

## Investigating the Position of Women in the Iranian Higher Education System

Atefeh Rigi<sup>1</sup>

Received: 22.04.2022

Accepted: 13.05.2022

Published: 06.07.2022

### Abstract

**Background:** The presence of women in the university environment has increased significantly in the last two decades. One of the important reasons for this is that the presence of women as half of the society can be effective in improving the quality and comprehensive development. Therefore, identifying the challenges of women in the higher education system is very important.

**Methods:** In the present study, a qualitative research method of phenomenological type and feminist paradigm used. The sampling method was available, 12 female students and faculty members from Kurdistan University of Medical Sciences, Zahedan, and Tehran who attended the interview participated in the study. Semi-structured interviews used to collazeri information. In order to analyze, the collage method used to achieve the main themes.

**Results:** The main issue in this research is to identify the problems that women face as a minimum gender in various fields in academic settings. According to the research results, the problems of women in the university environment: Challenges of cultural affairs, challenges of research, challenges of inequality in laws and regulations, challenges of structural affairs and management.

**Conclusion:** According to the results of research on women in the higher education system, there are many restrictions and inequalities and changes should be made in the policies of the higher education system to improve the situation of women.

**Keywords:** Women, Higher education, University

**Citation:** Rigi A. Investigating the Position of Women in the Iranian Higher Education System. J Zabol Med Sch 2022; 5(2): 70-81.

## بررسی جایگاه زنان در نظام آموزش عالی ایران

عاطفه ریگی<sup>۱</sup>

## چکیده

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۲/۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۱۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۴/۱۵

**مقدمه:** حضور زنان در محیط دانشگاه در دو دهه‌ی اخیر افزایش چشمگیری داشته است. یکی از دلایل مهم این امر این است که حضور زنان به عنوان نیمی از جامعه می‌تواند در ارتقای کیفیت و توسعه همه جانبه‌ی مؤثر باشد. بنابراین شناسایی چالش‌های زنان در نظام آموزش عالی بسیار حائز اهمیت است.

**شیوه مطالعه:** در پژوهش حاضر از روش تحقیق کیفی از نوع پدیدارشناختی و پارادایم فمینیستی استفاده شد. روش نمونه‌گیری در دسترس بوده و ۱۲ نفر از دانشجویان دختر و اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، زاهدان و تهران که در مصاحبه مشارکت داشتند، در پژوهش شرکت کردند. برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده می‌شود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل کولایزری برای دستیابی به مضامین اصلی استفاده شد.

**یافته‌ها:** موضوع اصلی در این پژوهش شناسایی مشکلاتی است که زنان به عنوان جنسیت حداقل در زمینه‌های مختلف در محیط‌های دانشگاهی با آن مواجه هستند. با توجه به نتایج تحقیق، مشکلات زنان در محیط دانشگاه: چالش‌های امور فرهنگی، چالش‌های پژوهش، چالش‌های نابرابری در قوانین و مقررات، چالش‌های ساختاری و مدیریتی بود.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج تحقیق زنان در نظام آموزش عالی کشور محدودیت‌ها و نابرابری‌های بسیاری را متحمل می‌شوند و باید تغییراتی در سیاستگذاری‌های نظام آموزش عالی کشور در جهت بهبود شرایط زنان ایجاد شود.

**کلمات کلیدی:** زنان، آموزش عالی، دانشگاه

ارجاع: ریگی عاطفه. بررسی جایگاه زنان در نظام آموزش عالی ایران. مجله دانشکده پزشکی زابل ۱۴۰۱؛ ۵(۲): ۸۱-۷۰.

## مقدمه

سیاسی و اقتصادی در جهان جدید، تضمین دسترسی گروه‌های مختلف اجتماعی به نهادهای آموزشی اهمیت ویژه‌ای یافته است. این دسترسی می‌تواند بر اساس نیازهای کلی اقتصادی و سیاسی جوامع به نیروی انسانی کارآمد و نیز بر مبنای حقوق گروه‌های مختلف شهروندان توجیه شود. معمولاً اقدامات حکومت‌ها و نهادهای آموزشی خصوصی و غیر دولتی در جهت گسترش دامنه‌ی آموزش، بیشتر تحت تأثیر ملاحظات از نوع نخست بوده و تلاش گروه‌های اجتماعی برای نیل به موقعیت برتر آموزشی بیشتر بر مبنای ملاحظات از نوع دوم است.

حضور زنان در آموزش عالی نیز تحت تأثیر هر دو عامل فوق است به علاوه در دهه‌های اخیر با توجه به افزایش توانایی سازمان‌ها و نظام‌های بین‌المللی مانند حقوق بشر، فشارها و یا مساعدت‌های بین‌المللی به

انسان نمی‌تواند حتی برای مدت کوتاهی روی یک پا مسافت طولانی را طی کند، یا تند راه رود، بنابراین چگونه می‌توان انتظار داشت که تنها نیمی از جمعیت یک کشور توسعه و پیشرفت آن را ضمانت کنند. امروزه نقش زنان چنان اهمیتی یافته است که بدون توجه به آن، روند توسعه به خوبی انجام نخواهد شد و اختلاف جنسیت نباید مانع برخورداری از امکان شرکت در فعالیت‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی شود. این موضوع تا به آن‌جا اهمیت پیدا کرده است که از دیدگاه سازمان ملل یکی از شاخص‌های توسعه در کشورهای مختلف، میزان حضور زنان و نحوه‌ی ایفای نقش آن‌ها در عرصه‌های گوناگون است (۱). با توجه به رابطه‌ی میان دانش و قدرت و همچنین، با نظر به افزایش اهمیت دانش بشری در اداره‌ی امور اجتماعی،

مشکلات، کاهش مشکلات و عدم تغییر مشکلات دسته‌بندی شده است. اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد، هر چند تعداد زنان در دانشگاه و میزان برخورداری آنان از امکانات افزایش یافته است اما نسبت به سال مینا میزان رضایت و امنیت شغلی، میزان تصدی آن‌ها در سمت‌های اجرایی کاهش یافته است (۷).

