

بررسی موانع ارتقای مرتبه علمی زنان عضو هیات علمی در دانشگاه‌های دولتی جواد صادقی جعفری^۱، فاطمه ملک لوی^۲

چکیده

هدف مقاله حاضر بررسی موانع کسب امتیازهای لازم ارتقای مرتبه علمی زنان عضو هیات علمی در چارچوب «آیین‌نامه ارتقای مرتبه علمی اعضای هیات علمی» است. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته با ۳۰ گویه است. روایی پرسشنامه با روش تایید خبرگان و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، تایید شد. این ضریب برای کل مقیاس برابر ۰/۹۱ بدست آمد. نمونه آماری ۷۱ نفر از زنان عضو هیات علمی دانشگاه‌های دولتی را شامل می‌شود. شیوه نمونه‌گیری در دسترس و از نوع غیر احتمالی است. به این منظور ۶ دانشگاه اصلی انتخاب و از طریق جمع‌آوری مشخصات ایمیل جامعه هدف، پرسشنامه آنلاین در محیط «گوگل فرم» ارسال و داده‌ها جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که زنان دانشگاهی چالش‌های کسب امتیازهای «بخش اجرایی» آیین‌نامه را در رتبه اول اهمیت و امتیازهای بخش «پژوهشی» را در رتبه دوم اهمیت قرار داده‌اند. چالش‌های کسب امتیاز در محورهای «فرهنگی» و وظایف «آموزشی» عضو هیات علمی در مرتبه سوم اهمیت قرار دارد. از سوی دیگر دو متغیر «مسائل خانوادگی» و «مسائل سازمانی» در یک سطح، مانع کسب امتیازهای لازم محورهای چهارگانه آیین‌نامه است و با فاصله زیادی از این دو متغیر، عوامل «فردی و شخصیتی» زنان قرار دارد. در این مقاله نتیجه‌گیری شده است که زنان با موانع واقعی به واسطه درگیر شدن در نقش‌های خانوادگی و ویژگی‌های عمدتاً فرهنگی سازمان دانشگاه‌ها در رقابتی نابرابر با مردان در مسیر کسب امتیازهای لازم پیش‌بینی شده در آیین‌نامه ارتقاء قرار گرفته‌اند.

کلید واژه‌ها: ارتقا مرتبه علمی، آیین‌نامه ارتقاء، زنان عضو هیات علمی، موانع خانوادگی، موانع سازمانی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۰۸

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۳۰

^۱ - استادیار جامعه‌شناسی، عضو هیات علمی گروه مدیریت فرهنگی و رسانه، دانشکده فرهنگ و ارتباطات، دانشگاه سوره، تهران،

ایران (نویسنده مسئول) sadeghi@soore.ac.ir

^۲ - کارشناس ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش عالی، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خاتم.

malekloo.fatemeh1374@gmail.com

مقدمه

ارتقاء مرتبه علمی برای فرد و دانشگاه «سرمایه» به حساب می‌آید و دستیابی به آن کنشگران دانشگاهی را ممکن است با چالش‌هایی روبرو سازد. در این میان وضعیت زنان دانشگاهی خاص‌تر است، چراکه علاوه بر متغیرهای عام و فراجنسی مربوط به مشکلات انتشار آثار علمی و انجام پژوهش، مشارکت در امور نهادی دانشگاه و حضور موثر در جامعه، مسائل خاص مربوط به زنان و «سویه‌های جنسیتی»^۱ نیز می‌تواند در این میان تأثیرات منفی داشته باشد.

کنکاشی در وضعیت آماری زنان دانشگاهی و مرتبه علمی آنها در طی دهه گذشته به روشن شدن مسئله کمک می‌کند. در سال تحصیلی ۹۸-۹۷، ۱۲/۶ درصد استادان و ۱۹ درصد دانشیاران تمام وقت در دانشگاه‌های دولتی زن بوده‌اند. در حالیکه ۲۷/۴ درصد اعضای هیات علمی دولتی را زنان تشکیل داده‌اند (موسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۳۹۹، جدول ۱-۴). در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶، در حالی که ۱۹/۲ درصد از کل آموزشگران تمام وقت دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم را زنان تشکیل داده‌اند، سهم ایشان در مرتبه استادی ۵/۴ درصد و در مرتبه دانشیاری ۱۰/۷ درصد از کل است (موسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۳۹۷، جدول ۴-۱۲). یعنی نسبت زنان در مرتبه "استادی" به نسبت سهم زنان از جامعه کل اعضای هیات علمی کم‌تر است. در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۱۳۸۶، در حالیکه ۱۴/۶ درصد از کل آموزشگران را زنان تشکیل داده‌اند به ترتیب ۷/۳ درصد از کل مرتبه استادی و ۷/۶ درصد از کل جمعیت مرتبه دانشگاهی در اختیار زنان بوده است (موسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۳۸۷، جدول ۴-۱۲). به سخن دیگر نسبت زنان ارتقاء یافته در مقایسه با کل زنان در فاصله یک دهه تقریباً در یک بازه قرار دارد و حتی فاصله زنان ارتقاء یافته نسبت به کل زنان اندکی بیشتر شده است.

اما از نگاه دیگر و در مقایسه با وضعیت ارتقاء مرتبه علمی مردان، داده‌ها گویا تر است. در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۱۳۸۶، ۶/۷ درصد از کل آموزشگران مرد تمام وقت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی وابسته به وزارت علوم در مرتبه استادیاری و ۱۲/۲ درصد در مرتبه دانشیاری بوده‌اند (موسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۳۸۷، جدول ۴-۱۲). این نسبت‌ها در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵، به ترتیب ۱۱/۲ در مرتبه استادی و ۲۱/۴ درصد در مرتبه دانشیاری بوده و رشد محسوسی را

^۱- gender bias

نشان می دهد. در خصوص زنان این نسبت ها در سال تحصیلی ۱۳۸۶-۱۳۸۵، به ترتیب ۳/۱ و ۵/۹ و در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵، ۲/۷ و ۱۰/۸ بوده است (موسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۳۹۷، جدول ۴-۱۲). این مقایسه کندی روند ارتقاء مرتبه علمی زنان را نسبت به مردان در محیط علمی نشان و مسئله مندی را تایید می کند.

این وضعیت تنها مربوط به ایران نیست، بیشتر اساتید زن در مرتبه علمی تا رسیدن به مرتبه دانشیاری زمان طولانی تر سپری می نمایند. زنان زمان بیشتری به عنوان مدرس در پایین ترین رتبه دانشگاهی باقی می مانند (تاکاهاشی و تاکاهاشی^۱، ۲۰۱۵). به طور مثال آمارهای سال ۲۰۰۸ بریتانیا نشان داد، گرچه ۴۳/۳ درصد اعضای هیات علمی را زنان تشکیل داده اند اما فقط ۱۸/۷ درصد استادها زن هستند (گیدنز، ۱۳۹۵: ۴۷۷). در سال ۲۰۱۳ نیز در گزارش های تهیه شده، تعداد اندک زنان در مقام استادی در دانشگاه های انگلستان به عنوان یک مسئله توسط انجمن سلطنتی ادینبورگ مطرح شده است و در یک پنجم دپارتمان های بریتانیا هیچ زنی در درجه استادی فعال نبوده است (والاش و تورنوبل، ۲۰۱۴)^۲. با وجود این نابرابری ها در رسیدن به مرتبه استادی، در فوریه ۲۰۱۴ پنجاه نفر از استادان دانشگاه کمبریج درخواستی برای تغییر روش ارتقاء نوشتند (بلک و اسلام^۳، ۲۰۱۴). بررسی ها نشان می دهد هم اینک نیز این مسئله وجود دارد؛ چنانچه در سال تحصیلی ۲۰۲۰-۲۰۱۹ در انگلستان تنها ۲۸ درصد استادان زن بوده اند. گنتری و استوکس^۴، بیان داشته اند که شواهد معقولی وجود دارد که نشان می دهد زنان و اعضای هیئت علمی اقلیت، بیش از سهم خود به دانشگاه خدمت-رسانی می کنند، با این حال، این گروه ها در به دست آوردن ارتقای شغلی مشکلاتی را تجربه می کنند (۲۰۱۵). در امریکا نیز با وجود اینکه از سال ۲۰۱۵، ۵۱/۵ درصد استاد یاران را زنان تشکیل داده اند سهم آن ها از مرتبه استادی ۳۲/۴ درصد بوده است (کاردل و همکاران، ۲۰۲۰).

