

Original Research

Exploring the Problems of Female Faculty Members in Recruitment and Promotion; Case Study of Sharif University of Technology¹

**Negar Dinpazhouh²
Mahdi Mahdi³
Fateme Jabbari⁴**

Abstract

This research aims to identify and analyze the problems of female faculty by studying the lived experience of female faculty members in STEM fields. In this research, a qualitative method with a case study approach was used. Sharif University of Technology was selected as a marginal sample for the study and a semi-structured interview was conducted with 10 female faculty members of this university. Data analysis was done with thematic analysis method and using MaxQda2020 tool and independent coders, cross-examination and contextual description were used to increase validity and reliability of the analyses. Data analysis led to the identification of seven main themes, including: non-inclusion of promotion criteria, uneven path to industry engagement, glass ceiling in holding managerial positions, inadequate professorship income, weak training and professional development, masculinity of university and

¹. This research has been conducted with the financial support of the Sharif Thinking and Policy Research Center (PAD).

². Ph.D Candidate in Quran and Hadith Sciences, Alzahra University, Researcher in Sharif Thinking and Policy Research Center (PAD), Tehran, Iran. (**Corresponding Author**). n.dinpazhouh@alzahra.ac.ir

³. Ph.D in Development Planing of Higher Education, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. mahdiats@yahoo.com

⁴. M. A. in Mangement of Culture, Researcher in Sharif Thinking and Policy Research Center (PAD), Tehtan, Iran. f.jabbari@bou.ac.ir

Submit Date: 2025/17/06

Accept Date: 2025/24/10

DOI: 10.22051/JWSPS.2025.51547.3006



society culture, and applying of personal preferences in the recruitment .In addition to common challenges with men, female faculty members have other challenges due to gender in the field of attracting and promoting scientific rank, which are more prominent in areas such as holding managerial positions, communication with industry, and the dominance of male culture. In order to solve these challenges, in addition to creating culture, it is necessary to provide legal and welfare infrastructure.

Keywords

Higher Education, Female Faculty, Recruitment and Promotion, Sharif University of Technology, Glass Ceiling

Introduction

In recent years, despite the increasing share of female faculty members, their proportion in senior academic ranks has remained low. This can be an indicator of certain problems and challenges faced by female professors in achieving promotion (Ebrahimi & Chavoshi, 2023, p.35). Consequently, with the growing inclination of women to enter academic fields, particularly university faculty positions, gender-disaggregated studies become necessary for planning and improving recruitment and promotion policies (Kuhn, 1962).

The conflict between professional academic roles and traditional family roles for female professors can lead to the phenomenon of role conflict, a subject explored in numerous international studies (Minello, 2020, p.7; Sallee & Lester, 2017, p.408; Mason et al., 2019, p.162). In this context, the fields of science, technology, engineering, and mathematics (STEM) present more specific difficulties and unique challenges for female faculty compared to the humanities. In these fields, women have less scientific advancement and career growth compared to men. Although the number of female graduate students and newly recruited female faculty members is increasing, the presence of women in higher academic and managerial ranks remains low and has not changed significantly (Casad et al., 2020, p.15). Some of this research attributes the difficulties for female faculty in these disciplines to the unsuitable culture prevalent in the related schools and departments (Xu, 2008, p.621). Others attribute these challenges to inherent differences or gender-based socialization (Summers, 2005). On the other hand, a significant number of researchers identify structural barriers, including discrimination in hiring, a "glass ceiling" in academic promotion and managerial appointments, and inequality in pay and support, as the main reasons for these challenges (Settles et al., 2006, p.54; Hesli & Lee, 2013, p.347). Therefore, the present study aims to identify and analyze



the issues and problems faced by female faculty in STEM fields by studying their lived experiences during the recruitment and promotion processes.

Methodology

This study is based on a qualitative method using a case study approach. The case under study was Sharif University of Technology. Data was collected through semi-structured interviews. Using purposive sampling, interviews were conducted with 10 female faculty members holding different academic ranks and with varying employment histories. The interview results were analyzed using thematic analysis in MAXQDA2020 software (Braun & Clarke, 2016, p.79). In this research, the thematic analysis process involved three main stages: 1. Deconstructing and describing the text, 2. Elaborating and interpreting, and 3. Integrating and synthesizing (Attride-Stirling, 2001, p.390). To ensure validity, techniques were employed such as prolonged engagement in the field, contextual description, and peer review. For reliability, the coding was performed by three independent coders (Creswell, 2017, p.257).

Findings

The analysis of the lived experiences of female faculty members revealed that they face seven categories of challenges regarding recruitment and promotion. These are: The application of personal preferences in recruitment processes; the non-inclusiveness of promotion criteria; the uneven path to industry collaboration; the existence of a glass ceiling for managerial positions; the inadequacy of professorial income; weaknesses in training and professional development; and the male-dominated culture of the university and society. Regarding the application of personal preferences in recruitment, female professors faced challenges such as the negative impact of being a woman, being a mother, having a religious appearance, and belonging to specific intellectual/ideological affiliations; and a preference for hiring male applicants in engineering to maintain the dominant male composition of the faculty. The non-inclusiveness of promotion criteria included issues such as the scarcity and superficiality of evaluation methods; lack of attention to the diversity and differences among academic disciplines; and discrimination in awarding promotion points. Evidence of the uneven path for women in industry collaboration includes the existence of gender stereotypes in industry; low confidence in the capabilities of female professors; and the difficulty for women to participate in heavy industrial projects due to family responsibilities.

Regarding the glass ceiling, gender stereotypes about women's management skills and low acceptance levels among staff for having a female manager make



it more difficult for senior administrators to select and appoint female professors to managerial positions. Furthermore, financial challenges related to insufficient salaries compel some professors to seek secondary employment alongside their full-time faculty positions, which may lead to a reduction in the quality of their faculty duties. In some cases, a lack of awareness about the promotion process, its stages, and the relevant regulations has prevented the timely promotion of some female professors. Finally, working within the university's patriarchal environment has meant that the problems and challenges faced by women often go unvoiced, and female professors try to assimilate by mimicking male norms to retain their positions.

Conclusion

The present research demonstrated that female faculty members, on their path to recruitment and promotion, face not only issues common with their male colleagues but also unique challenges specific to them. These challenges are most evident in areas such as establishing industry connections, attaining and serving in managerial and executive positions, and overcoming the male-dominated culture within the university environment. These findings emphasize that the challenges faced by female professors differ from those of their male counterparts in various aspects. This contradicts the perspective of the "gender neutrality and impartiality of the university," which attributes success in recruitment and promotion solely to individual merit (Wroblewski, 2012). As a proposed solution, designing a formal part-time tenure-track (PTTT) pathway could provide an opportunity to increase women's presence in universities by facilitating a balance between work and family.

References

- Akeemir (2019). "The role of female professors in the development of higher education in Turkey." *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 19(4), 89–101. <https://www.tojet.net/>
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385–405. <https://doi.org/10.1177/146879410100100307>
- Bagheri, S., & Hoseini, S. S. (2016). The experience of female faculty members about work and family responsibility. *Journal of Woman in Culture and Arts*, 8(1), 117–134. <https://doi.org/10.22059/jwica.2016.59120> (In Persian)
- Behpoor, E., Farahi, M. M., Kafashpoor, A., & Rahimnia F. (2021). Psychological safety of women and its management strategies: A qualitative study on female faculty members in Iranian universities. *Women and Family*



- Cultural-Educational Quarterly*, 16(55), 155-191.
https://journals.ihu.ac.ir/article_206736.html?lang=en (In Persian)
- Borjalilou, S., Nazemi, S. and Mortazavi, S. (2012). Impacts of career and family roles on women's well-being. *Women Studies*, 3(6), 21-47.
https://womenstudy.ihcs.ac.ir/article_835.html?lang=en (In Persian)
- Casad, B. J., Franks, J. E., Garasky, C. E., Kittleman, M. M., Roesler, A. C., Hall, D. Y., & Petzel, Z. W. (2020). Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*, 99(1), 13-23. <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>
- Ceci, S. J., & Williams, W. M. (2011). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(8), 3157-3162. <https://doi.org/10.1073/pnas.1014871108>
- Cole, E. R., McGowan, B. L., & Zerquera, D. D. (2017). First-year faculty of color: Narratives about entering the academy. *Equity & Excellence in Education*, 50(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/10665684.2016.1262300>
- Creswell, J. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (Narrative Research, Phenomenology, Grounded Theory, Ethnography, Case Study)* (3rd ed.). (H. Danaee Fard & H. Kazemi, Trans.). Tehran: Safar Publications. (In Persian)
- Denson, N., Szelényi, K., & Bresonis, K. (2018). Correlates of work-life balance for faculty across racial/ethnic groups. *Research in Higher Education*, 59(2), 226-247. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9464-0>
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 305-314. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.002>
- Ebrahimi, E. (2021). Understanding the lived experience of work-life relationships in female academic managers: A descriptive phenomenological approach. *Journal of Research in Human Resources Management*, 13(2), 9-36. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.82548002.1400.13.2.1.7> (In Persian)
- Ebrahimi, Y., & Chavoshi, Z. (2023). Investigating of effective barriers to promotion of faculty women in Iranian universities. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 21(3), 33-57. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2023.39645.2590> (In Persian)
- Reidy, J. (1999). Gender identity at work. *Academy of Management Journal*, 38(3), 589-634. <https://doi.org/10.5465/256740>
- Fereydouni, S. (2021). Gender-based norms and their footprint on the work-Life balance process: Female faculty members. *Journal of Women's Echoes in History*, 1(3), 11-40. <http://pezhvakzanan.ir/?p=425> (In Persian)



- Francis, L., & Stulz, V. (2020). Barriers and facilitators for women academics seeking promotion: Perspectives from the inside. *The Australian Universities' Review*, 62(2), 47-60. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.398503374925575>
- Goulden, M., Mason, M. A., & Frasch, K. (2011). Keeping women in the science pipeline. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 141-162. <https://doi.org/10.1177/0002716211416925>
- Guarino, C. M., & Borden, V. M. H. (2017). Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family? *Research in Higher Education*, 58(6), 672-694. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2>
- Herbers, J. M. (2014). Part-time on the Tenure Track. *ASHE Higher Education Report*, 40(5), 1-161. <https://doi.org/10.1002/aehe.20017>
- Hesli, V. L., & Lee, J. M. (2013). Job satisfaction in academia: Why are some faculty members happier than others? *PS: Political Science & Politics*, 46(2), 339-354. <https://doi.org/10.1017/S1049096513000048>
- Higher Education Research and Planning Institute. (2025). *A Glance at Higher Education Statistics*. <https://irphe.ac.ir/> (In Persian)
- Issa Eid, M. T. (2016). What do people want from their jobs? A dual factor analysis based on gender differences. *Journal of Social & Economic Statistics*, 5(1), 42-55. <https://ideas.repec.org/a/aes/jsesro/v5y2016i1p42-55.html>
- Kallio, K. M., & Kallio, T. J. (2014). Management-by-results and performance measurement in universities—implications for work motivation. *Studies in Higher Education*, 39(4), 574-589. <https://doi.org/10.1080/03075079.2012.709497>
- Klotz, A. M. (2014). *The journey to the top: Women's paths to the university presidency*. Doctoral dissertation, DePaul University. https://via.library.depaul.edu/soe_etd/62
- Krause, E., Tomaszewska, R., Pawlicka, A., & Useche, S. A. (2022). Conflicting 'mtt rrr sii ttt ist' rolss. A ivvvvtiv pppliaatinn of aakkt nlll yii in social research. *Plos One*, 17(10), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276201>
- Kuhn, T. S. (1962). *The structure of scientific revolutions* (2nd ed.). University of Chicago Press.
- Latz, A. O., & Rediger, J. N. (2015). Navigating the water: Community college faculty and work-life balance. *The Journal of Faculty Development*, 29(1), 13-24. <https://www.ingentaconnect.com/contentone/magna/jfd/2015/00000029/0000001/art00002>
- López, C. M., Margherio, C., Abraham-Hilaire, L. M., & Feghali-Bostwick, C. (2018). Gender disparities in faculty rank: Factors that affect advancement



- of women scientists at academic medical centers. *Social Sciences*, 7(4), 1-18. <https://doi.org/10.3390/socsci7040062>
- Lozano-Cabezas, I., & Iglesias-Martínez, M. J. (2021). A qualitative study of female academics: The case of associate senior lecturers. *Journal of Education and Development*, 5(1), 58–66. <https://doi.org/10.20849/jed.v5i1.849>
- aa kkl la R OU&Ull mm . . A ())))))“T ll eer wmm rr mnn.” navigating the academic terrain, perspectives from Ghana. *Higher Education*, 1(69), 759-778. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9804-3>
- Mankayi, M., & Cheteni, P. (2021). Experiences of female deans in South African universities: A phenomenological study. *Cogent Education*, 8(1), 1981199. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1981199>
- Mason, M. A., Wolfinger, N. H., & Goulden, M. (2019). *Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower*. Rutgers University Press.
- Mayya, S. S., Martis, M., Ashok, L., & Monteiro, A. D. (2021). Women in higher education: Are they ready to take up administrative positions? A mixed-methods approach to identify the barriers, perceptions, and expectations. *Sage Open*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244020983272>
- Minello, A. (2020). The pandemic and the female academic. *Nature*, 17(1).1-9. <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01135-9>
- Morley, L. (2014). Lost leaders: Women in the global academy. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 114-128. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864611>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2013). Science faculty's subtle gender biases favor male students. In M. Weyer, M. Barbercheck, D. Cookmeyer, H. Ozturk, & M. Wayne (Eds.), *Women, Science, and Technology* (3rd ed., pp. 3–14). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203427415>
- Panda, A., Jain N. K., & Nambudiri R. (2021). Work-family conflict, affective commitment, leadership and job satisfaction: A moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1469-1489. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2020-0040>
- Pyke, J. (2013). Women, choice and promotion or why women are still a minority in the professoriate. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 35(4), 444-454. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.812179>



