

واکاوی دشواری‌های تجربه‌شده زنان هیئت علمی در فرآیند زیست‌دانشگاهی (مورد مطالعه: زنان هیئت علمی دانشگاه مازندران)

نادر رازقی*، فاطمه جلیلی**، میمنت عابدینی بلترک***

چکیده

هدف پژوهش حاضر کشف و تحلیل دشواری‌های تجربه‌شده زنان عضو هیئت علمی در فرآیند زیست‌دانشگاهی در حیات دانشگاهی‌شان و شناسایی علل، زمینه‌ها و پیامدهای این چالش‌های تجربه‌شده است. ماهیت پژوهش حاضر از نوع کیفی بوده و از روش نظریه‌زمینه‌ای استفاده شده است. داده‌های این پژوهش از طریق مصاحبه کیفی عمیق با ۱۲ نفر از زنان هیئت علمی دانشگاه مازندران به شیوه نمونه‌گیری نظری و هدفمند جمع‌آوری شده است. اطلاعات دریافت شده با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA مورد کدگذاری و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که «تبعیض جنسیتی در زیست‌دانشگاهی» پدیده مرکزی چالش‌هایی است که زنان در فرآیند زیست‌دانشگاهی در دانشگاه مازندران تجربه کرده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد فرهنگ سازمانی مردسالارانه دانشگاه و کمتر دیده شدن زنان، تفاوت ساختاری در دستمزد و حقوق، حمایت ناکافی قوانین دانشگاهی از زنان و فشار روانی ناشی از شرایط محیط کار از جمله شرایط علی و تعارض نقشی خانواده و دانشگاه و محدودیت زمانی ناشی از تعدد نقش از جمله شرایط زمینه‌ای ایجاد دشواری‌های تجربه‌شده است. به علاوه، زنان در مواجهه با دشواری‌های پیش‌رو راهکارها و استراتژی‌هایی همچون مدیریت توازن بین کار علمی و زندگی خانواده، افزایش توانمندی و تلاش برای ارتقای علمی، اعتراض و فشار اجتماعی برای تغییر وضعیت و آگاهی‌بخشی عمومی برای برابری و کاهش تعصبات اجتماعی را اتخاذ کرده‌اند. در نهایت، تجربه این دشواری‌ها در فرآیند زیست‌دانشگاهی با خود پیامدهایی همچون دلسردی و بی‌انگیزگی علمی، فرسودگی روحی و جسمی در کار علمی، انزوای اجتماعی، کاهش نوآوری و بهره‌وری علمی، بازنشستگی زودهنگام و استعفا، مهاجرت علمی زنان به خارج و مجرد یا تأخیر در ازدواج و فرزندآوری را به همراه داشته است.

واژگان کلیدی

نابرابری جنسیتی، زیست‌دانشگاهی، دشواری‌ها، زنان، دانشگاه مازندران، نظریه زمینه‌ای.

*. استاد جامعه‌شناسی گروه علوم اجتماعی دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران (نویسنده مسئول)
(razeghi@umz.ac.ir)

** دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی گروه علوم اجتماعی دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران
(fateme.jalili1996@gmail.com)

*** دانشیار مطالعات برنامه درسی گروه علوم تربیتی دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران
(m.abedini@umz.ac.ir)

۱. مقدمه و طرح مسئله

مسئله زنان و حضور آنها در علم تاریخی طولانی دارد. در انقلاب علمی قرن هفدهم، زنانی که به دنبال کار علمی بودند، با موانع و دشواری‌هایی روبه‌رو شدند. محدود زنانی که تقریباً موفق شدند و توانستند کار علمی انجام دهند، هیچ‌کدام اجازه ورود به حلقه‌های درونی جامعه علمی نوظهور را نداشتند. این نابرابری تا حدی بود که در طول قرن نوزدهم و حتی قرن بیستم، طبیعی به نظر می‌رسید. برای همین متصدیان پژوهش علمی را «مردان علم»^۱ می‌نامیده‌اند. مدت‌ها پس از آنکه فیلسوف علم، ویلیام هیول^۲، «دانشمند» بدون جنسیت را در اوایل دوره ویکتوریا ابداع کرد، زنان دانشمند همچنان در فهرست «مردان علم» گنجانده می‌شدند (Zuckerman & et, 1991). امروزه اگرچه مسئله تعداد زنان در عرصه‌ها و مشاغل علمی به مرور افزایش یافته است. اما این افزایش کمی در عرصه علم با از بین رفتن نابرابری‌های جنسیتی همراه نبوده است و آنها دشواری‌های مختلفی را تجربه می‌کنند. دسترسی کمتر به پست‌های مدیریتی و پیشرفت کندتر (جانعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷: ۴۸)، به حاشیه رانده شدن رشد و ترقی آنها در نهادهای علمی (Meng & Neill, 2023؛ Alsarhan & et al, 2021)، نابرابری در دستمزد و حقوق دشواری‌هایی هست که زنان همچنان تجربه می‌کنند. حقوق اساتید زن در دانشگاه‌ها نسبت به دیگر ادوار تاریخی بیشتر شده است اما حقوق دریافتی آنها نسبت به مردان کمتر است (Franco-Orozco & Fran- co-Orozco, 2018: 10). نتایج یک مطالعه بر روی ۲۳۰۰ عضو هیئت علمی رشته‌های فنی مهندسی ۱۷ دانشگاه در ایالات متحده نشان می‌دهد، میزان حقوق دریافتی اساتید زن نسبت به مردان کمتر است. این در حالی است که آنها از منظر علمی در مقایسه با اعضای هیئت علمی مرد در یک جایگاه قرار دارند و تعداد مقالات منتشر شده یکسانی دارند. در ایران نیز از این نظر که زنان متأهل و دارای فرزند، حق عائله‌مندی و فرزند ندارند و در میزان دریافتی حقوق با مردان متفاوت هستند. استرس مرتبط با کار زیاد، فقدان تعادل بین کار و زندگی (Fathima & et al, 2020: 1) و عدم توازن بین خواسته‌های کار و خانواده (Prozesky & Mouton, 2019: 4)، نابرابری در پرداخت حقوق، عدم ارتقا به پست‌های مدیریتی (عابدینی بلترک و منصور، ۱۳۹۷؛ بلالی، سیاح و محبی، ۱۳۹۴؛ پورعزت و همکاران، ۱۳۹۳) از مهم‌ترین چالش‌هایی است که زنان در کار علمی با آن روبه‌رو هستند.

1. Men of Science.
2. William Whewell.

بر اساس نظریه کمبود^۱، دانشمندان زن هرگز وضعیت برابری با دانشمندان مرد به دست نیاورده‌اند. زیرا جنبه‌های ساختاری محیط علمی برای ایشان فرصت‌های محدودتر و موانع گسترده‌تری نسبت به مردان به وجود آورده است. استدلال نظریه کمبودها بر این مبنا است که مکانیسم‌های ساختاری (تبعیض و محدودیت‌ها) رسمی و غیررسمی درون نهاد علم باعث می‌شود که برای زنان دانشمند فرصت کمتر و مانع بیشتر در مسیر زندگی و فعالیت‌های علمی آنان به وجود آید و در نتیجه باعث موفقیت‌های کمتر، رضایت کمتر و فرسایش بیشتر آنها در عرصه علم می‌شود (Settles & et al, 2006: 47-48). اکثر این کمبودها و تبعیض‌ها به صورت نانوشته و نامرئی است و سبب شده است تا کارایی زنان در عرصه‌های مختلف علمی نادیده انگاشته شود (Bruckmuller & et al, 2014).

اگر دشواری‌های زنان در کار علمی ادامه داشته باشد نه تنها باعث دلسردی زنان هیئت‌علمی و روند مهاجرت آنها به علت تحصیل و کار علمی افزایش پیدا می‌کند، بلکه از ظرفیت نیمی از جمعیت به درستی استفاده نمی‌شود و تحقق توسعه کشور با مانع روبه‌رو می‌شود. اگر زنان از طریق آموزش و فرصت‌های شغلی در علم، فناوری، نوآوری توانمند شوند، می‌توانند نقشی محوری در پیشرفت و پایداری جهان ایفا کنند (Fathima & et al, 2020:1).

این مسئله و بازتولید آن در سطح جامعه به خصوص در دانشگاه‌ها که بیش از ۶۰ درصد دانشجویان آن را دختران تشکیل می‌دهند، بیش از پیش حائز اهمیت است و هدف از انجام این پژوهش دست یافتن به دیدگاه‌های ذهنی زنان عضو هیئت‌علمی دانشگاه مازندران و فهم دشواری‌های تجربه‌شده توسط آنان در فرآیند انجام کار علمی در حیات دانشگاهی و جنبه‌های کمتر شناخته شده این تجربه است.

۲. پیشینه پژوهش

آلن و همکاران به مطالعه رفع نابرابری جنسیتی در دانشگاه از طریق راه‌حل‌های سیستمی پرداختند. نتایج نشان داد که تجربه زنان و مردان در کار هیئت‌علمی بسیار متفاوت است. ایجاد تعادل بین کار خانه و دانشگاه از چالش‌های اصلی زنان هیئت‌علمی است که باعث افزایش ساعت کاری، کاهش استراحت، استرس و کاهش موفقیت آنان می‌شود (Allen & et al, 2021).

