

## ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران مرکز بوشهر

مریم قاسمی<sup>۱</sup>

### چکیده

**مقدمه و هدف:** امروزه حضور زنان در اجتماع و در نقش های مختلف بیش از گذشته بوده و ثابت کرده اند که می توانند در پیشبرد اهداف بسیار تاثیر گذار باشند. در این میان حضور آنان در محیط های عموماً مردانه چشمگیر شده است و در کنار محدودیت هایی که با آن مواجه هستند توانسته اند به خوبی از پس نقش های خود برآیند. هدف اصلی این پژوهش، ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزشی کشتیرانی به عنوان یک محیط آموزشی تک جنسیتی می باشد.

**روش شناسی پژوهش:** پژوهش حاضر با استفاده از روش کیفی با راهبرد مورد پژوهی و با استفاده از تحلیل مضمون انجام شده است. جامعه پژوهش همه اساتید زن موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران مرکز بوشهر، شامل ۱۲ نفر بود. در این راستا مصاحبه عمیق نیمه ساختمند در ارتباط با ادراک آن ها از حضور در این مجموعه به عمل آمد.

**یافته ها:** بر اساس یافته های به دست آمده، شبکه مضامین ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزشی کشتیرانی، شامل پنج بُعد روانشناختی، سیستم و سازمان، بار فرهنگی، مالی اقتصادی و تاثیرگذاری بر جامعه بانوان می باشد که هر یک نیز دارای مؤلفه های گوناگون بودند.

**بحث و نتیجه گیری:** یافته های این مطالعه می تواند در کاهش چالش های پیش روی اساتید زن در موسسه آموزشی کشتیرانی و سایر مراکز تک جنسیتی موثر باشد. فراهم کردن بستر مناسب و فرهنگ سازی در کنار اعتماد به نفس و انگیزه بالای زنان می تواند محیط مناسبی را برای پذیرش و فعالیت آنان مهیا کند.

**واژه های کلیدی:** اساتید زن، محیط تک جنسیتی، موسسه آموزشی کشتیرانی.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکترا، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون، کازرون، ایران.  
(Ma.ghasemi129@gmail.com)

## مقدمه

حضور زنان در نقش های کلیدی و مهم در زمینه های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی به خصوص در زمینه آموزش و پرورش نسل آینده، تاثیر بسزایی در پیشرفت و توسعه هر کشوری دارد. لذا کشورها در برنامه های توسعه خود، توجه ویژه ای به نقش و توانمندی زنان در حیطه های آموزش و پژوهش دارند. همچنین نهادها و سازمان های بین المللی مانند سازمان ملل متحد نیز به موضوع حقوق زنان پرداخته که تدوین و تصویب بیش از ۲۰ سند حقوق بین المللی موید این امر می باشد.

طبق مطالعات مجمع جهانی اقتصاد<sup>۲</sup>، کشورها از نظر شاخص شکاف جنسیتی جهانی براساس چهار معیار، نرخ مشارکت اقتصادی، قدرت سیاسی، آموزش و سلامت مورد بررسی قرار گرفته اند. نتایج گویای این امر است که طی سال های ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۸ کشور ما همواره عملکرد پایینی داشته، به طوری که در سال ۲۰۰۶ در بین ۱۱۵ کشور رتبه ۱۰۸ و در سال ۲۰۱۸ از بین ۱۴۹ کشور رتبه ۱۴۲ را به خود اختصاص داده است. به طور کلی شاخص توانمندسازی زنان در زمینه سیاسی نزدیک به نابرابری مطلق است و در زمینه مشارکت اقتصادی نمره ایران از متوسط ۰.۵ پایین تر است، بنابراین در شاخص آموزش و سلامت، بهره مندی مناسب تری را نشان می دهد (متعجب ۱۴۰۱).

در سال های اخیر زنان تلاش می نمایند از طریق افزایش تحصیلات، شغل های رده های بالای مدیریتی را اشغال نمایند. اگرچه در نیم قرن اخیر، به طور پیوسته ورود زنان به محیط کار در حال افزایش بوده است، اما نسبت به مردان در پیشرفت شغلی، اکتساب پست و سطوح جبران خدمات از اولویت کمتری برخوردار هستند (متعجب ۱۴۰۱). مدیریت مردانه در شبکه های علمی دانشکده ها باعث شده تا راه ورود زنان به این شبکه ها دشوار باشد. مردان معمولاً تمایلی به همکاری با زنان ندارند و این نگاره زنان را از ورود به هیئت علمی ها بازداشته یا اینکه پس از ورود نتوانسته اند نقش فعال و موفق را ایفا کنند (قلی پور، لبافی، جلال پور ۱۳۹۱). زنان معمولاً در ورود به شبکه ها و گروه های اجتماعی با موانع غیرقابل نفوذ و سقف شیشه ای<sup>۳</sup> مواجه می شوند و این امر مانع رسیدن آنان به رده های بالای سازمانی می گردد (موریسن ۱۹۸۷). حضور زنان در مرتبه های علمی دانشگاهی نیز تحت تاثیر حضور مردان و موانع و مشکلات پیش روی آنان در مقایسه با مردان کمرنگ می باشد. ترکیب جنسیتی در دهه های گذشته در مرتبه های استادیاری، دانشیاری و استادی دانشگاه ها در ایران نشان دهنده وجود فاصله عمیق میان زنان و مردان می باشد. طبق کتابچه زنان و آموزش عالی ۱۳۹۵ در سال ۱۳۹۴ سهم زنان در مرتبه استادی ۸ درصد، در مرتبه استادیاری ۱۴ درصد و در مرتبه دانشیاری ۲۲,۳ درصد بوده است. قلی پور و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی در

