

مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه

فاطمه جواهری* زهرا داریاپور**

چکیده: علاقه‌مندی زنان به کسب مدارج تحصیلی بالا و اشتیاق آنها به فعالیت آموزشی در دانشگاه واقعیت انکارناپذیر جامعه ایران در دوران کنونی است. با این وجود زنان عضو هیئت علمی دانشگاه مانند بسیاری دیگر از زنان غیر دانشگاهی با مشکلاتی مواجه هستند که می‌تواند بر سطوح عاطفی، نگرش و عملکرد آنها تأثیر بگذارد. این مقاله درصدد پاسخگویی به پرسش‌های زیر تنظیم شده است:

- زنان هیئت علمی دانشگاه در محیط کار خود با چه مشکلاتی مواجه هستند؟

- آیا بین ویژگی‌های فردی زنان هیئت علمی دانشگاه و مشکلات آنها رابطه‌ای وجود دارد؟

- آیا بین مشکلات شغلی زنان هیئت علمی دانشگاه با گرایش آنها نسبت به کارشان رابطه‌ای وجود دارد؟

اطلاعات این مقاله از یک تحقیق پیمایشی که در آن با ۲۹۰ نفر از زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی (غیرپزشکی) مصاحبه شده، بدست آمده^۱ است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که تعداد قابل ملاحظه‌ای از زنان دانشگاهی با دو مشکل ناهماهنگی انتظارات نقش‌های خانوادگی و شغلی و تبعیض جنسیتی مواجه هستند. از بین متغیرهای جمعیتی فقط سن، قومیت و مرتبه دانشگاهی در مواردی محدود با مشکلات زنان ارتباط دارد. افزون بر این، تداخل نقش‌ها و تبعیض جنسیتی با رضایت از کار و رضایت از سازمان رابطه‌ای معنادار و منفی دارد.

واژه‌های کلیدی: زنان شاغل، انتظارات نقشی، تبعیض جنسیتی، رضایت شغلی.

مقدمه و طرح مسئله

ارتقاء سطح تحصیلات، ورود به عرصه کسب و کار و افزایش مشارکت اجتماعی از جمله تغییراتی است که بخش قابل ملاحظه‌ای از زنان ایرانی طی سال‌های اخیر تجربه کرده‌اند. این فرایند برای آنان فرصت‌ها و چالش‌های جدیدی به همراه آورده است.

Javaherm@yahoo.com

* استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه تربیت‌معلم

** استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شاهد

۱- این تحقیق با حمایت پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده است.

تحولات یاد شده، موضع‌گیری زنان نسبت به امور مختلف را تحت‌تأثیر قرار داده است. ایفاء نقش‌های اجتماعی جدید موجب شده تقسیم‌بندی سنتی نقش زنان در خانواده، سازمان کار و جامعه تغییر نماید. به موازات دسترسی بیشتر به منابع کمیاب دانش، ثروت، قدرت و منزلت، امکان تحرک اجتماعی زنان افزایش یافته است. همچنین با افزایش بهره‌مندی‌های شخصی و فردی زنان، نقش آنان در توسعه جامعه‌ای که به آن تعلق دارند، بیشتر شده است. چنانچه داده‌های جدید نشان می‌دهد حضور و مشارکت زنان در جوامع اسلامی آسیای جنوب شرقی نقش مؤثری در گسترش و تعمیق توسعه یافتگی آن جوامع داشته است (کولایی و حافظیان، ۱۳۸۵).

دگرگونی‌های یاد شده به همان نسبت که منشأ بهبود کیفیت زندگی و پیشرفت اجتماعی زنان شده، آنها را با چالش‌ها و مشکلات جدیدی رویاروی ساخته است. این وضعیت به‌خصوص برای زنانی که دغدغه همساز کردن نقش‌های سنتی و مدرن را دارند، با چالش‌های بیشتری همراه است. از این رو مطالعه پیرامون آثار و پیامدهای مختلف اشتغال زنان و مسائل مرتبط با آن حائز اهمیت است. این قبیل مطالعات در جهت شناخت وضعیت زنان شاغل، آسیب‌شناسی مشکلات و اصلاح محدودیت‌های موجود مثمر خواهد بود. زنان عضو هیئت علمی به‌خاطر برخورداری از تحصیلات تخصصی پیشرفته در دانشگاه‌ها به امر آموزش و پژوهش و در پاره‌ای از موارد به فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی می‌پردازند، اما آنان مانند سایر زنان شاغل با مسائل و مشکلاتی مواجه هستند. از آنجا که در عصر حاضر دانشگاه رکن اصلی توسعه جوامع می‌باشد مطالعه مشکلات اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها نه تنها گام مهمی در جهت تأمین حقوق انسانی افراد است بلکه می‌تواند به افزایش رضامندی شغلی آنها منتهی شود و کارایی دانشگاه‌ها را رونق بخشد.

از این‌رو، هدف این مقاله تشریح زوایای پنهان مشکلات زنان هیئت علمی دانشگاه است. بنابراین سؤال اصلی نوشتار حاضر به ترتیب زیر است:

- زنان هیئت علمی دانشگاه در محیط کار خود دارای چه نوع مشکلات شغلی هستند؟
- آیا خصوصیات فردی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه با مشکلات آنها رابطه دارد؟
- آیا مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه بر گرایش آنها نسبت به کارشان تأثیر می‌گذارد؟

پیشینه پژوهش

هر چند طی چند سال اخیر در ارتباط با مسائل مربوط به اشتغال زنان پژوهش‌های متعددی انجام شده اما به‌طور خاص در ارتباط با موضوع «مشکلات زنان هیئت علمی دانشگاه» مطالعات کمتری صورت گرفته است.

مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه ۸۱

در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی فرهنگ سازمان کار زنان» مشکلات ۴۴۶ نفر از زنان سوئدی شاغل در دانشگاه، بیمارستان و محیط‌های صنعتی بررسی شد. نتایج این تحقیق نشان داد زنانی که در محیط‌های مردانه‌تر اشتغال دارند بیش از آنها که در محیط‌های زنانه‌تر کار می‌کنند از نگرش‌های جنسیتی رنج می‌برند (برگمن، رایت، کارلسن، ۱۹۹۶). نتایج تحقیقی با عنوان «توانایی زنان در جامعه دانشگاهی» نشان می‌دهد که علی‌رغم تعداد بالای زنان در بخش‌های سرپرستی دانشگاه و در مرتبه استادی، معمولاً اکثر این 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 (کلارک، ۱۹۹۸).

پژوهش دیگر معطوف به بررسی کیفی تجارب ۳۰ نفر از زنان شاغل در دانشگاه مید وست^۱ است که دارای سمت‌های اجرایی رده بالا بودند. محور اصلی این تحقیق بررسی مسائل مربوط به رهبری، فرهنگ سازمانی و نقش جنسیت در امور اجرایی دانشگاه بود. نتایج نشان داد زنانی که در دانشگاه دارای سمت‌های اجرایی رده بالا هستند؛ از نظر الگوی رهبری و قواعد رفتاری و انتظارات تشکیلاتی^۲ تحت‌تأثیر مردان هستند. ۹ نفر از زنانی که دارای رتبه‌های شغلی بالا بودند اظهار کردند با تقلید از رفتار همکاران مرد توانسته‌اند جای پای آنان بگذارند. این قبیل زنان به سبک‌های ارتباطی غیرفردی، سلسله مراتب تشکیلاتی، کارایی و بهره‌وری بیشتر توجه داشته‌اند (تدرو و روهادس، ۱۹۹۹).

ستلز و همکارانش (۲۰۰۶) در مقاله‌ای با عنوان «وضعیت زنان در علوم دانشگاهی» در مورد ۲۰۸ نفر از اعضاء هیئت علمی دانشگاه مید وسترن تحقیق کردند. نتایج بدست آمده نشان داد دانشمندان زن هرگز وضعیت برابری با دانشمندان مرد نداشتند. زیرا جنبه‌های ساختاری محیط علمی برای آنها فرصت‌های کمتر و موانع بیشتری فراهم کرده است (جانعلی‌زاده چوب‌بستی و همکاران، ۱۳۷۸: ۱۰۴).

در ایران 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 بررسی شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که تعداد اعضاء هیئت علمی مردان در دانشگاه ۵ برابر تعداد زنان است، بیشترین تعداد هیئت علمی و پژوهشگران زن متعلق به رشته علوم انسانی است. هیچ‌یک از دانشگاه‌ها مدیر زن نداشتند و تنها حدود ۲ درصد از مراکز تحقیقاتی خصوصی دارای مدیر زن بودند. درصد زنان محقق در مراکز تحقیقاتی دولتی ۲۵ درصد، در

^۱ . Midwest

^۲ . Instrumental Behavior

دانشگاه‌ها ۱۱/۷۳ درصد و در مراکز تحقیقاتی خصوصی ۱۰/۲۷ درصد می‌باشد. در این تحقیق در مورد بررسی علل عدم مشارکت علمی - تحقیقی زنان به عواملی مانند چندگانگی وظایف و نقش‌های زنان، جدا سازی زنان و مردان در محیط کار، عدم خود باوری زنان، عوامل تبلیغاتی در زمینه نقش غیر اقتصادی زنان، تلقی مادری و همسر داری به عنوان وظیفه اصلی زنان اشاره شده است (زمانی فراهانی، ۱۳۷۹).

همچنین پژوهشی دیگر تحت عنوان «جایگاه شغلی زنان در دانشگاه» انجام شده و در آن آمار مربوط به وضعیت زنان دانشگاهی در دو مقطع ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ مقایسه شده است. در این مطالعه وضعیت زنان از نظر تعداد، سن، تجربه کاری، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل، داشتن فرزند، مرتبه دانشگاهی، آثار و تألیفات، اشتغال در سمت‌های اجرایی و مسائل ناشی از جنسیت بررسی شده و تغییرات حاصله تحت سه مقوله افزایش مشکلات، کاهش مشکلات و عدم تغییر مشکلات دسته‌بندی شده است. اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد هر چند تعداد زنان در دانشگاه و میزان برخورداری آنان از امکانات افزایش یافته است اما نسبت به سال مبنا میزان رضایت و امنیت شغلی، و میزان تصدی آنها در سمت‌های اجرایی کاهش یافته است (زاهدی، ۱۳۸۵).

نتایج تحقیق دیگری 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 توسعه یافته در دستیابی به موفقیت‌ها و موقعیت‌های علمی و حرفه‌ای چه در فضای درون علم و چه در فضای بیرون علم با موانع فرهنگی - اجتماعی مختلفی مانند تبعیض جنسیتی در استخدام، تحرک عمودی، مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی، فشارهای خانوادگی و مشکل حضور در شبکه‌های اجتماعی غیررسمی مواجه هستند (جانعلی‌زاده چوب‌بستی و همکاران، ۱۳۸۷: ۸۴).

در مجموع همه تحقیقات یاد شده نشان می‌دهد که زنان دانشگاهی در شرایط یا موقعیت‌های شغلی مختلف به‌طور مستقیم و غیرمستقیم و به درجات مختلف با مشکلات حاصل از ناهماهنگی انتظارات نقشی و نابرابری جنسیتی مواجه بوده‌اند و این امر پیشرفت شغلی و شخصی آنها را با محدودیت‌هایی مواجه ساخته است.