نتایج تحقیق دیگری نشان می‌دهد که زنان دانشگاهی در ایران و برخی کشورهای توسعه یافته در دستیابی به موفقیت‌ها و موقعیت‌های علمی و حرفه‌ای چه در فضای درون علم و چه در فضای بیرون علم با موانع فرهنگی اجتماعی مختلفی مانند تبعیض جنسیتی در استخدام، تحرک عمودی، مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی، فشارهای خانوادگی و مشکل حضور در شبکه‌های اجتماعی غیر رسمی مواجه هستند (۸).

برخی تصورات کلیشه‌ای و ذهنیت‌های ایستا و ثابت که پایه‌های علمی ندارند و مردم به مردان یا زنان نسبت می‌دهند، ریشه‌ی بروز پاره‌ای از معضلات برای قشر زنان جامعه در محیط‌های کاری است. پژوهش حاضر به بررسی ابعاد مشکلات و چالش‌های زنان در آموزش عالی می‌پردازد و در صدد پاسخ به این سوال است که زنان با چه مشکلاتی در محیط آکادمیک مواجه هستند؟ و در نهایت راه‌حلی ارائه دهیم.

### مواد و روش‌ها

در این مطالعه از پارادایم فمینیستی استفاده شده است و رویکرد پژوهش تفسیری بر ساخت‌گرایانه و از روش تحقیق پدیدارشناسی استفاده شده است. برای تعیین افراد شرکت‌کننده در مطالعه از روش نمونه‌گیری هدفمند به طریق در دسترس با افرادی که حاضر به مصاحبه و شرکت در تحقیق بودند استفاده شد و مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه داشت. روند انجام مصاحبه به گونه‌ای بود که تجربیات زیسته‌ی مشارکت‌کنندگان در محیط دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت. زمان مصاحبه‌ها از ۴۰-۶۰ دقیقه در نوسان بود. سؤالات مصاحبه به گونه‌ای بود که با یک سؤال باز شروع می‌شد و در ادامه تبدیل به سؤالات کنکاشی و جزئی‌تر می‌شدند به عنوان مثال زن بودن در محیط آموزش عالی برای شما چه معنایی دارد؟ چطور به عنوان یک زن عضو هیأت علمی شدید و تجربه‌ی شما از نحوه‌ی برخورد دیگران با شما چگونه بود؟ آیا محدودیت برای شما وجود دارد چه محدودیت‌هایی؟ زن

دولت‌ها نیز در تقویت حضور زنان در آموزش عالی تأثیرگذار بوده است. نگاهی اجمالی به وضعیت آموزش عالی زنان در جهان حاکی از آن است که شاخص‌های مربوطه پیشرفت‌هایی را در این زمینه نشان می‌دهند اما زنان در آموزش عالی وضعیتی برابر با مردان ندارند (۲). در طول تاریخ نادیده گرفتن زنان و بی‌توجهی به آنان در تمام جوامع بشری کم و بیش وجود داشته است. حتی با تشکیل حکومت‌ها و دولت‌های مختلف با وجود پدیده‌ی آمدن نظم نسبی در جهان مشترکاتی در بین کشورهای پیشرفته و در حال توسعه یا غربی و شرقی به وجود آمد که یکی از مشترکات تبعیض علیه زنان بود (۳).

در جامعه‌ی کنونی، هر چند ادعای برابری دو جنس در حقوق اجتماعی و انسانی به نحو فراگیری در حال پذیرش است؛ اما بین پذیرش عقلانی آن و اجرای آن در عمل، فاصله‌ی بسیاری موجود است. هنوز نگرش‌ها و ارزش‌های جامعه‌ی ما کاملاً مردسالارانه است و این ارزش‌ها تقریباً در تمامی حوزه‌های حیات اجتماعی و فردی، اعضای جامعه را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (۴). امروزه مطالعات فراوان جنسیتی در زمینه‌ی جامعه‌شناسی و مدیریت آموزش وجود دارد که به ذات پیچیده‌ی ارتباطات جنسیتی در سیستم آموزشی و محل‌ها، فرایندها و اعمال مرتبط با آن اشاره دارد (۵).

با وجود پیشرفت‌هایی در سیاست‌های جنسیتی و قوانین برابری، تبعیض علیه زنان در قرن حاضر ادامه دارد (۶). از اواخر قرن بیستم، بخش بزرگی از ادبیات، اهمیت عوامل اجتماعی و ساختاری را برجسته می‌کند که بر ضعیف بودن زنان در موقعیت‌های مختلف تأثیر می‌گذارد و به حفظ هژمونی مردان در دانشگاه‌ها کمک می‌کند (۷). O'Connor و O'Hagan از دانشگاه که اسطوره‌ی تعالی و مشروعیت‌نهایی است، انتقاد می‌کنند و معتقدند دانشگاه سازمانی است که هنوز از نابرابری جنسیتی حمایت می‌کند (۶).