- Rauhaus, B. M., & Carr, I. A. S. (2020). The invisible challenges: Gender differences among public administration faculty. *Journal of Public Affairs Education*, 26(1), 31-50. <https://doi.org/10.1080/15236803.2018.1565040>
- Ruder, B., Plaza, D., Warner, R., & Bothwell, M. (2018). STEM women faculty struggling for recognition and avvcccmnttt i mm'' clbb'' culture. *Exploring the Toxicity of Lateral Violence and Microaggressions: Poison in the Water Cooler*, 121-149. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-74760-6>
- Safiri, Kh. (2014). A review of sensing gender discrimination among faculty members and factors causing it. *Journal of Iranian Higher Education*, 6 (3), 31-62. <http://ihej.ir/article-1-371-fa.html> (In Persian)
- Sallee, M., & Lester, J. (2017). Expanding conceptualizations of work/life in higher education: Looking outside the academy to develop a better understanding within. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, 355-417. https://doi.org/10.1007/978-3-319-48983-4_8
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00261.x>
- Shaditalab, J., & Ebrahimpour S. (2017). Narrtt iv ff wmmi'' eeeericce in promotion to professorship at universities of Iran. *Refahj*, 17(66), 53-106. URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-3024-fa.html> (In Persian)
- Su, Q., & Jiang, M. (2023). The Relationship between work-family conflict and job satisfaction of female university teachers in China: A moderated mediating model. *Educational Research and Reviews*, 18(9), 225-233. <https://doi.org/10.5897/ERR2023.4325>
- Summers, L. H. (2005, January 14). *Remarks at NBER conference on diversifying the science & engineering workforce*. The Office of the President, Harvard University. http://www.harvard.edu/president/speeches/summers_2005/nber.php
- Times Higher Education (2024). *World University Rankings*. www.timeshighereducation.com.
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504. <https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- Trower, C. A. (2010). A new generation of faculty: Similar core values in a different world. *Association of American Colleges and Universities*, 12(3), 27-30. <https://link.gale.com/apps/doc/A240008011/AONE?u=anon~5a796bd0&sid=googleScholar&xid=9ea23d5e>

- UNESCO. (2021). *Women in Science*. <https://uis.unesco.org/en/topic/women-science>.
- Wolf-Wendel, L., & Ward, K. (2015). Academic mothers: Exploring disciplinary perspectives. *Innovative Higher Education*, 40(1), 19-35. <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9293-4>
- Wroblewski, A. (2012). Gendered practices in appointment procedures: Familiar and new barriers to women on the path to a professorship. *GEXcel Work in Progress Report*, 11, 65–85.
- Xu, Y. J. (2008). Gender disparity in STEM disciplines: A study of faculty attrition and turnover intentions. *Research in Higher Education*, 49(7), 607-624. <https://doi.org/10.1007/s11162-008-9097-4>.





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

واکاوی مسائل اعضای هیئت علمی زن در زمینه جذب و ارتقاء؛ مطالعه موردی دانشگاه صنعتی شریف^۱

نگار دین‌پژوه^۲

مهدی مهدی^۳

فاطمه جباری^۴

چکیده

این پژوهش با مطالعه تجربه زیسته اعضای هیئت علمی زن درصدد برآمد تا مسائل این اساتید را در جذب و ارتقاء شناسایی و تحلیل کند. روش پژوهش، کیفی با رویکرد مطالعه موردی بود. دانشگاه صنعتی شریف به‌عنوان یک نمونه کرانه‌ای انتخاب و با ۱۰ نفر از اساتید زن این دانشگاه، مصاحبه نیمه‌ساختارمند صورت پذیرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مضمون انجام شد و برای افزایش اعتبار و روایی پژوهش، از فنون مختلف شامل حضور طولانی در میدان مطالعه، توصیف غنی و زمینه‌مند، بررسی متقابل و کدگذاران مستقل استفاده گردید. تحلیل مصاحبه‌ها، به شناسایی چالش‌های جذب و ارتقاء در هفت مضمون اصلی شامل اعمال سلیقه‌های شخصی در فرایند جذب، عدم شمولیت معیارهای ارتقاء، مسیر ناهموار ارتباط با صنعت، وجود سقف شیشه‌ای در تصدی مناصب مدیریتی، مکفی نبودن درآمد استادی، ضعف آموزش و توسعه حرفه‌ای، مردانه بودن فرهنگ دانشگاه و جامعه منجر شد. اساتید زن

^۱ این پژوهش با حمایت مالی مرکز اندیشه‌ورزی و سیاست‌پژوهی شریف (پاد) انجام شده است.

^۲ دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث، دانشگاه الزهراء و پژوهشگر مرکز اندیشه‌ورزی و سیاست‌پژوهی شریف (پاد)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

N.Dinpazhouh@alzahra.ac.ir

^۳ دانش‌آموخته دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

mahdiats@yahoo.com

^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت راهبردی فرهنگ، دانشگاه باقرالعلوم و پژوهشگر مرکز اندیشه‌ورزی و سیاست‌پژوهی شریف، تهران، ایران.

f.jabbari@bou.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۲۷

DOI: 10.22051/JWSPS.2025.51547.3006

در حوزه جذب و ارتقاء مرتبه علمی علاوه بر چالش‌های مشترک با اساتید مرد، چالش‌هایی به سبب جنسیت داشته‌اند که در حوزه‌هایی نظیر تصدی سمت‌های مدیریتی، ارتباط با صنعت و غلبه فرهنگ مردانه پررنگ‌تر است. در راستای رفع این چالش‌ها علاوه بر فرهنگ‌سازی، فراهم کردن زیرساخت‌های قانونی و رفاهی ضروری است.

واژگان کلیدی

هیئت علمی زن، جذب و ارتقاء، دانشگاه صنعتی شریف، سقف شیشه‌ای

مقدمه و بیان مسئله

در طول دهه‌های اخیر، ورود زنان به عرصه‌های علمی و به‌ویژه آموزش عالی از رشد قابل توجهی برخوردار بوده است. در بین سال‌های ۱۳۵۰ تا ۱۴۰۰، نسبت عضو هیئت علمی زن به مرد از ۱۴ درصد به ۴۰ درصد افزایش پیدا کرده است؛ به طوری که در سال ۱۴۰۰، ۲۴ هزار و ۱۵ نفر از جمعیت ۸۶ هزار و ۸۸۹ نفری کل اعضای هیئت علمی کشور مربوط به اساتید زن بوده است. همچنین، سهم اعضای هیئت علمی زن در مراتب مختلف هرم مرتبه علمی رو به رشد بوده است؛ نسبت تعداد اعضای هیئت علمی تمام وقت زن به مرد دانشگاه‌ها در مرتبه علمی استادیار، دانشیار و استاد در سال ۱۳۸۰ به ترتیب برابر ۱۷، ۹ و ۹ درصد بوده است؛ در حالی که این نسبت‌ها در سال ۱۴۰۰ به ترتیب به ۴۷، ۲۶ و ۱۵ درصد رسیده است (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۴۰۴). اما، درحالی که در دانشگاه‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، زنان ۴۰/۱ درصد از اعضای هیئت علمی را تشکیل داده‌اند، تنها ۷/۱ درصد اعضای هیئت علمی زن به مرتبه استادی دست یافته‌اند (ابراهیمی و چاووشی، ۱۴۰۲: ۳۵). در نتیجه، با وجود افزایش سهم اعضای هیئت علمی زن در سال‌های گذشته، همچنان سهم هیئت علمی زن در مراتب بالای علمی پایین بوده که می‌تواند نشانه‌ای از وجود پاره‌ای از مشکلات و چالش‌ها برای ارتقای اساتید زن باشد.

علاوه بر این، حضور زنان در رشته‌های فنی مهندسی به نسبت سایر رشته‌ها کم‌تر بوده و این موضوع کمتر مورد بحث و کاوش قرار گرفته است. این رشته‌ها به دلیل نیاز به حضور بیشتر



در محیط آزمایشگاه‌ها و ارتباط با صنعت، چالش‌های بیشتری برای بانوان ایجاد می‌کنند. از طرف دیگر، پیشرفت علمی و رشد شغلی آن‌ها در این رشته‌ها مورد سؤال است. بدین معنا که آیا اساتید زنی که در این رشته‌ها فعالیت دارند، تفاوت‌هایی در میزان پیشرفت علمی و رشد شغلی‌شان به نسبت همکاران مرد احساس می‌کنند؟ در برخی از پژوهش‌ها بیان شده است که زنان در این رشته‌ها پیشرفت علمی و رشد شغلی کمتری نسبت به مردان دارند؛ چراکه با وجود این که تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی و جذب اعضای هیئت علمی زن رو به افزایش گذاشته است، اما حضور زنان در مراتب بالاتر علمی و مدیریتی پایین بوده و تغییر محسوسی نداشته است (Casad et al., 2020: 15). با افزایش تمایل زنان برای ورود به عرصه‌های علمی و به خصوص جایگاه هیئت علمی دانشگاه‌ها، مطالعات با تفکیک جنسیتی برای برنامه‌ریزی و بهبود قوانین جذب و ارتقاء ضرورت می‌یابد. همچنین، در رشته‌های علوم پایه، فنی - مهندسی و ریاضی^۱ به دلیل مقتضیات تخصصی و وجود نیازمندی‌های خاص، مانند لزوم حضور مستمر در دانشگاه برای انجام آزمایش‌ها و ارتباط با صنعت و داشتن الگوهای مشخص و قوانین و استانداردهای جاافتاده برای تحقیقات علمی، این بررسی دوچندان می‌گردد (Kuhn, 1962).

اساتید زن به دلیل این که نقش‌های متعددی از جمله وظایف مربوط به خانواده را برعهده دارند، انجام پژوهش‌های جداگانه‌ای برای شناسایی مشکلات و مسائل آنان در زمینه جذب به‌عنوان عضو هیئت علمی دانشگاه و دستیابی به رتبه‌های بالاتر علمی از اهمیت بالایی برخوردار است. تقابل بین نقش‌های حرفه‌ای دانشگاهی و نقش‌های سنتی خانوادگی در مورد اساتید زن ممکن است به پدیده تعارض نقش‌ها منجر شود که موضوع بررسی بسیاری از پژوهش‌های بین‌المللی قرار گرفته است (Minello, 2020: 7; Sallee & Lester, 2017: 408; Mason et al., 2019: 162). در این رابطه، رشته‌های علوم پایه، فنی و مهندسی و ریاضی، سختی‌ها و ویژگی‌های خاص‌تری نسبت به رشته‌های علوم انسانی برای اساتید زن به همراه دارند. در برخی از این تحقیقات، دشواری رشته‌های یادشده برای اعضای هیئت علمی زن به دلیل فرهنگ نامناسب حاکم بر دانشکده‌های مربوط به این رشته‌ها نسبت داده شده است (Xu, 2008: 621). عده‌ای نیز این دشواری‌ها را ناشی از تفاوت‌های ذاتی یا اجتماعی شدن مبنی بر جنسیت می‌دانند

¹ STEM: Science, Technology, Engineering, and Mathematics

(Summers, 2005). از طرف دیگر، تعداد قابل توجهی از پژوهشگران موانع ساختاری شامل تبعیض در استخدام، «سقف شیشه‌ای» در ارتقاء مرتبه علمی و مشاغل مدیریتی و نابرابری در حقوق و حمایت را از دلایل اصلی ایجاد این چالش‌ها برشمرده‌اند (Settles et al., 2006: 347; Hesli & Lee, 2013: 54).

از این‌رو، پژوهش حاضر سعی نمود با مطالعه تجربه زیسته اساتید زن در رشته‌های علوم پایه و فنی و مهندسی، مسائل و مشکلات این افراد را در فرایند جذب و ارتقاء شناسایی و تحلیل کند. پرسش‌های این پژوهش علاوه بر شناسایی چالش‌های جذب و ارتقاء، ارزیابی کیفی تأثیر جنسیت بر کمیت و نوع چالش‌های فرایند ارتقاء و جذب را شامل می‌شود. به‌طور خاص، سؤال‌های این پژوهش عبارتند از:

۱. چالش‌های جذب اعضای هیئت علمی زن در رشته‌های علوم پایه و فنی و مهندسی در ایران کدامند؟
۲. چالش‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی زن در رشته‌های علوم پایه و فنی و مهندسی در ایران کدامند؟

در پژوهش حاضر، دانشگاه صنعتی شریف به‌عنوان مورد مطالعه انتخاب شده است؛ زیرا یکی از بهترین دانشگاه‌های فنی و مهندسی کشور به‌شمار می‌رود که به گزارش مؤسسه آموزش عالی تایمز^۱ (۲۰۲۴)، رتبه نخست در بین دانشگاه‌های ایرانی و رتبه ۳۰۰-۳۵۰ از ۲۶۷۳ دانشگاه در سطح بین‌المللی را به خود اختصاص داده است (Times Higher Education, 2024). به‌علاوه، دانشگاه شریف مختص رشته‌های فنی، مهندسی، مدیریت و اقتصاد است و می‌تواند تا حد بسیار زیادی فضاهای حاکم بر این رشته‌ها در دانشگاه‌های کشور را نمایندگی نماید.