مبانی نظری

با توجه به این که در اکثر پژوهش‌های مربوط به زنان شاغل، دو مشکل اساسی ناهماهنگی انتظارات نقشی و تبعیض جنسیتی مورد اشاره قرار گرفته، در این نوشتار نیز مشکلات زنان هیئت علمی از دو منظر فوق بررسی می‌شود.

ناهماهنگی انتظارات نقشی

از نظر جامعه‌شناسی، انسان اجتماعی انسان ایفاء‌کننده نقش است. انسان‌ها به واسطه وضعیت یا موقعیتی که در جامعه دارند، دارای نقش‌های متعدد و متفاوت هستند. هر نقش دارای حقوق و انتظاراتی است. انتظارات هر نقش با الزامات و ضمانت‌های اجرایی خاص خود ترکیب می‌شود.

- انتظارات اجباری انتظاراتی هستند که عدم رعایت آنها خطر تعقیب قانونی را در پیش دارد،
- انتظارات ایجابی انتظاراتی هستند که عدم رعایت‌شان ضمانت‌های اجرایی منفی دارد و کسی که آنها را رعایت می‌کند هواداری دیگران را بدست می‌آورد،
- انتظارات اختیاری بیش از هر چیز به کسب پاداش منجر می‌شود. مانند معلم مدرسه که ساعات اضافه کار خود را صرف آموزش موسیقی به دانش‌آموزان می‌کند (دارندورف، ۱۳۷۷: ۶۳).
گاهی در مجموعه انتظارات نقشی یک فرد، تعارض یا تناقض بوجود می‌آید. این تناقض یا تعارض می‌تواند دو نوع تعارض درون نقشی^۱ و تعارض بین نقشی^۲ باشد (همان: ۱۴).

در اغلب موارد زنان شاغل به‌طور هم‌زمان دارای سه نقش همسری، مادری و شغلی هستند. در مورد نحوه تعامل میان این انتظارات نقشی چندگانه، نظرات متفاوتی وجود دارد. برخی از رویکردها از جمله رویکرد انباشتگی نقش به منافع بالقوه نقش‌های چندگانه تأکید دارد. به این معنا که اگر فرد تعهد زیادی به همه نقش‌های خود داشته باشد می‌تواند بدون احساس فشار و تنش تمامی نقش‌های خود را توسعه بخشد. بر اساس این رویکرد، احساس تعهد انرژی و زمان لازم برای همه نقش‌ها را بوجود خواهد آورد. در مواردی که این توانایی وجود داشته باشد که الزامات نقش‌های مختلف به‌طور هماهنگ با یکدیگر ادغام شوند این امر می‌تواند منشأ احساس موفقیت و رضایت باشد (روکسبرگ، ۱۹۹۷: ۷۷۲).

در این راستا زیبر تحت عنوان فرضیه تجمع نقش‌ها به منافع حاصل از تکثیر نقش‌های زنان اشاره می‌کند و معتقد است داشتن نقش‌های متعدد موجب دسترسی به منابعی مانند امنیت، منزلت، ارتقاء پایگاه اجتماعی و برخورداری بیشتر از حمایت اجتماعی می‌شود (نقل از احمدنیا، ۱۳۸۰: ۷۵). یافته‌های یک پژوهش تجربی درباره زنان شاغل و خانه‌دار تهرانی نیز نشان می‌دهد که زنان شاغل، خود پنداره مثبت‌تری دارند و به‌طور معناداری خود را باهوش‌تر، موفق‌تر، کمتر تنبل، مستقل‌تر و سخت‌کوش‌تر احساس می‌کنند (خسروی، ۱۳۷۸: ۱۱۵).

^۱ . Inter-role-Conflict

^۲ . Intra-role-Conflict

در مقابل، برخی اندیشمندان معتقدند هویت شغلی زنان اغلب تحت الشعاع نقش‌های خانوادگی آنها است (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۴۰). از نظر هیبارد و پوپ ایجاد تعادل میان انتظارات مربوط به نقش‌های شغلی و خانوادگی ممکن است با احساس خستگی، نگرانی، تقصیر، فشار روانی و اضطراب آمیخته شود و بر سلامت روانی زنان تأثیر منفی بگذارد (احمدنیا، ۱۳۸۰: ۷۴). زنانی که به این دلیل درگیر تعارض نقش هستند باید پیوسته از آمادگی ذهنی کافی برای سازگار کردن تکالیف و وظایف مربوط به دو حوزه مختلف یعنی خانواده و محیط کار برخوردار باشند. همچنین این احتمال وجود دارد که زنان شاغل با محور قرار دادن الزامات یک نقش، برآورده ساختن انتظارات نقش‌های دیگر را در حاشیه قرار دهند یا به ایفاء انتظارات ایجابی اکتفا کنند.

تبعیض جنسیتی در محیط کار

نابرابری و تبعیض جنسیتی به هر نوع رفتار، منش یا واکنش اشاره دارد که از اعتقاد به فرودستی زنان سرچشمه می‌گیرد و راه را بر فعالیت آنان می‌بندد.

در مورد ریشه‌یابی نابرابری‌های جنسیتی تعابیر متفاوتی شده است. در مجموع می‌توان گفت چه براساس نظر کارکردگرایان، منشاء تفاوت نقش‌های جنسیتی تفاوت‌های زیستی و روانی دو جنس باشد و چه براساس نظر تضادگرایان و بیشتر فمینیست‌ها، سلطه مردانه در نظام مردسالار تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد کرده باشد، فرایندهای جامعه‌پذیری باورها و نگرش‌های مربوط به تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد و تثبیت می‌کنند (سراج زاده و جواهری، ۱۳۸۵: ۱۱).

زمانی که این نابرابری‌ها به یک باور جاافتاده عمومی تبدیل شود، به تدریج به شکل یک مؤلفه فرهنگی در می‌آید و در این صورت نه تنها در سطح ساختار کلان جامعه بلکه در سطوح میانی بر فرهنگ سازمانی و شیوه تخصیص منابع ارزشمند تأثیر می‌گذارد. تبعیض جنسیتی در دو سطح فرهنگ سازمانی و مناسبات و روابط افراد در سازمان کار قابل بررسی است.

سازمان‌ها همانند جوامع دارای فرهنگ و خرده فرهنگ‌هایی هستند. فرهنگ سازمانی^۱ به نظام معانی مشترک شامل الگوی باورها، نمادها، تشریفات، اسطوره‌ها و اعمالی مربوط می‌شود که در طول زمان در یک سازمان شکل گرفته است. فرهنگ سازمان میزان نوآوری، خطرپذیری، جهت‌یابی، انسجام، نظارت، هویت، نظام پاداش و تحمل تعارض را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (رابینز، ۱۹۹۱: ۳۵۶).

¹ . Organizational Culture

فرهنگ مبتنی بر تبعیض شغلی^۱ به رفتار تبعیض آمیز نسبت به زنان در محیط کار اشاره دارد و مصادیق آن نابرابری در استخدام، آموزش شغلی، ارتقاء شغلی، درآمد، پاداش و نوع ارزیابی از عملکرد است (لاور، ۲۰۰۲: ۲۶۲). رواج این قبیل تبعیض‌ها که به تدریج به یک مانع واقعی اما نامرئی برای پیشرفت زنان به مواضع بالاتر قدرت و مقام منتهی می‌شود، سقف شیشه‌ای^۲ نامیده می‌شود (برن، ۲۰۰۵: ۳۵۹). نمونه‌ای از این قبیل کلیشه‌های فکری که در محیط کار رواج دارد به ترتیب زیر است:

- زنان برای درآمد اضافی کار می‌کنند از این رو الزامی برای پیشرفت در کار ندارند،
- زنان بازخورد منفی را به صورت شخصی و نه حرفه‌ای دریافت می‌کنند، از این رو اگر از آنها انتقاد شود نسبت به کار خود دلسرده می‌شوند،

- زنان برای سمت‌های مدیریت بالا مناسب نیستند چرا که بیش از حد احساسی‌اند و دلیری ندارند،
- زنان تمایل دارند الزام‌های خانوادگی را بالاتر از ملاحظات کاری قرار دهند (جعفرنژاد و اسفیدانی، ۱۳۸۴: ۹۵).
در سایه حاکمیت فرهنگ بی‌عدالتی تصور می‌شود که زنان توانایی یا انگیزه کافی برای انجام وظایف محوله را ندارند. احتمالاً به همین دلیل است که زنان در مواضع مدیریتی به ندرت مشارکت دارند. به گزارش سازمان ملل در سال ۲۰۰۰ در اکثر نقاط جهان، زنان ۳۰٪ از نیروی کار بخش اجرایی و مدیریتی را تشکیل می‌دادند. در استرالیا، فنلاند، نروژ، پرتغال، سوئد و انگلستان نسبت حضور زنان در سمت‌های مدیریتی و اجرایی ۴۰-۲۶٪ بود. این نسبت در کشورهایی مانند الجزایر، فرانسه، هند، اندونزی، ایران، نیجریه، پاکستان، سنگاپور، سوئد و ترکیه ۱۰٪ یا کمتر بوده است (برن، ۲۰۰۵: ۱۱۱).

یکی از نشانه‌های وجود سقف شیشه‌ای امتناع زنان از مشارکت در شبکه‌های غیر رسمی مردانه است. در اکثر موارد افراد از پیوندهای اجتماعی خود برای تحرک شغلی فراتر از آنچه به وسیله موقعیت ساختاری پیش‌بینی شده، استفاده می‌کنند. اما زنان شاغل کمتر قادر هستند از طریق شبکه روابط اجتماعی گسترده خود تحرک شغلی پیدا کنند (جواهری و قضاتی، ۱۳۸۳: ۱۷۵).

سازمان دانشگاه از این حیث از سایر سازمان‌ها متمایز نیست. کنترل و سازمان‌دهی امور در دانشگاه عمدتاً تحت نفوذ سنت‌ها، زبان و قواعد اجتماعی دنیای مردان است، مردانی که در کنار یکدیگر رشد کرده‌اند، هم رقیب یکدیگر هستند و هم مانند اعضاء یک تیم عمل می‌کنند. زنان معمولاً از شبکه‌های حرفه‌ای رسمی و

1 . Career Discrimination

2 . Glass Ceiling

غیررسمی که در درون سازمان وجود دارد؛ بیرون می‌مانند. بنابراین آنها از پیش شرط‌های کسب احترام و پاداش مربوطه مطلع نمی‌شوند. ضعیف بودن تعامل زنان با مردان مانع از آن می‌شود که آنها بتوانند در مورد شیوه افزایش مسئولیت‌هایشان در زمینه تحقیق و چاپ آثارشان با مردان مذاکره داشته باشند (نور و نوریانی، ۲۰۰۲).

