بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی و عوامل مؤثر برآن

خدیجه سفیری[1]
اعظم باغستانی[2]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۲/۰۶
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۰٤

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه است. جامعه آماری اساتید زن و مرد هیئت‌علمی سه دانشگاه فنی شهر تهران (صنعتی شریف، صنعتی امیرکبیر، فنی تهران) می‌باشد. نمونه آماری، شامل ۲۱۰ نفر از جامعه آماری فوق است. در این پژوهش از روش تحقیق پیمایشی استفاده‌شده و ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته با سؤالات بسته است. برای تدوین چارچوب نظری و استخراج عوامل مؤثر بر احساس تبعیض جنسیتی از نظریه‌های سقف شیشه‌ای، تصورات قالبی تفاوت‌ها، تعارض نقش‌ها، کمبودها، توده حیاتی، انگیزه پیشرفت و ترس از موفقیت کمک گرفته شد و بر این اساس، مدل تحقیق تدوین شد. در این مدل «احساس تبعیض جنسیتی» با مؤلفه‌های نابرابری در جذب هیئت‌علمی، نابرابری در استفاده از خدمات علمی، تحقیقاتی، رفاهی دانشگاهی، نابرابری در احراز سمت‌های مدیریتی و نابرابری در ارتقای مرتبه علمی سنجیده و به‌عنوان متغیر وابسته بکار رفته است و نحوه مدیریت مسئولین دانشگاه (سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی مسئولین، قوانین و مقررات دانشگاه)، کلیشه‌های جنسیتی فرد، ارتباطات سازمانی، انگیزه پیشرفت و ترس از موفقیت فرد به‌عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته‌شده است. توزیع درصدی مؤلفه‌های احساس تبعیض جنسیتی نشان می‌دهد که در رابطه با احراز سمت‌های مدیریتی نسبت به سایر مؤلفه‌ها احساس تبعیض جنسیتی بیشتری وجود دارد و آزمون تحلیل رگرسیون عوامل مؤثر بر متغیر وابسته

[1] استاد دانشگاه الزهرا m_safiri@yahoo.com
[2] دانشجوی کارشناسی ارشد مطالعات زنان دانشگاه الزهرا az.baghestani@gmail.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

نشان می‌دهد که تأثیر پنج متغیر، سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی فرد، انگیزه پیشرفت، ترس از موفقیت فرد و کلیشه‌های جنسیتی مسئولین بر احساس تبعیض جنسیتی معنی‌دار است.

واژگان کلیدی:

تبعیض جنسیتی، اعضای هیئت‌علمی، احساس تبعیض

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

بیان مسئله و ضرورت انجام پژوهش

در اکثر جوامع بشری زنان به‌عنوان نیمی از نیروی انسانی آن جامعه بسته به توانمندی‌های ذهنی و جسمی خود تلاش کرده‌اند تا وظایف اجتماعی خود را به‌طور مناسبی به انجام رسانند. در یک جامعه نرمال و برابر انتظار می‌رود تا معیار توانمندی و صلاحیت‌های شخصیتی و اخلاقی به‌عنوان عامل تعیین‌کننده و توزیع‌کننده مشاغل میان افراد آن جامعه عمل کند. درحالی‌که در برخی از جوامع بشری که افراد آن، خود را مقید به طرز فکری خاص و یا متعهد به اصول از پیش تعیین‌شده می‌دانند، تبعیض جنسیتی، بیشتر خود را نشان می‌دهد. نابرابری جنسیتی یکی از مشکلاتی است که امروزه در همه‌ی جوامع و البته با درجات مختلف وجود دارد.

در کشور ما همواره درباره‌ی نابرابری جنسیتی و پی آمدهای آن بحث و بررسی‌شده است، اما آیا به‌راستی نابرابری موجود در کشور ما تبدیل به مسئله شده است؟ شمار زیادی از زنان جامعه، بدون پی بردن به نابرابری موجود به زندگی روزمره خود ادامه می‌دهند، با این تصور که شرایط باید این‌گونه باشد، اما زمانی این نابرابری تبدیل به احساس نابرابری در آن‌ها می‌شود که آن‌ها به خودآگاهی برسند و از حقوق خود به‌عنوان یک انسان آگاه شوند و این زمانی رخ می‌دهد که زنان امکان تحصیل در دوره‌های عالی و در پی آن آگاهی از حقوق خود و شرایط دیگر زنان جامعه را به دست آورند. ازآنجاکه این امکان برای بسیاری از آنان فراهم شده است، نابرابری موجود در جامعه تبدیل به احساس نابرابری شده و به ایجاد مسئله در جامعه انجامیده است. از این رو، در این پژوهش از میان افراد جامعه، آن دسته برگزیده‌شده‌اند که تحصیلات عالی دارند و به‌عنوان عضو هیئت‌علمی به امر آموزش و پژوهش و به فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی می‌پردازند. آمارها نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر حضور و مشارکت زنان در حوزه‌های مختلف نظیر بازار کار شرکت در مجامع و انجمن‌های علمی و فرهنگی و بخصوص آموزش افزایش چشمگیری داشته است، اما به‌رغم مشارکت کمی، در بعد کیفی چندان رشدی مشاهده نشده و به حد مطلوب نرسیده است. همچنین در حوزه آموزش عالی، درحالی‌که دانشجویان زن کشور ما در سال ۱۳۸۷–۱۳۸۸، بیش از ۵۰ درصد کل دانشجویان دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند، اما درصد اعضای هیئت‌علمی زن ما در همین سال کمتر از ۲۰ درصد کل اعضای هیئت‌علمی کشور است. حال اگر به تعداد مدیران زن در

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

آموزش عالی نیز نگاهی انداخته شود، مسئله حادتر است. این در حالی است که درصد اعضای هیئت‌علمی زن در دانشگاه‌های فنی مهندسی به‌مراتب کمتر می‌باشد و به همان نسبت تعداد مدیران زن هیئت‌علمی دانشگاه‌های فنی مهندسی در سطوح سه‌گانه مدیریت (عالی، میانی و عملیاتی) ناچیز است (موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی،۱۳۸۷).

مطمئناً عوامل گوناگون فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و خانوادگی در این امر دخیل هستند و برای شناسایی آن‌ها به تحقیقات و پژوهش‌های عمیق و متعدد نیاز است تا با شناخت این عوامل و سعی و برنامه‌ریزی و اقدام مؤثر در رفع آن‌ها زمینه مشارکت هر چه بیشتر زنان در عرصه اشتغال (به‌ویژه آموزش عالی) و بهره‌گیری مفید از استعدادها و توانایی‌ها و تخصص‌های آن‌ها فراهم گشته و بیش‌ازپیش به سمت توسعه پایدار و موزون گام برداشته شود و در جامعه عدالت اجتماعی به معنی واقعی خود تحقق یابد. در این راستا تحقیقی، میان اعضای هیئت‌علمی مرد و زن سه دانشگاه فنی مهندسی شهر تهران (صنعتی امیرکبیر صنعتی شریف و فنی تهران) و به روش پیمایشی صورت می‌گیرد و احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی و عوامل مؤثر بر آن بررسی می‌شود تا بتواند در مسیر رفع تبعیض علیه زنان سهمی- ولو ناچیز- ایفاء کند.

اهداف این تحقیق عبارت‌اند از:

۱- بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های منتخب

۲- بررسی عوامل مؤثر بر احساس تبعیض جنسیتی در جامعه موردنظر

پیشینه تحقیق

در اینجا به چند مورد از مطالعات و تحقیقات مرتبط با موضوع تحقیق که در ایران و خارج از ایران صورت گرفته اشاره می‌شود.

زاهدی (۱۳۷۲) در تحقیق خود با نام *«موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی»* بیان می‌کند حدود ٦۷ درصد جامعه موردبررسی معتقدند که در حال حاضر امکانات و تسهیلات دانشگاهی به‌گونه‌ای نابرابر بین زنان و مردان توزیع می‌شود. حدود ۸۵ درصد زنان هرگز از مأموریت دانشگاه (مطالعاتی) بورسیه تحصیلی یا دوره آموزش خارج از کشور استفاده نکرده‌اند و

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

نزدیک به ۹۰ درصد آنان هرگز به‌عنوان نماینده رسمی دانشگاه خود به‌جایی معرفی نشده‌اند. به هیچ‌یک از زنان نمونه، تصدی پست‌های کلیدی سطح بالای دانشگاهی پیشنهاد نشده است.

زمانی فراهانی (۱۳۷۳) در تحقیقی با نام *«بررسی نقش و موقعیت زنان محقق در مراکز پژوهشی کشور»* مشکلات زنان شاغل در بخش پژوهش و میزان و ماهیت مشارکت زنان محقق در سطوح مختلف را بررسی نموده است. نتایج این تحقیق نشان داد که تعداد اعضای هیئت‌علمی مرد در دانشگاه ۵ برابر تعداد زنان است، بیشترین تعداد هیئت‌علمی و پژوهشگران زن متعلق به رشته علوم انسانی است. هیچ‌یک از دانشگاه‌ها مدیر زن نداشتند. در این تحقیق در موردبررسی علل عدم مشارکت علمی- تحقیقاتی زنان به عواملی مانند چندگانگی وظایف و نقش‌های زنان، جداسازی زنان و مردان در محیط کار، عدم خودباوری زنان عوامل تبلیغاتی درزمینه نقش اقتصادی زنان، تلقی مادری و همسرداری به‌عنوان وظیفه اصلی زنان اشاره‌شده است.

احمد آقازاده (۱۳۸۲) در پژوهش خود تحت عنوان *«بررسی روند اعزام اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به خارج از کشور برای گذراندن فرصت مطالعاتی طی سال‌های ۱۳۷۱ لغایت ۱۳۸۰"* بیان می‌دارد که از کل اعزام‌شدگان (۱۰۱۱ نفر) برای فرصت مطالعاتی،۵۲ نفر عضو هیئت‌علمی زن به خارج از کشور اعزام‌شده‌اند که این تعداد ۵/۱٤ درصد کل اعزام‌شدگان را تشکیل داده است؛ بنابراین اگر فرصت مطالعاتی به‌عنوان بستری مناسب برای رشد، پیشرفت و ارتقاء توان علمی اعضای هیئت‌علمی در نظر گرفته شود، مشخص می‌گردد که با توجه به آثار ارائه‌شده در این بررسی زنان فرصت کمتری نسبت به مردان برای استفاده از این فرصت طی سال‌های ۱۳۷۱ لغایت ۱۳۸۰ را دارا بوده‌اند. همچنان که آمار ارائه‌شده در این بررسی نشان می‌دهد میزان حضور زنان در مراتب دانشگاهی و کسب امتیاز جهت ارتقاء به نسبت مردان بسیار پایین می‌باشد.