تاخیر در روند ارتقاء، برای زنان دانشگاهی آسیب هایی در پی دارد؛ چراکه برابر ضوابط جاری، توقف رتبه دانشگاهی برای عضو هیات علمی نا امنی شغلی را به همراه دارد و فرد را از برخی امتیازهای مادی و شغلی محروم می سازد. مزید بر آن «منزلت» نکته مهمی برای فرد دانشگاهی است. چنانچه مرتون (۱۹۷۳) یاد آور می شود «برای اجتماع اهل علم، منزلت مهم ترین متاع ارزشمند

^۱- Takahashi & Takahashi

^۲- Walsh & turnbull

^۳- Black & islam

^۴- Gentry & Stokes

شناخته می‌شود» (فاضلی، ۱۳۹۶: ۹۵). به استناد این ایده مرتون، بوردیو بیان داشته که: «نهاد علم نظامی پیچیده را برای تخصیص پاداش‌ها به کسانی ایجاد کرده است که به طرق گوناگون بر طبق هنجارهای آن زندگی می‌کنند» (به نقل از یمنی، ۱۳۹۷). بدین سان زنان خود را ملزم به پیروی از قواعد، ارزش‌ها و هنجارهای دانشگاهی می‌دانند که از مهم‌ترین آن‌ها ترفیع و ارتقاء به هنگام است و در صورتیکه در این راه ناموفق بوده و از کسب امتیازهای مادی و «نمادین» جاماندگی داشته باشند نسب آن‌ها جز «حاشیه‌نشینی» نخواهد بود. این در حالی است که زنان دانشگاهی، علاوه بر «نقش‌های علمی» در «نقش‌های خانوادگی» نیز ظاهر می‌شوند و ممکن است درگیر «تعارض نقش» شوند.

توقف عضو در مرتبه علمی، می‌تواند سازمان دانشگاه را نیز دچار مسئله نماید. این مسئله به رتبه و اعتبار دانشگاه آسیب رسانده و جذب بیشتر دانشجویان تحصیلات تکمیلی را در مواردی دچار خلل می‌سازد. در حال حاضر حضور مدرسان و اعضای هیات علمی با مرتبه‌های دانشجویی و استادی یکی از شاخص‌های ارزیابی دانشگاه‌ها محسوب می‌شود و موسساتی که امتیاز بیشتری در این رابطه دارند معمولاً در ایجاد رشته‌های جدید و جذب دانشجویان تحصیلات تکمیلی از امکانات بیشتری برخوردارند. از سوی دیگر راه‌اندازی مجلات علمی، به مثابه نقطه قوت موسسات دانشگاهی، نیازمند حضور اعضای هیات علمی با مراتب بالاتر، است.

در دانشگاه‌های دولتی ایران ارتقاء عضو هیات علمی در سازوکارهای نسبتاً پیچیده «آیین‌نامه ارتقاء» رمزگشایی می‌شود. آخرین آیین‌نامه، مصوب سال ۱۳۹۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی (ابلاغی سال ۱۳۹۵) است. آیین‌نامه مذکور به همراه شیوه‌نامه اجرایی آن «انتظارات نقشی»^۱ عضو هیات علمی را در چهار محور اصلی تعیین و مراحل و شیوه‌های ارتقاء و حداقل امتیازهای لازم هر محور را مشخص می‌سازد.

در «ماده یک»، فعالیت‌های فرهنگی تربیتی و اجتماعی تشریح و حداقل امتیاز لازم برای ارتقا از این ماده ۱۰ امتیاز تعیین شده است. در این بخش، فعالیت‌هایی همچون تدوین کتاب و مقالات با رویکرد اسلامی، تدوین پیوست‌های فرهنگی، مشاوره فرهنگی، مسئولیت‌پذیری در اصلاح و هدایت نگرش‌های مطلوب، کسب جوایز فرهنگی، مشارکت در کرسی‌های آزاداندیشی، برگزاری دوره‌ها و

^۱ - Role expectations

کارگاه های آثار هنری با رویکرد اسلامی و ... مد نظر است. «ماده دوم» مربوط به فعالیت های آموزشی است. در این حوزه عواملی از قبیل رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی، کیفیت تدریس، کمیت تدریس و راهنمایی و سرپرستی پروژه کارشناسی در پایان دوره تحصیل قرار دارند. حداقل امتیاز لازم برای این بخش ۲۰ امتیاز پیش بینی شده است. «ماده سه» آیین نامه مربوط به فعالیت های پژوهش و فناوری است. به نظر می رسد این ماده ی آیین نامه یکی از موارد مهم و چالش برانگیز به حساب می آید. در این بخش، فعالیت هایی همچون تالیف و تصنیف کتاب، انتشار مقاله در مجلات علمی داخلی و خارجی و شرکت در کنفرانس ها و همایش های علمی داخلی و خارجی، برگزاری همایش، نظریه پردازی و... قرار دارد. حداقل امتیاز لازم برای گذر به مرحله ی دانشجویی ۶۵ و برای گذر به مرحله ی استادی ۷۵ امتیاز از این ماده است. «ماده ی ۴» آیین نامه بر فعالیت های علمی - اجرایی اختصاص یافته است. ۱۰ امتیاز حداقلی برای ماده ۴ از فعالیت هایی همچون حضور فعال در دانشگاه و اشتغال در پست های مدیریتی و اجرایی دانشگاه، فعالیت علمی دانشگاه ها و تدوین کتاب به شیوه ی گرد آوری، طراحی سوالات سراسری، دبیری همایش های علمی و ... قابل کسب است.

در مجموع هر عضو هیات علمی آموزشی در دانشگاه های زیر نظر وزارت علوم، برای ارتقای به مرتبه دانشجویی حداقل ۱۲۰ امتیاز و برای ارتقا به مرحله ی استادی ۱۳۰ امتیاز لازم است کسب کند. کسب این میزان از امتیاز همواره برای هیئت علمی (بدون در نظر گرفتن جنسیت) مشکل و دغدغه آفرین است. هر چند آیین نامه ارتقاء، معیاری کمی و سنجش پذیر را برای ارزیابی فعالیت ها و اقدامات اعضای هیات علمی دانشگاه ها فراهم می سازد لیکن نبایستی از «کژکارکردی» های این روش ارزیابی غافل بود. به نظر می رسد برجسته شدن نقش انتشار و پژوهش سبب شده تا برخی از آموزشگران دانشگاهی بویژه اعضای تازه وارد برای تطبیق خود با چارچوب های این شیوه ارزیابی؛ در میان یک انتخاب استرژیک و سرنوشت ساز مردد می شوند. انتخاب گزینه عمیق شدن، آموختن، اعمال دقت، تیزبینی و باریک بینی های متناسب کنش علمی، وقت صرف کردن برای آموزش و همراهی بیشتر با دانشجویان و اجرای نقش رهبری فکری و احتمالاً از دست دادن برخی امتیازهای مادی و نمادین؛ یا انتخاب عمل کردن به مثابه کارگر حرفه ای و متخصص تولید مقالات، کتب و پژوهش های غیر عمیق، نادقیق، و گاهی کاملاً غیر موثر و جانماندن از گردونه ارتقاء و ترفیع سالانه.

از سوی دیگر مبتنی بر برخی مشاهدات و تجربیات زیسته، در مواردی کیفیت آموزش، به عنوان رکن اساسی دانشگاه، تحت تاثیر پژوهش و انتشار دچار افت می‌شود. بنابراین «رسیدن به یک تعادل معنادار بین اثربخشی تدریس، بهره‌وری پژوهش و خدمات می‌تواند چالشی دلهره‌آور باشد» (گنتری و استوکس، ۲۰۱۵). ماحصل کلام اینکه با الهام از تعبیر ویری، به نظر می‌رسد که آیین نامه ارتقاء به «قفس آهنین» محبوس‌کننده افراد دانشگاهی بدل شده است که بر اساس «عقلانیت ابزاری» در پی افزایش سرمایه‌های خود هستند.

ارتقاء مرتبه علمی زنان قطعه‌ای از پازل زیست دانشگاهی زنان است و در بستر و زمینه کلی حیات دانشگاهی بررسی می‌شود. بنابراین چنانچه والاش و تورنوبل خاطر نشان می‌کنند، چالش‌های رسیدن زنان به مراتب بالای علمی پیچیده است (۲۰۱۴). از این رو محققین جنبه‌های مختلفی را بررسی کرده‌اند. نتیجه تحقیق شادی طلب و ابراهیم پور (۱۳۹۶) با روش پدیدارشناسی نشان داد که اهمیت بیشتر فعالیت‌های آموزشی برای زنان هیات علمی در مقابل امتیاز دهی بیشتر به پژوهش و همکاری‌های بین‌المللی مطابق آیین نامه‌های ارتقاء، همراه با دشواری جذب بودجه‌های پژوهشی به دلایل فرهنگی و عدم حضور در شبکه‌های غیر رسمی و عضویت نداشتن در کمیته‌های ارتقاء و بالاخره مسولیت زنان در خانواده باعث سهم بسیار کم زنان در دستیابی به مقام استادی شده است. یافته‌های مطالعه و دادهیر و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که پنج عامل بازدارنده ارتقاء زنان عبارتند از: وارد شدن به عامل ازدواج، مساله رعایت حدود شرعی و عرفی در روابط بین دو جنس، مردسالاری یا پدرسالاری موجود در فرهنگ جامعه ایرانی، مسائل مالی و اقتصادی و تفاوت‌های روانشناختی موجود میان دو جنس.

