



۱۳۸۷ / ۱۳ / ۲۳

۱۰ / ۱۰ / ۲۰



دانشگاه آزاد

دانشکده علوم انسانی و اجتماعی

عنوان:

**تبیین جامعه شناختی جایگاه حرفه ای زنان
عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان**

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد جامعه شناسی

استاد راهنما:

دکتر حیدر جانعلی زاده چوب بستی

استاد مشاور:

دکتر علی ربانی خوراسگانی

نگارش:

اعظم مقیمی

۱۳۸۷ / ۳ / ۲۳

بهار ۱۳۸۷

۱۹۱۵۳۵

چکیده

مروری بر پیشینه‌ی تحقیق و پژوهش‌های قابل دسترس نشان می‌دهد که 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 بویژه تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی در ایران اندک بوده است. برای کم کردن خلأ تحقیقاتی در این خصوص، این پژوهش سعی کرده است تا به توصیف ویژگی‌های جمعیتی - اجتماعی، جایگاه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی زن دانشگاه اصفهان و تبیین جامعه‌شناختی این جایگاه بپردازد. جایگاه حرفه‌ای به موقعیت علمی و سازمانی زنان عیات علمی اشاره دارد. برای تبیین جامعه‌شناختی جایگاه زنان از رویکرد ترکیبی به عنوان چارچوب نظری استفاده شده است. در این چارچوب نظری به دو دسته عوامل اجتماعی درون و بیرون سازمان علم توجه شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی زن دانشگاه اصفهان است (۴۲ نفر). اما به دلایل مختلف از جمله امکان مقایسه‌ی ویژگی‌های جمعیتی - اجتماعی، علمی - حرفه‌ای زنان و مردان هیأت علمی این دانشگاه و نیز دستیابی به دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی مرد این دانشگاه در خصوص عواملی که بر موقعیت سازمانی زنان هیأت علمی این دانشگاه اثرگذار است، اعضای هیأت علمی مرد این دانشگاه که شامل ۴۰۷ نفر بودند نیز در جامعه آماری گنجانده شدند. جامعه‌ی مورد بررسی این تحقیق شامل ۷۴ نفر (۲۸ زن و ۴۶ مرد) است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه و مصاحبه استفاده گردید. در این تحقیق برای ارزیابی اعتبار سنجی‌های پرسشنامه از روش اعتبار سازه و جهت تعیین پایایی آنها از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای محاسبه شده برای مفهوم تبعیض جنسیتی ۰/۸۵، برای تصورات قالبی جنسی ۰/۷۵، و برای تفاوت اهداف، انگیزه، علایق و سلیقه‌های زنان ۰/۸۰ است که به سازگاری درونی گویه‌های سنجش‌کننده‌ی این مفاهیم در حد بالا دلالت دارد. داده‌های جمع‌آوری شده، با استفاده از نرم افزار SPSS و براساس آماره‌های توصیفی (میانگین، میانه)، جداول دو بعدی و رسم نمودار و نیز آزمون من وایتنی جهت مشخص کردن وضعیت معنی‌داری تفاوت‌ها تجزیه و تحلیل شدند. از ویژگی‌های خاص این پژوهش می‌توان به جمع‌آوری اطلاعات موجود و قابل دسترس در سطح ملی و بین‌المللی در خصوص موضوع، آرایش منطقی و جدید این اطلاعات، استفاده از یک رویکرد ترکیبی به عنوان چارچوب نظری، ساخت مقیاس سنجش مفاهیم تبعیض جنسیتی، تصورات قالبی جنسیتی، و تفاوت اهداف، انگیزه، علایق و سلیقه‌های زنان و بهره‌گیری از دو نوع ابزار تحقیقاتی (پرسشنامه و مصاحبه) اشاره نمود. برخی دیگر از یافته‌های مهم این پژوهش عبارتند از:

- زنان هیأت علمی دانشگاه اصفهان به لحاظ تعداد تقریباً یک دهم (۱۰/۳۵ درصد) تعداد مردان این دانشگاه هستند.
- حدود ۸۸ درصد زنان هیأت علمی هیچ سابقه مشارکت در شکل‌های مدیر مسئول، یا سردبیر یا عضو هیأت تحریریه در نشریات علمی - پژوهشی نداشتند.
- بر اساس آزمون من وایتنی، موقعیت علمی زنان هیأت علمی دانشگاه اصفهان تفاوت معنی‌داری با موقعیت علمی مردان هیأت علمی این دانشگاه ندارد، اما به لحاظ موقعیت سازمانی اختلاف بارزی بین دو جنس مشاهده می‌شود. بطوریکه زنان هیأت 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 موثر بر موقعیت سازمانی زنان هیأت علمی از دیدگاه خود آنها می‌توان به تبعیض جنسیتی و تعارض نقشی اشاره کرد. این در حالی است که مهمترین عامل موثر در این خصوص از سوی مردان عضو هیأت علمی عامل تعارض نقشی اعلام شده است.