زاهدی (۱۳۸۵) در تحقیق خود با نام *«جایگاه شغلی زنان در دانشگاه» آمار* مربوط به وضعیت زنان دانشگاهی در دو مقطع ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ را مقایسه کرده است. در این مطالعه وضعیت زنان ازنظر تعداد، سن تجربه کاری، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل، داشتن فرزند، مرتبه دانشگاهی، آثار و تألیفات، اشتغال در سمت‌های اجرایی و مسائل ناشی از جنسیت بررسی‌شده و تغییرات حاصله تحت سه مقوله افزایش مشکلات، کاهش مشکلات و عدم‌تغییر مشکلات

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

دسته‌بندی‌شده است. اطلاعات به‌دست‌آمده نشان می‌دهد هرچند تعداد زنان در دانشگاه و میزان برخورداری آنان از امکانات افزایش‌یافته است، اما نسبت به سال مبنا میزان رضایت و امنیت شغلی و میزان تصدی آن‌ها در سمت‌های اجرایی کاهش‌یافته است.

جانعلی‌زاده چوب‌بستی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود با نام *«جنسیت و علم»* که حاصل یک مطالعه تاریخی درباره بررسی جایگاه زنان در نهاد علم در پژوهش‌های خارجی و داخلی است نشان می‌دهد که زنان دانشگاهی در ایران و برخی کشورهای توسعه‌یافته در دستیابی به موفقیت‌ها و موقعیت‌های علمی و حرفه‌ای چه در فضای درون علم و چه در فضای بیرون علم با موانع فرهنگی- اجتماعی مختلفی مانند تبعیض جنسیتی در استخدام، تحرک عمودی، مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم سازی، فشارهای خانوادگی و مشکل حضور در شبکه‌های اجتماعی غیررسمی مواجه هستند.

جانعلی‌زاده چوب‌بستی و همکاران (۱۳۸۷) در مقاله *"تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی، مطالعه موردی زنان هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان"* نشان دادند هرچند زنان از لیاقت و شایستگی‌های علمی برابر با مردان برخوردار بوده‌اند، اما در کسب مراتب و موقعیت‌های سازمانی شرایط یکسانی وجود نداشته است. در بین عوامل اجتماعی برون‌سازمانی مؤثر بر حضور کمتر زنان در موقعیت‌های سازمانی، تأثیر تعارض بین انجام هم‌زمان وظایف چندگانه (مثل رسیدگی به امورات منزل انجام فعالیت‌های مربوط به تدریس و تحقیق) از سوی پاسخگویان زن و مرد مهم‌ترین عامل دانسته شده است. از دیدگاه اکثریت زنان و مردان مشارکت‌کننده در تحقیق، اندک بودن تعداد زنان هیئت‌علمی تا حدودی بر وضعیت حرفه‌ای آنان تأثیرگذار است. همچنین زنان و مردان هیئت‌علمی نقش تصورات قالبی جنسیتی در مورد توانایی و شایستگی‌های زنان را در دستیابی کمتر آنان به موقعیت‌های سازمانی تا حدودی مؤثر می‌دانند و سبب می‌شود زنان از بسیاری از امتیازات ازجمله دستیابی به قدرت‌های سازمانی (مناصب و پست‌های اجرایی) محروم شوند و مادام که تصورات قالبی و تبعیض‌های جنسیتی در عرصه اجتماعی سازمان علمی وجود داشته باشد، زنان همچنان از بسیاری فرصت‌ها محروم خواهند ماند.

جواهری و داریاپور (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان *"مشکلات شغلی زنان عضو هیئت‌علمی دانشگاه"* نشان دادند که زنان هیئت‌علمی دانشگاه با مشکل حاصل از تداخل نقش‌های

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

خانواده- کار و تبعیض جنسیتی در استخدام، دستمزد، استفاده از خدمات رفاهی، احراز سمت‌های مدیریتی، ارتقای شغلی و... روبرو هستند. خانی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان *"چارچوب تحلیلی در مطالعات نابرابری‌های جنسیتی در جهان"* نشان داد کاهش نابرابری‌های جنسیتی، نیازمند تجدید ساختار فرهنگی و از بین بردن باورهای غلط مرسوم در خصوص زنان است.

بردبار و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "*بررسی نگرش اعضای هیئت‌علمی زن دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در مورد موانع ارتقای آنان به سیستم‌های مدیریتی*" بیان داشتند که دلیل عدم مشارکت اعضای هیئت‌علمی زن در پست‌های مدیریتی، عوامل اجتماعی (عرف و نگرش‌های رایج در جامعه) فرهنگ حاکم بر سازمان و ساختارهای نادرست موجود در سازمان است. فرهنگ‌سازی در جامعه، تغییر ساختارهای موجود در دانشگاه‌ها و اصلاح فرآیند ارتقاء بر اساس شایسته‌سالاری، می‌تواند منجر به افزایش حضور زنان در سمت‌های مدیریتی دانشگاهی شود.

کلارک[1] (۱۹۹۸) در تحقیق خود با عنوان *"زنان هیئت‌علمی در جامعه دانشگاهی"* نشان می‌دهد که علی‌رغم تعداد بالای زنان در بخش‌های سرپرستی دانشگاه و در مرتبه استادی، معمولاً اکثریت زنان در حاشیه قرار دارند، اکثر آن‌ها استخدام دائم نیستند، در رشته‌هایی محدود و با دستمزدهایی کمتر از مردانی که در موقعیت‌های مشابه آن‌ها هستند خدمت می‌کنند.

پژوهش تدرو[2] و روهادس[3] (۱۹۹۹) معطوف به بررسی کیفی تجارب ۳۰ نفر از زنان شاغل در دانشگاه میدوست است که دارای سمت‌هایی اجرایی رده‌بالا بودند. محور اصلی این تحقیق بررسی مسائل مربوط به رهبری، فرهنگ‌سازمانی و نقش جنسیت در امور اجرایی دانشگاه بود. نتایج نشان داد زنانی که در دانشگاه دارای سمت‌های اجرایی رده‌بالا هستند ازنظر الگوی رهبری و قواعد رفتاری و انتظارات تشکیلاتی تحت تأثیر مردان هستند. ۹ نفر از زنان که دارای رتبه‌های شغلی بالا بودند، اظهار کردند با تقلید از رفتار همکاران مرد توانسته‌اند، جایای آنان

[1] Clark
[2] Tedro
[3] Rohads

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

بگذارند. این قبیل زنان به سبک‌های ارتباطی غیر فردی، سلسله‌مراتب تشکیلاتی، کارایی و بهره‌وری بیشتر توجه داشته‌اند.

هرینگ[1] (۲۰۰۳) به بررسی آماری وضعیت زنان هیئت‌علمی در بیش از ۸۰ دانشگاه آمریکا در سال‌های ۱۹۸۸، ۱۹۹۸ و ۲۰۰۰ پرداخته است. برای مثال تعداد اعضای هیئت‌علمی با مرتبه استادی طی این ۱۲ سال دو برابر شده و به ۱٤.٤٪ رسیده است. درصد رشد تعداد اعضای هیئت‌علمی دانشیار و استادیار، به ترتیب ۵۰٪ و ۲۹٪ بوده است. هم‌چنین مقایسه حقوق اعضای هیئت‌علمی مرد و زن برحسب مرتبه علمی در این سه دوره، نشان می‌دهد تنها در ۱۰ مورد (از حدود ۷۷۰ مورد) زنان بالاتر یا برابر مردان دریافت می‌کرده‌اند.

آستین[2] و کرس[3] (۲۰۰۳) بررسی گسترده‌ای به روش پیمایشی (پرسشنامه) بر روی وضعیت زنان هیئت‌علمی در دانشگاه‌های تحقیقاتی آمریکا در سال ۱۹۹۵ انجام دادند. برخی از یافته‌های این پژوهش عبارت‌اند از: سن و مرتبه علمی و حقوق دریافتی زنان هیئت‌علمی از مردان کمتر است؛ اما در میزان انتشارات علمی تفاوت ناچیزی وجود دارد. اگرچه علایق زنان معطوف به پژوهش است اما در مقایسه با مردان وقت بیشتری را صرف تدریس و راهنمایی دانشجویان می‌کنند. ازنظر انگیزه‌های شخصی و ارزش‌هایی که به آن بها می‌دهند، تفاوت فاحشی بین مردان و زنان وجود دارد. زنان بیشتر بر جنبه‌های انسانی و اجتماعی و کمک به جامعه شغل خویش تأکیددارند درحالی‌که اکثریت مردان بر به دست آوردن وجهه و پیشرفت شخصی و انگیزه‌های اقتصادی تأکیددارند. زنان رضایت کمتری از موقعیت و مسئولیت‌های خویش دارند و استرس بیشتری احساس می‌کنند. برخلاف تصورات گذشته، تداخلی بین ازدواج و فرزند آوری با پیشرفت زنان مشاهده نشد و به نظر می‌سد عدم ارزش‌گذاری مناسب به کار و تعهد زنان به آموزش و خدمت در آموزش عالی، مانعی در برابر پیشرفت زنان است.

رومیتو و والپاتو[4] (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان *" زنان در بیرون و درون دانشگاه: جدال در جهت کسب دانش مشروعیت و نفوذ"* مطرح می‌کنند که محرومیت‌های رسمی، ارزیابی نادرست در مورد توانایی‌های ذهنی زنان و تولیدات ذهنی آن‌ها، وظایف خانوادگی، اشکال

[1] Hreing
[2] Austin
[3] Chris
[4] Romito &walpato

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

متنوع تجاوز جنسی و حتی خشونت جنسی از زمره استراتژی‌هایی است که باعث می‌شود تا زنان کمتر در محیط دانشگاهی قرار بگیرند.

کیم[1] (۲۰۱۱) امکان وجود تبعیض جنسیتی با در نظر گرفتن حقوق دریافتی، پیشرفت شغلی و خدمات دانشگاهی در دانشگاه‌های نیویورک را بررسی کرده است. با تحلیل آماری انجام‌شده، شاهد معتبر و معنی‌داری برای تبعیض جنسیتی مشاهده نکرده است.

