

## تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی

(مطالعه موردی: زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان)

حیدر جانعلی‌زاده چوب‌بستی\*، اعظم مقیمی\*\*، مجید امینی\*\*\*

**چکیده:** موضوع بررسی جایگاه زنان در علم در برخی از کشورهای جهان مورد کنکاش علمی واقع شده است، اما میزان تحقیقات علمی در این خصوص، و به‌ویژه تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی در ایران اندک بوده و در دانشگاه اصفهان پژوهشی یافت نشده است. برای کم کردن خلأ تحقیقاتی در این خصوص، این پژوهش سعی کرده است تا به جستجوی پاسخ علمی برای سه سؤال اساسی زیر بپردازد: ۱. زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان دارای چه ویژگی‌های تحصیلی-تجربی هستند؟ ۲. موقعیت سازمانی آنان به لحاظ حضور در کمیته‌ها و شوراهای تصمیم‌گیری و حضور در امور اجرایی و مدیریتی چگونه است؟ ۳. از دیدگاه آنها چه عواملی بر وضعیت حضورشان در موقعیت‌های سازمانی در دانشگاه اصفهان تأثیر گذار بوده‌اند؟ جامعه اصلی مورد بررسی این تحقیق کلیه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه و مصاحبه نیمه‌ساخت یافته استفاده گردید. برخی از یافته‌های مهم این پژوهش عبارتند از:

زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان تقریباً یک دهم (۱۰/۳۵ درصد) تعداد مردان این دانشگاه هستند. موقعیت علمی زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان تفاوت معنی‌داری با موقعیت علمی مردان هیئت علمی این دانشگاه ندارد، اما به لحاظ موقعیت سازمانی اختلاف بارزی بین آنها وجود دارد؛ به‌طوری‌که زنان هیئت علمی نسبت به مردان کمتر در پست‌های مدیریتی قرار گرفته و بیشتر در سطوح مدیریتی خرد و بعضاً میانه دارای موقعیت شدند. از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موقعیت سازمانی زنان هیئت علمی از دیدگاه خود آنها تبعیض جنسیتی و تعارض نقشی است در حالی که مردان عضو هیئت علمی عامل تعارض نقشی را مؤثر بر موقعیت سازمانی زنان هیئت علمی دانسته‌اند.

**واژه‌های کلیدی:** جایگاه حرفه‌ای، زنان دانشگاهی، عوامل اجتماعی-فرهنگی.

## مقدمه و طرح مسئله

علم فعالیتی کاملاً اجتماعی است و توسط انسان‌های عضو جامعه ساخته می‌شود، اما جامعه علمی شامل دسته واحدی که متشکل از افراد دارای شرایط مساوی باشد؛ نیست. جامعه علمی به شکل کاملاً نامشخصی قشر بندی شده است، گروه اندکی از دانشمندان به گونه‌ای متفاوت و نابرابر با دیگران در پیشبرد علم مشارکت دارند و از امتیازات، پاداش‌ها، منابع و امکانات علمی - تحقیقاتی برخوردار هستند (محسنی، ۱۳۷۲: ۱۸۶). جنسیت یکی از نابرابری‌هایی است که در عرصه علم قابل توجه بوده و به موقعیت حاشیه‌ای زنان در این عرصه منجر شده است. نگاهی کوتاه به تاریخچه حضور زنان نشان می‌دهد که در بسیاری از موارد حضور زنان یا نادیده انگاشته شده و یا اهمیتی بسیار کمتر از مردان داشته است.

در دوره بعد از جنگ جهانی دوم، حضور زنان در عرصه علم پررنگ شده و تئوری‌های فمینیستی مطرح شدند. در دهه‌ای که سازمان ملل به عنوان دهه نقش زن در توسعه اعلام کرد (۸۵-۱۹۷۵م.) و بعد از این دهه، رشد حضور زنان در عرصه‌های مختلف علمی آشکار بود (پنیم، ۱۳۸۰: ۳۰۳-۳۰۲).

لیکن افزایش کمی زنان در عرصه علم به معنای از بین رفتن مسئله نابرابری‌های جنسیتی نیست، بلکه شکل جدید این مسئله در ارتقاء زنان به مراتب و موقعیت‌های برتر علمی همچنان وجود دارد. این نابرابری‌ها باعث می‌شود زنان در محیط‌های دانشگاهی با مسائل و مشکلات خاصی نظیر دسترسی کمتر به پست‌های مدیریتی، پیشرفت کندتر، کم تعداد بودن در سطوح بالا و بهره‌وری علمی پائین‌تر روبه‌رو شوند، این در حالی است که مردان هم ردیف آن‌ها که وضعیت مشابهی با آنان دارند، چنین مشکلاتی ندارند (سلتز و کورتین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۴۷). اطلاعات آماری در مورد وضعیت زنان دانشگاهی در برخی از کشورهای جهان تأیید کننده مسائل مطرح شده است.

در سال ۲۰۰۲ در ایتالیا تنها ۳۹/۶ درصد از محققان دانشگاه‌های این کشور زن بودند، ۲۶/۲ درصد از اعضای هیئت علمی زن این کشور در مرتبه استادیاری و ۱۱/۲ درصد در مرتبه استادی قرار داشتند و سهم آنان در مناصب اجرایی دانشگاه‌های این کشور به ترتیب ۷/۴ درصد معاونت دانشکده و ۳/۱ درصد رؤسای دانشکده‌ها بود. برخی اطلاعات دیگر نشان می‌دهد که در سایر نهادهای علمی این کشور و سایر کشورهای اروپایی وضع به همین منوال است. به طوری که در اروپای دهه ۱۹۹۰ سهم زنان در مرتبه استاد تمامی از رقم پایین ۵-۴ درصد به ۱۳ درصد افزایش داشته است. در همین سال‌ها، سهم زنان در ایالات متحده کمی

<sup>1</sup>. Settles & Cortin

تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی ۴۹

بالتر بوده ولی از رقم ۱۸ درصد بالاتر نرفته است. در مطالعه اخیری که در ۴۷ آکادمی اروپایی انجام شده است، نتایج نشان داد که اگرچه افزایش آرام و تدریجی در شمار زنان نسبت به دهه ۷۰ صورت گرفته اما سهم زنان هیئت علمی همچنان خیلی پایین است و بین ۱ تا ۱۵ درصد می‌باشد (رومیتو و والپاتو، ۲۰۰۵: ۴۳). همچنین آمارهای مؤسسه ملی علوم آمریکا در بخش منابع علم نشان می‌دهد که توزیع زنان تحصیلکرده بیشتر در سطوح پائین آموزشی و خدماتی بوده است و در سطوح بالای اجرایی سهم زنان فقط ۲۰ درصد از پست‌های مدیریتی و آن هم بیشتر شامل رده‌های میانی می‌شود و در سطح جهانی فقط ۹/۹ درصد کل پست‌های مدیریتی و سیاستگذاری به زنان اختصاص دارد (فرهمنده، ۱۳۸۲: ۲۳۲). در ایران نیز شواهد حاکی از این است که وضعیت زنان در سطوح متفاوت آموزش عالی به موقعیت زنان دانشگاهی در سایر نقاط دنیا شبیه است. آمار آموزش عالی نشان می‌دهد که از میان ۷۹۶۱۷ نفر (۶۵/۲۲ درصد) اعضای هیئت علمی تمام وقت و حق‌التدریس دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تنها ۱۸/۲۵ درصد زن و ۸۱/۷۵ درصد مردان هستند.

همچنین برخی مطالعات در ایران نشان داد که متناسب با افزایش زنان در آموزش عالی، نقش آفرینی آنان در بخش‌های مدیریتی جامعه اعم از مدیریت اجرایی یا قانونگذاری در سطوح ملی و محلی افزایش نیافته است (پیشگاهی فرد، اسدی‌راد، ۱۳۸۲: ۱۶۹-۱۵۹). خلاً حضور زنان در بخش برنامه‌ریزی‌ها و سیاستگذاری‌های خرد و کلان بیانگر این مطلب است که تقریباً جایگاهی برای زنان در این سطوح در نظر گرفته نشده است و آموزش زنان بیشتر در سطوح دانشگاهی و حرکت در مسیرهای از پیش تعیین شده علمی بوده است (فرهمنده، ۱۳۸۲: ۲۳۲-۲۳۱). به این ترتیب به نظر می‌رسد آن دسته از زنانی که موفق به اخذ مدارج بالای علمی می‌شوند بیشتر در موقعیت هیئت علمی و انجام فعالیت‌های آموزشی به کار مشغول می‌شوند و کمتر به موقعیت‌های تصمیم‌گیرنده و پست‌های سازمانی در سلسله مراتب دانشگاهی می‌رسند. وضعیت نابرابر زنان و مردان هیئت علمی به لحاظ عوامل و مسائل مطرح شده ضرورت مطالعه و تحقیق وضعیت موجود را خاطر نشان می‌سازد. به لحاظ پیشینه مطالعات، پژوهش‌های اندکی در این زمینه در ایران صورت گرفته است و از مرتبط‌ترین پژوهش‌های این حوزه می‌توان به مقاله تغییرات شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه نوشته شمس‌السادات زاهدی (۱۳۸۱) اشاره نمود. به غیر از تحقیق مذکور، اطلاعات دقیق و صحیحی به لحاظ ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی زن در دانشگاه‌های ایران یافت نشد و معلوم نیست زنان در اجتماع علمی از چه جایگاه و موقعیتی برخوردارند. با توجه به خلاً پژوهشی یاد شده و تلاش

جهت فراهم ساختن زمینه‌های مناسب برای نمایاندن جایگاه واقعی زنان عضو هیئت علمی و حرکت در جهت زمینه‌سازی به سوی گزاره‌های عام، این مقاله بر آن است که به بررسی و تبیین جایگاه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی زن در یکی از دانشگاه‌های ایران (دانشگاه اصفهان) بپردازد. در واقع این مطالعه، در جستجوی پاسخ به سه سؤال زیر است: ۱. زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان دارای چه ویژگی‌های تحصیلی - تجربی هستند؟ ۲. موقعیت سازمانی آنان به لحاظ حضور در کمیته‌ها و شوراهای تصمیم‌گیری و حضور در امور اجرایی و مدیریتی چگونه است؟ و ۳. از دیدگاه آنها چه عواملی بر وضعیت حضورشان در موقعیت‌های سازمانی در دانشگاه اصفهان تأثیر گذار بوده‌اند؟

### پیشینه تحقیق

#### پژوهش‌های خارجی

موضوع جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی موضوع جالب و در عین حال پرمناقشه‌ای برای پژوهشگران بوده و در سطح جهانی پژوهش‌های تجربی فراوانی در این خصوص صورت گرفته است. در یک دسته‌بندی کلی، پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه را می‌توان به دو دسته مطالعات تاریخی و مطالعات فمینیستی - جامعه‌شناختی تقسیم نمود. مطالعات تاریخی خود به دو دسته قابل تقسیم هستند؛ دسته اول شامل مطالعاتی است که جنبه سرگذشت پژوهی دارد و به بررسی زندگی و دستاوردهای اولین زنانی می‌پردازد که توانسته‌اند در حوزه علم به موفقیت‌های چشمگیری دست یابند و گروه دیگر شامل پژوهش‌هایی است که ضمن مطالعه حضور تاریخی زنان، به بررسی و تبیین موقعیت حاشیه‌ای زنان دانشمند قرن نوزده و بیست میلادی و تغییرات حاصل شده در موقعیت آن‌ها می‌پردازند. هر دو گروه مطالعات به روش اسنادی و یا روش‌های کیفی نظیر مصاحبه انجام شده‌اند. از زمره این پژوهش‌ها می‌توان به کتاب «زنان در علم» نوشته موزانس<sup>۱</sup> (۱۹۹۱)، «زنان در علم» نوشته بایلی<sup>۲</sup> (۱۹۹۴)، «سیاحت زنان در علم و تکنولوژی» نوشته آمبروز<sup>۳</sup> و دیگران (۱۹۹۷)، «زنان نویسنده علم» اثر گاتز و شتیر<sup>۴</sup> (۱۹۹۷)، «دایر المعارف زندگی‌نامه‌های زنان در علم: زندگی پیشگامان زن از زمان‌های قدیم تا اواسط قرن ۲۰» نوشته اوجیلوی و هاروی<sup>۵</sup> (۲۰۰۰)،

1. Mozans

2. Bailey

3. Ambrose

4. Gates & Shteir

5. Ogilvie & Harvey

تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی ۵۱

مقاله « زنان و پژوهش‌های علمی نو» اثر پنیما، جی و آبیر،ام<sup>۱</sup> (۱۳۸۰)، مقاله رومیتو و والپاتو<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) با عنوان «زنان در بیرون و درون دانشگاه: جدال در جهت کسب دانش، حقانیت و نفوذ»، مقاله سونرت<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) با عنوان «زنان در علم و مهندسی: پیشرفت‌ها، چالش‌ها و راه حل‌ها» اشاره کرد.

