



Difficulties for Women to Enter the Academic Career: Qualitative Study

Khadijeh Keshavarz¹

Received: Jun. 18, 2019; Accepted: May. 23, 2019

Extended Abstract

The findings of the article show that despite the long history of women as faculty members in higher education in Iran, we face a continuing gender gap among faculty members. Also, the higher we go up the ladder of professional hierarchy in the university, the stronger this gap becomes. The central question in this article is what challenges women face in entering the career of teacher-researcher and what is their narrative through this path in the midst of existing gender relations? This article will also address the facilitators as well as the barriers to achieving this career from the perspective of female teacher-researchers. The approach of this research is qualitative. Among the various techniques used in qualitative research to obtain the information required in this article, we have used the in-depth interview technique and in data analysis we have used thematic analysis. To achieve a more accurate understanding of the entry of women into university professional life, we have selected the two universities of Tehran and the Persian Gulf. According to the participants of the research, discriminatory attitudes towards women are seen in some of the applicant recruitment sessions. Existence of meta-academic criteria in recruitment sessions, constant change of bylaws and decisions, as well as men's lobbies are among the difficulties of entering the academic career. Some of the issues that women refer to as recruitment difficulties may be common to both men and women, but it should be noted that in the midst of existing gender relations, even common issues between men and women take on a different form and shape for each.

Keywords: female teacher-researchers, gender gap, Bushehr University, University of Tehran, qualitative research

1. Assistant Professor of Sociology, Department of Women's Studies, Institute for Social and Cultural Studies, Tehran, Iran

✉ khadijehkeshavarz73@gmail.com



INTRODUCTION

The feminization of universities is a global phenomenon in terms of the widespread presence of female students in scientific institutions. However, as numerous studies have shown, feminization of the academic world does not mean achieving equality between men and women, especially in the careers of teacher-researcher. In Iran, despite the long history of women in higher education as faculty members, we are facing a persistent gender gap over the past decades. The gender gap among faculty members reflects the challenges faced by women PhD graduates in accessing the academic career. The question we will address in this article is: What difficulties do women face in entering the career of teacher-researcher and what is their narrative through this path in the midst of existing gender relations? In this article, we will also discuss the facilitators and barriers to achieving this career from the perspective of female teacher-researchers.

PURPOSE

The purpose of this study is to sensitize the academic community to professional inequalities between women and men.

METHODOLOGY

The approach of this research is qualitative. Among the various techniques used in qualitative research to obtain the information required in this article, we have used the in-depth interview technique and in data analysis we have used thematic analysis. To achieve a more accurate understanding of the entry of women into university professional life, we have selected the two universities of Tehran and Persian Gulf. We interviewed 18 female faculty members at both universities. All interviews were conducted during the summer of 2018.

RESULT

In response to research questions: 1. "What difficulties have women endured to enter this career and what is their narrative through this path in the midst of gender relations?" 2. What are the facilitators and barriers in recruitment of women faculty members from the perspective of female teacher-researchers? We have reached the findings from the narratives of the participants, which we will describe in the following. All of the categories expressed here are derived from the participants' narratives:

Findings show that despite the difficulties seen in the narratives of the teachers-researchers, most of them have been able to reach a university position after the PhD. However, some of them (especially teachers-researchers of the Persian Gulf University) preferred to be employed in top universities. However, they had narratives of discriminatory treatment of applicants in recruitment sessions, and believed that the prevailing atmosphere in judging applicants still set double standards for men and women. Based on interviews with female teacher-researchers at the University of Tehran, it seems that these trends are changing and those who

participated in our research have spoken less about the difficulty of recruitment because of their gender. However, it seems that if in a university like the Persian Gulf University, gender-biased statements and actions are more obvious, these statements and actions take on more implicit forms in the University of Tehran. The existence of meta-academic criteria in recruitment sessions, in some cases the formality of the sessions and the selection of the person before the interview, is one of the observations and life experiences of some teachers-researchers who have participated in this study. The constant change of bylaws and decisions, as well as the existence of men's lobbies and opposition to the presence of those who are not attributed to these lobbies, are among the difficulties of entering the academic career that some teachers-researchers have mentioned in interviews with the author. Some have pointed to concerns about public choice at the beginning of the academic career. According to some of them, public choice does not have a specific and formulated criterion, it is a matter of taste, and with the change of managers, the approach to the choice changes. Finally, resistance to new teachers-researchers has been another barrier mentioned in these interviews.

Existence of a brilliant scientific record, having a scientific curriculum vitae appropriate to the checklist of the Ministry of Science, Research and Technology, attending scientific networks and knowing the scientific group - where the person is to be employed - of the person and his abilities, facilitates the recruitment process from the participants' point of view in this research. Having a consistent and tireless spirit is also crucial to a person's success in going through the various stages of this process.

DISCUSSION

It seems that some of the difficulties that the female teacher-researchers participating in this study refer to as recruitment difficulties may be common between men and women, but it is important to know that in the midst of the existing gender relations, even common issues between the male and female professors -researchers find different perspectives and forms, and in some cases a common issue between them takes on a more complex and complicated dimensions for women within these relationships. One of the problems of some professors -researchers who have completed their Ph.D studies in Iran is that one of the conditions for recruitment to some colleges is their presence in scientific centers outside of Iran for part of their studies. It should be noted that in the midst of a relationship where it is the responsibility of women to reconcile work and life, it is very difficult for married women with young children to advance their education outside of Iran, and the bylaws in this regard are gender-blind. Also, one of the factors that facilitate the entry of women into the career of teacher-researcher, as we have seen in the narrations, is participation in scientific communities, while attending such communities and networks is more difficult for women for some reasons. Most of these networks are masculine and women are difficult to access. On the other hand, due to the issue of reconciliation between professional work and



Iranian Cultural Research

Abstract

personal life, it is more difficult for women to find time to participate in these communities.

As Bernard Fusulier (2018) emphasizes in his research, the issue of gender is not only related to women but also to the relationship between women and men, feminine and masculine. Thus, organizing and a gendered attitude can continue in the university institution, despite the complete equality of men and women [in terms of number and share of attendance]. There are hidden divisions and filters in the university institution that cause women to lose their talents and the effectiveness of the university [in terms of equality] are called into question. In his view, gender policies to deepen equality between men and women should not only apply to women, but should be public and communication policies (Fusulier, 2018). On the other hand, as successful experiences in other countries show, the precondition for any effective action is policy-making, because all these actions require financial and human costs and must be done in the long run (Ibid).

CONCLUSION

Most of the teachers-researchers interviewed in this study, acknowledge that the academic system is not separate from society, and that the stronger the laws of the patriarchal system, the more difficult they are to question and reduce their impact on the academic system. Thus, trying to eliminate injustice in society can itself contribute to the expansion of justice in the university system. In the last two decades, in some countries, measures have been taken to promote equality in the university, and paying attention to them can make conditions easier for our university women as well. What the researchers are emphasizing is changing the barriers that make it difficult for women to enter the career, and then recognizing and breaking the glass ceiling that blocks the advancement of women. The need to recognize inequalities and to use the lens of equality in employment commission and promotion committee should be emphasized. Efforts should be made to ensure the presence of women in all power institutions of the university, including the presidency, faculty management and research management (Asgharzade & Keshavarz, 2019).

Among the recommendations that can be made to facilitate the recruitment process for women are "Informing and educating members of recruitment and promotion committees in order to sensitize them to the issue of gender in order to reduce their bias during the recruitment, promotion, evaluation and award of Ph.D and post-doctoral scholarships" (Groupe de réflexion sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes – chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France, 2018, 4) In addition, the establishment of commissions in which male and female members are equal can help reduce gender bias during recruitment and in the promotion process. "Compilation of bylaws for ministries, addressed to heads of universities and research organizations in order to specify the measures that should be taken to ensure equality between the careers of men and women" (Ibid) is also one of the proposed solutions. As the results show, there are multiple recruitment difficulties, and according to some participants in the



study, recruitment committees are not free of some prejudices against women. Trying to remove meta-academic criteria from the recruitment process and enforcing explicit, clear, consistent, and inclusive bylaws can free the recruitment process from some of the flaws and suspicion of discrimination and exclusion.

NOVELTY

The novelty of this article is that it tries to understand the difficulties of women entering the academic profession with a qualitative approach. In addition, this study tries to avoid the current centralism by studying female professors at Bushehr University.



Iranian Cultural Research

Abstract

BIBLIOGRAPHY

Barbier, P., & Fusulier, B. (2016). Comprendre l'expérience de la carrière scientifique et les inégalités entre les sexes au regard de l'interférence Travail/Famille. In *Rebecca Rogers et Pascale Moulinier, Les Femmes Dans Le Monde Académique* (Pp. 81-94). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

Centre of recruiting faculty member (Dec. 24, 2019). *Census of Faculty member recruitment in Universities*. Reterived from <http://mjazb.ir/detail/news/5889>

Claudine, H. (2018). Exemples de politiques publiques en Europe, In *Groupe de réflexion sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes – chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France*, Rapport final- Etat des lieux et recommandations, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, mai 2018.

Cronsell, A. (2018). Homlessness in University. In DiGeorgio-Lutz, JoAnn, *Women in Higher Education: Empowering Change* (B. Tahmasbi, Trans.). Tehran, Iran: Institute for Social and Cultural Studies.

Delavault, H., Boukhobza, N., Hermann, C., & Konrad, C. (2002). Les enseignantes-chercheuses à l'université: demain la parité?. Paris: L'Harmattan.

Dutoya, V., Kiani, S., Le Renard, A., Prieur, C., & Vörös, F. (2019). Introduction. Analyses féministes des rapports de domination dans l'enseignement supérieur et la recherche, In *Genre, sexualité & société* [En ligne], mis en ligne le 16 décembre. doi: 10.4000/gss.6146

Fassa, F., & Kradofer, S. (2010). *Le plafond de fer à l'université: Femmes et carrières*. Zurich : Seismo.

Fusulier, B. (2018). Comprendre les inégalités de genre dans le monde académique. In: *Groupe de réflexion sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes – chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France*. Rapport final- Etat des lieux et recommandations, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, mai 2018.

Hilgemann, M., & Niecel, J. (2016). Carrière académique, nomination aux postes de professeure et réception de la loi relative à l'égalité des sexes dans les universités allemandes. In R. Rebecca & M. Pascale, *Les femmes dans le monde académique, Perspectives comparatives*. Paris : Presses Universitaires de Rennes.

Institute for Research and Planning in Higher Education (2017). *Census of Students in 1395-1396*. Tehran, Iran: Ministry of Science, Research & Technology.

Institute for Social and Cultural Studies (2016). *Women and Higher education*. A report made by the Department of Women Studies. Reterived from <http://iscs.ac.ir>

Iranian Centre of Census (2013). Labure census in Iran. Retrieved from www.sci.org.ir

Janalizade Choob-Basti, H., Moghimi, A., & Amini, A. (2008). Sociological explanation of professtional positions of academic women: Case study of women faculty member of



Isfahan University. *Women in Development and Politics*, 21, 47-78.

Keshavarz, Kh. (2019). Women professor-researcher challenges in Higher education. In Kh. Kesavarz (Ed.), *Women in Higher Education*. Tehran, Iran: Institute for Social and Cultural Studies.

Keshavarz, Kh. (2015). Study of gaps between women availability to higher education and their entrance to job. *Social and Cultural Development Studies*, 4(1), 177-202.

Keshavarz, Kh. (2018). *Unended dream: Girls experiences in Iran universities*. Tehran, Iran: Institute for Social and Cultural Studies.

Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (2018). Introduction. Reterived from <https://www.vie-publique.fr/rapport/270600-freins-aux-carrieres-des-femmes-chercheuses-et-enseignantes-chercheures>

Rogers, R., & Moliner, P., (2016). Introduction. In *Les femmes dans le monde académique, Perspectives comparatives*. Paris : Presses Universitaires de Rennes.

Shaditalab, Zh. (2018). Women in higher education. Tehran, Iran: Institute for Social and Cultural Studies.

UNESCO (2012). Atlas mondial de l'égalité des genres dans l'éducation. Paris.



