق می افتد.

اما زنان، به خصوص زنان شاغل به طور کلی، غالباً در قدم نخست بر مبنای جنسیت (زن) و بعداً بر مبنای دست آوردهای شان قضاوت میشوند. در حالی که زنان طی چند دهه گذشته پیشرفت زیادی در محل کار رسمی داشته اند، تبعیض جنسیتی که شرکت کنندگان در این مطالعه با آن مواجه شده اند، نشان می دهد که هنوز هم نقش اجتماعی زنان بسیار محدود ساخته شده است.

فدراسیون زنان تاجر و شاغل در گانا برنامه هایی را برای زنان فراهم می کند، که زنان می توانند از انزوا شبکه های حرفه ای که بعدها با آن روبرو خواهند بود، بیرون بیایند. پس از غلبه بر انزوا و همبستگی با همدیگر، زنان می توانند برای ساختن تاریخ برای خود شان عمل نمایند. در نهایت، به هر اندازه که زنان به موفقیت دست یابند و به جایگاه های اجرایی بالاتر در محل کار ارتقا یابند، به همان اندازه زنان قادر خواهند بود آینده ملت و فرهنگ ما را تغییر دهند.

## REFERENCES

- Ampofo, A.A. (2004.) Women's and gender studies in English speaking sub-Saharan Africa: A review of research in the social sciences. *Gender & Society* 18(6): 685–714.
- Armah, E.K. (2009). Leadership and Management in Higher Education. *Journal of Leadership in Education* 3(1): 1–16
- Acevedo, D. (2002). *Feminist Inroads in the Study of Women's Work and Development* Maracay, Universidad de Carabobo.
- Acker, J. (2009). "From glass ceiling to inequality regimes." *Sociologie du Travail* 51(2): 199-217.
- Acker, J. (2009). Gendered Institutional Theory: Sex Roles and Gendered Institutions. *American Journal of Sociology* , 91:759-799.
- Alvesson, M. & Billing, Y. D. (2007). *Understanding Gender and Organizations* London, Sage.
- Ardayfio-Schandorf, E. (2005). *Different Places, Different Voices: Gender and Development*. Geneva, Switzerland.
- Akwaah, A. B. (2009). Women Managers: Prospects and Challenges. *Journal of Education and Social Management* 16: 47-68.
- Barret, B. & Morrison, J. (2008). "The contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers: A Feminist investigation." *European Journal of Women's Studies* 8(2): 161-180.
- Bell, Ella L.J. Edmondson and Stella M. Nkomo. 2001. *Our Separate Ways: Black and White Women and the Struggle for Professional Identity*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Black, Sandra E. and Chinhui Juhn. 2000. "The Rise of Female Professionals: Are Women Responding to Skill Demand?" *The American Economic Review*, 90:450-455.
- Blackmore L. and Sach M. (2000). *Breaking the Mold: Women, Men and Time in the New Corporate World*. New York: Free Press.
- Bradley, Karen. 2000. "The Incorporation of Women into Higher Education: Paradoxical Outcomes?" *Sociology of Education*, 73:1-18.
- Boateng, J. F. (2000). Where are our women: A review of the Public Sector in Ghana. *Employment and Development Review*, 4:16-39
- Chang, M. (2000). The Evolution of Gender segregation Regimes . *The American Journal of Sociology*, 105 , 1658-1701.
- Cohen, Lisa E., Joseph P. Broschak, and Heather A. Haveman. 1998. "And Then There were More? The Effect of Organisational Sex Composition on the Hiring and Promotion of Managers." *American Sociological Review*, 63:711-727.
- Crosby, R. (2004). *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, Oxford University Press.
- Davies-Netzley, Sally Ann. 1998. "Women above the Glass Ceiling: Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success." *Gender and Society*, 12:339-355.
- Davison, H. & Burke H. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: A Metaanalytic investigation. *Journal of Vocational Behavior* , 56, 225-248.
- Darko, R. (2008). *Sovereign virtue: the theory and practice of equality*. Cambridge, Mass. London, Harvard University Press.
- Forret, M. & (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25 , 419-437.
- Gold, A. (2003). "Enterprise Culture, Equity and Gendered Change in Commonwealth Higher Education", Williams Gareth (ed.) *The Enterprising University: Reform, Excellence and Equity*,

Burkingham: Open University Press

Healy, G. (2011). Reflections on researching inequalities and intersectionality. Equality, diversity and inclusion at work: a research companion. M. Ozbilgin. Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited.

Heilman, M. & Welle H. (2005). *Formal and Informal Discrimination against Women at Work: The Role of Gender Stereotypes*. New York: Centre for Public Leadership.

Heilman, M. W. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gendertyped tasks . *Journal of Applied Psychology*, 89 , 416-427.

Lips, H. (2003). The Gender pay gap: Concrete indicator of women's progress toward equality. *Analyses of Social Issues and Public Policy* , 3, 87-109.

Lynch, F. R. (2010). *The Diversity Machine*. New York, Free Press.

Mama, A. (2001) Challenging subjects: Gender and power in African contexts. *African Sociological Review* 5(2): 63–73.

Mama, A. (2003) Restore, reform but do not transform: The gender politics of higher education in Africa. *The Journal of Higher Education in Africa* 1(1): 101–125.

Mejiuni, O. (2013) *Women and Power: Education, Religion, and Identity*. Dakar: Council for the Development of Social Science Research in Africa (CODRESIA). Available at: <http://www.codesria.org/spip.php?article1777&lang¼en> (accessed 8 May 2013).

Morley, L. (2010) Gender mainstreaming: Myths and measurement in higher education in Ghana and Tanzania. *Compare* 40(4): 533–550.

Odejidi. A., Akanji, B. & Odekunle, K. (2006) Does expansion means inclusion in Nigerian higher education? *Women's Studies International Forum* 29(6): 552–561.

Oakley, J. G. (2000). "Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs." *Journal of Business Ethics* 27(4): 321-334.

Prah, M. (2002) Gender issues in Ghanaian tertiary institutions: Women academics and administrators at Cape Coast University. *Ghana Studies* 5: 83–122.

Reskin, B. (2008). *The Realities of Affirmative Action*. Washington, D.C, American Sociological Association.

Reskin, B. (2000). "Getting It Right: Sex and Race Inequality in Work Organizations." *Annual Review of Sociology* 26: 707-709.

Roth, L. (2003). Selling women short: A Research note on gender differences in compensation on Wall Street. *Social Forces*, 82 , 783-802.

Rudman, L. & Fairchild B.(2004). Reactions to counterstereotypic behavior: The Role of backlash in cultural stereotype maintenance . *Journal of Personality and Social Psychology*, 87 , 157-176.

Sackett, P. D. (2001). Tokenism in performance evaluation: The Effects of work group representation. *on male-female and white-black differences in performance ratings. Journal of Applied Psychology*, 76 , 263-267.

Singh, V. & Vinnicombe, S. (2003). "The 2002 female FTSE index and women directors." *Woman in Management Review* 18(17): 349-358.

Stangor, C. (2001). Stereotype accessibility and information processing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14 , 694-708.