در پژوهش زاهدی تحت عنوان «جایگاه شغلی زنان در دانشگاه» نشان داده شده است که آمار مربوط به وضعیت زنان دانشگاهی در دو مقطع ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ مقایسه شده است در این مطالعه وضعیت زنان از نظر تعداد، سن، تجربه‌ی کاری، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل، داشتن فرزند، مرتبه‌ی دانشگاهی، آثار علمی، اشتغال در سمت‌های اجرایی و مسائل ناشی از جنسیت بررسی شده است و تغییرات حاصله تحت سه مقوله‌ی افزایش



یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان معتقد است: «به نظرم خانم‌ها در محیط آکادمیک از نظر ارتباطات و سیاسی کاری نسبت به مردها ضعیف‌تر عمل کرده‌اند روابط کمتری دارند و کمتر ارتباط برقرار می‌کنند هر کدام از اساتید به نظرم توی اتاق خودشون هستند و خیلی از اوضاع با خبر نمیشیم نسبت به آقایون احساس می‌کنم آقایون همیشه به بحث‌هایی دارند و ما چون خانم هستیم و ارتباطی نداریم کمتر از اوضاع مطلع میشیم و در نتیجه احتمال پیشرفت هم کمتر هست فکر می‌کنم» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۷).

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند:

«من فکر می‌کنم توی محیط دانشگاهی اینجور رواج شده که خانم‌ها هر جا کارشونو راه میاندازن و این مساله باعث شده شاید به شخصه خود من خیلی ارتباط برقرار نکنم که نکنه این برچسب به منم زده بشه و این مساله باعث شده که خیلی جاها از قافله به اصطلاح جا بمونم در حالی که آقایون خیلی راحت با پرسنل اداری ارتباط دارند و همیشه زودتر از ما کارشون راه میفته» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۹).

**نابرابری در قوانین و مقررات:** نابرابری در قوانین و مقررات از محدودیت‌های دیگر زنان در محیط آموزش عالی است که از طرف مصاحبه‌شوندگان مورد توجه قرار گرفته است و مضمون‌های آن در جدول ۲ ارائه شده است. مقوله‌ی نابرابری در قوانین و مقررات شامل ۲ ساب‌تم است که در زیر شرح داده شده است:

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند:

«من فکر می‌کنم توی محیط دانشگاهی اینجور رواج شده که خانم‌ها هر جا کارشونو راه میاندازن و این مساله باعث شده شاید به شخصه خود من خیلی ارتباط برقرار نکنم که نکنه این برچسب به منم زده بشه و این مساله باعث شده که خیلی جاها از قافله به اصطلاح جا بمونم در حالی که آقایون خیلی راحت با پرسنل اداری ارتباط دارند و همیشه زودتر از ما کارشون راه میفته» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۹).

**قوانین پرداخت حقوق و مزایا:** یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره بیان می‌کند: «شاید یکی از مسائلی که رعایت انصاف نشده این هست که در پرداخت حقوق، حق عائله‌مندی به آقایون تعلق می‌گیره. البته که این مساله خیلی جلوه نمی‌کنه ولی اینو می‌خوام بگم که چرا به آقایون تعلق می‌گیره حتی وقتی که باهم زندگی می‌کنند یه بارم برعکس بشه به خانم‌ها تعلق بگیره موردی داره؟» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۳).

### ۳- عدم وجود اتحادیه زنان در دانشگاه: یکی از

مصاحبه‌شوندگان در این باره معتقد است:

«به نظرم خانم‌ها مشکلات خاصی دارند که باید حمایت بشن واقعاً و اینکه همه جا و با هر کسی نمی‌تونن مطرح کنند اگه یه نهاد یا شه در دانشگاه که فقط مخصوص به خانم‌ها و حتی پرسنل خانم داشته باشه خیلی خوبه مثلاً الان مرکز مشاوره هست ولی چیزی که من می‌گم یه نهاد هست در دانشگاه که روانشناس، حقوق‌دان، مددکار اجتماعی کارشناس و ... داشته باشه که همه خانم باشند و همه جوره حمایت بشن خانم‌ها چه دانشجو چه استاد خانم» (مشارکت‌کننده شماره ۴).

مصاحبه‌شونده‌ی دیگری می‌گوید: «به نظرم حتی در قوانین هم تفاوت بین زن و مرد هست این که مثلاً می‌خواستن به خانم‌ها بها بدن که حالا شاغل هستن و مشکل دارن اومدن دو هفته مرخصی اجباری یا بهتر بگم تشویقی به آقایون دادند به نظرتون ناعادلانه نیست خب همین مرخصی رو میداشتن برای خود خانم‌ها که مثلاً شماها که کار می‌کنید و وظیفه‌تون نیست بیرون کار کردن، دوهفته مرخصی بگیرید. زندگی کنید. واقعا نمیدونم این دو هفته رو چطور تصویب کردند به نفع خودشون (با لبخند)» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۱۰).