تانگ و هورتا^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود به بررسی چالش‌های پیش روی زنان دانشگاهی در آموزش عالی چین پرداختند. نتایج نشان داد زنان به دلیل نیاز فعلی به تعادل بین کار خانه و کار حرفه‌ای، به ویژه در زمینه پژوهشی، در وضعیت نامساعدی قرار دارند. جامعه هنوز از زنان انتظار دارد که مادر و همسر خوبی باشند این کار را برای زنان دانشگاهی دشوار می‌کند که هم زنان حرفه‌ای و هم همسران و مادران خوب باشند (Tang & Horta, 2021).

فضل و همکاران موانع و منابع حمایتی زنان هیئت‌علمی در دانشگاه‌های پاکستان را مورد بررسی قرار داده‌اند. مطالعه نشان داد زنان در حرفه علمی با موانعی شامل تبعیض جنسیتی، عدم حمایت از سوی مقامات مرد در محل کار، تفکرات سنتی خصوصاً در خانواده‌های گسترده، کمبود امکانات آموزشی، سختی رفت‌وآمدهای روزانه و هم‌زمانی کار خانه و محل کار روبه‌رو بوده‌اند (Fazal & et al, 2019).

وای و همکاران نیز در مطالعه خود با عنوان «زنان، علم و فناوری: مطالعات علوم فمینیستی» به بررسی تجربیات زنان در حوزه‌های علمی و فناوری پرداخته‌اند. آنها بر این باورند که زنان برای رسیدن به سطح موفقیت مردان، باید بیشتر تلاش کنند و معمولاً در محیط کار با تبعیض مواجه هستند. آنها اهمیت ترویج تنوع در محیط کار را برجسته می‌کنند و همچنین بر اهمیت ارائه حمایت و منابع لازم برای موفقیت زنان در علم و فناوری تأکید می‌کنند (Wyer et al, 2014).

گوپتا و شارما در پژوهشی به بررسی «پژوهشگران آکادمیک زن در هند» پرداخته‌اند. این مطالعه نشان داد که زنان در بخش بزرگی از نیروی کار هند حضور دارند، اما در زمینه‌های علم و فناوری، نمایندگی کمی دارند. چالش‌های که زنان پژوهشگر با آن روبه‌رو هستند، شامل تبعیض و کلیشه‌های جنسیتی، عدم وجود سیستم‌های پشتیبانی، محدودیت در دسترسی به منابع و مشکلات تعادل کار و زندگی است (Gupta & Sharma, 2003).

ماک‌گرین علاوه بر پرداختن به زندگی‌نامه زنانی که جایزه نوبل در فیزیک، شیمی و پزشکی را دریافت کرده‌اند، به عوامل اجتماعی و فرهنگی که به کمبود نمایندگی زنان در علم منجر شده‌اند و موانعی که زنان برای رسیدن به موفقیت در این حوزه‌ها باید پشت سر بگذارند، می‌پردازد. او معتقد است که کارهای این زنان در بسیاری از موارد به نادیده گرفته شده‌اند و چالش‌هایی که برای به دست آوردن شهرت برای کارهایشان با آنها برخورد کرده‌اند، تحت تأثیر تبعیض‌ها جنسیتی بوده‌اند (McGrayne, 2001).

برادران و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود نوشته‌اند زنان شاغل نسبت به مردان شاغل فشارهای مضاعف و چالش‌های فراوانی را تجربه می‌کنند. زنان اغلب دارای محدودیت‌های خانوادگی، فردی، محیطی و اجتماعی هستند که از شیوه اجتماعی شدن آنان شروع و تا آخرین مراحل ترقی ادامه دارد. پررنگ بودن نقش مادری و همسری و هم‌زمانی در انجام وظایف شغلی و خانوادگی، مواجهه بیشتر با نابرابری‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، چند نقشی بودن (خانه‌داری، همسرداری، فرزندآوری و فرزندپروری، تیمارداری و وظایف شغلی) از موانع و چالش‌های زنان شاغل است بوشهری و همکاران (۱۳۹۹) در نتایج پژوهش خود پس از ارزیابی سیاست حمایت از پژوهشگران زن در بخش پژوهش و فناوری، نشان دادند که اگرچه از دیدگاه پژوهشگران زن، هدف سیاست و تطابق نهادی مطلوب ارزیابی شده است اما پیش‌فرض‌های سیاست، طراحی سیاست، اجرای سیاست، کفایت منابع و نتایج سیاست نامطلوب ارزیابی شده‌اند و در اجرای سیاست مورد نظر بین نهادهای مجری و سیاست‌گذار، هماهنگی لازم وجود ندارد.

رازقی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با هدف سنجش سهم علمی زنان دانشگاهی رشته علوم اجتماعی به این نتیجه رسیدند که با وجود حضور اندک زنان به منزله اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در گروه علوم اجتماعی حدود ۱۷ درصد اعضای هیئت‌علمی و حضور بسیار ناچیز آنان به عنوان مدیرمسئول (تنها یک پنجم مجلات) یا سردبیر و اعضای هیئت تحریریه مجلات علمی-پژوهشی، حدود چهل درصد از مجموع ۶۸۵ مقاله بررسی‌شده با اثر مستقیم زنان به عنوان نویسنده اول یا دوم صورت گرفته است. به نظر می‌رسد زنان در سالیان متمادی حضور در دانشگاه‌ها، به فضای مسلط مردانه واقف شده‌اند.

اسفندیاری‌مقدم و حسن‌زاده (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان «تحلیل عوامل بازدارنده تولیدات علمی زنان ایرانی در آی.اس.آی بین سال‌های ۱۹۹۳ تا ۲۰۰۹» بیان کرده‌اند که بازدارنده‌ترین عوامل بر سر راه تولید علم از نظر جامعه پژوهش، ضعف قوانین و مقررات و بعد از آن طرز تلقی و نگرش جامعه به زنان است. وجود فرهنگ مردسالاری در جامعه، جامعه علمی و اشتغال ذهنی زنان به وظایف مدیریت خانه عوامل دوگانه‌ای بودند که زنان مولد علم، جایگاه کمتری برای آنان قائل بودند.

جانعلی‌زاده و رهبری (۱۳۹۲) در پژوهشی با هدف بررسی موقعیت و نقش زنان مسلمان در علم؛ مقایسه تاریخی ایران و غرب نگاشته‌اند. در این پژوهش آورده شده زنان در طول تاریخ علم هرگز جایگاهی برابر با مردان نیافته‌اند و تفاوت محسوسی در کمیت قرارگیری زنان در موقعیت‌های علمی مثل عضو هیئت‌علمی و جایگاه‌های مدیریتی مشاهده می‌شود.

در جمع‌بندی پیشینه پژوهش می‌توان بیان نمود که عمده مطالعات صورت‌گرفته خارجی که در کشورهای مختلف اعم از پیشرفته و در حال توسعه انجام شده است نشانگر این بوده است که زنان همچنان در حرفه علمی خود با چالش‌ها و موانعی روبه‌رو هستند اما در مطالعات داخلی کمتر به چالش‌ها و دشواری‌های زنان در حرفه علمی پرداخته شده است که این مطالعه سعی می‌کند آن را بررسی کند.

۳. ادبیات و چارچوب مفهومی

علم فعالیتی اجتماعی است که همه اعضای جامعه در فعالیت‌ها و محیط علمی باید از شرایطی یکسان برخوردار باشند اما جنسیت یکی از عوامل نابرابری بین زنان و مردان در عرصه علم است. حضور ناکافی زنان یکی از ویژگی‌های بارز علم است و علی‌رغم بهبود سریع وضعیت اجتماعی و اقتصادی زنان در چند دهه گذشته همچنان ادامه دارد. دو مشکل اجتماعی اصلی در خصوص انگیزه مطالعه زنان در علم وجود دارد. اول تداوم نابرابری جنسیتی در نیروی کار علمی و دوم نگرانی در مورد کمبود احتمالی دانشمندان (خصوصاً در ایالات متحده). به کارگیری زنان بیشتر در علم، اغلب به عنوان یک راه مؤثر برای گسترش استعداد و در نتیجه افزایش عرضه دانشمندان پیشنهاد می‌شود. فرض ضمنی زیربنای این رویکرد سیاستی این است که توزیع استعداد برای کار علمی با جنسیت ارتباطی ندارد، اگرچه به طور سنتی چنین بوده است اما تمام شواهد موجود نشان می‌دهد که تفاوت‌های ذاتی در توانایی علمی بین زن و مرد وجود ندارد یا بسیار اندک است (Xie, 2003: 1,5&Shauman). در دهه‌ای که سازمان ملل متحد به عنوان دهه نقش زن در توسعه اعلام کرد (۱۹۷۵-۱۹۸۵ م) و بعد از این دهه، رشد حضور زنان در عرصه‌های مختلف علمی آشکار بود (پنیما و آیر، ۱۳۸۰: ۳۰۳-۳۰۲). افزایش کمی زنان در عرصه علم به معنای از بین رفتن مسئله نابرابری جنسیتی نیست بلکه شکل جدید این موضوع در ارتقای زنان به موقعیت‌های بالای علمی هنوز وجود دارد. نابرابری‌ها در محیط علمی و دانشگاهی شامل دسترسی کمتر به پست‌های مدیریتی، تعداد محدود زنان در سطح بالا، پیشرفت کندتر، انزوای اجتماعی و... می‌شود (Settles & et al, 2006: 47).