نتایج پیمایش مهدوی و لطیفی (۱۳۸۸) در جامعه زنان هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی حاکی از آن است که بین متغیر ارتقاء علمی زنان با پایگاه اقتصادی-اجتماعی خانواده، ساختار سازمانی، علاقه مندی به رشته تحصیلی مشغول به تدریس، آشنایی با آئین نامه‌ها و بخشنامه‌های پژوهشی، میزان آشنایی با اینترنت و فضاهای مجازی، میزان آشنایی با زبان‌های خارجی، ویژگی‌های تحصیلی و تجربی و ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. جواهری و داریا پور (۱۳۸۷) نیز با پیمایش موضوع مشکلات شغلی زنان عضو هیات علمی

در دانشگاه های دولتی (غیر پزشکی) نتیجه گرفته اند که تعداد قابل ملاحظه ای از زنان دانشگاهی با دو مشکل ناهماهنگی انتظارات نقش های خانوادگی و شغلی و تبعیض جنسی مواجه هستند. در خارج از ایران کاردل و همکاران (۲۰۲۰) با بررسی ۲۴ موسسه آموزش عالی در امریکا نتیجه گرفته اند که در ساختار ها و فرایندهای جاری دانشگاهها «ناودانها»^۱ یا به عبارتی موانعی وجود دارد که سبب خارج شدن زنان از مشاغل دانشگاهی می شود یا ارتقاء آنان را با مشکلاتی روبرو می سازد. آن ها این موانع را در ده مقوله شامل: ۱-استخدام و گزینش ۲- توسعه و حفظ شغل ۳- ارزشیابی آموزشی ۴- ارائه خدمت در دانشگاه ۵- مسائل خانوادگی ۶- سیاست های مرخصی ۷- حجم کار خانه و سفرهای کاری ۸- شیر دهی ۹- رویدادهای مرتبط با کار و ۱۰- مسائل مرتبط با بهره وری و رسیدن به پست های مدیریتی دسته بندی کرده اند. این پژوهشگران بر آنند که زنان در بدو استخدام با تبعیض جنسیتی روبرو هستند و از سوی کمیته های جذب به اندازه کافی جدی گرفته نمی شوند. در ارزشیابی تدریس نیز زنان بر اساس چهره ارزیابی می شوند و در کلاس های آنلاین در حالی که محتوای کلاس یکسان بوده است نمره ارزشیابی کم تری دریافت کرده اند. آنان با استناد به پژوهش ها نشان داده اند که زنان ۳۱/۲ ساعت در سال بیش از مردان برای خدمات دانشگاهی وقت صرف می کنند؛ در حالیکه کمیته های ترفیع این خدمات بیشتر را برای دانشگاه حیاتی نمی دانند. آن ها مسائل خانوادگی را یکی از موانع مهم ارتقاء زنان می دانند؛ چون زنان در دوران باروری وارد دانشگاه می شوند نقاط عطف زندگی آن ها از جمله ازدواج و تولد فرزند بیشترین آسیب برای دستیابی زنان به مرتبه استادی و یا تثبیت شغل دائمی در دانشگاه است. آنها به اتکای داده های تحقیقی معتقدند از میان افرادی که متاهل و دارای فرزند هستند زنان ۳۵ درصد کم تر از مردان موقعیت داشتن شغل دائمی دانشگاهی را کسب می کنند. زنان نسبت به مردان موفقیت کم تری در جذب بودجه های پژوهشی دارند و کم تر به پست های مدیریتی دست می یابند. کار و همکاران (۲۰۱۹) توضیح داده اند که در ایالات متحده ، علی رغم افزایش تعداد زنان در دانشگاه های پزشکی نسبت آن ها در رده های بالا و استادی و مدیریت دانشگاهی اندک است و زنان در این رابطه با موانعی روبرو هستند. موانعی مثل ساختار دانشگاهی و فرهنگی که به سختی تغییر می کند، نظام ارزشی ریشه دار مربوط به دانشگاه و هنجارهای فرهنگی، اجتماعی جاافتاده که

^۱- Chutes

نقش‌های اجتماعی را تعیین می‌کند و مانع نوآوری‌های سازمانی و تنوع رهبری در دانشگاه می‌شود. این محققین برای تبیین مسئله از یک مدل پنج سطحی استفاده کرده‌اند که در سطح اول «فرد»، در سطح دوم «روابط بین فردی»، در سطح سوم «مسائل نهادی» در سطح چهارم مسائل مربوط به «جامعه دانشگاهی» و در سطح پنجم آن «سیاست» قرار گرفته است. آنها نتیجه گرفته‌اند که رفع موانع پیشرفت شغلی زنان در دانشگاه نیازمند تحول فرهنگی است.

نتایج پژوهش مک فارلن و بورگ (۲۰۱۸) بر روی استادان زن در دانشگاه‌های انگلستان و مقایسه آن با استادان مرد، برخی تفاوت‌ها و ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی دو گروه را مشخص کرده است. آن‌ها دریافته‌اند که زنان بیشتر بر اهمیت شهروندی آکادمیک، به ویژه مربیگری، در مقایسه با هم‌تایان مرد خود تأکید می‌کنند، این وظیفه‌ای است که سنگینی بار آن را زنان به ویژه زنان شاغل در حوزه‌های مهندسی و ریاضیات بر دوش خود حس می‌کنند. این پژوهش نتیجه گرفته است که این به اصطلاح «تکلیف آکادمیک» در عقب‌نگه داشتن زنان نقش داشته است در حالی که زنان همچنین به ایفای نقش همه‌جانبه خود به عنوان یک رهبر فکری متعهد هستند.

تاکاهاشی و تاکاهاشی (۲۰۱۵) در تحقیق پیمایشی خود در دانشکده‌های اقتصاد ژاپن نشان دادند که زنان نسبت به مردان، مدت زمان بیشتری را برای ارتقاء به مرتبه دانشجویی در انتظار می‌مانند. موضوع شکاف جنسیتی در ارتقاء از استادیاری به استادی پیچیده تر است. زنان بی‌فرزند سریعتر از مردان بی‌فرزند ارتقاء پیدا می‌کنند. با این حال، از آنجا که ازدواج و فرزندان آوری تأثیرات منفی برای زنان دارد، این "شکاف جنسیتی معکوس" برای دانشگاهیان متأهل بدون فرزند از بین می‌رود، و زمان ارتقاء زنان در صورت داشتن فرزند به طور قابل توجهی طولانی‌تر از مردان می‌شود.

والاش و تورنوبل^۱ (۲۰۱۴) در تحقیق خود به بررسی موانع پیش روی زنان در رسیدن به مناصب رهبری در بخش علم و فناوری دانشگاه‌های انگلستان با استفاده از مصاحبه‌های عمیق پرداخته‌اند. این محققین موانع ارتقاء را در دو دسته سازمانی و فردی طبقه‌بندی کرده‌اند. در بعد سازمانی مسائلی از قبیل موقتی بودن کار، وجود شبکه‌های تحت سلطه مردان، ارباب و آزار و اذیت و در بعد موانع فردی، مقوله اعتماد به نفس را به عنوان موانع پیشرفت زنان معرفی کرده‌اند.

^۱ - Walsh & turnbull

علاوه بر یافته های تجربی مورد اشاره که اساساً فرض بی طرفی نهادهای علمی و خنثی بودن این نهادها در مورد جنس را مردود دانسته و ساختار و فرهنگ دانشگاه و جامعه را مسئول جاماندگی زنان دانشگاهی از مسیر ارتقاء به حساب می آورند (شادی طلب و ابراهیم پور، ۱۳۹۶)، بررسی دیدگاه های نظری کارساز است.

فمینیست ها بر تفوق «ساختارهای مردسالار» بر کلیت جامعه و ناعادلانه بودن شرایط به ضرر زنان اعتقاد دارند. چنانچه مبتنی بر «دیدگاه های سیستمی» بپذیریم که نهاد دانشگاه، زیر سیستمی از «سیستم اجتماعی» است، می توانیم فرض کنیم که بخش مهمی از مسئله ارتقاء و ترفیع علمی زنان مربوط به وضعیت و فرایندهای موجود در جامعه و دانشگاه است. به سخن دیگر نهاد دانشگاه و «خرده فرهنگ دانشگاهی» به منزله «میدانی» که در آن «تعاملات علمی» شکل گرفته و «نقش ها» و «کارکردها» تعریف می شود بخشی از «فرهنگ کل» و در ارتباط تنگاتنگ و سیستمی با دیگر نهادها است. چنانچه گالتونگ^۱ (۱۹۹۴) توضیح داده است «فرهنگ دانشگاهی» در هر جامعه متفاوت و برآمده از ساختارها و روابط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جامعه است (به نقل از فاضلی، ۱۳۹۶: ۹۷). در همین رابطه بوردیو که تحت تاثیر «ساختارگرایی» زمانه خود است (بون ویتز، ۱۳۹۱) وقتی در مورد عادات «انسان آکادمیک» بحث می کند متذکر می شود که این عادات مانند دیگر عادات اجتماعی محصول «ساختار اجتماعی» معینی هستند و از این رو در جوامع مختلف، «عادات دانشگاهی» مختلف وجود دارد (به نقل از فاضلی، ۱۳۹۶: ۹۶).