ارنبرگ و دیگران[2] (۲۰۱۲) نقش ترکیب جنسیتی روسا و مدیران و اعضای هیئت‌امنای دانشگاه‌های آمریکا را بر جذب اعضای هیئت‌علمی بررسی کردند. آن‌ها نشان دادند با فرض ثابت بودن سایر عوامل مؤسسات با روسای زن یا تعداد زن‌های بیشتر در هیئت‌امنا، اعضای هیئت‌علمی زن بیشتری جذب می‌کنند. هم‌چنین اثر این عامل در مؤسسات کوچک مشهودتر است.

رنزولی و دیگران[3] (۲۰۱۳) به بررسی اثر مرتبه علمی (استادیار، دانشیار و استاد)، رشته دانشگاهی (آموزش، حقوق و تجارت، هنر و علوم انسانی، مهندسی، علوم اجتماعی، علوم پایه و ریاضیات) و نوع موسسه (دکتری، کارشناسی یا کارشناسی ارشد) بر نابرابری جنسیتی در حقوق پرداختی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های آمریکا پرداختند. با توجه به عوامل ذکرشده، گروه و دسته‌های مختلفی در نظر گرفته‌شده و نشان داده‌شده است که نابرابری جنسیتی در آن‌ها متفاوت است.

از مباحث مطرح‌شده در پیشینه تحقیق می‌توان نتیجه گرفت، زنان دانشگاهی در ایران و برخی کشورهای توسعه‌یافته در دستیابی به موفقیت‌ها و موقعیت‌های علمی و حرفه‌ای با موانع فرهنگی- اجتماعی مختلفی مانند تبعیض جنسیتی در استخدام، تحرک عمودی، مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم سازی، فشارهای خانوادگی، مشکل حضور در شبکه‌های اجتماعی غیررسمی، تعارض بین انجام همزمان وظایف چندگانه (مثل رسیدگی به امورات منزل، انجام فعالیت‌های مربوط به تدریس و تحقیق) اندک بودن تعداد زنان هیئت‌علمی، نقش تصورات قالبی جنسیتی در مورد توانایی و شایستگی‌های زنان محرومیت‌های رسمی، ارزیابی نادرست در مورد توانایی‌های ذهنی زنان، عدم خودباوری زنان، تلقی مادری و همسرداری به‌عنوان

[1] Kim
[2] Arneburg & others
[3] Rnzvly & others

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

وظیفه اصلی مواجه‌اند؛ بنابراین مسئله تبعیض در سطح نهادی مانند دانشگاه وجود دارد. به‌طوری‌که زنان فرصت کمتری نسبت به مردان برای استفاده از فرصت مطالعاتی داشته‌اند. میزان حضور زنان در مراتب دانشگاهی و کسب امتیاز جهت ارتقاء به نسبت مردان، بسیار پایین است. مردان بیشتر از زنان امکان استفاده از منابع خارج از دانشگاه جهت تحقیقات دارند. امکانات و تسهیلات دانشگاهی به‌گونه‌ای نابرابر بین زنان و مردان توزیع می‌شود. اکثریت زنان هرگز به‌عنوان نماینده رسمی دانشگاه خود معرفی نشده‌اند و تصدی پست‌های کلیدی سطح بالای دانشگاهی به زنان پیشنهاد نشده است.

تعریف مباحث مربوط به پژوهش

معنای تبعیض

تبعیض فرمی از رفتار نابرابر با افراد و گروه‌های متفاوت در زمینه‌های مختلف است و در کل همیشه مغایر با حقوق بشر می‌باشد. مثلاً ازنظر کنوانسیون رفع تبعیض از زنان (۱۹۷۹) عبارت تبعیض به معنی قائل شدن هرگونه تمایز و استثنا یا محدودیت بر اساس جنسیت است که با به رسمیت شناختن حقوق بشر، زنان و آزادی‌های اساسی آن‌ها و بهره‌مندی و اعمال آن حقوق، بر پایه مساوات با مردان، با صرف‌نظر از وضعیت تأهل آن‌ها، در همه زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و دیگر زمینه‌ها اثر مخرب دارد تعریف‌شده است.

تعریف احساس تبعیض

مراد از احساس تبعیض، ادراک ذهنی، مقایسه، ارزیابی و نتیجه‌گیری از شرایطی است که کنشگر درمی‌یابد به منابع ارزشمند به‌طور برابر در مقایسه با دیگران دسترسی ندارد (تولایی و فلاح پیشه، ۱۳۹۰).

تعریف جنس/ جنسیت

جامعه شناسان تمایز مهمی میان جنس و جنسیت قائل‌اند. اصطلاح "جنس" بر تفاوت‌های بیولوژیک میان زن و مرد دلالت دارد، حال‌آنکه "جنسیت" ناظر بر ویژگی‌های شخصی و روانی است که جامعه آن را تعیین می‌کند و با مرد یا زن بودن و به‌اصطلاح "مردانگی" و "زنانگی" همراه است. دو مقوله جنسیت و نقش‌های جنسیتی قشربندی‌های جنسیتی در جامعه

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

ایجاد می‌کند و جامعه را به دو گروه زنان و مردان تقسیم می‌نماید. شکل باورهای فرهنگی در مورد زنان و اعمال نابرابری در مورد آنان، تمامی تنش‌ها، فرآیند و ساختارهای اجتماعی را در سطوح خرد و کلان، تحت تأثیر قرار می‌دهد.

معنای تبعیض جنسیتی

نابرابری یا تبعیض جنسیتی یعنی انحصاری نمودن مجامع، موقعیت، مزایا و موهبت‌ها در هر جامعه به صورتی که یک جنس از آن برخوردار و دیگری از آن محروم می‌گردد (شهشهانی، ١٦:١٣٨٠). تبعیض جنسی، مجموعه‌ای از قوانین، مقررات و دستورات حاکم بر جامعه که به علت اختلافات جنس، ایجاد تبعیض می‌کند. در عمل این تبعیض مانع دسترسی زنان به امکانات و تسهیلات و مشارکت در تصمیم‌گیری می‌شود و به معنی استمرار نابرابری جنسی است (سفیری،٦٣:١٣٧٧).

معنای احساس تبعیض جنسیتی

ادراک فرد از نابرابری یا تبعیض جنسیتی را احساس تبعیض جنسیتی گویند؛ که این احساس تبعیض می‌تواند در تحصیل، در اشتغال، در ارتقاء و... وجود داشته باشد؛ و ازآنجاکه بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی (موضوع این تحقیق) نوعی احساس تبعیض جنسیتی در اشتغال است؛ بنابراین تبعیض جنسیتی در اشتغال بررسی می‌شود.

تبعیض جنسیتی در اشتغال

در تمام جوامع نوعی تقسیم‌کار برحسب جنس وجود دارد؛ یعنی کارهایی خاص زنان است و کارهایی خاص مردان. "آن اکلی[1]" نظر داده است که تقسیم‌کار جنسی ساخته‌وپرداخته اجتماع است؛ یعنی شغل‌ها مهر مردانه و زنانه می‌خورند (ابوت و والاس، ١٧٢:١٣٨١). سهم بسیار محدود زنان در هرم تصمیم‌گیری باعث شده است که زنان کمتر از مردان از حمایت‌های قانونی مناسب برای ورود به بازار کار برخوردار باشند (افشاری، ٥٠:١٣٨٠). در مقایسه با سایر مشاغل، زنان تنها ٢ درصد یا کمتر از پست‌های شغلی علوم فنی و مهندسی را به خود اختصاص می‌دهند (مشیرزاده،١٣٨٣: ١٤١-١٤٢).

[1] Ann Oakley

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

بنابراین مشاهده می‌شود تبعیض جنسیتی در اشتغال یکی از مسائل مهم و موردتوجه در دنیای امروز است. این مسئله در برخی از شغل‌ها، مانند مشاغل فنی و مهندسی بارزتر است. دسته‌ای از مشاغل که در مظان تبعیض جنسیتی هستند عبارت‌اند از: مشاغلی که ارتباط مستقیم با پژوهش و تحقیقات و کارهای علمی دارند.

امروزه بیش از سه دهه است که موضوع جنسیت و برابری جنسیتی در علم موردتوجه و تمرکز بسیاری از تحقیقات قرارگرفته است. هرچند سؤالات و موضوعات آن با تغییرات زیادی روبه‌رو بوده است. تا دهه ۱۹۹۰ بیشتر مطالعات به توصیف و تبیین وضعیت حاشیه‌ای زنان می‌پرداخت. یافته‌های ناشی از این مطالعات باعث توجه به مسئله تبعیض جنسیتی و عواملی که مانع از ایجاد فرصت‌های برابر می‌شد، گردید و به اصلاحاتی در برنامه‌های تحصیلی منجر شد و تلاش‌های صورت گرفته در این زمینه، راه ورود آنان را هموارتر نمود و کمک مؤثری به پیشرفت زنان در نائل شدن به درجات علمی کرده است؛ اما به نظر می‌رسد افزایش کمی زنان نتوانسته وضعیت حاشیه‌ای آنان را بهبود بخشد.

در پژوهش حاضر متغیر وابسته، احساس تبعیض جنسیتی می‌باشد که در ادامه به تعریف نظری و عملیاتی آن اشاره می‌شود.

احساس نابرابری یا تبعیض جنسیتی عبارت است از ادراک فرد از برخورد یا عملی که بر اساس جنسیت افراد، به تحقیر، طرد، خوار شمردن و کلیشه بندی آنان می‌پردازد (شادلو، ۱۳۸۰)؛ و با چهار مؤلفه یا شاخص سنجیده می‌شود.

تعریف عملیاتی متغیر وابسته (مؤلفه‌های احساس تبعیض جنسیتی)

- **جذب هیئت‌علمی**

اعضای هیئت‌علمی به مربیان، استادیاران، دانشیاران و استادان آموزشی و پژوهشی رسمی و پیمانی تمام‌وقت و ثابت که در دانشگاه به فعالیت آموزشی و پژوهشی می‌پردازند، اطلاق می‌گردد؛ و استخدام این افراد جذب هیئت‌علمی نامیده می‌شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

- **ارتقای مرتبه علمی**

مرتبه علمی عنوانی است که به اعضای کادر آموزشی و پژوهشی تمام‌وقت مراکز و مؤسسات آموزش عالی می‌دهند. این مراتب به ترتیب عبارتنداز: مربی، استادیار، دانشیار، استاد تمام. تحصیل مراتب مذکور، توسط اعضای هیئت‌علمی مراکز و مؤسسات آموزش عالی را ارتقای مرتبه علمی گویند.