Iranian Cultural Research

Abstract



دشواری‌های زنان برای ورود به حرفه دانشگاهی: مطالعه‌ای کیفی

خدیجه کشاورز^۱

دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۲۸؛ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۲۲

چکیده

یافته‌های مقاله نشان می‌دهد که با وجود سابقه زیاد حضور زنان در آموزش عالی ایران به‌عنوان عضو هیئت علمی، با تداوم شکاف جنسیتی در میان اعضای هیئت علمی روبه‌رو هستیم و هر چقدر از نردبان سلسله‌مراتب حرفه‌ای در دانشگاه بالاتر می‌رویم، این شکاف تقویت می‌شود. پرسش محوری این است که زنان برای ورود به حرفه استادی‌پژوهشگری با چه چالش‌هایی مواجه هستند و روایت آنان از طی این مسیر در بطن مناسبات جنسیتی موجود چیست؟ همچنین این مقاله به عوامل تسهیل‌گر و موانع دستیابی به این حرفه از نگاه استادی‌پژوهشگران زن خواهد پرداخت. رویکرد این مقاله کیفی است و از میان تکنیک‌های مختلف مورد استفاده در پژوهش کیفی برای دستیابی به اطلاعات مورد نیاز، از تکنیک مصاحبه عمیق استفاده شده است. در تحلیل داده‌ها از روش تحلیل تماتیک استفاده شده است. برای رسیدن به فهمی دقیق‌تر از ورود زنان به زندگی حرفه‌ای دانشگاهی، دانشگاه تهران و دانشگاه خلیج‌فارس بوشهر را انتخاب کرده‌ایم. بر اساس روایت مشارکت‌کنندگان پژوهش، برخوردهای تبعیض‌آمیز نسبت به زنان در برخی از جلسات جذب متقاضیان دیده می‌شود. وجود معیارهای فراآکادمیک در جلسات جذب، تغییر مداوم آیین‌نامه‌ها و تصمیمات و نیز وجود لابی‌های مردانه از دشواری‌های ورود به حرفه دانشگاهی است. برخی از مسائلی که زنان از آن به‌عنوان دشواری‌های جذب نام می‌برند، ممکن است میان زنان و مردان مشترک باشد؛ اما باید توجه داشت که در بطن مناسبات جنسیتی موجود، حتی مسائل مشترک بین زن و مرد برای هر کدام سوویه و شکلی دیگرگون می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: استادی‌پژوهشگران زن، شکاف جنسیتی، دانشگاه بوشهر، دانشگاه تهران، پژوهش کیفی

۱. مقدمه

زنانه شدن دانشگاه‌ها از نظر حضور گسترده دانشجویان دختر در نهادهای علمی پدیده‌ای جهانی است. مطالعات نشان می‌دهند که زنان در تمام جهان بهره‌مندان اصلی گسترش آموزش عالی در دهه‌های اخیر هستند (یونسکو^۱، ۲۰۱۲، ۵۷). با این حال، همان‌طور که پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهند زنانه شدن جهان دانشگاهی به معنای دستیابی به برابری زن و مرد به‌ویژه در حرفه‌های استادپژوهشگری نیست (فوزولیه^۲، ۲۰۱۸، ۶).

در ایران نیز گسترش تحصیلات عمومی، فرصت‌های وسیعی را برای آموزش دختران در دهه‌های ۶۰ و ۷۰ شمسی فراهم کرد. نتیجه دسترسی گسترده زنان به آموزش متوسطه، افزایش تقاضای دختران برای دستیابی به آموزش عالی در دهه‌های ۷۰ و ۸۰ شمسی است. آمارهای منتشرشده نشان می‌دهد که در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵، زنان ۵۲ درصد از کل دانشجویان شاغل به تحصیل در مراکز آموزش عالی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری را تشکیل می‌دهند (موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵). با وجود برابری نسبی تعداد دختران دانشجوی نسبت به پسران در دهه اخیر، جهان دانشگاهی در ایران هم‌چنان جهانی مردانه باقی مانده است؛ به طوری که با وجود سابقه زیاد حضور زنان در آموزش عالی به‌عنوان عضو هیئت علمی، ترکیب جنسیتی اعضای هیئت علمی در مراتب مختلف نشان‌دهنده پایداری شکاف جنسیتی طی دهه‌های گذشته است.

از سوی دیگر، زنان در مدیریت آموزش عالی و کسب موقعیت‌های بالا در مراتب علمی، فرصت‌های محدودی داشته‌اند. نگاهی به ترکیب جنسیتی مراتب دانشگاهی در دهه‌های گذشته نشان می‌دهد در هر سه مرتبه استادیاری، دانشیاری و استادی، زنان فاصله معناداری با مردان داشته‌اند^۳؛ به طوری که در سال ۱۳۹۴ سهم زنان در مرتبه استادی



فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران

۴۰

دوره ۱۳، شماره ۱
بهار ۱۳۹۹
پیاپی ۴۹

1. UNESCO

2. Fusulier

۳. برای فهم بیشتر این شکاف می‌توان به سخنان رئیس مرکز جذب وزارت علوم در دی ماه ۱۳۹۸ اشاره کرد: او تعداد اعضای هیئت علمی جذب‌شده در دانشگاه‌ها را از آغاز سال ۹۸ تا کنون ۹۰۰ نفر ذکر می‌کند. از این تعداد ۳۰۳ نفر زن هستند. او اشاره می‌کند که تعداد متقاضیان زن برای عضویت هیئت علمی در سامانه جذب به‌طور معمول ۱۵ درصد کمتر از مردان است. با نگاهی دقیق‌تر به آمار ارائه‌شده توسط رئیس مرکز جذب می‌بینیم که سهم متقاضیان زن نسبت به هم‌تایان مردشان، هیچ تناسبی با سهم جذب‌شدگان زن ندارد. سهم مردان جذب شده به‌عنوان عضو هیئت علمی نسبت به زنان جذب‌شده دو برابر بیشتر است (آمار جذب هیئت علمی زن در دانشگاه‌ها، مرکز جذب اعضای هیئت علمی، ۹۸/۱۰/۳):

۸ درصد؛ در مرتبه دانشجویی ۱۴ درصد و در مرتبه استادیاری ۲۲/۳ درصد بوده است (به نقل از: کتابچه زنان و آموزش عالی، ۱۳۹۵). وجود این شکاف جنسیتی در میان اعضای هیئت علمی نشان‌دهنده چالش‌های پیش‌روی زنان فارغ‌التحصیل دکتری در دسترسی به حرفه دانشگاهی است، پرسشی که در این مقاله پی خواهیم گرفت این است که زنان برای ورود به حرفه استادی‌پژوهشگری متحمل چه دشواری‌هایی هستند و روایت آنان از طی این مسیر در بطن مناسبات جنسیتی موجود چیست؟ همچنین در این مقاله به عوامل تسهیل‌گر و نیز موانع دستیابی به این حرفه از نگاه استادی‌پژوهشگران زن خواهیم پرداخت. هدف این پژوهش حساس کردن جامعه دانشگاهی به نابرابری‌های حرفه‌ای بین زنان و مردان است. در جهان دانشگاهی به‌جای اینکه به این نابرابری‌ها و مشکلات به‌عنوان نابرابری‌ها و مشکلات ساختاری نگریسته شود، از آن‌ها با عنوان مشکلات فردی در «انتخاب»، تمایل و «شایستگی» یاد می‌شود (مولینیه، ۲۰۱۶، ۱۰). می‌توان گفت که در این حوزه ما با نوعی روان‌شناختی دیدن مسائل اجتماعی روبه‌رو هستیم؛ امید می‌رود با انجام پژوهش‌های کیفی در این حوزه و به‌دست دادن تصویر دقیقی از مسائل زنان در نظام دانشگاه، به اسطوره شخصی‌انگاری مسائل اجتماعی پایان داده شود.

۲. روش پژوهش

رویکرد این پژوهش کیفی است. از میان تکنیک‌های مختلف مورد استفاده در پژوهش کیفی، برای دستیابی به اطلاعات مورد نیاز این مقاله، از تکنیک مصاحبه عمیق و در تحلیل داده‌ها از روش تحلیل تماتیک استفاده شده است. برای رسیدن به فهمی دقیق‌تر از ورود زنان به زندگی حرفه‌ای دانشگاهی، دانشگاه تهران، که دانشگاهی در مرکز، برخوردار، دارای رتبه بالا و سنت‌های زندگی دانشگاهی جاافتاده است، و دانشگاه خلیج فارس بوشهر، که دانشگاهی دور از مرکز در جنوب غربی ایران، جوان و فاقد بسیاری از امکانات و سنت‌های زندگی دانشگاهی است، انتخاب شده است. در بوشهر با ۱۰ زن استادی‌پژوهشگر مصاحبه کرده‌ایم. ۷ تن از آنان اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مختلف دانشگاه خلیج فارس هستند. دو تن نیز اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور واحد بوشهر





هستند. یکی دیگر نیز استاد حق‌التدریس هر دو دانشگاه است. ۸ استاد دانشگاه تهران نیز از دانشکده‌های مختلف این دانشگاه انتخاب شده‌اند.^۱ تمام مصاحبه‌ها در تابستان ۹۷ انجام شده است. در این مقاله ما با تکیه بر مصاحبه با استادپژوهشگران در دو دانشگاه تلاش کرده‌ایم به فهمی زمینه‌مند از زندگی حرفه‌ای مشارکت‌کنندگان در این دو دانشگاه دست یابیم. نگارنده در این مقاله به هیچ‌وجه ادعای تعمیم یافته‌های خود به دیگر دانشگاه‌ها و حتی به تجربه زیسته تمام استادپژوهشگران در این دو دانشگاه را ندارد. اصولاً، یک پژوهش کیفی به دنبال تعمیم یافته‌های خود به افرادی فراتر از مشارکت‌کنندگان خود نیست، هرچند تلاش دارد با عمق‌بخشی به موضوع مورد پژوهش خود، بر حوزه مطالعه خود نور افکنده و به درک عمیق‌تری از موضوع مطالعه خود دست یابد.

معمولاً در یک مطالعه کیفی برای تحلیل داده‌ها سه روش وجود دارد: روش نخست، روش استقرایی است که از کدها و برجسب‌های اولیه شروع می‌شود و با مقولات و ریزمقولات ادامه پیدا می‌کند و در نهایت به ابرمضمون می‌رسد؛ روش دوم، روش قیاسی است که سؤالات اصلی پژوهش تعیین‌کننده مضامین است؛ و روش سوم، که روش نگارنده در این پژوهش است، روشی استقرایی-قیاسی است. این روش ترکیبی از محتوای مصاحبه‌ها و نیز پرسش‌های پژوهش است که کدها، مقولات و مضامین نهایی این پژوهش را شکل می‌دهند.

در این پژوهش، پس از پیاده‌کردن مصاحبه‌ها با خواندن مکرر آنها به کدگذاری پرداختیم؛ در مرحله بعد مقوله‌ها را تشخیص داده و در نهایت به مضامین رسیدیم. به این ترتیب، به دسته‌بندی عناوین پژوهش پرداختیم. سرانجام در جدولی، مقوله‌ها را طبقه‌بندی کرده و پس از آن بر مبنای این جدول و هر مقوله، تمام متن مصاحبه‌ها بارها خوانده شد و گفته‌های مربوط به هر مقوله، از مصاحبه جدا و در صفحه جداگانه‌ای زیر مقوله اصلی کپی شده و گزارش یافته‌ها ارائه شد. به طور مثال، در مقاله ابتدا با کدهایی همانند «تغییر مدام آیین‌نامه‌ها و تصمیمات»، «وجود معیارهای فراتر از شایسته‌سالاری

۱. در این پژوهش سعی داشتیم مشارکت استادپژوهشگران بیشتری را در هر دو دانشگاه جلب کنیم که متأسفانه میسر نشد. با این حال، می‌توان اذعان کرد که در رابطه با پرسش پژوهش، به داده‌های موردنیاز با همین تعداد مشارکت‌کننده رسیده‌ایم و مصاحبه‌های بیشتر داده‌های متفاوتی را اضافه نمی‌کرد. به بیان دیگر، در این مصاحبه‌ها به اشباع داده دست یافته‌ایم.

آکادمیک»، «تبعیض جنسیتی»، و «وجود گنگ‌های مردانه و گزینش عمومی» روبه‌رو هستیم که همه این کدها با هم مقولهٔ دشواری جذب را شکل می‌دهند و در نهایت چندین مقوله، مضمون دشواری ورود به حرفهٔ دانشگاهی را شکل می‌دهند.

۳. پیشینهٔ پژوهش

گزارش سال ۲۰۱۲ یونسکو دربارهٔ آموزش نشان می‌دهد که حضور مردان در مشاغل پژوهشی بسیار گسترده‌تر از زنان است. زنان هنگامی که از نردبان آموزشی بالا می‌روند، با موانع قابل‌توجهی مواجه می‌شوند و برای رسیدن به مشاغل پژوهشی، مردان امتیازات گسترده‌ای نسبت به زنان دارند. مردان ۷۱ درصد دارندگان مشاغل پژوهشی در جهان را تشکیل می‌دهند، در حالی که، سهم زنان تنها ۲۹ درصد از این مشاغل در سطح جهان است. در اکثر ۵۴ کشور از ۹۰ کشوری که داده‌هایی در دسترس از آن‌ها وجود دارد، زنان ۲۵ تا ۴۵ درصد پژوهشگران را تشکیل می‌دهند؛ زنان تنها در ۲۱ کشور، بیش از ۴۵ درصد پژوهشگران را شامل می‌شوند (یونسکو، ۲۰۱۲).

آمارها درباره جایگاه زنان در پژوهش و آموزش عالی نشان می‌دهد: ۱. زنان پژوهشگر در مراکز پژوهشی در اقلیت هستند؛ ۲. سهم پژوهشگران زن در رشته‌های علمی در کشورهای مختلف متفاوت است؛ ۳. «سقف شیشه‌ای»^۱ که در مشاغل به صورت عمومی برای زنان وجود دارد، به شکل ویژه‌ای در آموزش عالی و مراکز پژوهشی عمل می‌کند. از عوامل توضیح‌دهندهٔ تعداد کم پژوهشگران زن به ویژه در پست‌های بالا می‌توان به تلاش برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی خصوصی، وجود کلیشه‌های مبتنی بر جنسیت، حضور معیارهای ارتقاء و بهبود جایگاه، بی‌توجهی به وضعیت زنان، عدم تمایل مدیران مراکز پژوهشی به جذب و پیشرفت زنان اشاره کرد. واقعیت این است که زنان در حوزهٔ پژوهش اغلب نسبت به مردانی که قابلیت‌های یکسانی با آن‌ها دارند، درآمد کمتری دارند. آن‌ها شانس پیشرفت کمتری دارند و به‌طور سیستماتیک در پایین نظام علمی تمرکز یافته‌اند (یونسکو، ۲۰۱۲).