«ببینید من یک زن هستم و با همسرم اختلاف داشتم و برای کارهای انتقالیم خیلی با مشکل مواجه شدم و باید برای همه توضیح می‌دادم اگه یه مرکزی در دانشگاه بود

### جدول ۲: زیر مضمون‌های تم نابرابری در قوانین و مقررات

تم	ساب‌تم	مفاهیم تشکیل‌دهنده‌ی ساب‌تم
نابرابری در قوانین و مقررات	قوانین پرداخت حقوق و مزایا	نابرابری در قوانین ورود و خروج از خوابگاه
	قوانین ورود به دانشگاه	نابرابری در قوانین ورود و خروج از دانشگاه
		اعمال قوانین با محدودیت بیشتر برای حضور در خوابگاه
		اعمال قوانین با محدودیت بیشتر برای جذب هیأت علمی زنان
		نابرابری در مزایا

## ۲- قوانین ورود به دانشگاه: یکی از

مصاحبه‌شوندگان معتقد است:

«از لحاظ استخدام و شرایطی که می‌ذارن بعضی وقتها در آگهی‌های استخدام و فراخوان‌ها فقط مرد اعلام نیاز می‌کنند به نظرم علم و تدریس و پژوهش هیچ ربطی به زن یا مرد بودن نداره حالا یه شغلی بگی مث مهندس معدن خب کار در معدن واقعا سخته و شرایطش خوب نیست میشه گفت اونجا مرد اعلام نیاز بشه منطقی هست و قابل قبول ولی برای اعضای هیأت علمی یا پرسنل اداری دانشگاه اصلا نباید تفاوتی قائل بشن که متأسفانه هست این مورد و به ضرر خانم‌هاست» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۶).

مصاحبه‌شونده‌ی دیگری بیان می‌کند:

«بینید الان جدیداً می‌گن تعداد خانم‌های تحصیلکرده زیاد شده و ظرفیت پذیرش دانشجوی دختر رو کم کردن اینکه پسرا کمتر درس می‌خوند خب دخترا چه گناهی دارن که از حقشون کم بشه بره رو ظرفیت پسرا. به نظرتون این انصافه؟؟؟» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۱۲).

## چالش‌های امور ساختاری و مدیریت: یکی از

موارد دیگری که توسط مصاحبه‌شوندگان اشاره شده است، چالش‌های امور ساختاری و مدیریت است که در جدول ۳ شرح داده شده است.

مقوله‌ی چالش‌های امور ساختاری و مدیریت شامل سه ساب‌تم است که در زیر شرح داده شده است:

### ۱- عدم اعتماد به اثربخشی زنان در لایه‌های

افقی: یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند:

«تصمیم‌گیری و مشارکت در امور به صورت نابرابر

بین آقایان و خانم‌ها تقسیم شده است و بیشتر تصمیمات توسط آقایان گرفته می‌شود و به خانم‌ها اعتمادی ندارند معمولاً در جلسات گروه‌ها حرف ما خیلی شنیده نمی‌شه» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۱۲).

### ۲- عدم اعتماد به اثربخشی زنان در لایه‌های

عمودی: یکی از مصاحبه‌شوندگان در این مورد بیان می‌کند:

«پست‌های مدیریتی کمتر به زنان داده می‌شود و زنانی هم که پست مدیریتی در دانشگاه‌ها دارند که تعداد بسیار کمی شاید باشه در دانشگاه ما که نیست اصلاً. اونا هم بیشتر تحت تأثیر آقایون هستنند و از زیردست‌های آقا معمولاً تبعیت می‌کنند» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۷).

### ۳- نابرابری در تعداد نیروی انسانی: یکی از

مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند:

«فکر می‌کنم از لحاظ تعداد هم که ببینید متوجه می‌شید که زنان در حاشیه نگه داشته شده‌اند مثلاً تعداد خانم‌ها در اعضای هیأت علمی رو ببینید چقدر کمه در صورتی که خانم‌ها بیشتر درس می‌خونن این نشون میده که جذب خانم‌ها کمتره» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۹).

مصاحبه‌شونده‌ی دیگری بیان می‌کند:

«من فکر می‌کنم چون در حال حاضر اکثر اعضای هیأت علمی آقا هستن براشون راحت‌تر هست که موقع انتخاب همکار یه آقا رو انتخاب کنند و هر چقدر هم یه خانم قوی باشه به طور ناخودآگاه آقایون رو بیشتر تأیید می‌کنند در مصاحبه‌های هیأت علمی و پذیرش دانشجوی دکتری من نظرم اینه» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۴).

جدول ۲: زیر مضمون‌های مربوط به تم چالش‌های امور ساختاری و مدیریت

تم	ساب‌تم	مفاهیم مربوط به ساب‌تم
چالش‌های امور ساختاری و مدیریت	عدم اعتماد به اثربخشی زنان در لایه‌های افقی	کم اعتمادی به تصمیمات زنان
	عدم اعتماد به اثربخشی زنان در لایه‌های عمودی	اجازه‌ی حضور ندادن به زنان در پست‌های مدیریتی
	نابرابری در تعداد نیروی انسانی	زیر سؤال بردن آگاهی و دانش زنان
		عدم توجه به پیشنهادات زنان
		نابرابری در پذیرش دانشجویان دختر و پسر



«بینید یکی از دوستانم میخواست بره فرصت استادش گفته نیازی نیست انقد دیگه برای یه خانم فایده نداره تا همینجاش کافیه ولی دانشجوی پسرشو همکاری کرد فرستاد این دیدگاه همه نیست ولی گاهی پیش میاد و به نظرم اصلاً نباید همچین طرز فکری در دنیای آکادمیک باشه اصلاً» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۱۱).

یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند:

«کار پایان‌نامه‌ی من طوری بود که باید موقع بارندگی سر زمین باشم و نمونه بگیرم ولی من نمیتونستم برم اون موقع چون بیرون شهر هست زمین‌های ما و من مجبور شدم کارمو تغییر بدم و یکی از دوستانم اسم یکی از آقایون کلاس رو نوشت در مقاله و در واقع امتیاز کار رو تقسیم کرد این ضعف سیستم ماست که شرایط برای من دختر فراهم نیست برای کار..... مثلاً بیارن داخل دانشگاه» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۴).