تامل عمیق تر در نظریه بی یوردیو الهام بخش است. از نظر بوردیو، جامعه از «میدان های اجتماعی»^۲ کم و بیش مستقل تشکیل شده است و هر میدان به مثابه بازاری در نظر گرفته می شود که عوامل آن همانند بازیکنان رفتار می کنند (بون ویتز، ۱۳۹۱: ۷۳). در هر میدان، نکته مهم در بازی کنش گران اجتماعی، مجموعه ای از سرمایه های اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و نمادین است که آن ها در اختیار دارند. به این ترتیب هر میدان، صحنه کشاکش کنشگران یا نهادهایی است که در پی نگهداشت یا تغییر نظام موجود توزیع سرمایه هستند (واکو و انت، ۱۳۸۱: ۳۳۶). بوردیو بر آن است که در این میدان از انواع چهارگانه سرمایه آنچه اهمیت بیشتری دارد سرمایه فرهنگی (صلاحیت و دانش) است (سیدمن، ۱۳۸۸: ۱۹۸).

1- Galtung

2- Social field

از این منظر، در میدان اجتماعی دانشگاه، کشمکش میان نیروها و عاملان اجتماعی در وجوه و اشکال گوناگون عینیت می‌یابد مثل: تقابل استادان قدیمی تر و استادان جوان تر، تقابل دانشکده‌ها و رشته‌های تحصیلی و تقابل استادانی که در قطب پژوهش و تولید فرهنگی جای دارند و استادانی که بر کار آموزش تمرکز دارند (بورديو، ۱۳۹۸). میدان اجتماعی دانشگاه موقعیت‌هایی را در اختیار بازیگران عرصه خود قرار می‌دهد و افراد بر اساس سرمایه‌های خود وارد بازی با دیگر کنشگران می‌شوند تا هم سرمایه خود را افزایش دهند و هم آن را بازتولید کنند. تعارض میان زنان عضو هیات علمی و هم‌ردیفان مردشان یکی از صور این تضادها و کشمکش‌ها برای کسب پرستیژ و قدرت است. این امکان وجود دارد که زنان در این میدان به دلایل متفاوتی در موقعیت‌های فرودست قرار گیرند. برای فهم دقیق‌تر موضوع به پاره دیگر نظریه بورديو بایستی اشاره کرد.

وی میدان‌های اجتماعی و رفتار کنشگران را در آن به ساختارهای اجتماعی پیوند می‌زند. در میدان‌های اجتماعی متفاوت شباهت‌های ساختاری و کارکردی مشاهده می‌شود که متأثر از ساختار فضای اجتماعی است (بون ویتز، ۱۳۹۱: ۷۶). وی در کتاب "انسان دانشگاهی" آورده است: «ساختار میدان دانشگاه همان ساختار میدان قدرت را منعکس می‌کند» (۱۳۹۸: ۹۶).

حاصل سخن آنکه نمی‌توان روابط و مناسبات جنسیتی را در میدان دانشگاه از «زمینه» یا ساختار اجتماعی که آن را تعیین می‌کند منفک کرد. و بدین سان می‌توان از دو گزاره "وجود ساختارها و فرهنگ مرد سالاری در نظام اجتماعی" و "ارتباط تنگاتنگ دانشگاه به مثابه یک نهاد یا به تعبیر بورديو میدان اجتماعی با سایر نهادها" و متأثر بودن از «فرهنگ کل» به این استنتاج دست یافت که بخشی از تاخیر در ارتقاء زنان مربوط به ساختار دانشگاه و فرهنگ مردسالار حاکم بر آن است. به قول بورديو: «سرمایه آکادمیک با در اختیار داشتن مقام و موقعیتی کسب و حفظ می‌شود که امکان سیطره بر سایر موقعیت‌ها و دارندگان آن‌ها را فراهم می‌آورد» (بورديو، ۱۳۹۸: ۱۴۹). بدین شکل می‌توان تصور کرد که ساختار میدان دانشگاه به گونه‌ای شکل یافته که برای مردان امکان در اختیار گرفتن این موقعیت سهل‌تر است. هرچند سهم تفاوت در وضعیت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی منبعث از جنس را نمی‌توان نفی و حذف کرد.

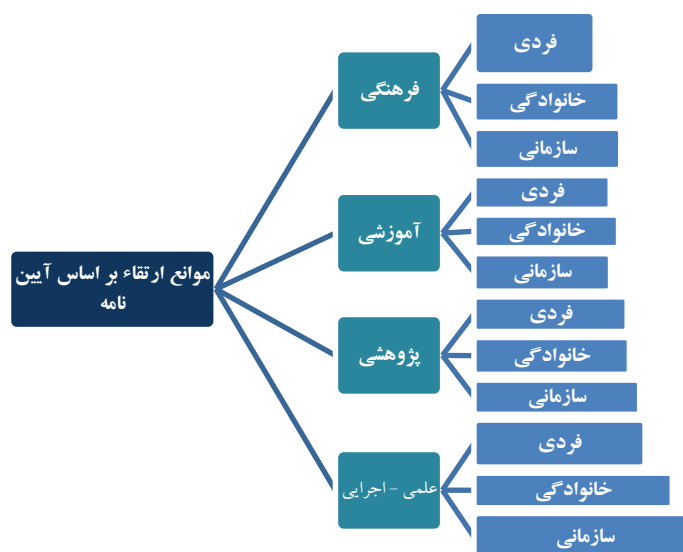
در نگاه خردتر می توان از الگوی بالندگی کافریدا و زاین^۱ در تشریح مسئله کمک گرفت. در این الگو عوامل مؤثر بر رشد حرفه ای در چهار دسته کلی (۱) افراد و روابط بین فردی (۲) ساختارهای نهادی، (۳) ملاحظات و تعهدات فردی و (۴) ویژگی ها و مشخصه های فکری و روانی افراد مفهوم سازی شده اند. در این الگو موانع و عوامل تسریع بخش ارتقاء در هر محور مشخص و ارتباط و تاثیر گذاری این عوامل چهارگانه بر یکدیگر تشریح شده است. عوامل یادشده در دو دسته کلی «سازمانی» و «فردی» دسته بندی می شود. در محور «افراد و روابط بین فردی»، روابط پرتنش با همکاران، مخالفت منفعلانه یا غیر فعالانه با مدیران دانشگاه و عدم تأیید گفتاری و گفتار ناخوشایند خانواده یا دوستان نسبت به انتظارات نقش هیئت علمی از جمله موانع است. در حوزه «ساختارهای نهادی» زمان ناکافی افراد به دلیل مشغله های موظف یک عضو هیات علمی به عنوان مانع ذکر شده است.

حوزه «ملاحظات و تعهدات شخصی» حوادث و شرایط زندگی خصوصی عضو هیات علمی که توانایی فرد را در تمرکز انرژی های عاطفی یا جسمی بر فعالیت های حرفه ای تحت تاثیر قرار می دهد، بیان می کند. در مورد زنان مواردی چون فرزندآوری، مشکلات جسمانی و وظایف خانوادگی که فرد به آن تعهد دارد و در کار حرفه ای ایشان تداخل می یابد مصداق بیشتری دارد. در محور چهارم یعنی «ویژگی های فکری و شخصی» عوامل انگیزشی و سرخوردگی و احساس ناامیدی و یاس و همینطور فرسودگی شغلی به عنوان مانع ارتقاء ذکر شده است (کافریدا و زاین، ۱۹۹۹).

در جمع بندی می توان چنین فرض کرد که کسب امتیازهای مربوط به ارتقاء در چهار ماده آیین نامه یا چهار محور تعیین کننده نقش شغلی زنان دانشگاهی روند، چالش ها و پیچیدگی های یکسانی ندارد و دشواری های کسب امتیازهای لازم هر بخش می تواند مانعی برای رسیدن به ارتقای علمی به حساب آید. از سوی دیگر بر اساس تجارب تحقیقات قبلی و نظریه های بحث شده، و به بیان دقیق تر در کسب امتیازهای هر بخش از آیین نامه (مواد چهارگانه) می توان سه دسته موانع شامل «مسئولیت های خانوادگی و مسائل مربوط به اجرای نقش های خانوادگی»، «موانع مربوط به «ویژگی های فردی - فکری مربوط به ظرفیت های جسمی و شخصیتی زنان» و «موانع سازمانی -

^۱- Caffarell & Zinn

فرهنگی مربوط به فضای فرهنگی دانشگاه و مناسبات و روابط افراد و همینطور شرایط مربوط به نظام اجتماعی را تفکیک کرد. این مطلب در قالب نمودار شماره یک بیان شده است.



نمودار ۱. موانع ارتقاء بر حسب مواد چهارگانه آیین نامه

فرضیه های تحقیق

۱) چالش‌های کسب امتیاز ارتقاء از مواد چهارگانه «آیین نامه» برای زنان از درجه اهمیت متفاوتی برخوردار است.

۲) اهمیت عوامل فردی، خانوادگی و سازمانی در تاخیر ارتقاء مرتبه علمی زنان یکسان نیست.