واژه‌های کلیدی: جایگاه حرفه‌ای؛ موقعیت سازمانی؛ تبعیض جنسیتی؛ تعارض نقشی؛ تصورات قالبی جنسیتی؛ نظریه توده حیاتی؛ نظریه ریزش؛ نظریه کمبودها، نظریه تفاوت‌ها.

" برای درک بهتر سرنوشت و آینده ایران باید به عنوان مثال بدانیم

در ذهن زنان جوان و تحصیلکرده ایرانی که هم اکنون بیش از نیمی از

دانشجویان ایرانی را تشکیل می دهند چه می گذرد. "

یورگن هابرماس^۱

^۱ - گفت وگویی هابرماس با فرانکفورتر آلگمانیه، ایران را نمی توان جامعه ای خاموش و بسته خواند، ماهنامه خبری، علمی و فرهنگی گزارش گفت وگو

"تقدیم به کلیه زنان دانشگاهی ایران"

سپاسگزاری

"حمد و سپاس خدای را سزااست که به من قدرت فکر و صبر و تحمل بخشید که در راستای علم و دانش قدم بردارم".

ضمن سپاس بی‌اندازه از راهنمایی‌ها و بصیرت‌های عالمانه‌ی اساتید فاضل و بزرگوارم، جناب آقای دکتر جانعلی زاده و جناب آقای دکتر ربانی، بیش از همه بر خود لازم می‌دانم تا در حق پدر و مادر خوب و مهربانم تشکر و قدرشناسی به جا آورم، که بر من حق زیادی دارند و حاشا که من بتوانم از عهده‌ی قدردانی و حق‌گزاری نسبت به آن‌ها برآیم.

همچنین لازم است که صمیمانه در حق همسرم سپاس‌گزاری کنم که با دلگرمی بسیار مرا همراهی کرده و با وجود مشغله فراوان، طی مراحل مختلف صبورانه مرا یاری داده، و از پس مسافت‌ها دوری، صبورانه و بی‌صبرانه بخش اعظم کار مرا از نظر گذرانده، و مشوقانه و عالمانه در مورد آن نظر داده است.

همینطور از برادر عزیزم آقا مهدی که در خیلی از مسائل مربوط به این پایان نامه با او بحث و مشورت شده است، همچنین محمد آقا و آقا مهرداد که در تایپ این پژوهش و انجام امور کامپیوتری مرا همراهی نموده اند تشکر می‌نمایم.

لازم است از کلیه اساتید دیگری که در انجام این پژوهش به من یاری رسانده اند نهایت تشکر و قدردانی را بنمایم، بخصوص از اساتید محترم سرکار خانم دکتر شمس السادات زاهدی، دکتر شارع پور، دکتر علیوردنیا، دکتر رضایی، دکتر صالحی عمران، دکتر ابراهیمی، اساتید دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه مازندران و کلیه اساتیدی که در دانشگاه اصفهان در انجام این پروژه همکاری نموده اند.

در پایان از دوستان عزیزم بخصوص خانم مرضیه حق گوئی، وجیهه آرمان مهر، زهره محمدنیایی و الهام دادار که با من همراهی و یاری نموده اند تشکر و سپاسگزاری می‌نمایم.

صفحه

الف فهرست مطالب

ث فهرست جداول و نمودارها

۱ پیش‌گفتار

فصل اول: کلیات تحقیق

۳ مقدمه

۴ بیان مسأله تحقیق

۷ اهمیت و ضرورت تحقیق

۹ اهداف تحقیق

۱۰ سوالات تحقیق

۱۰ حدود پژوهش

فصل دوم: پیشینه تحقیق

۱۳ مقدمه

۱۴ پژوهش‌های خارجی

۴۱ پژوهش‌های داخلی

۵۰ جمع‌بندی پیشینه تحقیق

۵۲ چارچوب نظری تحقیق

۷۳ الگوی تحلیلی عوامل اجتماعی مؤثر بر موقعیت سازمانی زنان هیات علمی

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

۷۵ مقدمه

۷۵ روش تحقیق

۷۶ جامعه آماری

۷۸ حجم نمونه

۷۹ ابزار گردآوری داده‌ها

۸۱ اعتبار پرسشنامه

۸۲ پایایی پرسشنامه

۸۲ فرآیند گردآوری داده ها
۸۳ تعاریف نظری و عملیاتی مفاهیم تحقیق
۸۶ شیوه تجزیه و تحلیل داده ها
۸۶ توصیف و تحلیل داده های پرسشنامه
۸۶ توصیف و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه
۸۷ ملاحظات اخلاقی تحقیق