<sup>۲</sup> World Economic Forum

<sup>۳</sup> Glass ceiling

ارتباط با چالش‌های زنان در ورود به شبکه‌های علمی مردانه در محیط‌های دانشگاهی دریافتند که شرایط قانونی، فرهنگی و خانوادگی از جمله مهمترین موانع ورود زنان به شبکه‌های علمی مردانه در دانشگاه‌ها می‌باشد. باک و اینچی<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) معتقد هستند که موفقیت در مسیر حرفه‌ای نیازمند عضویت در این شبکه‌ها می‌باشد. دلیل عدم مشارکت اعضای هیئت علمی زن در پست‌های مدیریتی، عوامل اجتماعی، فرهنگ حاکم بر سازمان و ساختارهای نادرست موجود در سازمان می‌باشد. فرهنگ سازی در جامعه، تغییر ساختارهای موجود در دانشگاه‌ها و اصلاح فرآیند ارتقا بر اساس شایسته‌سالاری می‌تواند منجر به افزایش حضور زنان در سمت‌های مدیریتی دانشگاهی شود (بردبار ۱۳۹۱). برخی از صاحب‌نظران وظیفه اصلی رشد حرفه‌ای را بر عهده دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی قرار میدهند که در این صورت، دانشگاه موظف است با تدوین و اجرای برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی به حرفهای شدن آنها کمک کند و از این طریق به طور غیرمستقیم کیفیت خدمات آموزشی، پژوهشی و مدیریتی خود را افزایش دهد (ویرجینیا<sup>۵</sup> ۲۰۱۲). دباغی (۱۴۰۰) در پژوهشی با تمرکز بر زنان عضو هیئت علمی و مناسبات کار و زندگی آنان، بیان می‌دارد اعضای هیئت علمی - یا اصطلاحاً زنان دانشگاهی - به عنوان گروهی از زنان شاغل، اگرچه شغلی را به عهده دارند که با مزیت‌هایی مانند انعطاف زمان، دستمزد و حضور اجتماعی ارزنده همراه است؛ اما مشکلاتی مانند وظیفه محوری، استمرار وظایف شغلی و درهم تنیدگی کار و خانواده موجب می‌شود تا آنها همواره دغدغه‌شبان روزی داشته باشند و حتی با وجود حضور در خانه، با احساساتی مانند تنش و فشار زمانی، عذاب وجدان مادری، فراموشی نقش و غیره مواجه باشند. او همچنین می‌افزاید که زنان عضو هیئت علمی برای حل تعارض میان کار و زندگی خانوادگی، از راهبردهای چهارگانه‌ای با عناوین زندگی خانوادگی حداقلی، زندگی خانوادگی مبتنی بر سرمایه‌حمایتی، خودتعلیمی، و فداکاری مقدس برای برقراری توازن بین حوزه کار و زندگی خانوادگی استفاده می‌کنند. کشاورز (۱۳۹۹) در پژوهشی بیان می‌دارد که برخوردهای تبعیض آمیز نسبت به زنان، وجود معیارهای فراآکادمیک در جلسات جذب، تغییر مداوم آیین نامه‌ها و تصمیمات از دشواری‌های ورود زنان به حرفه دانشگاهی می‌باشد. ابراهیمی (۱۳۹۹) در تجربه زیسته‌ای از مناسبات کار و زندگی در مدیران زن آکادمیک بیان می‌دارد که پیشینه خانوادگی، ادراک خودکارآمدی، توان انطباق پذیری با شرایط، بلندپروازی و شهامت رویارویی با مصائب، حامی‌گری خانواده و پروای مراقبت، جنبه مثبت مناسبات کار و زندگی و از طرف دیگر قیاس‌های بازدارنده، تلقین کلیشه‌های جنسیتی، حس ناکامی در زندگی و مطالبه‌گری حوزه‌های کار و زندگی قالب‌های اصلی تجربه منفی زنان از رویارویی این دو عرصه هستند. از دید جیمز<sup>۶</sup> (۲۰۰۶)، تعادل هنگامی به ست می‌آید که سه مؤلفه زندگی یعنی احساسات، انتظارات و محیط در کنار هم به خوبی عمل کنند.

در این میان پژوهش‌های مختلفی از جمله قمشیان (۱۳۹۳)، انتظاری (۱۳۹۶)، کهتری و همکاران (۱۳۹۸)،

<sup>4</sup> Bac and Inci

<sup>5</sup> Verginica

<sup>6</sup> James

رحیمی و همکاران (۱۴۰۰) انجام شده است که عمدتاً موضوع تفکیک جنسیتی دانشگاه ها و اثرات آن بر روی عملکرد دانشجویان را مورد بررسی قرار داده اند. در این میان، با توجه به چالش ها و مشکلاتی که در دانشگاه های تک جنسیتی می تواند خصوصاً برای اساتید زن ایجاد شود، نبود پژوهش هایی با تمرکز بر این موضوع به شدت احساس می شود.