۳) اهمیت عوامل سه گانه فردی، خانوادگی و سازمانی در کسب امتیازهای مواد چهارگانه «آیین نامه» یکسان نیست.

روش تحقیق

تحقیق از نوع توصیفی و روش تحقیق پیمایشی است و جامعه آماری عبارت از اعضای هیات علمی تمام وقت زن در دانشگاه‌های دولتی تحت پوشش وزارت علوم تحقیقات و فناوری است که در شرایط استخدام پیمانی، رسمی-آزمایشی و رسمی-قطعی و حداقل دارای دو سال سابقه خدمت

باشند. جمعیت آماری این گروه در سال تحصیلی ۹۸-۹۷، برابر ۵۸۵۴ نفر است (موسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۳۹۷، جدول ۴-۱۲). در مرحله نخست دانشگاه های تهران، شهید بهشتی، خوارزمی، فردوسی، الزهرا و اصفهان برای گرد آوری داده ها انتخاب و سپس بر اساس دسترسی به آدرس ایمیل دانشگاهی افراد جامعه آماری، پرسشنامه آنلاین در «گوگل فرم» ارسال شد. با این وصف می توان شیوه نمونه گیری را نمونه گیری در دسترس که از گروه نمونه گیری غیر احتمالی است ذکر نمود. این شیوه به دلیل شرایط خاص ناشی از اپیدمی کرونا اتخاذ شد و نهایتاً تحقیق توانست به ۷۱ پرسشنامه صحیح دست یابد.

در تنظیم پرسشنامه با در نظر گرفتن چهار بعد آیین نامه ارتقاء، ۳۰ گویه تنظیم شد. سنجش گویه ها در یک طیف ۷ گزینه ای که جهت گیری پاسخگو را در دو جهت موافقت با گویه یا مخالفت با گویه می سنجد در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. از این رو حد اقل نمره هر پاسخگو به یک گویه عدد ۱ و حداکثر نمره عدد ۷ است. با توجه به شیوه طراحی پرسش ها و نمره دهی، هرچه نمره پاسخگو در یک مقوله بالاتر باشد به این معنی است که آن مقوله، چالش بیشتری برای ارتقای مرتبه فرد به حساب می آید. به منظور افزایش اعتبار محتوایی سازه ها، پرسشنامه توسط متخصصان و همکاران در دانشگاه ارزیابی و داوری شد برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه	آلفا
ماده ۱ آیین نامه (فرهنگی)	۶	۰,۶۷
ماده ۲ آیین نامه (آموزشی)	۷	۰,۷۴
ماده ۳ آیین نامه (پژوهشی)	۹	۰,۷۶
ماده ۴ آیین نامه (علمی-اجرایی)	۸	۰,۶۳
کل	۳۰	۰,۹۱

پیش از تحلیل، داده ها از نظر نرمال بودن و همبستگی نبود «داده های پرت» بررسی و کنترل شد. همچنین معبود «داده های مفقوده» از طریق اجرای دستور «میانگین» در نرم افزار SPSS جایگزین شد. برای بررسی فرضیه ها آزمون «تی زوجی» که از «آزمون های پارامتری» است مورد استفاده قرار گرفت، چرا که شروط بکارگیری این نوع آزمون ها وجود داشت. این شروط عبارتند از: ۱- سطح

سنجش متغیرها فاصله ای است؛ ۲- نمونه آماری بزرگتر از ۳۰ می باشد و ۳- شرط استقلال در جمع آوری داده ها رعایت شده و مشاهدات مستقل از یکدیگر هستند.

یافته ها

نمونه آماری تحقیق از دانشگاه‌های شهید بهشتی، تهران، خوارزمی، فردوسی، الزهرا(س) و اصفهان است. ۶۹/۸ درصد در شاخه ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فعالیت دارند و از نظر مرتبه علمی بیشترین فراوانی با ۶۵/۱ درصد در مرتبه استادیاری و ۲۰/۹ درصد در مرتبه دانشیاری قرار دارند. مجموع پاسخ‌گویان ۸۶ درصد متاهل و میانگین سنی ۴۴ سال است. همچنین میانگین سابقه کار ۱۰/۵ سال است.

جدول ۲. شاخص‌های آماری متغیرهای تحقیق

کل	خانوادگی		فردی		سازمانی		کل	
	S.D	M	S.D	M	S.D	M		
۰,۹۸۷	۳,۰۲	۱,۳۶	۳,۴۵	۱,۱	۱,۸۳	۱,۷۸	۴,۱۱	ماده ۱(فرهنگی)
۱,۰۹	۳,۰۸	۱,۵	۳,۸۰	۱,۲۹	۲,۱۲	۱,۸۸	۳,۷۹	ماده ۲(آموزشی)
۱,۰۶	۳,۷۰	۱,۳۱	۴,۱۲	۱,۳۳	۲,۷	۱,۹۵	۴,۶۵	ماده ۳(پژوهشی)
۰,۹۳۸	۴,۰۸	۱,۳۱	۵,۲۸	۱,۲۸	۲,۴۸	۱,۹۲	۴,۰۷	ماده ۴(علمی-اجرایی)
۰,۸۸	۳,۴۷	۱,۱۳	۴,۱۶	۱,۱	۲,۲۸	۱,۵۵	۴,۱۶	کل (n=71)

در این پژوهش موانع ارتقاء علمی زنان به چهار بعد (برابر مفاد آیین نامه ارتقاء) تفکیک و برای هر بعد ۳ مولفه «مسئولیت‌های خانوادگی»، «سازمانی - اجتماعی» و «فردی» در نظر گرفته شد. برای هر یک از مولفه‌ها تعدادی گویه در طیف ۷ گزینه‌ای (مجموعاً ۳۰ گویه) طراحی شد. در مرحله آماده‌سازی داده‌ها، برای هر مولفه با توجه به تعداد گویه‌های مربوطه و به تفکیک هر یک از ابعاد چهارگانه با استفاده از دستور compute در نرم افزار spss و به کارگیری روش میانگین نمره معرف‌ها (گویه‌ها)، متغیرها و مولفه‌ها ساخته شد. بدین ترتیب برای تمامی متغیرها رنج نمره بین عدد ۱ تا ۷ نوسان دارد و حد وسط مقیاس عدد ۴ است. با توجه به نوع پرسش‌ها هرچه نمره پاسخگو در یک مقوله بیشتر باشد به این معنی است که آن مقوله چالش مهم‌تری برای ارتقاء است.

داده های جدول شماره ۲ نشان می دهد که در ماده ۴ «آیین نامه» یعنی امتیازهای بخش علمی - اجرایی، میانگین نمره پاسخگویان در مقایسه با سایر ابعاد، عدد بالاتری است این نکته حاکی از آن است که پاسخگویان به چالش های کسب امتیازهای این بعد اهمیت بیشتری داده اند. از طرف دیگر موانع مربوط به ایفای نقش خانوادگی و مسئولیت های این نقش، برای زنان با عدد ۴,۱۶ و موانع مربوط به سازمان دانشگاه (مسائل سازمانی و نگرش های جنسیتی) میانگین نمره ای بالاتر از حد وسط مقیاس را کسب کرده است این دو عامل تقریباً هم وزن و فاصله قابل توجهی از بعد موانع فردی دارند. لازم به ذکر است که هرچه میانگین نمره بیشتر باشد به این معنی است که پاسخگویان در آن ماده چالش بیشتری برای ارتقای خود قائلند. تقاطع مواد چهارگانه با عوامل سه گانه نشان می دهد که بیشترین مشکل ارتقاء در عوامل سازمانی مربوط به ماده ۴ آیین نامه با میانگین ۵,۲۸ است. بر اساس داده ها کم ترین مشکل برای کسب امتیازهای لازم برای ارتقاء در امتیازهای فرهنگی آیین نامه است.

جدول ۳. خروجی آزمون t زوجی برای فرضیه اول

معناداری	درجه آزادی	آماره آزمون	تفاوت های زوجی		
			انحراف معیار	میانگین	
۰,۶۷۴	۷۰	-۰,۴۲۴	۰,۸۵۰	-۰,۰۵۵	میانگین نمره ماده ۱ - میانگین نمره ماده ۲
۰,۰۰۰	۷۰	-۵,۴۹۴	۰,۸۱۴	-۰,۶۸۲	میانگین نمره ماده ۱ - میانگین نمره ماده ۳
۰,۰۰۰	۷۰	-۸,۲۴۹	۰,۸۳۹	-۱,۰۵۵	میانگین نمره ماده ۱ - میانگین نمره ماده ۴
۰,۰۰۰	۷۰	-۵,۰۵۴	۰,۷۴۱	-۰,۶۲۷	میانگین نمره ماده ۲ - میانگین نمره ماده ۳
۰,۰۰۰	۷۰	-۷,۲۷۹	۰,۸۱۴	-۱,۰۰۰	میانگین نمره ماده ۲ - میانگین نمره ماده ۴
۰,۰۰۴	۷۰	-۳,۰۴۹	۰,۸۰۲	-۰,۳۷۴	میانگین نمره ماده ۳ - میانگین نمره ماده ۴

جدول شماره ۳ نتایج آزمون فرضیه اول تحقیق را نشان می دهد. برای بررسی این فرضیه چهار متغیر اصلی به صورت دو به دو با استفاده از آزمون تی زوجی مقایسه و چنانچه نتایج نشان می دهد فرضیه تایید شده است. یافته ها حاکی از آن است که در ۵ مقایسه از ۶ مقایسه تفاوت معنادار در سطح اطمینان ۹۹ درصد تایید می شود. به سخن دیگر زنان عضو هیات علمی اهمیت مواد چهارگانه آیین نامه را در ارتقاء خود یکسان ارزیابی نمی کنند. فقط در مقایسه میان عوامل آموزشی (ماده ۲ آیین نامه) و فرهنگی (ماده ۱ آیین نامه)، اختلاف میانگین ها معنادار نیست.