- **امکانات علمی، تحقیقاتی، رفاهی و تسهیلات دانشگاهی**

در این تحقیق به در دسترس قرار دادن کلیه ظرفیت‌ها و قابلیت‌هایی که فرصت تحقیق یا مطالعه علمی را فراهم نموده و باعث سهولت و روانی انجام وظایف و مأموریت‌ها با انگیزه بیشتر گشته و همچنین باعث تأمین نیازها و خواسته‌های مادی و معنوی گردد، اطلاق می‌شود.

- **احراز سمت‌های مدیریتی**

تحصیل مجموعه شرایط، مختصات و ویژگی‌هایی که موجب گزینش و انتخاب فرد برای اداره یک مجموعه‌سازمانی می‌گردد.

در پژوهش حاضر کلیشه‌های جنسیتی، ارتباطات سازمانی، انگیزه پیشرفت فرد، ترس از موفقیت فرد قوانین و مقررات دانشگاه، سقف شیشه‌ای، متغیرهای مستقل تحقیق می‌باشد که در ادامه تعریف نظری و عملیاتی آن‌ها بیان می‌شود.

تصورات قالبی یا کلیشه‌های جنسیتی فرد و مسئولین

مجموعه‌ای از باورهای فرهنگی و اجتماعی مشترک هستند که قابلیت‌ها و ویژگی‌های خاصی را به افراد، یعنی زن و مرد نسبت می‌دهند و خانواده، نهادهای آموزشی، گروه‌های هم‌سالان، رسانه‌ها و دیگر نهادهای فرهنگی و اجتماعی در بازتولید این کلیشه‌ها مؤثر هستند. از سه مؤلفه برای سنجش این متغیر استفاده می‌شود: درخواست‌ها و انتظارات، سلسله‌مراتب شغلی و سازمانی و ویژگی‌های مرتبط با جنس.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

انگیزه پیشرفت

انگیزش پیشرفت نشان‌دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام یک کار و سامان دادن محیط کار پرثمر فائق آمدن بر موانع، افزایش میزان کار، رقابت در انجام کار بیشتر و بهتر و پیشی جستن نسبت به دیگران است و این نیاز، میل به انجام کاری است بهتر و کارآمدتر ازآنچه قبلاً انجام‌شده است (محمدی زاده ۱۳۷۷: ۱). از پنج مؤلفه برای سنجش این متغیر استفاده می‌شود: دستیابی به موفقیت، مسئولیت‌پذیری فراگیری دانش‌های مرتبط جهت انجام کار، پرهیز از کارهای ناسازگار با اهداف و نیاز به پیشرفت.

ترس از موفقیت

در تعریف ترس از موفقیت می سی نا [1] (۳:۲۰۰۵) عقیده دارد که، ترس از موفقیت عبارت است از فقدان اعتمادبه‌نفس به توانایی‌های خود، برای ثابت نگه‌داشتن پیشرفت و به دست آوردن هر چه بیشتر موفقیت (منظری توکلی، ۱۳۸۵). از دو مؤلفه برای سنجش این متغیر استفاده می‌شود: ترس از دست دادن موقعیت و ترس از پیامدهای موفقیت.

- **ارتباطات سازمانی**

شکلی از ارتباط میان فردی است که در آن، ارتباط ناظر به روابط کاری کارکنان درون یک سازمان می‌باشد و می‌توان به شکل رسمی و غیررسمی تقسیم‌بندی کرد. از دو مؤلفه برای سنجش این متغیر استفاده می‌شود: شبکه ارتباطی رسمی و شبکه ارتباطی غیررسمی.

نحوه مدیریت مسئولین دانشگاه

که با سه مؤلفه سقف شیشه‌ای، قوانین و مقررات دانشگاه و کلیشه‌های جنسیتی مسئولین سنجیده می‌شود.

سقف شیشه‌ای: پدیده "عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت"را در اصطلاح "سقف شیشه‌ای" می‌گویند. برای سنجش این متغیر از دو مؤلفه استفاده می‌شود: عوامل نامرئی و امید به ارتقاء.

[1] Mi si na

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

قوانین و مقررات: ازلحاظ حقوقی، قانون در دو معنای عام و خاص به کار می‌رود. در معنای *عام* مقصود از قانون، تمام مقرراتی است که از طرف یکی از سازمان‌های صلاحیت‌دار دولت وضع‌شده باشد؛ اما در اصطلاح *خاص*، قانون به قواعدی گفته می‌شود که با تشریفات مقرّر در قانون اساسی توسط مجالس قانون‌گذاری وضع می‌شود. برای سنجش این متغیر از افراد، در مورد قوانین و مقررات دانشگاه پرسیده می‌شود.

کلیشه‌های جنسیتی مسئولین: همان تعریف کلیشه‌های جنسیتی فرد می‌باشد و فقط در مورد مسئولین سنجش می‌شود و پیش‌تر بیان شد.

چارچوب تئوریک تحقیق

در این تحقیق برای بررسی و تبیین موضوع از نظریه‌های زیر استفاده‌شده است.

تئوری سقف شیشه‌ای

پدیده "عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت" را در اصطلاح " سقف شیشه‌ای" می‌گویند. موریسون[1] و همکارانش از اولین کسانی هستند که در سال ۱۹۸۷ از این اصطلاح استفاده کردند. این اصطلاح در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیت‌ها در اداره سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی به کار رفت. سقف شیشه‌ای بیان می‌کند که زنان و اقلیت‌ها در دستیابی به سطوح بالای سلسله‌مراتب شکست می‌خورند. آن‌ها به پست‌های عالی در سازمان نزدیک می‌شوند، اما بندرت آن را به دست می‌آورند. این سرخوردگی باعث می‌شود که تصور کنند یک سقف شیشه‌ای وجود دارد، یعنی موانعی تبعیض‌آمیز، در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان‌ها، مشاهده می‌کنند (میرغفوری،۱۳۸۵).

سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری است. درواقع بر پایه پژوهش‌ها، زنان پس از ورود به سازمان‌ها همگام با مردان شروع به رشد و بالندگی می‌کنند و سطوح گوناگون سازمان را پشت سر می‌گذارند اما هر چه زنان به سطوح بالاتر سازمانی می‌رسند، سرعت رشد و ارتقای آن‌ها کاهش می‌یابد تا جایی که عامل‌های نادیدنی را سقف شیشه‌ای می‌نامند. این اصطلاح، به‌روشنی، جایی را در سازمان نشان می‌دهد که هیچ دلیل روشنی نیست که زنان نتوانند به آنجا

[1] Morrison

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

دست یابند ولی در واقعیت، دست‌یابی زنان به آنجا ممکن نیست. زنان شایسته و توانمند، با نگاه کردن به سطوح بالای سازمان از میان این سقف شیشه‌ای جایگاه‌هایی را می‌بینند که شایستگی رسیدن به آن‌ها رادارند، ولی به خاطر سدهای نادیدنی، توانایی شکستن این سقف شیشه‌ای را ندارند (میرغفوری،۱۳۸۵). مراد از سقف شیشه‌ای آن دسته از ایستارها و گرایش‌هایی است که زنان را کم‌تر از مردان لایق دانسته و فعالیت‌های زنان را کم‌ارزش‌تر از فعالیت‌های مردان ارزیابی می‌کند. به‌عبارت‌دیگر، سقف شیشه‌ای مجموعه‌ای از ایستارها و اقداماتی است که زنان را در بسیاری از سازمان‌ها و تخصص‌ها از قدرتمندترین، کارآمدترین و معتبرترین موقعیت‌ها محروم نگه می‌دارد، بدان دلیل که فرض می‌شود زنان لایق مدیریت نیستند (جانعلی زاده چوب‌بستی، ۱۳۸٦). اصطلاح سقف شیشه‌ای یعنی یک مانع نهایی که از رسیدن زنان به مقام‌های بالا در محیط‌های کاری جلوگیری می‌کند. به‌عنوان‌مثال می‌دانیم که اگرچه زیردستان، بیشتر، مطالب یکسانی را به رهبران مؤنث و مذکر می‌گویند ولی عملاً رفتارهای غیرکلامی منفی بیشتری به رهبران زن نشان می‌دهند. وقتی زنان به‌عنوان رهبر خدمت می‌کنند ارزشیابی‌های پایین‌تری از زیردستان خود دریافت می‌کنند تا مردان، حتی وقتی به‌صورت مشابه عمل کنند.

تئوری کمبودها

تئوری کمبودها به موانع ساختاری در محیط علمی نظر دارد. مطابق با این نظریه، زنان به‌عنوان یک گروه، فرصت‌های کمتری در مشاغلشان دریافت می‌کنند و به این دلیل، زنان، در کل دارای نتایج کاری بدتری هستند. پافشاری بر روی موانع ساختاری- قانونی، سیاسی و اجتماعی که در درون نظام اجتماعی علم وجود دارد (اخیراً وجود داشت) است. موانع ساختاری به‌صورت یک طیف رسمی و غیررسمی می‌تواند تقسیم‌بندی شود (سونرت، ٤٢:۱۹۹۹). پیام اصلی این نظریه این است که دانشمندان زن به دلیل جنبه‌های ساختاری محیط علمی که فرصت‌های کمتر و موانع بیشتری برای آن‌ها فراهم می‌نماید، هنوز نتوانسته‌اند به هم‌ترازی با دانشمندان مرد دست پیدا کنند. این نظریه توضیح می‌دهد که مکانیزم‌های ساختاری رسمی و غیررسمی (مثل تبعیض و شبکه‌بندی محدود) وجود دارند که برای زنان دانشمند فرصت‌های کمتر و موانع بیشتری در مسیرهای شغلی که منتهی به موفقیت، رضایت و ماندن آن‌ها در فضای علم می‌شود، فراهم می‌نماید (جانعلی زاده چوب‌بستی، ۱۳۸٦).