از پژوهش‌های فمینیستی صورت گرفته می‌توان به «زنان و دیدگاه زیست‌شناسانه زنانه» اثر هابارد، هنیفن و فرید<sup>۴</sup> (۱۹۷۹)، «علم و جنسیت و رویکردهای فمینیستی بر علم» اثر بلیر<sup>۵</sup> (۱۹۸۴ و ۱۹۸۹)، «تأملاتی در جنسیت و علم» اثر ایولین فاکس کلر<sup>۶</sup> (۱۹۸۵)، «فمینیسم و علم» اثر تانا<sup>۷</sup> (۱۹۸۹)، و «علم زن محور» اثر راسر<sup>۸</sup> (۱۹۹۰) اشاره کرد. نقد روش تحقیق، پارادایم‌های مختلف فلسفی، چشم‌اندازهای جنسیتی و قاعده‌مند کردن آن چه که بعدها «نقد فمینیستی از علم» نامیده شد، در این تحقیقات به چشم می‌خورد (فرهمند، ۱۳۸۲: ۲۲۹).

همچنین مطالعات دیگری وجود دارند که سعی در ارائه رویکردهای جامعه‌شناختی به منظور تبیین نابرابری‌های جنسیتی در حوزه علم داشته‌اند. در این بخش می‌توان به مقاله لیجیا آمانسیو<sup>۹</sup> (۲۰۰۵) تحت عنوان «انعکاس‌هایی بر علم به مثابه یک کوشش جنسیتی شده»، مقاله گوپتا و شرما<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۳) «نابرابری جنسیتی در محیط کاری انجمن‌های عالی علمی و تکنولوژیکی در هند»، مقاله هیلی<sup>۱۱</sup> و دیگران (۲۰۰۵) «استخدام دانشگاهی و جنسیت: تفکیک جنسیتی عمودی در ترکیه»، کملگور و اترکویتز<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۱) «غلبه بر وضعیت دشوار انزوا در دانشگاه‌های آمریکا، مقاله روند کلی برابری جنسیتی در علم در اتحادیه اروپا: گزارش ETAN» نوشته ترزا ریس<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۱)، ویت مارش<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۷) «انتخاب‌ها و مبارزه‌جویی: یک پژوهش کیفی از الگوهای شغلی زنان»، مقاله ایزیز ستلز و همکارانش<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۶) «وضعیت زنان در علوم دانشگاهی (خوب، بد و قابل تغییر)» و مقاله ماری فرانک فاکس<sup>۱۶</sup> (۲۰۰۶) «مسئله مشارکت، عملکرد و پیشرفت زنان در علوم آکادمیک و مهندسی و چرایی آن» اشاره کرد.

<sup>1</sup>.Pnima, G.& Abir-Am

<sup>2</sup>.Romito & Volpato

<sup>3</sup>.Sonnert

<sup>4</sup>.Ligia Amancio

<sup>5</sup>.Gupta & Sharma

<sup>6</sup>.Healy

<sup>7</sup>. Kemelgor, I. & Etzkowitz

<sup>8</sup>.Teresa Rees

<sup>9</sup>.Whitmarsh

<sup>10</sup>. Isis H., Settle. Lila M.,Cortina . Janet Mally, Abigail J.Stewart

<sup>11</sup>. Frank Fox, Mary

هر یک از این پژوهش‌ها در تبیین مسائل نابرابری جنسیتی از رویکرد تئوریک خاصی مثل تئوری کمبودها<sup>۱</sup>، تفاوت‌ها، ریزش<sup>۲</sup>، توده حیاتی<sup>۳</sup>، تعارض نقش‌ها، سقف شیشه‌ای و ... استفاده نموده است و به عواملی نظیر تبعیض جنسیتی، اندک بودن تعداد زنان، مشکلات خانوادگی، فرهنگ مردسالارانه محیط سازمانی، تصورات قالبی جنسیتی، مکانیسم‌های ممانعت و... در این راستا اشاره کرده است. این گروه از مطالعات از طریق ترکیبی از روش‌های کمی (پیمایش و پرسشنامه) و کیفی نظیر مصاحبه نیمه‌ساخت یافته و مصاحبه ساختاریافته انجام گردیده است.

### پژوهش‌های داخلی

در مقایسه با وضعیت جهانی، در ایران مطالعات مربوط به جایگاه و موقعیت حرفه‌ای زنان در حوزه علم و دانشگاه اندک است اما با افزایش آگاهی‌ها در این زمینه، روند مطالعات رو به افزایش است. مطالعات مربوط به این حوزه را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد، گروه اول مطالعاتی است که به بررسی وضعیت مشارکت زنان در آموزش عالی و پیامدهای اجتماعی- فرهنگی ناشی از آن پرداخته است و بیشتر بر جنبه‌های آسیب شناختی این مسئله متمرکز است.

از زمره مطالعات صورت گرفته می‌توان به مقاله حقیقی و اکبری (۱۳۸۴) تحت عنوان «بررسی مشارکت زنان در تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی در ایران»، مقاله نصرآبادی (۱۳۸۵) «زنان و آموزش عالی (پیامدهای افزایش حضور زنان)»، مقاله فراستخواه (۱۳۸۳) «زنان، آموزش عالی و بازار کار»، مقاله «وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن: مطالعه‌ای موردی» از صالحی عمران (۱۳۸۵)، مقاله کتابی (۱۳۷۹) با عنوان «بررسی و تحلیل شاخص‌های آموزش عالی در مورد دانشگاه اصفهان» و مقاله «برآورد تقاضای اجتماعی آموزش عالی در ایران در سال ۸۱-۱۳۸۰» نوشته معصومه قارون (۱۳۸۱) اشاره نمود.

در این راستا، برخی طرح‌های پژوهشی در دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی مطالعات زنان انجام شده است که در دسته نخست جای می‌گیرد. از جمله این طرح‌ها: بررسی و تحلیل افزایش سهم

---

<sup>1</sup>. Deficit Theory

<sup>2</sup>. Leaky Pipeline

از آنجائی که این تئوری در فارسی دارای معادلی ذهن‌آشنا نیست که بار معنایی آن را بنمایاند، با عنوان تئوری ریزش نامگذاری شده است (جانعلی‌زاده، ۱۳۸۶).

<sup>3</sup>. Critical Mass

تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی ۵۳

زنان در آموزش عالی (۱۳۸۱)، توسعه مشارکت زنان در آموزش عالی (۱۳۸۰)، زن، دانشگاه، فردای بهتر (۱۳۷۷) است.

اما گروه دوم این مطالعات به بررسی و تبیین مسئله نابرابری جنسیتی در سطوح عالی‌تر آموزش عالی و موقعیت نابرابر زنان در مشاغل علمی و سطوح مدیریتی می‌پردازد. مطالعات انجام شده در این حوزه بسیار اندک است و از محدود پژوهش‌های صورت گرفته می‌توان به مقاله زاهدی (۱۳۸۱) با عنوان «تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه»، مقاله اعزازی (۱۳۸۱) «موقعیت زنان هیئت علمی در مجلات تخصصی جامعه‌شناسی ایران»، مقاله اسفیدانی (۱۳۸۱) «موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریت»، مقاله پیشگاهی‌فرد و اسدی‌راد (۱۳۸۲) «بررسی رابطه میان آموزش عالی زنان در ایران و حضور آنان در عرصه‌های قانونگذاری»، مقاله مهرعلی‌زاده و دیگران (۱۳۸۴) «بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی» و مقاله جانعلیزاده (۱۳۸۶) تحت عنوان «تحلیلی بر جایگاه زنان در نهادهای علمی و تخصصی نخبه» اشاره نمود.

در ایران در پژوهش‌های انجام شده از رویکردهای تئوریک جدیدتر کمتر استفاده شده است و اکثر تحقیقات صورت گرفته با استناد به تئوری‌های فمینیستی انجام شده‌اند.

جمع‌بندی تحقیقات خارجی و داخلی صورت گرفته در زمینه جایگاه و موقعیت حرفه‌ای زنان در حوزه علم نشان می‌دهد که در بیشتر این پژوهش‌ها از یک رویکرد تئوریک خاص استفاده شده است. اما مقاله حاضر بر این اعتقاد است که تحقیق در مورد جایگاه حرفه‌ای زنان در عرصه علم حالت بین رشته‌ای دارد و در حوزه مطالعات مربوط به جامعه‌شناسی شغل، زنان، علم، سازمان‌ها، تاریخی و فرهنگ قرار می‌گیرد و در تبیین آن لازم است که این مسئله از ابعاد متفاوتی مورد توجه قرار گیرد، زیرا بسنده کردن به یک رویکرد خاص در تبیین موقعیت پیچیده زنان چندان راهگشا به نظر نمی‌رسد. بر این اساس، در این مقاله سعی شده است از رویکردهای تئوریک که در برخی از این حوزه‌ها بیشتر قادر به تبیین وضعیت زنان باشد، استفاده شود و از ویژگی‌های متمایز این پژوهش استفاده از یک رویکرد ترکیبی به عنوان چارچوب نظری است.

### مبانی نظری

در این تحقیق ترکیبی از رویکردهای نظری که بیشتر قادر به تبیین مسئله موقعیت سازمانی زنان هیئت علمی بوده‌اند مد نظر قرار گرفته و چارچوب نظری تلفیقی ساخته شده است. این رویکردهای نظری عبارتند از:

### تئوری کمبودها

«بر اساس این تئوری دانشمندان زن هرگز وضعیت برابری با دانشمندان مرد بدست نیاورده‌اند. زیرا جنبه‌های ساختاری محیط علمی برای آنها فرصت‌های کمتر و موانع بیشتری نسبت به مردان فراهم کرده است. ادعای تئوری کمبود بر این مبناست که اعمال پاره‌ای مکانیسم‌ها (تبعیض و شبکه محدودیت‌ها) به شکل رسمی و غیررسمی در درون نهاد علم باعث می‌شود که برای زنان دانشمند فرصت‌های کمتر و موانع بیشتری در مسیر زندگی و فعالیت‌های علمی آنها ایجاد شود و در نتیجه باعث موفقیت‌های کمتر، رضایت‌مندی کمتر و فرسایش آن‌ها در علم می‌گردد» (ستلز و کورتین، ۲۰۰۶: ۴۸).