جدول ۴. رتبه بندی موانع ارتقاء زنان در چهار ماده آیین نامه

ردیف	رتبه	موانع
۱	اول	ماده ۴
۲	دوم	ماده ۳
۳	سوم	ماده ۲ و ماده ۱

با توجه به داده های جداول شماره ۲ و ۳ می توان نتیجه گرفت که کسب امتیازهای بخش اجرایی در رتبه اول موانع قرار دارد و کسب امتیاز فعالیت های پژوهشی نیز در رتبه دوم قرار گرفته است. اما با توجه به تفاوت اندک میانگین دو متغیر امتیازهای فرهنگی و آموزشی و معنا دار نبودن تفاوت این دو میانگین، این دو در یک رتبه یعنی رتبه سوم قرار می گیرند.

جدول ۵. خروجی آزمون t زوجی برای فرضیه دوم

معناداری	درجه آزادی	آماره آزمون	تفاوت های زوجی		
			انحراف معیار	میانگین	
۰,۰۰۰	۷۰	۷,۸۱۶	۱,۵۷۳	۱,۸۷۵	میانگین نمره نقش خانوادگی - میانگین نمره ویژگی های فردی
۰,۹۸۸	۷۰	-۰,۰۱۴	۱,۶۷۷	۰,۰۰۴	میانگین نمره نقش خانوادگی - میانگین نمره موانع سازمانی
۰,۰۰۰	۷۰	-۹,۴۷۱	۱,۳۰۱	-۱,۸۷۹	میانگین نمره ویژگی های فردی - میانگین نمره موانع سازمانی

پس از رتبه بندی موانع کسب امتیازهای ارتقاء برای زنان مبتنی بر مواد چهارگانه آیین نامه، نکته دیگر به علل یا متغیرهای کسب امتیاز در هر یک از مواد چهارگانه مربوط می شود. به عبارت دیگر در کسب امتیازهای آیین نامه اهمیت عوامل سه گانه فردی، خانوادگی و سازمانی چگونه رتبه بندی می شود؟ داده های جدول شماره ۵ فرضیه دوم را تایید می کند و نشان می دهد اهمیت عوامل سه گانه: مسئولیت های خانوادگی، ویژگی های فردی و مسائل سازمانی دانشگاه در تأخیر ارتقاء علمی زنان یکسان نیست. اهمیت مسئولیت های خانوادگی و چالش های ناشی از مسائل سازمانی دانشگاه در یک رتبه قرار دارند و میانگین نمره در این دو متغیر تفاوت معناداری ندارد؛ در حالیکه میانگین نمره مربوط به ویژگی های فردی با هر دو متغیر دیگر تفاوت معنادار دارد. نتیجه

آنکه متغیرهای خانوادگی و سازمانی مشترکاً در رتبه اول و متغی عامل فردی در رتبه دوم قرار دارد.

جدول ۶. خروجی آزمون t زوجی برای فرضیه سوم

معداری	درجه آزادی	آماره آزمون	تفاوت های زوجی		مولفه ها	فرضیه
			انحراف معیار	میانگین		
۰,۰۰۰	۷۰	۷,۲۶	۲,۰۶	۲,۲۸	میانگین نمره موانع خانوادگی - موانع فردی	ماده ۱ (فرهنگی)
۰,۰۳۲	۷۰	۲,۲۲	۱,۹۶	۰,۶۶۷	میانگین نمره موانع خانوادگی - موانع سازمانی	
۰,۰۰۰	۷۰	-۷,۴۳	۱,۴۲	-۱,۶۱	میانگین نمره موانع فردی - موانع سازمانی	
۰,۰۰۰	۷۰	۵,۵۸	۱,۹۶	۱,۶۷	میانگین نمره موانع خانوادگی - موانع فردی	ماده ۲ (آموزشی)
۰,۹۸۲	۷۰	-۰,۲۲	۲,۱۵	-۰,۰۰۷	میانگین نمره موانع خانوادگی - موانع سازمانی	
۰,۰۰۰	۷۰	-۶,۸۱	۱,۶۱	-۱,۶۸	میانگین نمره موانع فردی - موانع سازمانی	
۰,۰۰۰	۷۰	۶,۶۶	۱,۹۲	۱,۹۵	میانگین نمره موانع خانوادگی - موانع فردی	ماده ۳ (پژوهشی)
۰,۰۹۸	۷۰	۱,۶۸	۲,۰۶	۵,۳۳	میانگین نمره موانع خانوادگی - موانع سازمانی	
۰,۰۰۰	۷۰	۵,۹۳	۱,۵۷	۱,۴۲	میانگین نمره موانع فردی - موانع سازمانی	
۰,۰۰۰	۷۰	۵,۵۰	۱,۸۹	۱,۵۸	میانگین نمره موانع خانوادگی - موانع فردی	ماده ۴ (علمی - اجرایی)
۰,۰۰۱	۷۰	-۳,۵۵	۲,۲۲	-۱,۲۰	میانگین نمره موانع خانوادگی - موانع سازمانی	
۰,۰۰۰	۷۰	-۱۰,۳۶	۱,۷۶	-۲,۷۹	میانگین نمره موانع فردی - موانع سازمانی	

داده های جدول شماره ۶ نتایج تکمیلی جداول ۴ و ۵ را ارائه و زوایای جدیدی را روشن می سازد. بدین ترتیب که در هر یک از محورهای چهارگانه آیین نامه، تفاوت میانگین نمره مولفه های سه گانه را مقایسه می کند. در حالیکه جدول شماره ۵ گویای عدم تفاوت معنادار بین مولفه های موانع خانوادگی و سازمانی بود، جدول شماره ۶ نشان می دهد که در کسب امتیازهای آموزشی و پژوهشی (مواد ۲ و ۳ آیین نامه)، اهمیت عوامل مربوط به مسئولیت های خانوادگی و مشکلات سازمانی جایگاه یکسانی برای زنان دارد و در کسب امتیازهای فعالیت های اجرایی و فرهنگی (مواد ۴ و ۱) تفاوت در نمره این دو متغیر معنادار است. در محور فعالیت های فرهنگی موانع خانوادگی (میانگین نمره ۴,۱۱) اندکی برجسته تر از موانع سازمانی (میانگین نمره ۳,۴۵) است لیکن در کسب امتیازهای فعالیت های اجرایی (ماده ۴) موانع سازمانی به طور محسوسی برجسته تر است (میانگین نمره ۴,۰۷ در برابر میانگین نمره ۵,۲۸). بدین ترتیب فرضیه سوم تایید می شود؛ به این معنی که اهمیت عوامل سه گانه در مواد چهارگانه آیین نامه یکسان نیست.

بحث و نتیجه گیری

بررسی‌های آماری و مقایسه وضعیت ارتقای زنان در مقایسه با مردان در دانشگاه‌های ایران و دیگر کشورها و همچنین بررسی پیشینه تجربی پژوهش وجود مسئله در تاخیر ارتقاء علمی زنان دانشگاهی را اثبات کرد. از آنجاکه مسیر ارتقای زنان و مردان دانشگاهی از کسب امتیازهای چهارگانه «آیین‌نامه ارتقاء» می‌گذرد؛ این مقاله نیز موانع ارتقای مرتبه علمی زنان را در چارچوب مواد چهارگانه این آیین‌نامه بررسی کرده است. آیین‌نامه مورد بحث، از سوی افراد دانشگاهی در سال‌های اخیر به چالش کشیده شده و مورد انتقاد بوده است (شهسواری و همکاران، ۱۳۹۹، جمالی زواره و همکاران ۱۳۹۷ و روحانی و رشیدی ۱۳۹۷). این انتقادات متمرکز بر ایرادهای کلی آیین‌نامه و ایرادهای مربوطه به وزن حوزه پژوهش و مشکلات مربوط به فرایند ارزیابی اعضا و اجرای آیین‌نامه بوده است. یکی از مهم‌ترین انتقادات این است که در حالیکه آیین‌نامه کنشگران دانشگاهی را در نظام سلسله‌مرتب از مربی آموزشیار تا استاد توزیع می‌کند این نظام رتبه‌بندی از اعتبار کافی برخوردار نیست. چنانچه بوردیو گوشزد می‌کند، نظام آکادمیک همیشه بر مبنای اندازه دانش و بر اساس ابزارهای اندازه‌گیری درست عمل نمی‌کند (فکوهی، ۱۳۹۶، جلد اول: ۳۴). بحث محوری این مقاله پیرامون این پرسش شکل گرفت که زنان کسب امتیاز لازم از کدام محور آیین‌نامه را مشکل جدی‌تری برای ارتقای خود می‌دانند؟ و در پی آن اهمیت عوامل سه‌گانه (خانوادگی، سازمانی و فردی) بازشناسی شده از پیشینه‌های تجربی و نظری پژوهش، در بروز مشکلات کسب امتیاز در هر محور آیین‌نامه از نظر زنان چگونه است؟