تحقیقاتی که در آمریکا و برخی کشورهای اروپایی انجام شده نشان می‌دهد که مردها بیشتر عضو شبکه‌های اقتصادی سیاسی هستند و این شبکه‌ها فرصت‌هایی را برای پیشرفت شغلی و حرفه‌ای در اختیار آنها قرار می‌دهند. در حالی که تشکل‌های زنان بیشتر به امور محلی و خانوادگی محدود می‌شود (نوریس و اینگلهارت، ۲۰۰۶: ۷۳). اگر سرمایه اجتماعی معادل رابطه اجتماعی، وجود هنجارهای مشترک و اعتماد متقابل باشد (کلمن، ۱۳۷۷)؛ بنابراین می‌توان گفت، محدودیت زنان برای عضویت در شبکه‌های غیررسمی فعال در محیط کار به تدریج منابع سرمایه اجتماعی آنان را تقلیل خواهد داد.

یکی دیگر از مصادیق نابرابری و تبعیض جنسیتی رواج آزار جنسی در محیط کار است. آزار جنسی^۱ شامل همه رفتارهای کلامی و غیرکلامی است که بر توهین، اهانت، تحقیر، خصومت یا مزاحمت‌های جنسی مردان نسبت به زنان دلالت دارد (برن، ۲۰۰۵: ۳۵۹) و به تدریج محیط کار را به فضایی ناامن و تهدیدآمیز تبدیل می‌کند.

در مجموع شرایط یاد شده به نازل بودن سطح عدالت دلالت دارد. آدامز^۲ (۱۹۹۵) در مورد انواع عدالت سازمانی اظهار می‌دارد عدالت توزیعی^۳ به میزان اعتقاد به تساوی ورودی و خروجی یک فرد در مقایسه با دیگران وابسته است. منظور از ورودی مجموعه‌ای از توانایی‌ها (مهارت، تحصیلات، انرژی، میل به کار) صرف زمان برای کار و منابعی است که فرد از طریق آنها سهم خود را در سازمان ایفا می‌کند و در برابر آن پول یا رضایت درونی دریافت می‌کند. عدالت رویه‌ای^۴ بر عادلانه بودن روال تصمیم‌گیری درباره تخصیص منابع دلالت دارد (فاضلی، ۱۳۸۶: ۱۶۵). عدالت مروده‌ای^۵ به عمل اجتماعی و کیفیت برخورد با افراد در روابط متقابل شخصی مربوط است (رضائیان، ۱۳۸۴: ۵۹).

^۱. Gender Harassment

^۲. Adams

^۳. Distributive Justice

^۴. Procedural Justice

^۵. Interactive Justice

تأثیر مشکلات شغلی زنان بر گرایش آنان به کار

یکی از اهداف این پژوهش پاسخگویی به این پرسش است که آیا مشکلاتی که زنان هیئت علمی در محیط کار تجربه می‌کنند، می‌تواند بر گرایش‌های شغلی آنها تأثیر بگذارد؟

گرایش به معنای ارزیابی از پدیده‌ها یعنی مردم، اعمال، رویدادها، شهرها، سیاست‌ها و حتی مواد خوردنی است (سایینی، ۱۹۹۲: ۵۲۸). هر چند در منابع مختلف گرایش شغلی بر اساس مؤلفه‌های متفاوتی ارزیابی شده اما در این تحقیق منظور از گرایش شغلی ارزیابی‌هایی است که فرد از شغل خود و سازمانی که در آن اشتغال دارد، به عمل می‌آورد. در واقع هدف این است که مشخص شود آیا مشکلات زنان با رضایت آنها از شغل‌شان و سازمانی که در آن کار می‌کنند، مرتبط است.

رضایت شغلی به معنای داشتن احساس مثبت و توأم با خشنودی نسبت به کار است. برخی از صاحب‌نظران رضایت شغلی را معادل توانایی یک شغل در ارضاء نیازها، اهداف و ارزش‌های مورد نظر دانسته‌اند. رضایت شغلی تحت تأثیر شرایط و رویدادهایی شکل می‌گیرد که فرد در محیط کار تجربه می‌کند. از این رو شیوه مدیریت، فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، ماهیت کار، شرایط کار و نوع ارتباط با همکاران در شکل‌گیری رضایت شغلی سهم بسزایی دارد (ویس، ۲۰۰۲: ۱۷۴).

رضایت شغلی در سطح فردی اعتماد به نفس، عزت نفس، احساس موفق و کارآمد بودن را تقویت می‌کند و در سطح سازمانی موجب نوآوری، تعهد به اخلاق کار و وفاداری نسبت به سازمان می‌شود. می‌توان پیش‌بینی نمود که فشار حاصل از ناهماهنگی انتظارات مربوط به نقش خانواده و کار و همچنین احساس تبعیض و نابرابری در محیط کار می‌تواند بر ارزیابی زنان از شغل و سازمان‌شان تأثیر گذارد.

در ارتباط با تضاد نقش می‌توان گفت زمانی که انسان با افرادی کار می‌کند که بسیار به او وابسته هستند و می‌توانند بر او اعمال قدرت نمایند یا فشار زیادی را بر او تحمیل کنند در چنین شرایطی فرد از جهت روانی واکنش‌هایی مانند بی‌تفاوتی، دلسردی یا دست کشیدن از کار را ابراز می‌کند. در چنین وضعیتی که تضاد نقش، درحد بالایی وجود دارد رضایت شغلی کاهش خواهد یافت (کاتز و کان، ۱۹۶۶: ۱۹۷).

از طرف دیگر تبعیض و بی‌عدالتی می‌تواند بر سطوح نگرشی و رفتاری افراد تأثیر بگذارد. نابرابری در توزیع منزلت موجب احساس حقارت، کاهش حرمت و کرامت انسانی است. نابرابری در توزیع سرمایه فرهنگی تأثیر عنصر ذهنی و نقش عاملیت در تغییرات اجتماعی را کم‌رنگ می‌سازد و هم‌زمان جبر اجتماعی و تغییرات غیر جهت‌دار را افزایش می‌دهد (چلی، ۱۳۷۵: ۲۲۱). در مقابل کنترل داشتن بر روال تصمیم‌گیری

احساس عدالت را تقویت می‌کند. برخورداری از استقلال عمل در سازماندهی کار، مشارکت در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، سهیم بودن در تعیین اهداف و خط‌مشی‌ها، عدالت در توزیع فرصت‌های ارزشمند و کمیاب از جمله عناصری است که به درونی کردن اهداف سازمان و در نهایت به رضایت شغلی کمک می‌کنند (کاتز و کان، ۱۹۶۶: ۱۹۷).

نتایج تحقیق فاضلی نشان می‌دهد که احساس عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، کارآمدی افراد و تلاش برای ارتقای سازمان تأثیر دارد (فاضلی، ۱۳۶۸: ۱۶۹). عدم رعایت عدالت در سازمان موجب ایجاد احساس بی‌عدالتی و به تبع آن بیزاری اخلاقی و سرانجام تحت‌الشعاع قرار گرفتن تعهد سازمانی می‌شود. وفاق سازمانی احساس تعلق اعضای سازمان را افزایش می‌دهد، هم‌زمان از شکاف موجود میان اهداف فردی و سازمانی می‌کاهد و زمینه را برای افزایش تعهد سازمانی تسهیل می‌کند. رضایت شغلی با تعهد نسبت به کار رابطه مستقیم و معنادار دارد. پژوهشی که بر اساس یک نمونه ۲۱۶۰ نفری از سازمان‌های مختلف دولتی، نیمه‌دولتی، تعاونی و خصوصی انجام شده، رابطه نظری میان عوامل یاد شده را تأیید می‌کند (چلبی، ۱۳۸۵: ۱۷۲). بنابراین می‌توان گفت ناهماهنگی انتظارات نقشی و احساس بی‌عدالتی ممکن است از طریق کاهش رضایت شغلی و رضایت سازمانی به تضعیف انگیزه کار منجر شود.

روش تحقیق

تحقیق حاضر با رویکردی اکتشافی، در قالب روش پیمایش و با استفاده از پرسشنامه استاندارد انجام شده است. جمعیت تحقیق زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی کشور (به استثناء دانشگاه‌های علوم پزشکی) هستند.

نمونه تحقیق: آمار نشان می‌دهد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال ۱۳۸۲ دارای ۲۹۶۹۵ نفر عضو هیئت علمی تمام‌وقت و حق‌التدریس بوده که از این تعداد ۳۸۵۶ نفر (۱۳٪) زن و ۲۵۸۳۹ نفر (۸۷٪) مرد بودند. ۲۲۸۳ نفر از کل زنان هیئت علمی، تمام‌وقت و ۱۵۷۳ نفر نیمه‌وقت کار می‌کنند. بنابراین جامعه آماری ۲۲۸۳ نفر است (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی وزارت علوم، ۱۳۸۲). تعداد نمونه این تحقیق با در نظر گرفتن حجم جامعه آماری (۲۲۸۳ نفر)، خطای نمونه‌گیری ۵٪ یا دو واحد خطای استاندارد و با در نظر گرفتن ۴٪ نسبت جزئی جمعیت حدود ۳۳۱ نفر تعیین شد. اما نظر به این که ۴۱ پرسشنامه به دلایل مختلف تکمیل نشد، بنابراین نمونه نهایی به ۲۹۰ نفر رسید.

شیوه نمونه‌گیری: از آنجا که محدوده این تحقیق، کل دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی وابسته به وزارت

مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه ۸۹

علوم بودند، بنابراین ابتدا بر اساس نقشه، کل کشور به پنج منطقه (شمال، جنوب، مرکزی، شرق و غرب) تقسیم گردید. سپس مناطق واقع در این پنج بخش مشخص شد و از هر بخش، دو استان و از هر استان نیز، مرکز آن انتخاب شد و از مجموعه دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم و تحقیقات و فناوری با توجه به تعداد دانشگاه‌های موجود در آن استان یک یا دو دانشگاه انتخاب شد. در نهایت با توجه به تعداد زنان عضو هیئت علمی آن دانشگاه، تعداد نمونه متناسب به طور تصادفی مشخص گردید. گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسشگران محلی در هر استان و با سرپرستی یک نفر از اعضاء هیئت علمی آن دانشگاه انجام شده است. جمعیت تحقیق و نسبت آن در نمونه در جدول (۱) درج شده است.

جدول (۱) توزیع حجم نمونه در مناطق تحت پوشش تحقیق

| نمونه | | جمعیت دانشگاه | | منطقه | |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------------|-----------------|-----------|--------|
| نسبت زنان در نمونه تحقیق | تعداد زنان در نمونه تحقیق | تعداد زنان در دانشگاه‌های منطقه | تعداد کل اساتید | استان | محدوده |
| ۱/۸ | ۶ | ۱۵ | ۳۴۳ | مازندران | شمال |
| ۳/۰۲ | ۱۰ | ۲۸ | ۳۹۲ | گیلان | شمال |
| ۶/۳۴ | ۲۱ | ۶۴ | ۶۰۱ | خوزستان | جنوب |
| ۷/۸۵ | ۲۶ | ۷۴ | ۶۵۴ | فارس | جنوب |
| ۵۳/۷۷ | ۱۷۸ | ۵۲۴ | ۴۹۲۱ | تهران | مرکزی |
| ۹/۰۶ | ۳۰ | ۹۰ | ۱۲۱۴ | اصفهان | مرکزی |
| ۵/۱۳ | ۱۷ | ۵۱ | ۸۱۴ | آذربایجان | غرب |
| ۲/۷۱ | ۹ | ۲۷ | ۳۱۱ | همدان | غرب |
| ۱۰۰ | ۳۳۱ | ۹۶۸ | ۱۰۹۱۴ | — | جمع |

تعریف متغیرها و سنجه‌ها: متغیر اصلی تحقیق مشکلات زنان هیئت علمی دانشگاه است که در دو

حوزه ناهماهنگی انتظارات نقش‌های خانواده-کار، و تبعیض جنسیتی تحلیل خواهد شد.