1. Glass ceiling



نگاهی به پژوهش‌های خارجی نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، پژوهش درباره جایگاه زنان در جهان دانشگاهی، به‌ویژه در کشورهای توسعه‌یافته پیشرفت زیادی داشته‌است. کتاب‌ها، مقالات متعدد و مجله‌های زیادی به رابطه مبهم بین علم، پژوهش و جنسیت پرداخته‌اند. از میان آثار منتشرشده می‌توان به دو کتاب استادپژوهشگر در دانشگاه^۱ (۲۰۰۲) و سقف آهنی در دانشگاه^۲ (۲۰۱۰) اشاره کرد. همچنین مجله مهم «جنسیت، سکسوالیته و جامعه»^۳ (۲۰۱۹)، شماره اخیر خود را به پرونده دانشگاه اختصاص داده است که حاوی مقالات جالبی در این حوزه است. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که با وجود موفقیت بیشتر دختران در تحصیلات در مقایسه با پسران، نابرابری‌های جنسیتی در دانشگاه هم‌چنان ادامه دارند. تحقیقات درباره این موضوع براساس داده‌های کمی به‌طور عمده شامل دو یافته است: نخست، به تدریج که در سلسله‌مراتب آموزشی و موقعیت [دانشگاهی] پیش می‌رویم از تعداد زنان کاسته می‌شود؛ به این معنا که یک «سقف شیشه‌ای» وجود دارد که مشاغل دانشگاهی زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ دوم، رشته‌های دانشگاهی براساس جنسیت عمل می‌کنند. مطالعات کیفی، امکان شناسایی عوامل تفکیک جنسیتی افقی و عمودی را فراهم کرده‌اند و عوامل مختلفی در این خصوص شناسایی شده‌اند؛ بنابراین، تفاوت‌های موجود در فرایند اجتماعی شدن که زنان و مردان از دوران کودکی با آن مواجه‌اند، موقعیت‌ها، انتظارات و راهبردهای حرفه‌ای مختلفی را فراهم می‌آورد. به دلیل برعهده گرفتن تقریباً انحصاری امور مربوط به خانه از سوی زنان، مشکلات مقابله با تقسیم جنسیتی کار و مصالحه میان خانواده و کار، برای آنها بیشتر [از مردان] خواهد بود (مولینیه، ۲۰۱۶، ۹). همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند که نهاد دانشگاه، خود تولیدکننده سوگیری‌های مردمحور و هنجارهای جنسیتی است که منشأ تبعیض هستند. علاوه‌براین، بسیاری از کلیشه‌های جنسیتی، هنوز هم بر بازنمایی از کار و مردان و زنانی که به آن کار مشغول‌اند، تأثیر می‌گذارند. این واقعیت همچنان بر نتیجه پرونده‌های متقاضیان کار و درک «برتری» حرفه‌های مختلف و سقف شیشه‌ای اثرگذار است (همان).



1. Les Enseignantes-Chercheuses à L'Université
2. Le Plafond de fer de L'Université
3. Genre, Sexualité & Société

برنارد فوزولیه^۱ استاد دانشگاه کاتولیک لوون و پژوهشگر صندوق ملی پژوهش علمی بلژیک در مقاله‌ای تحت عنوان «فهم نابرابری‌های جنسیتی در جهان آکادمیک» با تکیه بر پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه، به توضیح تداوم این نابرابری در جهان دانشگاهی می‌پردازد. او می‌نویسد که مسئله جنسیت تنها به زنان مربوط نیست بلکه به رابطه میان زنان و مردان، زنانه و مردانه، مرتبط است. به نظر او سازمان‌دهی و نگرش جنسیتی به آموزش عالی و پژوهش علی‌رغم وجود برابری کامل زن و مرد [از نظر حضور]، می‌تواند در نهاد دانشگاه تداوم یابد (فوزولیه^۲، ۲۰۱۸، ۶). او برای توضیح کاهش سهم زنان به تدریج که در سلسله مراتب سمت‌های دانشگاهی، بالا می‌روند به چندین پدیده اصلی اشاره می‌کند:

لوله‌های نشت‌دار^۳: لوله نشت دار استعاره‌ای است که برای توصیف ناکامی برخی اقشار و گروه‌ها (در اینجا زنان) از دستیابی به مشاغل و موقعیت‌های خاص به کار می‌رود. طبق این استعاره در مراتب ارتقای علمی، هر چه به سمت بالاتر می‌رویم، تعداد زنان کاهش می‌یابد.

تداوم کلیشه‌ها. تداوم کلیشه‌ها در جهان دانشگاهی و به تعبیر بورديو «عادت واره‌های^۴» اصولاً مردانه، که بر اساس آن مردان به شکل بسیار «طبیعی‌شده» تری در سمت‌های دانشگاهی قرار می‌گیرند (همان).

اثر ماتیلدا^۵: گرایش به «نادیده‌گرفتن» یا کم‌ارزش داشتن کار زنان در حوزه‌های علمی دارد و مشارکت آن‌ها را بی کیفیت جلوه می‌دهد (همان).

اثر ماتئو^۶: بر عکس اثر ماتیلدا، اثر ماتئو به این معناست که «هر چه بیشتر داری، بیشتر به دست می‌آوری» (همان). این اثر که توسط رابرت مرتون جامعه‌شناس آمریکایی شناسایی شده است، شیوه‌ای را توصیف می‌کند که دانشمندان برجسته اغلب اوقات اعتباری بیشتر از یک محقق نسبتاً ناشناخته به دست خواهند آورد؛ حتی اگر کارشان کاملاً مشابه هم باشد. این موضوع موجب انباشت بیشتر به نفع مردان است.

1. Bernard Fusulier
2. Fusulier
3. Tuyau percé
4. Habitus
5. Matilda
6. Matthew





«کلوپ پسران قدیمی»^۱: به معنای وجود شبکه‌ای است که دسترسی به برخی گروه‌های عمدتاً مردانه دارد. زنان می‌توانند به این شبکه‌ها دسترسی پیدا کنند ولی بهای ورود به آن بسیار بالاست (همان).

«زمین چسبنده»^۲: به این معناست که وظایف خانگی بیشتر بر عهده زنان است، نه تنها در درون خانه‌هایشان بلکه در محیط دانشگاهی که از آن به مفهوم «کار خانگی دانشگاهی» تعبیر می‌شود (همان). به نظر می‌رسد که این مفهوم به معنای مشغولیت زنان به برخی کارهای کم‌منزلت تر در محیط دانشگاه است.

دانشگاه یا سازمان پژوهشی همچون «نهادی حریص»^۳: نهاد حریص برگرفته از ایده‌ای است که بر اساس آن محقق زن یا مرد باید تماماً خود را در مأموریت‌های «آن نهاد» درگیر کند. در این نهاد حریص است که احساس گرفتار بودن و تحت فشار زندگی حرفه‌ای قرار داشتن، به وجود می‌آید. این احساس می‌تواند شامل مردان نیز شود ولی در حال حاضر به دلیل تضاد کار/خانواده، بیشتر بر زنان فشار می‌آورد (همان).

با مرور این پدیده‌هاست که برنارد فوزولیه نتیجه می‌گیرد دانشگاه نهادی جنسیتی است که از ساختار جنسیتی جامعه‌ای که در آن قرار دارد، گریزی ندارد. این وضعیت تنها به رفتارهای فردی مربوط نیست بلکه به کارکرد ساختار نیز مرتبط است. در نتیجه، تغییر این بدکارکردها و نابرابری‌ها بسیار مشکل است. او تأکید می‌کند که اگرچه امروزه با زنانه‌شدن جهان دانشگاهی مواجهیم، اما از سوی دیگر، با جداسازی‌های مداومی نیز برخورد می‌کنیم. از نظر او در دانشگاه صافی‌های پنهانی وجود دارند که موجب از دست رفتن استعدادهای زنان می‌شوند و اثربخشی نهاد دانشگاه را زیر سؤال می‌برند (همان).

در ایران نیز برخی از پژوهش‌های منتشر شده، نشان‌دهنده موانع فرهنگی و اجتماعی برای مشارکت زنان در مشاغل پژوهشی و دانشگاهی است. به‌طورمثال، نتایج تحقیقی با عنوان «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

1. Old guys' club
2. Sticky floor/ Plancher gluant
3. Institution gourmande

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، تحرك عمودي، مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی، فشارهای خانوادگی و مشکل حضور در شبکه‌های اجتماعی غیررسمی مواجه هستند (جانعلی‌زاده چوب‌بستی و همکاران، ۱۳۸۷، ۸۴).

ژاله شادی‌طلب (۱۳۹۷) نیز در کتابی تحت‌عنوان ارتقای زنان به رتبه‌استادی در دانشگاه‌های ایران به بررسی موانع اصلی بر سر راه ارتقاء زنان به رتبه‌استادی در دهه اخیر می‌پردازد. وی دو منبع اصلی را برای بازماندن زنان از ارتقا به رتبه‌استادی باز می‌شناسد: ۱. زمینه‌های فرهنگی ارزیابی‌های غیرمنصفانه؛ ۲. خنثی‌گرایی کامل مقررات و آیین‌نامه‌های ارتقاء (شادی‌طلب، ۱۳۹۷، ۲۱۷).

این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که فرهنگ و سازماندهی دنیای دانشگاهی و برخی از پروسه‌ها و عملکردها در بازتولید نابرابری‌های حرفه‌ای بین پژوهشگران زن و مرد نقش داشته‌اند (مولینی، ۲۰۱۶، ۹). با این حال، تلاش‌هایی برای تغییر این وضعیت در جهان آغاز شده است؛ به‌طور مثال، می‌توان به‌کارگیری برخی اقدامات و برنامه‌ها برای گسترش برابری دو جنس در برخی از دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی، به‌ویژه در غرب، را نام برد که در صفحات آینده به برخی از آن‌ها اشاره خواهد شد.

۴. یافته‌های پژوهش

در پاسخ به پرسش‌های پژوهش: (۱) زنان برای ورود به این حرفه متحمل چه دشواری‌هایی شده‌اند و روایت آنان از طی این مسیر در بطن مناسبات جنسیتی چیست؟ و (۲) عوامل تسهیل‌گر و موانع جذب هیئت علمی زنان از نگاه استاد-پژوهشگران زن کدامند؟ از دل روایت‌های مشارکت‌کنندگان به یافته‌هایی رسیده‌ایم که در ادامه به شرح آن‌ها خواهیم پرداخت. همه دست‌بندی‌هایی که در این جا بیان شده‌اند از دل روایت‌های مشارکت‌کنندگان پدید آمده‌اند:



۴-۱. زمانه‌ای موافق تحصیلات زنان اما سرسخت در مقابل جذب حرفه‌ای آنان

هیچ‌کدام از زنان مورد مطالعه در دانشگاه‌های بوشهر، با این‌که بیشتر آن‌ها دور از شهر محل زندگی خود تحصیل می‌کردند، با چالش تحصیل در شهری دور از خانه و کاشانه خود مواجه نبودند. برخی از آن‌ها پس از دیپلم در رشته‌ها و یا شهرهایی پذیرفته شده بودند که با انتظارشان از خود متفاوت بود. اما بیشتر آن‌ها روایت می‌کردند که در دوران تحصیل متوسطه دانش‌آموزانی کوشا بوده‌اند و همین کوشا بودن نیز به آن‌ها کمک کرده بود تا به‌رغم عدم موفقیت در دوره‌ای، دست از تلاش و کوشش بر ندارند.

روایت‌های استاد-پژوهشگران دانشگاه تهران نیز حکایت از تلاش آنان در تمام مراحل تحصیل داشت. بیشتر آن‌ها روندی پیوسته را در طول تحصیل خود طی کرده بودند. به این معنایکه پس از اتمام لیسانس، بلافاصله در مقاطع فوق‌لیسانس و پس از آن دکتری ادامه تحصیل داده بودند. تنها دو تن از ۸ استاد-پژوهشگر دانشگاه تهران که در این پژوهش مشارکت داشتند، روند تحصیل‌شان پیوسته نبود. از ۸ نفر، ۵ نفر بخشی از تحصیل خود را در خارج از ایران گذرانده بودند. بنابراین، برای اکثر آنان دستیابی به تحصیلات در مقاطع بسیار بالا ارزشی غیرقابل چشم‌پوشی بود. در میان آنان دو نفر به همراهی همسر به خارج از کشور برای تحصیل رفته بودند. در هر دو مورد همسرشان در گرفتن پذیرش و بورس پیشگام بودند، و این دو در ابتدا برای همراهی با همسر عازم سفر تحصیلی شده بودند ولی در نهایت با تلاش و کوشش خود نه تنها موفق به گرفتن پذیرش از دانشگاه در آن کشور شده بودند، بلکه توانسته بودند از بورس تحصیلی دانشگاه محل تحصیل نیز بهره‌مند شوند. دو نفر از این ۵ نفر با وجود تأهل، به تنهایی به سفر تحصیلی رفته بودند و همسرشان در زمان تحصیل در خارج، در ایران مشغول به کار و تحصیل بودند. امری که نشان‌دهنده عاملیت بیشتر این زنان در تصمیم‌گیری در مورد زندگی خودشان است. به نظر می‌رسد که ادامه تحصیل برای بیشتر این زنان و خانواده‌هایشان به‌قدری مشروعیت دارد که هرگونه رنج و سختی در این راه در مقابل دستاوردی که برای تحصیلات عالی متصور است، کوچک جلوه می‌کند. تنها یک مورد از این ۵ استاد-پژوهشگر با مقاومت خانواده برای ادامه تحصیل ابتدا در تهران و پس از آن در خارج از ایران مواجه بود:



چالش من راضی کردن پدرم بود. ما یک خانواده سنتی بودیم. دختری تنها و مجرد برای ادامه تحصیل بخواهد برود خارج از ایران، خیلی مسئله بود. من عمو و حتی استادهایم را واسطه کردم. (استادیار دانشگاه تهران، ۱۳ شهریور ۱۳۹۷).