مطابق نظریه کمبودها، نابرابری‌های نهادی و تبعیض ساختاری شامل قوانینی، سیاست‌ها و رویه‌هایی است که به طور سیستماتیک زنان را از فرصت‌های برابر علمی محروم می‌کند و آنها را در موقعیت‌های پایین‌تر قرار می‌دهد. مکانیسم‌های ساختاری رسمی و غیررسمی (مانند تبعیض و محدودیت‌ها) وجود دارد که فرصت‌های کمتر و موانع بیشتری را در مسیر شغلی زنان دانشمند

فراهم می‌کند که منجر به کاهش موفقیت، کاهش رضایت و فرسودگی بیشتر آنان در علم می‌شود. بر اساس این نظریه، ویژگی‌های منفی جو محیط کار و همچنین تجارب منفی خاص تر، مانع از موفقیت اعضای زنان هیئت‌علمی می‌شود. در مقابل، جو مثبت محیط و رهبری قوی ممکن است باعث ارتقای شغل زنان در علم شود (Settles & et al, 2006: 47-48). طبق نظریه توده حیاتی^۱ فقدان تعداد کافی زنان مشغول به کار در حوزه علم و دانشگاه به عنوان یک مانع جدی در مسیر شغلی و حرفه‌ای آنان محسوب می‌شود. با افزایش تعداد زنان در حوزه علم، امکان سازمان‌دهی بهتر آنها در مناصب کلیدی و ارتقای جایگاه حرفه‌ای آنان به دست می‌آید (Gupta & Sharma, 2003: 598-599). نظریه ریزش^۲ نیز در این راستاست و معتقد است میزان زنان نسبت به مردان در مراحل علمی کاهش می‌یابد. یعنی در مدارج بالای علمی شکاف واضحی بین تعداد زنان و مردان مشاهده می‌شود و این به خاطر عدم دستیابی زنان به موقعیت‌های بالای علمی و اجرایی است (Sonnert, 1999: 39). جایگاه زنان در علم با مسئولیت‌ها و نقش‌های اجتماعی آنان در اجتماع نیز ارتباط دارد. معمولاً زنان هیئت‌علمی هم مسئولیت و نقشی مهم در محیط خانه دارند و هم باید در محیط کار به انتظارات نهادی خود پاسخ دهند و هم مشکلات ناشی از محیط کاری را به گونه‌ای مدیریت کنند که آسیب نبینند. انجام هم‌زمان این وظایف نه تنها باعث خستگی‌های جسمانی و روانی می‌شود بلکه ممکن است موفقیت آنان را به تأخیر اندازد (Etzkowitz & Gupta, 2006: 194). تعارضی که زنان شاغل در محیط کار و خانواده تجربه می‌کنند به دو صورت تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار نمود پیدا می‌کند. تعارض کار با خانواده زمانی رخ می‌نماید که انتظارات شغلی، با کاهش تعهد و انرژی فرد، توانایی فرد را برای ایفای نقش و وظایف خانوادگی کم کند. از سوی دیگر تعارض خانواده با کار بدین معنی است که انتظارات خانوادگی منابع فرد را به گونه‌ای مصرف کند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته شود (رستگارخالد، ۱۳۸۵). گرین هاوس و بیوتل^۳ سه شکل از تعارض کار- خانواده را مطرح می‌کنند: تعارض مبتنی بر تنش: فشارهای تولید شده در یک نقش بر عملکرد فرد در سایر حوزه‌ها تأثیرگذار است؛ تعارض مبتنی بر زمان: یعنی افراد به خاطر فشارهای حاصل از یک نقش، از انجام وظایف نقش‌های دیگر باز می‌مانند و تعارض مبتنی بر رفتار: الگوهای خاص رفتاری درون یک نقش با انتظارات سایر نقش‌ها همخوانی ندارد (Peters & et al, 2009: 282). از نظر پارسونز وظایف زن در خانه تأمین

1. critical mass.

2. Pipeline Theory.

3. Greenhaus & Beutell

نیازهای عاطفی و احساسی خانواده و وظایف مرد تأمین نیازهای مادی و اقتصادی خانواده است. زنان هیئت‌علمی باید بین هویت‌های نقشی دوگانه خود یعنی مسئولیت خانواده و هیئت‌علمی بودن توازن ایجاد کنند (Bielby, 1989). به طور کلی از نظر کارکردگرایان ویژگی‌های جوامع سنتی، تقسیم نقش‌ها بر اساس عواملی مثل سن، جنس، نسب و تبار و در کل خصوصیات انتسابی است در حالی که در جوامع جدید، توزیع نقش‌ها بر مبنای خصوصیات لازم برای آن نقش‌ها مثل آموزش، مهارت، تجربه، حرفه و... با خصوصیات اکتسابی است. به زعم پارسنگ تقسیم نقش بر اساس جنس، متضمن سازوکاری است که همبستگی خانواده را استوار می‌کند چراکه اختلاف نقش میان جنسیت‌ها به تکالیف بین والدین می‌انجامد و در نتیجه از ایجاد وضعیت رقابت بین آنها جلوگیری می‌کند (ساروخانی، ۱۳۹۳: ۱۶۹).

۴. روش پژوهش

ماهیت پژوهش حاضر کیفی و مبتنی بر پارادایم تفسیرگرایی است و با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای انجام گرفته است. از آنجا که پژوهش حاضر به دنبال کاوش تجارب افراد در طی یک فرایند مشخص در طول زمان است و به طور مشخص بر واکاوی دشواری‌های تجربه شده توسط زنان در طی فرآیند ورود به عنوان عضو هیئت‌علمی تمام‌وقت به دانشگاه و زیست دانشگاهی در سال‌های پس از استخدام تمرکز دارد، لذا بهترین روش برای کاوش و فهم این چنین تجربیاتی در طول زمان استفاده از روش نظریه زمینه‌ای است چرا که این روش نگاه به فرآیند مشخصی در طول زمان داشته و تجارب افراد در طی آن فرآیند را مورد کاوش قرار می‌دهد (Glaser & Strauss, 2017؛ Creswell, 2013). از آنجا که رویکرد سیستماتیک بر ساختار، نظم و تحلیل نظام‌مند تأکید دارد، لذا فنون خاصی برای تحلیل اطلاعات وجود داشته و داده‌ها در چند مرحله کدگذاری می‌شوند. در ادامه، نتیجه نهایی نیز در چارچوب یک مدل از پیش تعیین‌شده مرتب و سیستماتیک (الگوی پارادایمی) ارائه می‌شود که بر اساس این مدل پدیده اصلی (مرکزی) که مرکز همه رویدادها و قضایا در فرآیند تجربه شده است در کنار شرایط علی، راهبردها، زمینه، عوامل مداخله‌کننده و واسطه‌گر و در نهایت پیامدها استخراج می‌شود و همگی در قالب الگوی پارادایمی نمایش داده می‌شوند (محمدپور، ۱۴۰۰؛ فراستخواه، ۱۳۹۸). بر اساس این دستورالعمل در پژوهش حاضر نیز پس از انجام مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته با زنان عضو هیئت‌علمی دانشگاه مازندران که معیارهای ورود به پژوهش را دارا بودند، اطلاعات در چند مرحله کدگذاری شده و پس از کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی در نهایت الگوی پارادایمی از یافته‌های حاصل

شده ترسیم شده است (شکل ۱). روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر مبتنی بر نمونه‌گیری نظری و هدفمند بوده است، که پس از انجام مصاحبه با ۱۲ نفر از زنان عضو هیئت‌علمی دانشگاه مازندران اشباع نظری حاصل شد که اطلاعات جمعیت‌شناختی زنان مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر در جدول ۱ آمده است. لازم به ذکر است که در راستای تحلیل هرچه بهتر اطلاعات از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی مکس کیودا^۱ استفاده شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش

مرتبۀ علمی	نام دانشکده	تعداد فرزندان	وضعیت تأهل	سابقه کار	مصاحبه‌شوندگان ^۲
دانشیار	ادبیات و زبان‌های خارجه	۱	متاهل	۲۰	انسیه
استادیار	علوم انسانی و اجتماعی	۲	متاهل	۹	افسانه
استادیار	ادبیات و زبان‌های خارجه	۰	متاهل	۱۰	زری
استادیار	علوم اقتصادی و اداری	۲	متاهل	۱۰	سیمین
دانشیار	علوم اقتصادی و اداری	۲	متاهل	۲۲	یسنا
استادیار	علوم انسانی و اجتماعی	۲	متاهل	۱۲	فرزانه
استادیار	علوم پایه	۰	متاهل	۱۰	شایسته
استاد تمام	هنر و معماری	۰	مجرد	۲۳	نرگس
استاد تمام	ادبیات و علوم انسانی	۰	مجرد	۲۲	آوا
دانشیار	ادبیات و زبان‌های خارجی	۲	متاهل	۳۰	بهاره
استادیار	علوم ریاضی	۰	متاهل	۲	بینا
استاد تمام	حقوق و علوم سیاسی	۰	متاهل	۲۰	پروین

تحلیل و تفسیر مصاحبه‌ها در طی فرآیند کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شده و مقولات استخراج‌شده در قالب مدل پارادایمی ارائه شدند. برای این منظور، کدهای استخراج‌شده به طور مداوم مورد بازبینی قرار گرفته و در طی یک فرآیند رفت و برگشتی کدهای استخراج‌شده، مقولات فرعی، مقوله‌های اصلی و خوشه‌های مقوله‌ای استخراج‌شده که در نهایت منجر به کشف پدیده مرکزی «تبعیض جنسیتی در کار علمی» شد.