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

نظریه انگیزه پیشرفت

درحالی‌که معمولاً و به‌طور سنتی موفقیت‌های شغلی پیشرفت محسوب می‌شود، موفقیت در روابط خانوادگی و شخصی پیشرفت به‌حساب نمی‌آید؛ بنابراین نقش‌های خانوادگی برای هیچ‌یک از دو جنس به اهمیت نقش‌های شغلی، اجتماعی و سیاسی در نظر گرفته نمی‌شود. مک کله لند[1] و همکارانش در مطالعه انگیزه پیشرفت، مفهوم نیاز به پیشرفت را مطرح کردند. این محققان به بررسی نحوه ابراز این نیاز پرداختند. آنان با استفاده از تصاویری که امکان تفسیرهای متفاوتی از آن‌ها وجود دارد (تست‌های فرافکن) به مطالعه پرداختند. نتایج نشان داد که نه‌تنها نیاز به پیشرفت در افراد، متنوع است، بلکه افرادی که مشاغل پیشرفت مدار دارند و همچنین دانشجویانی که مشاغل با ریسک بالا را انتخاب می‌کنند، انگیزه پیشرفت بیشتری دارند (خسروی،۱۳۸۲: ۲۴۲).

یکی از مفاهیم وابسته به پیشرفت که به‌طور خاص در مورد زنان به کار گرفته‌شده است، ترس از موفقیت است. علاوه بر مطالعات "مک کله لند" و همکارانش، " هورنر[2]" نیز به بررسی تصورات مربوط به شکست و موفقیت پرداخت. در مطالعه وی زنان پیامدهای منفی بیشتری را برای دانشجوی زن موفق در رشته پزشکی تصور می‌کردند، درحالی‌که مردان پیامدهای مثبتی را برای دانشجوی پزشکی موفق مرد تصور می‌کردند. بر این اساس، هورنر دلیل ترس از موفقیت را در زنان، تصور پیامدهای منفی آن می‌دانست. به اعتقاد وی زنان موفقیت را در موقعیت‌هایی که باید با مردان رقابت کنند، با خروج از زنانگی و اضطراب درباره موفقیت برابر می‌دانند. وی نشان داد زمانی که زنان به‌تنهایی کار می‌کنند یا به همراه زنان دیگر رقابت می‌کنند، نتایج بهتری به دست می‌آورند. درحالی‌که مردان در موقعیت‌های رقابتی بهتر کار می‌کنند. هورنر رقابت را عاملی منفی برای پیشرفت زنان در نظر می‌گیرد. باید توجه داشت که نتایج کار هورنر عدم نیاز زنان به موفقیت را نشان نمی‌دهد، بلکه ترس آن‌ها از موفقیت در حرفه‌ای که در تسلط مردان است نشان می‌دهد. نتایج مطالعات بعدی، ترس از موفقیت را هم در زنان و هم در مردان در مشاغل غیر سنتی (پرستاری برای مردان و مهندسی برای زنان) نشان داد (همان منبع:۲۴۳-۲۴۲).

[1] Mac Kleh Land
[2] Horner

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

تئوری تفاوت‌ها

نظریه تفاوت‌ها به تفاوت بین زنان و مردان توجه دارد و جایگاه پایین زنان در علم را به این تفاوت‌ها نسبت می‌دهد. این نظریه علل پایین بودن جایگاه زنان در علم را به تفاوت‌های عمیق و ریشه‌دار میان ایده و اهداف زنان و مردان مربوط می‌داند. مطابق این مدل، علل نابرابری جنسیتی در توسعه‌ی شغلی در خود زنان نهفته است. گفته می‌شود که تفاوت‌های جنسیتی، ذاتی یا نتیجه‌ی اجتماعی شدن مبتنی بر نقش جنسیت یا الگوهای فرهنگی است. برخی معتقدند که زنان و مردان ازلحاظ ژنتیکی با یکدیگر تفاوت دارند و زنان کمتر قادر به دانش اندوختن هستند؛ اما تحقیقات نشان داده‌اند که واقعیت با این فرضیه همخوانی ندارد. یک یافته‌ی تحقیقی حاکی است که دانشمندان زن، به‌عنوان یک گروه، میزان هوش کمی بیشتر از دانشمندان مرد دارند؛ اما از جهت تفاوت در اجتماعی شدن زنان و مردان در طی دوره‌ی زندگی و عرصه‌های مختلف اجتماعی، خاصه خانواده و مدرسه و یا تفاوت در میزان علایق و یا عملکرد خانم‌ها و آقایان در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، شاید بتوان موضوع جایگاه زنان در علم را توضیح داد. به‌عنوان‌مثال، برخی تحقیقات نشان داده‌اند که زنان به تدریس و خدمات‌رسانی (مثل دادن مشاوره به دانشجویان) بیش از تحقیق و انجام فعالیت‌های حرفه‌ای مثل شرکت در کنفرانس‌های تخصصی، نوشتن و انتشار مقالات علمی مشغول‌اند. این در حالی است که ارتقا و کسب موفقیت‌های برتر به بهره‌وری علمی و تکنولوژی وابسته است نه تدریس و خدمات‌رسانی (جانعلی زاده چوب‌بستی، ۱۳۸٦).

تئوری توده حیاتی

دارا بودن تحصیلات عالی یا داشتن مرتبه استادی از موارد مهم در فرایند نخبگی علمی به شمار می‌رود. هیچ‌کس یک‌شبه عالم نمی‌شود. افرادی که به‌عنوان دانشمند متخصص مشغول فعالیت هستند یک دوره تعلیم و تربیت طولانی و مستمر را با موفقیت طی کرده‌اند؛ اما نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که تعداد زنان تحصیل‌کرده عضو هیئت‌علمی و دارای مرتبه استادی در قیاس با مردان بسیار کم است. فرایند کاهش تعداد زنان تحصیل‌کرده در مراکز دانشگاهی و علمی معمولاً از دوره متوسطه آغاز می‌شود و هر چه از مراحل پایین به مراحل بالاتر تحصیل می‌رود به میزان کم شدن تعداد زنان نسبت به مردان افزوده می‌گردد. این کم شدن در نردبان پیشرفت علمی در پله‌های بالاتر نمود بیشتری داشته و اختلاف آشکاری را نشان می‌دهد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

فرایند کاهش تعداد زنان نسبت به تعداد مردان که به فقدان هر چه بیشتر زنان در مراکز علمی و عدم توفیق آنان به موفقیت‌های علمی و حرفه‌ای بالاتر دلالت دارد، نظریه ریزش گویند (سونرت، ۳۹:۱۹۹۹).

نظریه ریزش، کاهش زنان در مشاغل حرفه‌ای و علمی و عدم تحصیل موفقیت‌های حرفه‌ای بالاتر و پاداش‌های مهم و بااعتبار، توسط زنان را در علم و تکنولوژی، به کم بودن نقش زنان در حوزه علم و در سلسله‌مراتب پیشرفت علمی نسبت می‌دهد. با افزایش حضور زنان در علم و در مشاغل علمی و حرفه‌ای و با تشویق تعداد بیشتری از زنان و دختران جوان برای انجام تحقیقات در رشته‌های علمی، مهندسی و ریاضی می‌توان تفاوت ورودی زنان و مردان را در مشاغل علمی و تخصصی و ارتقاء آن‌ها به موفقیت‌های سطح بالاتر با سرعت کاهش بخشید و حتی حذف کرد (اتزکویتز و گوپتا، ۱۹:۲۰۰۶).

تئوری تعارض نقش‌ها

جایگاه زنان در علم شاید با مسئولیت‌ها و نقش‌های چندگانه‌ای که از آن‌ها انتظار می‌رود در ارتباط باشد. معمولاً از زنان تحصیل‌کرده و عضو هیئت‌علمی انتظار می‌رود هم مسئولیت و نقش خانه (مانند زنان دیگر) اعم از خانه‌داری و مراقبت از فرزندان را بر عهده گیرند و هم انتظارات حرفه‌ای را پاسخ دهند و هم مشکلات ناشی از محیط کاری جنسیتی را به‌گونه‌ای مدیریت کنند که کمترین صدمه را به فعالیت‌های حرفه‌ای خویش وارد سازند. انجام هم‌زمان این نقش‌های سه‌گانه ممکن است به تعارض آن‌ها با یکدیگر منجر شود که از آن می‌شود به تعارض نقش‌ها تعبیر نمود. وجود چنین انتظارات و ایفای چنین نقش‌هایی نه‌فقط خستگی‌های جسمانی و روانی را باعث می‌شود، بلکه می‌تواند انجام تحقیقات و موفقیت در آن‌ها را به تأخیر اندازد. شواهد مربوط به آثار منفی این نقش‌های متعارض که از آن‌ها به‌عنوان مسئولیت سه‌گانه نیز تعبیر کرده‌اند، در سراسر جهان یافت می‌شود. این تحقیقات اشاره دارند به این‌که ارزش‌های فرهنگی و ساختارهای سازمانی دارای تأثیر معنی‌دار مضر روی مشاغل کلیه زنان دانشگاهی در رشته‌های علمی و مهندسی بودند (جانعلی زاده چوب‌بستی،۱۳۸۶).