- ناهماهنگی انتظارات نقش خانواده-کار شامل بررسی تداخل وظایف اصلی شغلی (در زمینه تدریس، پژوهش و تحقیق و فعالیت‌های اجرایی) با وظایف خانوادگی (مانند مسئولیت مربوط به فرزندان، همسر و خانه‌داری) است.

- تبعیض جنسیتی در محیط کار بر اساس سه مؤلفه تبعیض جنسیتی متصور، تبعیض جنسیتی تجربه شده و تجربه آزار جنسیتی در دانشگاه بررسی شده است.
- برای اندازه‌گیری تبعیض جنسیتی متصور، از تست «ارزیابی فرهنگ محل کار زنان» استفاده شده است (برگمن و هالبرگ، ۲۰۰۲). این آزمون شامل معرف‌هایی مانند نابرابری در استخدام، نابرابری در دستمزد با وجود ثابت بودن سایر شرایط، نابرابری در دستیابی یا استفاده از خدمات رفاهی، نابرابری در احراز سمت‌های مدیریتی، ایجاد مانع برای ارتقاء شغلی زنان، وجود قوانین ناسازگار با روحیه زنان و پایین بودن سهم زنان در تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد.
- تجربه تبعیض جنسیتی در محیط کار به معنای تجربه زیسته و عملی زنان در ارتباط با مصادیق مختلف نابرابری و محدودیت‌های واقعی و عملی زنان در استفاده از امکانات موجود می‌باشد.
- آزار جنسیتی شامل تجربه مزاحمت‌های لفظی یا رفتاری مردان نسبت به زنان است.
- نگرش به کار: به منظور بررسی نگرش نسبت به کار از دو معرف رضایت پاسخگویان از شغل و دانشگاه محل کارشان استفاده شده است.
- متغیرهای زمینه‌ای مورد بررسی عبارتند از سن، وضع تأهل، میزان و نوع تحصیلات، سابقه شغلی، رتبه شغلی و محل خدمت.
- **روایی و پایایی:** پس از تعیین جامعه آماری و نمونه تحقیق و با توجه به فرضیه‌ها و متغیرهای تحقیق، پرسشنامه‌ای مقدماتی تنظیم شد و جهت اطمینان از اعتبار صوری، پرسشنامه توسط ۷ نفر از اساتید جامعه‌شناسی مورد داوری قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ شاخص‌های اصلی تحقیق بین ۸۵-۷۰ درصد بود. بعد از ۲۰ مورد مصاحبه مقدماتی روابط میان برخی از متغیرها بررسی شد و همبستگی معنادار آنها مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

توصیف اطلاعات

خصوصیات جمعیتی پاسخگویان: به‌طور کلی ۳۴ درصد از پاسخگویان این تحقیق در دانشگاه‌های تهران و ۶۶ درصد در دانشگاه‌های شهرستان‌ها شاغل بودند. ۵۱ درصد از زنان نمونه تحقیق در رشته‌های علوم انسانی - اجتماعی، ۳۳ درصد در علوم پایه، ۵ درصد در رشته هنر، ۳ درصد در رشته‌های فنی-مهندسی تحصیل نموده‌اند.

مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه ۹۱

۳۰ درصد از پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۱۰ درصد دارای دکترای عمومی و ۶۰ درصد دارای دکترای تخصصی بودند.

مشکلات زنان هیئت علمی: همان طور که پیش از این اشاره شد در این تحقیق مشکلات زنان در قالب دو عامل عمده ناهماهنگی انتظارات نقش شغلی-خانوادگی و تبعیض جنسیتی بررسی شده است. اما به منظور شناسایی دقیق تر مسائل پاسخگویان ابتدا از آنها تقاضا شد ۳ مورد از مشکلات شغلی خود را به ترتیب اولویت بیان کنند.

جدول (۲) نشان می دهد که در اولویت اول و دوم «مشکلات ارتباطی با همکاران مرد و احساس تحت نظر بودن از جانب آنها» بالاترین موارد پاسخها را به خود اختصاص داده است. در اولویت سوم دو عامل «نابرابری در فرصت های آموزشی، پژوهشی و امکان رشد علمی» و دیگری «ناهماهنگی انتظارات نقش خانوادگی و شغلی» دارای بالاترین فراوانی بوده اند.

انواع تبعیض ها و همچنین ناهماهنگی انتظارات نقش خانوادگی-شغلی در هر سه اولویت مورد اشاره بوده است. پاسخ های ارائه شده تصویری کلی از مشکلات زنان هیئت علمی دانشگاه ارائه می نماید. به این ترتیب اطلاعات یاد شده، گمانه اصلی محقق را مبنی بر این که ناهماهنگی انتظارات نقشی و تبعیض جنسیتی از مشکلات اصلی زنان هیئت علمی دانشگاه می باشد، تأیید می کند.

جدول (۲) سه مورد از مشکلات شغلی خود را به ترتیب اولویت نام ببرید؟ (تعداد=۲۹۰)

| رتبه بندی مشکلات | درصد پاسخگویی به اولویت ها | | | انواع مشکلات |
|------------------|----------------------------|------------|------------|---|
| | اولویت سوم | اولویت دوم | اولویت اول | |
| ۱۸/۲ | ۱۳٪ | ۱۹٪ | ۲۱٪ | ۱. مشکلات ارتباطی با همکاران مرد و احساس تحت نظر بودن |
| ۱۳/۹ | ۹٪ | ۱۲٪ | ۱۵٪ | ۲. نابرابری در تصمیم گیری و مشارکت در امور |
| ۱۳ | ۲۳٪ | ۹٪ | ۱۳٪ | ۳. نابرابری در فرصت های آموزشی، پژوهشی و رشد علمی |
| ۱۳ | ۷٪ | ۱۳٪ | ۱۰٪ | ۴. محدودیت های رفاهی خدماتی خاص زنان |
| ۱۰ | ۸٪ | ۳٪ | ۱۰٪ | ۵. نابرابری در ارتقاء به پست های مدیریتی |
| ۷/۶ | ۲۳٪ | ۱۷٪ | ۹٪ | ۶. ناهماهنگی انتظارات نقش خانوادگی و شغلی |
| ۷/۲ | ۵٪ | ۱۱٪ | ۷٪ | ۷. غلبه فرهنگ مردسالاری در محیط کار |
| ۶/۲ | ۲٪ | ۹٪ | ۶٪ | ۸. نابرابری در فرصت های اقتصادی |
| ۱/۴ | - | ۳٪ | ۱٪ | ۹. ضعف خود باوری زنان |
| ۷/۶ | ۷٪ | ۴٪ | ۸٪ | ۱۰. سایر |
| ۱۰۰ | ۳۹ | ۶۶ | ۱۰۳ | تعداد کل |

رتبه‌بندی مشکلات حاکی از آن است که مشکلات ارتباطی با همکاران مرد و احساس تحت‌نظر بودن که نشان‌دهنده حاکمیت کلیشه‌های جنسیتی در محیط کار است، نابرابری در تصمیم‌گیری و نابرابری در مشارکت در تصمیم‌سازی‌ها و نابرابری در فرصت‌های آموزشی، پژوهشی و رشد علمی در رتبه اول تا سوم قرار می‌گیرند. **ناهماهنگی انتظارات نقشی:** به منظور سنجش دقیق‌تر مشکل ناهماهنگی انتظارات نقشی، نوع و میزان تداخل وظایف مربوط به دو نقش خانواده و کار مورد بررسی قرار گرفت. جدول (۳) اطلاعات مربوط به تداخل انتظارات نقش شغلی با نقش خانوادگی را نشان می‌دهد.

جدول (۳) آیا مسئولیت‌های شغلی زیر با وظائف خانهداری شما تداخل دارد؟ (تعداد=۲۹۰)

| تعداد معتبر | طبقات پاسخ % | | نقش‌های شغلی |
|-------------|--------------|-----|-------------------------------|
| | بله | خیر | |
| ۲۸۴ | ٪۶۸ | ٪۳۲ | ۱. تدریس در ساعات انتهایی روز |
| ۲۸۷ | ٪۶۳ | ٪۳۷ | ۲. تدریس اضافه |
| ۲۸۶ | ٪۵۶ | ٪۴۴ | ۳. انجام طرح‌های تحقیقاتی |
| ۲۸۶ | ٪۵۴ | ٪۴۶ | ۴. تدوین مقاله |
| ۲۸۳ | ٪۵۱ | ٪۴۸ | ۵. قبول پست‌های اجرایی |
| ۲۸۵ | ٪۵۰ | ٪۵۰ | ۶. تدوین کتاب |
| ۲۸۴ | ٪۴۶ | ٪۵۴ | ۷. حضور در جلسات دانشگاه |
| ۲۸۴ | ٪۴۵ | ٪۵۵ | ۸. سفرهای خارجی |
| ۲۸۵ | ٪۴۲ | ٪۵۸ | ۹. سفرهای داخلی |
| ۲۸۴ | ٪۳۶ | ٪۶۴ | ۱۰. شرکت در انجمن‌های علمی |

داده‌های جدول (۳) نشان می‌دهد در ۶ مقوله از ۱۰ مقوله مورد بررسی (۶۰٪ از موارد)، میزان تداخل نقش شغلی با نقش خانوادگی حدود ۵۰٪ و بیشتر است. از میان موارد ذکر شده، تدریس اضافه به‌خصوص در ساعات آخر روز که مشکل رفت و آمد و تأخیر در بازگشت به خانه را به‌همراه دارد، در رأس قرار دارد. انجام طرح‌های تحقیقاتی، تدوین مقاله و قبول سمت‌های اجرایی به نوبت در مراتب بعدی هستند. این واقعیت بیانگر آن است که عناصر نقش شغلی یعنی آموزش، پژوهش و فعالیت اجرایی تا حد قابل ملاحظه‌ای با نقش‌های خانوادگی زنان تداخل دارد. در جدول (۴) میزان تداخل مسئولیت‌های خانوادگی با وظایف شغلی تشریح شده است. نکته قابل توجه که از مقایسه دو جدول (۳) و (۴) بدست می‌آید این است که:

مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه ۹۳

- در ۷۰٪ از موارد (۸ مورد از ۱۱ مورد) بیش از ۵۰ درصد از پاسخگویان به مشکل تداخل انتظارات دو حوزه خانواده و کار اذعان دارند. درحالی که تعداد موارد تداخل وظایف شغلی با وظایف خانوادگی که بیش از ۵۰ درصد از پاسخگویان به آن اشاره کرده‌اند ۶۰ درصد است. در واقع می‌توان گفت برای زنان عضو هیئت علمی دانشگاه، خانواده نسبت به کار از اولویت بیشتری برخوردار است. زیرا انتظارات نقش‌های خانوادگی بیش از انتظارات نقش شغلی بر وضعیت آنها تأثیر می‌گذارد.