1. MAXQDA

۲. به دلیل محرمانه بودن هویت اشخاص مشارکت‌کننده در پژوهش از اسامی مستعار برای معرفی افراد استفاده شده است.

در پژوهش حاضر در راستای دست یافتن به اعتبار و برای دقت^۱ و صحت^۲ داده‌ها از باورپذیری^۳ از طریق حفظ و گسترش ارتباط با پاسخگویان، مشاهده مستمر در کار میدانی و مثلث‌سازی^۴ (استفاده از منابع متعدد داده‌ها) برای افزایش دقت؛ انتقال‌پذیری^۵؛ فراهم کردن امکان قضاوت دیگران درباره کاربردپذیری یافته‌های این مطالعه؛^۳-اطمینان‌پذیری^۶؛ استفاده از نظرات استنادی که راهنما و ناظر کار بوده‌اند در تمامی فرآیند مطالعه و تفاسیر نتایج؛^۷ و ۴- تأیید‌پذیری^۷؛ به معنای دسترسی استادان به تمامی فرآیند این مطالعه به عنوان ابزاری برای اثبات کیفیت این پژوهش استفاده شده است (Graneheim & Lundman, 2004).

۵. یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های پژوهش، تعداد ۱۸ مقوله اصلی در کدگذاری باز استخراج شدند که در مدل پارادایمی شامل شرایط علی، زمینه‌ای، پدیده اصلی (مرکزی)، استراتژی‌ها و پیامدها دسته‌بندی شدند که در ادامه مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

۵-۱. شرایط علی

مقولات به دست آمده از پرسش‌های مربوط به علل و زمینه‌های دشواری‌هایی که زنان در فرآیند انجام کار علمی با آنها مواجه هستند نشان می‌دهد که این علل و زمینه‌ها پیچیده و چندلایه می‌باشند. دشواری‌های تجربه شده توسط زنان در طی حیات علمی در دانشگاه‌ها ریشه در علل و زمینه‌هایی دارد که به اشکال مختلف بر تجربیات زنان در محیط‌های آکادمیک تأثیر می‌گذارد. علل و زمینه‌های دشواری‌هایی که زنان در فرآیند انجام کار علمی با آن روبه‌رو بوده‌اند تحت مقوله‌هایی چون فرهنگ سازمانی مردسالارانه دانشگاه و کمتر دیده شدن زنان، تفاوت ساختاری در دستمزد و حقوق، حمایت ناکافی قوانین دانشگاهی از زنان و فشار روانی ناشی از شرایط محیط کار برای زنان استخراج شدند که در ادامه به شرح و توضیح آنها می‌پردازیم:

1. Rigor
2. Trust
3. credibility
4. Triangulation
5. transferability
6. dependability
7. confirmability

۵-۱-۱. فرهنگ سازمانی مردسالارانه دانشگاه

فرهنگ سازمانی مردسالارانه‌ای که در دانشگاه حاکم است به نفع مردان و به ضرر زنان عمل می‌کند. این فرهنگ شامل تصورات کلیشه‌ای درباره قابلیت‌های زنان، تعصب‌های ناخودآگاه در ارزیابی‌ها، و ساختارهای قدرت باشد که به نفع مردان تنظیم شده است. چنین فرهنگی ممکن است باعث شود که زنان کمتر دیده شوند یا در فرآیندهای تصمیم‌گیری و ارتقاء شغلی نادیده گرفته شوند. افسانه در این خصوص می‌گوید:

«بسیاری از آقایان معترض هستند که چرا باید تبعیض قائل شد و باید زنان نیز همانند مردان در ساعت‌های مختلف کلاس داشته باشند. از نظر من به‌عنوان یک زن هیئت‌علمی هیچ موردی وجود ندارد اما زمانی برابری معنا پیدا می‌کند که در امورات دیگر نیز برابری وجود داشته باشد. ما با به پای آقایان در محیط کار و گاهی بیشتر در تلاش هستیم اما زمان پست حتی مدیر گروه، اولویت به آقایان داده می‌شود.»

انسویه بر این باور بود که به شرایط زنان در محیط کاری توجهی نمی‌شود.

«مثلاً من بچه زیر سه سال دارم و به مدیر گروه‌مون گفتم که برام ۸ صبح و ۵ غروب کلاس نذاره اما باز هم برام گذاشت. حتی کارمندان دانشگاه که بچه زیر ۶ سال دارند، یک الی دو ساعت کمتر در محل کار حضور دارند اما برای زنان هیئت‌علمی هیچ شرایطی تعبیه نشده.»

به دلیل فرهنگ سازمانی مردسالارانه، زنان در به دست آوردن سمت‌های مدیریتی تعیین‌کننده با دشواری‌هایی همراه هستند. کمبود زنان در پست‌های مدیریتی و رهبری در نهادهای علمی به معنای کاهش نمایندگی زنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری است. این عدم نمایندگی می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری‌هایی شود که به نفع مردان و به ضرر زنان است. همچنین، عدم حضور زنان در موقعیت‌های کلیدی می‌تواند به تداوم ساختارهای مردسالارانه و عدم اجرای سیاست‌های حمایت‌گرانه برای زنان منجر شود. پروین یکی از مشارکت‌کنندگان در این باره گفت:

«در یک دوره برای پست مدیر گروهی بین یک خانم و آقا رأی‌گیری شد و تعداد رأی‌ها یکسان بود ولی آقا را به عنوان مدیر گروه اعلام کردند که واقعاً تبعیض بود.»

البته به دلیل نگاه مردسالارانه، نحوه رفتار آقایان نیز باعث می‌شود زنان تمایلی به قبول پست‌های مدیریتی حتی در سطح خرد را نداشته باشند. بهاره در این باره اظهار نمود:

«وقتی پست پیشنهادی را قبول کردم، یکی از همکاران گفتند یک زن اومده شده رئیس ما، فکر میکنه چه خیر هست.»

۵-۱-۲. تفاوت ساختاری در دستمزد و حقوق

تفاوت‌های دستمزدی بین زنان و مردان ناعادلانه است، تمام مصاحبه‌شوندگان به این مورد اشاره کردند که یک زن و آقا به‌عنوان عضو هیئت‌علمی با شرایط و توانایی کاملاً برابر، حقوق برابری ندارند. به‌عنوان نمونه شایسته از مشارکت‌کنندگان پژوهش بیان می‌کند:

«فرض کنید در یک خانواده هم زن و هم مرد هیئت‌علمی هستند، مرد در فیش حقوقی حق عائله‌مندی دارد ولی زن ندارد. حال اگر دو فرزند هم داشته باشند باز مرد حق فرزند دارد ولی در فیش حقوقی زن تعداد فرزندان صفر در نظر گرفته می‌شود و هیچ حقی از این بابت دریافت نمی‌کند. هرچند این حق بسیار ناچیز است ولی چون یک نابرابری و تبعیض غیرمنطقی و آشکار است پذیرفته نیست.»

سیمین در این خصوص اشاره داشت که:

«فرض کنید بانوی هیئت‌علمی مجرد با فرزند است (جدا شده) ایشان هم به‌عنوان مادر و هم پدر است و تمام مزایایی که آقایان در حال دریافت آن هستند، باید شامل حال این‌گونه همکاران نیز بشود اما هیچ مزایایی وجود ندارد.»

۱۰۸

۵-۱-۳. حمایت ناکافی قوانین دانشگاهی از زنان

حمایت‌های ناکافی سازمان دانشگاه برای زنان شاغل، بخصوص مادران شاغل در بخش علم مرخصی زایمان، تسهیلات نگهداری از کودکان، و برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، می‌تواند مشارکت زنان در علم را محدود کند. این مسائل می‌تواند گاهی زنان را مجبور به ترک کار علمی یا کاهش فعالیت‌های پژوهشی کند. انسیه بیان می‌کند:

«من چند سال روسیه هیئت‌علمی بودم و با قوانین آنجا آشنا هستم. در آنجا برای زنان و مادران تسهیلات خاصی وجود داشت. به‌عنوان مثال به خاطر دارم همکاران ما که فرزند کوچک داشتند، در دانشگاه مهدکودک و کلاس‌های مختلف ورزشی، هنری، علمی و غیره وجود داشت که همکاران با خیال آسوده فرزند خود را به دانشگاه می‌آوردند و به مهد کودک داخل دانشگاه می‌سپردند.»