همه زنان مورد مطالعه روایت‌هایی از بیم‌ها و امیدهای خود در دوران تحصیل دارند. اما به نظر می‌رسد که آنان زنانی مصمم بودند که به‌رغم دشواری‌های پیش‌روی توانسته‌اند مدراج ترقی را پشت سر بگذارند. البته بیشتر آنان از شانس‌هایی نیز برخوردار بوده‌اند که همگنان بعدی‌شان از آن محرومند. برخی از آنان در دوران تحصیل از بورس‌های دکتری برخوردار بوده‌اند و در زمانه‌ای می‌زیستند که گرچه فرایند توده‌ای شدن تحصیلات دکتری آغاز شده بود اما هنوز شرایط احراز پست دانشگاهی، هرچند کم و با طی کردن خوان‌هایی چندگانه، برایشان وجود داشت. روایت بسته‌بودن این حرفه را می‌توان از زبان فارغ‌التحصیلانی شنید که تنها چند سال پس از هم‌کلاسی‌هایشان با بازار کار مواجه شده‌اند. در روایت این زنان است که تلخی بسته‌بودن بازار کار را حس می‌کنیم.

دشواری‌های جذب چندگانه‌اند. یکی از مهم‌ترین عوامل توضیح‌دهنده این دشواری‌ها کاهش پست عرضه‌شده در سامانه‌های جذب است. این امر می‌تواند به دلیل کاهش بودجه‌های دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر شدت یافته باشد. اما دلیل مهم دیگر، افزایش تصاعدی متقاضیان جذب هیئت علمی است. امری که شاید بتوان یکی از دلایل آن را به توده‌ای شدن تحصیلات تکمیلی نسبت داد. بیشتر کسانی که در پژوهش ما حضور داشته‌اند فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های قدیمی و با رتبه خوب کشور یا دانشگاه‌های معتبر خارج از ایران هستند. امری که به توده‌ای شدن تحصیلات در دوره‌های لیسانس و تحصیلات تکمیلی راجع است، بیشتر به دانشگاه‌های دیگر به استثنای دانشگاه‌های سطح ۱ مربوط است. بنا به گفته بسیاری از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته‌های دکتری که نگارنده در سال‌های اخیر و در فرایند پژوهش‌های خود در حوزه زنان و آموزش عالی با آن‌ها ملاقات و گفت‌وگو کرده است، به دلیل مشکلات زیرساختی در کشور و عدم رابطه مناسب میان جامعه و دانشگاه، آموزش عالی در دوره دکتری بیشتر مولد متقاضیان جذب در خود است. این وضعیت برای زنان معنادارتر است. به‌طور مثال، منیره دانشجوی دکتری ادبیات فرانسه از دانشگاه شهیدبهبشتی در مورد کاربردی نبودن آموزش‌های دانشگاه‌ها می‌گوید:





سیستم آموزش عالی ما کاربردی نیست. دخترها می‌خواهند یا استاد دانشگاه و یا معلم شوند. دخترها برایشان شغل‌های دیگر متصور نیست. پسرها به دلیل جنسیتشان رانت‌هایی دارند که ما از آن محروم هستیم. دخترها بلد نیستند که خارج از آن قاعده مشخص پول بگیرند و کار کنند و قرارداد ببندند. من دوستی دارم که رساله دکتری‌اش در رشته نوروبیولوژی را با نمره ۲۰ دفاع کرد، اما جذب هیئت علمی نشد و ۲ سال است که برگشته به شهرش مراغه. او رشته‌ای نخوانده که بتواند خودش کار کند. خانواده‌ای که ۴ سال برای این دختر پول فرستاده، حالا انتظار ندارد که او برگردد به خانه و سربارشان شود. آموزش عالی آمده و رشته‌هایی را ایجاد کرده که اصلاً جامعه به آن نیاز ندارد. این فرد باید هیئت علمی شود وگرنه کاری برایش نیست. مثلاً کسی که شیمی خوانده، ۶ سال از ۸ صبح تا ۸ شب وقتش را در آزمایشگاه گذرانده، مقاله‌هایش که به نام استادها ثبت شده، اگر او جذب دانشگاه نشود چه چیزی در انتظارش است؟ (مصاحبه با منیره، ۱۳۹۳، به نقل از کشاورز، ۱۳۹۴، ۱۹۱).

آن چه که منیره از آن به‌عنوان رانت مردانه در دسترسی بیشتر به بازار کار صحبت می‌کند، در روایت‌های دختران دانشجو و یا فارغ‌التحصیل قابل‌پیگیری است که نگارنده پیش از این در کتاب رؤیای ناتمام؛ تجربه زیسته دختران در دانشگاه‌های ایران (کشاورز، ۹۷) و نیز مقاله «مطالعه زمینه‌های شکاف میان دسترسی زنان به آموزش عالی و حضور آنان در بازار کار» (کشاورز، ۱۳۹۴)، به آن پرداخته است. در مورد دسترسی آسان‌تر فارغ‌التحصیلان مرد به بازار کار با استناد به نتایج آمارگیری نیروی کار ایران در سال ۱۳۹۲ مشاهده می‌شود که نرخ بیکاری برای زنان فارغ‌التحصیل و در حال تحصیل ۳۱/۳ درصد در مقابل ۱۲/۹ درصد برای هم‌تایان مرد آنان است. به عبارت دیگر، نرخ بیکاری زنان تحصیل کرده ۲/۵ برابر مردان تحصیل کرده است (نتایج آمارگیری نیروی کار ایران، ۱۳۹۲).

۲-۴. دشواری‌های جذب

در اینجا تلاش می‌کنیم با تکیه بر مصاحبه‌های کیفی انجام‌شده در هر دو دانشگاه به مقوله‌های به‌دست آمده از موضوع «دشواری‌های جذب» بپردازیم. لازم به ذکر است که برخی از این مقوله‌ها توسط افراد بیشتری روایت شده‌اند و برخی تجربه ویژه یک یا دو نفر از استادپژوه‌ها و همسران زن در این پژوهش است.

۳-۴. تغییر مداوم آیین نامه‌ها و تصمیم‌ها

یکی از استادیاران دانشگاه خلیج فارس که قبلاً بورس دانشکده‌ای در استان دیگری بوده است، می‌گوید پذیرش دکتری آن‌ها مشروط به داشتن بورس بود. اما پس از دفاع از رساله دکتری، دانشگاه نسبت به بورسیه‌های خود اعلام عدم‌نیاز می‌کند:

قبل از دفاعم پسر من به دنیا آمد. بعد از دفاع به من گفتند ما می‌خواهیم به همه بورسیه‌هایمان اعلام عدم‌نیاز کنیم. من بدم نمی‌آمد که بیایم بوشهر ولی همه خانواده شوهرم [در شهر محل تحصیل] بودند. ۱۰-۱۵ سال است که آنجاست، کارش آنجا جا افتاده بود. من مجبور شدم که خانه‌ام را بفروشم و بیایم این‌جا. الان شوهرم دو هفته نیست. از این نظر خیلی برایم سخت است. بعد هم دو سال طول کشید تا من آدمم سر کار. بعد از من به چند نفر عدم‌نیاز دادند و آنها نتوانستند کار پیدا کنند. یک دوره‌ای هیئت‌علمی شدن سخت شد و من به این دوره خوردم. من خیلی پیگیر بودم. از طریق وزارت علوم توانستم بیایم این‌جا و جایابی شوم (استادیار دانشگاه خلیج فارس، ۱۲ تیر، ۱۳۹۷).

۴-۴. وجود معیارهایی فراتر از «شایسته‌سالاری» آکادمیک

گرچه بیشتر این زنان، به‌ویژه در دانشگاه خلیج فارس، با پشت‌سر گذاشتن چالش‌هایی، توانسته‌اند به حرفه دانشگاهی دست یابند، اما در مقایسه با ارتش ذخیره دکتری‌ها به نظر می‌رسد که این زنان خوش‌شانس بوده‌اند که توانسته‌اند به این حرفه دست یابند. برخی از آنان روایت‌هایی از شکست‌های خود در سال‌های پیشینی دارند. برخی این شکست‌ها را به زن بودن خود و برخی به روابطی نسبت می‌دهند که بر ضوابط غلبه دارند و در محیط دانشگاه همچون دیگر محیط‌های حرفه‌ای حضور پررنگی دارد. یکی از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه خلیج فارس در این باره می‌گوید:

من سال اولی که دکتری قبول شدم (سال ۹۰)، بدون آزمون بودم^۱، ولی همان سال با آزمون هم دانشجوی دکترا گرفتم. یعنی ورودی‌های قبل ما ۲-۳ نفر بودند، اما دوره ما ۱۲ نفر شدیم. دانشگاه صنعتی اصفهان در رشته ما قطب هم هست، ظرفیت‌هایش بالاست. یعنی از تهران هم بیشتر است ولی آن دوره همه جا یکباره ظرفیت را بالا بردند. من از همان سال اولی که فراخوان را شرکت کردم، دیدم که یک جاهایی مثل تهران اصلاً دعوت به مصاحبه

۱. به دلیل شاگرد اولی.



نشدم. من خوردم به آن دوره پیک و از آن جا چالش ها شروع شد. سال اول فقط بوشهر به مصاحبه دعوت شدم. شهریور ۹۰ بود که مصاحبه دادم، یک نفر می خواستند. یعنی از سال ۹۰ بوشهر در نظر داشت که رشته مهندسی ... را بیاورد. یکی از اساتیدی که این جا بود یکی از آشنایانش هم در فراخوان شرکت کرد و ایشان را گرفتند با وجودی که بومی نبود. یعنی بورس شد (آقا بود)؛ چه از لحاظ علمی و چه از لحاظ بومی بودن من اولویت داشتم. من از نظر شرایط علمی از او کمتر نبودم (باخته). نمی گویم بالاتر بودم، ولی کمتر نبودم. راستش من آن موقع خیلی سطح خودم را بالاتر از بوشهر ارزیابی می کردم و بعد نشد. من در دوران دکتری هم شاگرد اول بودم. برام کمی سخت بود که من که به بوشهر هم راضی شدم. این ها من را بورس نکردند» (استادیار دانشگاه خلیج فارس، ۱۱ تیر ۱۳۹۷).

یکی دیگر از اعضای هیئت علمی دانشگاه خلیج فارس از زمانی می گوید که تازه کارشناسی ارشدش را گرفته بود و در آن زمان دانشگاه خلیج فارس با مدرک فوق لیسانس در رشته های موردنیاز هیئت علمی می گرفت، او نیز از مواجهه خود با تبعیضی می گوید که باعث رد شدن وی و پذیرش دیگری می شود. از نگاه او معیارهای جذب نه بر مبنای شایستگی که بر مبنای پارتی و آشنایی استوار بوده است:

من شش ماه در این پژوهشکده کار کردم. به صورت شرکتی مرا گرفته بودند و حقوق من با خدماتی ها یکی بود ولی مرا به عنوان هیئت علمی نگرفتند. سال بعد یک پسری از ... آمده بود او را گرفتند و هیئت علمی اش کردند. و بعد از ۲ سال بورس گرفت و رفت خارج. یعنی کسی که بومی نبود، سی ویش معلوم نبود چیست، در ... تخصصی نداشت را گرفتند ولی مرا نگرفتند (استادیار دانشگاه خلیج فارس، ۱۲ تیر ۱۳۹۷).

برخی از استاد-پژوهشگران از تجربیات خود از شرکت در فراخوان های جذب می گویند. معمولاً در هر فراخوان جذب هر داوطلب امکان انتخاب ۳ اولویت را دارد. روایت شرکت کنندگان از برخی جلسات نشان دهنده وجود معیارهای فرآکادمیک و در مواردی جلسات فرمالیته است. به این معنی که افراد مورد نظر پیش از این انتخاب شده اند و تنها برای طی کردن مسیر اداری، این جلسات برگزار می شود. برای مثال، یکی از استاد-پژوهشگران دانشگاه تهران که کارنامه علمی درخشانی دارد، می گوید که علاوه بر دانشگاه تهران، دو اولویت دیگر را هم در فراخوان جذب انتخاب کرده



بود. روایت او از این ماجرا نشان‌دهنده برخی معیارهای غیرعلمی در گزینش افراد در مراحل اولیه جذب یعنی مصاحبه‌های علمی است. او برخوردهای گروه فعلی‌اش در استخدام خود را حرفه‌ای و منصفانه ارزیابی می‌کند، اما در مورد یکی دیگر از دانشگاه‌های انتخابی‌اش برای استخدام، چنین می‌گوید:

این‌جا خوشبختانه [فرایند من] به خوبی پیش رفت. با این‌که من در این‌جا هیچ آشنایی نداشتم. من سه‌جا در فراخوان شرکت کردم. فکر می‌کردم با توجه به بک‌گراندی که دارم در دانشگاه اول شانس بیشتری دارم. همه استادها مرا می‌شناختند. در دانشگاه دوم هم من لیسانسم آن‌جا بود. تنها جایی که بهش فکر نمی‌کردم تهران بود، ولی در همان مصاحبه اولیه دانشگاه تهران با من خیلی حرفه‌ای‌تر برخورد کردند. در مقابل، در دانشگاه اول، که من دانشجوی خودشان بودم، جزو بهترین شاگردها بودم، مصاحبه‌اش اصلاً خوب نبود. دو تا از استادها با من به نمایندگی از بقیه استادان مصاحبه کردند. اصلاً از من سؤالی نپرسیدند. به من گفتند که تخصص شما فعلاً بالاتر از سطح دانشکده ماست، ما شما را رد می‌کنیم. [برداشت او این است که مصاحبه صرفاً صوری بوده است و آن‌ها تمایلی به جذب وی نداشته‌اند] (استادیار دانشگاه تهران، ۱۸ شهریور ۱۳۹۷).