- نکته دوم این که در جدول (۴) سه موردی که بیشترین میزان تداخل وظایف خانوادگی با وظایف شغلی را نشان می‌دهد عبارتند از تنظیم و مدیریت امور فرزندان (شامل مادر شدن) (۷۹/۵ درصد)، پرورش و تربیت فرزندان (۷۹ درصد) و رسیدگی به امور تحصیلی فرزندان (۷۱ درصد). بنابراین در مجموعه مسئولیت‌هایی که فرد نسبت به خانواده‌اش دارد وظایف مربوط به فرزندان بیشترین اهمیت را دارد.

جدول (۴) آیا مسئولیت‌های خانوادگی زیر با وظایف شغلی شما تداخل دارد؟ (تعداد=۲۹۰)

| تعداد معتبر | طبقات پاسخ % | | نقش‌های خانوادگی |
|-------------|--------------|------|-------------------------------------|
| | خیر | بله | |
| ۱۵۶ | ۲۰/۵ | ۷۹/۵ | ۱. بارداری و مادر شدن |
| ۱۷۰ | ۲۱ | ۷۹ | ۲. بچه‌داری |
| ۱۷۶ | ۲۹ | ۷۱ | ۳. امور تحصیلی فرزندان |
| ۲۱۷ | ۴۳ | ۵۷ | ۴. پذیرایی از مهمان |
| ۲۱۸ | ۴۴ | ۵۶ | ۵. آشپزی |
| ۲۰۳ | ۴۷ | ۵۳ | ۶. نظافت |
| ۱۹۴ | ۴۷ | ۵۳ | ۷. انجام وظیفه نسبت به همسر |
| ۲۱۳ | ۵۰ | ۵۰ | ۸. مهمانی رفتن |
| ۲۰۷ | ۵۳ | ۴۷ | ۹. خرید مایحتاج زندگی |
| ۲۱۰ | ۵۵ | ۴۵ | ۱۰. انجام وظیفه نسبت به والدین |
| ۱۷۱ | ۵۹ | ۴۱ | ۱۱. انجام وظیفه نسبت به والدین همسر |

تبعیض جنسیتی در محیط کار: حاصل از سه مؤلفه تبعیض جنسیتی متصور، تبعیض جنسیتی تجربه شده و تجربه آزار جنسیتی در دانشگاه است.

تبعیض جنسیتی متصور: تصور فرد از وجود تبعیض جنسیتی بر اساس ۱۸ عبارت اندازه‌گیری شده است. در بین عبارت‌های بخش اول جدول (۵) که بر تصور از وجود تبعیض بین زنان و مردان دلالت دارد، گویه‌هایی که میزان میانگین آنها از میانگین عددی بیشتر است عبارتند از: توزیع نابرابرانه دروس تخصصی، امکان نابرابر در تبدیل وضعیت شغلی، رواج نگرش‌های جنسیتی در محیط کار، بی‌توجهی به نظرات زنان، نابرابری در استفاده از تسهیلات پژوهشی و قضاوت غیرمنصفانه درباره عملکرد زنان.

در قسمت دوم جدول که عبارت‌ها معطوف به عدم وجود تبعیض بین زنان و مردان می‌باشد کمترین میانگین‌ها متوجه برخورداری عادلانه زنان و مردان از امنیت شغلی و ارتقاء شغلی است. شاخص کل تبعیض جنسیتی متصور یا ادراک شده نشان می‌دهد که در مجموع ۱۲ درصد از پاسخگویان در حد کم، ۴۲ درصد در حد متوسط و ۴۶ درصد (نزدیک نیمی) از آن‌ها در حد زیاد معتقد هستند در محیط کار آنان نابرابری جنسیتی شایع است.

تجربه تبعیض جنسیتی: در جدول (۶) تجربه شخصی و واقعی پاسخگویان در دستیابی به فرصت‌ها و منابع ارزشمند اندازه‌گیری شده است.

جدول (۵) وجود تبعیض جنسیتی متصور در دانشگاه (تعداد=۲۹۰)

| میانگین (۱-۴) | طبقات پاسخ % | | | | گویه‌ها | |
|------------------|----------------|------|-------|----------------|---------|--|
| | تعداد معتبر | هرگز | بندرت | گاهی اکثراً | | |
| ۲/۶ | ۲۸۵ | ۳۰ | ۲۷ | ۲۳ | ۱۹ | ۱. دروس تخصصی بیشتر به مردها واگذار می‌شود. |
| ۲/۳ | ۲۷۹ | ۱۵ | ۲۲ | ۳۴ | ۲۷ | ۲. زنان برای تبدیل وضعیت بیش از مردها با محدودیت مواجه هستند. |
| ۲/۲ | ۲۸۵ | - | ۳۹ | ۴۷ | ۱۴ | ۳. زندگی حرفه‌ای بر اساس یک نگرش منفی نسبت به زنان بنا شده است. |
| ۲/۱ | ۲۸۴ | - | ۴۹ | ۵۸ | ۱۲ | ۴. در دانشگاه به نظرات زنان اهمیت داده نمی‌شود. |
| ۲/۱ | ۲۸۲ | ۱۳ | ۱۸ | ۳۴ | ۳۲ | ۵. فرصت‌های پژوهشی با سهولت بیشتری در اختیار مردان قرار می‌گیرد. |
| ۲ | ۲۸۳ | ۱۱ | ۱۸ | ۳۵ | ۳۶ | ۶. در مورد عملکرد شغلی زنان به طور منصفانه قضاوت نمی‌شود. |
| ۱/۹ | ۲۸۸ | ۱۳ | ۱۱ | ۳۶ | ۴۰ | ۷. زنان برای گرفتن حق خود از جسارت کمتری برخوردارند. |
| ۱/۹ | ۲۸۱ | ۷ | ۱۹ | ۳۵ | ۳۸ | ۸. زنان بیش از مردها با محدودیت برای استخدام مواجه هستند. |
| ۱/۹ | ۲۸۰ | ۱۲ | ۱۰ | ۲۵ | ۵۰ | ۹. مردها برای اخذ بورس تحصیلی در اولویت هستند. |
| ۱/۸ | ۲۸۱ | ۶ | ۱۹ | ۳۰ | ۴۵ | ۱۰. اساتید مرد بیش از اساتید زن می‌توانند از امکانات رفاهی استفاده کنند. |
| ۱/۷ | ۲۸۳ | - | ۹ | ۵۲ | ۳۶ | ۱۱. برای فعالیت‌های ورزشی زنان امکانات کمتری وجود دارد. |
| ۱/۷ | ۲۸۶ | - | ۱۴ | ۴۵ | ۴۲ | ۱۲. جو حاکم بر محیط کار بیشتر مردانه است. |
| ۱/۷ | ۲۸۳ | ۸ | ۱۰ | ۲۸ | ۵۳ | ۱۳. مردان برای پیشرفت شغلی از حمایت بیشتری برخوردارند. |
| ۲/۲ | ۲۸۰ | - | ۴۳ | ۳۹ | ۱۷ | ۱۴. اساتید زن و مرد در استفاده از مزایای شغلی تفاوتی ندارند. |
| ۱/۹ | ۲۸۱ | ۹ | ۲۸ | ۲۹ | ۳۲ | ۱۵. اساتید زن همانند اساتید مرد می‌توانند از فرصت‌های مطالعاتی استفاده کنند. |
| ۱/۹ | ۲۸۸ | ۶ | ۲۰ | ۳۹ | ۳۵ | ۱۶. زنان به اندازه مردان می‌توانند قابلیت‌های شغلی خود را بروز دهند. |
| ۱/۸ | ۲۸۵ | - | ۱۸ | ۴۵ | ۳۷ | ۱۷. در دانشگاه معیار ارتقاء زنان و مردان یکسان است. |
| ۱/۸ | ۲۸۷ | ۴ | ۱۵ | ۴۰ | ۴۱ | ۱۸. زنان مانند مردان از امنیت شغلی برخوردارند. |

جدول (۶) تجربه تبعیض جنسیتی در دانشگاه (تعداد=۲۹۰)

| میانگین (۱-۳) | تعداد معتبر | طبقات پاسخ % | | | گویه‌ها |
|------------------|----------------|---------------------|-----------------|----------------------|--|
| | | بیش از حد انتظار | در حد انتظار | کمتر از حد انتظار | |
| ۲/۱ | ۲۸۷ | ۲۶ | ۳۶ | ۳۸ | ۱. ضرورت دستاوردهای شغلی بیش از مردان برای ارتقاء شغلی |
| ۲/۱ | ۲۸۶ | ۳۲ | ۴۴ | ۲۳ | ۲. بهره‌مندی مشابه شما و مردان در استفاده از فرصت‌های پژوهشی |
| ۱/۹ | ۲۸۲ | ۱۷ | ۵۷ | ۲۵ | ۳. بهره‌مندی مشابه شما و مردان در استفاده از امکانات رفاهی |
| ۱/۹ | ۲۷۰ | ۲۷ | ۶۰ | ۱۳ | ۴. بهره‌مندی مشابه شما و مردان در استفاده از بورس تحصیلی |
| ۱/۸ | ۲۸۸ | ۳۹ | ۴۴ | ۱۷ | ۵. بهره‌مندی مشابه شما و مردان در برخورداری از حمایت سازمانی |
| ۱/۸ | ۲۸۳ | ۳ | ۷۶ | ۲۱ | ۶. بهره‌مندی مشابه شما و مردان در تدریس دروس تخصصی |
| ۱/۷ | ۲۸۶ | ۴۳ | ۴۰ | ۱۷ | ۷. امکان مشارکت شما در تصمیم‌گیری‌ها همانند مردان |
| ۱/۷ | ۲۸۸ | ۳۹ | ۴۴ | ۱۷ | ۸. ارزیابی منصفانه از عملکرد شغلی شما در مقایسه با مردان |
| ۱/۷ | ۲۹۰ | ۳۸ | ۵۰ | ۱۲ | ۹. امکان به‌ظهوررساندن استعدادها و قابلیت‌های شغلی شما |
| ۱/۷ | ۲۸۲ | ۳ | ۶۳ | ۳۴ | ۱۰. بهره‌مندی مشابه شما و مردان در استفاده از حقوق و مزایای شغلی |
| ۱/۶ | ۲۹۰ | ۴۵ | ۴۱ | ۱۵ | ۱۱. برخورداری مشابه شما و مردان در امنیت شغلی |
| ۱/۶ | ۲۸۸ | ۸ | ۴۹ | ۴۳ | ۱۲. امکان برابر برای پیشرفت حرفه‌ای شما در مقایسه با همکار مرد |
| ۱/۵ | ۲۸۹ | ۵۱ | ۴۳ | ۶ | ۱۳. داشتن جسارت کافی برای گرفتن حق‌تان |
| ۱/۵ | ۲۷۳ | ۳ | ۴۰ | ۵۷ | ۱۴. بهره‌مندی مشابه شما در استفاده از فرصت‌های مطالعاتی |
| ۱/۴ | ۲۷۴ | ۱/۵ | ۴۲ | ۵۵ | ۱۵. بهره‌مندی مشابه شما و مردان در استفاده از مزایای جانبی |
| ۱/۴ | ۲۷۲ | ۵ | ۲۹ | ۶۶ | ۱۶. بهره‌مندی مشابه شما و مردان در استفاده از امکانات ورزشی |

مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه ۹۷

در جدول (۶) ستون اول که بر بیشترین احساس نابرابری دلالت دارد، حاکی از آن است که ۶۶٪ از پاسخگویان از نظر برخورداری از امکانات ورزشی، ۵۷٪ از نظر استفاده از فرصت‌های مطالعاتی خارج از کشور، ۵۵٪ از جهت استفاده از مزایای جانبی شغلی و ۴۳٪ از نظر امکان پیشرفت حرفه‌ای وضعیت خود را نسبت به مردان دشوارتر و توأم با محدودیت بیشتر تلقی می‌کنند.