قوانین و مقررات دانشگاه به شرایط زمینه‌ای زنان توجهی ندارد. بهاره شرح می‌دهد که:

«قوانین دانشگاه برای ترفیع و ارتقا کاملاً یکسان است. اینکه زنان در خانه مسئولیت سنگینی دارند، به اینکه زنی در مرخصی زایمان است، باردار است یا فرزند کوچک دارد توجهی نمی‌شود و برای ترفیع و ارتقا همان چیزهایی از یک زن می‌خواهند که از یک مرد

می‌خواهند و تفاوتی قائل نیستند و این خود به زن آسیب می‌زند و به او فشار مضاعفی وارد می‌کند که باید حواسش باشد حتی در مرخصی زایمان هم باید کار علمی کند و چه بسا به احتمال زیاد منجر به این تصمیم می‌شود که زن هیئت‌علمی فرزند نیاورد یا فرزند کمتری بیاورد.»

۴-۱-۵. فشار روانی ناشی از شرایط محیط کار برای زنان

از دیگر کدهای استخراج شده در این پژوهش است. یک زن در محیط کار بیشتر در نگاه و قضاوت دیگران قرار می‌گیرد. بینا یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش بیان می‌کند:

«من باید خیلی دقت کنم. به‌عنوان مثال برخورد و بگو و بخند با نامحرم، پوشش و حجاب، اشتباهات کار حرفه‌ای و... مردان نسبت به زنان کمتر قضاوت می‌شوند و در برخورد با مسائل کاری خیلی راحت‌تر کنار می‌آیند و کمتر دچار عذاب وجدان می‌شوند. ولی زنان به خاطر خلقتشان که مسئولیت‌پذیرتر هستند و وجدان کاری بالاتری دارند در مشکلات کاری مثل عدم ترفیع سالانه بیش از مردان آسیب روحی و جسمی می‌بینند در صورتی که آقایان اگر هم ترفیع نگیرند خیلی راحت‌تر از زنان آن را نادیده می‌گیرند و تحت قضاوت کمتری قرار می‌گیرند.»

۲-۵. شرایط زمینه‌ای

یافته‌های مطالعه نشان داد که کلیشه‌های جنسیتی، تعارض نقشی خانواده و دانشگاه و محدودیت زمانی ناشی از تعدد نقش از جمله مقوله‌هایی هستند که سبب تشدید علل و زمینه‌های دشواری زنان در کار علمی می‌شوند. در ادامه به شرح و توضیح این مقوله‌ها پرداخته شده است:

۱-۲-۵. کلیشه‌های جنسیتی

کلیشه‌های جنسیتی می‌تواند نقش مهمی در تقویت یا تضعیف حضور زنان در علوم ایفا کند. این عبارتهای کلیشه‌ای که زن مدیر خانه است و هنر زن به خانه‌داری اوست. کار مرد در بیرون و کار زن در خانه است. زن جنس ثانوی است و... سال‌هاست ذهنیت افراد را شکل داده و جامعه از ظرفیت و توانایی زنان به طور کامل بهره نمی‌برد. چنین کلیشه‌های جنسیتی سبب نادیده انگاری استعدادها و توانایی‌های زنان در اجتماع علمی شود. وقتی زنان در محیط کار جامعه با محدودیت‌های زنانه و نگاه جنسیتی روبه‌رو باشند اولاً از نظر روحی آسیب‌پذیرترند، ثانیاً به راحتی نمی‌توانند توانایی‌های خود را عرضه کنند. فرزانه در این باره بیان می‌کند:

«مثلاً اگر زنی در سال ترفیع نگیرد خیلی شرمنده و خجالت‌زده شده و عذاب وجدان می‌گیرد که البته بیشتر زنان با این مسئله در دو سال اول تولد فرزندشان روبه‌رو هستند. معمولاً خیلی از زنان از حق مسلم خود بعد از زایمان که نه ماه مرخصی است استفاده نمی‌کنند یا در همان دوران هم درگیر کار پژوهشی و مقاله هستند زیرا اگر بخواهند نه ماه کار علمی خود را کنار بگذارند قطعاً ترفیع نمی‌گیرند و علاوه بر شرمندگی و آبروریزی، از نگاه دیگران که این خانم است و توانایی ترفیع نداشته و لابد مشکلی داشته، نیز بسیار آسیب می‌بینند...»

۵-۲-۲. تعارض نقشی خانواده و دانشگاه

کمترین نقشی که زنان در محیط خانه ایفا می‌کنند، همسری است. با توجه به عرف و قرارداد بین افراد، اعضای خانواده دارای حقوق و تکالیف معینی هستند. هر کدام از نقش‌ها با خود وظایفی به همراه دارد که سایر اعضای خانواده و جامعه از او انتظار دارند و فرد باید آن را انجام دهد. نقش همسری نیز از این قاعده جدا نیست و زنان در محیط خانه مطابق عرف و اجتماع وظایف خانه داری همچون پخت و پز، ظرف شستن، نظافت خانه، مهمان‌داری، نگهداری و تربیت فرزند و فعالیت‌های این‌چنینی را بر عهده دارند. هرچند از نظر قانونی و شرعی هیچ وظیفه‌ای متوجه زنان نبوده و مکلف به انجام کارهای خانه نیست اما در عرف و جامعه ایرانی این امور به عهده زنان است و نگرش اکثر افراد حتی زنان نیز این است که امور منزل و نظارت بر آن بر عهده آنها است. البته در سال‌های اخیر این نگرش برای برخی افراد تا حدی تعدیل شده و برخی مردان نیز در امور خانه مشارکت دارند اما این موضوع به دو دلیل همچنان حائز اهمیت است. اول اینکه نگرش «زن، مدیر خانه» برای بسیاری همچنان وجود دارد و همان وظایف انتظارات سنتی از زنان را انتظار دارند. دوم اینکه هرچند مشارکت مردان در وظایف خانه تا حد زیادی دیده می‌شود اما همچنان امور اصلی خانه مثل نگهداری از فرزند و مهمان‌داری و همچنین نظارت بر امور خانه به عنوان مسئولیت زنان تلقی می‌شود و اکثر زنان نیز این موضوع را پذیرفته و با آن کنار آمده‌اند. یسنا بیان می‌کند:

«در برخی موارد حتی امور خارج از منزل مربوط به فرزندان مانند تهیه پوشاک، لوازم

مدرسه، مهدکودک نیز بر عهده زنان است.»

بنابراین این کلیشه‌ها و تصورات سنتی از نقش‌های زن یعنی انجام هم‌زمان امور منزل و فرزندان و کار حرفه‌ای زنان هیئت‌علمی شرایط به مراتب دشوارتری برای آنها به وجود می‌آورد که اغلب مردان از این وظایف فارغ بوده و با خیال راحت‌تری نسبت به زنان بر کار حرفه‌ای خود تمرکز می‌کنند.

۵-۲-۳. محدودیت زمانی ناشی از تعدد نقش

به دلیل تعدد نقش زنان، آنها مجبورند زمان کمتری نسبت به مردان برای نقش حرفه‌ای خود اختصاص دهند. سیمین در این باره بیان می‌کند که:

«من دارای دو فرزند دو و هفت‌ساله هستم. هر دو فرزند من در سنینی هستند که نیاز به کمک و مراقب زیادی دارند. فرزند دوساله‌ام در سن حساسی است و مراقب ویژه‌ای نیاز دارد و فرزند هفت‌ساله‌ام کلاس اول است و نقش مادر در کلاس اول دانش‌آموز بسیار پررنگ است و من در هر شبانه‌روز برای انجام تکالیف درسی فرزندم باید دو سه‌ساعتی وقت به او اختصاص دهم تا خیالم راحت باشد یاد گرفته است. انجام کارهای منزل نیز مزید بر این است...»

۵-۳-۳. استراتژی‌ها (راهبردها)

در راستای استخراج راهبردهای اتخاذ شده، پرسش‌هایی مطرح شد که عبارت‌اند از: راهبردهایی که زنان بر اثر این شرایط به آن دست می‌زنند، چیست؟ کنشگران به اقتضای زمینه و شرایطی که در آن قرار دارند، به چه تدابیر و شگردهایی دست می‌زنند؟ در ادامه مهم‌ترین استراتژی‌هایی که مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر مطرح کردند مورد بررسی قرار گرفته است:

۵-۳-۱. مدیریت توازن بین کار علمی و زندگی خانواده

مشارکت‌کنندگان پژوهش معتقد بودند آنها برای اینکه بتوانند در برابر دشواری‌های موجود تاب‌آوری داشته باشند باید بتوانند به طور مطلوب‌تری زمان خود را مدیریت کنند تا هم در وظایف همسری و مادری و هم در وظایف حرفه‌ای و شغلی موفق باشند و به مشکل نخورند.

۵-۳-۲. افزایش توانمندی و تلاش برای ارتقای علمی

افزایش توانمندی و نشان دادن خود نیز راهبرد بسیار مؤثری برای اثبات توانایی زنان مورد استفاده بوده است. پروین بیان می‌کند:

«برای مقابله با تبعیض‌ها و افزایش فرصت ما آن‌قدر باید توانمند باشیم که دیگر بهانه‌ای نباشد.»

زری مشارکت‌کننده دیگر می‌گوید:

«با شرکت در دوره‌های آموزشی و کسب مدارک تخصصی باید خود را در جامعه علمی نشان دهیم.»