فصل چهارم: یافته های تحقیق و تحلیل آن‌ها

۸۹ مقدمه
۹۰ توصیف داده ها
۹۰ موقعیت اعضای هیات علمی زن بر حسب تعداد
۹۰ مقایسه ویژگیهای جمعیتی- اجتماعی اعضای هیات علمی بر حسب جنسیت
۹۴ مقایسه ویژگیهای تحصیلی- تجربی اعضای هیات علمی بر حسب جنسیت
۱۱۴ مقایسه کمیت و کیفیت موقعیت سازمانی اعضای هیات علمی
۱۱۷ توصیف گویه های مربوط به عوامل اجتماعی مؤثر بر موقعیت سازمانی اعضای هیات علمی زن
۱۴۱ تحلیل داده ها
۱۴۲ مقایسه موقعیت علمی (ویژگیهای تحصیلی- تجربی) پاسخگویان
۱۴۴ بررسی نگرش پاسخگویان در مورد عوامل اجتماعی مؤثر بر موقعیت سازمانی زنان عضو هیات علمی
۱۵۵ بررسی سؤال باز پرسشنامه

فصل پنجم: جمع بندی، نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۸۱ مقدمه
۱۸۱ بحث و نتیجه گیری
۱۸۲ ملاحظات نظری
۱۸۳ ملاحظات متدولوژیکی
۱۸۴ ملاحظات تجربی
۲۰۲ الگوی شماتیک عوامل اجتماعی مؤثر بر حضور کمتر زنان در موقعیت های سازمانی
۲۰۳ پیشنهادات

۲۰۸ محدودیت های تحقیق
	منابع و مآخذ
۲۱۵ منابع فارسی
۲۱۸ منابع انگلیسی
۲۲۱ ضمائم تحقیق

صفحه

۷۷	جدول شماره (۱-۳): توزیع اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان بر حسب جنس و دانشکده، گروههای آموزشی و رشته
۷۸	جدول شماره (۲-۳): جامعه ی مورد بررسی این تحقیق بر حسب جنسیت
۸۳	جدول شماره (۳-۳) شاخص ها و سؤالات مربوط به مفهوم ویژگیهای تحصیلی- تجربی اعضای هیات علمی
۸۴	جدول شماره (۳-۴) شماره گویه ها و روایی گویه های مربوط به عوامل اجتماعی موثر بر حضور کمتر زنان در موقعیت های سازمانی
۸۵	جدول شماره (۳-۵) شماره سؤالات مربوط به ویژگیهای جمعیتی - اجتماعی
۹۱	جدول شماره (۱-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب ترتیب تولد (چندمین فرزند خانواده بودن)
۹۲	جدول شماره (۲-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب وضعیت تاهل
۹۳	جدول شماره (۳-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب زبان مادری
۹۴	جدول شماره (۴-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه فعالیت به عنوان عضو هیات علمی
۹۴	جدول شماره (۵-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب وضعیت استخدامی
۹۵	جدول شماره (۶-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب مرتبه علمی
۹۶	جدول شماره (۷-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد ساعات تدریس در طول هفته
۹۷	جدول شماره (۸-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد سال های تدریس در مقطع کارشناسی
۹۸	جدول شماره (۹-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد سال های تدریس در مقطع کارشناسی ارشد
۹۹	جدول شماره (۱۰-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد سال های تدریس در مقطع دکتری
۱۰۰	جدول شماره (۱۱-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب میزان ساعات وقت صرف شده برای انجام فعالیت های پژوهشی
۱۰۱	جدول شماره (۱۲-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد کتب تالیفی
۱۰۱	جدول شماره (۱۳-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد کتب ترجمه ای
۱۰۲	جدول شماره (۱۴-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد مقالات علمی- پژوهشی داخلی
۱۰۳	جدول شماره (۱۵-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد مقالات علمی- پژوهشی خارجی
۱۰۳	جدول شماره (۱۶-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد مقالات علمی- ترویجی
۱۰۴	جدول شماره (۱۷-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد مقالات ارائه شده در همایش های علمی داخلی
۱۰۵	جدول شماره (۱۸-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد مقالات ارائه شده در همایش های علمی خارجی
۱۰۶	جدول شماره (۱۹-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد کنفرانس های علمی- تخصصی