اعمال تبعیض ممکن است در بخش رسمی یا غیررسمی سازمان دانشگاه صورت گیرد. در بخش رسمی سازمان، تبعیض به صورت اعمال محدودیت در دسترسی به منابع قدرت، نفوذ در سلسله مراتب عالی سازمانی، محرومیت از منابع و امکانات علمی - تحقیقاتی، امتیازات، انتصابات، ترفیع‌ها و اعمال سوگیری جنسیتی در تخصیص وظایف صورت می‌گیرد. البته تبعیض در بخش غیررسمی سازمان هم ممکن است اعمال شود و در نتیجه باعث محروم شدن از شبکه‌های ارتباطی غیررسمی و منزوی شدن زنان هیئت علمی گردد. اما زمینه‌های اعمال تبعیض جنسیتی از دو منبع سرچشمه می‌گیرد: ۱- قوانین و مقررات حاکم بر دانشگاه ۲- تصورات و نگرش‌های قالبی جنسیتی حکمفرما بر اذهان قدرت‌های رسمی سازمان که مردان هستند (زمینه مسلط مردانه). این تصورات طی فرایند جامعه‌پذیری و تحت تأثیر فرهنگ مردسالاری حاکم بر جامعه شکل گرفته‌است و در نتیجه موجب اعمال رفتارهای نابرابر و تبعیض‌آمیز در بخش رسمی و غیررسمی سازمان می‌شود.

### تئوری تفاوت‌ها

«تئوری تفاوت‌ها<sup>۱</sup> در مقابل تئوری کمبودها قرار دارد. تئوری کمبودها بر رفتار متفاوت با افراد بر اساس جنسیت در نظام علمی تأکید دارد و جایگاه زنان را در علم به برخورد متفاوت و تبعیض‌آمیز و ایجاد موانع ساختاری در مسیر زندگی علمی و حرفه‌ای آنان همبسته می‌داند. در حالی که تئوری تفاوت اعتقاد دارد زنان نسبت به مردان به‌گونه متفاوتی رفتار می‌کنند. بر طبق تئوری تفاوت، علل نابرابری جنسی در توسعه شغلی در خود زنان و مربوط به اهداف مردان و زنان است و این تفاوت‌های جنسی، هم‌حالتی ذاتی است و هم

---

<sup>1</sup>. The Difference Theory



نتیجه جامعه‌پذیری نقش جنسیتی که مرتبط با ارزش‌های فرهنگی است» (لوین و استفان، ۱۹۹۸: ۱۰۵۰). این تئوری، تفاوت زنان و مردان در دستیابی به پست‌های مدیریتی را ناشی از تفاوت علایق و انگیزه‌های آنان در دستیابی به موقعیت‌های سازمانی می‌داند.

### تئوری توده حیاتی

این تئوری به‌وسیله فیزیکدانی به نام دریسله‌اوس مطرح شده است. این تئوری فقدان تعداد کافی زنان مشغول به کار در حوزه علم و دانشگاه را یک مانع جدی در مسیر شغلی و حرفه‌ای آنان می‌داند. اندک بودن تعداد زنان باعث می‌شود که در سلسله مراتب سازمانی، نمایندگان کمتری داشته باشند. بر این اساس تئوری مطرح می‌کند که با افزایش تعداد زنان در حوزه علم امکان سازمان‌دهی بهتر آنها در مناصب کلیدی و ارتقاء جایگاه حرفه‌ای آنان حاصل می‌شود (گوپتا و شرما، ۲۰۰۳: ۶۰۲). اندک بودن تعداد زنان تحصیلکرده عضو هیئت علمی و دارای مرتبه استادی در مقایسه با مردان طی فرایندی بعد از مقطع لیسانس شروع می‌شود. مقاله ترزا ریس (۲۰۰۱) از گزارش ETAN نشان داده است که در تمام کشورهای اروپایی که حتی نظام‌های متفاوت تحصیل و استخدام دارند، زنان در مقطع لیسانس اکثریت را تشکیل می‌دهند اما هرچه به سطوح بالاتر مثل کارشناسی‌ارشد و دکتری وارد می‌شویم تعداد جمعیت زنان کمتر می‌شود و حتی این روند تا مرتبه استادی همچنان ادامه دارد و جمعیت زنان با ریزش همراه است. این کاهش باعث می‌شود که تعداد زنان در سلسله مراتب مدیریتی برتر دانشگاه‌ها که به تصمیم‌سازی در باب سیاست‌های علمی می‌پردازد، اندک باشد و در نتیجه بیشتر پست‌های کلیدی در اختیار مردان قرار گیرد و زنان کمتری در کمیته‌های علمی برتر که به اختصاص بودجه و امتیازات تحقیقاتی می‌پردازند حضور داشته باشند (ریس، ۲۰۰۱: ۲۵۲). این الگو به تئوری خط لوله سوراخ شده<sup>۱</sup> (تئوری ریزش) تعبیر شده است.

### تئوری ریزش

این الگو معتقد است که در نردبان ترقی علمی، از مراحل پایین به مراحل بالاتر، میزان زنان نسبت به مردان کاهش می‌یابد، به گونه‌ای که در مدارج بالای علمی اختلاف واضحی میان تعداد زنان و مردان مشاهده می‌شود و این ناشی از عدم دستیابی زنان به موقعیت‌های علمی و اجرایی است (سونرت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹: ۳۹). نظریه ریزش پایین بودن جایگاه و عدم کسب موقعیت‌های برتر زنان در حوزه علم و تکنولوژی را به

<sup>۱</sup>. Leaky Pipeline Theory

<sup>۲</sup>. Sonnet

اندک بودن سهم آنها نسبت می‌دهد، یعنی چون تعداد زنان فرهیخته در محیط‌های علمی و حرفه‌ای اندک است، لذا تعداد اندکی نیز به موقعیت‌های اجرایی و علمی دست می‌یابند.

### تئوری تعارض نقش‌ها<sup>۱</sup>

در این نظریه آمده است که جایگاه زنان در علم شاید با مسئولیت‌ها و نقش‌های چندگانه‌ای که از آنها انتظار می‌رود در ارتباط باشد. معمولاً از زنان تحصیلکرده و عضو هیئت علمی انتظار می‌رود هم مسئولیت و نقش خانه اعم از خانه‌داری، بچه‌آوری و مراقبت از فرزند را به عهده گیرند و هم انتظارات حرفه‌ای را پاسخ دهند و هم مشکلات ناشی از محیط کاری جنسیتی را به گونه‌ای مدیریت نمایند که کمترین صدمه را به فعالیت حرفه‌ای آنان وارد کند. انجام هم‌زمان این نقش‌های سه‌گانه ممکن است به تعارض آنها با یکدیگر منجر شود که از آن به تعارض نقش‌ها تعبیر می‌شود. وجود چنین انتظارات و ایفای چنین نقش‌هایی نه فقط می‌تواند خستگی‌های جسمانی و روانی را باعث شود، بلکه انجام تحقیقات و موفقیت در آنها را نیز به تأخیر می‌اندازد. شواهد مربوط به آثار منفی این نقش‌های متعارض که از آن به عنوان مسئولیت سه‌گانه<sup>۲</sup> نیز تعبیر کرده‌اند، در سراسر جهان یافت می‌شود. (جانعلی‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۸۵-۱۸۴).

### تئوری سقف شیشه‌ای

مراد از سقف شیشه‌ای آن دسته از ایستارها و گرایش‌هایی است که زنان را کمتر از مردان لایق دانسته و فعالیت‌های زنان را کم ارزش‌تر از فعالیت‌های مردان ارزیابی می‌کند. به عبارت دیگر، سقف شیشه‌ای مجموعه‌ای از ایستارها و اقداماتی است که زنان را در بسیاری از سازمان‌ها و تخصص‌ها از قدرتمندترین، کارآمدترین و معتبرترین موقعیت‌ها محروم نگه می‌دارد، بدان دلیل که فرض می‌شود زنان لایق مدیریت نیستند (جانعلی‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۸۲).

### تصورات قالبی (کلیشه‌های جنسیتی)

وجود تصورات و کلیشه‌هایی که در مورد نقش زن، توانایی‌ها و عملکردهایش در جامعه وجود دارد و طی فرایند جامعه‌پذیری افراد کسب می‌شود، باعث بازماندن زنان از بسیاری موقعیت‌های حرفه‌ای می‌شود. از جمله این کلیشه‌ها:

- زنان تمایل دارند که الزامات خانوادگی را بالاتر از ملاحظات کاری قرار دهند.

---

<sup>1</sup>. Roles Conflict

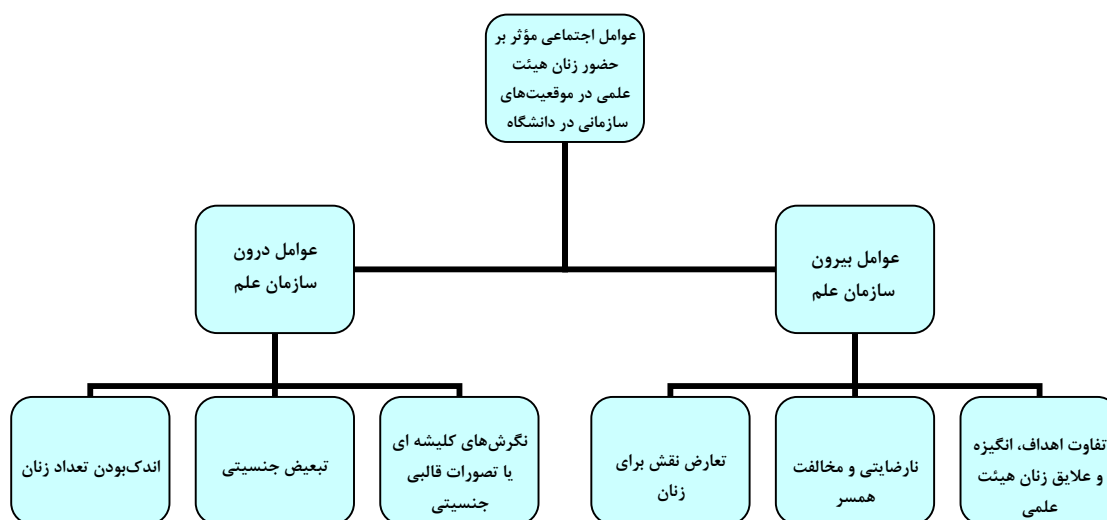
<sup>2</sup>. Triple Burden

- زنان برای درآمد اضافی کار نمی‌کنند از این رو الزامی برای پیشرفت در کار ندارند.
- زنان بازخورد منفی را به صورت شخصی دریافت می‌کنند نه به صورت حرفه‌ای، به همین دلیل اگر از آنها انتقادی صورت گیرد نسبت به کار دلسرد می‌شوند.
- زنان برای پست‌های عالی مناسب نیستند، چون بیش از حد احساسی هستند و شجاعت ندارند (اسفیدانی، ۱۳۸۱: ۷).

همچنین انتساب زنان به ویژگی‌هایی نظیر بی‌رغبتی به نظارت بر دیگران، نیروی جسمانی کمتر، توانایی کمتر در علوم و ریاضی، تمایل کمتر به سفر و بی‌رغبتی نسبت به کارهای مخاطره‌آمیز باعث شده تا زنان از بسیاری مشاغل و پست‌های حساس، کلیدی و تصمیم‌گیرنده که مردانه نامیده می‌شود محروم شوند. در عوض وجود خصوصیتی نظیر دستورپذیری بیشتر، شکایت کمتر از کار، علاقه بیشتر به کارهای تکراری، نیاز کمتر به درآمد، تمایل به انجام کار در محیط منزل (به منظور همراه کردن شغل با کار خانه و تربیت فرزندان) در زنان منجر شده که زنان بیشتر در مشاغلی با درآمد کمتر، مهارت پایین‌تر و تأمین اجتماعی و پیشرفت کمتر به کار گمارده شوند. تمام این تصوراتی که در مورد توانایی‌ها و عملکردهای زنان وجود دارد باعث می‌شود که زنان از پیشرفت در سلسله مراتب شغلی و سازمانی محروم شوند (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱۷۰).