استادپژوه‌شگر دیگری نیز روایت خود را از وجود برخی معیارهای غیرحرفه‌ای، امکان دورزدن برخی آیین‌نامه‌ها توسط یک گروه اقلیت و اجباری بودن آن برای اکثریت و نیز صوری بودن برخی جلسات جذب می‌گوید. او که دانشجوی درخشانی بوده است و در تمام مراحل تحصیلی خود در دانشگاه صنعتی شریف، شاگرد اول دوره خود بوده، درباره آیین‌نامه‌هایی می‌گوید که در برخی دانشگاه‌ها برای جذب افراد قید می‌گذارند، اما همه مجبور نیستند از این قیدها پیروی کنند:

برای جذب، دانشگاه ... حتماً این قید را داشت که متقاضی باید دو سال تجربه خارج از کشور داشته باشد. یا بخشی از تحصیل را در دانشگاه‌های خارج گذرانده باشد. گرچه آدم‌هایی هستند که این دوره را نگذرانده‌اند. ظاهراً قوانین برای آن‌ها متفاوت است. قوانینی که برای عموم جامعه وجود دارد این است که دو سال دوره پست‌داک در خارج از کشور گذرانده باشی یا دو سال از تحصیلات خودت را در خارج از کشور گذرانده باشی، که من نداشتم. من اصلاً شرایط زندگی‌ام طوری نبود که بتوانم بروم. چون در دوره



دکتری بچه‌دار شدم. پسر ۲ سالش بود که من دفاع کردم. نمی‌توانستم با بچه کوچک بروم (استادیار دانشگاه تهران، ۱۵ شهریور ۱۳۹۷).

مسئله مهندسی معکوس در فرایند جذب را می‌توان از خلال روایت‌های برخی از استادی‌پژوه‌شگران دریافت. یکی از استادیاران دانشگاه تهران که پست دکترایش را نیز از دانشگاه شریف گرفته است، می‌گوید از همان زمان پست‌داک برای جذب اقدام کرده است:

سال ۹۴ که پست‌داکم درست شد، من هم‌زمان از ۹۳ اقدام کرده بودم برای جذب. یکی دو جا هیچ جوابی نیامد. در [دانشکده‌ای] رفتم مصاحبه. بسیار بسیار برخوردها بد بود. به نظر من این‌طور رسید که می‌خواهند مصاحبه کنند صرف مصاحبه کردن وگرنه کاندیدشون را داشتند. این جوری به نظر می‌آمد و به همراه یک‌سری اهانت. به من گفتند تو چرا همه مقاطع تحصیلت را شریف بوده‌ای. چرا همه را با یک نفر کار کرده‌ای. برخوردهای اهانت‌آمیز حتی به استاد من کردند. گفتند که فلانی یک پیله دور خودش تپیده. گفتند شاخه‌تان خیلی مطرح نیست. دانشگاه دوم خبری نشد. توی سامانه وزارت علوم نگاه کردم، دیدم نوشته که دعوت به مصاحبه شد. درحالی‌که من اصلاً دعوت به مصاحبه نشده بودم. بعد از یک مدتی زد که نتیجه منفی است. گفتم خدایا من اصلاً مصاحبه نشدم. مشکوک شدم. مادر همسرم کارمند... است. یک قسمتی دارد به نام شکایت‌های مردمی. من بهشون گفتم می‌خواهم اقدام کنم. رفتم با یک خانمی که آن‌جا بود صحبت کردم. گفت من اصلاً به شما پیشنهاد نمی‌کنم که شکایت کنید. به خاطر این که برخی دانشگاه‌ها مورد خودشان را در نظر دارند، یک‌سری مصاحبه‌های فرمالیته انجام می‌دهند که روال قانونی را طی کرده باشند. ما هیچ‌چیز غیرقانونی در پرونده این‌ها نمی‌توانیم پیدا کنیم که شکایت شما بررسی شود. حتی ممکن است به شما زنگی زده باشند، جواب نداده باشید. یا به طریقی در مدارکشان ذکر کرده باشند که شما را به مصاحبه دعوت کرده‌اند ولی غایب بوده‌اید. یعنی حتی زحمت مصاحبه کردن صوری هم به خودشان نداده باشند (همان).

او هم در مجموع روند مصاحبه در دانشکده‌ای که بعداً جذب شده است را منصفانه و حرفه‌ای توصیف می‌کند، او که در زمان مصاحبه جذب یک کودک ۳ ساله داشته و در انتظار کودک دیگری بوده است، می‌گوید:

یک هفته مانده بود به زایمانم، حدود ۲۰ مرداد دانشکده این‌جا به من زنگ زدند و گفتند بروم برای مصاحبه. این‌جا به نظر من معقول‌ترین مصاحبه را داشت. می‌خواستند کلیت



آدم را ببینند. ببینند که آدم بیان دارد. گفتند از پایان‌نامه‌ات بگو، از خودت بگو و همین یک هفته بعد از زایمانم، هنوز بخیه‌هام را نکشیده بودم. زنگ زدند گفتند شما مرحله اول قبول شدید. مرحله دوم بیا مصاحبه. من اوادم این جا مصاحبه، بعدش رفتم بخیه‌هام را کشیدم. مرحله دوم به من زنگ زدند گفتند ما می‌خواهیم که شما برای ما تدریس کنید. یک مبحث آماده کن. فلان مبحث را آماده کن، بیا تدریس کن. به نظرم این منطقی‌ترین کاری بود که می‌شد بکنی (همان).

۴-۵. تبعیض جنسیتی

مایک هیلگمان و جنیفر نیگل^۱ در مقاله‌ای با عنوان «حرفه دانشگاهی، انتصاب در سمت‌های استادی و پذیرش قانون مربوط به برابری دو جنس در دانشگاه‌های آلمانی» به مهم‌ترین عوامل یاری‌دهنده و نیز موانع دستیابی پژوهشگران به پست استادی پرداخته‌اند. یکی از عواملی که استادان زن به‌عنوان مانع در دستیابی به پست استادی ذکر کرده‌اند، متعلق نبودن به جنس «برتر»^۲ است که به‌عنوان یک نقص در جهان علمی به‌نظر می‌رسد. شبکه «پسران قدیمی»^۳ که اصطلاحی انگلیسی برای اشاره به شبکه‌های دوره‌می مردانه است و بر اساس نتایج پژوهش این دو پژوهشگر هرگز از بین نرفته‌اند، به عوامل محدودکننده امکان دستیابی به سمت استادی به‌ویژه برای زنان افزوده می‌شود (هیلگمان و نیگل، ۲۰۱۶، ۱۸۸).

برخی از استادپژوهشگرانی که در این پژوهش نیز مشارکت کرده‌اند، روایت‌هایی از مواجهه با تبعیض جنسیتی در فرایند جذب در خاطر دارند. برخی از آنان روایت‌هایی از جلسات جذب اعضای هیئت علمی در گروه‌هایشان دارند که به‌نظر می‌رسد از شائبه‌های تبعیض جنسیتی رها نیست. یکی از زنان عضو هیئت علمی دانشکده فنی دانشگاه خلیج فارس در این مورد می‌گوید:

من هنوز باید خودم را ثابت کنم؛ ولی فکر می‌کنم این تبعیض است. حتی در فراخوان‌هایی که برای جذب می‌زنند، این تبعیض احساس می‌شود. من در مصاحبه‌های جذب شرکت می‌کنم. یک بار در فراخوان جذب، دو نفر برای مصاحبه آمده بودند، یک

1. Hilgemann & Niegel
2. Bon
3. Réseaux de vieux garçons: old boys' club



خانم و یک آقا. به نظر من خانم خیلی بهتر بود، ولی آقا را انتخاب کردند. گفتند که خانم اعتماد به نفسش زیادی بود. من احساس کردم که خانم خیلی بهتر بود ولی گفتند آقا خیلی خوب است (استادیار دانشگاه خلیج فارس، ۱۱ تیر ۱۳۹۷).

این انتقاد از خانم متقاضی جذب با عبارت «داشتن اعتماد به نفس زیادی» حکایت از استانداردهای دوگانه‌ای دارد که در مواجهه با متقاضیان زن و مرد به کار می‌رود؛ یعنی در جایی داشتن اعتماد به نفس برای زنان منفی ارزیابی می‌شود و برای مردان مثبت. در اینجا از زنان حتی در حرفه «استادی دانشگاه» انتظار می‌رود که به تعبیر افسانه نجم‌آبادی «مدرن اما فروتن» باشند^۱.

یکی دیگر از استادیاران دانشگاه خلیج فارس درباره نگاه «مردسالار» تصمیم‌گیران دانشگاه با اشاره به برخی جلسات جذب می‌گوید، در هنگام جذب نه به شایستگی فرد بلکه به جنسیت او نگاه می‌شود. او با اشاره به یکی از مصاحبه‌های جذب می‌گوید:

یک نفر دکتری از کره جنوبی داشت. بورس دولت کره هم بود. بعد اینجا که آمد، اشکش در آمد. او می‌گفت مشکل من این نیست که به من بگویند ما اصلاً رشته تو را نمی‌خواهیم یا لازم نداریم؛ ولی به من می‌گویند چرا شما این رشته را خواندید؟ این به چه درد شما می‌خورد؟ در حالی که درسی که او خوانده بود عالی بود و خیلی به درد اینجا می‌خورد. بیچاره اینجا کلی گریه کرد. رفت علوم پزشکی یک مدت و آنجا جذب شد. بعد رفت چابهار. این بچه‌ها درس خوانده‌اند. سال‌هایی که می‌توانستند ازدواج کنند و بچه‌دار شوند را گذاشته‌اند برای تحصیل. به جای این که به این نکات توجه کنند، هیچ وقت این خانم‌ها را جذب نمی‌کنند. یکی از دلایلشان این است که این‌ها پس از ازدواج می‌روند و یا فردا بچه می‌آورند. حالا بحث یک سال مرخصی زایمان است. خیلی از همکاران ما این مرخصی زایمان را نمی‌گیرند. چون درسی که ارائه کردی، اگر یک ترم رهایش کنی، ترم بعدش باید واحد جدید ارائه دهی و این سخت است. در مصاحبه‌ها حتی زن‌هایی که خیلی بهتر از رقیبان مردشان هستند نیز به خاطر نگاه مرد محور کسانی که در این مصاحبه‌ها هستند، جذب نمی‌شوند. می‌گویند نمی‌شود روی این‌ها حساب کرد. ازدواج می‌کنند (استادیار دانشگاه خلیج فارس، ۱۲ تیر ۱۳۹۷).



۱. این اشاره افسانه نجم‌آبادی به نگاه رضاشاه پهلوی نسبت به حضور اجتماعی زنان در جامعه ایران در دو دهه اول حکومت پهلوی است.

البته با تکیه بر مصاحبه‌های انجام شده با استاد-پژوهشگران زن دانشگاه تهران، به نظر می‌رسد که این نوع روندها روبه‌تغییر است و کسانی که در پژوهش مشارکت داشتند کمتر از دشواری جذب به دلیل جنسیتشان حرفی به میان آوردند. هرچند به نظر می‌رسد اگر در دانشگاهی مانند دانشگاه خلیج فارس بوشهر، گفته‌ها و کردارهای سوگیرانه جنسیتی آشکارتر است، این گفته‌ها و کردارها، اشکال ضمنی تری در دانشگاه تهران به خود می‌گیرند. یکی از استادان دانشکده معماری دانشگاه تهران در این مورد می‌گوید:

من می‌بینم که وقتی که یک زن جوانی می‌خواهد جذب شود، می‌گویند، سال بعد می‌خواهد باردار شود. ممکن است نیاید. ممکن است دو سال بعد بخواهد باز باردار شود و باز نیاید. یعنی این طوری ما دو سال این خانم را نداریم. فکرها نادرستی نیست؛ چون این‌ها هم دارند مسیر پیشرفت مجموعه‌اشان را می‌بینند. البته بگویم در گروه ما صحبت این چیزها می‌شود ولی خانمی به این دلایل رد نشده است. می‌گویند این توانایی‌اش خیلی خوب است. ما همکاری داشتیم که بچه‌دار شده اما از مرخصی زایمانش استفاده نکرده است. هفته‌ای یک روز می‌آمد و کارهایش را انجام می‌داد. او در کار پژوهشی خیلی قوی است. یعنی خودش را اثبات کرده است. در این زمینه صحبت می‌شود؛ ولی واقعاً به این دلیل زن بودن رد نمی‌شود. من از زمانی که حق التدریس بودم تا الان شاید ۱۵-۱۶ سال گذشته. نگرش‌ها را می‌بینم. طرف می‌بیند که هیئت علمی‌های زن چقدر خوب کار می‌کنند. این موضوع باعث شده تا ذهنیتی که خانم‌ها باید توی خانه باشند همه از بین برود (مصاحبه با استاد-پژوهشگر دانشکده معماری، ۱۷ شهریور ۱۳۹۷).