صفحه

جدول شماره (۲۰-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب عضویت در انجمن های علمی	۱۰۶
جدول شماره (۲۱-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد پایان نامه هدایت شده در مقطع کارشناسی ارشد	۱۰۷
جدول شماره (۲۲-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد طرح های پژوهشی اجرا شده توسط آنان	۱۰۹
جدول شماره (۲۳-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد طرح های پژوهشی بعنوان همکار	۱۱۰
جدول شماره (۲۴-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب وضعیت همکاری با نشریات علمی-پژوهشی	۱۱۱
جدول شماره (۲۵-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد نشریاتی که عضو هیات تحریریه بوده اند	۱۱۲
جدول شماره (۲۶-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب طول مدت تحصیل	۱۱۲
جدول شماره (۲۷-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب دانشگاه دوره کارشناسی	۱۱۳
جدول شماره (۲۸-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب دانشگاه دوره کارشناسی ارشد	۱۱۳
جدول شماره (۲۹-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب دانشگاه دوره دکتری	۱۱۳
جدول شماره (۳۰-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب میزان حضور در پست های مدیریتی یا اجرایی	۱۱۴
جدول شماره (۳۱-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب میزان حضور در کمیته ها و شوراهای	۱۱۴
جدول شماره (۳۲-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب بی رغبتی زنان به سمت های مدیریتی	۱۱۸
جدول شماره (۳۳-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب گویه بالاتر بودن ملاحظات خانوادگی برای زنان نسبت به فعالیت در پست های مدیریتی و یا حضور در کمیته ها و شوراهای	۱۱۹
جدول شماره (۳۴-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب گویه ترجیح بیشتر امر تدریس و تحقیق بر فعالیت های مدیریتی و حضور در کمیته ها و شوراهای توسط زنان	۱۲۰
جدول شماره (۳۵-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب پاسخ به گویه عدم تمایل زنان به کسب درآمد بیشتر	۱۲۱
جدول شماره (۳۶-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب پاسخ به گویه عدم تمایل زنان به مطرح شدن	۱۲۲
جدول شماره (۳۷-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب پاسخ به گویه بیم زنان از عدم موفقیت در انجام امور در سمت های مدیریتی و حضور در کمیته ها	۱۲۳
جدول شماره (۳۸-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب گویه احساساتی بودن زنان	۱۲۵
جدول شماره (۳۹-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب گویه پایین تر بودن توانایی زنان در برقراری ارتباط با زیردستان، همکاران و مدیران سطوح بالاتر	۱۲۶

صفحه

- جدول شماره (۴-۴۰) توزیع پاسخگویان بر حسب پاسخ به گویه عدم توانایی کافی زنان جهت تشخیص مسائل، موقعیت و ارائه راه
حل در محیط سازمانی ۱۲۷
- جدول شماره (۴-۴۱) توزیع پاسخگویان بر حسب پاسخ به گویه عدم اعتماد به توانایی زنان در انجام موفقیت آمیز امور در سمت های
مدیریتی و یا فعالیت در شوراها و کمیته ها ۱۲۸
- جدول شماره (۴-۴۲) توزیع پاسخگویان بر حسب گویه عدم توانایی جسمانی زنان جهت انجام امور در سمت های مدیریتی ۱۳۰
- جدول شماره (۴-۴۳) توزیع پاسخگویان بر حسب گویه اعمال گرایشات مردسالارانه در محیط علم ۱۳۱
- جدول شماره (۴-۴۴) توزیع پاسخگویان بر حسب گویه اعمال محدودیت در دستیابی زنان به پست های مدیریتی و یا کمیته ها و
شوراها ۱۳۲
- جدول شماره (۴-۴۵) توزیع پاسخگویان بر حسب گویه توجه بیشتر به نظرات مردان در تصمیم گیری های مربوط به امور مختلف
دانشگاهی ۱۳۳
- جدول شماره (۴-۴۶) توزیع پاسخگویان بر حسب گویه کمتر بودن حمایت اجتماعی از زنان در محیط علمی ۱۳۴
- جدول شماره (۴-۴۷) توزیع پاسخگویان بر حسب گویه اعمال نابرابری در توزیع امکانات و پاداش ها در مورد زنان هیات علمی ... ۱۳۵
- جدول شماره (۴-۴۸) توزیع پاسخگویان بر حسب پاسخ به گویه ترجیح دادن مردان بر زنان در انتصاب به سمت های مدیریتی و یا
عضویت در شوراها و کمیته ها ۱۳۶
- جدول شماره (۴-۴۹) توزیع پاسخگویان بر حسب نداشتن وقت و انرژی کافی ۱۳۸
- جدول شماره (۴-۵۰) توزیع پاسخگویان بر حسب اندک بودن تعداد زنان هیات علمی ۱۳۹
- جدول شماره (۴-۵۱) توزیع پاسخگویان بر حسب ناراضی و مخالفت همسر ۱۴۰
- جدول شماره (۴-۵۲) آزمون تفاوت میانگین انتشارات اعضای هیات علمی بر حسب جنسیت ۱۴۲
- جدول شماره (۴-۵۳) آزمون تفاوت میانگین پاره ای از ویژگیهای تحصیلی - تجربی اعضای هیات علمی بر حسب متغیر جنسیت ۱۴۳
- جدول شماره (۴-۵۴) توزیع پاسخگویان بر حسب نگرش آنان نسبت به تاثیر تفاوت انگیزه، اهداف و سلیقه زنان در دستیابی کمتر
زنان به موقعیت سازمانی ۱۴۴
- جدول شماره (۴-۵۵) آزمون تفاوت نگرش پاسخگویان نسبت به تاثیر تفاوت انگیزه، اهداف و سلیقه زنان بر حسب جنسیت ۱۴۵
- جدول شماره (۴-۵۶) توزیع نگرش پاسخگویان در مورد تاثیر نگرش های کلیشه ای یا تصورات قالبی جنسیتی در دستیابی کمتر زنان
به موقعیت های سازمانی ۱۴۶
- جدول شماره (۴-۵۷) آزمون تفاوت نگرش پاسخگویان در مورد تاثیر تصورات قالبی جنسیتی بر حسب متغیر جنسیت ۱۴۷