صنعت دریایی، یکی از معدود صنایعی است که به دلیل ماهیت سخت آن و همچنین بدلیل دیدگاه های سنتی و حساسیت های فرهنگی، همواره حرفه ای مردانه تلقی شده و این امر موجب کاهش فرصت آموزش و تجربه اندوزی کاری برای زنان شده است. خوشبختانه امروزه، تغییر نگرش، توسعه کسب و کار دریایی غیر از دریانوردی و همچنین گسترش تمهیدات و الزامات ایمنی و امنیت دریانوردی، جامعه ای جهانی دریایی را به استفاده بیش از پیش از توانمندی زنان در جامعه دریانوردی و دریایی واداشته است تا جایی که بر اساس اعلام سازمان بین المللی دریانوردی<sup>۷</sup>، موضوع توانمندسازی زنان در جامعه دریانوردی به عنوان شعار سال ۲۰۱۹ انتخاب شد. آیمو در چهارچوب توسعه دریایی و از طریق برنامه زنان در جامعه دریانوردی<sup>۸</sup>، با شعار «آموزش، دیده شدن، شناخت»، رویکردی استراتژیک برای افزایش سهم زنان به عنوان ذی نفعان کلیدی دریایی اتخاذ کرده است و همچنین از مشارکت زنان در پست های ساحلی و دریایی پشتیبانی می کند (متعجب ۱۴۰۱). آیمو اکیدا متعهد است تا به کشورهای عضو خود در دستیابی به برنامه سازمان ملل سند ۲۰۳۰ یونسکو، برای توسعه پایدار و ۱۷ هدف توسعه پایدار<sup>۹</sup>، آن، به ویژه هدف پنجم تحت عنوان «دستیابی به برابری جنسیتی و توانمندسازی همه ی زنان و دختران» کمک کند و در این راستا از طریق اعطای بورسیه های ویژه جنسیتی، تسهیل دسترسی به آموزش فنی سطح بالا برای زنان بخش دریایی در کشورهای در حال توسعه، ایجاد محیطی مناسب برای زنان به منظور بهره گیری از فرصت های شغلی در ادارات دریایی، شناسایی و انتخاب موسسات آموزش دریایی و تسهیل استقرار زنان حرفه ای در انجمن های دریایی به ویژه در کشورهای در حال توسعه، حمایت می کند (چشم انداز استراتژی آیمو ۲۰۲۰).

بهبود وضعیت زنان در زیربخش حمل و نقل دریایی<sup>۱۰</sup> مستلزم تغییر نگرش در حرفه دریانوردی است. با توجه به الزام قانونی و برنامه چهارم ابلاغی اصلاح نظام اداری، تحت عنوان «مدیریت سرمایه انسانی»، کلیه دستگاه های اجرایی کشور مکلف هستند تا سهم ۳۰ درصدی زنان را در پست های مدیریتی مدنظر قرار دهند. سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان مرجع ملی دریایی کشور، در سال های اخیر و در راستای هم سویی با سیاست گذاری آیمو، شاخص هایی را در زمینه توسعه پایدار، مورد توجه ویژه قرار داده است؛ که از آن جمله می توان به کسب تخصص های علوم دریایی و بندری توسط زنان شاغل در سازمان، فعالیت های آموزشی در

<sup>7</sup> International Maritime Organization(IMO)

<sup>8</sup> Women in maritime

<sup>9</sup> Sustainable Development Goals(SDGs)

<sup>10</sup> Maritime transportation

رشته‌های مرتبط علوم و فنون دریایی، حضور فعال زنان در کارگاه‌های آموزشی و اجلاس‌های مختلف منطقه‌ای و بین‌المللی و فعالیت در تنظیم اسناد تخصصی کمیته‌های فنی اشاره کرد (نجمه فارسی مدان ۱۳۹۷). نگاهی به وضعیت زنان در سازمان بنادر و دریانوردی نشان می‌دهد که از تعداد کل کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی صرفاً ۱۰ درصد را زنان تشکیل می‌دهند که عمدتاً در پست‌های کارشناسی، تکنسین، متصدی مشغول به کار هستند (متعجب ۱۴۰۱).

موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران<sup>۱۱</sup> با هدف آموزش دریانوردان مورد نیاز ناوگان تجاری ملی به منظور افزایش بهره‌وری و اجرای استانداردهای ملی و بین‌المللی ایمنی، امنیتی و زیست محیطی در سال ۱۳۶۹ تاسیس گردید و در سال‌های بعد دامنه فعالیت‌های آن به آموزش کارکنان خشکی صنعت دریانوردی کشتیرانی و شرکت‌های عملیات بندری و لجستیک توسعه یافت. پذیرش دانشجو در این موسسه صرفاً از بین داوطلبان پسر بوده و از ابتدا تا کنون عموماً از اساتید مرد با سمت‌های فرماندهی و سرمهندسی کشتی در گروه عرشه و موتور، به منظور آموزش دانشجویان، استفاده می‌شد. لذا می‌توان این موسسه آموزشی را به عنوان دانشکده‌ای تک جنسیتی در نظر گرفت.