^۱. Times Higher Education



پیشینه تجربی

در این قسمت پژوهش‌های انجام شده داخل و خارج از کشور درباره مشکلات زنان در آموزش عالی مرور می‌شود. پیش از آن باید اشاره شود که در بخش پژوهش‌های خارجی، مطالعات پرشماری نسبت به شناسایی چالش‌ها و مسائل اساتید زن در دانشگاه از ابعاد مختلف اقدام کرده‌اند که موضوعات متنوعی از قبیل تعادل کار و زندگی، ارتقاء مرتبه علمی اساتید زن، کسب مناصب مدیریتی و اجرایی، مسائل مربوط به تبعیض‌های جنسیتی را در برمی‌گیرد.

بررسی مطالعات پیشین در مورد تعادل کار-زندگی نشان می‌دهند که اعضای هیئت علمی، چالش‌های مربوط به آن را بسته به ابعاد هویت اجتماعی و وضعیت‌شان به‌طور متفاوتی تجربه می‌کنند. برای مثال؛ محققان عواملی مانند نژاد/ قومیت (Denson et al., 2018: 241)، نوع مؤسسه (Latz & Rediger, 2015: 20) و زمینه تخصصی (Wolf-Wendel & Ward, 2015: 33) را با تجربیات اعضای هیئت علمی در تعادل کار-زندگی مرتبط دانسته‌اند. توانایی یک عضو هیئت علمی برای دستیابی به تعادل کار-زندگی همچنین می‌تواند تحت تأثیر مرتبه علمی او قرار گیرد؛ به‌طوری که استادیارانی که استخدام رسمی نیستند، ممکن است چالش‌های بیشتری در مدیریت اهداف کار و زندگی تجربه کنند (Cole, 2017: 9).

بر اساس یافته‌های دی رنزو و همکاران^۱ (۲۰۱۱)، کارکنان سطوح بالا مانند اساتید دانشگاه، چالش‌های بیشتری در زمینه تعارضات کار-زندگی تجربه می‌کنند. استادان زن نیازمند اختصاص زمانی بیشتری برای شغل خود هستند و در نتیجه زمان کمتری برای هماهنگی بین کارهای خانه مانند مراقبت از کودکان، پخت و پز، نظافت و انجام امور روزمره دارند. توفولتی و استار^۲ (۲۰۱۶) به بررسی نگرش‌ها و رفتارهای زنان دانشگاهی هنگام مواجهه با ناتوانی در مدیریت مؤثر تعارضات کار-زندگی پرداخته‌اند و اشاره کردند که درک موقعیت پرفشار کار و خانواده از منظرهای فرهنگی و اجتماعی گسترده‌تر، امری ضروری است. کراوسه و همکاران^۳ (۲۰۲۲) دریافتند که تعارض نقش می‌تواند ناشی از عواملی همچون ویژگی‌های فردی، ترتیب وظایف

1. DiRenzo et al

2. Toffoletti & Starr

3. Krause et al

خانوادگی و محیط کار باشد. با این حال، مهم‌ترین عامل تعارض کار-زندگی از دیدگاه استادان زن، مدیریت زمان شناسایی شده است.

مطالعات جدیدتر به بررسی تعامل این ویژگی‌های دوگانه و چگونگی تأثیر تعارضات کاری و خانوادگی بر وضعیت جسمی و روانی افراد پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال؛ پاندا و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در یک پژوهش طولی به بررسی رابطه بین تعارض نقش، تعهد کاری و رضایت شغلی کارکنان پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که کارکنان با سطوح بالاتر تعارض کار-زندگی، مشارکت و تعهد کمتری در محیط کار نشان می‌دهند. علاوه بر این، مسائل مربوط به تعادل کار-زندگی می‌تواند بر نگرش‌های شغلی، سطح استرس و رضایت شغلی کارکنان تأثیر بگذارد. سو و جیانگ^۲ (۲۰۲۳) برای تعمیق درک اثرات تعارض نقش بر اساتید زن، از ابزارهای پیمایشی برای ارزیابی وضعیت اساتید زن دانشگاهی در چین استفاده کردند و ثابت کردند که مسائل کاری و خانوادگی دارای تأثیر دوسویه هستند. به این معنا که تعهدات هر دو حیطة، توان اساتید زن را تحلیل می‌برد که این امر تأثیر منفی بر رضایت شغلی آنان دارد. افزون بر این، الزام به تلاش دوچندان در هر دو حوزه، موجب تشدید استرس و فرسودگی شغلی آنان می‌گردد. با این حال، پژوهشگران پیشنهاد کردند که حمایت نهادی، چه معنوی و چه مادی می‌تواند به کاهش اثرات منفی تعارضات کار-زندگی و تخفیف فشار و فرسودگی اساتید کمک کند.

بخش دیگری از چالش‌های شغلی اعضای هیئت علمی زن، ارتقاء آنان به مناصب مدیریتی و اجرایی بالاتر است. در این راستا، منکائی و چنتی^۳ (۲۰۲۱) موانع دستیابی به مشاغل مدیریتی و علت پایین بودن سهم اساتید زن در سمت‌های مدیریتی دانشگاه‌های آفریقای جنوبی را واکاوی کرده‌اند. بررسی تجارب اساتید زن مدیر گروه در دانشگاه‌های آفریقای جنوبی نشان داد سوگیری در فرایند انتخاب، تعارض کار-زندگی، تصور منفی نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان و نبود حمایت مالی، ارتباطی و راهنمایی، از مهم‌ترین چالش‌هایی بوده‌اند که اساتید زن در سمت‌های

1. Panda et al

2. Su & Jiang

3. Mankayi & Cheteni



مدیریتی دانشگاه با آن‌ها مواجه بوده‌اند. در این پژوهش، راهکارهایی از قبیل توسعه شخصی، ارائه حمایت، ایجاد بسترهای شبکه‌سازی و برگزاری برنامه‌های آموزش و راهنمایی برای رفع چالش‌های موجود ارائه شدند.

کلوتز^۱ (۲۰۱۴) در رساله دکترای خود طی مصاحبه با ۱۰ تن از زنانی که سمت ریاست دانشگاه را برعهده داشته‌اند، مشکلات این افراد را در رسیدن به این مقام تحلیل و راهکارهای مقابله با این چالش‌ها را شناسایی کرد. نتایج بررسی وی نشان داد بیشترین چالش عنوان‌شده توسط این زنان، مدیریت و کنترل زمان برای تعهدات خانوادگی و وظایف کاری است. موانع ساختاری شامل سیاست‌های سازمانی، کمبود منابع برای نیازهای خانواده و جنسیت‌گرایی/ تبعیض نسبت به زنان در کمیته‌های جست‌وجوی شغلی دیگر چالش عنوان شده است. وجود وظایف متعدد و نقش‌های گوناگون باعث می‌شود برخی از اساتید زن، ارتقاء به سمت‌های مدیریتی بالا را به خاطر نگرانی نسبت به ناتوانی در برآورده کردن انتظارات بالایی که نسبت به این جایگاه‌ها وجود دارد و نیز انجام مسئولیت‌های خانوادگی به تأخیر می‌اندازند. در پژوهش مورلی^۲ (۲۰۱۴)، به رواج مفهومی تحت عنوان «باشگاه مردانه» در برخی از دانشگاه‌ها اشاره شده که ممکن است به‌عنوان مانعی در برابر ارتقاء زنان عمل نماید. رودر و همکاران^۳ (۲۰۱۸) مشکلات اساتید زن را از نظر به رسمیت شناخته شدن و پیشرفت در فرهنگ باشگاه مردانه رشته‌های اس. تی. ام^۴ بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد اساتید زن در محیط رشته‌های اس. تی. ای. ام، اغلب احساس ناخوشایندی داشته و از میزان پیشرفت خود ناراضی هستند. داشتن ارزش پایین نسبت به مردان در هنگام ارتقاء و استخدام و لزوم استفاده از راهبردهای مردانه برای انتصاب به سمت‌های مدیریتی از جمله مشکلاتی هستند که باعث کاهش موفقیت‌های اساتید زن شده و مانع تلاش برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی می‌شوند.

1. Klotz

2. Morley

3. Ruder et al

4. STEM: science, technology, engineering, and mathematics

چالش دیگر زن عضو هیئت علمی دانشگاه، ارتقاء مرتبه علمی آنان است؛ فرانسیس و استولز^۱ (۲۰۲۰) موانع ارتقاء زنان در دانشگاه‌ها را به سه سطح موانع ساختاری، عوامل سازمانی و عوامل فردی تقسیم کرده‌اند. موانع ساختاری شامل روابط حرفه‌ای است که در جریان شبکه‌سازی با همکاران شکل می‌گیرد. سطح سازمانی شامل مسائلی است که با آزار و اذیت، قلدری^۲ و ارزش‌های مردانه^۳ ارتباط دارد. سطح فردی نیز شامل مسائل کاری، خانوادگی و کلیشه‌های جنسیتی است که با نقش زنان به‌عنوان مادر در خانواده تناسب دارد. لویز و همکاران^۴ (۲۰۱۸) نیز عوامل پیشرفت اساتید زن در رشته‌های علوم پزشکی در دانشگاه علوم پزشکی کارولینای جنوبی آمریکا را مطالعه کرده‌اند. برای این منظور با ۳۵ نفر از این زنان مصاحبه شد که نتایج حاصل از تحلیل کیفی مصاحبه‌ها نشان داد متورها، تعادل زندگی - اشتغال، معیارهای غیررسمی مسیر ارتقاء، فعالیت علمی گروهی، زیرساخت‌های تأمین منابع مالی تحقیقات، انتظارات جنسیتی و کار در یک فرهنگ پزشکی عوامل مؤثر بر پیشرفت اساتید زن هستند.

پیکه^۵ (۲۰۱۳) طی مصاحبه عمیق با ۲۵ نفر از اساتید زن در یک دانشگاه استرالیایی نسبت به شناسایی عوامل مؤثر بر رغبت و عدم رغبت زنان برای رسیدن به رده‌های بالای هیئت علمی اقدام نمود که نتایج نشان داد زمان‌بندی درست، نداشتن وظایف حمایتی در خانواده و حمایت سازمانی بر رغبت اساتید زن برای رسیدن به بالاترین درجات هیئت علمی تأثیر مثبت دارد. اما تجربه‌های منفی در ارتقاء، مشکلات سازمانی، قلدری و تبعیض‌هایی که علیه اساتید زن در دانشگاه اعمال می‌شود، باعث کاهش اعتماد به نفس و از بین رفتن حمایت‌هایی می‌شود که برای ارتقا ضروری هستند. همچنین، مابوکلا و ملابو^۶ (۲۰۱۵) در یک تحلیل کیفی به بررسی عوامل فرهنگی - اجتماعی و فرهنگی - سازمانی مؤثر بر تجربه حرفه‌ای ۹ نفر از اساتید زن در یک

-
1. Francis & Stulz
 2. Bullying
 3. Patriarchal Values
 4. López et al
 5. Pyke
 6. Mabokela & Mlambo



دانشگاه غنایی پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد عوامل فرهنگی- اجتماعی و عوامل سازمانی و نهادی بر تجربه تخصصی اساتید زن مؤثر است. در این پژوهش اساتید زن به مردانه بودن محیط اشاره داشتند. به طوری که این اساتید بعد از مدتی در موقع فراغت از مسائل مردانه مانند ماشین و اقتصاد صحبت می‌کردند. در صورتی که برای آنان جذابیت چندانی ندارد. اساتید زن مسن‌تر بسیار شبیه به مردان رفتار می‌کنند که در اثر حضور طولانی مدت در این محیط و انطباق‌پذیری با آن به وجود آمده است.

بررسی پیشینه داخلی نیز نشان می‌دهد پژوهش‌های اندکی درباره مسائل فرایند جذب و ارتقاء اساتید زن در در دانشگاه‌های فنی و مهندسی انجام شده است. در این رابطه، سفیری (۱۳۹۳) احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها را بررسی کرده است که یافته‌های وی نشان داد در رابطه با احراز سمت‌های مدیریتی نسبت به سایر مؤلفه‌ها احساس تبعیض جنسیتی بیشتری وجود دارد و تأثیر پنج متغیر سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی فرد، انگیزه پیشرفته، ترس از موفقیت فرد و کلیشه‌های جنسیتی مسئولان بر احساس تبعیض جنسیتی معنادار است. باقری و سادات حسینی (۱۳۹۵) از طریق مصاحبه با ۱۹ نفر از اساتید زن دانشگاه‌های تهران به مطالعه چگونگی ایفای نقش خانوادگی و شغلی اساتید زن و رفع تعارض این نقش‌ها پرداخته‌اند. در این پژوهش، عوامل عدم تعادل نقش‌ها در سه دسته عوامل شغلی (همخوانی نداشتن شرایط شغلی زن با مرد، حجم زیاد و پذیرفتن چند وظیفه کاری، اولویت دادن به کار بیرون، نبود قوانین حمایت‌کننده و هماهنگ نبودن محل کار با محل زندگی)، عوامل خانوادگی (تعدد مسئولیت‌های خانوادگی، تمایل نداشتن اعضای خانواده به انجام دادن کارهای شغلی در محیط خانه، بیماری همسر، مشکلات مالی در خانواده و همکاری نکردن همسر) و عوامل فردی (وجدان کاری بالا، کمال‌گرایی و نظم) دسته‌بندی شده است. شادی‌طلب و ابراهیم‌پور (۱۳۹۶) تجربیات اساتید زن در ارتقاء به مرتبه استادی را از طریق مصاحبه با ۱۹ نفر از اساتید زن در هفت دانشگاه برتر تهران بررسی کرده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان داد عواملی از قبیل اهمیت بیشتر فعالیت‌های آموزشی برای اساتید زن علی‌رغم امتیاز بیشتر فعالیت‌های پژوهشی و همکاری‌های بین‌المللی در آیین‌نامه ارتقاء، دشوار بودن جذب بودجه‌های پژوهشی برای زنان به دلایل فرهنگی، عدم حضور در شبکه‌های غیررسمی، عضویت نداشتن در کمیته‌های

ارتقاء و مسئولیت همزمان زنان در خانواده در سهم پایین آنان در دستیابی به مرتبه استادی تأثیرگذار بوده‌اند.