وی که اولین رئیس دانشکده معماری، که از سال ۱۳۱۹ یعنی سال تأسیس گروه معماری دانشکده هنرهای زیبا رئیس دانشکده است، درباره جذب بهتر زنان در سال‌های اخیر در رشته معماری می‌گوید:

من خوشبختانه در یک دانشکده‌ای هستم که خانم‌ها پذیرفته شده‌اند. ما در چند سال اخیر، هرچه که جذب کرده‌ایم خانم بوده است. چون آقایان شرایط جذب را از نظر مقاله و کتاب و چیزهایی که امتیاز می‌آورد، نداشته‌اند. ما ۳۶ نفر هستیم و فکر کنم ۱۰-۱۲ نفرمان خانم هستیم. قبلاً دو تا خانم بودند. خانم‌ها در سال‌های اخیر بیشتر جذب شده‌اند. تعدادشان در دکترها بیشتر است. بعد پژوهش هم می‌کنند و سپس جذب هیئت علمی می‌شوند (همان).



همان‌گونه که هیلگمان و نیکل در مقاله خود نشان می‌دهند، کنشگران آموزش عالی بر عملکرد شایسته‌سالارانه، به‌معنای به رسمیت‌شناسی کارایی^۱ از سوی همالان در اجتماع علمی تأکید می‌کنند. گزارش جنسیت سال ۲۰۱۳ نتایج برخی پژوهش‌های علمی را تأیید می‌کند که نشان می‌دهد واقعیت زن بودن هنوز هم «دلیل تنزلی»^۲ است که زنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. این پدیده‌ای است که به شکل ناآگاهانه موجب برانگیختن [شکلی از] پیش‌داوری‌های جنسیت‌زده می‌شود. به‌این‌ترتیب، این نتایج نوعی گزینش مبتنی بر جنس را در رقابت برای دستیابی به سمت استادی اثبات می‌کند (هیلگمان و نیکل، ۲۰۱۶، ۱۸۸).

۴-۶. وجود لابی‌های مردانه / طرد دیگری

یکی از موانع استخدام و پیشرفت حرفه‌ای زنان که در ادبیات پژوهشی این حوزه بر آن تأکید شده است، وجود لابی‌ها و گروه‌های دوستانهٔ مردانه در جهان دانشگاهی است. برخی از محققان بر شیوه‌های عملکرد خاص دانشگاه که باعث ایجاد نابرابری‌های جنسیتی می‌شود تأکید دارند. آن‌ها علت نابرابری‌ها را صرفاً یک تبعیض مستقیم و آشکار به‌خصوص در موقع استخدام نمی‌بینند (موسیلین و پیژر، ۲۰۰۸، به نقل از باریبه و فوزولیه^۳، ۲۰۱۶، ۸۲)؛ بلکه بر مدیریت دانشگاه تأکید می‌کنند که مشابه کلپ پسران قدیمی است (بین و کامینگز^۴، ۲۰۰۰، به نقل از همان، ۸۲).

اکثر مصاحبه‌شوندگان این پژوهش نیز از وجود نوعی لابی یا گروه دوستی مردانه در دانشکده‌هایشان سخن می‌گفتند. برخی نقش این گروه‌های مردانه را در اخذ تصمیمات و رتق‌وافتق امور دانشکده بسیار مهم ارزیابی می‌کردند و برخی این نقش را چندان پررنگ نمی‌دانستند. یکی از اساتید زن دانشگاه تهران از گروهی سخن می‌گفت که او را متعلق به گروه رقیب می‌دانسته و با به‌کارگیری ابزارهای غیراخلاقی، تمام تلاشش را برای حذف او به کار بسته است. او جریان پیچیده‌ای را روایت می‌کند که یکی از گروه‌های دانشکده همکاری می‌توانست انجام داده بود تا او وارد نشود؛ اما او با تلاش بسیار و استفاده از شبکه و



1. Performance.
2. Motif de déclassement.
3. Musselin et Pigeyre, 2008, cited in Barbier et Fusulier
4. Bain & Cummings

آدم‌هایی که می‌شناخت، توانست این تلاش‌ها را خنثی کند و به گروه برگردد (استادیار دانشگاه تهران، ۶ شهریور ۱۳۹۷).

۴-۷. گزینش عمومی

یکی از نگرانی‌های برخی استاد-پژوهشگران در زمان جذب، وجود گزینش عمومی است که به گفته برخی از آن‌ها معیار مشخص و تدوین شده‌ای ندارد. این امر سلیقه‌ای است و با تغییر مدیران، رویکرد به گزینش نیز تغییر می‌کند. برخی از استاد-پژوهشگران گفته‌اند که وقتی پرونده جذب، نرم و آسان در گروه پیش می‌رود، مسائل گزینش عمومی نیز به احتمال زیاد آسان‌تر پیش می‌رود؛ اما وقتی مخالفت‌هایی با ورود کسی به گروه باشد، ممکن است گروه‌های مخالف از اهرم‌هایی که مورد توجه گزینش عمومی است استفاده کنند و راه را برای ورود فرد دشوار کرده یا در نهایت ببندند. یکی از استادیاران عضو یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران از وجود گروهی سخن می‌گوید که همه تلاش خود را برای جلوگیری از ورود او به گروه انجام داده‌اند. این گروه علاوه بر اقداماتی برای مخالفت با او در گروهی که به صلاحیت‌های علمی وی می‌پرداخت، تلاش کرد تا صلاحیت عمومی او را نیز مخدوش جلوه دهد (استادیار دانشگاه تهران، ۶ شهریور ۱۳۹۷).

استادپژوهشگر دیگری نیز که فکر می‌کند در زمان مصاحبه علمی برای جذب، گروه مورد نظر موافق جذب او نبوده، از بهانه‌هایی صحبت می‌کند که بخشی از آن به زندگی شخصی او و تحصیل در غرب بازمی‌گردد. یکی از بهانه‌تراشی‌ها برای عدم پذیرش او از طرف گروه این بوده است که [به نظر گروه] او در گزینش عمومی پذیرفته نخواهد شد؛ به همین دلیل، آن‌ها او را به هیئت جذب دانشگاه معرفی نخواهند کرد:

اصلاً پرونده من را جلو نبردند. گفتند تو کارت خیلی خوب است. من سطح خیلی بالاتر از استادهاى دیگر بود. چهار تا مقاله در ژورنال‌های تاپ داشتم. چیزی که استادهاى دیگر در خواب هم نمی‌دیدند؛ اما به‌سادگی می‌گویند که به‌دلایل دیگری ما اصلاً پرونده شما را به دانشگاه نمی‌فرستیم (استادیار دانشگاه تهران، ۱۸ شهریور ۱۳۹۷).

با تکیه بر مصاحبه با برخی از استاد-پژوهشگران، شاید بتوان گفت هنگامی که فرد حامیانی در گروه و دانشکده دارد، پرونده صلاحیت‌های عمومی نیز آسان‌تر پیش می‌رود؛ در غیر این



صورت، مسائلی مانند درس خواندن زنان در خارج از کشور، چگونگی پوشش و نیز سبک زندگی آنها، می‌تواند به مثابه نقاط ضربه‌پذیری وارد عمل شده و موجبات رد و طرد آنها را فراهم کند.

۵. عوامل تسهیل‌گر و موانع جذب

مایک هیلگمان و جنیفر نیگل در مقاله‌ای به مهم‌ترین عوامل یاری‌رسان و نیز موانع دستیابی پژوهشگران به پست استادی پرداخته‌اند. بر اساس نتایج پژوهش آنها، مهم‌ترین عامل یاری‌رسان برای زنان و مردان، شبکه ارتباطی (حرفه‌ای) مانند ارتباط با دیگر دانشمندان است. داشتن چنین شبکه‌ای می‌تواند پژوهشگران را به اجتماع علمی معرفی و پیشنهادهای شغلی موجود را به آنها معرفی کند. برای استادان دو عامل یاری‌رسان دیگر نیز تقریباً همین قدر اساسی به نظر می‌رسد: نخست، مشاوره و دوم، حمایت استاد راهنمای رساله. این مجموعه عوامل به آنها امکان دیده‌شدن بیشتری در نظر دیگر استادانی می‌دهد که از شبکه‌های حمایتی برخوردارند و می‌توانند از زنان توانمند و مستعد برای دستیابی به سمت استادی، حمایت کنند. عامل سوم برای تصاحب یک حرفه در آموزش عالی، طبق اظهارات زنان، داشتن روحیه خلاقانه و متعهدانه است، درحالی‌که در نظر استادان مرد، عوامل دیگری مهم‌تر هستند. مردان، صلاحیت‌های قابل‌سنجش از قبیل آثار منتشر شده یا تجارب غیردانشگاهی، همانند داشتن یک تخصص خوب [کارشناس بودن در یک حوزه]^۱ و با دانش تخصصی را تعیین‌کننده می‌دانند. عامل یاری‌رسان دیگر از نظر مردان، سرمایه‌گذاری بیشتر زنان در زندگی خانوادگی و اجتماعی است. از نظر زنان، حمایت همسر و کیفیت فضای خانوادگی و خصوصی، چهارمین عامل اساسی برای رسیدن به سمت استادی است، [درحالی‌که] این عامل در نظر مردان حتی در میان ۱۰ عامل مهم آورده نشده است (مایک هیلگمان و جنیفر نیگل، ۲۰۱۶، ۱۸۷). نزد استادان مرد، نداشتن شبکه حرفه‌ای مهم‌ترین مانعی است که در دوران حرفه‌ای‌شان با آن مواجه‌اند. دومین مانعی که از سوی زنان بیشتر بر آن تأکید شده و نزد مردان در رتبه سوم قرار دارد، نبود حمایت از جانب بالایی‌ها^۲ و استادان راهنما و نیز راهنمایی‌های ضعیف است. در آلمان،



1. Bonne expertise
2. Superieurs



دانشجوی دکتری بسیار به استاد راهنما وابسته است؛ از استادان راهنما به‌عنوان مادران و پدران دانشجویان دکتری^۱ نام برده می‌شود (کاهلرت^۲، ۲۰۱۳، به نقل از همان، ص ۱۸۸). احتمالاً حمایت استادان راهنما عامل تعیین‌کننده در موفقیت است. سرانجام، به نظر می‌رسد که در نظر زنان ویژگی‌هایی از قبیل درون‌گرا بودن، خود را نشان‌ندادن و نداشتن توانایی برای کارکردن زیر فشار [کاری در محیط کار] نیز می‌تواند شانس آن‌ها را برای به‌دست‌آوردن سمت استادی تحت تأثیر قرار دهد (همان، ۲۰۱۶، ۱۸۸).

اکثر زنانی که در پژوهش ما مشارکت داشتند، مسیر تحصیلی خود را روشن و درخشان توصیف می‌کردند. به نظر می‌رسد در سال‌های اخیر با نوعی یکسان‌سازی هنجارهای برتری دانشگاهی مواجه‌ایم و در بازار رقابت برای رسیدن به پست‌های محدود موجود، داشتن کارنامه علمی برتر، تعیین‌کننده است. هرچند همان‌گونه که در صفحات پیشین دیدیم، گاه از نظر کسانی که در این پژوهش با آن‌ها مصاحبه شده است، این فرایندها عاری از شائبه‌های تبعیض و طرد نیستند. حمایت استاد راهنما و توصیه‌نامه‌های استادان در فرایند جذب علمی گرچه مهم هستند، اما بنا بر نتایج مصاحبه‌های این پژوهش و نیز مشاهدات نگارنده در میدان دانشگاهی ایران و مقایسه آن با میدان دانشگاهی کشوری مانند فرانسه، حمایت استاد راهنمای رساله در ایران تعیین‌کنندگی حمایت استاد راهنما در فرانسه را ندارد. به نظر می‌رسد، شناخت اعضای گروهی که قرار است پرونده فرد را بررسی کنند، از فرد و توانایی‌های بسیار مهم است. داشتن مقالات منتشرشده تعیین‌کننده است و به گفته برخی از مصاحبه‌شوندگان نگاه کمی در بررسی پرونده‌های متقاضیان جذب بر نگاه کیفی غلبه دارد.