در سال‌های اخیر، فضا برای حضور اساتید زن در دروس تخصصی کشتی و دروس عمومی مانند زبان و کمک‌های اولیه در هر دو گروه تحصیلی عرشه و موتور فراهم شده است. عموماً تمامی مشاغل و مناصب دریایی و دریانوردی و همچنین موسسات آموزشی دریانوردی از لحاظ دانشجویان رویکردی تک جنسیتی داشته است، حضور اساتید زن در این فضا همراه با چالش‌ها و البته فرصت‌هایی می‌باشد. با توجه به اینکه عموم پژوهش‌های انجام شده، تاثیر تفکیک جنسیتی بر دانشجویان را مورد بررسی قرار داده و از زاویه دید اساتید زن در دانشگاه‌های پسرانه تحقیقی صورت نگرفته است، لذا محقق درصدد انجام پژوهشی به منظور بررسی تاثیر حضور اساتید زن در دانشگاه‌های تک جنسیتی و چالش‌ها و فرصت‌های آن می‌باشد. به این منظور موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک دانشکده تک جنسیتی به عنوان مطالعه موردی انتخاب شده است. هدف از این تحقیق ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. محقق با انجام این پژوهش درصدد پاسخگویی به سوالات زیر و بررسی "چالش‌ها و فرصت‌ها" و همچنین "نقاط ضعف و قوت" حضور بانوان در این عرصه می‌باشد:

۱. ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزش کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران چیست؟
۲. ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزش کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران چه مولفه‌هایی را بازنمایی می‌نماید؟

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با روش کیفی با رویکرد موردپژوهی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش همه اساتید زن مشغول به تدریس در موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران مرکز بوشهر بودند که همگی سابقه تدریس بالای ۵ سال بودند. ابزار گردآوری داده ها، مصاحبه های عمیق نیمه ساختمند بود تا از این طریق فضای مناسب برای توصیف آزادانه تجارب و دیدگاه های اساتید فراهم شود. مدت زمان تقریبی مصاحبه ها بین ۳۰ تا ۵۰ دقیقه بود و به صورت انفرادی انجام شد. متن هر کدام از مصاحبه های انجام شده برگردان شد و سپس داده های گردآوری شده با استفاده از روش تحلیل مضمون<sup>۱۲</sup> و تشکیل شبکه مضامین تحلیل شدند. کدگذاری و تجزیه و تحلیل مربوط به هر مصاحبه قبل از انجام مصاحبه بعدی انجام شد و در نهایت ابعاد و مولفه های مرتبط و مشابه در یک زیرمجموعه قرار گرفتند. در پژوهش حاضر، به منظور بررسی اعتبار شبکه مضامین به دست آمده از چهار معیار انتقال پذیری<sup>۱۳</sup>، اعتبار پذیری<sup>۱۴</sup>، اطمینان پذیری<sup>۱۵</sup> و تایید پذیری<sup>۱۶</sup> استفاده شد. به منظور بررسی معیار انتقال پذیری، سعی شد از افرادی به عنوان مصاحبه شونده استفاده شود که تجربه تدریس و تحصیلات لازم را دارا باشند. همچنین از اساتید در رشته ها و دروس مختلف استفاده شد و ویژگی های دموگرافیک متنوعی از آن ها مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی معیار اعتبارپذیری، محقق از گروه خبرگان استفاده کرد که شامل دو نفر از اساتید دانشگاه بودند و با روش های تحقیق کیفی آشنایی لازم را داشتند. کلیه مراحل پژوهش توسط گروه خبرگان چک شد، شواهد مغایر مورد بررسی قرار گرفت و مغایرت ها برطرف شد. برای بررسی اطمینان پذیری، تمامی مصاحبه ها، با اجازه از مصاحبه شونده ها، توسط محقق و مصاحبه گر همکار ضبط و سپس نت برداری شد تا موردی از لم نیفتد. به منظور تاییدپذیری، تمامی یافته های پژوهش و چگونگی تحلیل و تفسیر آن ها مستند شده، هر مرحله ثبت و گزارش شد و مورد تایید گروه خبرگان قرار گرفت.

## یافته ها

به منظور بررسی ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزشی کشتیرانی به عنوان یک مرکز تک جنسیتی، از مطالعه موردی کیفی استفاده شد و داده های به دست آمده با استفاده از روش تحلیل مضمون و تشکیل شبکه مضامین، تحلیل و ارزیابی شدند. به این منظور، ابتدا داده ها با انجام مصاحبه از شرکت کنندگان گردآوری شدند و پس از برگردان و مکتوب کردن آن ها، مجموعه ای از کدهای اولیه به دست آمد

<sup>12</sup> Thematic Analysis

<sup>13</sup> transferability

<sup>14</sup> Credibility

<sup>15</sup> Reliability

<sup>16</sup> Confirmability

که در چند مرحله مورد بازبینی و تصحیح قرار گرفتند. در مراحل بعد، کدهای به دست آمده طبقه بندی شده و در زیرمجموعه های مشابه قرار گرفتند. سرانجام شبکه مضامین تشکیل شد و برای ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزشی کشتیرانی به عنوان مضمون فراگیر، پنج مضمون سازمان دهنده شامل بعدهای روانشناختی، سیستم و سازمان، بار فرهنگی، مالی و اقتصادی و تاثیرگذاری بر جامعه بانوان و ۲۶ مضمون پایه شناسایی و استخراج شدند (جدول ۱).