در دسته دیگری از پژوهش‌ها تجربه زیسته اساتید زن دارای سمت‌های مدیریتی مطالعه شده است. از جمله ابراهیمی (۱۳۹۹) با بررسی تجربه زیسته ۸ نفر از اساتید زن متصدی مناصب مدیریتی در یک پژوهشگاه نشان داد در زمینه مناسبات و ترتیبات بین حوزه‌های کار و زندگی، «پیشینه خانوادگی»، «ادراک خودکارآمدی»، «توان انطباق‌پذیری با شرایط»، «بلندپروازی و شهامت رویاروی یا مصائب» و «حمایت‌گری خانواده و پروای مراقبت»، سویه مثبت مناسبات کار و زندگی را تشکیل می‌دهند. از طرف دیگر، «قیاس‌های بازدارنده»، «تلقین کلیشه‌های جنسیتی»، «حس ناکارآمدی در زندگی»، «اندیش‌پایه‌های جزمی» و «مطالبه‌گری حوزه‌های کار و زندگی» قالب‌های اصلی تجربه منفی آنان از رویارویی با این دو عرصه هستند. فریدونی (۱۴۰۰) که به بررسی ارتباط میان هنجارهای مبتنی بر جنسیت و توازن کار و زندگی اساتید زن پرداخته است، سه دسته هنجار مبتنی بر جنسیت شامل هنجارهای فردی (پذیرش نقش‌های جنسیتی)، هنجارهای سازمانی (ساختار مردسالارانه، ارتقاء شغلی بر اساس جنسیت، تابوهای شغلی برای زنان، نگرش‌های جنسیتی، تفکیک جنسیتی، تبعیض جنسیتی، تشدید هنجارهای مردسالانه در رشته‌های فنی) و هنجارهای اجتماعی - فرهنگی (نقش‌های جنسیتی، رواج کلیشه‌های جنسیتی، حجم بالای مشغله‌های زنان) را شناسایی نمود که بر فرایند توازن کار و زندگی این دسته از اساتید بر هم‌کنش جدی دارند. همچنین، تجربه سرریز نقش‌ها و مسئولیت‌های اساتید زن، آنان را به سوی تعارض میان کار و زندگی سوق داده است. بهپور و همکاران (۱۴۰۰) طی پژوهش کیفی و با استفاده از مصاحبه با ۱۲ تن از اساتید زن دانشگاه‌های برتر شمال شرق کشور به بررسی ارتباط ایمنی روان‌شناختی زنان و راهبردهای مدیریتی آنان پرداخته‌اند. این پژوهش از مدل اشتراوس و کوربین برای بررسی شرایط علی، مقوله‌محور، راهبردها، پیامدها، شرایط مداخله‌گر و شرایط زمینه‌ای در قالب یک الگوی مفهومی استفاده نموده است که یافته‌ها نشان داد پدیده‌محوری متشکل از امنیت گفتاری، امنیت رفتاری، امنیت احساسی و امنیت ادراکی است. شرایط علی مواردی از قبیل ساختارهای بروکراتیک، ساختارهای مردانه، ساختارهای تبعیض‌آمیز،



جو سازمانی منفی، عوامل شخصیتی - نگرشی، سبک رهبری غیرحمایتی، ارتباطات غیراثربخش و عدم تعادل کار- زندگی را شامل می‌شود. همچنین راهبردها متشکل از راهبرد فعال (مشارکتی)، راهبرد توانمندسازی، راهبرد دفاعی، راهبرد شناختی و راهبرد فرهنگی می‌شود. پیامدها نیز شامل دلبستگی به شغل و سازمان، یادگیری سازمانی، رشد عملکرد فردی و شغلی، تحریم سرمایه اجتماعی، اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی است. همچنین، هویت برند سازمان، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و عوامل اقتصادی به‌عنوان مؤلفه‌های شرایط زمینه‌ای شناسایی شدند. ابراهیمی و چاووشی (۱۴۰۲) نیز با بررسی عوامل تأثیرگذار بر حضور زنان هیئت علمی در سطوح بالای دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که چهار عامل فرهنگی و قوانین حاکم بر دانشگاه، عوامل علمی و آموزشی، عوامل فردی و شخصیتی و عوامل خانوادگی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر ارتقاء آنان داشته‌اند.

بررسی پژوهش‌های داخلی درباره مسائل و مشکلات اساتید زن در طی دو دهه اخیر نشان می‌دهد این پژوهش‌ها در دهه ۸۰ بیشتر بر شناسایی دلایل پایین بودن تعداد اساتید زن و ارائه راهکارهای رفع آن متمرکز بوده است؛ اما در دهه ۹۰ تمرکز بیشتر بر تعادل میان کار و خانواده برای اساتید زن قرار داشته است. لذا مسائل ارتقاء و جذب اساتید زن با تمرکز بر رشته‌های علوم پایه، فنی مهندسی و ریاضی کمتر مورد توجه پژوهشگران این حوزه قرار داشته و پژوهش حاضر به‌منظور پوشش این خلأ مطالعاتی صورت پذیرفته است.

چارچوب نظری

در این بخش، برخی از مهم‌ترین نظریه‌هایی که می‌توانند یافته‌های این پژوهش را تبیین کنند؛ یعنی نظریه تعارض نقش‌ها^۱، نظریه نشت خط لوله، نظریه دوعاملی هرزبرگ^۲ و نظریه سقف شیشه‌ای بررسی شده‌اند.

1. Role Conflict Theory

2. Herzberg

نظریه تعارض نقش‌ها

نظریه تعارض نقش‌ها به بررسی تنش‌های ناشی از الزامات متعارض نقش‌های متعدد یک فرد می‌پردازد. برای اساتید زن، این تعارض عموماً در تقابل بین نقش‌های حرفه‌ای در دانشگاه و نقش‌های سنتی خانوادگی آشکار می‌شود (Minello, 2020: 5). در ادبیات نظری، مباحث مفصلی در ارتباط با تعارض کار-زندگی و تعادل کار-زندگی و ارتباط آن‌ها با عاملیت (کنشگری) اعضای هیئت علمی مطرح شده است. در بین محققان در مورد مفهوم تعادل کار-زندگی اختلاف نظرهای زیادی وجود دارد. برخی استدلال می‌کنند که ایده تعادل دست‌نیافتنی است، زیرا فرض می‌کند که یک «تعادل یکسان» بین کار و زندگی امکان‌پذیر است (Sallee & Lester, 2017: 371). در مقابل، برخی دیگر استدلال کرده‌اند که این اصطلاح، کار و زندگی را به شیوه‌ای نامطلوب، به‌ویژه برای نسل جدید اعضای هیئت علمی از هم جدا می‌کند (Trower, 2010: 29). لازم به ذکر است که به سختی می‌توان گفت که یک تعادل هنجاری استاندارد برای دستیابی همگان وجود دارد؛ بلکه هر فرد از دیدگاه خاصی در مورد تعادل مناسب کار و زندگی برخوردار است. در مقابل مفهوم تعادل کار و زندگی، پدیده تعارض کار-زندگی زمانی به‌وجود می‌آید که افراد خواسته‌های کار و زندگی را ناسازگار تجربه می‌کنند (Sallee & Lester, 2017: 37).

بسیاری از مطالعات انجام‌شده در مورد تعادل کار-زندگی اعضای هیئت علمی بر جنسیت متمرکز شده‌اند. در این میان، اعضای زن هیئت علمی سطوح بالاتری از تعارض کار-زندگی را گزارش داده‌اند که بیشتر ناشی از مسئولیت‌های ناشی از فرزنددار شدن و مدیریت مسیر شغلی آنان است. بنابراین، چالش‌های مربوط به تعارض کار-زندگی معمولاً به‌عنوان دلیلی برای نابرابری‌های جنسیتی پایدار در محیط دانشگاهی ذکر شده است (Mason et al., 2019: 162). همچنین، تعارض نقش‌های کاری-خانوادگی از عوامل اصلی استرس و فرسودگی شغلی در اساتید زن است (Minello, 2020: 8).



نظریه نشت خط لوله

استعاره نشت خط لوله به کاهش تدریجی و نامتناسب تعداد زنان در هر مرحله از پیشرفت علمی، از تحصیلات تکمیلی تا رسیدن به مقام استادی تمام اشاره دارد (Xu, 2008: 619). اگرچه زنان در بسیاری از رشته‌ها در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری اکثریت را تشکیل می‌دهند، اما در مراحل پس‌دکتری، استادیاری و به‌ویژه ارتقاء به استادی تمام، تعداد آنان به‌طور چشم‌گیری کاهش می‌یابد. این «نشت» تنها به دلیل انتخاب‌های فردی نیست، بلکه حاصل موانع ساختاری و فرهنگی است. عوامل کلیدی شامل فشارهای اجتماعی برای تشکیل خانواده در اوج سال‌های بهره‌وری علمی، عدم حمایت کافی از محققان پس‌دکتری، و فرهنگ «کارگر ایدئال» است که حضور تمام‌وقت و فداکاری بی‌قید و شرط برای کار را می‌طلبد و با مسئولیت‌های مراقبتی اغلب ناسازگار است (Goulden et al, 2011: 155). علاوه بر این، کمبود الگوها و حامیان قدرتمند که از ارتقاء زنان فعالانه پشتیبانی کنند و محیط‌های کاری خشن سبب خروج زنان از مسیر دانشگاهی می‌شوند (Ceci & Williams, 2011: 3158).

نظریه دو عاملی هرزبرگ

نظریه دو عاملی هرزبرگ که معمولاً توسط صاحب‌نظران نظریه انگیزش - بهداشت^۲ نامیده می‌شود، به‌طور گسترده در مطالعات حوزه‌های مختلف به‌کار گرفته شده است. بر اساس این نظریه، عوامل بهداشتی با نیازهای محیطی کارکنان مرتبط هستند (Akdemir, 2020: 93). این عوامل شامل شرایط کاری، امنیت شغلی و حقوق هستند. عوامل بهداشتی با سطح نارضایتی شغلی کارکنان ارتباط نزدیکی دارند؛ به‌عبارت دیگر، زمانی که این عوامل تأمین نشوند، کارکنان احساس ناخوشنودی و بی‌انگیزگی خواهند کرد. در نتیجه، نارضایتی کارکنان منجر به افزایش نرخ جابه‌جایی و کاهش بهره‌وری سازمان خواهد شد. از سوی دیگر، عوامل انگیزشی شامل عواملی مانند پاداش شغلی، دستاوردهای حرفه‌ای و فرصت‌های رشد و پیشرفت هستند (Issa, 2016: 53). این عوامل بر سطح رضایت شغلی کارکنان تأثیر گذاشته و آنان را به افزایش

1. Ideal Worker

2. Motivation-Hygiene Theory

تعهد و عملکرد شغلی ترغیب می‌کنند. رضایت شغلی بالاتر برای سازمان در ایجاد محیط کاری مثبت بلندمدت امری حیاتی است. بنابراین، توجه و مدیریت مؤثر عوامل بهداشتی و انگیزشی برای حفظ نیروی کار راضی و مولد ضروری است.

نظریه سقف شیشه‌ای

این نظریه به موانع نامرئی و مصنوعی اشاره دارد که از رسیدن زنان به سطوح بالای سلسله مراتب سازمانی، به‌رغم داشتن صلاحیت‌ها و دستاوردهای کافی جلوگیری می‌کند. در محیط دانشگاهی، این پدیده خود را در کمبود زنان در رده‌های استاد تمامی و مشاغل مدیریتی کلان مانند ریاست دانشکده و دانشگاه نشان می‌دهد. این موانع اغلب به شکل جانبداری‌های ناخودآگاه^۱ در فرآیندهای ارتقاء و انتصاب، شبکه‌های غیررسمی مردانه^۲ که زنان از آن حذف می‌شوند، و معیارهای ارزیابی که ممکن است دستاوردهای مردانه را برجسته‌تر کند، ظاهر می‌شود (Hesli & Lee, 2013: 352). از جمله شواهد سقف شیشه‌ای در خصوص اساتید زن آن است که مقالات و رزومه‌های یکسان وقتی با نام اساتید زن ارائه می‌شوند، امتیاز پایین‌تری دریافت می‌کنند (Moss-Racusin, 2013: 10). همچنین، ویژگی‌های رهبری در مردان به‌عنوان «قاطعیت» و در زنان به‌عنوان «تهاجمی بودن» تفسیر می‌شود. ممکن است برخی از اساتید زن پدیده بار کاری نامرئی^۳ را تجربه نمایند؛ به این معنی که زمان بیشتری را به فعالیت‌های خدماتی، مشاوره و کارهای اداری اختصاص دهند که اغلب در ارزیابی‌های ارتقاء کمتر دیده می‌شود (Guarino & Borden, 2017: 687).