صفحه

۱۴۹	جدول شماره (۴-۵۸) توزیع نگرش پاسخگویان در مورد تاثیر تبعیض جنسیتی در محیط دانشگاه بر دستیابی کمتر زنان به موقعیت های سازمانی
۱۵۱	جدول شماره (۴-۵۹) آزمون تفاوت نگرش پاسخگویان نسبت به نقش تبعیض جنسیتی بر حسب متغیر جنسیت
۱۵۱	جدول شماره (۴-۶۰) آزمون تفاوت نگرش پاسخگویان نسبت به گویه های اندک بودن تعداد زنان هیات علمی، نداشتن وقت و انرژی کافی و ناراضی‌تی و مخالفت همسر
۱۷۷	جدول شماره (۴-۶۱) توزیع پاسخگویان در مورد گزینه سایر موارد
۹۰	نمودار شماره (۴-۱) توزیع پاسخگویان بر حسب سن
۹۱	نمودار شماره (۴-۲) توزیع پاسخگویان بر حسب محل تولد
۹۲	نمودار شماره (۴-۳) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد فرزندان آنان
۱۰۸	نمودار شماره (۴-۴) توزیع پاسخگویان بر حسب تعداد پایان نامه هدایت شده در مقطع دکتری
۱۵۲	نمودار شماره (۴-۵) توزیع نظرات پاسخگویان زن در مورد عوامل اجتماعی درون و بیرون سازمانی موثر بر موقعیت سازمانی زنان عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان
۱۵۴	نمودار شماره (۴-۶) توزیع نظرات پاسخگویان مرد در مورد عوامل اجتماعی درون و بیرون سازمانی موثر بر موقعیت سازمانی زنان عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان
۱۷۹	دیاگرام مولفه های مربوط به موانع و محدودیت های فرهنگی- اجتماعی مطرح شده از سوی پاسخگویان
۲۰۲	نمودار عوامل اجتماعی مؤثر بر حضور کمتر زنان در موقعیت های سازمانی

بیش گفتار

اندک بودن تعداد زنان هیات علمی در دانشگاه های سراسر دنیا یکی از مسائل مهمی است که امروزه توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است. متناسب با این وضعیت مشاهده می شود که زنان عضو هیات علمی در رده های مختلف تصمیم گیری کمتر مشارکت داده شده اند و به لحاظ موقعیت سازمانی در وضعیت برابری با مردان هیات علمی نیستند. چرایی وضعیت موجود باعث شده که در بسیاری از کشورهای خارجی مطالعات زیادی در این خصوص انجام شود، این در حالی است که در کشور ما در این زمینه خلأ تحقیقاتی وجود دارد. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال بررسی جایگاه حرفه ای زنان عضو هیات علمی به لحاظ موقعیت علمی و موقعیت سازمانی و تبیین موقعیت سازمانی آنان می باشد.