۳-۳-۵. اعتراض و فشار اجتماعی برای تغییر وضعیت

برخی از زنان به طرق مختلف اعتراض خود را به گوش دیگران می‌رسانند. برخی از آنها در جلسات دانشکده، گروه و دانشگاه به طور شفاهی خواسته‌های خود را مطرح کنند و گاهی هم به صورت کتبی اعتراض خود را به گوش مسئولان بالاتر می‌رسانند. نرگس یکی از زنان هیئت علمی بیان می‌کند:

«از آنجایی که همه مسئولان، آقایان هستند، هیچ‌وقت برای حرف شما ارزشی قائل نمی‌شن

و بر علیه یکدیگر اقدامی انجام نمیدن، پس هیچگاه همیشه اقدامی کرد.»

آوا با آه و افسوس بیان می‌کند:

«یک زن در گروه هستم، برای تصمیمات گروه اصلاً با من مشورت نمیکنن و صرفاً

صورت جلسه را برای امضا میارن. امضا نکنم که همیشه، بعداً من را اذیت میکنند. چاره‌ای

ندارم و این جور، دور باطل می‌چرخه بنابراین باید صدایمان بلند شود و حقمان را بگیریم،

صبوری هم حدی داره.»

۱۱۲

۳-۴-۵. آگاهی بخشی عمومی برای برابری و کاهش تعصبات اجتماعی

راهبرد مهمی که زنان هیئت علمی بدان اعتقاد داشتند آگاهی بخشی عمومی برای کاهش تعصبات اجتماعی در قبال زنان بوده است. زری یکی از مشارکت کنندگان پژوهش بیان می‌کند:

«الان در محیط کار تحمل برخی مسائل واقعاً دشوار هست... برای این مسئله باید به آقایان

آموزش داد چون منشأ آنها هستند و راه حل اصلی در جنسیت ما نیست.»

یافته‌ها نشان داد زنان هیئت علمی برای دوری از وضعیت نابرابر و کاهش تعصب‌های اجتماعی

و فرهنگی تلاش می‌کنند تا با آگاهی بخشی نگرش‌ها را تغییر دهند.

۴-۵. پیامدها

پیامدهای ناشی از تبعیض علیه زنان تحت مقوله‌هایی همچون دلسردی و بی‌انگیزگی علمی،

فرسودگی روحی و جسمی در کار علمی، انزوای اجتماعی، کاهش نوآوری و بهره‌وری علمی،

بازنشستگی زود هنگام و استعفا، مهاجرت علمی زنان به خارج و تجرد یا تأخیر در ازدواج و فرزند

آوری استخراج شدند. در ادامه به شرح و توضیح این مقوله‌های استخراج شده پرداخته شده است.

۵-۴-۱. دلسردی و بی‌انگیزگی علمی

در محیط کار نیز دقیقاً این مسئله پیش می‌آید زیرا باز آن چنان که باید و شاید و خودشان انتظار دارند نمی‌توانند ایفای نقش کنند. همچنین به سبب فشارهای روحی و جسمی دیگر انگیزه لازم را ندارند و دلسرد می‌شوند. پروین می‌گوید:

«شما وقتی ببینی زحمات شما به عنوان یک مادر و همسر نادیده گرفته می‌شود، دلسرد می‌شوی. من خودم در دوران مرخصی زایمان از روز بیستم پا شدم و آمدم دانشگاه و هم کلاس برداشتم و هم کار علمی کردم ولی این فداکاری من که از حق مسلم خودم گذشتم هیچ کجا دیده نشد و هیچ تقدیری نشد و این باعث می‌شود آدم دلسرد شود.»

۵-۴-۲. فرسودگی روحی و جسمی در کار علمی

پیامد دیگری که متوجه زنان هیئت‌علمی است؛ فرسودگی روحی و جسمی ناشی از استرس، اضطراب، خستگی، بی‌خوابی و کم‌خوابی، ورزش نکردن، وقت نداشتن برای رسیدگی به خود است. پیش‌تر اشاره شد که زنان هیئت‌علمی به مراتب مسیر دشوارتری در پیش دارند و نسبت به مردان کار بیشتری به عنوان مادر، فرزند و استاد دارند. افسانه یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش به این مورد اشاره می‌کند:

«ما در اولویت‌بندی کارمان و فرزندمان را در اولویت قرار می‌دهیم و از استراحت، تفریح، دوره‌های خانوادگی و خواب خودمان می‌زنیم تا تکالیفمان را به نحو احسن انجام دهیم. یعنی از سلامت روح و جسم خود می‌زنند تا بتوانند در بقیه امور کم نگذارند و این باعث بیماری‌های زیادی در سنین بالاتر می‌شود.»

بیشتر زنان هیئت‌علمی به این نیز اشاره کردند که ما در شبانه‌روز بیشتر از ۴ الی ۶ ساعت خواب و استراحت نداریم. بعد از دانشگاه به کارهای خانه و فرزندان می‌پردازیم و بعد از خوابیدن سایر اعضای خانواده تازه می‌نشینیم پای کار حرفه‌ای مان و تا ساعت ۳ تا ۴ نیمه شب بیدار می‌مانیم. ما حتی تابستان و عید هم که همه به تفریح و خوش‌گذرانی می‌پردازند از فرصت استفاده می‌کنیم و به جبران کارهای عقب‌مانده خود می‌پردازیم.

۵-۴-۳. انزوای اجتماعی

به علت حجم زیاد کاری زنان هیئت‌علمی در دورهمی و مهمانی‌های خانوادگی کم‌رنگ هستند که باعث می‌شود از دیگران فاصله بگیرند و به انزوای اجتماعی برسند. سیمین بیان می‌کند:

«آن قدر من در مهمانی‌ها و دورهمی‌ها نبودم که دیگران مدام به من می‌گویند تو هیچ وقت نیستی. بعضی‌ها هم می‌گویند فلانی خودش را می‌گیرد و مغرور است. استاد دانشگاه شده فکر کرده کی و چی شده که هیچ جا نمی‌آید و برای ما کلاس می‌گذارد.»

بی‌تا می‌افزاید:

«از بس همیشه در حالی مطالعه و پژوهش یا کارهای منزل هستم، وقتی در تعطیلات هم مهمانی میرم، یا همه فکر و ذهنم روی کارهای عقب افتاده دانشگاه است یا همه به تفریح میرن و من نمی‌رم و میگم باید فلان مقاله بخونم یا بنویسم و...»

این‌گونه است که زنان هیئت‌علمی نقش اجتماعی کمتری در جامعه خواهد داشت.

۵-۴-۴. کاهش نوآوری و بهره‌وری علمی

دشواری‌هایی که زنان با آنها مواجه هستند می‌تواند به کاهش بهره‌وری علمی آنها منجر شود. عدم دسترسی به منابع، فرصت‌های کمتر برای شبکه‌سازی حرفه‌ای، و تبعیض‌های ساختاری می‌تواند باعث شود که زنان نتوانند به اندازه مردان در پژوهش‌ها و پروژه‌های علمی مشارکت کنند. این مسئله به کاهش تعداد مقالات علمی، کاهش کیفیت پژوهش‌ها، و کاهش تعداد زنان در فهرست دانشمندان برتر منجر می‌شود. نرگس یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش بیان می‌کند:

«زنان پتانسیل زیادی در کار علمی دارند اما واقعاً به اندازه مردان فرصت کار علمی ندارند. متأسفانه به‌رغم زندگی مدرن همچنان تفکر سنتی در ساختار دانشگاه هست که انگیزه و تلاش زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. انگیزه‌ای برای نوآوری و خلاقیت نمی‌ماند.»

فرزانه مشارکت‌کننده دیگر بیان می‌کند:

«از زمانی که باردار شدم بیشتر حالم بد بود و نتوانستم کار علمی خاصی انجام دهم.»

۵-۴-۵. بازنشستگی زود هنگام و استعفا

یکی از پیامدهای مهم دشواری‌هایی که زنان در کار علمی دارند درخواست بازنشستگی زود هنگام یا استعفا است. شایسته در این باره بیان می‌کند:

«یکی از دوستان من بعد ۱۵ سال تلاش، باردار شد و دوقلو داشت. وقتی فرزندان به دنیا آمدند به علت حجم بسیار زیاد کار مراقبت از فرزندان و حجم زیاد کار علمی، نتوانست در محیط کار ادامه دهد و استعفا داد. البته همسر این خانم نیز هیئت‌علمی بود و کارش را بدون هیچ خللی ادامه داد و با اینکه دو فرزند متعلق به یک پدر و مادر بودند ولی این وسط فقط زن متضرر شد و مجبور شد استعفا دهد.»

بهاره مشارکت‌کننده در پژوهش بیان کرد:

«اساتید خانم معمولاً زودتر از آقایان خود را بازنشست می‌کنند و علتش هم فشاری است که از طرف جامعه، خانواده و محیط کار به آنان وارد می‌شود.»

۵-۴-۶. مهاجرت علمی زنان به خارج

مهاجرت زنان علمی به دانشگاه‌های خارج از کشور یکی دیگر از پیامدهای دشواری‌های زنان در کار علمی است. انسیه یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش بیان می‌کند:

«یکی از دوستان هیئت‌علمی من به خاطر شرایط نابرابری که در دانشگاه‌های ایران علیه زنان وجود دارد مهاجرت کرد و می‌گوید آنجا از این نظر خیلی بهتر است.»