^۱. Unconscious Bias

^۲. Old Boys' Club

^۳. Invisible Workload



روش پژوهش

این پژوهش به روش کیفی انجام شده و مورد مطالعه دانشگاه صنعتی شریف است. در روش جمع‌آوری داده از روش مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شده است. جامعه پژوهش شامل اساتید زن دانشگاه صنعتی شریف به تعداد ۴۰ نفر بود و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند با ۱۰ نفر از این اساتید مصاحبه انجام شد که مشخصات جمعیت‌شناختی آنان به شرح جدول ۱ است. این اساتید از شش دانشکده متفاوت با مرتبه علمی و سابقه اشتغال متفاوتی بودند. مصاحبه با هدف شناسایی مشکلات اساتید زن با رویکرد مسائل خاص زنان در ارتقاء و جذب انجام شد.

جدول ۱. مشارکت‌کنندگان پژوهش

Table 1. Research participants

code	Faculty	Academic Rank	Marital Status
1	Computer Engineering	Professor	Married
2	Energy Engineering	Assistant Professor	Married
3	Computer Engineering	Associate Professor	Married
4	Chemical and Petroleum Engineering	Assistant Professor	Married
5	Electrical Engineering	Assistant Professor	Married
6	Industrial Engineering	Assistant Professor	Single
7	Economics	Assistant Professor	Married
8	Management	Assistant Professor	Married
9	Civil Engineering	Visiting Professor	Married
10	Chemistry	Associate Professor	Married

نتایج مصاحبه با روش تحلیل مضمون در نرم افزار مکسیودا ۲۰۲۰، مورد تحلیل قرار گرفت. مضمون، مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سؤال‌های تحقیق است و تا حدی، معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (Braun & Clarke, 2016: 79). در این پژوهش، فرایند تحلیل مضمون شامل سه مرحله اصلی (۱) تجزیه و توصیف متن، (۲) تشریح و تفسیر متن و (۳) ادغام و یکپارچه کردن متن بود (Attride-Stirling, 2001: 390).

1. MaxQda2020

همچنین سعی شد از طریق گذراندن مدت طولانی در میدان مطالعه، توصیف غنی و زمینه‌مند (با استفاده از شواهد گفتاری) و بررسی متقابل^۱ روایی پژوهش حاصل شود. در خصوص پایایی نیز که در پژوهش کیفی به معنای توافق بین کدگذاران است (Creswell, 2017: 257)، از سه کدگذار مستقل برای تحلیل داده‌های مصاحبه بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

تحلیل اظهارنظرهای مشارکت‌کنندگان در پژوهش به شناسایی چالش‌هایی که اساتید زن در مسیر ارتقا و جذب دانشگاه با آن مواجه شده‌اند، منجر شد. بخشی از چالش‌های ارتقاء مرتبه، به قوانین و برخی دیگر به شرایط شخصی، دانشگاه و جامعه برمی‌گردد. این چالش‌ها در قالب هفت مضمون شامل اعمال سلیقه‌های شخصی در فرایند جذب، عدم شمولیت معیارهای ارتقاء، مسیر ناهموار ارتباط با صنعت، وجود سقف شیشه‌ای در تصدی مناصب مدیریتی، مکفی نبودن درآمد استادی، ضعف آموزش و توسعه حرفه‌ای و مردانه بودن فرهنگ دانشگاه و جامعه دسته‌بندی شده است. مسیر استخراج واحدهای معنایی از روایت‌ها، خرده‌مضامین و سپس مضامین اصلی در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. مضامین مستخرج از داده‌های پژوهش

Table 2. Themes extracted from the research data

Main Themes	Sub-themes	Semantic Units
Imposition of personal preferences in faculty recruitment	Negative impact of being a woman and mother, belief that engineering fields are masculine, belonging to specific ideological and belief factions	Negative points of motherhood in recruitment, strict filtering in recruiting women, attention to the applicant's political and economic affiliations, negative perception of having a religious appearance and Basij background

^۱. Cross-Checking



Non-inclusiveness of promotion criteria	Flaws in evaluation methods	Superficial and formal evaluation, neglect of diversity and differences among scientific fields, difficulty of promotion conditions, overlooking certain activities, discrimination in scoring
	Neglect of the family and cultural roles of female professors	Disregard for differences between male and female professors, inattention to family formation, childbearing and child-rearing, one-dimensional evaluation criteria
The uneven path of industry engagement	Existence of gender stereotypes in industry, difficulty of women's presence in industrial projects	Harsh environment of the country's industry, non-acceptance of women's viewpoints, preference for men's holistic view over women's detailed-oriented view, low confidence in the capabilities of female professors, difficulty of research travel for professor-mothers, dominance of male-oriented informal networks and connections
Existence of a glass ceiling in holding managerial positions	The role of male professors' informal networks, gender stereotypes regarding women's management skills	Women being less known than men, low acceptance level of staff for the presence of a female manager, less consideration of individual characteristics and family duties in high-level decision-making arenas, perceiving executive and managerial responsibilities as masculine
Insufficiency of professorial income	Insufficient salary for living expenses, need to have a second job	Low salary at the beginning of employment, low salary level of faculty compared to other jobs in society, difficulty for young professors in covering housing and car costs, unprofitability of returning to Iran to become faculty, inability to cover the costs of laboratory equipment and materials
Deficiency in training and professional development	Neglect of the training needs of newly hired professors, low awareness of regulations and rules	Lack of training on how to work with educational and administrative systems, weakness of training workshops, lack of awareness about the promotion process and conditions, lack of necessary guidance and consultation from mentors, absence of a clear professional development program for newly recruited faculty
Masculine culture of the	The masculine nature of the	Existence of patriarchy in technical and engineering faculties, women's issues not

university and society	university environment	being expressed, female professors' efforts to mimic the behavior and speech of male professors, belief in women's lower ability in scientific work
	Lack of sufficient social acceptance for women's active role	Belief that housekeeping and childcare duties belong to women, low social acceptance of women's employment

۱. اعمال سلیقه‌های شخصی در جذب اساتید

تحلیل تجارب اساتید زن شرکت‌کننده در پژوهش نشان می‌دهد علاوه بر چالش‌هایی مانند اعمال سلیقه‌های شخصی و اولویت دادن فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خارجی نسبت به فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های داخلی که به نظر می‌رسد بین متقاضیان زن و مرد مشترک باشد، این اساتید به دلیل زن بودن در فرایند جذب با چالش‌هایی از قبیل تأثیر منفی زن بودن، مادر بودن، داشتن ظاهر مذهبی و تعلق به گرایش‌های فکری و اعتقادی، سخت‌گیری بیشتر در جذب اساتید زن در رشته‌های مهندسی جهت کسب اطمینان از توانمندی آنان و تمایل بیشتر به جذب متقاضیان مرد در رشته‌های مهندسی جهت حفظ ترکیب غالب اعضای هیئت علمی مرد مواجه بوده‌اند.

با این‌که در برخی از دانشکده‌ها تمایل به جذب بانوان به نسبت قبل بیشتر شده است، اما بعضی از دانشکده‌ها همچنان از جذب مادران به‌عنوان استاد ممانعت می‌کنند:

«پروسه جذب افراد جدای از بحث علمی مسائلی مثل مادر بودن تعهد خط و مشی فکری و سیاسی برایشان اهمیت دارد و حتی امکان دارد که سر بحث سلیقه شخصی بخواهند از پذیرش یک نفر امتناع کنند این‌که فیلترینگ جذب برای خانم‌ها بسیار سختگیرتر است خصوصاً در دانشگاه شریف و شاید ۹۰ درصد خانم‌هایی که پذیرفته شده‌اند شایستگی کامل از نظر علمی داشته‌اند» (مصاحبه شونده شماره ۳).



۲. عدم شمولیت^۱ معیارهای ارتقاء (نبود شمولیت در معیارهای ارتقاء)

قسمتی از مشکلاتی که اساتید زن مطرح کردند، ریشه‌اش به خلل مقررات و معیارهای ارتقاء از جهت عدم توجه به تفاوت‌های اساتید برمی‌گردد. ضوابط ارتقاء با وجود تغییرهایی که داشته است، همچنان نارضایتی‌هایی از جانب اساتید زن درباره آن‌ها وجود دارد. می‌توان خلأ مقررات ارتقا در سخنان اساتید زن را در دو دسته نواقص روش‌های ارزیابی و بی‌توجهی به جنسیت اساتید تقسیم کرد. البته باید در نظر گرفت مقررات ارتقاء در دانشگاه شریف با سایر دانشگاه‌ها این تفاوت را دارد که تنها تعداد پژوهش‌های پنج سال آخر در نظر گرفته می‌شود و فرد برای تبدیل وضعیت از مرحله پیمانی به رسمی آزمایشی باید تمامی امتیاز لازم برای کسب مرتبه دانشجویی را کسب کند، در صورتی که قانون وزارت علوم ۸۰ درصد است.

۲-۱. نقص روش‌های ارزیابی

مهم‌ترین چالش‌های استخراج شده در این زمینه، مواردی از قبیل کمی و صوری بودن روش‌های ارزیابی، عدم توجه به تنوع و تفاوت رشته‌های علمی، دشوار بودن شرایط ارتقاء و نگرانی از کسب امتیازهای لازم، ارزشمند نبودن برخی از فعالیت‌ها در ارتقاء، تبعیض در اعطای امتیازهای ارتقاء را شامل می‌شود.

به باور اساتید زن، معیارهای مورد استفاده برای ارتقاء بر اساس آیین‌نامه ارتقاء مرتبه هیئت علمی، اغلب دارای ماهیت کمی، خشک و صوری بوده و نمی‌توانند به معنای واقعی، شایستگی‌های فردی، علمی و حرفه‌ای یک استاد را ارزیابی نمایند. آیین‌نامه یکسانی برای همه اساتید در رشته‌های علمی مختلف وجود دارد که همه موظف هستند امتیازهای یکسانی را برای ارتقاء به مرتبه علمی مشخص کسب نمایند. یکی از معیارهای مهم برای ارتقاء مرتبه، کسب امتیازهای پژوهشی است که وزن و سهم بالایی از آن به انتشار مقالات آی. اس. آی^۲ اختصاص پیدا کرده است.

1. Inclusion

2. ISI

«مهم‌ترین بحث این است که ضابطه‌ها خیلی خشک است نظام ارزشیابی باید از کمی به کیفی تغییر کند. در مقایسه با کشورهای خارجی این نگاه به مقالات آی.اس.آی. برای آن‌ها کمتر است در کشورهای خارجی بیشتر بحث شایستگی افراد مورد سنجش است و نه تعداد مقالات (مصاحبه شونده شماره ۹)».

فرایند ارتقاء در گذر زمان سخت‌تر شده و از آنجا که حد نصاب امتیازهای مورد نیاز انتشار مقاله در سطح بالایی تعیین شده است، فشار زیادی بر اساتید به خصوص اساتید جوان و تازه استخدام شده وجود دارد و تبدیل وضعیت و ارتقاء رتبه را برای آنان به شدت دشوار می‌نماید؛ به طوری که همواره نوعی ترس و نگرانی از جهت عدم تبدیل وضعیت و احتمال اخراج از دانشگاه به وجود می‌آورد. انتظارات از اساتید باید متناسب با امکانات و فرصت‌های روبه‌روی آن‌ها باشد. افزایش انتظار از اساتید بدون در نظر گرفتن افزایش امکانات، نمی‌تواند انتظار معقولی باشد. در این رابطه، استادیار جدیدالورود دانشکده صنایع می‌گوید:

«البته جلسه‌ای بود این اواخر قوانین تبدیل وضعیت را داشتند توضیح می‌دادند یادمه بعد جلسه به مامانم گفتم فکر کنم این‌جا هیچ وقت من ارتقا پیدا نکنم با این توضیحاتی که دادند یعنی اشک تو چشم جمع شده بود که خب این نمی‌شه که من چه جور این کارایی که این‌ها می‌کنن رو انجام بدم. آدم خنگی هم نبودم که سعی می‌کردم سرعت عمل بالایی داشته باشم در طی مراحل. این‌جا حس کردم ورودی با خروجی نمی‌خونه» (مصاحبه شونده شماره ۶).

۲-۲. غفلت از نقش‌های خانوادگی و فرهنگی اساتید زن

یکی از چالش‌های مهم در زمینه ارتقاء اساتید آن است که آیین‌نامه ارتقاء هیچ‌گونه تفاوت و تمایزی بین اساتید مادر با بقیه اساتید قائل نشده است. تمامی امتیازهایی که از نظر ابعاد آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی از استاد مرد انتظار می‌رود، نسبت به استاد زن نیز وجود دارد. در صورتی که مسئولیت‌های خانوادگی و مادری که اساتید زن دارند، متفاوت از آقایان است.



«مشکل اصلی اینه که فرصت‌ها کاملاً برابر و یک خانم باید در فرصت برابر از تمام ویژگی‌های جنسیتی اش چشم‌پوشد و یک آدم مجرد باشد که مردوار کار می‌کند در زندگی شخصی‌اش (مصاحبه‌شونده شماره ۷)».

عدم توجه به تفاوت‌های نقشی اساتید مادر در فرایند ارتقاء باعث می‌شود تا آن‌ها مجبور شوند بیشتر وقت و توان خود را جهت کسب امتیازهای طاقت‌فرسای ارتقاء از جنس تدوین و انتشار مقالات آی. اس. آی. که میزان اثرگذاری و مفید بودن آن‌ها در حل مسائل جامعه محل تردید است، مصروف نمایند و در مقابل از ایفای نقش‌های مهم‌تر خود در جامعه و خانواده خود مانند تشکیل خانواده، فرزندآوری و تربیت فرزند بازمانند. در این زمینه برخی قائل هستند که باید معیارهای امتیازدهی به اساتید زن و اساتید مرد باید متفاوت باشد:

«درحال حاضر یکی از مهم‌ترین اهداف کشور ما این است که در واقع وضعیت فرزند آوری رو بهبود ببخشیم، وضعیت فرهنگی رو بهبود ببخشیم، وضعیت ارتباطی خانم‌ها و آقایون رو بهبود ببخشیم، الگوهای مثبتی از خانم‌ها ارائه کنیم اگر این الگو رو در نظر بگیریم اون خانمی که دو تا مقاله کمتر داده اما برای بچه‌های این مملکت الگوی بهتری هست بسیار شایسته‌تر هست نسبت به اون فردی که تنها هنرش اینه که به دانشجویهاش فشار بیاره و مقاله‌های بسیار به درد نخور که صرفاً به درد آمارسازی می‌خورد، تولید کنند» (مصاحبه‌شونده شماره ۸).