رویکردهای نظری فوق هر کدام به گونه‌ای سعی در بازنمایی عوامل اجتماعی دارند که بر وضعیت حضور زنان در موقعیت‌های مختلف سازمانی به لحاظ مناصب اجرایی و مدیریتی و حضور در کمیته‌ها و شوراهای دانشگاهی مؤثر می‌باشد. در یک دسته‌بندی جدید، این عوامل اجتماعی - فرهنگی به دو دسته کلی عوامل درون و بیرون حوزه و سازمان علم قابل تقسیم هستند. از متغیرهای اجتماعی و فرهنگی درون حوزه علم می‌توان به تصورات قالبی و نگرش‌های کلیشه‌ای جنسیتی نسبت به توانایی‌های زنان در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای خاصه پست‌های مدیریتی (نگرش منفی نسبت به توانایی و شایستگی زنان توسط عاملان علمی)، اعمال تبعیض جنسیتی در دستیابی زنان به موقعیت‌های سازمانی و اندک بودن تعداد زنان در محیط علمی اشاره کرد و از متغیرهای بیرون حوزه علم می‌توان به محدودیت‌های خانوادگی و احساس تعارض هم‌زمان انجام وظایف خانوادگی و ایفای مسئولیت‌های اجرایی از سوی زنان، همچنین تفاوت انگیزه‌ها، اهداف، علایق و سلیقه‌های زنان با مردان در پذیرش یا عدم پذیرش موقعیت‌های سازمانی نام برد. در این

پژوهش تلاش شده است به بررسی اهمیت و میزان تأثیرگذاری هر یک از متغیرهای مطرح شده در این تئوری‌ها پرداخته شود. مدل تحقیق در نمودار زیر قابل مشاهده است:



### روش تحقیق

این پژوهش با توجه به اهداف و پرسش‌هایش، استفاده از روش‌های کمی و کیفی را مد نظر قرار داده است. جامعه اصلی مورد بررسی این تحقیق کلیه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان بوده‌اند، اما به دلایل منطقی حداکثر تلاش صورت گرفت تا بیشترین تعداد از اعضای هیئت علمی مرد نیز در آن مشارکت داده شوند. نتیجه این تلاش‌ها، مشارکت ۷۴ نفر عضو هیئت علمی است که ۲۸ نفر زن و ۴۶ نفر مرد می‌باشند.<sup>۱</sup> گنجانیدن جامعه آماری مردان به دو منظور صورت گرفته است: ۱- امکان مقایسه موقعیت علمی

<sup>۱</sup> با نظر به اینکه از مجموع ۴۰۷ عضو هیئت علمی مرد دانشگاه اصفهان، تنها ۴۶ نفر حاضر شدند در این تحقیق مشارکت نمایند، به لحاظ منطقی دیدگاه این ۴۶ نفر نمی‌تواند لزوماً دیدگاه بقیه این اعضا نیز باشد و لذا تعمیم نتایج به کل غیر قابل دفاع است. بر این اساس، در سراسر این تحقیق وقتی توصیف و یا مقایسه‌ای در خصوص موقعیت علمی و سازمانی اعضای هیئت علمی مرد و زن دانشگاه اصفهان صورت می‌گیرد، منحصر و محدود به همین ۷۴ نفر (۴۶ مرد و ۲۸ زن) است. توجه به این نکته ضروری است.

و سازمانی اعضای هیئت علمی ۲- دستیابی به دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی مرد این دانشگاه در خصوص عواملی که بر موقعیت سازمانی زنان هیئت علمی اثرگذار است. به عبارت دیگر، در این پژوهش تلاش گردید که همه اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان در تحقیق مشارکت داده شوند، اما بیشتر آنها از مشارکت در این پژوهش به دلایل مختلف امتناع نمودند. بهر حال این تحقیق سعی کرده است کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان را که حاضر به مشارکت هستند؛ در پژوهش مشارکت دهد.

در جمع آوری داده‌ها از شیوه پرسشنامه و مصاحبه نیمه‌ساخت یافته استفاده شده است. مصاحبه نیمه‌ساخت یافته اجازه تغییرات آزاد بیشتری بین مصاحبه‌کننده و مصاحبه‌شونده می‌دهد (استربرگ، ۱۳۸۴: ۱۰۳-۱۱۰). در این تحقیق برای ارزیابی اعتبار سنجی‌های پرسشنامه از روش اعتبار سازه<sup>۱</sup> استفاده شده است. در این شیوه، ارزیابی سنجی بر حسب مطابقت آن با انتظارات نظری صورت می‌گیرد (دواس، ۱۳۷۶: ۶۳) و جهت تعیین پایایی آن‌ها از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ<sup>۲</sup> استفاده شد. برابر این سنجش، میزان پایایی مقیاس سنجش تبعیض جنسیتی = ۰/۸۵، مقیاس سنجش تصورات قالبی جنسیتی = ۰/۷۵، و مقیاس تفاوت اهداف، انگیزه، علایق و سلیقه‌های زنان = ۰/۸۰ بوده است.

در تحقیق حاضر برای توصیف داده‌ها از آماره‌های مرکزی (میانگین و میانه)، و از آزمون من وایتنی جهت مقایسه میانگین موقعیت علمی اعضای هیئت علمی استفاده شده است.

### یافته‌ها

مطابق پرسش‌های اصلی، یافته‌های تحقیق در سه بخش ارائه می‌شود: ۱. موقعیت علمی، ۲. موقعیت سازمانی و ۳. تبیین موقعیت سازمانی (بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر وضعیت سازمانی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان).

#### ۱. یافته‌های مربوط به موقعیت علمی (ویژگی‌های تحصیلی - تجربی)<sup>۳</sup> زنان هیئت علمی

یافته‌های پژوهش حاضر نشانگر این است که حدود ۷۰ درصد پاسخگویان زن دارای سابقه فعالیت زیر ۲۰ سال بوده‌اند و تعداد کمی از آنها در سنین بازنشستگی قرار دارند، حدود ۷۱ درصد کل پاسخگویان زن در

<sup>۱</sup>. Construct Validity

<sup>۲</sup>. Cronbach's Alpha

- مراد از ویژگی‌های تجربی خصوصیات و نتایج علمی حاصل شده از فعالیت تجربی در محیط علمی دانشگاه به عنوان عضو هیئت علمی است.

فاصله سنی ۳۲ تا ۴۹ سال قرار دارند، به لحاظ وضعیت استخدامی حدود ۷۱ درصد پاسخگویان زن در وضعیت استخدامی رسمی - قطعی و ۲۱ درصد در حالت استخدام به شکل پیمانی می‌باشند، حدود ۶۸ درصد آنان دارای مرتبه علمی استادیاری، ۲۱ درصد مربی و ۷ درصد دانشیار و تنها ۴ درصد دارای مرتبه استادی بودند. مطالعه طول مدت تحصیل زنان نشان داده است که فاصله اخذ مدرک کارشناسی تا درجه دکتری برای حدود ۳۶ درصد آنان بین ۷ تا ۱۲ سال طول کشیده است. اکثریت آنان، حدود ۸۶ درصد، دوره کارشناسی و ارشد و ۶۱ درصد، دوره دکتری خود را در دانشگاه‌های داخل کشور طی کرده‌اند، حدود ۶۱ درصد پاسخگویان ۱۲ تا ۱۶ ساعت و ۲۵ درصد آنان زیر ۱۲ ساعت در طول هفته تدریس دارند، ۵۷ درصد زنان حدود ۱۰ تا ۱۷ سال، ۲۵ درصد آنان زیر ۱۰ سال و ۱۷/۹ درصد بین ۱۸ تا ۲۶ سال در مقطع کارشناسی تدریس داشته‌اند، در مقطع کارشناسی ارشد بیش از نیمی پاسخگویان (حدود ۵۴ درصد) زیر ۵ سال، ۲۵ درصد اصلاً تدریس نکرده‌اند و مابقی بالای ۵ سال تدریس داشته‌اند همچنین آمار نشان داد که در مقطع دکتری تنها ۱۲ نفر از پاسخگویان زن تدریس کرده‌اند و ۴۱/۷ درصد آنان تنها ۲ سال است که در این مقطع تدریس می‌کنند. به این ترتیب ملاحظه می‌شود که با وجود سابقه تدریس بالا و مرتبه علمی مشابه با مردان، زنان برای تدریس در سطوح بالا انتخاب نمی‌شوند و بیشتر در سطح کارشناسی تدریس می‌کنند.

در بخش فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی به‌طور میانگین حدود ۱۶ ساعت در طول هفته برای فعالیت‌های پژوهشی وقت صرف می‌کنند. در ادامه وضعیت انتشارات علمی آنها (در قالب ۵ گزینه کتب تألیفی، کتب ترجمه‌ای، مقالات علمی - پژوهشی (داخلی و خارجی)، مقالات علمی - ترویجی و مقالات ارائه شده در همایش‌ها (داخلی و خارجی)) مورد بررسی قرار گرفت. به ترتیب حدود ۴۳ و ۶۹ درصد زنان هیئت علمی اصلاً کتاب تألیفی و ترجمه‌ای نداشته‌اند. این در حالی است که میانگین تعداد کتب تألیفی برای اعضای هیئت علمی (زن و مرد) ۱/۰۵ و تعداد کتب ترجمه‌ای ۰/۵۷ بوده است. میانگین تعداد مقالات علمی - پژوهشی داخلی اعضای هیئت علمی (زن و مرد) حدود ۶ مقاله بوده است و اطلاعات بدست آمده نشان داد که حدود ۳۶ درصد زنان اصلاً مقاله علمی - پژوهشی داخلی نداشته‌اند و حدود ۲۹ درصد بین ۱ تا ۵ مقاله داشته‌اند. در بخش مقالات علمی - پژوهشی خارجی یافته‌ها نشان می‌دهد که ۵۰ درصد زنان اصلاً مقاله علمی - پژوهشی خارجی نداشتند و حدود ۳۲ درصد بین ۱ تا ۵ مقاله داشته‌اند و میانگین داده‌ها تعداد ۳/۴۸ مقاله علمی - پژوهشی خارجی را برای اعضای هیئت علمی (زن و مرد) نشان داده است. در بخش مقالات علمی - ترویجی نیز وضعیت زنان همان‌گونه است، به شکلی که ۵۰ درصد آنان اعلام کرده‌اند که اصلاً

تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی ۶۱

مقاله نداشتند و ۲۸/۶ درصد آنان بین ۱ تا ۵ مقاله گزارش کردند، میانگین تعداد مقالات علمی ترویجی برای اعضای هیئت علمی (زن و مرد) حدود ۵ مقاله بوده است. بخش بعدی مربوط به تعداد مقالات ارائه شده در همایش‌های علمی داخل کشور است که میانگین تعداد مقالات در این بخش برای اعضای هیئت علمی ۱۰/۳۴ بوده است، در این بخش ۲۵ درصد زنان بین ۱ تا ۵ مقاله داشته‌اند. میانگین تعداد مقالات ارائه شده در همایش‌های علمی خارج از کشور برای کلیه اعضای هیئت علمی نمونه برابر ۱/۸۹ تقریباً ۲ مقاله بوده است که بالاترین سهم زنان (۳۲/۱ درصد) در بخش ۱ تا ۵ مقاله بوده است و بیش از ۶۰ درصد آنان در این بخش هیچ مقاله‌ای نداشتند. قابل ذکر است که اعضای هیئت علمی اعلام کرده‌اند سالانه به طور میانگین ۱/۹۰، معادل دو بار، در کنفرانس‌های علمی - تخصصی شرکت می‌کنند و به ارائه مقالات می‌پردازند، در این زمینه ۵۱/۹ درصد تنها یک بار و ۲۲/۲ درصد دوبار در طول سال در کنفرانس‌های علمی - تخصصی شرکت می‌کنند. انجام آزمون من وایتنی در مورد موقعیت علمی اعضای هیئت علمی زن و مرد دانشگاه اصفهان (۷۴ نفر) نشان داد که هیچ تفاوت آماری معنی‌داری میان آنها وجود ندارد و در تمام موارد مطرح شده در بالا، عدد  $p$  از ۰/۰۵ بزرگتر بوده است. در واقع اعضای هیئت علمی زن و مرد به لحاظ موقعیت علمی در وضعیت تقریباً مشابهی به سر می‌برند و این موضوع به رد تصوراتی می‌انجامد که زنان را به لحاظ شایستگی‌های علمی در موقعیت پایین‌تری نسبت به مردان در نظر می‌گیرند.