۵-۴-۷. تجرد یا تأخیر در ازدواج و فرزندآوری

زنان هیئت‌علمی به طور یکسان باید ۴۰ ساعت در هفته کار کنند. این ۴۰ ساعت شامل کلاس درس، مشاوره با دانشجویان، جلسات گروه و پژوهش است. عمده زمان اساتید در زمان حضور در دانشگاه صرف سه مورد اول می‌شود و برای مطالعه و پژوهش باید وقت اضافه بر این اختصاص دهند. انسیه بیان می‌کند:

«به سبب مسئولیت‌های سنگین شغل هیئت‌علمی و وظایف زیاد زنان در خانه و خانواده، زنان هیئت‌علمی به چهار صورت عمل می‌کنند: یا اصلاً ازدواج نمی‌کنند (تجرد قطعی)، یا خیلی دیر ازدواج می‌کنند (تأخیر در ازدواج)، یا ازدواج می‌کنند و فرزند نمی‌آورند و یا ازدواج می‌کنند و فرزند می‌آورند ولی خیلی کم مثل خود من که فقط یک فرزند دارم.»

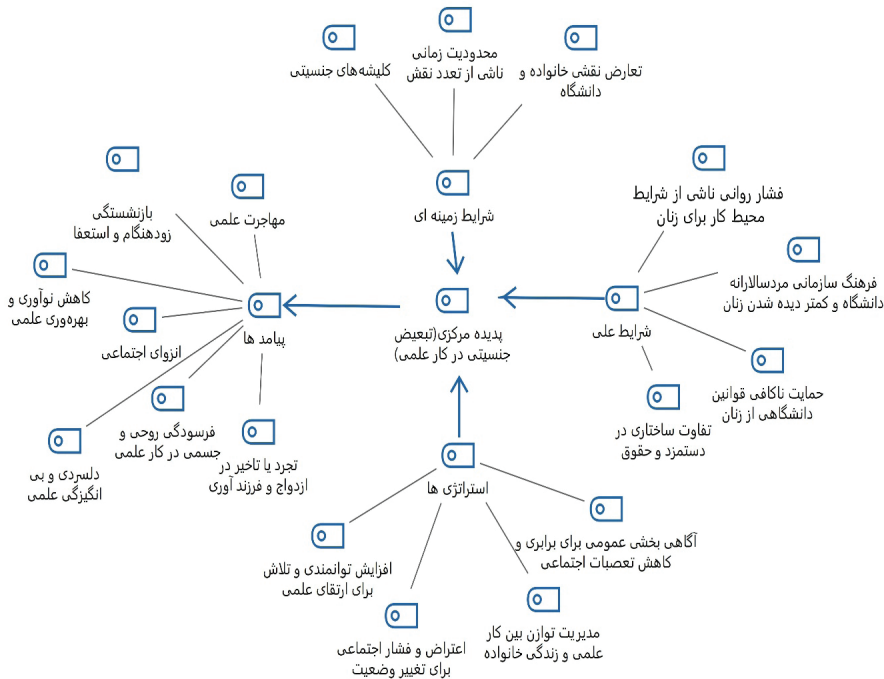
شایسته در این باره بیان می‌کند که:

«من خودم متأهل هستم و ۳۷ سال دارم. به خوبی می‌دانم سن من دارد بالا می‌رود و از سن مطلوب باروری فاصله می‌گیرم و اگر در سنین بالا باردار شوم از نظر جسمی برای خودم و فرزندم آسیب زیادی وجود دارد و اتفاقاً هم من و هم همسرم فرزند دوست داریم ولی هرچه نگاه می‌کنم، می‌بینم از نظر کاری در شرایطی نیستم که بتوانم بچه بیاورم و برایش وقت بگذارم و فرزند خوبی تربیت کنم....»

۵-۵. پدیده مرکزی

پدیده مرکزی استخراج‌شده در مطالعه حاضر «تبعیض جنسیتی در کار علمی» است که مرکز همه رویدادها و قضایا در فرآیند دشواری‌های تجربه شده توسط زنان در طی انجام کار علمی در دانشگاه است. با توجه به شرایط زمینه‌ای و علی که در بالا به آن اشاره شد، می‌توان این‌گونه بیان کرد که در محیط دانشگاه بین زنان و مردان هیئت‌علمی برابری وجود ندارد. به شرایط زنان در خانه و محدودیت‌های آنان توجهی نمی‌شود. برای همین بسیاری از زنان هیئت‌علمی سخت‌تر از مردان ارتقا می‌گیرند و فشار مضاعفی را به دوش می‌کشند. خصوصاً که خانم‌هایی که نقش مادری نیز ایفا می‌کنند و برای رسیدن به خواسته‌های شغلی خود از سلامت جسمی خود مایه می‌گذارند.

۱۱۶



شکل ۱: مدل پارادایمی استخراج شده از پژوهش

نتیجه‌گیری

این مطالعه در پی واکاوی دشواری زنان در زیست‌دانشگاهی، علل زمینه‌ای و پیامدهای گسترده‌تر این دشواری‌ها بوده است. به‌رغم افزایش قابل توجه مشارکت زنان در کارهای علمی، این مطالعه نشان داده است که زنان هیئت‌علمی در کار علمی خود همچنان با دشواری‌های متعددی روبه‌رو هستند، که این دشواری‌ها صرفاً فردی نیستند، بلکه اغلب ریشه در تعصبات ساختاری، فرهنگی و اجتماعی در نهاد علمی و جامعه عمیقاً ریشه دارند. همچنین نتایج نشان داد ساختارهای مردسالارانه و تبعیض‌های ساختاری همچنان به‌عنوان دشواری و موانع اصلی بر سر راه پیشرفت زنان در محیط‌های علمی عمل می‌کنند. این دشواری‌ها می‌توانند در قالب سیاست‌های نابرابر در تخصیص منابع، حقوق و دستمزد، فرصت‌های محدود برای ارتقاء شغلی و عدم حمایت کافی قوانین دانشگاهی از زنان هیئت‌علمی در توازن کار و زندگی بروز کنند. علاوه بر این، تعصب‌های ناخودآگاه نیز باعث می‌شوند که زنان در ارزیابی‌های عملکرد و تصمیم‌گیری‌های سازمانی کمتر مورد توجه قرار گیرند. مطابق نظریه کمبودها، این نابرابری‌ها به طور سیستماتیک زنان را از فرصت‌های برابر علمی محروم می‌کند و آنها را در موقعیت‌های پایین‌تر قرار می‌دهد. بر اساس این نظریه، ویژگی‌های منفی جو محیط کار و همچنین تجارب منفی، مانع از موفقیت اعضای زنان هیئت‌علمی می‌شود. در مقابل، جو مثبت محیط و رهبری قوی ممکن است باعث ارتقای شغل زنان در علم می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش فضل و همکاران (۲۰۱۹) و ای و همکاران (۲۰۱۴) برادران و همکاران (۱۴۰۲) رازقی و همکاران (۱۳۹۴) جانعلی‌زاده و رهبری (۱۳۹۲) همسو بوده و نشانگر این هست که تغییری از این حیث ایجاد نشده است.

از نتایج این مطالعه درهم تنیدگی کار و زندگی و تعارض نقشی، عدم زمان محوری و مشغله شبانه‌روزی و چند نقشی بودن از دشواری‌های زنان هیئت‌علمی بوده است. این یافته با نتایج پژوهش زاگرمین و همکاران (۱۹۹۱)، آلن و همکاران (۲۰۲۱) تانگ و هورتا (۲۰۲۱)، پیترز و همکاران، (۲۰۰۹). و دباغی (۱۴۰۰) مطابقت دارد. این یافته نظریه تعارض نقش‌ها را تأیید می‌کند زیرا فشاری که از ایفای هم‌زمانی چند نقش به زنان هیئت‌علمی وارد می‌شود قابل مشاهده است. اگرچه زنان در برابر دشواری‌ها صبوری و صعه صدر به خرج داده و تلاش می‌کنند توانمندی‌های خود را افزایش داده و با ارتقای علمی خود را ثابت می‌کنند. اما تبعیض و نادیده گرفتن توانمندی‌های زنان و دلسرد کردن آنان، پیامدهای فردی و اجتماعی بی‌شماری از جمله تجرد یا تأخیر در ازدواج و فرزندآوری، فاصله از خانواده ایدئال، فرسودگی روحی و جسمی در کار، بی‌انگیزگی علمی، انزوای

اجتماعی، کاهش نوآوری و بهره‌وری علمی، بازنشستگی زود هنگام و استعفا و نهایتاً مهاجرت علمی زنان نخبه را به همراه خواهد داشت.