طبق نقل قول بالا، نباید نقش استاد زن را به صورت تک‌بعدی به فعالیت‌های علمی خلاصه کرد، بلکه به فعالیت‌های دیگری مانند تربیت فرزند و نسل آینده جامعه، اثرگذاری مثبت فرهنگی و الگوسازی مناسب از زن موفق که اساتید زن می‌توانند ایفا نمایند، نیز باید ارزش داده شود. چگونگی ورود این مقولات در آیین‌نامه ارتقاء مقوله جدایی است که باید به صورت مستقل مورد بحث قرار گیرد. در مقابل، برخی دیگر بر این باورند که تمایز در ارتقای اساتید زن و مرد نباید به قدری باشد که به بهای واردآمدن خدشه به استانداردهای علمی و کیفیت دانشگاه تمام شود:

«این مرخصی‌هایی که داده می‌شه فرایند علمی جوری هستش که متوقف نمی‌تونه بشه اما این‌که کلاً بره مرخصی و مثلاً ۹ ماه هیچ کاری نکنه این نباید باشه چون سرعت

تحول علمی آن قدر بالاست که این خانم وقتی برگردید باید خیلی زمان بگذارد که این مدت رو جبران کنه. یا این که کلاً دچار رکود علمی می‌شه که در نهایت کنار گذاشته می‌شه» (مصاحبه شونده شماره ۲).

یکی از پیشنهادهای ارائه شده در این زمینه، استفاده از الگوی هیئت علمی پاره‌وقت است که آن را با مسئولیت‌های دیگر اساتید زن سازگارتر دانسته‌اند. چالش‌های دیگر در زمینه ارتقاء، شامل تأثیر روابط و پارتی‌بازی، اعمال سلیقه‌های شخصی می‌شود که برخی از مصاحبه‌شوندگان به آن‌ها اشاره کردند.

۳. مسیر ناهموار ارتباط با صنعت

یکی دیگر از چالش‌های شغلی موجود در فرایند ارتقاء، محدودیت‌ها و دشواری‌هایی بوده است که اساتید زن در زمینه ارتباط با صنعت و گرفتن پروژه تحقیقاتی از دستگاه‌های دولتی یا صنایع خصوصی تجربه کرده‌اند. وجود کلیشه‌های جنسیتی در صنعت، قوی‌تر بودن روابط کاری اساتید مرد، اعتماد پایین به توانمندی اساتید زن، کمبود پروژه‌های تحقیقاتی ناشی از مشکلات مالی صنایع و دشواری حضور زنان در پروژه‌های سنگین صنعتی به دلیل وظایف خانوادگی، از جمله مصادیق این دسته از چالش‌ها هستند که از تحلیل تجارب مصاحبه‌شوندگان به دست آمد. یکی از اساتید زن دشواری‌های حضور زنان در صنعت را این‌گونه توصیف می‌کند:

«در ارتباط با صنعت خب فضا خشن هست. اولاً ترجیح‌شون استاد خارج از کشور است تا از داخل و دوماً استاد آقا رو به خانم ترجیح می‌دهند. فضای صنعت خارج از فضای دانشگاهی هست و مقام علمی براشون مهم نیست. در صنعت بخواهی به عنوان خانم حرف بزنی نمی‌پذیرن به خاطر این که خانم‌ها وارد نشدن و این که شبکه و سازوکاری برای ورود به صنعت برای خانم‌ها بسازن وجود نداره. خانمی که بخواد وارد صنعت بشه چند تا وزنه به پاش وصله به عنوان خانم (مصاحبه شونده شماره ۱۰).»



نقش خانوادگی اساتید زن و دشواری بودن مسافرت تحقیقاتی برای اساتید مادر، همکاری با صنعت را برای آن‌ها دشوارتر می‌کند.

«انتظار یکسانی از خانم‌ها یا آقایون دارند مثلاً می‌خواهند پروژه پژوهشی مثلاً زیر یک میلیارد قرارداد نیندند بعد امکان دارد که نیاز باشد در سال چندین بار به مسافرت بروید و به پروژه‌ها برسید که این از یک مادر امکان‌پذیر نیست. اما شرایط یک آقا تطبیق دارد و این‌که باید انتظارات از خانم و آقا تعریف شود جدا از هم به واسطه نقش‌هایی که در زندگی فردی و علمی دارند (مصاحبه شونده شماره ۲).»

از سوی دیگر، یکی از اساتید زن عنوان کرده‌اند که در مواردی نیز کارفرمایان برخی از ویژگی‌های زنان مانند جزئی‌نگری بالای آنان را به‌عنوان مانعی در مسیر پیشبرد سریع پروژه تلقی کرده و ترجیح داده‌اند با اساتید مرد که عموماً کلی‌نگرتر هستند، همکاری نمایند:

«نکته‌ای که وجود دارد این است که به خانم به دلیل خانم بودنش خیلی به جزئیات نگاه می‌کند. مثلاً من خودم تا موقعی که چیزی رو نفهمیدم حتی حاضر نیستم امضاء بکنم یا پای بحثی برم به مقدار آقایون در این فضا راحت‌تر می‌گیرند و این قدر دغدغه‌های ما رو ندارند و شاید همین هم باعث می‌شه که حتی اون کسی که هم می‌خواد خبر بده همچین پروژه‌ای هست و بگه درسته اون خانم هم توی اون زمینه خیلی کار می‌کنه، تجربه هم داره و تخصص خوبی هم داره، ولی به دلیل این‌که اون به ذره سختگیرتره و به ذره بررسی می‌کنه، من این پروژه رو به این آقا می‌دم که به ذره ساده‌تر به موضوع نگاه می‌کنه و جلو می‌بردش. (مصاحبه شونده شماره ۴).»

همچنین در زمینه ارتباط با صنعت، اساتید مرد به دلیل داشتن روابط غیررسمی بسیار موفق‌تر در تنظیم قرارداد عمل می‌کنند و فضای کاری صنعت مملوء از کلیشه‌های جنسیتی و عدم اعتماد به زنان است. تجارب زیسته نشان می‌دهد که اساتید مرد در اجتماعات فرهنگی، تفریحی و ورزشی که در محیط دانشگاه شکل می‌گیرد و فضایی را برای تقویت روابط غیررسمی آنان فراهم می‌کند، بیشتر از هم‌تایان زن خود شرکت می‌کنند. این روابط غیررسمی تأثیر قابل توجهی

بر شکل‌گیری روابط کاری داشته و زمینه مناسبی را برای گفت‌وگوها و مذاکرات پیرامون فرصت‌های قرارداد همکاری با صنعت و جذب منابع مالی ایجاد می‌کند.

۴. وجود سقف شیشه‌ای در تصدی مناصب مدیریتی

بسیاری از اساتید زن همچنان از وجود موانع نامحسوس در تصدی مناسب اجرایی و مدیریتی شکایت می‌کنند. یکی از موارد بیان شده، وجود روابط غیررسمی بین اساتید مرد است که موجب آشنایی مدیران قبلی با آن‌ها و جلب اعتمادشان می‌شود:

«بینید مناصب مدیریتی که کمتر [به اساتید زن] داده می‌شود، دلایلش می‌تونه دو تا چیز باشه. یکی این‌که خانم‌ها شاید خودشون خیلی راغب نباشند که مشغله خودشون رو زیادتر کنند. یک دلیل دیگه‌ش هم این‌که خانم‌ها کمتر شناخته شده‌اند. بین مثلاً وقتی که یکی رئیس به جایی می‌شه، خب اونایی رو که می‌شناسه می‌دونه قبلاً این پست رو داشته خوب انجام داده، به هر حال آقایون با هم بیشتر دوستن تا با خانم‌ها، شناختی که از هم دیگه دارند، باعث می‌شه که بیشتر این پست‌ها به آقایون تعلق بگیره (مصاحبه‌شونده شماره ۵)».

از طرف دیگر، وجود کلیشه‌های جنسیتی در خصوص مهارت‌های مدیریتی زنان و پایین بودن سطح پذیرش کارکنان برای حضور یک مدیر زن، کار را برای مدیران سطوح عالی‌تر جهت انتخاب و انتصاب اساتید زن در سمت‌های مدیریتی سخت‌تر می‌کند.

«یعنی بدنه نمی‌پذیرد که یک خانم جوان، مدیر یا معاون در سمت‌های انتخابی و سمت‌های بالا شود حتی اگر رئیس بخواهد (مصاحبه‌شونده شماره ۱۰)».

«در دانشگاه وقتی می‌خوان یک معاونتی رو بدن می‌گن این خانمه یعنی از پشش بر می‌آد؟ بذار به آقا مسئولیت رو محول کنیم که می‌دونیم بالاخره به جوری کار رو به جلو می‌بره. (مصاحبه‌شونده شماره ۱)».

این چالش‌ها باعث می‌شود تا بیشتر فشار کاری برای کسب امتیاز ارتقاء اساتید زن به بخش آموزش و به‌ویژه بخش پژوهش منتقل شود. همچنین ویژگی‌های خاص اساتید زن در زمینه‌های دیگری مانند ویژگی‌های فردی و وظایف خانوادگی در عرصه‌های تصمیم‌گیری‌های کلان کمتر دیده می‌شود؛ چراکه نمایندگانی از طرف زنان در این عرصه‌ها حضور ندارند یا تعداد آنان اندک است؛ در نتیجه، این عوامل موجب می‌شود تا محیط دانشگاه جو مردانه خود را حفظ نماید:

«بین ۷۰ تا ۸۰ تا مدیر، چهار تا خانم فقط مدیر است. خب خانم‌ها کلاً در طول تاریخ هم به‌خاطر این‌که بیشتر مدیریت‌ها و قوانین مردانه بوده و مسئولیت‌ها رو مردانه تعریف کردند و فکر کردند مردونه باید نگاه بشه، خانم‌ها کمتر وارد شدند. واقعاً الان نگاه خانم‌ها مقفوده تو بحث‌های مدیریتی و این‌ها. خیلی همه چیز مردونه پیش می‌ره. این که مثلاً یه آیین‌نامه‌ای تدوین می‌شه می‌بینیم که اصلاً هیچ‌نگاهی به خانم‌ها نیست (مصاحبه‌شونده شماره ۵).»

۵. مکفی نبودن درآمد هیئت علمی

برخی از مصاحبه‌شوندگان، اظهارنظرهایی را در ارتباط با چالش‌های مالی مطرح کردند. بخشی از چالش‌های مالی مربوط به ناکافی بودن حقوق اساتید برای گذران زندگی است که موجب می‌شود اساتید در کنار شغل تمام وقت هیئت علمی، در جست‌وجوی شغل دوم باشند که ممکن است منجر به کاهش کیفیت انجام وظایف مربوط به هیئت علمی شود:

«جنسیت هم ندارد که چه خانم باشند چه آقا و چه مجرد باشد چه متأهل حقوق کافی بهشون نمی‌دهند و اینها باید بروند بیرون کار کنند و آن‌ها می‌گویند به ما ربطی نداره که تو بیرون کار می‌کنی (مصاحبه‌شونده شماره ۱).»

«تعدادی از اساتید جوان برای خونه خودشون دچار مشکل هستند، برای اجاره کردن خونشون دچار مشکل هستند. برای خرید یه وسیله نقلیه دچار مشکل هستند با این هزینه‌ها و قیمت‌های سرسام‌آوری که هست. افرادی که خارج از ایران هستند وضعیت اقتصادی رو دارن میبینن و هرچی با خودشون دودوتا چهارتا میکنن میبینن سودی

براشون نداره و حتی بیاد ایران به ضرر خودشون هست از نظر مالی (مصاحبه‌شونده شماره ۷)»

دسته دیگری از چالش‌های مالی به کمبود توانایی مالی برای تجهیز آزمایشگاه‌ها مربوط می‌شود؛ گران بودن تجهیزات دانشگاهی و کم بودن تسهیلات دانشگاه برای اساتید جوان، موانعی را در جهت انجام پژوهش‌هایی که نیازمند تجهیزات و مواد آزمایشگاهی هستند، ایجاد کرده و در نتیجه باعث تأخیر روند ارتقاء اساتید جوان می‌شود. این چالش، با افزایش تمایل به مهاجرت و کاهش میل بازگشت آنان نیز ارتباط دارد:

«پول یک میکروسکوپ من تا ۴۰۰ میلیون است که حتی با یک میکروسکوپ هم کار من راه نمی‌افته و باید تجهیزات دیگه‌ای هم داشته باشم. این بودجه‌ها را از کجا تأمین کنیم که اساتیدمون بتونن کارشون رو جلو ببرن با توجه به هزینه‌ها. (مصاحبه‌شونده شماره ۴)»

۶. ضعف آموزش و توسعه حرفه‌ای

برخی از چالش‌های ارتقاء اساتید زن مربوط به محدود بودن آموزش‌های ارائه شده در راستای توسعه حرفه‌ای اساتید جدیدالورود بودند. مصاحبه‌شندگان یکی از چالش‌های موجود در این زمینه را ضعف در آموزش نحوه کار کردن با سامانه‌ها عنوان کردند. این چالش به‌ویژه در دوران همه‌گیری ویروس کرونا و مجازی شدن کلاس‌ها بیشتر خود را نشان داد و در کاهش رتبه برخی از اساتید که آشنایی کمتری با فضای مجازی داشتند، مؤثر بوده است:

«هیچ آموزشی به ما نمی‌دن. برای استفاده از هیچ‌چیزی توی دانشگاه یعنی من واسه سیستم آموزش همین پرایس که اطلاعات رو وارد کنید اصلاً هیشکی نیومد به من بگه به هم‌چین چیزی وجود داره (مصاحبه‌شونده شماره ۶)»

همچنین، تجربه کمبود آموزش برای آگاهی از فرایند و مراحل ارتقاء بر اساس آیین‌نامه مربوطه مانع ارتقاء به‌موقع برخی اساتید زن شده است. البته در سال‌های اخیر، مربیان و مشاورانی برای راهنمایی اساتید جدیدالورود در نظر گرفته شده است، اما گاهی پیگیری و راهنمایی لازم از طرف مربیان انجام نشده است:

«به سری از این مشکلاتی که اشاره کردم از عدم وجود روندها و فرایندهای تبیین شده و مشخص بود برای آموزش به اساتید. گام به گام مشخصاً بدونم چه اتفاقی قراره بیفته بعد از این که جذب شدم و پروسه‌ای که طی می‌شه برای جذب نیروی جدید که لازم هست با کلیت کار آشنا بشه. (مصاحبه‌شونده شماره ۶).»