یافته‌ها نشان داد؛ مشکلات زنان در عبور از مسیرهای چهارگانه آیین‌نامه ارتقاء یکسان نیست. زنان کسب امتیازهای لازم از «ماده چهار آیین‌نامه» را که در برگیرنده مسئولیت‌های اجرای علمی است مهم‌ترین مانع برای ارتقاء خود می‌دانند. این درحالیست که میزان امتیازهای این بخش نسبت به بخش‌های پژوهشی و آموزشی کم‌تر است. این یافته نشان از گله‌مندی زنان دانشگاهی از راه نیافتن به هرم قدرت در دانشگاه‌ها دارد. به نظر می‌رسد قدرت‌های اجرایی برابر یک سنت جا افتاده بیشتر در اختیار مردان قرار می‌گیرد. برابر آنچه در مقدمه نوشتار آمد، قرار گرفتن مردان در نظام سلسله‌مراتبی قدرت در میدان اجتماعی دانشگاه، فرصت‌ها و سرمایه‌هایی را برای ایشان فراهم می‌سازد که به اتکاء آن می‌توانند بر سرمایه آکادمیک خود بیفزایند. کم‌رنگ بودن حضور

زنان در پست های اجرایی، کمیته های ارتقاء را مردانه تر می کند و ممکن است به حقوق زنان آسیب برساند. شاید از این روست که زنان موانع موجود در ترقی خود در سلسله مراتب اداری دانشگاه را از جدی ترین موانع ارتقاء خود به حساب می آورند. در این ارتباط کارو همکاران (۲۰۱۹) نشان داده اند که موانع فرهنگی، رسیدن زنان به سمت های مدیریتی را ناهموار می سازد؛ همینطور والاش و تورنوبل (۲۰۱۴) موانع دستیابی زنان به سمت های مدیریتی را نشان داده اند. نتیجه پژوهش کاردل و همکاران (۲۰۲۰) نیز با این بخش از یافته های ما هماهنگ است؛ آنان بیان کرده اند که زنان دانشگاهی در امریکا کم تر به پست های مدیریتی دست می یابند.

کسب امتیازهای «ماده ۳» (بخش پژوهش) در مرتبه دوم اهمیت قرار گرفته است. توضیح این یافته چندان مشکل نیست. ارتقاء علمی فرد دانشگاهی صرفاً وابسته به سرمایه فرهنگی (توانمندی های علمی و دانش تخصص) نیست؛ موفقیت در میدان دانشگاه نیازمند سرمایه های اجتماعی و همینطور سرمایه نمادین است. سرمایه هایی که به واسطه حضور در سلسله مراتب قدرت و در نظام تصمیم گیری حاصل می شود. بخشی از امتیازهای پژوهشی به واسطه راهنمایی پایان نامه ها و رساله های دانشجویی ذخیره می شود. نبود زنان در موقعیت های دانشگاهی به همراه برخی نگرش های جنسیتی موجود، ممکن است شانس های راهنمایی پایان نامه و رساله دانشجویی را تحت تاثیر قرار دهد. انتخاب استاد راهنما توسط دانشجویان تنها تحت تاثیر منطق علمی و فکری نیست. دانشجویان معمولاً چشمداشت های دیگری نیز در این کار دارند که برخی از آن ها وابسته به سطح قدرت استادان در ساختار دانشگاه است. به این ترتیب، زنان بازمانده از نقاط بالایی هرم قدرت به طور نیت نشده ای فرصت های راهنمایی پایان نامه ها را نیز کم تر در اختیار می گیرند. در خصوص مشارکت در پروژه های پژوهشی نیز این تبیین تا حدودی کارگشا است. شرکت زنان در کنفرانس های داخلی و خارجی نیز با محدودیت های ساختاری و فرهنگی بیشتری روبرو است. برابر یافته های پژوهش، دو محور آموزشی (ماده ۲) و فرهنگی (ماده ۱) در جایگاه یکسان از درجه سوم اهمیت در تاخیر ارتقاء مرتبه علمی زنان قرار دارند. به نظر می رسد ساختارهای قانونی دقیق تر در واگذاری دروس به اعضای هیات علمی سبب شده تا در این بخش وضعیت بهتر جلوه کند؛ هر چند سوگیری جنسیتی در ارزشیابی های دانشجویان را نباید از منظر دور داشت. تسامح بیشتر در

اعطای امتیازهای ماده یک توسط دانشگاه‌ها شاید دغدغه زنان دانشگاهی را در این رابطه کاهش داده است.

جنبه دیگر یافته‌ها بیان می‌کند که موانع کسب امتیازهای هر ماده (محورهای چهارگانه آیین‌نامه) تا حدودی متفاوت است. در مجموع از سه دسته عوامل شناسایی شده (موانع مربوط به مسئولیت‌ها و نقش‌های خانوادگی، موانع مربوط به توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی و موانع سازمانی) موانع دسته اول و دوم در یک رتبه قرار می‌گیرند و هر دو به یک اندازه موانع ارتقای زنان دانشگاهی به حساب می‌آیند و موانع دسته سوم با اختلاف زیادی از دو دسته اول تفاوت دارد. زنان دانشگاهی ناچارند تا میان نقش‌های همسری و مادری و نقش علمی و دانشگاهی تعادل ایجاد کنند که این امر دشواری‌های خاص خود را دارد. این بخش از یافته‌ها با اغلب پژوهش‌های داخلی و خارجی همسویی دارد و اکثر محققان نشان داده‌اند که زنان به دلیل فرزندآوری و نقش‌های خانوادگی در مسیر ایفای نقش دانشگاهی دچار مشکل می‌شوند. در تحقیق کاردل و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهش تاکاهاشی و تاکاهاشی (۲۰۱۵)، تحقیق شادی طلب و ابراهیم پور (۱۳۹۶) و تحقیق داریاپور و جواهری (۱۳۸۸) این موضوع نشان داده شده است. از سوی دیگر فرهنگ و سازوکارهای تا حدودی مردانه دانشگاه، بویژه «ساختارهای غیر رسمی» و فرهنگ و شرایط نظام اجتماعی موانعی را برای کسب امتیازهای لازم ارتقاء برای زنان بوجود می‌آورد. نکته برجسته این است که در تصور اولیه ممکن است تاخیر در ارتقای مرتبه علمی زنان بیشتر به مسائل خانوادگی و نقش پررنگ زنان در عرصه خانواده مرتبط شود اما یافته‌های ما نشان می‌دهد که اهمیت مسائل سازمانی هم ردیف مسائل خانوادگی در این خصوص مشکل‌آفرین است.

یافته جالب توجه این پژوهش این است که زنان دانشگاهی در حوزه‌های آموزش و پژوهش (مواد ۲ و ۳ آیین‌نامه) موانع خانوادگی و سازمانی را در یک رتبه اهمیت قرار می‌دهند ولی در بخش فرهنگی، موانع خانوادگی را برجسته‌تر ساخته‌اند. علت آن را می‌توان این نکته دانست که برخی یا بیشتر برنامه‌های فرهنگی در ساعاتی تحقق می‌یابد که زمان اجرای نقش‌های خانوادگی برای زنان است. از سوی دیگر زنان در بخش علمی - اجرایی (ماده ۴)، موانع سازمانی را به طور محسوسی نسبت به عوامل دیگر مهم‌تر می‌دانند. این بخش از نتایج، بخش اول یافته‌ها را مبنی بر یاس زنان از تصدی امور اجرایی و حضور در هرم قدرت دانشگاهی نشان می‌دهد.

نتیجه آنکه زنان هم ردیف مردان در مسابقه ای شرکت دارند که موانع خاصی پیش روی خود می بینند و این موانع تا حدود زیادی واقعی به نظر می رسد. مسابقه ای تامل برانگیز که بر اساس آیین نامه ای مسیر آن مشخص می شود. رقابتی که در اصل آن تردید است. همانطور که گنتری و استوکس نیز بیان کرده اند هنوز دانشگاه ها نتوانسته اند مجموعه ای از شاخص ها را ارائه دهند که تاثیر گذاری فعالیت های یک عضو هیات علمی را به صورت صحیحی ارزیابی کند و از اینرو برخی از اعضاء به طور ناعادلانه ای از ترفیع و رشد باز می مانند (۲۰۱۵). اما زنان با موانعی در این مسیر روبرو هستند که عمدتاً از جنس فرهنگ است چه آنجا که فرهنگ جامعه مسئولیت های خانوادگی را هم زمان از زنان طلب می کند و چه در سازمان دانشگاه که زنان را از برخی روابط تاثیر گذار و شرکت در فرایند تصمیم گیری و تصمیم سازی دور می کند.