### ۳- ارزیابی موشکافانه عملکرد زنان: در این

رابطه یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند:

«یه دیدگاهی که بین ارزیاب‌ها هست اینه که خانم‌ها همه مسائل رو باید رعایت کنند ولی آقایون حالا یه جاهایی بی‌دقتی کنند مهم نیست. من خودم یه مورد داشتم که برای ارتقاء برام سختگیری کردند ولی همون موقعیت رو همکار آقا داشت خیلی راحت ارتقاء گرفت» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۶).

### بحث و نتیجه‌گیری

جانعلی‌زاده‌ی چوب بستی و همکاران، نحوه‌ی اجتماعی شدن زنان در عرصه‌های اجتماعی مختلف، خاصه خانواده و مدرسه، تبعیض جنسیتی، نابرابری در ارائه‌ی امکانات و انجام حمایت‌های اجتماعی از زنان مؤثر بر کاهش جایگاه زنان در محیط‌های علمی و تخصصی ذکر کردند (۸).

### چالش‌های امور پژوهش: رابرت مرتون (به نقل از

جوهری و دریاپور) به برخی از هنجارهای کلی حرفه‌ی علمی اشاره دارد که عبارتند از: شک سازمان یافته، عام‌گرایی، جمع‌گرایی و بی‌طرفی. ضابطه‌ی دوم، عام‌گرایی است که بر اساس آن انتظار می‌رود دانشمندان در ارزیابی ادعاهای شناختی و پژوهشی از کلیه‌ی عوامل خاص‌گرایانه مانند نژاد، جنسیت، ملیت و مذهب چشم‌پوشی کنند و قضاوت خود را به ملاک‌های عقلانی، علمی و فنی محدود سازند (۱۰). ساب‌تم‌ها و مفاهیم مربوط به چالش‌های امور پژوهش در جدول ۴ قید شده است.

در این مطالعه، نگاهی جنسیت‌گرا به امور پژوهشی

زنان با ۳ مضمون فرعی‌تر توصیف شده است:

### ۱- بازخورد با نگاه شخصی: یکی از

مصاحبه‌شوندگان در این مورد بیان می‌کند:

«بینید به صورت کلی نگرشی که هست اینه که خانم‌ها ضعیف‌تر هستند از هر لحاظ و حالا این مساله در مسائل علمی هم نمود پیدا می‌کنه و هر چی که میشه می‌گن خب خانمه دیگه با حالت طعنه‌آمیز» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۵).

یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند:

«یه بار یه مقاله بردم اتاق استادم برای اصلاح فوراً گفت: عنوان خوبیه ولی ضعیف کار شده تو دانشجوی خوبی بودی ولی چرا اینجوری کار کردی؟ شما خانم‌ها فقط کار رو بلدید ضعیف کنید یکی از همکارا با همین کارای ضعیفش که خانم هم بود امروز ارتقا نگرفت. به نظرم اصلاً ربطی به خانم بودن نداره شاید من ضعیف کار کردم ولی باید راهنماییم می‌کرد اگه اون قوی بود» (مشارکت‌کننده‌ی شماره ۳).

### ۲- وجود موانع نامرئی برای پیشرفت: یکی از

مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند:

جدول ۴: ساب‌تم‌ها و مفاهیم مربوط به چالش‌های امور پژوهش

تم	ساب‌تم	مفاهیم مربوط به ساب‌تم
چالش‌های امور پژوهشی	بازخورد با نگاه شخصی	حضور و غیاب دقیق زنان
	وجود موانع نامرئی برای پیشرفت	نمره‌دهی و ارزیابی دقیق پژوهش‌های دانشجویان دختر در برابر دانشجویان پسر
	ارزیابی موشکافانه عملکرد زنان	ارزیابی دقیق طرح‌های پژوهشی زنان در برابر مردان
		باندبازی مردان برای ارزیابی کارهای پژوهشی
		عدم وجود امکانات پژوهشی با توجه به محدودیت زنان

کرده‌اند به منظور مستندسازی استفاده شده است. مطالعات نشان دادند که ارزیاب‌ها در آموزش عالی به زنان دانشگاهی اطمینان کمتری نسبت به مردان دانشگاهی دارند (۱۳).

جواهری و دریاپور، گویه‌هایی از قبیل توزیع نابرابری دروس تخصصی، امکان نابرابر در تبدیل وضعیت شغلی، رواج نگرش‌های جنسیتی در محیط کار، بی‌توجهی به نظرات زنان، نابرابری در استفاده از تسهیلات پژوهشی و قضاوت غیر منصفانه درباره‌ی عملکرد زنان، میزان میانگین آن‌ها از میانگین عددی بیشتر بود (۱۰).

Romito و Volpato در تحقیقی با عنوان «زنان در بیرون و درون دانشگاه: جدال در جهت کسب دانش مشروعیت و نفوذ» مطرح می‌کنند که محرومیت‌های رسمی، ارزیابی نادرست در مورد توانایی‌های ذهنی زنان و تولیدات پژوهشی آن‌ها، از زمره‌ی استراتژی‌هایی است که باعث می‌شود تا زنان کمتر در محیط دانشگاهی قرار گیرند (۱۴).