در مجموع تحقیق حاضر در پنج فصل تهیه شده است. در فصل اول تحت عنوان « کلیات تحقیق » با بیان مساله تحقیق و طرح پرسش های تحقیق به مشخص کردن هدف کلی تحقیق و ضرورت های انجام آن پرداخته است. در فصل دوم با عنوان « پیشینه تحقیق » با بررسی پژوهش های داخل و خارج کشور که به شکل مستقیم و غیرمستقیم با این پژوهش ارتباط داشته است به ارائه یک چارچوب نظری در تبیین موقعیت سازمانی زنان دانشگاهی به لحاظ حضور در پست های مدیریتی و اجرایی و یا حضور در کمیته ها و شوراهای تصمیم گیری منتهی شده است، در فصل سوم با عنوان « روش شناسی تحقیق » به توضیح فرایند عملی روش تحقیق و چگونگی انجام پژوهش حاضر پرداخته شد. در فصل چهارم با عنوان « یافته های پژوهش و تجزیه و تحلیل آنها » به توصیف و تحلیل داده های پرسشنامه در سه حوزه ویژگیهای جمعیتی - اجتماعی، موقعیت علمی و موقعیت سازمانی زنان هیات علمی و توصیف و تحلیل گویه های مربوط به عوامل اجتماعی موثر بر حضور زنان در پست های مدیریتی و اجرایی و نیز حضور در کمیته ها و شوراهای دانشگاهی و نیز داده های حاصل شده از مصاحبه های صورت گرفته پرداخته شد. سرانجام در فصل پنجم مهمترین یافته های تحقیق مرور شده است و با بحث و نتیجه گیری راجع به این یافته ها، پیشنهاداتی مبتنی بر یافته های تحقیق ارائه گردید و در پایان این فصل به محدودیت های پژوهش اشاره شده است.

فصل اول

کلیات تحقیق

اگر پذیرفته شود که نهاد اجتماعی علم برای پیشرفت و خدمت به نوع بشر لازم است واجد خصلتی عام‌گرایانه یا جهان‌شمول باشد، ناگزیر این هم باید پذیرفته شود که برای رشد علمی همه‌جانبه، لازم است که هیچ گروهی از انسان‌ها برای حضور و مشارکت در امر علم و نهاد اجتماعی با عامل بازدارنده رویه رو نشود؛ چرا که در آن صورت، نه تنها خصلت عام‌گرایانه‌ی علم ادا نشده و رشد علم تامّ و تمام نخواهد بود، بلکه درصد بزرگی از انسانها به موجب تبعیضی ناروا از سهم و حقّ خود در آفرینشگری علمی محروم خواهد شد. در این زمینه به نظر می‌رسد که بیش از هر چیز دیگری عاملی تحت عنوان "جنسیت" جامعه‌های انسانی را بر مبنای تفاوت‌های اجتماعی - فرهنگی به دو بخش تقسیم نموده، و تاریخ گواه آن است که تصوّرات فرهنگی تنیده شده حول عامل جنسیت، موجب شده تا قرن‌ها علم از مشارکت زنان و زنان از سهم خود در علم محروم بمانند. اما تحولات سده‌های اخیر رفته‌رفته از این حقیقت پرده برگرفته و نوعی آگاهی برای بشر پدید آمده که طی آن به تدریج از قرن گذشته به این سوی تاحدودی سهم زنان در علم و نهاد اجتماعی آن به رسمیت شناخته شده و روندی فزاینده از حضور و مشارکت زنان در نهاد علم جریان یافته است. با وجود این باز هم گویی وضعیت نهاد علم چنان نشده که ما در این قلمرو شاهد نوعی برابری کامل میان دو جنس باشیم، و لذا این مسأله خود به موضوعی مهم برای پژوهش علمی بدل شده است و وظیفه محققین است که حقیقت وضعیت زنان را در نهاد اجتماعی علم مورد بررسی قرار دهند. پژوهش حاضر با هدف دستیابی به چشم انداز روشن تری از وضعیت زنان دانشگاهی صورت گرفته است. درک صحیح و واقعی از مسأله جنسیت در نهاد اجتماعی علم می‌تواند در بسط رویکردهای فراجنسیتی در نهادها و سازمان‌های مختلف دیگر کمک شایان توجهی نماید.