بیشتر مصاحبه‌شوندگان ما از دشواری فرایند جذب سخن می‌گویند. با این حال، آنچه که می‌تواند تسهیل‌گر این فرایند باشد، کارنامه علمی درخشان است. یکی از استادیاران دانشگاه تهران در این مورد می‌گوید:

فرایند، فرایند سختی هست. برای ما داشتن مقاله آی‌اس‌آی، مقاله علمی پژوهشی و ارزشیابی خوب دانشجویان از شرایط لازم بود. شما می‌توانید با احراز این شرایط، امکان

1. Doktormutter ou Doktorvater.
2. Kahlert

آن را تسهیل کنید؛ اما در همه جای دنیا نیاز به سفارش استاد دارید. توصیه‌نامه یکی از شرایطی بود که باید فراهم می‌کردیم و من هم از استاد راهنما و مشاورم این توصیه‌نامه را گرفته بودم. احساسم این است که بیشتر مقالات و کیفیت آن‌ها تعیین‌کننده بوده است. چون علاوه بر اینجا من [دانشکده دیگری نیز] اقدام کردم و آن‌جا هم جزو یکی دو تا داوطلب پذیرفته شده بودم. شاید دو عامل مهم باشد: یکی کیفیت کاری که شما دارید و یکی هم شناخت نسبی که اساتید از شما دارند. من هفت سال دانشجوی آن‌ها بودم و یک شناخت نسبی، هم از شخصیت و هم از کار علمی من دارند. فکر می‌کنم بیشترین چیزی که نظر مثبت آن‌ها را جلب کرد، این دو عامل بود (استادیار دانشگاه تهران، ۱۳ شهریور ۱۳۹۷).

از جمله عوامل تسهیل‌گری که برخی از زنان این پژوهش، بر آن تأکید می‌کردند، داشتن روحیه مبارزه‌جویی و تلاش برای به دست آوردن چیزی است که خواهان آن هستند. یکی از استادیاران دانشکده ای در دانشگاه تهران که فارغ‌التحصیل دانشگاه کلگری است، در این مورد می‌گوید:

یکی دیگر از شانس‌های بزرگم در طول تحصیل این بود که سوپروایزرم خیلی تشویقم می‌کرد که در کنفرانس‌ها سخنرانی کنم. پیشنهاد درس فوق‌لیسانس را به من داد. قسمتی از درس خودش را به من داد تا تدریس کنم. این‌ها تجربه است. فقط این است که آدم نباید جا بزند و شخصیتاً هم این را در خودم داشتم. جنگجو بودم. در یک مرحله، سوپروایزرم به من گفت که تو خیلی پوست کلفت است. تو داری ادای سوپرهیرو در می‌آوری. هر وقت بهت فشار آمد به من بگو؛ نمی‌خواهم به تو فشار جسمی بیاد. من برای این راه جنگیدم؛ ولی جنگ توأم با عشق. جنگی که با علاقه بود. بعد هم مصاحبه‌هایم در اینجا با توجه به تجربه‌ای که قبلاً داشتم موفقیت‌آمیز بود. یکی از چیزهایی که در چک‌لیست‌هایشان دارند این است که علاوه بر بار علمی، نحوه صحبت کردن و اعتماد به نفس‌ات هم خوب باشد (استادیار دانشگاه تهران، ۷ شهریور ۱۳۹۷).

با تکیه بر مصاحبه با استاد-پژوهشگران و نیز مشاهدات نگارنده در جهان دانشگاهی، به نظر می‌رسد فرایند جذب در دانشکده‌های با سنت‌های جا افتاده، دشوارتر از دانشکده‌های نوپاست. به‌ویژه دانشکده‌های نوپا، فرصت‌های بی‌بدیلی در اختیار اولین فارغ‌التحصیلان خود قرار می‌دهند تا در زمینه‌ای کم‌فشار، بدون رقابت‌های مایوس‌کننده و



با حمایت استادانی که در طول تحصیل، روند رشد و شکوفایی آنان را رصد کرده‌اند، به کسوت همکاری با استادان سابق خود برگزیده شوند. هرچند بازگشت به دانشکده سابق خود در کسوت همکار، دشواری‌هایی را برای زنان جوان رقم می‌زند که در اینجا مجال پرداختن به آن‌ها نیست.

۶. وجود مقاومت در مقابل استاد-پژوهشگر جدید

برخی از استاد-پژوهشگران از فرایندی سخن می‌گویند که روند جذب آن‌ها را در دانشکده موردنظر دشوار ساخته است. یکی از استادیاران دانشکده‌ای در دانشگاه تهران به فرایندی که از سر گذرانده از ۱۰ نمره، نمره ۶ می‌دهد. به نظر او یکی از دشواری‌های فرایند جذب، طولانی بودن آن است:

[فرایند جذب] برای من از سال ۹۳ تا ۹۵ طول کشید. سال ۹۳ اوکی اولیه را گرفتم تا حکم خورد. دو سال طول کشید. گزینش پس از آن است. جدیداً در دانشگاه تهران (یکی دو سال است) که حکم اولیه را می‌زنند، بعد مراحل گزینش آغاز می‌شود. دانشگاه تهران قبلاً این طور بود که گزینش می‌آمد و بعد به فرد حکم می‌دادند. ولی همان سالی که من آمدم قانون عوض شد و منطقی است. اگر کسی مشکل داشته باشد، بعد از آن قطع همکاری می‌کنند. برای ما این شکل بود. مراحل جذب سه مرحله دارد: جذب در دانشکده که اصلش هم این است؛ جذب در دانشگاه و بعد هم وزارت علوم».

او طولانی بودن مراحل جذب را به برخی مقاومت‌ها در برابر خودش درون دانشکده نسبت می‌دهد:

وقتی که شما جدید وارد یک مجموعه می‌شوید باید این توانایی را داشته باشید که خودتان را اثبات کنید. من این را در همه جا دیدم. تجربه همسرم در دانشگاه تربیت مدرس هم همین گونه بود. خیلی عجیب است وقتی که یک نفر تازه وارد گروهی می‌شود، نوعی مقاومت در مقابل او هست. مقاومت از جانب همکاران و کسانی که تصمیم‌گیرندگان اصلی هستند. نمی‌دانم چرا دانشگاه این طور شده. دو سه تا گروه تشکیل می‌شود و هر کسی احساس می‌کند که اگر شما پایان‌نامه‌ات را با فلان استاد گرفته‌ای، پس رفته‌ای در گروه آن استاد. برچسب‌های خیلی منفی می‌زنند که اصلاً در



شأن و شخصیت یک استاد دانشگاه نیست. بعضی از تصمیم‌گیرندگان در مقابل من مقاومت داشتند و صرفاً به این دلیل بود که یک استادی شما را توصیه کرده. شاید پروسه جذب من اگر این مقاومت نبود، به جای دو سال، یک سال طول می‌کشید (مصاحبه با استادیار دانشگاه تهران، ۱۳ شهریور ۱۳۹۷).

۸. بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که یافته‌های ما نشان می‌دهد با وجود دشواری‌هایی که در روایت‌های این استادیپژوهشگران دیدیم، اکثر آنان توانسته بودند پس از تمام‌شدن دکتری خود به یک پست دانشگاهی دست یابند. هر چند که برخی از آنان، به‌ویژه استادیپژوهشگران دانشگاه خلیج‌فارس و پیام‌نور بوشهر، ترجیح می‌دادند در دانشگاه‌های برتری استخدام شوند. در مورد استادیپژوهشگران بوشهری، آنان خود به این امر معترف بودند که شهروند شهری مانند بوشهر بودن که دارای دانشگاهی در حال توسعه است، فرصت‌هایی بر آنان گشوده است که در شهرهای بزرگ بر همگنان آنان بسته است. اغلب آنان در سال‌های اخیر جذب دانشگاه بوشهر شده‌اند؛ البته برخی از آنان در دوران دکتری بورس دانشگاه خلیج‌فارس بوده‌اند و این امر فرایند جذب را بر آنان ساده‌تر کرده است. آنان خوش‌شانس بودند که توانستند کمی پیش از ورود گسترده‌ی دارندگان مدرک دکتری به بازار کار، پستی درخور در دانشگاه شهر خود و یا نزدیک به شهر خود بیابند. ۷ نفر از زنان مورد مطالعه ما بومی استان بوشهر و سه نفر دیگر هم شیرازی بودند. اما آنان روایت‌هایی از برخوردهای تبعیض‌آمیز در جلسات جذب برای متقاضیان داشتند و معتقد بودند که جو مسلط هم‌چنان در قضاوت متقاضیان جذب، استانداردهایی دوگانه برای زنان و مردان قائل است. با تکیه بر مصاحبه‌های انجام‌شده با استادیپژوهشگران زن دانشگاه تهران، به نظر می‌رسد که این روندها روبه‌تغییر است و کسانی که در پژوهش ما مشارکت داشتند کمتر از دشواری جذب به دلیل جنسیتشان حرفی به میان آورده‌اند. هر چند به نظر می‌رسد اگر در دانشگاهی همانند دانشگاه خلیج‌فارس بوشهر، گفته‌ها و کردارهای سوگیرانه جنسیتی آشکارتر است، این گفته‌ها و کردارها، اشکال ضمنی‌تری در دانشگاه تهران به خود می‌گیرند. باید اشاره کرد که فهم





برخی سوگیری‌های جنسیتی، نیاز به داشتن حساسیت نسبت به مسائل جنسیتی دارد؛ بنابراین، اشاره نکردن برخی از مشارکت‌کنندگان به این سوگیری‌ها، الزاماً به معنای نبود آن نیست. به همین دلیل، یکی از راهکارهایی که برای اجتناب از سوگیری‌های جنسیتی در کمیسیون‌های جذب و ارتقاء پیشنهاد می‌شود، تصویب ابزارهای قانونی برای اطمینان بخشی از شفافیت فرایندهای جذب و ارتقاء است (هرمان^۱، ۲۰۱۸، ۸ و ۹). وجود معیارهای فراآکادمیک در جلسات جذب، در مواردی فرمالیته بودن جلسات و انتخاب فرد مورد نظر پیش از انجام مصاحبه، از مشاهدات و تجربه زیسته برخی از استادپژوهشگرانی است که در این پژوهش مشارکت کرده‌اند. تغییر مداوم آیین‌نامه‌ها و تصمیمات و نیز وجود لابی‌های مردانه و مخالفت با حضور کسانی که به این لابی‌ها منتسب نیستند، از دشواری‌های ورود به حرفه دانشگاهی است که برخی از استادپژوهشگران در مصاحبه با نگارنده به آن‌ها اشاره کرده‌اند. برخی به نگرانی از گزینش عمومی در آغاز ورود به حرفه دانشگاهی اشاره کرده‌اند. به گفته برخی از آنان، گزینش عمومی، معیار مشخص و تدوین‌شده‌ای ندارد، سلیقه‌ای است و با تغییر مدیران، رویکرد به گزینش تغییر می‌کند. آنان اشاره می‌کنند که هنگامی که پرونده جذب، نرم و آسان در گروه پیش می‌رود، مسائل گزینش عمومی نیز به احتمال زیاد آسان‌تر پیش می‌رود؛ اما وقتی مخالفت‌هایی با ورود کسی به گروه وجود داشته باشد، ممکن است گروه‌های مخالف از اهرم‌های مورد توجه گزینش عمومی استفاده کرده و راه را برای ورود فرد دشوارتر کنند و یا در نهایت ببندند. در آخر، وجود مقاومت در مقابل استادپژوهشگران جدید از موانع دیگری بوده است که در این مصاحبه‌ها به آن‌ها اشاره شده است.

وجود کارنامه درخشان علمی، داشتن رزومه علمی متناسب با چک‌لیست وزارت علوم، حضور در شبکه‌های علمی و شناخت گروه علمی، که قرار است فرد در آنجا به کار گرفته شود، از فرد و توانایی‌هایش، تسهیل‌گر فرایند جذب از نگاه مشارکت‌کنندگان در این پژوهش است. همچنین داشتن روحیه پیگیر و خستگی‌ناپذیر در موفقیت فرد در پشت‌سر گذاشتن خوان‌های متعدد این فرایند، تعیین‌کننده است. به نظر می‌رسد فرایند جذب در

دانشکده‌های با سنت‌های جاافتاده، دشوارتر از دانشکده‌های نوپاست. به‌ویژه دانشکده‌های نوپا فرصت‌های بی‌بدیلی در اختیار اولین فارغ‌التحصیلان خود قرار می‌دهند تا در زمینه‌ای کم فشار، بدون رقابت‌های مایوس‌کننده و با حمایت استادانی که در طول تحصیل، روند رشد و شکوفایی آنان را رصد کرده‌اند، به کسوت همکاری با استادان سابق خود برگزیده شوند. می‌توان در اینجا اشاره کرد که برخی از دشواری‌هایی که استادپژوهشگران زن مشارکت‌کننده در این پژوهش از آن به‌عنوان دشواری‌های جذب نام می‌برند، ممکن است میان زنان و مردان مشترک باشد، اما باید توجه داشت که در بطن مناسبات جنسیتی موجود، حتی مسائل مشترک بین استادپژوهشگران زن و مرد برای هرکدام سویه و شکلی دیگرگون می‌یابد و در مواردی یک مسئله مشترک میان آنان در بطن این مناسبات برای زنان ابعاد پیچیده‌تر و بغرنج‌تری به خود می‌گیرد. به‌طورمثال، یکی از مسائل برخی از استادپژوهشگرانی که در ایران تحصیلات دکتری خود را به پایان رسانده بودند این است که در زمان جذب یکی از شرایط جذب در برخی از دانشکده‌ها، حضور آنان در مراکز علمی خارج از ایران در بخشی از دوران تحصیل است.