۷. مردانه بودن فرهنگ دانشگاه و جامعه

دسته دیگری از چالش‌های ارتقاء اساتید زن، مربوط به مسائل فرهنگی می‌شود. شرایط فرهنگی جامعه و دانشگاه بر میزان و نحوه پیشرفت روند ارتقاء اساتید زن تأثیرگذار است. در این زمینه، دو چالش مضمون مردانه بودن محیط دانشگاه و نبود پذیرش کافی در جامعه نسبت به فعال بودن زنان شناسایی شد.

۶-۱. مردانه بودن محیط

اساتید زن در اظهارنظرهای خود بیان کردند که در یک محیط مردسالار کار می‌کنند. در چنین محیطی مشکلات و چالش‌های زنان بازگو نمی‌شود و اساتید زن سعی در شبیه کردن خود به مردان برای ماندن در این شغل را دارند.

«حتی ما استادان خانم هم سعی می‌کنیم که در تایم‌های ناهار مثلاً مثل مردها در مورد سیاست و ماشین و از این قبیل مسائل صحبت کنیم و حرف‌هاشون برای ما جذابیتی ندارد و بسیار محیط مردانه است. در شریف خانم‌ها از مردها هم مردتر هستند (مصاحبه‌شونده شماره ۱).»

وجود کلیشه‌های جنسیتی در خصوص عدم توانایی زنان در کارهای علمی باعث شده است که اساتید زن نیاز به تلاش بیشتری در مقایسه با اساتید مرد برای اثبات خود داشته باشند.

«این خیلی اشتباهه که ما هم مسئولیت سنگین زن بودن روی دوش مان باشد و هم چند برابر مردها کار کنیم که مارو داخل آدم حساب کنن. مارو مدیر گروه یا دانشیار و استاد تمام بکنند و تو سر ما نزنند، مردها باید بفهمند که خانم‌ها شرایط خاص خودشون رو دارند (مصاحبه‌شونده شماره ۱).»

یکی از دلایل مردانه بودن محیط، تعداد کم اساتید زن است؛ به طوری که در برخی دانشکده‌ها نبود همکار زن باعث احساس تنهایی ناخوشایندی برای اساتید زن شده است و آنان به راحتی نمی‌توانند مسائل خاص مربوط به خود را مطرح و درباره آن گفت‌وگو کنند.

۶-۲. نبود پذیرش کافی در جامعه نسبت به فعال بودن زنان

وجود باورهایی همچون اختصاص وظایف خانه‌داری به مادران در جامعه و نبود پذیرش برای اشتغال زنان از مشکلات فرهنگی در مقابل اساتید زن است. در جامعه هنوز پذیرش کافی برای فعالیت حرفه‌ای زنان در عموم مردم وجود ندارد. عده‌ای با اشتغال مادران به صورت کلی مخالف هستند و تمامی وظایف خانه را تنها بر عهده زن می‌بینند.

«این در فرهنگ ما پذیرفته شده نیست مثلاً همسر من وقتی کمک به تعویض بچه می‌کنه هنوز برای عموم پذیرفته نیست و یک سری کارهای زنانه این جوریه نگاه می‌کنیم که اگر من انجام بدم وظیفم هست، اما اگر همسر من انجام بده شوق‌القدر کرده است. یا چرا اگر همسر من غذا درست کنه خیلی عجیبه، اما اگر من برم سر کار و کسب درآمد کنم آن‌قدر عجیب نیست (مصاحبه‌شونده شماره ۱).»

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، چالش‌های مرتبط با جذب و ارتقاء اعضای هیئت علمی زن از طریق مطالعه موردی در دانشگاه صنعتی شریف مورد بررسی قرار گرفت که تحلیل تجارب زیسته ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی زن رشته‌های گوناگون دانشگاه مزبور در مراتب مختلف نشان داد این افراد در زمینه جذب و ارتقاء مرتبه علمی با هفت دسته چالش شامل اعمال سلیقه‌های شخصی در فرایند جذب، عدم شمولیت معیارهای ارتقاء، مسیر ناهموار ارتباط با صنعت، وجود سقف شیشه‌ای در تصدی مناصب مدیریتی، مکفی نبودن درآمد استادی، ضعف آموزش و توسعه حرفه‌ای و مردانه بودن فرهنگ دانشگاه و جامعه مواجه بوده‌اند.

در زمینه جذب هیئت علمی، مشارکت‌کنندگان به تأثیر منفی عواملی از قبیل زن بودن، مادر بودن، داشتن ظاهر مذهبی و سخت‌گیری بیشتر نسبت به متقاضیان زن در رشته‌های فنی و مهندسی اشاره کردند. استفاده از معیارهای سخت‌گیرانه در جذب زنان که در زمینه‌های دیگر نیز جاری بوده است، یکی از دلایل اصلی پایین بودن سهم آنان در هیئت علمی دانشگاه به‌ویژه در مراتب بالای علمی است. در ادبیات نظری، این امر با عنوان پدیده نشت شناخته شده که پایین بودن زنان در مراتب بالای اجتماعی را نه به انتخاب‌های فردی بلکه به وجود موانع ساختاری و فرهنگی نسبت می‌دهد (Xu, 2008: 619; Goulden, Mason, & Frasch, 2011: 155).

مضمون عدم شمولیت معیارهای ارتقاء، موضوعاتی از قبیل کمی بودن روش‌های ارزیابی، در نظر گرفته نشدن برخی از ویژگی‌های مثبت اساتید در ارتقاء، لحاظ نشدن نقش مادری در تنظیم قوانین ارتقاء، عدم توجه به تنوع و تفاوت رشته‌های علمی، دشوار بودن شرایط ارتقاء و نگرانی از کسب امتیازهای لازم و تبعیض در اعطای امتیازهای ارتقاء را شامل می‌شود. برخی از این چالش‌ها در پژوهش‌های دیگر نیز مورد توجه قرار گرفته است. از جمله کالیو و کالیو^۱ (۲۰۱۴) نیز مانند پژوهش حاضر به این نتیجه رسیدند که هنگامی که عملکرد اساتید زن بر مبنای مجموعه‌ای از معیارهای کمی و از پیش تعیین شده ارزیابی شود، ممکن است احساسی از نقض

1. Kallio & Kallio

انگیزه درونی و آزادی علمی به آن‌ها دست بدهد. از طرف دیگر، یافته‌های شادی‌طلب و ابراهیم‌پور (۱۳۹۶) نشان داد که به‌رغم بیشتر بودن امتیاز فعالیت‌های پژوهشی و همکاری‌های بین‌المللی در آیین‌نامه ارتقاء، اساتید زن ممکن است به فعالیت‌های آموزشی بیشتر اهمیت بدهند؛ در این پژوهش در خصوص بالاتر بودن اهمیت فعالیت آموزشی برای اساتید زن دانشگاه شریف شواهدی به‌دست نیامد.

در خصوص مسیر ناهموار ارتباط با صنعت برای اساتید زن، مؤلفه‌های متعددی شامل وجود کلیشه‌های جنسیتی در صنعت، قوی‌تر بودن روابط کاری در میان اساتید مرد، اعتماد پایین به توانمندی اساتید زن، محدود بودن پروژه‌های تحقیقاتی ناشی از مشکلات مالی صنایع و دشوار بودن حضور زنان در پروژه‌های سنگین صنعتی به دلیل وظایف خانوادگی شناسایی شد. در پژوهش‌های پیشین نیز بر تأثیر روابط شخصی و شبکه‌های غیررسمی مردانه تأکید شده است (Hesli & Lee, 2013: 347; Francis & Stulz, 2020: 48). در این میان، شادی‌طلب و ابراهیم‌پور (۱۳۹۶) به نقش روابط اساتید مرد در برقراری ارتباط با صنعت و جذب بودجه‌های پژوهشی اشاره کرده و تمرکز اساتید زن بر حوزه‌هایی که مورد نیاز صنعت نیست، به‌عنوان یکی دیگر از دلایل موفقیت کمتر آنان در این زمینه بیان کرده‌اند. از طرف دیگر، جمع میان ارتباط با صنعت با وظایف خانوادگی، چالش مهمی برای اساتید زن بوده و ممکن است به عدم تعادل نقش‌ها یا تعارض کار-زندگی منجر شود (Minello, 2020; Sallee & Lester, 2017: 371; Krause et al., 2022).

چالش دیگر برای اساتید زن، وجود سقف شیشه‌ای در تصدی مناصب مدیریتی و اجرایی است. در پژوهش حاضر بر اساس تحلیل تجارب زیسته اساتید زن، عواملی مانند وجود کلیشه‌های جنسیتی ناملموس و پنهان در مدیران یا همکاران مرد آنان از یک طرف و وجود شبکه‌های ارتباطی غیررسمی در میان اساتید مرد از طرف دیگر، موانعی را در مسیر حضور و مشارکت زنان در جایگاه‌های مدیریتی ایجاد کرده است. این یافته‌ها، همسو با «نظریه سقف



شیشه‌ای» است که در پژوهش‌های متعددی از جمله هسلی و لی (۲۰۱۳)، روهاس و کار^۱ (۲۰۲۰)، منکائی و چنتی (۲۰۲۱) و سفیری (۱۳۹۳) به آن اشاره شده است. در این رابطه، ابراهیمی و چاووشی (۱۴۰۲) نیز به وجود گرایش‌های مردسالارانه و بی‌اعتمادی به توانایی‌هایی زنان در دانشگاه‌های کشور اشاره کرده‌اند. موضوع دیگر در این زمینه، مشغله‌های دیگر اساتید زن از جمله در زمینه وظایف خانه و مادری و تعارض میان نقش‌های مختلف است که ممکن است تمایل و توانایی آنان را برای تلاش جهت رسیدن به جایگاه‌های مدیریتی و اجرایی کاهش دهد. این یافته با یافته‌های برجعلی‌لو و همکاران (۱۳۹۱)، پیکه (۲۰۱۳) و مایا و همکاران (۲۰۲۱) همسو است.

یکی دیگر از چالش‌های تجربه شده توسط اساتید زن، مکفی نبودن درآمد استادی است. از جمله موارد شناسایی شده در این زمینه، نیاز به یافتن شغل دوم به دلیل ناکافی بودن حقوق و مشکلات مربوط به تأمین تجهیزات و مواد مورد نیاز انجام پژوهش‌های آزمایشگاهی بودند. این یافته را می‌توان با استفاده از نظریه دو عاملی هرزبرگ بهتر فهم کرد که بر اساس آن، رضایت و انگیزه شغلی با عواملی مانند شرایط کاری، امنیت شغلی و حقوق مرتبط هستند و ضعف این عوامل به کاهش بهره‌وری یا ترک شغل منجر می‌شود (Issa Eid, 2016: 53; Akdemir, 2020: 93). از طرف دیگر، در پژوهش لوپز و همکاران (۲۰۱۸، ۷) نیز زیرساخت‌های تأمین منابع مالی تحقیقات به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در ارتقای اساتید زن در رشته‌های علوم پزشکی کارولینای جنوبی آمریکا نام برده شده است.

در زمینه ضعف آموزش و توسعه حرفه‌ای، اساتید زن با چالش‌هایی از قبیل ناکافی بودن ارائه آموزش برای استفاده از سامانه‌های دانشگاهی مرتبط با فعالیت‌های تدریس و پژوهش و نیز عدم آشناسازی با مراحل و فعالیت‌های مورد نیاز برای ارتقاء به رتبه‌های بالاتر مواجه بوده‌اند. این موضوع هم راستا با یافته‌های لوزانو-کابزاس و ایگلسیاس مارتینز^۲ (۲۰۲۱) و لوپز و

^۱. Rauhaus & Carr

^۲. Lozano-Cabezas & Iglesias-Martínez

(۲۰۱۸) است که در آن‌ها داشتن منشور و مربی و حضور در شبکه‌های حمایتی به‌عنوان عوامل مؤثر در تسریع فرایند ارتقاء مرتبه اساتید زن شناسایی شده است.