مقایسه اطلاعات مربوط به ستون دوم (در حد انتظار) که به‌طور نسبی نشان‌دهنده توزیع عادلانه فرصت‌ها بین زنان و مردان است نشان می‌دهد که ۷۶٪ از پاسخگویان از نظر امکان تدریس دروس تخصصی، ۶۳٪ از نظر بهره‌مندی از حقوق و مزایای شغلی پایه و ۵۷٪ از نظر بهره‌مندی از امکانات رفاهی به‌طور نسبی وضعیت را رضایت‌بخش و در حد انتظار تلقی کرده‌اند. در ستون سوم که ارزیابی بیش از حد انتظار پاسخگویان را منعکس می‌سازد داشتن جسارت کافی برای گرفتن حق خود با ۵۱ درصد پاسخ مثبت از بالاترین امتیاز برخوردار است. اگر اطلاعات این قسمت با قسمت قبل یعنی در حد انتظار ترکیب شود، مشخص می‌شود که در مجموع ۹۴ درصد از زنان هیئت علمی نمونه تحقیق از جهت برخورداری از اعتماد به نفس و پیشگامی برای احقاق حق، خود را در سطح قابل قبول یا بالا ارزیابی کرده‌اند.

آزار جنسی: سومین مشکل فرهنگ تبعیض‌آمیز جنسیتی، آزار جنسی در سازمان است. به منظور سنجش دقیق‌تر این پدیده از چهار معرف اشارات، رفتارها، نگاه‌ها و جملات مبتذل در محیط کار استفاده شده است.

جدول (۷) در محیط کار شما تا چه اندازه موارد زیر تجربه شده است؟ (تعداد=۲۹۰)

| تعداد معتبر | طبقات پاسخ % | | | | مقوله‌ها |
|----------------|--------------|---------|------|-------------------|-----------------|
| | اصلاً | به ندرت | گاهی | در بیشتر موارد | |
| ۲۸۷ | ۷۹ | ۱۴ | ۵ | ۲ | اشاره‌های مبتذل |
| ۲۸۸ | ۷۸ | ۱۳ | ۸ | ۱ | رفتارهای مبتذل |
| ۲۸۷ | ۷۷ | ۱۶ | ۶ | ۱ | نگاه‌های مبتذل |
| ۲۸۸ | ۶۱ | ۲۳/۵ | ۱۳ | ۲/۵ | جملات مبتذل |

بر اساس اطلاعات جدول (۷) می‌توان گفت میزان آزار جنسی در محیط دانشگاه در سطح بسیار نازلی است و بین ۸۰-۶۰ درصد پاسخگویان اظهار کرده‌اند که اساساً با چنین تجربه‌ای مواجه نبوده‌اند. این امر حاکی از این واقعیت است که هر چند زنان هیئت علمی در محیط کارشان با مصادیقی از نابرابری جنسی و دوگانگی

انتظارات نقشی مواجه هستند اما کمتر در معرض آزار جنسی هستند. این امر شاید بدان دلیل باشد که در دانشگاه به عنوان یک سازمان فرهنگی میزان خود تنظیمی افراد در هر دو جنس در حدی است که وقوع چنین رفتارهای غیر متعارفی کمتر مشاهده می‌شود.

شاخص‌های کل مشکلات: در جدول (۸) عناصر تشکیل‌دهنده مؤلفه‌های مربوط به مشکلات زنان در هر یک از شاخص‌های مربوطه ترکیب شده و مقادیر آنها دسته‌بندی و گزارش شده‌است. مقایسه اطلاعات جدول (۸) نشان می‌دهد که از بین چهار مؤلفه مورد بررسی «شاخص تبعیض جنسیتی متصور» دارای بیشترین میانگین است. ۴۵ درصد از پاسخگویان جو و فضای فرهنگی حاکم بر دانشگاه را در حد زیادی آمیخته به تبعیض جنسیتی می‌دانند، اما فقط ۱۸ درصد از آنها اظهار کرده‌اند که به‌طور واقعی و در حد زیاد تبعیض و نابرابری جنسیتی را تجربه کرده‌اند.

جدول ۸- انواع شاخص مشکلات پاسخگویان (تعداد=۲۹۰)

| میانگین (۱-۳) | تعداد معتبر | طبقات پاسخ % | | | شاخص‌ها |
|------------------|----------------|--------------|-------|----|---|
| | | زیاد | متوسط | کم | |
| ۱/۹ | ۱۱۵ | ۲۷ | ۴۰ | ۳۳ | شاخص تداخل نقش‌های کار- خانواده (Alpha = ۰/۹۱، ۲۱ مؤلفه) |
| ۲/۳ | ۲۳۲ | ۴۵ | ۴۳ | ۱۲ | شاخص تبعیض جنسیتی تصور شده (Alpha = ۰/۸۷، ۱۸ مؤلفه) |
| ۱/۸ | ۲۱۵ | ۱۸ | ۵۱ | ۳۱ | شاخص تبعیض جنسیتی تجربه شده (Alpha = ۰/۸۵، ۱۰ مؤلفه) |
| ۱/۴ | ۲۶۹ | ۱۴ | ۱۴ | ۷۲ | شاخص تجربه آزار جنسی (Alpha = ۰/۷۳، ۴ مؤلفه) |

این تفاوت در نگرش و تجربه عینی هر چند ممکن است تا حدی از نحوه توزیع تبعیض جنسیتی در سطوح مختلف سرچشمه گرفته باشد اما احتمالاً تا حدودی هم تحت تأثیر ادبیات انتقادی است که طی سال‌های گذشته پیرامون تبعیض جنسیتی بوجود آمده و گسترش پیدا کرده است. به‌واسطه انتشار این قبیل اندیشه‌ها خودآگاهی زنان افزایش یافته و ذهنیت آنها نسبت به شناسایی کوچک‌ترین علامت نابرابری و تبعیض که در

محیط پیرامون وجود دارد، هشیارتر شده است. این در حالی است که ممکن است آنها به مراتب کمتر از آنچه تصور می‌کنند، در عمل تبعیض جنسیتی را تجربه کرده باشند.

در مرحله بعد از آن، مشکل تداخل نقش‌ها وجود دارد، زیرا ۲۷ درصد از پاسخگویان اظهار نموده‌اند در حد زیاد با مشکل تداخل نقش خانواده-کار مواجه هستند. بهر حال از بین چهار مشکل یاد شده احساس وجود تبعیض جنسیتی و تداخل انتظارات نقشی در اولویت هستند.

بررسی روابط میان متغیرها

رابطه متغیرهای زمینه‌ای با مشکلات شغلی پاسخگویان: ابتدا به این منظور که مشخص شود آیا مشکلات زنان متناسب با خصوصیات شخصی و فردی آنها تفاوت می‌کند، رابطه میان عوامل یاد شده تشریح می‌شود.

از بین خصوصیات جمعیتی، عامل سن با شاخص اعتقاد به وجود تبعیض جنسیتی در دانشگاه ($r = -0/15$) و شاخص تجربه تبعیض جنسیتی ($r = -0/23$) ارتباطی معنادار و معکوس دارد. این رابطه به ترتیب زیر قابل توجیه است:

- اول آن که احتمال دارد با افزایش سن حساسیت و توجه افراد نسبت به وجوه نابرابری کاهش یابد و این قبیل امور برای آنها به تدریج به یک امر تا حدی عادی تبدیل شود.

- از طرف دیگر ممکن است به موازات افزایش سن تجربه و آگاهی نیز افزایش یابد، بنابراین زنان بیشتر قادر باشند مصادیق نابرابری را شناسایی کنند و بتوانند در برابر آن موضعی فعال اتخاذ نمایند.

- همچنین احتمال دارد افراد مسن‌تر به این دلیل که در محیط کار شناخته شده‌تر هستند و نسبت به جوان‌ترها از اعتبار و منزلت بیشتری برخوردارند، کمتر مورد تبعیض و بی‌عدالتی قرار گیرند.

قومیت فقط با شاخص کل احساس دوگانگی نقشی ($V = 0/32$) رابطه‌ای معنادار دارد. به این معنا که پاسخگویان دارای قومیت فارس کمتر از اقوام دیگر با ناهماهنگی نقش خانواده-کار مواجه هستند. این امر ممکن است از این واقعیت سرچشمه گرفته‌باشد که زنان و مردان متناسب به قوم فارس با مؤلفه‌های فکری نوگرایانه که برابری‌طلبی جنسیتی نیز یکی از عناصر آن است، آشنایی بیشتری دارند. از این رو احتمال دارد تأکید آنان بر نقش‌های سنتی زنان کمتر باشد. به این دلیل، زنان این گروه فشار حاصل از دوگانگی نقش خانواده-کار را کمتر تجربه می‌کنند.

مرتب‌ه دانشجویان نیز با شاخص تجربه تبعیض جنسیتی ($Tau-b = -.0/15$) ارتباطی معنادار و معکوس دارد. براین اساس می‌توان گفت هر چه مرتبه شغلی افراد ارتقاء پیدا کند و بر تجربه، دانش تخصصی، اعتبار و شهرت آنان افزوده شود یا به عبارت دیگر هر چه بر توانمندی‌های افراد بیشتر افزوده شود، آنها کمتر با تبعیض جنسیتی مواجه می‌شوند.

رشته تحصیلی، سابقه کار و وضعیت تأهل با هیچ‌یک از شاخص‌های ناهماهنگی انتظارات نقشی، تبعیض جنسیتی متصور، تجربه نابرابری جنسیتی و آزار جنسیتی رابطه ندارد. اطلاعات این قسمت نشان می‌دهد خصوصیات فردی و شخصی پاسخگویان در اکثر موارد از نظر آماری ارتباط معناداری با مشکلات پاسخگویان ندارد. در واقع می‌توان گفت مشکلات زنان هیئت علمی بیش از آن که تحت تأثیر خصوصیات شخصی و فردی آنها باشد تحت تأثیر شرایط ساختاری است که آنها در آن بسر می‌برند.