یکی از مؤلفه‌های به دست آمده در این مطالعه، قوانین و مقررات نابرابر است. در مورد سوابق قوانین پرداخت حقوق و مزایا، Hornig، به بررسی آماری وضعیت زنان هیأت علمی در بیش از ۸۰ دانشگاه آمریکا در سال‌های ۱۹۸۸ و ۲۰۰۰ پرداخته است. برای مثال تعداد اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی استادی طی این ۱۲ سال، دو برابر شده و به ۱۴/۴ درصد رسیده است. درصد رشد تعداد اعضای هیأت علمی دانشیار و استادیار، به ترتیب ۵۰ و ۲۹ درصد بوده است. همچنین مقایسه‌ی حقوق اعضای هیأت علمی مرد و زن برحسب مرتبه‌ی علمی در این سه دوره، نشان داد، تنها در ۱۰ مورد (از حدود ۷۷۰ مورد) زنان بالاتر یا برابر مردان دریافت می‌کرده‌اند و به طور کلی تبعیض حقوقی به نفع مردان وجود دارد (۱۵).

Astin و Cress نیز بررسی گسترده‌ای به روش پیمایشی بر روی وضعیت زنان هیأت علمی در دانشگاه‌های تحقیقاتی آمریکا در سال ۱۹۹۵ انجام داده‌اند. برخی از یافته‌های این پژوهش عبارتند از: سن و مرتبه‌ی علمی و حقوق زنان هیأت علمی از مردان کمتر بود (۱۶). قوانین ورود به دانشگاه، قوانین حضور در دانشگاه، از سوابق‌های دیگر در مقوله‌ی قوانین و مقررات نابرابر است که در نتایج مطالعه‌ی حاضر به آن دست یافتیم و در نتایج تحقیقات دیگر به آن توجهی نشده است. از مقوله‌های دیگری که در این مطالعه به آن اشاره

با نگاهی عمیق به مصاحبه‌های انجام شده و تجربه‌ی زیسته‌ی دانشجویان دکتری و اعضای هیأت علمی به عنوان زنان توانمند در سیستم آموزش عالی، ضمن بررسی این که زنان در کدام یک از زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی، علمی، اقتصادی و غیره در دانشگاه در معرض آسیب قرار داشته‌اند؟ و بین زنان و مردان در کدام موارد تبعیض وجود دارد؟ راهکارهایی به منظور کاهش آسیب‌پذیری زنان و ارتقاء جایگاه آنان همسطح با مردان و ایجاد برابری و عدالت آکادمیک به دور از جنسیت‌گرایی ارائه داده است. بنابراین همانطور که در قسمت یافته‌ها نشان داده شد یکی از زمینه‌هایی که در دانشگاه تبعیض‌هایی بین زنان و مردان وجود دارد، امور فرهنگی است. در این زمینه نتایج مطالعه‌ی عزیزی و همکاران نشان داد که از نظر فرهنگی و اجتماعی، دانشگاه‌ها نتوانسته‌اند عملکرد قابل دفاعی از خود نشان دهند و محیط دانشگاهی با عارضه‌ها و چالش‌های متعددی دست به گریبان است که نیازمند بازتعریف اساسی در سیاست‌ها، برنامه‌ها و اقدامات فرهنگی دانشگاه‌ها است (۱۱).

یکی از سوابق‌هایی که در مطالعه‌ی حاضر در مقوله‌ی امور فرهنگی به آن توجه شده است عبارت است از: تعاملات اجتماعی، در این زمینه در مطالعه‌ی که Norris و Ronald انجام داده‌اند نشان دادند که مردها بیشتر عضو شبکه‌های اقتصادی و سیاسی هستند و این شبکه‌ها فرصت‌هایی را برای پیشرفت شغلی و حرفه‌ای در اختیار آن‌ها قرار می‌دهند (۱۲).

همچنین جواهری و دریاپور در نتایج مطالعه‌ی خود نشان دادند، از نظر زنان مشکلات ارتباطی با همکاران مرد و احساس تحت نظر بودن از جانب آن‌ها از مشکلات اولویت‌دار زنان هیأت علمی بود (۱۰).

در زمینه‌ی امور فرهنگی، عدم وجود اتحادیه‌ی زنان در دانشگاه، عدم پذیرش و نوع پوشش عواملی بود که در مطالعه‌ی حاضر مصاحبه‌شوندگان به آن پرداخته‌اند و در نتایج تحقیقات دیگر به این عوامل اشاره نشده است.

یکی دیگر از مؤلفه‌هایی که در نتایج تحقیقات حاضر به آن دست یافتیم، امور پژوهشی است و بازخورد با نگاه شخصی، وجود موانع نامرئی برای پیشرفت، ارزیابی موشکافانه از پژوهش‌های زنان از سوابق‌های آن بود، از آن‌رو که به طور اختصاصی در حوزه‌ی سوابق‌های به دست آمده در مطالعه‌ی حاضر، پژوهشی انجام نشده است. از نمونه‌هایی که به امور پژوهشی به صورت کلی توجه



در مطالعه‌ی حاضر به این نتیجه دست یافتیم که زنان در محیط آکادمیک، دارای مشکلاتی از قبیل عدم پذیرش، نوع پوشش، تعاملات اجتماعی، عدم وجود اتحادیه‌ی زنان در دانشگاه، آزار جنسیتی، بازخورد با نگاه شخصی، وجود موانع نامرئی برای پیشرفت، ارزیابی موشکافانه‌ی عملکرد زنان، قوانین پرداخت حقوق و مزایا، قوانین ورود به دانشگاه، عدم اعتماد به زنان در لایه‌های افقی، عدم اعتماد به زنان در لایه‌های عمودی، نابرابری در تعداد نیروی انسانی، البته با قضاوتی منصفانه نمی‌توان منکر این واقعیت شد که جایگاه زنان در آموزش عالی کشور در سال‌های اخیر بهبود در خور توجهی داشته، اما این بهبود وضعیت زنان تا چه اندازه ناشی از سیاست‌گذاری‌های آموزش عالی و تا چه اندازه نتیجه‌ی تحولات اجتماعی دنیای مدرن کنونی بوده است، جای تأمل دارد.