با توجه به نتایج به دست آمده، برای ارتقاء وضعیت زنان در محیط‌های علمی، رفتن به سمت سیاست‌هایی که هدف آن بر کاهش نابرابری‌های جنسیتی تمرکز کند، ضروری است. رویکردی جامعی که هم موانع ساختاری و هم موانع فرهنگی را هدف قرار دهد. اصلاحات نهادی برای ایجاد سیاست‌هایی که برابری جنسیتی را ترویج می‌کنند، مانند دسترسی عادلانه به منابع، و حمایت از تعادل بین کار و خانواده، ضروری هستند. علاوه بر این، برای به چالش کشیدن سوگیری‌های جنسیتی و کلیشه‌هایی که مشارکت زنان در علم را محدود می‌کند، تغییرات فرهنگی لازم است. لازم است در برنامه‌ریزی‌های کلان تسهیلات و امتیازات خاصی برای زنان هیئت‌علمی به خصوص زنان هیئت‌علمی جوان مادر در نظر گرفته شود تا بتوانند در کنار کار حرفه‌ای به تشکیل خانواده و فرزندآوری بپردازند. و با تصویب قوانین دانشگاهی مثل افزایش مرخصی زایمان یا کاهش ساعت کاری مادران هیئت‌علمی و یا برای ترفیع سالانه مادران در دو سال اول تولد فرزند، زنان هیئت‌علمی را مورد حمایت قرار دهد.

منابع

- ◀ اسفندیاری‌مقدم، علیرضا، و حسن‌زاده، محمد (۱۳۹۳). تحلیل عوامل بازدارنده تولیدات علمی زنان ایرانی در آی.اس.آی. دانش‌شناسی. ۷(۲۴)، ۹-۲۴.
- ◀ برادران، مراد، جوادی، علی‌محمد، و یآوری، خدیجه (۱۴۰۲). چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان شاغل: شرایط، راهبردها و پیامدها (مورد مطالعه: معلمان زن شهر گلپایگان). *مسائل اجتماعی ایران*. ۱۴(۱): ۳۵-۵۹. <http://dx.doi.org/10.61186/jspi.14.1.35.59>.
- ◀ بلالی، اسماعیل، سیاح، مونس، و محبی، سیده فاطمه (۱۳۹۴). ورود زنان به مشاغل مردانه: دلایل و پیامدها واکاوی کیفی آرای کارشناسان. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۳(۳): ۳۹۹-۴۲۴. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2015.56338>.
- ◀ بوشهری، علیرضا، سنجدی، محمدابراهیم، جعفری، سیداصغر، باقری، ابوالفضل، و امامی‌رضوی، رابعه (۱۳۹۹). ارزیابی سیاست‌های علم و فناوری: با رویکرد سیاست حمایت از محققین زن در بخش پژوهش و فناوری. *مطالعات راهبردی بسیج*، ۲۳(۸۸)، ۸۹-۱۲۳.
- ◀ پنیما، جی، و آبیر، ام (۱۳۸۰). زنان و پژوهش‌های علمی نو، یک بررسی تاریخی، ترجمه زهرا کمستی. راهبرد. ۲۱: ۳۰۱-۳۱۲.
- ◀ پورعزت، علی‌اصغر، زهری، سپیده، یزدانی، حمیدرضا، و فرجی، بهاره (۱۳۹۳). بررسی چالش‌های مربوط به مدیریت زنان. *تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی. مطالعات زنان*. ۱(۳): ۱۲۰-۹۲.
- ◀ جانعلی‌زاده‌چوب‌بستی، حیدر، و رهبری، لادن (۱۳۹۲). موقعیت و نقش زنان مسلمان در علم؛ مقایسه تاریخی ایران و غرب. *توسعه اجتماعی*. ۸(۲): ۵۴-۳۳.
- ◀ جانعلی‌زاده، حیدر، مقیمی، اعظم، و امینی، مجید (۱۳۸۷). تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی. *پژوهش زنان*. ۶(۲): ۷۷-۴۷.
- ◀ دباغی، حمیده (۱۴۰۰). زنان دانشگاهی و تعارض کار-زندگی. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۹(۲): ۲۴۳-۲۶۷. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2021.320310.1007974>.
- ◀ رازقی، نادر، جانعلی‌زاده، حیدر، و علیزاده، مهدی (۱۳۹۴). سنجش سهم علمی زنان دانشگاهی رشته علوم اجتماعی (با تأکید بر عضویت در گروه‌های علمی و نشریات علمی-پژوهشی). *زن در توسعه و سیاست*. ۱۳(۱): ۹۳-۱۱۲. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2015.55208>.
- ◀ رستگارخالد، امیر (۱۳۸۵). خانواده-کار-جنسیت. تهران: انتشارات شورای فرهنگی-اجتماعی زنان.
- ◀ ساروخانی، باقر (۱۳۹۳). مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده. تهران: سروش.
- ◀ عابدینی‌بلترک، میمنت، و منصور، سیروس (۱۳۹۷). شناسایی و سطح‌بندی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزش و پرورش مبتنی بر مدل‌سازی ساختاری تفسیری. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۶(۳): ۴۱۴-۳۹۷. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2018.253973.1007393>.

- ◀ فراستخواه، مقصود (۱۳۹۸). روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی، با تأکید بر نظریه بر پایه (گرناد) تئوری (GTM)، چاپ هشتم، تهران: آگاه.
- ◀ محمدپور، احمد (۱۴۰۰). ضد روش، زمینه‌های فلسفی و رویه‌های علمی در روش‌شناسی کیفی، ویراست دوم، تهران: انتشارات لوگوس.
- ▶ Allen, K., Butler-Henderson, K., Reupert, A., Longmuir, F., Finefter-Rosenbluh, I., Berger, E., Grove, C., Heffernan, A., Freeman, N., Kewalramani, S., Krebs, S., Dsouza, L., Mackie, G., Chapman, D., & Fleer, M. (2021). Work like a girl: Redressing gender inequity in academia through systemic solutions. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 18(3). <https://doi.org/10.53761/1.18.3.3>.
- ▶ Alsarhan, F., Ali, S. A., Weir, D., & Valax, M. (2021). Impact of gender on use of wasta among human resources management practitioners. *Thunderbird International Business Review*, 63(2), 131-143. <https://doi.org/10.1002/tie.22186>.
- ▶ Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American sociological review*, 54(5), 776-789. <https://doi.org/10.2307/2117753>.
- ▶ Bruckmüller S, Ryan M.k, Rink F & Haslam A.S (2014). Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy. *Social Issues and Policy Review*.8(1): PP 202232 -. <https://doi.org/10.1111/sipr.12006>.
- ▶ Cresswell, J. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*, Sage publications.
- ▶ Etzkowitz, H., & Gupta, N. (2006). Women in science: a fair shake? *Minerva*. Vol. 44, 185–199 <https://doi.org/10.1007/s11024-006-0007-7>.
- ▶ Fathima, F. N., Awor, P., Yen, Y. C., Gnanaselvam, N. A., & Zakham, F. (2020). *Challenges and coping strategies faced by female scientists—A multi-centric cross sectional study*. *PloS one*, 15(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238635>.
- ▶ Fazal, S., Naz, S., Khan, M. I., & Pedder, D. (2019). Barriers and enablers of women's academic careers in Pakistan. *Asian Journal of Women's Studies*, 25(2), 217-23. <https://doi.org/10.1080/12259276.2019.1607467>.

- Franco-Orozco, C. M., & Franco-Orozco, B. (2018). Women in academia and research: An overview of the challenges toward gender equality in Colombia and how to move forward. *Frontiers in Astronomy and Space Sciences*, 5, 24. doi:10.3389/fspas.2018.00024 .
- Glaser, B., & Strauss, A. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse education today*, 24(2), 105-112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001> .
- Gupta, N., & Sharma, A. K. (2003). Gender inequality in the work environment at institutes of higher learning in science and technology in India. *Work, employment and society*, 17(4), 597-616. <https://doi.org/10.1177/0950017003174001> .
- McGrayne, S. B. (2001). *Nobel Prize women in science: Their lives, struggles, and momentous discoveries*.
- Meng, J., & Neill, M. S. (2023). Diversifying gender equity in leadership in public relations: the role of mentoring and instrumental support at the organizational level. *Corporate Communications: An International Journal*, 28(1), 155-168. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-06-2022-0066>.
- Peters, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297. <https://doi.org/10.1080/13668800902968907> .
- Prozesky, H., & Mouton, J. (2019). A gender perspective on career challenges experienced by African scientists. *South African Journal of Science*, 115(3-4), 1-5. <https://doi.org/10.17159/sajs.2019/5515> .
- Saldaña, J. (2012). *The coding manual for qualitative researchers* (No. 14). Sage.
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58. <https://doi.org/10.1111/j.1471->

6402.2006.00261.x .

- ▶ Sonnert, G. (1999). Women in science and engineering: Advances, challenges, and solutions. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 869(1), 34-57. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1999.tb08353.x> .
- ▶ Tang, L., & Horta, H. (2021). Women academics in Chinese universities: a historical perspective. *Higher Education*, 1-31. <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs10734-020-00669-1> .
- ▶ Wyer, M., Cozzens, S. E., Wetmore, J. M., & Alvarado, L. (2014). *Women, Science, and Technology: A Reader in Feminist Science Studies*. Routledge.
- ▶ Xie, Y., & Shauman, K. A. (2003). *Women in science: Career processes and outcomes*, Harvard University Press.
- ▶ Zuckerman, H. E., Cole, J. R., & Bruer, J. T. (1991). The outer circle: Women in the scientific community. In *This volume is based on papers from four symposia held at Stanford University, CA, from 1983 to 1986.*. WW Norton & Co.