مبتنی بر یافته ها پیشنهاد می شود در صورت امکان، انعطاف در میزان امتیازهای لازم ارتقاء، حداقل برای زنان متاهل دارای فرزند در نظر گرفته شود و همچنین زمینه حضور بیشتر زنان در سمت های مدیریتی و حضور آن ها در کمیته های ترفیع و ارتقاء دانشگاه ها فراهم شود. اجرای برنامه های ویژه «بالندگی» برای زنان و توانمند سازی ایشان برای انتشار می تواند مفید باشد. از سوی دیگر به منظور کسب دریافت های دقیق تر، پژوهشی که همزمان دیدگاه زنان و مردان دانشگاهی را در خصوص مشکلات مربوط به کسب امتیازهای محورهای چهارگانه آیین نامه ارتقاء بررسی نماید اجرا شود تا نتایج دقیق تری از مقایسه دیدگاه های زنان و مردان در این رابطه استنتاج شود.

منابع

- آیین نامه ارتقای مرتبه علمی هیئت علمی موسسه های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیر دولتی مصوب ۱۳۹۵/۴/۲۷، **شورای عالی انقلاب فرهنگی**.
- بوردیو، پیر. (۱۳۹۸). **انسان دانشگاهی**، ترجمه حسن جاوشیان، تهران: کتاب پارسه.
- بون ویتز، پاتریس. (۱۳۹۱). **درس هایی از جامعه شناسی پی بر بوردیو**، ترجمه جهانگیر جهانگیری و حسن پورسفیر، تهران: نشر آگه.
- جمالی زواره، بتول. نصراصفهان، احمدرضا. نیلی، محمدرضا. (۱۳۹۷). واکاوی آیین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی: چالش ها و پیامدها، **آموزش عالی ایران**، ۳۷: ۹۸-۷۹.
- جوهری، فاطمه. داریاپور، زهرا. (۱۳۸۷). مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه، **زن در توسعه و سیاست**، ۲۲(۲): ۴۷-۲۲.

- دوس، دی.ای. (۱۳۷۶). **روش پیمایشی در تحقیق اجتماعی**، ترجمه مریم رفعت جاه و رخساره کاظم، تهران: نشر مرکز ملی مطالعات و سنجش افکار عمومی.
- روحانی، شادی، رشیدی، زهرا. (۱۳۹۷). واکاوی تجربه زیسته اعضای هیات علمی از روند ارتقای مرتبه علمی؛ مطالعه ای به روش پدیدارشناسی، **آموزش عالی ایران**، ۳۷: ۱۵۷-۱۳۳.
- سیدمن، استیون. (۱۳۸۸). **کشاکش آرا در جامعه شناسی**، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- شادی طلب، ژاله. ابراهیم پور، سمانه. (۱۳۹۶). بازگویی تجربیات زنان در ارتقا به مرتبه استادی در دانشگاه های ایران، **رفاه اجتماعی**، ۱۷ (۶۶): ۵۳-۱۰۶.
- شهسواری، امیر. علم الهدی، جمیله. ذاکر صالحی، غلامرضا. خراسانی، ابصلت. خادمی، مریم. (۱۳۹۹). تحلیل سیاست‌های ارتقاء اعضای هیات علمی در چارچوب نقش نهاد دانشگاه در توسعه نوآوری، **مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی**، ۱۰ (۳۴): ۲-۳۴.
- شیربگی، ناصر. ساعد موچشی، لطف الله. (۱۳۹۸). پدیدارنگاری تجارب اعضای هیات علمی از فرایند ارتقای مرتبه علمی. **آموزش عالی**، ۱ (۳۷): ۷۷-۵۷.
- فاضلی، نعمت الله. (۱۳۹۶). **فرهنگ و دانشگاه**، تهران: ثالث.
- فکوهی، ناصر. (۱۳۹۶). **بوردیو و میدان دانشگاهی، کاربردهای اجتماعی دانش**، جلد اول، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۹۵). **جامعه شناسی**، ترجمه هوشنگ ناییب، جلد دوم، تهران: نشر نی.
- موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی وزارت علوم. (۱۳۸۷). **آموزش عالی ایران**، تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی وزارت علوم.
- موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی وزارت علوم. (۱۳۹۷). **آموزش عالی ایران**، تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی وزارت علوم.
- موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی وزارت علوم. (۱۳۹۹). **آموزش عالی ایران**، تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی وزارت علوم.
- مهدوی، سیدمحمدصادق. لطیفی، روح انگیز. (۱۳۸۸). بررسی جامعه شناختی ارتقای علمی زنان هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و شناخت موانع، مشکلات آنها، **پژوهش نامه علوم اجتماعی**، ۳ (۳): ۲۲-۷.
- واکو وانت، لوئیک. (۱۳۸۱). **پیربوردیو در راب استونز**، متفکران بزرگ جامعه شناسی، ترجمه مهرداد میردامادی، تهران: نشر مرکز.
- ودادحیر، ابوعلی. ساداتی، سید محمد هانی. نوربخش، سید مرتضی. (۱۳۹۲). موانع ارتقای زنان در نظام پزشکی ایران: مطالعه ای موردی کیفی در جامعه شناسی آموزش و پرورش. **فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات**، ۹ (۳۱): ۱۱-۴۲.

یمنی دوزی سرخابی، محمد. (۱۳۹۷). تأملی در فعالیت های علمی در دانشگاهها از نگاه پیر بوردیو، **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، ۲۴(۳): ۱-۲۳.

- Black, C., & Islam, A. (2014). **Women in academia: What does it take to reach the top**, The Guardian.
- Caffarella, R.S. & Zinn, L.F (1999). Professional development for faculty: A conceptual framework of barriers & supports, **Innovative Higher Education**, 23(4): 241-254.
- Cardel, M. I., Dhurandhar, E., Yarar-Fisher, C., Foster, M., Hidalgo, B., McClure, L. A., ... & Angelini, C. (2020). Turning chutes into ladders for women faculty: A review and roadmap for equity in academia, **Journal of Women's Health**, 29(5): 721-733.
- Carr, P. L., Helitzer, D., Freund, K., Westring, A., McGee, R., Campbell, P. B., ... & Villablanca, A. (2019). A summary report from the research partnership on women in science careers. **Journal of general internal medicine**, 34(3): 356-362.
- Gentry, R., & Stokes, D. (2015). Strategies for Professors Who Service the University to Earn Tenure and Promotion, **Research in Higher Education Journal**, 29: 29-41.
- HESA. (19 January 2021). **Higher Education Staff Statistics: UK**, 2019/20, Available at: <https://www.hesa.ac.uk/news/19-01-2021/sb259-higher-education-staff-statistics>.
- Macfarlane, B., & Burg, D. (2019). Women professors and the academic housework trap, **Journal of Higher Education Policy and Management**, 41(3): 262-274.
- Stewart, P., Ornstein, M. ve Drakich, J. (2009). Gender and Promotion at Canadian Universities, **Canadian Review of Sociology**, 46(1): 59-85.
- Takahashi, A. M., & Takahashi, S. (2015). Gender promotion differences in economics departments in Japan: A duration analysis, **Journal of Asian Economics**, 41:1-19.
- Walash, L. & turnbull, S (2014). Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology, **studies in higher education**, 41(3): 415-428.

Investigating the Barriers to Promoting the Academic Rank of Women Academic Membership in Public Universities

Javad Sadeqi Jafari , Fatemeh Malek Loo

Abstract:

The purpose of this article is to investigate the obstacles to obtaining the necessary points to promote the academic rank of women faculty members in the framework of the "Regulations for the promotion of the academic rank of faculty members." The research method is descriptive survey and the data collection tool is a researcher-made questionnaire with 30 items. The validity of the questionnaire was confirmed by experts and its reliability was confirmed by calculating the Cronbach's alpha coefficient. This coefficient was obtained as 0.91 for the whole scale. The statistical sample includes

71 women faculty members of state universities. For this purpose, 6 main universities were selected and by collecting the email address of the target community, an online questionnaire was sent in Google Form and data was collected. Data analysis showed that female academics placed the challenges of obtaining "executive activities" points in the first rank and the "research activities" points in the second rank. The challenges of earning points in the "cultural" and "educational" duties of the faculty member are of third importance. On the other hand, the two variables "family issues" and "organizational issues" at the same level, prevent the necessary points from obtaining the necessary points of the four axes of the bylaw, and with a large distance from these two variables, there are "individual and personality" factors of women. In this article, it is concluded that women with real obstacles due to engaging in family roles and mainly cultural characteristics of the university organization in an unequal competition with men in order to obtain the necessary points provided in the promotion regulations.

Keywords: Scientific rank promotion, Promotion Regulations, Female Faculty Members, Family Barriers, Organizational Barriers.