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

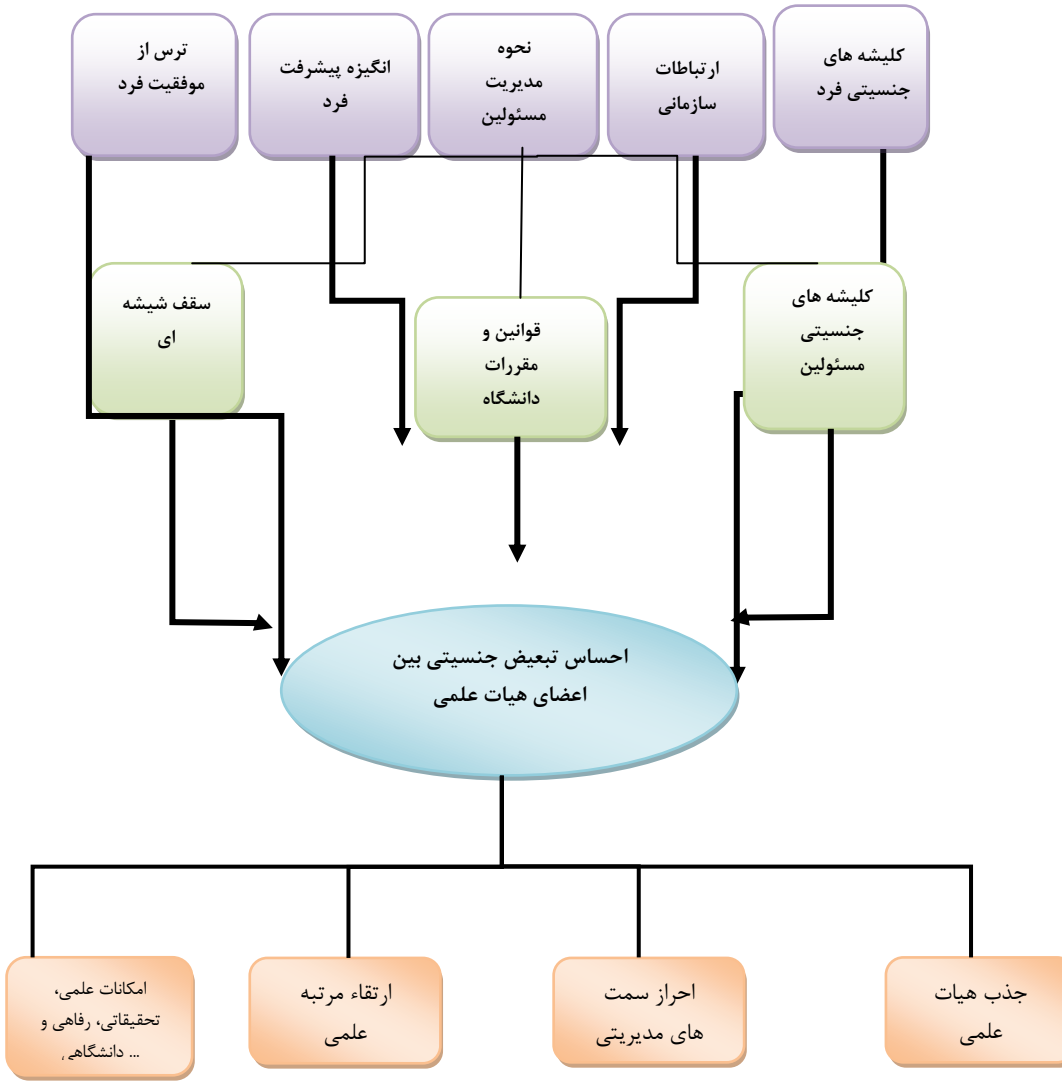
تصورات قالبی (کلیشه‌های جنسیتی)

از دیگر عوامل تأثیرگذار بر جایگاه زنان در محیط علمی و حرفه‌ای می‌تواند تصور قالبی مربوط به جنس و رفتار بر اساس آن باشد. تصور قالبی مربوط به جنس به دو شکل عمده در مشاغل علمی تأثیر می‌گذارد در مرحله‌ی اول، تصور قالبی جنسیتی یک عامل عمده و اساسی در فرایند تصمیم‌گیری است که جوانان را در انتخاب رشته‌های تحصیلی در مدرسه و در مقاطع آموزش عالی هدایت می‌کند و روی تصمیم‌گیری‌های آن‌ها نسبت به انتخاب نوع شغلشان در آینده تأثیر می‌گذارد. در مرحله‌ی دوم، کارفرمایان و استخدام گران، مفروضات کلیشه‌ای نسبت به تعهد مردان و زنان به مشاغلشان دارند. آن‌ها به این تصور قالبی ارج می‌نهند که می‌گوید: " مردان نان‌آور وزنان خانه‌دار" بر این اساس، زنانی که به دلیلی موقتاً سرکار نمی‌آیند، بازگشت آنان به مشاغل علمی‌شان بی‌نهایت مشکل خواهد بود (جانعلی زاده چوب‌بستی، ۱۳۸٦).

بنابراین از نظریه‌های تصورات قالبی، تفاوت‌ها و تعارض نقش‌ها برای تدوین مؤلفه‌های متغیرهای کلیشه‌های جنسیتی فرد و مسئولین، انگیزه پیشرفت برای تدوین متغیرهای انگیزه پیشرفت و ترس از موفقیت سقف شیشه‌ای برای متغیر سقف شیشه‌ای و تئوری کمبودها و توده حیاتی برای متغیرهای ارتباطات سازمانی و قوانین و مقررات کمک گرفته شد و احساس تبعیض جنسیتی با مؤلفه‌های نابرابری در جذب هیئت‌علمی، نابرابری در استفاده از خدمات علمی، تحقیقاتی، رفاهی و ... دانشگاهی، نابرابری در احراز سمت‌های مدیریتی و نابرابری در ارتقای مرتبه علمی سنجیده می‌شود

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

مدل تحقیق:



فرضیات پژوهش

۱- بین کلیشه‌های جنسیتی فرد و احساس تبعیض جنسیتی وی رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین نحوه مدیریت مسئولین دانشگاه و احساس تبعیض جنسیتی فرد رابطه معناداری وجود دارد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

۲-۱- بین کلیشه‌های جنسیتی مسئولین دانشگاه و احساس تبعیض جنسیتی رابطه معناداری وجود دارد.

۲-۲- بین وجود سقف شیشه‌ای و احساس تبعیض جنسیتی رابطه معناداری وجود دارد.

۲-۳- بین قوانین و مقررات حاکم بر دانشگاه و احساس تبعیض جنسیتی رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین ارتباطات سازمانی و احساس تبعیض جنسیتی فرد رابطه معناداری وجود دارد.

٤- بین انگیزه پیشرفت و احساس تبعیض جنسیتی فرد رابطه معناداری وجود دارد.

۵- بین ترس از موفقیت و احساس تبعیض جنسیتی رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش پیمایشی است و تکنیک جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته با سؤالات بسته می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه اعضای هیئت‌علمی (زن و مرد) سه دانشگاه فنی شهر تهران (صنعتی شریف، صنعتی امیرکبیر و فنی تهران) که تا پایان سال ۱۳۹۱ به عضویت هیئت‌علمی درآمده‌اند، است که در جدول زیر تعداد عضو هیئت‌علمی مرد و زن به تفکیک هر دانشگاه آورده شده است. تعداد کل مردان در این سه دانشگاه ۱۱۱۸ نفر و تعداد کل زنان ۱۰۲ نفر طبق آمار رسمی اعلام‌شده توسط هر یک از دانشگاه‌ها هست. حجم نمونه ۲۱۰ نفر و بر اساس فرمول کوکران به دست آمد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم استفاده‌شده است.

لازم به ذکراست به دلیل تعداد کم زنان در جامعه آماری، از زنان تمام شماری به عمل آمد و تفاضل تعداد زنان از حجم نمونه (۲۱۰) از مردان متناسب با تعداد اعضای هیئت‌علمی هریک از دانشگاه‌های منتخب تصادفی انتخاب گردید.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

جدول (۱-۵) تعداد کل جامعه آماری و حجم نمونه

	صنعتی شریف		صنعتی امیرکبیر		فنی تهران		مجموع	
تعداد اعضای هیئت‌علمی (زن و مرد)	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد
	۲۰	۳۶۲	٤٦	٤۳۹	۲٤	۳۱۷	۱۰۲	۱۱۱۸
حجم نمونه	۲۰	۳۸	٤٦	٤۸	۲٤	۳٤	۹۰	۱۲۰
							۲۱۰	

برای توصیف داده‌ها از جداول و نمودارهای موردنیاز به همراه آماره‌هایی همچون درصد، میانگین فراوانی تجمعی و جدول یک‌بعدی بهره گرفته شد که جزو آمار توصیفی به‌حساب می‌آید؛ و از آزمون‌های آماری همچون ضرایب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که جزء آماره‌های استنباطی به‌حساب می‌آید. با توجه به اینکه احساس تبعیض پدیده‌ای مربوط به کنشگر است، سطح تحلیل و واحد تحلیل در این تحقیق فرد است و واحد مشاهده دانشگاه هست.

در پژوهش حاضر، جنس، وضعیت تأهل، سن، وضعیت استخدام، سابقه کار، مرتبه و پایه علمی و داشتن سمت اجرایی پاسخگو متغیرهای زمینه‌ای تحقیق هستند.

در این تحقیق برای تعیین اعتبار سنجه از شیوه اعتبار صوری و برای تعیین پایایی پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده‌شده است. میزان آلفای کرونباخ متغیرهای وابسته و مستقل و همه مؤلفه‌های آن‌ها حدوداً بالای ۰.٦ شد. درنتیجه پرسشنامه جهت تکمیل نهایی از اعتماد و روایی لازم برخوردار است.

تجزیه‌وتحلیل یافته‌های تحقیق

نتایج توصیفی

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ۵۷ درصد پاسخگویان مرد و ٤۳ درصد زن و اکثریت پاسخگویان در گروه سنی ۵۳ تا ۵۷ سال قرار دارند. همچنین اکثریت پاسخگویان (۸٤ درصد) متأهل می‌باشند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

اطلاعات به‌دست‌آمده حاکی از آن است که ۵۹ درصد اعضای هیئت‌علمی، رسمی و ٤٠ درصد پیمانی می‌باشند و اکثریت پاسخگویان کمتر از ۵ سال سابقه کار به‌عنوان هیئت‌علمی دانشگاه را دارند.

نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که ١٦ درصد پاسخگویان در مرتبه علمی استاد،۲۳ درصد دانشیار و ٤٩ درصد استادیار و ۹ درصد مربی می‌باشند.

همچنین اطلاعات بیانگر این است که اکثریت پاسخگویان (۵۰.۸ درصد)، موافق وجود سقف شیشه‌ای در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها هستند.

اکثریت پاسخگویان موافق وجود کلیشه‌های جنسیتی در بین مسئولین دانشگاه می‌باشند و اکثریت معتقدند که قوانین و مقررات دانشگاه تا حدودی باعث ایجاد احساس تبعیض جنسیتی می‌شود.

نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است که حدود ۳۰ درصد از پاسخگویان مخالف وجود کلیشه‌های جنسیتی هستند و حدود ۱۸ درصد نیز موافق وجود کلیشه‌های جنسیتی هستند. همچنین از منظر اکثریت پاسخگویان، ترس از موفقیت فردی در سطح بالایی قرار دارد.