جدول شماره ۱: شبکه مضامین ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزشی کشتیرانی

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزشی کشتیرانی	روانشناختی	مهارت ارتباطی
		قدرت جاذبه
		غلبه بر استرس شغلی
		علاقه به آموزش
		مسئولیت پذیری
		عدم آرامش در محیط
		دانش مدیریتی
		حمایت خانواده
		حس اغنا شدن
		رضایتمندی شغلی
سیستم و سازمان	سیستم و سازمان	عدم بازدید کشتی
		ذهنیت منفی در مراتب مدیریتی

حمایت مدیریت		بار فرهنگی
نظم و انضباط مجموعه		
عدم انعطاف برنامه کلاسی		
عدم پذیرش		
تبلیغ در جامعه		
شیطنت دانشجویان		
نابرابری جنسیتی		
فرهنگ و عرف		
عدم وجود امنیت مالی		
عدم وجود امنیت شغلی		
عدم وجود قرار داد		
توجه از سوی جامعه	تاثیر گذاری بر جامعه بانوان	
ایفای نقش های چندگانه		
تشویق به حضور بیشتر بانوان		

براساس چارچوب مذکور و با توجه به دسته بندی انجام شده یک مضمون فراگیر و ۶ مضمون سازمان دهنده شامل ۱- روانشناختی شامل ۹ مضمون پایه ، ۲-سیستم و سازمان شامل ۶ مضمون پایه، ۳- بار فرهنگی شامل ۵ مضمون پایه و ۴- مالی و اقتصادی شامل ۳ مضمون پایه ۵- تاثیر گذاری بر جامعه بانوان شامل ۳



مضمون پایه شناخته شد.

با توجه به شبکه مضامین ارائه شده در جدول ۱، مدل شبکه مضامین استخراج شده به صورت شکل ۱، می‌باشد.



شکل ۱ - مدل شبکه مضامین ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزشی کشتیرانی

## بحث و نتیجه گیری

ادراک اساتید زن از حضور در موسسه آموزشی کشتیرانی که یک محیط تک جنسیتی می باشد، مورد مطالعه این پژوهش بود. عمده پژوهش های انجام شده تا کنون، تفکیک جنسیتی دانشگاه ها و اثرات آن بر روی عملکرد دانشجویان را مورد بررسی قرار داده اند و در مورد دیدگاه اساتید مطالعه خاصی صورت نگرفته است. با حضور پررنگ تر بانوان در عرصه کار و فعالیت در محیط های عموماً با جنس مخالف، این موضوع می تواند بسیار بحث برانگیز و قابل توجه باشد. لذا با علم به این موضوع و احساس نیاز به همچنین مطالعه ای، پژوهشگر درصدد انجام این پژوهش برآمده است. در این پژوهش، با توجه به مصاحبه های انجام شده، به طور کلی مضامین سازمان دهنده به پنج بعد روانشناختی، بار فرهنگی، سیستم و سازمان، مالی و اقتصادی و تاثیرگذاری بر جامعه بانوان تقسیم شدند.

اولین مضمون سازمان دهنده، بعد روانشناختی می باشد که شامل تعداد نه مضمون پایه می باشد. مهمترین مولفه مهارت ارتباط اساتید زن در مقابل دانشجویان پسر در کلاس درس و محیط موسسه آموزشی می باشد. ایجاد یک رابطه موثر و سازنده می تواند سهم چشمگیری در ایجاد پذیرش اساتید زن در موسسات دریایی در بین دانشجویان پسر داشته باشد. مولفه سوم قدرت جاذبه اساتید زن می باشد که می تواند فاکتور مهمی در اداره کلاس و کنترل موارد ناخوشایند پیش آمده باشد. یکی دیگر از مولفه های مهم غلبه بر استرس شغلی می باشد. این مولفه، خصوصاً، در جلسات اول حضور اساتید در کلاس و همچنین جلسات اول رویارویی دانشجویان با اساتید، که در برخی موارد باعث جبهه گیری آن ها می شود، بسیار مهم می باشد. حضور بدون استرس و با قاطعیت می تواند در کنترل کلاس و جو آن بسیار کمک کننده باشد. در این راستا علاقه به تدریس و آموزش فاکتور مهمی بوده که اکثر اساتید با تکیه بر آن و انگیزه ای که داشته اند توانسته اند بر چالش ها و مشکلات به شیوه خوبی غلبه کنند. عدم آرامش اختصاصاً به نبود فضاهایی مختص اساتید خانم، در زمان استراحت های طولانی بین کلاسی، اشاره دارد که این امر باعث عدم وجود آرامش ذهنی و جسمی آن ها در محیط کار می شود. مولفه دانش مدیریتی اساتید زن از دو جنبه قابل بررسی می باشد. جنبه اول قدرت و دانش مدیریت کلاس و شرایط خاص پیش آمده که به مهارت های ارتباطی برمی گردد و جنبه دوم توانایی مدیریتی خانم ها در محیط های تک جنسیتی مانند موسسه آموزشی کشتیرانی در پست های مدیریتی می باشد که در این مورد کفه ترازو به سمت مردها سنگین تر می باشد. حمایت خانواده و مخصوصاً همسر از مولفه های مهمی بود که در ایجاد حس انگیزه و تحمل چالش ها و فشارهای روانی و بازدهی بیشتر در ارتباط با اساتید زن بسیار موثر می باشد. حس اغنا شدن مولفه اخر بعد روانشناختی می باشد. حس اغنا شدن به این معنی است که اساتید زن با استفاده از علم و دانش خود و ارائه آن به دانشجویان، می توانند در آینده شغلی آنان و سلامت و جان آن ها تاثیر گذار باشند. از مهمترین این علوم می توان به کمک های اولیه پزشکی اشاره کرد که در محیط محدود و دور از امکانات کشتی ها می تواند برای دریانوردان

بسیار موثر باشد.