باید توجه داشت که در بطن مناسباتی که ایجاد مصالحه میان کار و زندگی بر عهده زنان است، پیشبرد تحصیل در خارج از ایران برای زنان متأهل و داری کودکان خردسال بسیار دشوار است و آیین‌نامه‌ها در این باره کورجنس هستند. همچنین یکی از عوامل تسهیل‌گر ورود زنان به حرفهٔ استادپژوهشگری همان‌طور که در روایت‌ها دیدیم، حضور در اجتماعات علمی است؛ این در حالی است که حضور در چنین اجتماعات و شبکه‌هایی به دلایلی برای زنان دشوارتر است. اغلب این شبکه‌ها مردانه هستند و ورود زنان به آنان دشوار است، به‌طورمثال، برخی از شبکه‌ها حول دوره‌می‌های مردانه‌ای شکل می‌گیرند که در ساعات غیر رسمی و در مکان‌هایی خارج از دانشگاه برقرار می‌شوند. هنجارهایی که در فضای دانشگاه بر تفکیک جنسیتی مکان‌ها و ارتباطات تأکید می‌کنند، عملاً مانع از ورود زنان به این فضاهاست. از سوی دیگر، به دلیل مسئلهٔ مصالحه میان کار حرفه‌ای و زندگی شخصی، پیدا کردن وقت برای مشارکت در این اجتماعات برای زنان دشوارتر است.



همان‌طور که برنارد فوزولیه^۱ (۲۰۱۸) در پژوهش خود تأکید می‌کند، مسئله جنسیت تنها به زنان مربوط نیست بلکه به رابطه میان زنان و مردان، زنانه و مردانه، مربوط است. بنابراین سازمان دهی و نگرش جنسیت زده می‌تواند علیرغم وجود برابری کامل زن و مرد [از نظر تعداد و سهم حضور] در نهاد دانشگاه تداوم یابد. جداسازی‌ها و صافی‌های پنهانی در نهاد دانشگاه حضور دارند که موجب از دست رفتن استعدادهای زنان می‌شوند و اثر بخشی نهاد دانشگاه را [در زمینه گسترش برابری] به زیر سؤال می‌برند. به نظر او سیاست‌های جنسیتی برای تعمیق برابری میان زن و مرد نباید تنها بر زنان اعمال شوند، بلکه باید سیاستی عمومی و ارتباطی باشند. از سوی دیگر، همان‌طور که تجربیات موفق در دیگر کشورها نشان می‌دهند پیش شرط هرگونه اقدامات اثربخش، سیاست‌گذاری است؛ زیرا همه این اقدامات نیازمند هزینه مالی و انسانی است و باید در طولانی مدت به انجام رسند (همان).

۹. راهبردهایی برای بهبود

اغلب استادپژوهشگرانی که در این پژوهش با آن‌ها مصاحبه شد، اذعان دارند که نظام دانشگاهی جدا از جامعه نیست و هرچه قوانین نظام پدرسالاری قوی‌تر باشد، زیر سؤال بردن و کم کردن تأثیرشان بر نظام دانشگاهی نیز سخت‌تر است. بنابراین، تلاش برای زدودن بی‌عدالتی در جامعه، خود می‌تواند به گسترش عدالت در نظام دانشگاهی یاری رساند. در دو دهه اخیر در برخی کشورها اقداماتی برای پیشبرد برابری در دانشگاه انجام شده است که توجه به آن‌ها می‌تواند شرایط را برای زنان دانشگاهی ما نیز آسان‌تر کند. به‌طور مثال، به گفته برخی استادپژوهشگران فرانسوی^۲، اقدامات برابری در دهه اخیر در مواردی مانند جذب به گسترش استخدام زنان کمک کرده است و استادیاران زن و مرد به شکل برابر جذب می‌شوند، اما در روند پیشرفت حرفه‌ای است که نابرابری‌ها شکل می‌گیرند (اصغرزاده، کشاورز، ۱۳۹۸). بنابراین، آن‌چه تغییر آن مورد تأکید همه این پژوهشگران

1. Fusulier

۲. در مقاله‌ای که توسط نگارنده و عطیه اصغرزاده نوشته شده است، با مصاحبه با برخی از استادپژوهشگران فرانسوی، تلاش شده به برخی از چالش‌های زندگی حرفه‌ای زنان دانشگاهی در فرانسه پرداخته شود.





است، مبارزه با موانعی است که ورود زنان به این حرفه را دشوار می‌سازد و پس از آن شناخت و مبارزه با سقف شیشه‌ای است که راه را بر پیشرفت و ارتقاء زنان می‌بندد. باید بر ضرورت شناخت نابرابری‌ها و به‌کار گرفتن لنز برابری در کمیسیون‌های استخدامی و ترفیع تأکید کرد.

باید تلاش کرد تا حضور زنان در تمام نهادهای قدرت دانشگاه از جمله ریاست، مدیریت دانشکده‌ها و مدیریت‌های پژوهشی تحقق یابد (همان). گزارشی که در ماه مه ۲۰۱۸ به موانع حرفه‌ای زنان پژوهشگر و استاد-پژوهشگر در آموزش عالی فرانسه می‌پردازد، به توصیه‌هایی در چهار محور مهم برای کاهش این موانع اشاره می‌کند:

۱. اصلاح سوگیری‌ها نسبت به انتخاب افراد چه به هنگام جذب و چه به هنگام ارتقاء؛
۲. ضمانت ایجاد یک مصالحه رضایت‌بخش میان زندگی حرفه‌ای و زندگی خصوصی؛

۳. تقویت توسعه و ارزیابی سیاست‌های برابری جهان‌شمول در درون ساختارهای آموزش عالی و پژوهش؛

۴. به حساب آوردن برابری زن و مرد به هنگام حمایت‌های مالی از پروژه‌های پژوهشی (مقدمه گزارش گروه کار در باره موانع پیشرفت حرفه‌ای استاد-پژوهشگران زن در آموزش عالی فرانسه، ۲۰۱۸، ۴).

از جمله توصیه‌هایی که به محور اول برمی‌گردد «اطلاع‌رسانی و آموزش اعضای کمیته‌های جذب و ارتقاء به‌منظور حساس کردن آن‌ها به مسئله جنسیت با هدف کاهش سوگیری‌های آن‌ها در زمان فرایند جذب، ارتقاء، ارزیابی و اعطای بورس‌های دکتری و پست دکتری است» (همان)، که به نظر می‌رسد می‌تواند برای آموزش اعضای کمیسیون‌های جذب ما نیز به‌کار گرفته شود. به‌علاوه، ایجاد کمیسیون‌هایی که در آن اعضای زن و مرد برابر باشند، می‌تواند به کاهش سوگیری‌های جنسیتی در هنگام جذب و در فرایند ارتقاء یاری رساند. همچنین «تدوین آیین‌نامه‌های وزارتخانه‌ای خطاب به رؤسای

1. Groupe de réflexion sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes – chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.



دانشگاه‌ها و سازمان‌های پژوهشی به منظور دقیق کردن اقداماتی که باید در راستای تضمین برابری حرفه‌ای زن و مرد به کار گرفته شود» (همان) از جمله راهکارهای پیشنهادی است.

آنیکا کروسل^۱ در مقاله‌ای تحت عنوان «بی‌خانمان در دانشگاه: سکنی‌گزینی به‌مثابه راهبردی برای تغییر در دنیای مردانگی هژمونیک» به وجود هنجارهای برابری در جامعه سوئد و اهمیت آن در حمایت از حرفه‌ی زنان در دانشگاه اشاره می‌کند. نمونه‌ای از اقدامات حمایتی در اولویت بودن متقاضیان زن برای سمت‌هایی در محیط‌های دانشگاهی است که مردان در اکثریت هستند (کروسل، ۱۳۹۷، ۱۰۱). این راهکار می‌تواند برای کشور ما نیز یاری‌دهنده باشد. در زمان کار می‌دانیم در چهار دانشگاه در ایران، در برخی از دانشکده‌ها با وجود این که بیش از ۷۰ درصد دانشجویان را دختران تشکیل می‌دادند، هیچ عضو هیئت علمی زنی در آن دانشکده وجود نداشت (کشاوری، ۱۳۹۷). کروسل تأکید می‌کند که [گسترش] هنجارهای برابری در جامعه نقش خطیری در امکان تغییر روابط جنسیتی درون نهادهایی دارد که زنان در آن‌ها یا در اقلیت هستند یا به تازگی وارد شده‌اند (همان، ۱۰۲).

او تأکید می‌کند که اگرچه هنجارهای نهادی بر اساس مرد به‌مثابه هنجار بنا شده‌اند اما عناصری در ساختار نهاد هست که به نفع عاملیت زنان کار می‌کند (همان، ۱۱۳). به نظر می‌رسد در جامعه ما نیز گسترش هنجارهای برابری در جامعه و در میان خانواده‌ها به نسبت گذشته، یکی از عوامل قدرت‌بخشی به عاملیت زنان است.

همان‌طور که نتایج این مقاله به ما نشان می‌دهند، دشواری‌های جذب چنگانه‌اند و به گفته برخی مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، کمیته‌های جذب رها از برخی پیش‌دآوری‌ها در مورد زنان نیستند. تلاش برای زدودن معیارهای فراآکادمیک از فرایند جذب و اعمال آیین‌نامه‌های صریح، روشن، پایدار و شمول‌گرا می‌تواند فرایند جذب را از برخی شائبه‌های تبعیض و طرد رها سازد.

1. Cronsell

منابع

اصغرزاده، عطیه؛ و کشاورز، خدیجه (۱۳۹۸). چالش‌های استادپژوهشگران زن در آموزش عالی؛ بررسی تطبیقی بین ایران و فرانسه. در خدیجه کشاورز، علم‌ورزی زنان در میدان دانشگاه. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

جانعلی‌زاده چوب‌بستی، حیدر؛ مقیمی، اعظم؛ و امینی، مجید (۱۳۸۷). تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی؛ مطالعه موردی: زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان. زن در توسعه و سیاست، ۲۱، ۷۸-۴۷.

شادی‌طلب، ژاله (۱۳۹۷). ارتقاء زنان به رتبه استادی در دانشگاه‌های ایران؛ راهی ناهموار و روندی کند. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

کرونسل، آنیکا (۱۳۹۷). بی‌خانمان در دانشگاه: سکنی‌گزینی به مثابه راهبردی برای تغییر در دنیای مردانگی هژمونیک. در جوان‌دی جورجیو-لوتز، زنان در آموزش عالی؛ تغییر توانمندساز (مترجم: بابک طهماسبی). تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

کشاورز، خدیجه (۱۳۹۷). رؤیای ناتمام؛ تجربه زیسته دختران در دانشگاه‌های ایران. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

کشاورز، خدیجه (۱۳۹۴). مطالعه زمینه‌های شکاف میان دسترسی زنان به آموزش عالی و حضور آنان در بازار کار. مطالعات توسعه اجتماعی فرهنگی، ۴(۱)، ۲۰۲-۱۷۷.

پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی (۱۳۹۵). زنان و آموزش عالی. گزارش تهیه شده توسط گروه مطالعات زنان، برگرفته از <http://iscs.ac.ir/>

مرکز آمار ایران (۱۳۹۲). نتایج آمارگیری نیروی کار ایران. برگرفته از www.sci.org.ir

موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (۱۳۹۶). آمار دانشجویان سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵. تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

مرکز جذب اعضای هیئت علمی (۱۳۹۸/۱۰/۰۳). آمار جذب هیئت علمی زن در دانشگاه‌ها. برگرفته از <http://mjazb.ir/detail/news/5889>

Barbier, P., & Fusulier, B. (2016). Comprendre l'expérience de la carrière scientifique et les inégalités entre les sexes au regard de l'interférence Travail/Famille. In *Rebecca Rogers et Pascale Moulinier, Les femmes dans le monde académique* (Pp. 81-94). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

Claudine, H. (2018). Exemples de politiques publiques en Europe, In *Groupe de réflexion sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes – chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France, Rapport final- Etat des lieux et recommandations*, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, mai 2018.



فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران

۷۰

دوره ۱۳، شماره ۱
بهار ۱۳۹۹
پیاپی ۴۹



Delavault, H., Boukhobza, N., Hermann, C., & Konrad, C. (2002). *Les enseignantes-chercheuses à l'université: demain la parité?*. Paris: L'Harmattan.

Dutoya, V., Kiani, S., Le Renard, A., Prieur, C., & Vörös, F. (2019). Introduction. *Analyses féministes des rapports de domination dans l'enseignement supérieur et la recherche, In Genre, sexualité & société* [En ligne], mis en ligne le 16 décembre. doi: 10.4000/gss.6146

Fassa, F., & Kradofer, S. (2010). *Le plafond de fer à l'université: Femmes et carrières*. Zurich: Seismo.

Fusulier, B. (2018). Comprendre les inégalités de genre dans le monde académique. In: *Groupe de réflexion sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes – chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France*. Rapport final- Etat des lieux et recommandations, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, mai 2018.

Hilgemann, M., & Niecel, J. (2016). Carrière académique, nomination aux postes de professeure et réception de la loi relative à l'égalité des sexes dans les universités allemandes. In R. Rebecca & M. Pascale, *Les femmes dans le monde académique, Perspectives comparatives*. Paris: Presses Universitaires de Rennes.

Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (2018). Introduction. Reterived from <https://www.vie-publique.fr/rapport/270600-freins-aux-carrieres-des-femmes-chercheuses-et-enseignantes-chercheuses>

Rogers, R., & Moliner, P., (2016). Introduction. In *Les femmes dans le monde académique, Perspectives comparatives*. Paris: Presses Universitaires de Rennes.

UNESCO (2012). *Atlas mondial de l'égalité des genres dans l'éducation*. Paris.