نتایج بررسی صادقی فسایی و کلهر نشان داد، کاهش تبعیض جنسیتی در قالب برخی موارد محقق شده، اما این فرایند بیش از آنکه محصول برنامه‌ریزی باشد نتیجه‌ی روند تغییرات کلی جامعه بوده است؛ زیرا در بخش اشتغال، تفاوت زنان و مردان نه تنها کاهش نیافته بلکه افزایش هم یافته است. با توجه به نتایج مطالعه در ذیل پیشنهادهای برای بهبود جایگاه زنان در محیط‌های دانشگاهی ارائه شده است (۲۰).

توانمندسازی زنان به عوامل متعددی بستگی دارد، Lange یکی از نظریه‌پردازان در امور زنان معتقد است، برای توانمندسازی زنان باید پنج مرحله را که به ترتیب شامل رفاه، دسترسی، آگاهی، مشارکت و کنترل می‌باشد، طی کرد. در مرحله‌ی رفاه، درآمد به عنوان رفاه مادی زنان بررسی می‌شود. در این مرحله، رفع تبعیض بین زنان و مردان مدنظر قرار می‌گیرد. در مرحله‌ی دسترسی، عواملی چون خدمات آموزش‌های مهارت‌زا مدنظر قرار می‌گیرد. در مرحله‌ی آگاهی، زنان باید تشخیص دهند که مشکلات آن‌ها ناشی از کمبودهای شخصی‌شان نیست. آگاهی در این مفهوم به معنای باور داشتن برابری است. در مرحله‌ی مشارکت، زنان در تمام برنامه‌های مربوط به خود، شرکت می‌کنند. مشارکت آن‌ها باید با تعداد و شمار آن‌ها در جامعه متناسب باشد؛ در نهایت، برابری در کنترل به معنی توازن قدرت میان زنان و مردان بود (۲۱).

- اتخاذ سیاست شایسته‌سالاری
- در اولویت قرار دادن زنان در استخدام به عنوان اعضای هیأت علمی و پرسنل اداری تا رسیدن به برابری

شده است، امور ساختاری و مدیریت می‌باشد و سوابت‌های آن عبارتند از: نابرابری در تعداد نیروی انسانی، عدم اعتماد به زنان در لایه‌های افقی، عدم اعتماد به زنان در لایه‌های عمودی. با این‌که به ظاهر به زنان و مردان یکسان نگریسته شده و با توسعه‌ی آموزش عالی زنان در اشتغال مشاغل بیرون از خانه موفقیت‌های نسبی کسب نموده‌اند ولی هنوز در اشتغال سمت‌های مدیریتی از تبعیض‌های چندگانه رنج می‌برند (۱۷).

احراز سمت‌های مهم برای زنان بسیار پیچیده است و متغیرهای زیادی را در بر می‌گیرد. شناسایی و تشخیص متغیرهای درونی و بیرونی که بر روی دستیابی زنان به سمت‌های مهم اثرگذار است، بسیار مهم و حیاتی می‌باشد (۱۸). از طرفی زنان قابلیت‌های ویژه‌ای دارند و از مهارت‌های نرم در مدیریت نیروی انسانی برخوردارند که در شرایط امروز بیش از گذشته مورد نیاز سازمان‌ها است. در واقع شرایط امروز سازمان‌ها، سبک رهبری آزادیخواهانه و حساس بودن به نیازهای افراد را می‌طلبد. علاوه بر آن حضور زنان در سازمان‌ها موجبات گسترش فرهنگ سالم و اخلاقی را فراهم می‌سازد. همچنین با حضور زنان در مشاغل مدیریتی، تحول سازمان‌ها از لحاظ بهبود ارتباطات سازمانی و ترویج نوآوری تسهیل می‌شود.

در زمینه‌ی عدم اعتماد به زنان در لایه‌های عمودی، در نتایج تحقیق اسفیدانی نیز بیان شده است که فرهنگ سازمانی، باعث عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی شده است و همچنین مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان، نگرش مثبتی ندارند و نقش جنسیت، رفتار و قالب‌های جنسیت، سقف شیشه‌ای و رهبری زنان در مدیریت را از موانع مهم در پیشرفت زنان مدیر می‌دانند. برداشت‌های سطحی و پیش‌داوری‌هایی که در مورد ویژگی‌های احساسی و رفتاری زنان وجود دارد، سبب می‌شود تا زنان نتوانند در سلسله‌مراتب سازمانی از سطوح خاصی بالاتر بروند. سوابت دیگری که در نتایج تحقیق به آن اشاره شده است، عدم اعتماد به زنان در لایه‌های افقی بود (۱۹).

کم بودن تعداد نیروی انسانی زنان نسبت به مردان از دیگر مسائلی است که در مطالعه‌ی حاضر به آن توجه شده و در نتایج تحقیقات دیگر اشاره نشده است. به طور کلی فرهنگ حاکم بر جامعه بر نقش زنان در فعالیت‌های اجتماعی تأثیر بسزایی دارد. موانع مهمی در سر راه زنان وجود دارد که مانع از حضور برابر آن‌ها با مردان شده است.