بیان مساله تحقیق

علم فعالیتی به شدت اجتماعی است و توسط انسان های عضو جامعه ساخته می شود، اما جامعه علمی شامل دسته واحدی که متشکل از افراد دارای شرایط مساوی باشد، نیست. جامعه علمی به شکل کاملاً نامشخصی قشر بندی گردیده است، گروه اندکی از دانشمندان به گونه ای کاملاً نامشابه با دیگران در پیشبرد علم مشارکت دارند و به شکل نابرابری از امتیازات، پاداشها، منابع و امکانات علمی - تحقیقاتی برخوردار می باشند (محسنی، ۱۳۷۲: ۱۸۶). یکی از نابرابریهایی که در عرصه علم قابل توجه است مقوله جنسیت می باشد که به موقعیت حاشیه ای زنان در این عرصه منجر شده است. نگاهی کوتاه به تاریخچه حضور زنان نشان می دهد که در بسیاری از موارد حضور زنان یا نادیده انگاشته شده و یا اهمیتی بسیار کمتر از مردان داشته است.

اما بدنبال جنگ جهانی دوم و بعد از آن، دوره توسعه مطالعات زنان و حضور زنان در عرصه علم و ظهور تئوریهای فمینیست - دوره ای که سازمان ملل به عنوان دهه نقش زن در توسعه اعلام کرد (۸۵-۱۹۷۵) - و بعد از این دهه، شاهد رشد و حضور زنان در عرصه های مختلف علمی می باشیم (پنیم، آیر، ۱۳۸۰: ۳۰۲ و ۳۰۳).

لیکن افزایش کمی زنان در عرصه علم به معنای از بین رفتن مساله نابرابری های جنسیتی نیست، بلکه شکل جدید این مساله در ارتقاء زنان به مراتب و موقعیتهای برتر علمی همچنان وجود دارد. این نابرابری ها باعث می شود زنان در محیط های دانشگاهی با مسائل و مشکلات خاصی نظیر دسترسی کمتر به پست های مدیریتی، پیشرفت کندتر، کم بودن تعداد آنها در سطوح بالا و بهره وری علمی پائین تر روبه رو شوند، این در حالی است که مردان هم ردیف

آن‌ها که وضعیت مشابهی با آن‌ها دارند، چنین مشکلاتی ندارند (سلتز و کورتین^۱، ۲۰۰۶: ۴۷). اطلاعات آماری در مورد وضعیت زنان دانشگاهی در برخی از کشورهای جهان تأیید کننده مسائل مطرح شده می باشد.

براین اساس، داده های سال ۲۰۰۲ نشان داد که در ایتالیا تنها ۳۹/۶ درصد از محققان دانشگاه‌های این کشور زن هستند، ۲۶/۲ درصد از اعضای هیات علمی زن این کشور در مرتبه استادیاری و ۱۱/۲ درصد در مرتبه استادی می باشند و سهم آنان در مناصب اجرایی دانشگاه‌های این کشور به ترتیب ۷/۴ درصد معاونت دانشکده و ۳/۱ درصد روسای دانشکده‌ها می باشد. برخی اطلاعات دیگر نشان می دهد که در سایر نهادهای علمی این کشور و سایر کشورهای اروپایی وضع به همین منوال است. بطوری که در اروپای دهه ۱۹۹۰ سهم زنان در مرتبه استادی از رقم پایین (۵-۴) درصد به ۱۳ درصد افزایش داشته است. در همین سالها، سهم زنان در ایالات متحده کمی بالاتر بوده ولی از رقم ۱۸ درصد بالاتر نرفته است. در مطالعه اخیری که در بین ۴۷ آکادمی در اروپا انجام شده است، نتایج نشان داد که اگرچه افزایش آرام و تدریجی در شمار زنان نسبت به دهه ۷۰ صورت گرفت اما سهم زنان هیات علمی همچنان خیلی پایین است و بین ۱ تا ۱۵ درصد می باشد (رومیتو و والپاتو، ۲۰۰۵: ۴۳). همچنین آمارهای موسسه ملی علوم آمریکا در بخش منابع علم نشان می دهد که توزیع زنان تحصیل کرده 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 رده های میانی می شود و در سطح جهانی فقط ۹/۹ درصد کل پستهای مدیریتی و سیاستگذاری به زنان اختصاص دارد (فرهند، ۱۳۸۲: ۲۳۲). در ایران نیز شواهد حاکی از این است که وضعیت زنان در سطوح مختلف آموزش عالی به موقعیت زنان دانشگاهی در سایر نقاط دنیا شبیه است، بطوری که در چند سال اخیر درصد پذیرفته شدگان زن دانشگاه ها نسبت به گروه مردان بیشتر بوده، و در سال ۸۴-۸۵ این رقم به ۵۵ درصد رسیده است. اما علی رغم وضعیت