تأثیر مشکلات شغلی پاسخگویان بر گرایش آنان به کار: به منظور بررسی پیامدهای حاصل از مشکلات پاسخگویان، رابطه میان ناهماهنگی انتظارات نقشی، اعتقاد به وجود نابرابری جنسیتی، تجربه نابرابری جنسیتی و آزار جنسیتی با رضایت شغلی و رضایت از دانشگاه مورد بررسی قرار گرفت. همان‌طور که پیش‌بینی می‌شد، به استثنای یک مورد، متغیرهای یاد شده با گرایش به کار پاسخگویان ارتباطی معنادار اما معکوس دارند. در واقع ادراک فرد در باب عدالت و رعایت انصاف در اعطای پاداش و توقع افراد از ارضای نیازها در آینده از جمله عوامل مهم در تعیین رضامندی شغلی است (ازکمپ، ۱۳۶۹: ۲۶۲).

جدول (۹) بررسی رابطه مشکلات شغلی پاسخگویان با رضایت از شغل و سازمان (تعداد=۲۹۰)

| رضایت از دانشگاه | رضایت از شغل | مقوله‌ها |
|--|--|------------------------|
| — | Tau-c= -.0/۲۴ Gamma= -.0/۴۵ Sig= ۰/۰۰۰ | تداخل انتظارات نقشی |
| Tau-c= -.0/۳۶ Gamma= -.0/۶۸ Sig= ۰/۰۰۰ | Tau-c= -.0/۲۱ Gamma= -.0/۴۳ Sig= ۰/۰۰۰ | تبعیض جنسیتی تصور شده |
| Tau-c= ۰/۴۴ Gamma= -.0/۶۸ Sig= ۰/۰۰۰ | Tau-c= -.0/۲۵ Gamma= -.0/۴۹ Sig= ۰/۰۰۰ | تبعیض جنسیتی تجربه شده |
| Tau-c= -.0/۱۷ Gamma= -.0/۴۵ Sig= ۰/۰۰۰ | Tau-c= -.0/۱۸ Gamma= -.0/۴۳ Sig= ۰/۰۰۰ | آزار جنسیتی |

مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه ۱۰۱

کاهش رضایت از شغل و رضایت از دانشگاه می‌تواند بر میزان تعهد نسبت به کار تأثیر بگذارد. نتایج مطالعه فاضلی نیز نشان می‌دهد که اهمیت عدالت برای زنان هیئت علمی بیش از مردان است و زنان بیش از مردان بر اثر تقویت احساس عدالت تعهد سازمانی پیدا می‌کنند، بنابراین با تقویت احساس عدالت تعهد سازمانی افراد افزایش خواهد یافت (فاضلی، ۱۳۸۶: ۱۸۶).

پیشنهاد برای کاهش مشکلات: پاسخگویان برای کاهش مشکلات خود به هفت راه کار شامل توانمندسازی علمی، روانی و شخصیتی زنان، تقویت شایسته‌سالاری و توزیع عادلانه منابع و فرصت‌ها، ایجاد تعادل بین انتظارات نقش خانوادگی و شغلی، افزایش امکانات رفاهی مورد نیاز آنان، توجه به تفاوت‌های جنسیتی در برنامه‌ریزی‌ها، اصلاح نگرش‌های جنسیتی، ایجاد یک تشکل صنفی خاص زنان اشاره کرده‌اند.

جدول (۱۰) برای بهبود مشکلات زنان چه پیشنهادی دارید؟ (تعداد=۲۹۰)

| رتبه‌بندی پیشنهادها | درصد پاسخ‌ها در هر اولویت | | | پیشنهادات |
|---------------------|---------------------------|------------|------------|---|
| | اولویت سوم | اولویت دوم | اولویت اول | |
| ۲۲/۹ | ۱۱ | ۲۲ | ۱۶ | ۱. توانمند سازی علمی، روانی و شخصیتی زنان |
| ۲۲/۲ | ۲۵ | ۲۱ | ۲۲ | ۲. شایسته‌سالاری و توزیع عادلانه فرصت‌ها |
| ۱۴/۶ | ۸ | ۷ | ۲۱ | ۳. اصلاح نگرش‌های جنسیتی مردان |
| ۱۱/۸ | ۱۴ | ۱۶ | ۸ | ۴. افزایش امکانات رفاهی خاص زنان |
| ۱۱/۵ | ۱۱ | ۶ | ۱۵ | ۵. انجمنی برای حل مشکلات زنان |
| ۱۱/۵ | ۸ | ۱۲ | ۱۲ | ۶. توجه به تفاوت‌های جنسیتی در برنامه‌ریزی‌ها |
| ۳/۹ | ۶ | ۵ | ۳ | ۷. ایجاد تعادل بین نقش خانوادگی و شغلی |
| ۶/۴ | ۱۷ | ۹ | ۲ | ۸. سایر |
| ۱۰۰ | ۳۶ | ۹۶ | ۱۴۷ | جمع |

رتبه‌بندی پیشنهادها در جدول (۱۰) نشان می‌دهد که «توانمند سازی زنان»، «شایسته‌سالاری و توزیع عادلانه منابع» و «اصلاح نگرش‌های جنسیتی مردان» از بیشترین اهمیت در کاهش مشکلات شغلی برخوردار است. این واقعیت بیانگر آن است که زنان نمونه تحقیق، به شیوه‌ای واقع‌بینانه و عملی به امور مربوط به خود می‌نگرند و خواهان رفع محدودیت‌ها و افزایش توانایی‌های خود هستند. از سوی دیگر پاسخگویان بر این باور هستند که تکیه بر شایسته‌سالاری و توزیع عادلانه فرصت‌ها که متضمن تغییر الگوی تخصیص منابع در

سطحی کلی‌تر می‌باشد می‌تواند چاره‌ساز مشکلات آنها باشد. در مرحله سوم اصلاح نگرش‌های فرهنگی که زمینه‌ساز تغییر باورهای کلیشه‌ای نسبت به نقش‌های زنانه می‌باشد، حائز اهمیت است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود یکی از پیشنهادهای پاسخگویان ایجاد انجمن یا تشکل صنفی ویژه زنان است. در این راستا از آنان سؤال شد که «آیا در دانشگاه شما دفتر یا کانون خاصی برای طرح مسائل زنان و رسیدگی به مشکلات آنها وجود دارد؟» ۷۱ درصد از آنان اظهار نموده‌اند که در دانشگاه آنها چنین تشکلی وجود ندارد یا آنان از این امر مطلع نیستند. در مجموع فقط ۲۰ درصد از کل پاسخگویان اظهار کرده‌اند که در دانشگاه آنها تشکل صنفی خاص زنان وجود دارد. این واقعیت بیانگر آن است که تشکل‌های صنفی زنان در دانشگاه که انتظار می‌رود نقش بسزایی در حمایت از حقوق آنان داشته‌باشد، در حال حاضر چندان فعال و مؤثر عمل نمی‌کند.

نتیجه‌گیری

شرایط زیست زنان ایرانی در جریان انقلاب اسلامی و در دوره پس از آن از ابعاد مختلف دستخوش تغییر و دگرگونی شده است. تحولات اخیر سهم زنان را در کسب تحصیلات دانشگاهی، احراز مشاغل تخصصی، کسب درآمد و استقلال اقتصادی و مشارکت در امور سیاسی افزایش داده‌است. این وضعیت امکان تحرک اجتماعی و ارتقاء به پایگاه اقتصادی - اجتماعی بالاتر را برای زنان فراهم آورده است. افزون بر این، افزایش آگاهی و استقلال شغلی و اقتصادی، زنان را از موقعیت نان‌خور خانواده به سطح یک شریک اقتصادی و اجتماعی ارتقاء داده‌است. این وضعیت جدید پایه‌های خانواده مردسالار را با یک چالش جدی رو به رو کرده است و زمینه را برای رشد خانواده‌های مدنی فراهم کرده است (جلایی پور، ۱۳۸۵: ۶۷). با وجود این قبیل گشایش‌های قابل ملاحظه و با وجود آن که انتظار می‌رود در دانشگاه اغلب مناسبات و تعاملات اجتماعی براساس اصل عام‌گرایی و شایسته‌سالاری شکل بگیرد، هنوز شاهد آن هستیم که زنان عضو هیئت علمی کم و بیش همانند سایر زنان با پاره‌ای از مشکلات که اغلب ریشه‌های فرهنگی - اجتماعی دارد، مواجه هستند. یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که زنان هیئت علمی دانشگاه با مشکل حاصل از تداخل نقش‌های خانواده - کار و تبعیض جنسیتی در هر دو شکل متصور و تجربه شده روبرو هستند. البته نمی‌توان منکر شد که بخشی از این مشکلات حاصل شرایط خاص دوران گذار است. زندگی در جامعه ایران در شرایط گذار، منشأ مواجهه با انواع مختلفی از تعارض‌ها و اختلال‌ها است (چلبی، ۱۳۷۵: ۱۲۰). در چنین وضعیتی اقشار مختلف از جمله زنان به نسبت‌های متفاوت در معرض وضعیت‌های دوگانه و متناقض‌نما

مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه ۱۰۳

قرار می‌گیرند. زنان در سایه تحولات فرهنگی - اجتماعی و رواج اندیشه‌هایی که مشوق مساوات‌طلبی در برخورداری از حقوق و آزادی‌های مدنی است، مجال یافته‌اند توانایی‌های خود را به‌ظهور برسانند و متناسب با رشد قابلیت‌های خویش خواهان مشارکت فعالانه در عرصه‌های مختلف حیات اجتماعی هستند. اما در همان زمان آنان خود را در دایره‌ای از نگرش‌های محدودکننده که مصادیق آن در تبعیض و بی‌عدالتی جنسیتی متجلی می‌شود، محصور می‌بینند. در چنین شرایطی شاهد آن هستیم که در دانشگاه‌ها که نهادی برآمده از فرایند رشد عقل‌گرایی، تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری است، مصادیقی متعارض با عقلانیت و شایسته‌سالاری تجربه می‌شود.

بدیهی است ایجاد تعادل میان این شرایط هزینه‌های روانی - عاطفی زیادی برای زنان ایجاد می‌کند. برای مثال گاهی نارضایتی از نابرابری یا عدم توفیق در از میان برداشتن موانع به‌تدریج به یک منشاء تنش روانی منجر خواهد شد و چنانچه زنان برای مقابله با این وضعیت به طرد هنجارهای موجود اقدام نمایند به‌تدریج به یک گروه ناسازگار و حاشیه‌ای تبدیل خواهند شد (شادی‌طلب، ۱۳۸۱: ۱۵۲).