## ۲. یافته‌های مربوط به موقعیت سازمانی اعضای هیئت علمی

موقعیت سازمانی اعضای هیئت علمی می‌تواند مبین جایگاه حرفه‌ای زنان باشد. زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان به لحاظ تعداد تقریباً یک دهم تعداد مردان این دانشگاه هستند، و مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که حضور آنان در کمیته‌ها و شوراهای متنوع در سطوح مختلف گروه آموزشی و دانشکده چه به لحاظ کمی و چه کیفی تفاوتی نداشته است و تنها در سطح شوراهای دانشگاه اندکی تفاوت به لحاظ عضویت در بعضی شوراهای خاص مشاهده می‌شد؛ اما موقعیت سازمانی زنان در پست‌های مدیریتی و اجرایی تفاوت واضحی با وضعیت مردان هیئت علمی داشته است. زنان کلاً کمتر از مردان در پست‌های مدیریتی حضور داشتند و حضور آنان بیشتر در سطوح مدیریتی خرد (گروه آموزشی) و میانی (دانشکده) بوده است و در سطوح عالی و کلان مدیریت (ریاست دانشگاه، معاونت‌ها، هیئت امناء و ...) زنان اصلاً حضور ندارند.

### ۳. یافته‌های مربوط به تبیین کمتر بودن تعداد زنان در سطوح اجرایی و مدیریتی در

#### داخل دانشگاه

همان‌گونه که اشاره شد زنان به لحاظ موقعیت علمی تفاوت آماری معنی‌داری با مردان نداشته‌اند، حضور آنان در کمیته‌ها و شوراهای مختلف دانشگاه دارای وضعیت مشابهی با مردان بوده است، اما حضور آنان در سطوح اجرایی و مدیریتی پایین بوده است. چرایی این مسئله سبب شد که عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه خود اساتید مورد توجه و تأمل قرار گیرد. به نظر می‌رسد کسب اقتدار علمی در دانشگاه به معنای داشتن اقتدار اداری و سازمانی نیست، به عبارتی زنان نتوانسته‌اند با رشد مهارت‌ها و تخصص‌های علمی خود به مناصب و پست‌های عالی و کلان در سطح سازمان دست یابند و این ناشی از تعارض اقتدار علمی و اداری در سطح سازمانی است که مدعی عام‌گرایی<sup>۱</sup> در عرصه علم است. اطلاعات در دسترس نشان می‌دهد در سطح دانشگاه‌های ایران هیچ دانشگاهی نیست که ریاست آن با زنان باشد<sup>۲</sup>، بسیاری از زنان هیئت علمی در سطح ملی و بین‌المللی از چهره‌های شاخص و کلیدی در حوزه‌های تحصیلی خودشان هستند، اما خیلی کم دیده شده است که زنانی با چنین لیاقت‌هایی در عرصه‌های اجرایی وارد شوند. در ادامه تلاش شده است نگرش پاسخگویان در مورد عوامل مطرح شده در چارچوب نظری مورد بررسی و بازبینی تجربی قرار گرفته تا به-واسطه آن امکان شناخت علمی موانع دستیابی کمتر زنان به پست‌های مدیریتی و مناصب اجرایی در سطح دانشگاه اصفهان فراهم گردد.

به منظور بررسی اهمیت این عوامل تعدادی گویه طراحی گردید و از پاسخگویان خواسته شد که اهمیت هر یک از این گویه‌ها را در دستیابی کمتر زنان به موقعیت‌های مختلف سازمانی بیان نمایند.

#### یافته‌های مربوط به عوامل درون سازمان علم

در بخش عوامل درون سازمانی به سه دسته عامل اشاره شده است. جدول (۱) نگرش کلی پاسخگویان را در مورد تأثیر عوامل مطرح شده نشان می‌دهد.

<sup>۱</sup> Universalism



جدول (۱) توزیع نظرات پاسخگویان در مورد میزان تأثیر عوامل اجتماعی درون سازمانی

میزان تأثیر عوامل اجتماعی درون سازمانی								عوامل
زیاد		تاحدودی		کم		بی تأثیر		
مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	
۲۳/۹	۰	۶۰/۹	۵۳/۶	۱۳	۴۶/۴	۲/۲	۰	تصورات قالبی جنسیتی
۴۱/۳	۷۵	۴۷/۸	۲۵	۸/۷	۰	۲/۲	۰	تبعیض جنسیتی
۴۵/۷	۳۲/۱	۳۰/۴	۴۲/۹	۱۹/۶	۱۰/۷	۴/۳	۱۴/۳	اندک بودن تعداد زنان

مطابق پاسخ اعضای هیئت علمی زن دانشگاه اصفهان از میان عوامل اجتماعی درون سازمانی مؤثر بر حضور کمتر زنان در موقعیت‌های سازمانی، متغیر تبعیض جنسیتی مهم‌ترین عامل محسوب می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که ۷۵ درصد پاسخگویان زن تأثیر این عامل را زیاد ارزیابی کرده‌اند. در حالی که حدود ۴۹ درصد (اکثریت) مردان عامل تبعیض جنسیتی را تا حدودی بر این مسئله مؤثر دانسته‌اند. نتایج مطالعه خانم زاهدی (۱۳۸۵) نشان می‌دهد که ۶۱/۳ درصد پاسخگویان در سال ۷۰ و ۵۴/۵ درصد در سال ۸۰ به اعتبار جنسیت احساس تبعیض می‌کرده‌اند و در تبیین دلایل تبعیض مشاهده می‌شود که در درجه اول سلیقه مدیران و عوامل فرهنگی و سپس عوامل اجتماعی از مهم‌ترین عوامل محسوب شده است که پاسخگویان در مورد دلایل تبعیض اشاره کرده‌اند.

همچنین برخی پژوهش‌های خارجی نظیر مقاله وضعیت زنان دانشگاهی نوشته ایزیز ستلز و همکارانش (۲۰۰۶) نشان داده‌است که تبعیض جنسیتی از مهم‌ترین عواملی بوده است که در رضایت‌مندی شغلی، احساس اثر بخشی و بهره‌وری زنان دانشگاهی اثرگذار بوده است.

از دیگر عوامل درون سازمانی مطرح شده در تبیین دستیابی کمتر زنان به موقعیت‌های سازمانی وجود نگرش‌های کلیشه‌ای و یا تصورات قالبی جنسیتی نسبت به توانایی‌های زنان در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای خاصه پست‌های مدیریتی (نگرش منفی نسبت به توانایی و شایستگی زنان توسط عاملان علمی) می‌باشد. در جدول (۱) ملاحظه می‌شود که ۵۳/۶ درصد پاسخگویان زن باور دارند که تصورات قالبی جنسیتی در محیط دانشگاه تا حدودی بر دستیابی کمتر آنان به موقعیت‌های سازمانی مؤثر است در حالی که اکثریت مردان حدود ۶۱ درصد آنان وجود چنین تصوراتی را در دستیابی کمتر زنان به پست‌های اجرایی تا حدودی

مؤثر می‌دانند و ۲۳/۹ اثر آن را زیاد ارزیابی کرده‌اند. به این ترتیب ملاحظه می‌شود که از نظر اکثریت زنان و مردان هیئت علمی اهمیت این عامل تاحدودی گزارش شده است.

اندک بودن تعداد زنان هیئت علمی در محیط‌های دانشگاهی از دیگر عوامل درون سازمانی است که در این پژوهش در تبیین دستیابی کمتر زنان هیئت علمی به موقعیت‌های سازمانی آورده شده است. جامعه آماری این تحقیق بیانگر آن است که تقریباً تعداد زنان یک دهم تعداد مردان هیئت علمی است. کمتر بودن تعداد زنان باعث می‌شود که در رده‌های بالای اجرایی نیز تعداد کاندیداهای زنان کمتر باشد و در نتیجه به طور طبیعی باعث کمتر بودن تعداد زنان در این سمت‌ها می‌شود. بر اساس داده‌های جدول (۱)، مشاهده می‌شود که حدود ۴۳ درصد پاسخگویان زن این عامل را تاحدودی مؤثر می‌بینند و حدود ۳۲ درصد گفته‌اند که این عامل می‌تواند زیاد مؤثر باشد. اما از نظر اکثریت پاسخگویان مرد (۴۵/۷ درصد) این عامل نقش کلیدی و مهمی در این موضوع ایفا می‌کند و ۳۰/۴ درصد آنان این عامل را تاحدودی مؤثر می‌دانند. همان گونه که ملاحظه می‌شود تقریباً ۷۰ درصد کل پاسخگویان نقش این عامل را مؤثر می‌دانند و دامنه آن بین تاحدودی تا زیاد نوسان دارد.

#### یافته‌های مربوط به عوامل بیرون سازمان علم

محدودیت‌ها و مشکلات خانوادگی نظیر تعارض انجام نقش‌های متعدد برای زنان هیئت علمی، نارضایتی و مخالفت همسر و تفاوت اهداف، انگیزه‌ها، علایق و سلیقه زنان نسبت به انجام فعالیت در پست‌های مدیریتی و یا حضور در شوراها و کمیته‌های دانشگاهی از زمره عوامل بیرون سازمانی است که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته‌اند. جدول (۲) نگرش پاسخگویان را در مورد میزان اهمیت و تأثیر عوامل مطرح شده از دیدگاه زنان و مردان هیئت علمی نشان می‌دهد.

جدول (۲) نگرش پاسخگویان در مورد عوامل اجتماعی بیرون سازمانی

میزان تأثیر عوامل اجتماعی بیرون سازمانی								
زیاد		تاحدودی		کم		بی‌تأثیر		عوامل
مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	
۴۵/۷	۵۰	۳۲/۶	۱۴/۳	۱۹/۶	۳۵/۷	۲/۲	۰	نداشتن وقت و انرژی کافی برای انجام فعالیت در موقعیت‌های سازمانی (تعارض نقش)
۲۳/۹	۳۹/۳	۶۵/۲	۴۲/۹	۶/۵	۱۷/۹	۴/۳	۰	تفاوت انگیزه‌ها، اهداف، علایق و سلیقه
۱۹/۶	۳/۶	۲۶/۱	۵۰	۳۹/۱	۲۱/۴	۱۵/۲	۲۵	نارضایتی و مخالفت همسر

تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی ۶۵

بر اساس یافته‌های جدول (۲) ملاحظه می‌شود که حدود ۴۳ درصد پاسخگویان زن اعلام کرده‌اند که عامل تفاوت انگیزه، اهداف، علایق و سلیق زنان در دستیابی کمتر زنان به موقعیت‌های سازمانی تاحدودی مؤثر است و حدود ۳۹ درصد آنان گزینه زیاد را انتخاب کرده‌اند. همچنین در گروه مردان مشاهده می‌شود که حدود ۶۵ درصد پاسخگویان مرد این عامل را تا حدودی مؤثر تلقی می‌کنند. در واقع اکثریت قریب به اتفاق مردان و زنان هیئت علمی تفاوت علایق و انگیزه‌ها و اهداف زنان را تاحدودی مؤثر می‌دانند.

انجام وظایف خانوادگی، فعالیت‌های مربوط به امر تدریس و تحقیق و تعارض هم‌زمان آنها با فعالیت در موقعیت‌های سازمانی از دیگر عواملی است که در بخش عوامل برون سازمانی آورده شده است. این تعارض ناشی از نداشتن وقت و انرژی کافی به منظور انجام فعالیت هم‌زمان در هر یک از نقش‌های ذکر شده است.