^۱- Settles & Cortin

موجود بشاهدیم که تعداد زنان در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری (خصوصاً) با کاهش چشمگیری روبرو است. این مطلب در مورد تعداد زنان هیات علمی نیز صادق است. آمار موسسه آموزش عالی نشان می دهد که از میان ۷۹۶۱۷ (۶۵/۲۲ درصد) نفر اعضای هیات علمی تمام وقت و حق التدریس دانشگاهها و موسسات آموزش عالی تنها ۱۸/۲۵ درصد به زنان اختصاص دارد و ۸۱/۷۵ درصد مردان می باشند.^۱

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 (پیشگامی فرد، اسدی راد، ۱۳۸۲: ۱۵۹-۱۶۹). خلاء حضور زنان در بخش برنامه ریزیها و سیاستگذاریهای خرد وکلان بیانگر این مطلب است که تقریباً هیچ جایگاه و منزلتی 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: ۲۳۱ و ۲۳۲). به این ترتیب به نظر می رسد آن دسته از زنانی که موفق به اخذ مدارج بالای علمی می شوند بیشتر در موقعیت هیات علمی و انجام فعالیت های آموزشی به کار مشغول می شوند و کمتر به موقعیت های تصمیم گیرنده و پست های سازمانی در سلسله مراتب دانشگاهی نائل می شوند.

وضعیت نابرابر زنان و مردان هیات علمی به لحاظ عوامل و مسائل مطرح شده ضرورت مطالعه و تحقیق وضعیت موجود را خاطر نشان می سازد. به لحاظ پیشینه مطالعات، پژوهشهای اندکی در این زمینه صورت گرفته است، برخی از تحقیقات صورت گرفته در این زمینه شامل مقاله خانم زاهدی (۱۳۸۱) با عنوان "تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه"، مقاله فرهمنده (۱۳۸۲) با عنوان "زن و تولید علم"، مقاله لادن نوروزی (۱۳۸۳) با عنوان "تفاوتهای جنسیتی در ساختار شغلی"، مقاله آقای فراستخواه (۱۳۸۳) با عنوان "زنان، آموزش عالی و بازار کار"،

^۱ - <http://www.irphe.ir/fa/index.htm>

مقاله آقای مهرعلی زاده و دیگران (۱۳۸۴) با عنوان "بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم گیریهای دانشگاهی" می‌باشد، همچنین اطلاعات دقیق و صحیحی به لحاظ ویژگیهای اجتماعی و حرفه ای اعضای هیات علمی زن در دانشگاههای ایران یافت نشده است و معلوم نیست این زنان در اجتماع علمی از چه جایگاه و موقعیتی برخوردارند. با توجه به خلاء پژوهشی یاد شده، تحقیق حاضر بر آن است که به بررسی و تبیین جایگاه حرفه ای اعضای هیات علمی زن در یکی از دانشگاه های ایران (دانشگاه اصفهان) بپردازد. در واقع این تحقیق تلاش می کند تا به این فهم دست یابد که "زنان هیات علمی دانشگاه اصفهان دارای چه ویژگیهای جمعیتی- اجتماعی و تحصیلی- تجربی هستند؟ میزان حضور آنها در کمیته ها و شوراهای مختلف در دانشگاه و نیز در پست های اجرایی و مدیریتی چگونه است؟ و از نظر آنها چه عوامل اجتماعی بر وضعیت حضور زنان عضو هیات علمی این دانشگاه در کمیته ها و شوراهای مختلف و در پست های اجرایی و مدیریتی آن تاثیرگذار است؟"

اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت این پژوهش نه فقط به جهت کمبود تحقیقات علمی در زمینه مطرح شده می باشد، بلکه از طریق انجام چنین پژوهشی می توان زمینه را برای نمایاندن جایگاه واقعی زنان عضو هیات علمی مساعد ساخت و از این طریق در زمینه سازی برای حرکت به سوی گزاره های عام کمک نمود. همچنین مطالعه جایگاه حرفه ای زنان هیات علمی به لحاظ ایجاد برابری و دسترسی به منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار می باشد. گفتمان برابری در علم بواسطه درک تبعیض جنسیتی و بروز و ظهور جنبش های حقوق مدنی آغاز گردید و همچنان ادامه دارد. تلاش های صورت گرفته باعث افزایش حضور زنان در عرصه علم در طی دهه های اخیر گشته است. برابری یکی از ارزش های کلیدی هر جامعه ای است و سخن گفتن از آن خیلی ساده و آسان است در حالیکه نکته مهم در این عرصه ایجاد فرصت های برابر و توزیع عادلانه منابع است. دسترسی به منابع انسانی از دیگر دلایل پرداخت به این مساله می باشد. زیرا وارد کردن