مضمون دوم از مضامین سازمان دهنده، بار فرهنگی می باشد. بسیاری از چالش‌ها و مشکلات موجود در یک جامعه به فرهنگ آن جامعه بر می‌گردد و با بسترسازی مناسب می‌تواند عملکرد بهتری را در زیرمجموعه‌های مرتبط انتظار داشت. بنابراین بار فرهنگی به همراه عوامل تاثیرگذار بر آن می‌تواند دغدغه‌ای برای اساتید به شمار آید. اولین و مهمترین مولفه مضمون بار فرهنگی که می‌توان به آن اشاره کرد، فرهنگ و عرف جامعه می‌باشد. طبق کتیبه‌هایی که در ایران یافت شده است، دریانوردی از قدمتی ۷۰۰ هزار ساله در ایران برخوردار است و ایرانیان در زمان هخامنشیان اولین کشوری بودند که در حکومت خود، نیروی دریایی و ناوگان دریانوردی داشته‌اند و این حرفه عموماً به عنوان حرفه‌ای سخت و مردانه شناخته می‌شده است. با این حال با پیشرفت علم و تکنولوژی و ورود کشورهای جهان به عصر جدید ارتباطات و تجارت جهانی، رفته رفته کشورهای پیشرفته به سمت حذف این نگاه رفتند، به طوری که در سال ۲۰۱۹، آیمو در نشست سالانه خود با حضور تمامی کشورهای عضو، سیاست اصلی این نهاد را در هرچه بیشتر کردن سهم و تعداد بانوان شاغل در این عرصه اعلام کرد. با در نظر گرفتن این موضوع که ایران نیز عضو این نهاد بین‌المللی می‌باشد، لذا موظف است با ایجاد بسترهای مناسب و فرهنگ‌سازی و تبلیغات موثر در این راه گام بردارد و بستر مناسب برای حضور بانوان در این مشاغل را فراهم کرده و نابرابری جنسیتی در محیط‌های آموزشی و سپس در مشاغل دریایی کمرنگ شود. مولفه دیگر از مضمون بار فرهنگی شیطنت دانشجویان می‌باشد که نشأت گرفته از حس دیده شدن در بین همسالان خود و در مرحله بعد فرهنگ و تربیت خانوادگی می‌باشد.

مضمون سوم از مضامین سازمان دهنده، سیستم و سازمان می‌باشد که به عنوان حلقه‌ای مهم در یافته‌های پژوهش می‌باشد. سیستم و سازمان از جمله عوامل کلیدی هستند که می‌توانند از جایگاه خاصی برای ایجاد محیط کار بهتر برای اساتید زن برخوردار باشند. از جمله مولفه‌هایی که در این محیط به آن‌ها اشاره شده است ذهنیت منفی در مراتب مدیریتی می‌باشد. عدم انعطاف مناسب در برنامه کلاسی، عدم وجود بازدید از کشتی، رضایتمندی شغلی و حمایت‌های مدیریت می‌باشد. با توجه به محیط تک‌جنس محور موسسات دریانوردی، لذا مدیران ارشد برای جذب مدیران تمایل بیشتری از خود نشان می‌دهند و همین امر سبب نارضایتی و نادیده گرفته شدن توانایی مدیریتی بانوان شده است. مولفه دوم عدم انعطاف برنامه ریزی‌ها مخصوصاً در بازه زمانی کوتاه مدت می‌باشد. با در نظر گرفتن این موضوع که تمامی برنامه‌ها و ساعات و حتی بودجه بندی طرح درس موسسات دریانوردی از قبل تعیین و تدوین شده است و به تاییدیه سازمان بنادر و دریانوردی رسیده است، لذا تغییر روزانه برنامه کلاسی و شانس استفاده از مرخصی روزانه برای اساتید کاهش می‌یابد. البته در فاصله زمانی طولانی در این زمینه مشکلات کمتری وجود دارد و با حمایت و همکاری مدیران گروه، به شرط جایگزین شدن استاد دیگر، اساتید می‌توانند در حد مجاز از مرخصی استفاده کنند. مولفه سوم کمبود بازدید حضوری از کشتی برای اساتید زن می‌باشد. همانطور که دریانوردی یک علم پویا و عملی می‌باشد، طبیعی است که اساتید بایستی علیرغم داشتن دانش و مهارت تدریس دارای توانایی

های فنی و عملی لازم نیز باشند تا بتوانند مطالب را ملموس تر به دانشجویان القا کنند. از همین رو مدیران موسسات آموزشی می بایست در جهت تجربه عملی، رشد و توان افزایشی اساتید زن شاغل در مجموعه گام های مثبت تری بردارند. یکی دیگر از مولفه های مرتبط با این مضمون، رضایت مندی شغلی می باشد. این فاکتور یکی از فاکتورهای مهم و منحصر به فرد می باشد زیرا تا زمانی که این مولفه به میزان قابل قبولی نرسد، اساتید زن نمی توانند بهره وری مناسبی داشته باشند. مولفه مهم دیگر در این زمینه، حمایت های مدیریت از اساتید زن به خصوص در ارتباط با دانشجویان و مسائل پیش آمده می باشد. اکثر اساتید زمانی که به این نکات اشاره می کردند، آن را تسلی بخش و باعث دلگرمی می دانستند.