بر اساس داده‌های جدول (۲)، ۵۰ درصد پاسخگویان زن تأثیر این عامل را در دستیابی کمتر زنان به موقعیت‌های سازمانی زیاد برآورده کرده‌اند، به عبارت دیگر نیمی از جمعیت زنان نمونه این تحقیق نداشتن وقت و انرژی کافی را برای انجام هم‌زمان وظایف چندگانه به عنوان عاملی که باعث می‌شود کمتر به فعالیت در موقعیت‌های سازمانی بپردازند، مطرح کرده‌اند. همچنین ملاحظه می‌شود که حدود ۴۶ درصد پاسخگویان مرد نیز نقش این عامل را مؤثر و زیاد قلمداد کرده‌اند. به نوعی مردان اعلام کرده‌اند که یکی از عوامل مهم در دستیابی کمتر زنان هیئت علمی به موقعیت‌های سازمانی می‌تواند مشغله زیاد زنان در خانواده و انجام فعالیت‌های مربوط به شغل خودشان باشد و این عامل باعث می‌شود که آنها در موقعیت‌های سازمانی بکارگرفته نشوند، زیرا داشتن پست اجرایی نیازمند این است که وقت و انرژی زیادی برای مراجعات روزمره افراد گذاشته شود و نیاز است که تقریباً هر روز در دانشگاه حضور داشته باشند. زنان وظایف چندگانه‌ای دارند که باعث می‌شود وقت خود را تقسیم کنند. آنها مجبورند که به امورات خانه، فرزندان و همسرشان رسیدگی کنند، همچنین داشتن شغلی نظیر استادی دانشگاه می‌طلبد که ساعاتی جهت انجام مطالعه و تحقیق سپری شود. به نظر می‌رسد که داشتن وظایفی به غیر از این می‌تواند برای آنها اضافه بار ایجاد کند، با این اوصاف امکان دارد که نگرش مدیران مرد نیز در کمتر بکارگرفتن آنان با چنین استدلال‌هایی همراه باشد، کما این که مشاهده می‌شود که اکثریت پاسخگویان مرد نیز به این امر معترف هستند و نقش این گویه را در دستیابی کمتر زنان به پست‌های مدیریتی، زیاد ارزیابی کرده‌اند.

از دیگر متغیرهایی که در دستیابی کمتر زنان به موقعیت‌های سازمانی می‌تواند مؤثر باشد، وجود محدودیت‌های خانوادگی برای زنان است. یکی از این محدودیت‌ها مسئله مخالفت و نارضایتی همسر است.

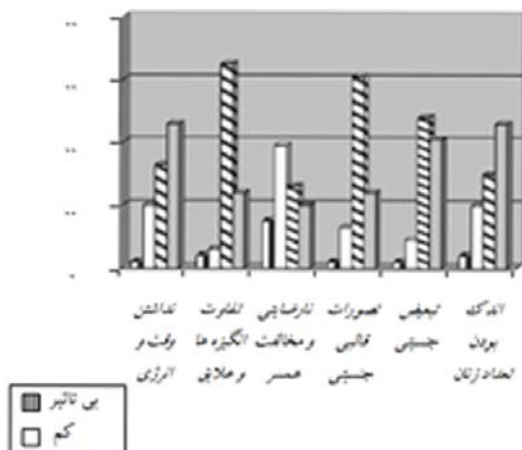
همراهی و مساعدت همسر برای زنان هیئت علمی عامل مهمی است که می‌تواند در رشد و ترقی آنان نقش بسزایی داشته باشد. بر اساس یافته‌های جدول (۲) مشاهده می‌شود که ۵۰ درصد پاسخگویان زن معتقدند که این عامل تاحدودی در دستیابی کمتر آنان به موقعیت‌های سازمانی مؤثر است. در واقع نیمی از این جمعیت ادعا کرده‌اند که همسران‌شان به آن‌ها اجازه نمی‌دهند که فعالیت‌های مضاعف داشته باشند. اما در پاسخ به این گویه بالاترین فراوانی در قسمت مردان به گزینه کم اختصاص دارد. حدود ۳۹ درصد مردان ادعا کرده‌اند که نقش این گویه در دستیابی زنان به موقعیت‌های سازمانی کم است.

در دو نمودار (۱) و (۲) نمایی کلی از نظرات پاسخگویان زن و مرد در مورد عوامل اجتماعی مؤثر بر موقعیت سازمانی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان مشاهده می‌شود.

نمودار (۱) توزیع نظرات پاسخگویان زن در مورد عوامل اجتماعی مؤثر بر موقعیت سازمانی زنان



شماره ۲) توزیع نظرات پاسخگویان مرد در مورد عوامل اجتماعی مؤثر بر موقعیت سازمانی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان



### یافته‌های مصاحبه

به منظور تبیین جامع‌تر عوامل مؤثر بر حضور کمتر زنان در موقعیت‌های سازمانی، با ۱۳ نفر از اعضای هیئت علمی زن و مرد مصاحبه‌هایی انجام شد. نتایج حاصله از این مصاحبه‌ها نوشته شد و عوامل مطرح شده مورد دسته‌بندی قرار گرفت که در ۸ مقوله آورده شده است. جدول (۳) توزیع نظرات پاسخگویان را در مورد سایر عوامل مطرح شده در مصاحبه نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در این جدول قابل مشاهده است عواملی نظیر تعارض نقشی، عدم حمایت از زنان، عوامل سیاسی، محدودیت‌ها و ساختارهای فرهنگی- اجتماعی، محدودیت‌ها، خصایص و ویژگی‌های جنسیتی زنان مهم‌ترین عواملی بودند که در تبیین کمتر بودن زنان در موقعیت‌های سازمانی مطرح شدند.

بر اساس یافته‌های جدول (۳)، اکثریت پاسخگویان (۷ نفر از ۱۳ نفر) به تأثیر عوامل سیاسی اشاره کرده‌اند. با توجه به این یافته، باید در نظر داشت که از نظر پاسخگویان عوامل سیاسی نقش مهمی در کسب موقعیت‌های سازمانی چه برای زن و چه مرد ایفا می‌کند.

همچنین با توجه به نظرات پاسخگویان می‌توان چنین نتیجه گرفت که عامل تعارض نقش‌ها برای زنان بسیار جدی است. این موضوع به خودی خود مانع مهمی در مسیر حرفه‌ای زنان محسوب می‌شود و سبب می‌شود زنان کمتر در موقعیت‌های سازمانی قرار بگیرند. در یافته‌های حاصل از پرسشنامه مشاهده شد که

پاسخگویان بحث تعارض نقش‌ها را به عنوان یکی از عوامل اجتماعی مهم برون سازمان علم در تبیین کمتر بودن زنان در موقعیت‌های سازمانی مطرح کرده‌اند و در اینجا یکبار دیگر این مطلب تأیید شده است. این موضوع بیانگر قدرت تبیین‌کنندگی تئوری تعارض نقش‌ها در کمتر بودن تعداد زنان در موقعیت‌های سازمانی است.

جدول (۳) توزیع نظرات پاسخگویان در مورد سایر عوامل

فراوانی	سایر عوامل
۷	عوامل سیاسی
۶	تعارض نقشی
۶	عدم حمایت از زنان از سوی همسر و همکاران زن و مرد
۶	محدودیت‌ها و ساختارهای فرهنگی-اجتماعی
۶	محدودیت‌های جسمانی و خصایص و ویژگی‌های جنسیتی زنان
۳	عملکرد مدیران زن
۱	روحیات همسر
۱	اندک بودن تعداد زنان
۱۳ نفر	تعداد کل پاسخگویان

محدودیت‌های جسمانی و خصایص جنسیتی از دیگر عوامل مطرح شده در تبیین کمتر بودن تعداد زنان در موقعیت‌های سازمانی است. این موضوع در تئوری تفاوت‌ها قرار می‌گیرد. مطرح ساختن تفاوت خصایص و ویژگی‌های جنسیتی زنان و مردان در تبیین حضور کمتر زنان در موقعیت‌های متنوع سازمانی به بسط تئوری تفاوت‌ها کمک می‌کند. در واقع همان‌گونه که قبلاً مطرح شد تئوری تفاوت‌ها موانع توسعه شغلی زنان و مردان را به تفاوت علایق و انگیزه‌های آن مربوط می‌دانست، در حالی که در اینجا بُعد دیگری از این تئوری نیز مطرح شد. با این حال به نظر می‌رسد که تئوری تفاوت‌ها تاحدودی می‌تواند به تبیین این مسئله کمک کند، زیرا سمت و سوی آگاهی‌های جنسیتی در جهت طرد چنین گزاره‌هایی به عنوان شاخص‌هایی برای گزینش افراد در موقعیت‌های سازمانی است.

ساختارها و محدودیت‌های فرهنگی- اجتماعی و عدم حمایت از زنان از دیگر عواملی بوده است که پاسخگویان در تبیین این مسئله مطرح کرده‌اند. هر دوی این عوامل در تئوری کمبودها قرار می‌گیرد. قرار دادن محدودیت‌های فرهنگی- اجتماعی در تئوری کمبودها به نوعی بیانگر بسط فضای مفهومی این تئوری و محدود نشدن این تئوری به حوزه علم است و این مطلب یکی از مهم‌ترین یافته‌های این تحقیق است. در واقع می‌توان مطرح کرد که در تبیین موقعیت زنان در ابعاد مختلف اجتماعی- فرهنگی می‌توان از این تئوری استفاده کرد.

به لحاظ تاریخی، ساختارهای فرهنگی- اجتماعی جامعه به گونه‌ای برای زنان محدودیت‌ها و موانعی ایجاد کرده‌است و باعث شده که زنان در بیشتر مواقع در حاشیه باقی بمانند و این امر زمینه سلطه مردان را فراهم کرده است. در نظام‌هایی که فرهنگ مردسالاری دارند، قدرت از آن مردان بوده و معمولاً از زنان حمایت چندانی صورت نگرفته است. از مهم‌ترین موانع فرهنگی اشاره شده از سوی پاسخگویان در راه ارتقای زنان به موقعیت‌های سازمانی، می‌توان به وجود تصورات قالبی جنسیتی اشاره کرد که بزرگترین وظیفه زن را همسررداری، انجام امورات منزل و مقدم شمردن تربیت فرزندان در نظر می‌گیرد. همچنین وجود تفکرات سنتی و فرهنگ مردسالاری نیز در این قضیه نیز نقش چشمگیری ایفا می‌کند. همچنین پاره‌ای محدودیت‌های عرفی و فرهنگی موجود در بستر جامعه، تعاملات اجتماعی زنان را با برخی مشکلات مواجه ساخته است. نتایج مصاحبه‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که راحتی در برقراری ارتباط مؤثر، جلوگیری از سوءظن، دوام و تضمین شغلی از عوامل کلیدی در مرجح دانستن مردان برای امر مدیریت محسوب می‌شود. پاسخگویان در قسمت موانع و محدودیت‌های ساختارهای فرهنگی- اجتماعی به برخی مشکلات اشاره کرده‌اند که بدین صورت ترسیم شد:

مؤلفه‌های موانع و محدودیت‌های فرهنگی-اجتماعی  
مطرح شده از سوی پاسخگویان



### نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داده است که زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان به لحاظ تعداد تقریباً یک دهم (۱۰/۳۵ درصد) تعداد مردان این دانشگاه هستند و از جهت موقعیت علمی با استناد به آزمون من واپتنی تفاوت آماری معنی‌داری بین دو جنس مشاهده نشده است. همچنین یافته‌های این تحقیق نشان داد هر چند زنان از لیاقت و شایستگی‌های علمی برابر با مردان برخوردار بوده‌اند اما در کسب مراتب و موقعیت‌های سازمانی شرایط یکسانی وجود نداشته است. البته این مسئله به دانشگاه محدود نمی‌شود و در سطح کلی جامعه نیز این وضعیت وجود دارد و مشاهده می‌شود که زنان کمتر از مردان در موقعیت‌های مدیریتی قرار



تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی ۷۱

می‌گیرند و یا اینکه در برخی موارد که زنان به مناصب عالی اجرایی دست یافته‌اند وضعیت آنان چندان مطلوب به نظر نمی‌رسد.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد از میان عوامل اجتماعی درون سازمانی مطرح شده از سوی پاسخگویان زن، مهم‌ترین عامل مسئله تبعیض جنسیتی است. «تبعیض جنسیتی زمانی بوجود می‌آید که فرصت‌ها برای اجرای نقش نابرابر باشد. زمانی که در اجرای نقش‌ها بر اساس استانداردهای متفاوتی قضاوت شود و به‌گونه متفاوتی برای خصوصیت‌های مشابه اجرای نقش پاداش داده شود» (لوین و استفان، ۱۹۹۸). بدین ترتیب مسئله تبعیض در سطح نهادی مانند دانشگاه که از مهم‌ترین ادعاهای آن عام‌گرایی است، وجود دارد؛ هر چند چندان شایسته این نهاد به نظر نمی‌رسد. در بین عوامل اجتماعی برون سازمانی مؤثر بر حضور کمتر زنان در موقعیت‌های سازمانی تأثیر تعارض بین انجام هم‌زمان وظایف چندگانه (مثل رسیدگی به امورات منزل، انجام فعالیت‌های مربوط به تدریس و تحقیق) از سوی پاسخگویان زن و مرد مهم‌ترین عامل دانسته شده است. با این اوصاف به نظر می‌رسد که در میان تئوری‌های مطرح شده تئوری کمبودها و تعارض نقش از قدرت تبیین بالایی در مورد مسئله جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی برخوردار باشد. اما تأکید صرف بر این دو تئوری باعث نوعی تقلیل‌گرایی در وضعیت زنان دانشگاهی می‌شود و می‌تواند سبب بغرنج شدن قضیه، عدم فهم درست و شایسته از وضعیت زنان، تحول ناپذیری و یا ایجاد تغییرات اندک و صوری در وضعیت آنان گردد.

بر اساس ادعای این پژوهش و بنا بر یافته‌های این تحقیق ملاحظه گردید که عوامل دیگری نیز در جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی مؤثر است.

از دیدگاه اکثریت زنان و مردان مشارکت‌کننده در تحقیق، اندک بودن تعداد زنان هیئت علمی تا حدودی بر وضعیت حرفه‌ای آنان تأثیرگذار است. در اقلیت بودن زنان به لحاظ کمی یکی از ابعاد تبعیض جنسیتی در محیط سازمانی دانشگاه است. در طول سال‌های متممادی زنان از حضور در عرصه‌های علم و کسب مدارک تحصیلی محروم بودند و تنها در چند سال اخیر است که روند رو به رشدی در تعداد دانشجویان دختر حاصل شده است. اما متأسفانه در جامعه ما این مسئله به یک معضل تبدیل شده و بیشتر بر ابعاد آسیب‌شناختی این مسئله تأکید می‌شود و به نظر می‌رسد که اگر در آینده احتمالاً سمت و سوی سیاست‌گذاری‌ها به سمت پذیرش کمتر دانشجویان دختر پیش رود همچنان این جریان تداوم می‌یابد. با

توجه به مطالب مطرح شده می‌توان گفت که تئوری توده بحرانی تا حدود زیادی در تبیین حضور کمتر زنان در موقعیت‌های سازمانی موفق است، اما صرفاً تأکید بر این تئوری نمی‌تواند چندان راهگشا باشد. همچنین زنان و مردان هیئت علمی نقش تصورات قالبی جنسیتی در مورد توانایی و شایستگی‌های زنان را در دستیابی کمتر آنان به موقعیت‌های سازمانی تا حدودی مؤثر می‌دانند. وجود نگرش‌ها و تصورات قالبی زمینه‌ساز عدم اعتماد به توانایی‌های زنان می‌شود. وجود این تصورات است که زمینه پنهان و غیررسمی تبعیض را در داخل سازمان فراهم می‌کند و سبب می‌شود زنان از بسیاری از امتیازات از جمله دستیابی به قدرت‌های سازمانی (مناصب و پست‌های اجرایی) محروم شوند و مادام که تصورات قالبی و تبعیض‌های جنسیتی در عرصه اجتماعی سازمان علمی وجود داشته باشد زنان همچنان از بسیاری فرصت‌ها محروم خواهند ماند. وجود چنین نگرش‌ها و تصوراتی در مورد ناتوانی و ضعف عملکرد زنان در سطوح عالی اجرایی و مدیریتی به‌علاوه ساختارها و محدودیت‌های فرهنگی-اجتماعی که زنان جامعه با آن مواجه می‌شوند دست به دست هم داده و از ارتقای اداری-سازمانی زنان جلوگیری می‌کند. اما در این میان نقش انگیزه‌ها، اهداف و علایق و سلايق زنان نیز مطرح می‌شود. بر اساس نتایج پژوهش حدود ۴۳ درصد پاسخگویان زن و اکثریت مردان (حدود ۶۵ درصد) معتقد بودند که این عامل تا حدودی مؤثر است و حدود ۳۹ درصد زنان نیز اعلام کردند که این عامل نقش زیادی در دستیابی کمتر زنان به موقعیت‌های سازمانی دارد، به این ترتیب می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که این عامل تا حدودی در تبیین موقعیت سازمانی زنان هیئت علمی مؤثر است. در واقع زنان اگر کمتر در پست‌های مدیریتی و یا در شوراهای کمیته‌ها حضور دارند، این را نمی‌شود به حساب عدم علاقه و داشتن انگیزه‌های متفاوت نسبت به مردان گذاشت، بلکه می‌تواند ناشی از مسائلی نظیر تعارض نقشی، مخالفت و نارضایتی همسر و مسائل خانوادگی باشد. با این اوصاف به نظر می‌رسد که تئوری تفاوت‌ها تا حدودی قادر به تبیین چرایی کمتر بودن زنان در مناصب بالای اجرایی است.

اما طی فرایند مصاحبه، پاسخگویان به عوامل دیگری اشاره کرده‌اند که کمتر به آن‌ها توجه شده است، عوامل سیاسی یکی از مهم‌ترین عواملی است که پاسخگویان بر آن تأکید داشته‌اند. آن‌ها معتقد بودند که کمتر بودن زنان در مناصب اجرایی و مدیریتی در محیط دانشگاه در پیوند نزدیکی با کمتر بودن زنان در مناصب قدرت است و این دو در راستای همدیگر هستند. جریان قدرت در کشور ما به لحاظ تاریخی در دست مردان بوده و زنان همیشه در این عرصه کمتر حضور داشته‌اند، لذا زنان کمتر به مناصب قدرت دست یافته‌اند و همان‌طور که مطرح شد عوامل زیادی از جمله ساختارهای فرهنگی-اجتماعی، مسائل و مسئولیت‌های خاص

تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی ۷۳

زنان، جامعه‌پذیری متفاوت آنان، اعمال تبعیض جنسیتی، تصورات و نگرش‌های قالبی جنسیتی که در مورد زنان وجود دارد، همه و همه دست به دست هم داده تا زنان کمتر در بازی قدرت حضور داشته باشند. البته در عرصه‌هایی که زنان مجال یافته‌اند علی‌رغم مسئولیت‌های متنوع و موانع موجود، در فعالیت‌های سیاسی و اداری - اجرایی حضور داشته باشند، توانسته‌اند تا حدودی به مناصب دست یابند. اما تنها حضور در این عرصه کافی نیست بلکه داشتن قدرت مدیریت، دوام آوردن و تحمل کردن شرایط مهم‌تر است و در این عرصه نیازمند حمایت و توجه عناصر قدرت، همکاران و دوستان و همسران خود نیز هستند و گرنه نمی‌توانند دوام بیاورند و یا اینکه به درستی از عهده مسئولیت‌های خود برآیند.

با توجه به ادعای عام‌گرایی در حوزه علم به نظر می‌رسد که در دانشگاه مسائل جنسیتی باید کمتر مطرح باشد، اما باید در نظر بگیریم که جریان سیاست‌گذاری در نهاد دانشگاه نیز تحت تأثیر جریان‌ات اجتماعی حاکم در بستر جامعه است و جدای از آنها نیست، به طوری که در داخل نهاد دانشگاه نیز زنان تنها در سطوح میانی و خرد مدیریت به کار گمارده می‌شوند و همین عامل می‌تواند به جریان قدرتمند مدیریت کمک نماید. با توجه به آنچه مطرح شد می‌توان دریافت که چرا زنان توانسته‌اند تا حدودی در کمیته‌ها و شوراها نفوذ کنند اما در سطوح مدیریتی چندان موفقیتی نداشته‌اند. در اینجا مردان راه ورود زنان را بازتر کرده‌اند و مشاهده می‌شود که زنان بیشتر در بخش‌هایی که با فعالیت‌های تدریس و تحقیق آنها منطبق است حضور دارند.

از مجموع یافته‌ها و بحث‌های اخیر می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که واقعاً تبیین مسئله‌ای نظیر حضور کمتر زنان در موقعیت‌های برتر سازمانی امری است بس پیچیده و مشکل. این مسئله عوامل متعددی دارد و نیازمند استفاده از تئوری‌های متنوعی در این زمینه است و نمی‌شود به یک تئوری خاص در یک حوزه خاص بسنده کرد. وضعیت زنان هیئت علمی به لحاظ موقعیت حرفه‌ای متأثر از وضعیت زنان در بستر اجتماع و سازمان‌ها و نهادهای مختلف است و حوزه‌ای است بین رشته‌ای. لذا لازم به نظر می‌رسد که مطالعه وضعیت حضور کمتر زنان در موقعیت‌های سازمانی در حوزه جامعه‌شناسی علم، جامعه‌شناسی سازمان‌ها، جامعه‌شناسی زنان و جامعه‌شناسی شغل مورد مطالعه و تحقیق بیشتر قرار بگیرد. این پژوهش تلاشی برای فراهم‌سازی بستری مناسب جهت انجام مطالعات بیشتر در این زمینه است.

به نظر می‌رسد که وضعیت زنان - چه در دانشگاه و چه در سایر جایگاه‌های اجتماعی- در عین مسئله‌دار بودن، روندی رو به ارتقا دارد<sup>۱</sup>؛ آگاهی‌های زنان نسل جدید از وضعیت خود روز به روز در حال افزایش است و ساز و کارهای اجتماعی و سیاسی برای بهبود وضع‌شان امکان‌گشوده شدن راه هموارتری را فراهم می‌کند. بنابراین به نظر می‌رسد که به جای تأکید و پافشاری بر تدابیر حمایت‌گرانه افراطی معطوف به جنسیت، بهتر باشد که در فرایندهای تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری‌های فرهنگی، فراتر از سوگیری‌های جنسیتی رفتار شود و افراد، خواه مرد و خواه زن، بدون اصل قرار گرفتن جنسیت‌شان، به مثابه انسانی واجد کرامت، حقوق و تکالیف در نظر گرفته شوند. این امر مستلزم تعمیق و بسط نگاهی فراجنسیتی در رده‌های تصمیم‌گیرنده سازمانی در نهاد دانشگاه است که در آن به جای اولویت دادن به جنس خاصی (مرد یا زن) بر توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد برای کسب یا تصدی مدارج علمی و مناصب مدیریتی - اجرایی تأکید گردد. بر این اساس همچنین لازم است از رویکردها و پیشنهادهای حمایت محور افراطی و نیز ارائه راهکارهای کلی و سر بسته و بی‌سرانجام پرهیز شود، زیرا اگر وضعیت زنان در این خصوص مسئله‌ای فرهنگی است، که هست، مانند عموم مسائل فرهنگی و اجتماعی دیگرمان دارای سرشتی تدریجی‌الوصول است، به این معنی که یک شبه مسئله ایجاد نشده تا بشود یک شبه به رفع آن همّت گماشت، بلکه به اقتضای تکوین تدریجی‌اش، حل یا بهبود آن نیز مستلزم برنامه‌ریزی‌های ژرف‌نگر، بلند مدّت و واقع بینانه است. بنابراین پیشنهاد این تحقیق آن است که از برنامه‌های افراطی که در واقع جز پاک‌کردن صورت مسئله چیزی ندارند، پرهیز شود و به جای آن ضمن طرح صحیح مسئله از راهکارهای حمایت‌گرانه افراطی اجتناب شود، چرا که چنین راهکارهایی علاوه بر این که اساساً در عمل قابلیت اجرایی ندارند، بر خلاف ظاهرشان، عمدتاً تداوم وضعیت مسئله‌دار را دامن می‌زند و زنان را در جایگاه یا موقعیتی ضعیف تثبیت می‌کند و نگه می‌دارد. در ادامه باید گفت ضرورت برنامه‌ریزی در راستای تحول فرهنگی به خصوص در مورد دانشگاه‌ها بیشتر احساس می‌شود. دانشگاه‌ها در جامعه ما از اعتبار ویژه‌ای برخوردارند و می‌توانند در شکستن سقف شیشه‌ای که مانع عبور و دستیابی زنان به مواضع تصمیم‌گیری و پست‌های مدیریتی است، نقش الگو را برای سایر نهادها و مؤسسات اجتماعی ایفا کنند. چنانچه فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها متحول گردد، به علت تعامل با سایر نظام‌های موجود، فرهنگ جامعه نیز تغییر و تحول می‌یابد.