همچنین اطلاعات بیانگر آن است که در حدود ٦۵ درصد از پاسخگویان قائل به نابرابری در استخدام و جذب هیئت‌علمی نمی‌باشند و ۲۲ درصد معتقدند نابرابری در استخدام و جذب هیئت‌علمی وجود دارد. حدود ٤۳ درصد از پاسخگویان معتقد به تبعیض جنسیتی در رابطه با استفاده از امکانات علمی، تحقیقاتی، رفاهی دانشگاهی نمی‌باشند و ۲۰ درصد معتقدند نابرابری در رابطه با استفاده از امکانات علمی، تحقیقاتی، رفاهی دانشگاهی وجود دارد. ۵۳ درصد از پاسخگویان نیز قائل به وجود تبعیض جنسیتی در احراز سمت‌های مدیریتی در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه هستند. همچنین در حدود ٤٦ درصد از پاسخگویان معتقد به وجود تبعیض جنسیتی در ارتقاء مرتبه علمی نمی‌باشند و ۲۳ درصد معتقدند نابرابری در ارتقاء مرتبه علمی وجود دارد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

نتایج تحلیلی

یافته‌های پژوهش بیانگر این است که بین نحوه مدیریت مسئولین دانشگاه و احساس تبعیض جنسیتی فرد رابطه معناداری وجود دارد و با بهبود نحوه مدیریت مسئولین، از احساس تبعیض فرد کاسته می‌شود که با تئوری کلیشه‌های جنسیتی مطابقت دارد و با نتایج تحقیق زمانی فراهانی (۱۳۷۳)، جانعلی زاده و همکاران (۱۳۸۷)، خانی (۱۳۸۹)، بردبار و همکاران (۱۳۹۱) و رومیتو و والپاتو (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

بین کلیشه‌های جنسیتی مسئولین دانشگاه و احساس تبعیض جنسیتی رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش کلیشه‌های جنسیتی مسئولین دانشگاه، بر احساس تبعیض در افراد نیز افزوده می‌شود؛ که با تئوری تصورات قالبی یا کلیشه‌های جنسیتی مطابقت دارد. همچنین همسو با نتایج تحقیق زمانی فراهانی (۱۳۷۳)، جانعلی زاده و همکاران (۱۳۸۷)، خانی (۱۳۸۹)، بردبار و همکاران (۱۳۹۱) و رومیتو و والپاتو (۲۰۰۵) است.

جدول (۱-۱) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته (احساس تبعیض جنسیتی)

آزمون آماری	نحوه مدیریت مسئولین	**کلیشه‌های جنسیتی مسئولین**	سقف شیشه‌ای	انگیزه پیشرفت	ترس از موفقیت
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۰ -	۰/۵۳	۰/٤٦٦	-۰/۱۷۱	۰/۲٦٦
سطح معناداری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۳	۰/۰۰۱
تعداد معتبر	۱۳۱	۱۸۳	۱۹۱	۱۸۰	۱۹۹

بین وجود سقف شیشه‌ای و احساس تبعیض جنسیتی رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش سقف شیشه‌ای در دانشگاه، بر احساس تبعیض در بین افراد نیز افزوده می‌شود؛ که با تئوری سقف شیشه‌ای مطابقت دارد؛ و همسو با یافته‌های زاهدی (۱۳۸۵)، جانعلی زاده و همکاران (۱۳۸۷)، جواهری و داریاپور (۱۳۸۷) و بردبار و همکاران (۱۳۹۱) است.

بین انگیزه پیشرفت و احساس تبعیض جنسیتی فرد رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنا که احساس تبعیض در کسانی که انگیزه پیشرفت کمتری دارند، بیشتر است؛ که با تئوری انگیزه پیشرفت مطابقت دارد؛ و همسو با یافته‌های زمانی فراهانی (۱۳۷۳)، آقازاده (۱۳۸۲)، آستین و کرس (۲۰۰۳) می‌باشد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

بین ترس از موفقیت و احساس تبعیض جنسیتی رابطه معناداری وجود دارد؛ و با افزایش ترس از موفقیت، احساس تبعیض جنسیتی نیز افزایش می‌یابد؛ که با تئوری انگیزه پیشرفت و یافته‌های هورنر درباره ترس از موفقیت مطابقت دارد؛ و همسو با یافته‌های زمانی فراهانی (۱۳۷۳)، آستین و کرس (۲۰۰۳) است.

جدول (۱-۲) نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین قوانین و مقررات دانشگاه و احساس تبعیض جنسیتی

آزمون آماری	قوانین و مقررات دانشگاه/احساس تبعیض جنسیتی
ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۰۱۱
سطح معناداری	۰/۰۰
تعداد معتبر	۱۶۹

بین وجود قوانین و مقررات حاکم بر دانشگاه و احساس تبعیض جنسیتی فرد رابطه معناداری وجود دارد؛ و وجود قوانین و مقررات حاکم بر دانشگاه بر احساس تبعیض جنسیتی می‌افزاید؛ که با تئوری کمبود مطابقت دارد؛ و همسو با یافته‌های زاهدی (۱۳۷۲)، زمانی فراهانی (۱۳۷۳)، زاهدی (۱۳۸۵)، جواهری و داریاپور (۱۳۸۷)، کلارک (۱۹۹۸)، آستین و کرس (۲۰۰۳) و رومیتو و والپاتو (۲۰۰۵) است.

جدول شماره (۱-۳) تبیین متغیر احساس تبعیض جنسیتی بر اساس متغیرهای مستقل

شاخص‌های آماری	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین خالص	اشتباه معیار برآورد مدل	معناداری (Sig)
مقادیر	۰/۶۳۸	۰/۴۰۷	۰/۳۶۰	۲۰/۵۸۹۶۹	۰/۰۰۰

جدول شماره (۱-۴) تحلیل رگرسیون چند متغیره

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		-۴/۵۳۸	۱/۱۴۷		-۰/۳۴۵	۰/۷۳۱
سقف شیشه‌ای		۰/۵۲۵	۰/۱۷۴	۰/۵۴۰	۳/۰۱۳	۰/۰۰۳
ترس از موفقیت		-۰/۰۴۵	۰/۱۳۴	۰/۰۳۲	-۰/۳۳۶	۰/۰۳۴
انگیزه پیشرفت		-۰/۰۰۴	۰/۱۳۱	-۰/۰۸۲	-۰/۰۳۰	۰/۰۰۵
ارتباطات سازمانی		۰/۱۷۶	۰/۱۰۵	۰/۰۷۹	۱/۶۸۵	۰/۰۹۶
قوانین و مقررات دانشگاه		-۰/۱۱۸	۰/۱۱۷	-۰/۰۸۷	-۱/۰۱۱	۰/۳۱۵
کلیشه جنسیتی مسئولین		۰/۶۴۳	۰/۱۴۱	۰/۴۵۲	۴/۵۷۴	۰/۰۰۰
کلیشه جنسیتی فرد		-۰/۳۷۸	۰/۱۲۳	۰/۱۸۲	-۳/۰۸۰	۰/۰۰۳

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

در تحلیل چند متغیره داده‌ها، تأثیر همزمان متغیرهای مستقل تحقیق بر روی احساس تبعیض جنسیتی سنجیده شد. نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل رگرسیونی انجام‌شده نشان داد که ضریب تعیین خالص به‌دست‌آمده برابر ۳۶ درصد است و نشان می‌دهد ۳۶ درصد از کل تغییرات متغیر وابسته به ۷ متغیر مستقل ذکرشده در این معادله محدود می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، مجموعه متغیرهای مستقل ۳۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته (احساس تبعیض جنسیتی) را پیش‌بینی می‌کنند؛ و با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از آزمون تحلیل رگرسیون عوامل مؤثر بر متغیر وابسته تحقیق (احساس تبعیض جنسیتی)، معلوم شد که از بین متغیرهای مستقل تحقیق، تأثیر پنج متغیر، سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی فرد، انگیزه پیشرفت، ترس از موفقیت و کلیشه‌های جنسیتی مسئولین بر متغیر وابسته (احساس تبعیض جنسیتی) معنی‌دار است.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه و عوامل مؤثر بر آن است. جامعه آماری اساتید زن و مرد هیئت‌علمی سه دانشگاه فنی شهر تهران (صنعتی شریف، صنعتی امیرکبیر، فنی تهران) که تا پایان سال ۱۳۹۱ به عضویت هیئت‌علمی درآمده‌اند، است. تعداد کل مردان در این سه دانشگاه ۱۱۱۸ نفر و تعداد کل زنان ۱۰۲ نفر طبق آمار رسمی اعلام‌شده توسط هر یک از دانشگاه‌ها است. به دلیل تعداد کم زنان در جامعه آماری و رعایت تناسب بین زنان و مردان، از زنان تمام شماری به عمل آمد و تفاضل تعداد زنان از حجم نمونه (۲۱۰) از مردان، متناسب با تعداد اعضای هیئت‌علمی هر یک از دانشگاه‌های منتخب، تصادفی انتخاب گردید. درواقع برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم استفاده‌شده است؛ و روش تحقیق استفاده‌شده پیمایشی و ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته با سؤالات بسته است.

برای تدوین چارچوب نظری و استخراج عوامل مؤثر بر احساس تبعیض جنسیتی از نظریه‌های سقف شیشه‌ای، تصورات قالبی، تفاوت‌ها، تعارض نقش‌ها، کمبودها، توده حیاتی، انگیزه پیشرفت و ترس از موفقیت کمک گرفته شد؛ و بر این اساس، مدل تحقیق تدوین شد. در این مدل "احساس تبعیض جنسیتی" با مؤلفه‌های نابرابری در جذب هیئت‌علمی، نابرابری در استفاده از خدمات علمی، تحقیقاتی، رفاهی و ... دانشگاهی، نابرابری در احراز سمت‌های مدیریتی و نابرابری در ارتقای مرتبه علمی سنجیده و به‌عنوان متغیر وابسته بکار رفته است و

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

نحوه مدیریت مسئولین دانشگاه (سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی مسئولین، قوانین و مقررات دانشگاه)، کلیشه‌های جنسیتی فرد، ارتباطات سازمانی، انگیزه پیشرفت و ترس از موفقیت فرد به‌عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته‌شده است. همچنین جنس، وضعیت تأهل، سن، وضعیت استخدام، سابقه کار، مرتبه و پایه علمی و داشتن سمت اجرایی پاسخگو، متغیرهای زمینه‌ای تحقیق هستند.

در این تحقیق برای تعیین اعتبار سنجه از شیوه اعتبار صوری و برای تعیین پایایی پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده‌شده است. میزان آلفای کرونباخ متغیرهای وابسته و مستقل و همه مؤلفه‌های آن‌ها حدوداً بالای ۰.٦ شد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده‌شده و سطح و واحد تحلیل در این تحقیق فرد و واحد مشاهده دانشگاه است.