اطلاعات تحقیق حاضر نشان داد که مشکلات حاصل از ناهماهنگی انتظارات نقشی و تبعیض جنسیتی کمتر از خصوصیات شخصی پاسخگویان تأثیر می‌پذیرد. این بدان معنا است که زنان عضو هیئت علمی دانشگاه صرف‌نظر از تفاوت‌های فردی‌شان در معرض مشکلاتی هستند که اغلب برخاسته از ساز و کارهای ساختارهای جامعه‌ای است که در آن به‌سر می‌برند. نتایج تحقیق سونرت که حاصل فراتحلیل ۷۱ اثر پژوهشی است نشان می‌دهد که ۵۷ درصد از زنان در دانشگاه و تعداد بیشتری از آنان در سازمان‌های غیر نظامی و سازمان‌های وابسته به بخش خصوصی به‌طور مشابه، با رفتارهای آزاردهنده مواجه بوده‌اند (نقل از جانعلی‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۸۷). افزون بر این، داده‌های مطرح شده در نوشتار حاضر این گمانه را تأیید می‌کند که فشار حاصل از ناهماهنگی انتظارات نقشی و بی‌عدالتی جنسیتی بر نگرش پاسخگویان نسبت به کار و احساس رضایت از آن رابطه‌ای معنادار دارد. بنابراین انتظار می‌رود با کاهش مشکلات یادشده میزان خشنودی از کار و سازمان افزایش خواهد یافت و به این ترتیب نه تنها عملکرد شغلی بلکه کیفیت زندگی زنان ارتقاء خواهد یافت. نتایج پژوهشی که اخیراً در بین ۲۵۰ نفر از زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی انجام شد نیز نشان داد که رضایت از شرایط کار با کیفیت زندگی زنان رابطه مثبت و مستقیم دارد (رحمانی، ۱۳۸۷).

مهم‌ترین پیشنهادهایی که زنان عضو هیئت علمی برای کاهش مشکلات خود مطرح کرده‌اند کمک به توانمندسازی آنان، تأکید بر شایسته‌سالاری، تلاش در جهت رفع نابرابری جنسیتی و اصلاح نگرش‌های

فرهنگی مبتنی بر روا داشتن تبعیض جنسیتی نسبت به زنان است. پیشنهادهای مطرح شده از تغییر در هویت فردی و جنسیتی زنان خبر می‌دهد. زیرا نشان می‌دهد که زنان عضو هیئت علمی دانشگاه محدودیت‌های خود را شناسایی کرده و به این باور رسیده‌اند که برای کاهش این مشکلات باید از خود آغاز کنند و توانایی‌های خویش را ارتقاء بخشند. این افراد به جای اتخاذ مواضع تضادگرایانه یا منفعلانه ضمن تأکید بر رفع محدودیت‌ها و افزایش توانمندی‌های خود، خواهان پیشرفت و مساوات هستند.

در واقع می‌توان گفت جستجوی عدالت اجتماعی که جزئی از جنبش برابری طلبی است، امروز بخش مهمی از مطالبات زنان به‌طور کلی و به‌طور خاص زنان هیئت علمی دانشگاه را تشکیل می‌دهد و مدیران ایرانی به چند دلیل نمی‌توانند نسبت به این قبیل مطالبات بی‌اعتنا باشند. دلیل اول آن است که در عصر حاضر نیروی انسانی کارآمد و پویا که از آن تحت عنوان سرمایه انسانی یاد می‌شود مهم‌ترین سرمایه ملی جوامع محسوب می‌شود. طی چند سال گذشته رشد قابل ملاحظه زنان پذیرفته شده در آزمون ورودی دانشگاه‌ها حاکی از آن است که زنانی که امروز مشغول تحصیل هستند، فردا در مشاغل تخصصی حضور خواهند یافت و بخشی از سرمایه انسانی و ملی جامعه را تشکیل خواهند داد. از این رو مدیران جامعه ایران که دغدغه توسعه و پیشرفت جامعه را دارند نمی‌توانند بی‌اعتنا نسبت به مشکلات زنان تحصیل کرده در مسیر توسعه و پیشرفت گام بردارند.

دیگر آن که فراهم آوردن شرایط تأمین حقوق انسان‌ها و تحقق عدالت از جمله وظایف اساسی دولت‌های خدمتگزار است، از این رو مسئولین و برنامه‌ریزان جامعه ایران نمی‌توانند نسبت به رفع تبعیض جنسیتی بی‌توجه باشند.

در یک قضاوت منصفانه باید گفت نمی‌توان منکر این واقعیت شد که طی سال‌های گذشته جایگاه زنان از نظر شاخص‌های سلامت و بهداشت، آموزش و برخورداری از آزادی‌های مدنی ارتقاء یافته است. اما این که این تغییر تا چه اندازه حاصل سیاست‌گذاری‌های آگاهانه در جهت کاهش مشکلات زنان بوده و تا چه اندازه تحت تأثیر سیر تحولات اجتماعی است که در سطحی جهانی و ملی رخ داده، نکته در خور تأملی است.

نتایج بررسی «ابعاد شکاف جنسیتی و میزان تحقق کاهش آن در برنامه سوم توسعه» نشان می‌دهد که اگر چه اراده مشخصی برای کاهش شکاف جنسیتی در قالب برخی موارد برنامه سوم محقق شده اما فرایند رخ داده بیش از آن که محصول این اراده باشد ناشی از روند کلی تغییرات جامعه بوده است. زیرا در بخش اشتغال، تفاوت زنان و مردان نه تنها کاهش نیافته بلکه افزایش هم یافته و تفاوت نتایج آن با پیش‌بینی‌های برنامه سوم زیاد است (صادقی فسایی و کلهر، ۱۳۸۶: ۲۶).

منابع

- احمدنیا، شیرین (۱۳۸۰) برخی عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر مشارکت محدود زنان، نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، ویژه نامه دومین همایش مسائل اجتماعی ایران (۴).
- ازکمپ، استوارت (۱۳۶۹) روانشناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه: فرهاد ماهر، تهران: آستان قدس رضوی.
- باند، شریل ال. (۱۳۸۶) تجربه ریاست زنان در دانشگاه، ترجمه: نوین تولایی، زنان و آموزش عالی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، صص: ۲۴۲-۲۲۵.
- جانعلی‌زاده چوب‌بستی، حیدر (۱۳۸۶) تحلیلی بر جایگاه زنان در نهادهای علمی و تخصصی نخبه، پژوهش زنان، سال ۵ (۱)، صص: ۱۹۸-۱۷۳.
- جانعلی‌زاده چوب‌بستی، حیدر؛ مقیمی، اعظم و مجید امینی (۱۳۸۷) جنسیت و علم، بررسی پژوهش‌ها در ایران و جهان؛ مجله آموزش عالی ایران، سال اول (۳)، صص: ۸۳-۵۶.
- جعفرنژاد، احمد؛ اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۸۴) وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت، مطالعه موردی ایران؛ فصلنامه مدیریت زنان، سال ۳ (۲).
- جلایی‌پور، حمیدرضا (۱۳۸۵) چهار ارزیابی جامعه‌شناختی از موقعیت زنان ایران (۱۳۸۴-۱۳۷۶)، رفاه اجتماعی، سال ۵ (۲۱)، صص: ۳۹-۱۰.
- جواهری، فاطمه؛ قضاتی، سرور (۱۳۸۳) موانع کارآفرینی زنان، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۵ (۲)، صص: ۱۷۸-۱۶۱.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵) جامعه‌شناسی نظم؛ تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی، تهران: نشر نی.
- چلبی، مسعود (۱۳۸۵) مطالعه پیمایشی اخلاق کار در سه شهر تهران، تحلیل اجتماعی در فضای کنش، تهران: نشر نی.
- خسروی، زهره (۱۳۷۸) نقش تاهل و اشتغال بر خود پنداره زنان ایرانی، دریافته‌های نوین پژوهشی، تهران: دانشگاه الزهراء.
- دارندورف، رالف (۱۳۷۷) انسان اجتماعی، ترجمه غلامرضا خدیوی، تهران: آگاه.
- رحمانی، ریتا (۱۳۸۷) بررسی رابطه میان وضعیت شغلی و رضایت شغلی با کیفیت زندگی زنان شاغل در وزارت جهاد سازندگی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه تربیت معلم.
- رضائیان، علی (۱۳۸۴) انتظار عدالت و عدالت در سازمان: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب درسی.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۵) جایگاه شغلی زنان در دانشگاه، تهران: پیوند نو.
- زمانی فراهانی، حمیرا (۱۳۷۳) بررسی نقش و موقعیت زنان محقق در مراکز پژوهشی کشور، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- سراج زاده، سید حسین؛ جواهری، فاطمه (۱۳۸۵) برابری گرای جنسیتی در میان دانشجویان و متغیرهای زمینه‌ای و نگرشی مرتبط با آن، مجله جامعه‌شناسی ایران، سال ۷ (۲).
- شادی‌طلب، ژاله (۱۳۸۱) توسعه و چالش‌های زنان ایران، تهران: نشر قطره.
- صادقی‌فسایی، سهیلا؛ کلهر، سمیرا (۱۳۸۶) ابعاد شکاف جنسیتی برنامه‌های سوم و چهارم توسعه و میزان تحقق کاهش آن در برنامه سوم توسعه، پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۲، صص: ۲۸-۵.
- فاضلی، محمد (۱۳۸۶) عوامل و پیامدهای ایجاد احساس عدالت سازمانی در بین اعضای هیئت علمی زن، زنان و آموزش عالی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، صص: ۱۸۸-۱۶۱.
- کلمن، جیمز (۱۳۷۷) بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- کولایی، الهه؛ حافظیان، محمد حسین (۱۳۸۵) نقش زنان در توسعه کشورهای اسلامی، پژوهش زنان، دوره ۴، شماره ۱ و ۲، صص: ۳۳-۴.

- Bergman, Bodile & Hallberg** (2002) "The Validation of the Women Workplace Culture Questionnaire : Gender Related Stress and Health for Swedish Working Women"; *Sex Roles: A Journal of Research* , 1 Sep. 2003, Sited in: <http://www.Goliath/ecnext.Com>.
- Robbins, Stephen P.** (1991) "Organization Theory, Structure, Design and Applications", United States of America: Prentice-Hall International Edition.
- Burn, Shawn Meghan** (2005) "Women Across Cultures: A Global Perspective", United States of America: McGraw Hill.
- Lauer, Robert H. & Jeanette C. Laure** (2002) "Social Problems and the Quality of Life", United States of America: Mc Graw Hill.
- Katz, Dailel & Kahn, Robert L.** (1966) "The Social Psychology of Organizations", New York, London, Sydney: John Wiley & Sons, Inc.
- Noraini, M. Noor** (2002) "The Dilemma of the Double Day - Special Report: Careers in Higher Education", *Black Issues in Higher Education*, 21.
- Norris, Pippa and Ronald Ingelhart** (2006) "Gendering Social Capital: Bowling in Women's Leagues?" in "Gender and Social Capital", Great Britain and United States of America: Rutledge, 73-98.
- Sabini, John** (1995) "Social Psychology", United States of America: W. W. Norton & Company Ltd.
- Tedrow, Barbara. & Robert, A. Rhoads** (1999) "A Qualitative Study of Women's Experiences in Community College Leadership Positions", *Community Colleague Review*, Vol. 27, 3, pp: 1-18.
- Weiss, H. M.** (2002) "Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences", *Human Resource Management Review*, 12, pp:173-194.