---

- به این معنی که اگر چه وضعیت آنها در قیاس با گذشته روندی رو به ارتقا را طی کرده، اما باز هم از شدت مسئله‌دار بودن آن کاسته نشده است، بلکه عمق و شدتی متناسب با زمان حال یافته است.

همچنین با توجه به اینکه در رابطه با موضوع این پژوهش خلأ تحقیقاتی وجود دارد لازم است که پژوهش‌های بیشتری انجام شود و با اینکه چنین پژوهش‌هایی در سطح ملی و با حمایت سازمان‌هایی نظیر وزارت علوم و تحقیقات و فناوری صورت بگیرد. زیرا این قبیل پژوهش‌ها نیازمند صرف هزینه و وقت بسیار است و تنها چنین نهادهایی هستند که می‌توانند چنین هزینه‌هایی را تأمین کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده از رویکردهای ترکیبی و جامع‌نگر بهره گرفته و در این راستا مطالعات علمی به روش‌ها و تکنیک‌های گوناگون خاصه مصاحبه عمیق و روش گروه کانونی<sup>۱</sup> جهت شناسایی هرچه بیشتر موانع و راه‌حل‌های ارتقاء جایگاه حرفه‌ای زنان هیئت علمی صورت پذیرد.

در مورد بحث تعارض نقش زندگی خانوادگی و زندگی حرفه‌ای زنان در دانشگاه- که از منظر پاسخگویان پژوهش حاضر نیز مورد تأکید بود- لازم است راهکاری سنجیده و مطلوب ارائه شود، زیرا به نظر می‌رسد که این موضوع نقش تعیین‌کننده‌ای در فعالیتهای حرفه‌ای افراد در دانشگاه دارد. در این خصوص پیشنهاد روشن و عملی ما معطوف به فراهم آوردن امکانات و تسهیلات رفاهی به گونه‌ای است که تا حدّ ممکن سنگینی بار این تعارض از دوش افراد برداشته شود.

در پایان خاطر نشان می‌شود که در خصوص حضور کمتر زنان در موقعیتهای سازمانی، تقریباً بخشی از این مسئله به خود زنان و انگیزه‌های آنها مربوط می‌شود و بر این اساس به عنوان نمونه از میان راهکارهای عملی در راستای تقویت انگیزه برای زنان جهت پذیرش مسئولیتهای اجرایی و یا ایجاد انگیزه در مسئولان و مدیران ارشد جهت انتخاب زنان در سطوح مختلف اجرایی می‌توان اقداماتی نظیر معرفی، گرامی‌داشت و تقدیر از مدیران زن فعال و موفق در عرصه‌های مدیریتی و چهره کردن یا به نوعی الگوسازی از این زنان را در دستور کار قرار داد؛ زیرا انجام چنین اقداماتی باعث تهییج و افزایش حس رقابت‌جویی در زنان شده و مشارکت زنان را برای حضور در این عرصه‌ها افزایش می‌دهد، به نظر می‌رسد که رسانه ملی در این خصوص می‌تواند نقشی اساسی ایفا نماید. همچنین خود زنان باید تلاش کنند تا با توجه به اندک بودن تعداد آنان در سمت‌های سطوح میانی و ارشد اداری به ایجاد شبکه‌هایی برای تبادل اطلاعات در سطوح نهادی و بین رشته‌ای بپردازند.

---

<sup>1</sup>. Focus Discussion Group

## منابع

- استربرگ، کریستین (۱۳۸۴) روش‌های تحقیق کیفی در علوم اجتماعی، ترجمه: احمد پوراحمد و علی شمعی، یزد: دانشگاه یزد.
- اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۸۱) موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۴، صص: ۸۵-۶۷.
- اعزازی، شهلا (۱۳۸۱) موقعیت زنان در مجلات تخصصی جامعه‌شناسی، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۴، صص: ۱۱۱-۸۶.
- پنیمایی، آبی، ام. (۱۳۸۰) زنان و پژوهش‌های علمی نو، یک بررسی تاریخی، ترجمه: زهرا کسیمی، راهبرد، شماره ۲۱ پاییز: ۳۱۲-۳۰۱.
- پیشگاهی فرد، زهرا؛ اسدی‌راد، مریم (۱۳۸۲) بررسی رابطه میان آموزش عالی زنان در ایران و حضور آنان در عرصه‌های قانون‌گذاری، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۳ پاییز، صص: ۱۶۹-۱۵۹.
- جانعلی‌زاده، حیدر (۱۳۸۶) تحلیلی بر جایگاه زنان در انجمن‌های علمی و تخصصی نخبه، پژوهش‌زنان، شماره ۱ بهار و تابستان، صص: ۱۹۹-۱۷۳.
- دواس، دی. ای. (۱۳۷۶) پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه: هوشنگ نایی، تهران: نشر نی.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۱) تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۴ صص: ۶۶-۵۳.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۵) جایگاه شغلی زنان در دانشگاه، تهران: نشر بیوند نو.
- صالحی‌عمران، ابراهیم (۱۳۸۵) وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن: مطالعه‌ای موردی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۱.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۳) زنان، آموزش عالی و بازار کار، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۱ بهار، صص: ۶۳-۴۷.
- فرهمنند، مریم (۱۳۸۲) زن و تولید علم، فصلنامه فرهنگ، شماره ۴۸ زمستان، صص: ۲۲۵-۲۲۱.
- قارون، معصومه (۱۳۸۱) برآورد تقاضای اجتماعی آموزش عالی در ایران در سال ۸۱-۱۳۸۰، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴ ویژه زمستان، صص: ۱۱۸-۷۱.
- کارکنان نصرآبادی، محمد (۱۳۸۵) زنان و آموزش عالی (پیامدهای افزایش حضور زنان)، مجموعه مقالات اولین همایش دانشجویی جایگاه زنان در ایران، صص: ۱۰۳-۹۴.
- کارنامه حقیقی، حسن؛ اکبری، نعمت‌اله (۱۳۸۴) بررسی مشارکت زنان در تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی در ایران، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۱ بهار، صص: ۱۰۰-۶۹.
- کتابی، محمود (۱۳۷۹) بررسی و تحلیل برخی شاخص‌های آموزش عالی در مورد دانشگاه اصفهان، مطالعات و پژوهش‌های دانشکده ادبیات و علوم انسانی (اصفهان)، شماره ۲۱-۲۰ ویژه بهار و تابستان، صص: ۹۰-۶۵.
- محسنی، منوچهر (۱۳۷۲) مبانی جامعه‌شناسی علم، تهران: انتشارات طهوری، چاپ اول.
- مهرعلی‌زاده، بداله؛ سیاسی، حسین؛ امیدیان، فرانک (۱۳۸۴) بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۲ بهار و تابستان، صص: ۳۶-۱.
- نوروزی، لادن (۱۳۸۳) تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۱ بهار، صص: ۱۷۸-۱۶۵.
- بررسی و تحلیل افزایش سهم زنان در آموزش عالی (۱۳۸۱) دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی مطالعات زنان.
- توسعه مشارکت زنان در آموزش عالی (۱۳۸۰) دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی مطالعات زنان.
- زن، دانشگاه، فردای بهتر (۱۳۷۷) دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و اجتماعی مطالعات زنان.
- Amancio, Ligia. (2005) "Reflections on Science as a Gendered Endeavour: Changes and Continuities", *Social Science Information*, 44(1): 65-83.

- Ambrose,S.A.; Dunkle,K.L.; Lazarus,B.B.; Nair,I.; Harkus,D.A.(Eds.)** (1997) "Journeys of Women in Science and Engineering: No Universal Constants", Philadelphia: Temple University Press.
- Bailey,M.J.**(1994) "Women in Science: A Biographical Dictionary",Santa Barbara,CA: ABC Clio.
- Fox, Mary Frank.**(2006)."Participation, performance and Advancement of Women in Academic Science and Engineering: What Is at Issue and Why",Journal of Technology Transfer,31:377-389.
- Gates,B.T.; Shteir,A.B.**(1997)"Women Rein scribe Science", Wisconsin: University of Wisconsin Press.
- Gupta,Namrata & Sharma,A.K.**(2003)"Gender Inequality in the Work Environment at Institutes of Higher Learning in Science and Technology in India", Work, Employment and Society; Sage Publication, Vol. 17(4):597-616.
- Healy,Geraldine; Ozbilgin,Mustafa; Aliefendioglu,Hanife.**(2005)"Academic Employment and Gender: A Turkish Challenge to Vertical Sex Segregation", European Journal of Industrial Relation, Vol. 11(2):247-264.
- Levin, Sharon G. & Stepha, Paula E.**(1998)" Gender Differences in the Rewards to Publishing in Academe: Science in the 1970s",Sex Roles,38:1049-1064 .
- Kemelgor,Carol & Etzkowitz,Henry.**(2001) Overcoming Isolation: Women's Dilemmas in American Academic Science, Minerva. Vol.(39): 239-257.
- Mozans,H.J.**(1991)"Women in Science, London: University of Notre Dame Press.
- Ogilvee,M.,& Harvy,J.** (Eds.) (2000)"The Biographical Dictionary of Women in Science : Pioneering Lives from Ancient Times to the Mid-20th Century, New York :Rutledge.
- Romito, Patrizia & Volpato,Chiara** (2005)"Women Inside and Outside Academia: A Struggle to Access Knowledge,Legitimacy and Influence., Social Science Information, Sage Publication, Vol. 44(1):41-63.
- Rees,Teresa.**(2001)"Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: The 'ETAN Report ',Gender and Education, Vol. 13(3): 243-260.
- Settles, Isis H.; Cortina,L.M.; Malley,janet; Stewart, A. J.**(2006)" The Climate for Women in Academic Science : The Good, The Bad and the Changeable",Psychology of Women Quarterly, Vol. 30:47-58.
- Sonnert,Gerhard.**(1999)" Women in Science and Engineering: Advances, Challenges and Solution: in Selby. Choices and Success" ,New York Academy of Sciences,Vol.869:35-57.
- Whitmarsh,Lona.**(2007)"Choices and Challenges: A Qualitative Exploration of Professional Women's Career Patterns", Career Development Quarterly; Sited in: [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m0JAX/is\\_3\\_55/ai\\_n18791407](http://findarticles.com/p/articles/mi_m0JAX/is_3_55/ai_n18791407).