مضمون چهارم که یکی از کلیدی ترین مضامین به شمار می آید، بعد مالی و اقتصادی می باشد. عدم امنیت مالی یکی از مولفه های مهم مدنظر اساتید در این مرکز بوده است. واضح است که در صورت عدم تامین مالی اساتید، زمانی که باید صرف امور پژوهشی و تحقیقی شود، به تدریس بیشتر و درآمد زایی اختصاص می یابد. از طرف دیگر مولفه های دیگر که اشاره به عدم امنیت شغلی و عدم وجود قرار دادهای طولانی مدت برای اساتید حق التدریس می باشد، بیانگراهمیت بیش از اندازه این موضوع و نگرانی اساتید می باشد.

مضمون پنجم تاثیرگذاری بر جامعه بانوان می باشد. این مضمون یکی از اساسی ترین مضامین برای توانمندسازی بانوان در عرصه دریانوردی می باشد. که خود شامل سه مولفه تشویق به حضور بیشتر بانوان در جامعه، ایفای نقش های چندگانه و توجه از سوی جامعه می باشد. حضور زنان در محیط های دریایی اعم از آموزشی و کاری می تواند باعث آشنایی و تشویق بیشتر بانوان برای حضور پررنگ تر در این عرصه ها گردد. در مرحله اول، اساتید زن در موسسات دریانوردی می توانند الگوی مناسبی در این زمینه باشند. مولفه دوم از این مضمون به ایای نقش های چندگانه، همسری، مادری، خانه داری و معلمی به طور همزمان می باشد که زمان و انرژی مضاعفی را از زنان می گیرد و عموماً زنانی می توانند موفق باشند که بتوانند همزمان این مسئولیت ها را پذیرفته و زمان بندی مناسبی برای همه آن ها داشته باشند. یکی دیگر از مولفه های استخراج شده، توجه از سوی جامعه می باشد. از آنجایی که حضور زن ها در نقش یک استاد در یک محیط تک جنسیتی علاوه بر داشتن علم مورد نیاز، به قدرت کنترل بالا، ارتباط و برخورد مناسب نیز نیاز دارد، لذا مورد توجه و تحسین عموم قرار می گیرد.

با توجه به نتایج به دست آمده از یافته های پژوهش حاضر، بالاترین اولویت از میان مضامین سازمان دهنده مربوط به بعد روانشناختی بوده و مولفه های مربوط به آن از بیشترین و پرتکرارترین موارد ذکر شده در مصاحبه ها می باشد. دومین مضمون مورد مطالعه و قابل ستجش، سازمان و سیستم می باشد و مهمترین مولفه آن حمایت مدیریتی بوده است که از اهمیت وزنی خاصی برخوردار می باشد. سومین اولویت مربوط به مضمون مالی و اقتصادی می باشد که بخش مهمی از دغدغه های اساتید را تشکیل داده است. این مضمون بطور غیرمستقیم و پیوسته می تواند بر جنبه های دیگر مضامین سازمان دهنده و مولفه های آن ها نیز تاثیر

گذار باشد. بار فرهنگی در اولویت چهارم قرار می‌گیرد. به طور یقین یکی از جنبه‌های مهم در کاهش نگاه تبعیض آمیز و عدم پذیرش زنان در محیط‌های با جنس عموماً مخالف، فرهنگ‌سازی در جامعه و بالا بردن سطح دیدگاه همگانی می‌باشد که نتیجه آن احساس آرامش بیشتر زنان در محیط کاری می‌باشد. مضمون با اولویت پنجم، تاثیرگذاری بر جامعه بانوان می‌باشد. واضح است که با کم کردن چالش‌ها و موانع پیش روی زنان در محیط کاری و فعالیت‌های اجتماعی می‌توان شاهد رشد بیشتر آن‌ها و تاثیر بسیار مثبت آن بر دیگر زنان جامعه بود.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

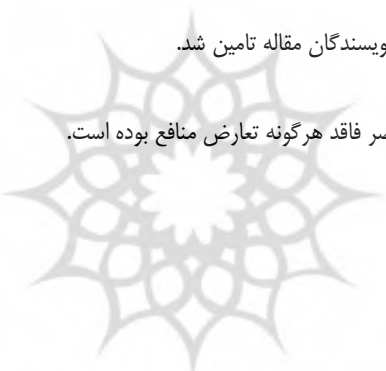
در مطالعه حاضر فرم‌های مصاحبه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

#### حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

#### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

### الف- فارسی

- ابراهیمی، الهام. (۱۴۰۰). فهم تجربه زیسته مناسبات کار و زندگی در مدیران زن آکادمیک: رویکرد پدیدارشناسی توصیفی. *پژوهش های مدیریت منابع انسانی*, ۱۳(۲), ۹-۳۶.
- افشاری، مژگان. (۱۳۹۵). شناسایی موانع پیش روی نقش آفرینی مدیریتی بانوان در دستگاه های اجرایی. *نخستین کنگره ملی زنان موفق ایران، تهران*.
- بردبار، غلامرضا، و هادی ندوشن، حسین، و جعفری، زهرا. (۱۳۹۱). بررسی نگرش اعضای هیات علمی زن دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در مورد موانع ارتقاء آنان به پست های مدیریتی. *مدیریت سلامت*, ۱۵(۴۸), ۳۶-۴۶.
- جان علی زاده چوب بستنی، حیدر، مقیمی، اعظم، و امینی، مجید. (۱۳۸۷). تبیین جامعه شناختی جایگاه حرفه ای زنان دانشگاهی (مطالعه موردی: زنان هیات علمی دانشگاه اصفهان). *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*, ۶(۲), ۴۷-۷۷.
- دباغی، حمیده. (۱۳۹۹). روایت متکثر زنان عضو هیئت علمی از مناسبات کار و زندگی. *نامه انسان شناسی*, ۱۷(۳۱), ۱۳۳-۱۶۱.
- زایرسلیمانی، نرگس. (۱۳۹۶). بررسی شاخص کار آفرینی زنان در کشورهای جهان، دومین کنگره ملی *زنان موفق ایران، تهران*.
- صالحی، نسرين، آذرنوش، مریم، و صالحی نفیسه، ناطق، تهمینه. و مرجان، مهرانه. (۱۳۹۴). شناسایی موانع ارتقاء شغلی زنان در آموزش عالی و ارائه راهکارهای موثر جهت بهبود وضعیت حضور بانوان در جایگاه های مدیریتی. *اولین همایش زن و مدیریت در آموزش عالی*. ایران، شاهرود.
- قلی پور، آرین، لبافی، سمیه، & جلال پور، مهدیه. (۱۳۹۱). چالش های زنان در ورود به شبکه های علمی مردانه در محیط های دانشگاهی. *زن در توسعه و سیاست*, ۱۰(۲), ۴۳-۶۳.
- قمشیان، میثم. (۱۳۹۳). تحلیل سیاست تفکیک جنسیتی دانشگاه ها از منظر علم سیاست گذاری. *دین و سیاست فرهنگی، سال اول پاییز ۱۳۹۳، شماره ۲، ۸۳-۱۰۴*.
- کارنامه حقیقی، حسن و اکبری، نعمت اله. (۱۳۸۴). بررسی مشارکت زنان در تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی در ایران. *پژوهش زنان*, ۳(۱): ۶۹-۱۰۰.
- کشاوری، خدیجه. (۱۳۹۹). دشواری های زنان برای ورود به حرفه دانشگاهی: مطالعه ای کیفی *فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران*, ۱۳(۱)، ۳۹-۷۱.



فصلنامه علمی تخصصی انگاره های نو در تحقیقات آموزشی؛ سال اول، شماره ۱، صص ۲۱-۳۶

متعجب، معصومه. (۱۴۰۱). فرصت های برابر برای ارتقا موقعیت و بهبود جایگاه زنان در عرصه های دریانوردی و دریایی (آذر ۱۴۰۱). [/https://chabaharport.pmo.ir/fa/news/47699](https://chabaharport.pmo.ir/fa/news/47699).  
مدرسی عالم زهره، داودی آزاده، اله وردی زاده سهیلا. (۱۳۹۶). واکاوی مشارکت زنان در ایران. مجله اقتصادی (دوماهنامه بررسی مسائل و سیاستهای اقتصادی)، ۱۷ (۹ و ۱۰)، ۱۱۱-۱۳۸.

### ب- انگلیسی

Bac & Icc 00000000e yyyyyyyeekkkkkka aaa iiii  
entrepreneurs. *Journal of Economics & Management Strategy*, 19(4), 889-918.

James, N., (2006). Is There any Such Thing as Work/life Balance? In S. Tregeagle (Ed.), Balance. Real-life strategies for work/life balance. Kingscliff, N.S.W.: Sea Change.

Morrison, A.M., Whiter, r.p., van velsor, e., (1987). breaking the glass ceiling, Adison welsy, reading, ma. *Network, American Sociological Review*, vol. 55, 726-735.

Verginica, N., (2012). Professional development of the university teacher inventory of methods necessary for continuing training. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 33, 1003 - 1007.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

## Research Paper

# The Perception of Female Faculty Members about Attending the Islamic Republic of Iran Shipping Training Institute in Bushehr center

Maryam Ghasemi<sup>77</sup>

### Abstract

**Introduction:** The main purpose of this research was to investigate the perception of female faculty members about attending a shipping educational institution as a single-gender educational environment.

**research methodology:** The current research was conducted using a qualitative method with the research strategy and using thematic analysis. The participants in the research are all female faculty members of Islamic Republic of Iran Shipping Training Institute in Bushehr center, including 12 person. In this regard, an in-depth semi-structured interview was conducted in connection with their perception of being in this collection.

**Findings:** Based on the findings, perceptions of female faculty members attending the shipping training institution includes five branches which are psychological dimensions, System and organization, cultural, financial and economic burden, and the influence of women's community leaders which each branch had various components.

**Conclusion:** The findings of this study can be effective in reducing the challenges faced by female faculty members in shipping institute and other single-gender centers. Providing a suitable platform and culturalization along with self-confidence and high motivation of women can provide a suitable environment for their acceptance and activity.

---

<sup>77</sup> PhD student, Department of Educational Administration, Islamic Azad University, Kazerun branch, Kazerun, Iran. (ma.ghasemi129@gmail.com)