- آموزش مناسب به زنان برای آشنایی با حقوق قانونی خود
- آموزش مدیران برای تغییر نگرش آن‌ها نسبت به مهارت‌های مدیریتی زنان
- کاهش دیدگاه مردسالارانه در ساختار آموزش عالی
- اعطای آزادی بیشتر به زنان در انتخاب نوع پوشش (محلی و بومی یا غیر بومی و رسمی)
- توجه بیشتر به جایگاه زنان در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های کلان آموزش عالی.

### تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند سپاسگزاریم.

- آموزش روان‌شناختی مردان از دوره‌ی ابتدایی برای پذیرش همسطح بودن زنان و مردان
- اعطای پست‌های مدیریتی به زنان توانمند در آموزش عالی
- برقراری عدالت در استخدام، حقوق و مزایای و امکانات رفاهی
- تأسیس نهاد یا اتحادیه‌ی زنان در دانشگاه‌ها به منظور حل و پیگیری مشکلات زنان و دفاع از حقوق زنان بدون اعمال تبعیض
- آموزش مناسب به زنان برای افزایش اعتماد به نفس و عدم وابستگی به مردان
- آموزش مناسب به زنان برای برقراری تعاملات مناسب اجتماعی و عکس‌العمل مناسب در مقابل آزارهای جنسیتی مردان

### References

1. Shah Talebi S, Yarmohammadian M, Ajami S. Experiences of women leaders in higher education; a qualitative study, knowledge and research in educational sciences, curriculum planning. *Knowledge and Research in Educational Sciences* 2009; 22: 40-21. [In Persian].
2. Neji Aji Bisheh M, Jamali R. Identifying and Ranking Women's Career Progression Barriers and Investigating Its Relation with Justice (Case: Female Staff in University of Yazd). *Journal of Womens' Studies* 2007; 1(3): 56-91. [In Persian].
3. Gillborn D, Mirza HS. Mapping Race, Educational inequality: mapping race, class and gender: a synthesis of research evidence. London, UK: Office for Standards in Education; 2000.
4. González Ramos AM, Carpintero EC, Peregort OP, Tura Solvas M. The Spanish equality law and the gender balance in the evaluation committees: an opportunity for women's promotion in higher education. *Higher Education Policy* 2020; 33: 815-33.
5. Etzkowitz H, Ranga M. Gender dynamics in science and technology: from the "leaky pipeline" to the "vanish box". *Cahiers économiques de Bruxelles* 2011; 54(2-3): 131-47.
6. O'Connor PP, O'Hagan C. Excellence in university academic staff evaluation: a problematic reality? *Studies in Higher Education* 2016; 41(11): 1943-57.
7. Zahedi Sh. Women's job position in the university. Tehran, Iran: Modiran Emroz Publications; 2007 [In Persian].
8. Janalizadeh Choobbasti H, Moghimi A, Amini M. Gender and science; an examination of the researches accomplished in Iran and the world. *Iranian of Higher Education* 2009; 1(3): 83-112. [In Persian].
9. Miller RL, Brewer JD. The A-Z of social research a dictionary of key social science research concepts. 1<sup>st</sup> ed. London, UK: SAGE Publications Ltd; 2003.
10. Javaheri F, Daryapur Z. Occupational problems of women faculty members. *Women's Research* 2008; 6(2): 79-106. [In Persian].
11. Azizi N, Rigi A, Qasemi M. Investigating the problems in socio-cultural policy of higher education. Proceedings of the 4th National Conference of the Iranian Higher Education Association. Tehran, Iran; 2018. [In Persian].
12. Norris P, Ronald I. Norris, Pippa, and Ronald Inglehart. Gendering social capital: Bowling in women's leagues? *Gender and Social Capital*. New York: Routledge; 2006. p. 73-98.
13. Moss-Racusin C, Dovidio JF, Brescoll VL, Graham MJ, Handelsman J. Science faculty's subtle gender biases favour male students. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America PNAS. Oct 2012.
14. Romito P, Volpato Ch. Women inside and outside academia: a struggle to access knowledge, legitimacy and influence. *Social Science Information*. Sage 2005; 44(1): 41-63.
15. Hornig LS. The current status of women in research universities. In: Hornig LS. Editor. *Innovations in Science Education and Technology*. Berlin, Germany: Springer; 2003.
16. Astin HS, Cress CM. A national profile of academic women in research universities. In: Hornig LS, editors. *Innovations in science education and technology*. Berlin, Germany: Springer; 2003.
17. Rahnvard Ahan F, Hosseini N. Factors affecting women's empowerment. *Women in Development and Politics (Women's Research)*

- 2008; 6(1): 105-18. [In Persian].
18. Adinger Carroll K. Glass Ceiling: A Study of the Factors Affecting Women Achieving Key Positions. Trans by: Mahazab Hosseinian S. 1<sup>st</sup> ed. Tehran, Iran: Behnam Publications; 2004. [In Persian].
19. Esfidani M. Barriers to women gaining management positions, Quarterly Journal of Women in Development and Politics (Women's Research) 2002; 1(4): 1-13. [In Persian].
20. Sadeghi Fasaee S, Kalhor S. Dimensions of the gender gap in the third and fourth development plans and the extent of its reduction in the third development plan. Women's Research 2007; 5(2): 5-28. [In Persian].
21. Lange S. Criteria for women's empowerment. Tehran, Iran: Roshangaran Publications; 2002. [In Persian].