نتایج توصیفی پژوهش نشان می‌دهد که ۵۷ درصد پاسخگویان مرد و ٤۳ درصد پاسخگویان زن و اکثریت پاسخگویان در گروه سنی ۵۳ تا ۵۷ سال قرار دارند و اکثریت پاسخگویان(۸٤ درصد) متأهل می‌باشند. ۵۹ درصد اعضای هیئت‌علمی، رسمی و ٤۰ درصد پیمانی می‌باشند و اکثریت پاسخگویان کمتر از ۵ سال سابقه کار به‌عنوان هیئت‌علمی دانشگاه دارند.

اکثریت پاسخگویان (۵۰.۸ درصد)، موافق وجود سقف شیشه‌ای بین افراد و کلیشه‌های جنسیتی در بین مسئولین دانشگاه هستند و اکثریت معتقدند که قوانین و مقررات دانشگاه تا حدودی باعث ایجاد احساس تبعیض جنسیتی می‌شود. حدود ۳۰ درصد از پاسخگویان مخالف وجود کلیشه‌های جنسیتی و حدود ۱۸ درصد نیز موافق وجود کلیشه‌های جنسیتی هستند. همچنین از منظر اکثریت پاسخگویان، ترس از موفقیت فردی در سطح بالایی قرار دارد و نهایتاً توزیع درصدی مؤلفه‌های احساس تبعیض جنسیتی نشان می‌دهد که در رابطه با احراز سمت‌های مدیریتی نسبت به سایر مؤلفه‌ها احساس تبعیض جنسیتی بیشتری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته (احساس تبعیض جنسیتی) بیانگر این است که بین نحوه مدیریت مسئولین دانشگاه، کلیشه‌های جنسیتی مسئولین دانشگاه، وجود سقف شیشه‌ای، انگیزه پیشرفت، ترس از موفقیت و وجود قوانین و مقررات حاکم بر دانشگاه و احساس تبعیض جنسیتی فرد رابطه معناداری وجود دارد و به ترتیب با تئوری‌های کلیشه‌های جنسیتی، سقف شیشه‌ای انگیزه پیشرفت، ترس از موفقیت هورنر و تئوری کمبودها

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

مطابقت دارد و با یافته‌های زاهدی (۱۳۷۲) زمانی فراهانی (۱۳۷۳)، آقازاده (۱۳۸۲)، زاهدی (۱۳۸۵)، جانعلی زاده و همکاران (۱۳۸۷)، جواهری و داریاپور (۱۳۸۷)، بردبار و همکاران (۱۳۹۱)، کلارک (۱۹۹۸)، آستین و کرس (۲۰۰۳) و رومیتو و والپاتو (۲۰۰۵) همخوانی دارد. بنابراین زنان با مسائل مختلفی مانند تحرک عمودی، دستیابی به قدرت‌های سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم سازی، تعارض بین انجام همزمان وظایف چندگانه، عدم خودباوری، میزان پایین بودن میزان حضور زنان در مراتب دانشگاهی و کسب امتیاز جهت ارتقاء، جداسازی زنان و مردان در محیط کار، تبعیض در استفاده از خدمات رفاهی، ارزیابی نادرست در مورد توانایی‌های ذهنی زنان، محرومیت‌های رسمی و عدم ارزش‌گذاری مناسب به کار و تعهد زنان به آموزش و خدمت در آموزش عالی روبرو هستند؛ بنابراین مسئله تبعیض در سطح نهادی مانند دانشگاه وجود دارد؛ و درنتیجه زنان آن را احساس می‌کنند. به‌طوری‌که زنان فرصت کمتری نسبت به مردان برای استفاده از فرصت مطالعاتی داشته‌اند. میزان حضور زنان در مراتب دانشگاهی و کسب امتیاز جهت ارتقاء به نسبت مردان بسیار پایین است. مردان بیشتر از زنان امکان استفاده از منابع خارج از دانشگاه جهت تحقیقات دارند. امکانات و تسهیلات دانشگاهی به‌گونه‌ای نابرابر بین زنان و مردان توزیع می‌شود. اکثریت زنان هرگز به‌عنوان نماینده رسمی دانشگاه خود معرفی نشده‌اند و تصدی پست‌های کلیدی سطح بالای دانشگاهی به زنان پیشنهاد نشده است.

و آزمون تحلیل رگرسیون عوامل مؤثر بر متغیر وابسته نیز نشان می‌دهد که با توجه به ضریب تعیین خالص به‌دست‌آمده (۰/۳۶) مجموعه متغیرهای مستقل ۳۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته (احساس تبعیض جنسیتی) را پیش‌بینی می‌کنند و تأثیر پنج متغیر سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی فرد، انگیزه پیشرفت، ترس از موفقیت فرد و کلیشه‌های جنسیتی مسئولین بر احساس تبعیض جنسیتی معنی‌دار است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

فهرست منابع:

آبوت و والاس (۱۳۸۱). جامعه‌شناسی زنان، (ترجمه منیژه نجم عراقی)، تهران، نشر نی.

آقازاده، احمد (۱۳۸۲). بررسی روند اعزام اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به خارج از کشور برای گذراندن فرصت مطالعاتی طی سال‌های ۱۳۷۱ لغایت ۱۳۸۰.

افشاری، شیبانی (۱۳۸۰). تجزیه جنسیتی بازار کار در ایران، فصلنامه پژوهش زنان.

بردبار، غلامرضا، هادی ندوشن، حسین و زهرا جعفری (۱۳۹۱). بررسی نگرش اعضای هیئت‌علمی زن دانشگاه علوم پزشکی صدوقی یزد در مورد موانع ارتقاء آنان به پست‌های مدیریتی، مدیریت سلامت.

تولایی، نوین و فلاح پیشه، اکرم (۱۳۹۰). مطالعه اثر احساس نابرابری بر همکاری، فصلنامه مسائل اجتماعی ایران، سال دوم، شماره ۲.

جانعلی زاده چوب‌بستی، حیدر (۱۳۸۶). تحلیلی بر جایگاه زنان در نهادهای علمی و تخصصی نخبه فصلنامه پژوهش زنان، دوره پنجم، شماره ۱.

جانعلی زاده چوب‌بستی، حیدر، مقیمی، اعظم و مجید امینی (۱۳۸۷). تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی مطالعه موردی: زنان هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ششم شماره ۲.

جانعلی زاده چوب‌بستی، حیدر، مقیمی، اعظم و مجید امینی (۱۳۸۷). جنسیت و علم، بررسی پژوهش‌ها در ایران و جهان، مجله آموزش عالی ایران، سال اول، شماره ۳.

جواهری، فاطمه و داریاپور، زهرا (۱۳۸۷). مشکلات شغلی زنان عضو هیئت‌علمی دانشگاه، پژوهش زنان دوره ششم، شماره ۲، تابستان ۸۷.

خانی، فضیله (۱۳۸۹). چارچوب تحلیلی در مطالعات نابرابری‌های جنسیتی در جهان، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره هشتم، شماره ۳، پاییز ۸۹.

خسروی، زهره (۱۳۸۲). مبانی روان‌شناختی جنسیت، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.

زاهدی، شمس السادات (۱۳۷۲). موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی، نشریه تحول اداری.

زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۵). جایگاه شغلی زنان در دانشگاه، تهران، نشر پیوند نو.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

زمانی فراهانی، حمیرا (۱۳۷۳). بررسی نقش و موقعیت زنان محقق در مراکز پژوهشی کشور، تهران دانشگاه آزاد اسلامی.

سفیری، خدیجه (۱۳۷۷). جامعه‌شناسی اشتغال زنان، موسسه فرهنگی، انتشارات تبیان.

شادلو، شیده(۱۳۸۰). نقش فرهنگ در متعادل ساختن نگرش‌های جنسیتی در حیات اجتماعی برای توانمندسازی زنان با تأکید بر اسناد بین‌المللی، مجموعه مقالات همایش توانمندسازی زنان، مرکز مشارکت زنان.

شهشهانی، سهیلا(۱۳۸۰).چارچوب مفهومی جنسیت در مجموعه مقالات نگرشی بر تحلیل جنسیتی ایران (گردآوری نسرین جزنی)، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

محمدی زاده، رضا(۱۳۷۷). بررسی رابطه انگیزه پیشرفت با عملکرد دبیران دبیرستان‌های شهر بم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

مشیر زاده، حمیرا(۱۳۸۳). مقدمه‌ای بر مطالعات زنان، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.

منظری توکلی، علیرضا(۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ترس از موفقیت و نیاز به پیشرفت در کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی و اداره کل امور مالیاتی استان کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی(۱۳۸۷). آمار اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور.

میرغفوری، س.ح.ا(۱۳۸۵). شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته شدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد، فصلنامه مطالعات زنان، سال چهارم، شماره۱.

Astin, H.S. Cress, C.M. 2003, A national profile of academic women in research universities. In: Hornig, L.S. (Ed.), Equal rites, unequal outcomes: women in American research universities, Springer.

Clark, S.L. 1998, Women faculty in community colleges: investigating the mystery, Community College Review, Vol. 26, 77-88.

Ehrenberg, R.G. Jakubson, G.H. Martin, M.L. Main, J.B. Eisenberg, T. 2012, diversifying the faculty across gender lines: Do trustees and administrators matter? Economic of Education Review 31, 9-18.

Etzkowitz, H. and Gupta, N. (2006). Women in Science: A Fair Shake? Minerva. Vol. 44, pp. 185-199.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]

Hornig, L. S. 2003, The current status of women in research universities. In: Hornig, L.S. (Ed.), Equal rites, unequal outcomes: women in American research universities, Springer.

Kim, Y.L. 2011, Gender equity in higher education: faculty salaries, career development and academic services, Procedia- Social and Behavioral Sciences 29, 1274-1278.

Renzulli, L.A. Reynolds, J. Kelly, K. Grant, L. 2013, Pathways to gender inequality in faculty pay: The Impact of institution, academic division, and rank, Research in Social Stratification and Mobility 34, 58-72.

Romito,Patrizia & Volpato,Chiara. (2005).Women Inside and Outside Academia: A struggle to Access Knowledge,Legitimacy and Influence.Social Science Information.Sage ublication.Vol 44 (1).4163.

Tedrow,Barbara.&Robert, A.Rhoads(1999)"A Qualitative study of women's Experiences in community college leadership position",community colleague Review,vol.27,3,pp:1-18.

Sonnert,Gerhard. (1999). Women in Science and Engineering: Advances. Challenges. and Solution: in Selby <Choices and Success» New York Academy of Sciences,Vol.869:3557.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-25]