یکی دیگر از چالش‌های شناسایی شده که به‌نظر می‌رسد در دانشگاه‌های فنی مهندسی پررنگ‌تر باشد، مردانه بودن فرهنگ دانشگاه و جامعه است. بدین معنا که مشکلات و مسائل مختص زنان به راحتی امکان طرح ندارد و کلیشه‌های جنسیتی در خصوص باور نداشتن به توانایی زنان در امور علمی دیده می‌شود. این چالش در پژوهش‌های پیشین نیز پرسیامد بوده است. به‌طوری که برخی از آن‌ها از غلبه فرهنگ مردانه در محیط دانشگاه به «باشگاه مردانه» تعبیر کرده‌اند (Morley, 2014: 119؛ فریدونی، ۱۴۰۰، ۳۵). غلبه فرهنگ و ارزش‌های مردانه در محیط دانشگاه موجب می‌شود تا اساتید زن پس از مدتی مجبور شوند از زنانگی خود فاصله گرفته و به نوعی تسلیم شاخص‌های مربوط به هویت مردانگی شوند. به حدی که مانند مردان رفتار می‌کنند و به سمت علایق و سبک‌های رفتاری مردان سوق پیدا کنند (Mabokela & Mlambo, 2015: 772; Francis & Stulz, 2020: 48).

پژوهش حاضر نشان داد اعضای هیئت علمی زن در مسیر جذب و ارتقاء مرتبه علمی علاوه بر مسائلی مشترک با همکاران مرد خود، با چالش‌های دیگری مختص خود مواجه هستند. این چالش‌ها، در حوزه‌هایی از قبیل برقراری ارتباط با صنعت، دستیابی و حضور در جایگاه‌های مدیریتی و اجرایی و غلبه فرهنگ مردانه در محیط دانشگاه بیشتر خود را نشان می‌دهند. این یافته‌ها بر متفاوت بودن چالش‌های اساتید زن با مسائل اساتید مرد از جنبه‌های گوناگون تأکید دارد و با دیدگاه «خنثی و بی‌طرف بودن دانشگاه نسبت به مسئله جنسیت» که موفقیت در جذب و ارتقاء را صرفاً به شایستگی فرد نسبت می‌دهد (Wroblewski, 2012)، مغایرت دارد.

همان‌گونه که در پژوهش حاضر نشان داده شد در دانشگاه صنعتی شریف به‌عنوان یک دانشگاه فنی و مهندسی فرهنگ مردانه غلبه دارد؛ بنابر گفته یکی از مصاحبه‌شوندگان که دارای سابقه اجرایی در دانشگاه صنعتی شریف نیز بوده است، در حال حاضر نسبت تعداد مدیران زن به کل تعداد مدیران در این دانشگاه، حدود پنج درصد است که بسیار کمتر از مقدار تعیین شده



در نظریه جرم بحرانی است (Ely, 1995: 626). بر اساس این نظریه، اگر نسبت مدیران زن به کل مدیران در یک سازمان کمتر از ۲۰ درصد باشد، احتمال بیان و تصویب خواسته‌ها و نیازهای کارکنان زن بسیار پایین می‌آید. لذا طبیعی است که سیاست‌ها، مقررات و معیارهایی که توسط مردان در خصوص شرایط لازم برای فعالیت دانشگاهی وضع شده است، از جمله آیین‌نامه جذب و ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی، با ویژگی‌ها و شرایط اساتید مرد سازگاری بیشتری داشته و ویژگی‌ها و نقش‌های متمایز اساتید زن کمتر در آن بروز و ظهور پیدا کرده است. بسیاری از چالش‌های شناسایی شده را می‌توان با ناگزیر بودن اساتید زن به فعالیت در چهارچوب‌ها و قالب‌های مردانه مرتبط دانست. تعدیل چنین چهارچوب‌هایی به نفع خصوصیات زنانه، بسیار دشوار ولی ممکن و ضروری است. ارائه آموزش و ارتقای آگاهی جهت رفع کلیشه‌های جنسیتی و توجه به مزیت‌های افزایش حضور زنان مستعد در مراتب مختلف علمی و سمت‌های مدیریتی، می‌تواند تا حد زیادی به این امر کمک کند. راهکار دیگر، طراحی ساختارهای حمایتی مانند مسیر هیئت علمی رسمی پاره‌وقت^۱ برای اساتید زن است (Herbers, 2014: 76) که فرصتی را برای افزایش حضور زنان در دانشگاه با برقراری تعادل میان کار و خانواده فراهم می‌آورد.

همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش، راهکارهایی از قبیل ایجاد فضای نگهداری کودکان در دانشگاه یا اعطای کمک هزینه مهدکودک به اساتید مادر، ارائه برنامه زمانی منعطف کاری، توجه به علایق و ویژگی‌های متمایز اساتید زن در کسب امتیازهای لازم برای ارتقاء مرتبه علمی، طراحی دوره‌های توسعه حرفه‌ای و متناسب برای اساتید زن، ارزش نهادن به نقش تربیتی و سرمشق‌بودن اساتید زن به‌ویژه برای دانشجویان دختر و افزودن مشخصه‌های مربوط به دانشگاه دوست‌دار خانواده در الگوی رتبه‌بندی دانشگاه‌های کشور می‌تواند به میزان زیادی از چالش‌های مربوط به جذب و ارتقاء اساتید زن کاسته و تأثیر زیادی در تقویت فراگیر بودن فضای دانشگاهی داشته باشند. علاوه بر موارد یادشده، انجام پژوهش‌های مستمر در خصوص مسائل اساتید زن با توجه به پیشینه پژوهشی اندک در این زمینه در کشور از اهمیت بالایی برخوردار است. مسائلی همچون چگونگی ایجاد تعادل بین شغل هیئت علمی و وظایف مادری و همسری با توجه به ملاحظات فرهنگی و سنت‌های مرسوم در کشور، تسهیل ارتباط با صنعت اساتید زن، حفظ و

^۱. Part-time tenure track (PTTT)

مراقبت از هویت زنانگی در دانشگاه‌های فنی و مهندسی، بررسی آثار چالش‌های موجود بر سلامت روحی و جسمی اساتید زن و خانواده آن‌ها و مطالعه مسائل مربوط به اساتید زن در سایر استان‌های کشور (با توجه به برخی تفاوت‌های فرهنگی نسبت به تهران)، موضوعاتی هستند که پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی به آن‌ها پرداخته شود.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

قدردانی

بدین‌وسیله از تمامی اساتید زن دانشگاه صنعتی شریف که در این پژوهش مشارکت داشته و تجارب ارزشمند خود را در اختیار پژوهشگران قرار دادند، قدردانی به‌عمل می‌آید. همچنین، مراتب سپاس خود را نسبت به همکاری اعضای دفتر مطالعات راهبردی جنسیت و علم مرکز اندیشه‌ورزی و سیاست‌پژوهی شریف (پاد) اعلام می‌نماییم.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



منابع

- ابراهیمی، الهام. (۱۳۹۹). فهم تجربه زیسته مناسبات کار و زندگی مدیران زن آکادمیک: رویکرد پدیدارشناسی توصیفی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۳(۲)، ۳۶-۹.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.82548002.1400.13.2.1.7>
- ابراهیمی، یزدان. و چاووشی، زهرا. (۱۴۰۲). بررسی مؤلفه‌های اثرگذار بر ارتقاء علمی زنان هیأت علمی در آموزش عالی ایران. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۳۱(۳)، ۵۷-۳۳.
<https://doi.org/10.22051/jwsp.2023.39645.2590>
- باقری، شهلا. و سادات حسینی، شیما. (۱۳۹۵). مطالعه تجربه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی. *زن در فرهنگ و هنر*، ۸(۱)، ۱۳۴-۱۱۷.
<https://doi.org/10.22059/jwica.2016.59120>
- برجعلی‌لو، شهلا. ناظمی، شمس‌الدین. و مرتضوی، سعید. (۱۳۹۱). آرزومندی مدیریتی در زنان و چگونگی تأثیرپذیری آن از نقش‌های شغلی و خانوادگی، *پژوهش‌نامه زنان*، ۳(۶)، ۴۷-۲۱.
https://womenstudy.ihcs.ac.ir/article_835.html?lang=en
- بهبور، الهام، فراچی، محمدمهدی، کفاش‌پور، آذر. و رحیم‌نیا، فریبرز. (۱۴۰۰). ایمنی روان‌شناختی زنان و راهبردهای مدیریت آن: پژوهشی کیفی در زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌های ایران. *زنان و خانواده*، ۱۶(۵۵)، ۱۹۱-۱۵۵.
https://journals.ihu.ac.ir/article_206736.html
- سفیری، خدیجه. (۱۳۹۳). بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیات علمی و عوامل موثر بر آن. *نشریه انجمن آموزش عالی ایران*، ۶(۳)، ۶۲-۳۱.
<http://ihej.ir/article-1-371-fa.html>
- شادی‌طلب، ژاله، ابراهیم‌پور، سمانه. (۱۳۹۶). بازگویی تجربیات زنان در ارتقا به مرتبه استادی در دانشگاه‌های ایران. *فصلنامه رفاه اجتماعی*، ۱۷(۶۶)، ۱۰۵-۵۳.
<http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-3024-fa.html>
- فریدونی، سمیه. (۱۴۰۰). هنجارهای مبتنی بر جنسیت و ردپای آن بر فرآیند توازن کار و زندگی: زنان عضو هیئت علمی. *پژواک زنان در تاریخ*، ۱(۳)، ۴۰-۱۱.
<http://pezhvakzanan.ir/?p=425>

کرسول، جان. (۱۳۹۶). *بویش کیفی و طرح پژوهش: انتخاب از میان پنج رویکرد (روایت پژوهی، پدیدارشناسی، نظریه داده‌بنیاد، قوم‌نگاری، مطالعه موردی)*. ترجمه حسن دانایی‌فرد و حسین کاظمی. تهران: انتشارات صفار، چاپ سوم.

مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. (۱۴۰۴). *آمار آموزش عالی در یک نگاه*.

<https://irphe.ac.ir/>

Akeemir ()))))) Th ttt ermitt i ff taacrrr'' mtt ivtt io sse e on Hrrzrrr g' mtt ivtt i teerr y *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 19(4), 89-101. <https://www.tojet.net/>

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405. <https://doi.org/10.1177/146879410100100307>

Bagheri, S., & Hoseini, S. S. (2016). The experience of female faculty members about work and family responsibility. *Journal of Woman in Culture and Arts*, 8(1), 117-134. <https://doi.org/10.22059/jwica.2016.59120> (In Persian)

Behpoor, E., Farahi, M. M., Kafashpoor, A., & Rahimnia F. (2021). Psychological safety of women and its management strategies: A qualitative study on female faculty members in Iranian universities. *Women and Family Cultural-Educational Quarterly*, 16(55), 155-191. https://journals.ihu.ac.ir/article_206736.html?lang=en (In Persian)

Borjalilou, S., Nazemi, S. and Mortazavi, S. (2012). Impacts of career and family role on women's life satisfaction. *Women Studies*, 3(6), 21-47. https://womenstudy.ihcs.ac.ir/article_835.html?lang=en (In Persian)

Casad, B. J., Franks, J. E., Garasky, C. E., Kittleman, M. M., Roesler, A. C., Hall, D. Y., & Petzel, Z. W. (2020). Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*, 99(1), 13-23. <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>

Ceci, S. J., & Williams, W. M. (2011). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(8), 3157-3162. <https://doi.org/10.1073/pnas.1014871108>

Cole, E. R., McGowan, B. L., & Zerquera, D. D. (2017). First-year faculty of color: Narratives about entering the academy. *Equity & Excellence in Education*, 50(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/10665684.2016.1262300>

Creswell, J. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (Narrative Research, Phenomenology, Grounded*



- Theory, Ethnography, Case Study*) (3rd ed.). (H. Danaee Fard & H. Kazemi, Trans.). Tehran: Safar Publications. (In Persian)
- Denson, N., Szelényi, K., & Bresonis, K. (2018). Correlates of work-life balance for faculty across racial/ethnic groups. *Research in Higher Education*, 59(2), 226-247. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9464-0>
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 305-314. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.002>
- Ebrahimi, E. (2021). Understanding the lived experience of work-life relationships in female academic managers: A descriptive phenomenological approach. *Journal of Research in Human Resources Management*, 13(2), 9-36. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.82548002.1400.13.2.1.7> (In Persian)
- Ebrahimi, Y., & Chavoshi, Z. (2023). Investigating of effective barriers to promotion of faculty women in Iranian universities. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 21(3), 33-57. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2023.39645.2590> (In Persian)
- yyy R J((5555)TTT wwwr I Demggryyyy: mmmn' cccial nnttrrections of gender identity at work. *Academy of Management Journal*, 38(3), 589-634. <https://doi.org/10.5465/256740>
- Fereydouni, S. (2021). Gender-based norms and their footprint on the work-life balance process: Female faculty members. *Journal of Women's Echoes in History*, 1(3), 11-40. <http://pezhvakzanan.ir/?p=425> (In Persian)
- Francis, L., & Stulz, V. (2020). Barriers and facilitators for women academics seeking promotion: Perspectives from the inside. *The Australian Universities' Review*, 62(2), 47-60. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.398503374925575>
- Goulden, M., Mason, M. A., & Frasch, K. (2011). Keeping women in the science pipeline. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 141-162. <https://doi.org/10.1177/0002716211416925>
- Guarino, C. M., & Borden, V. M. H. (2017). Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family? *Research in Higher Education*, 58(6), 672-694. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2>
- Herbers, J. M. (2014). Part-time on the Tenure Track. *ASHE Higher Education Report*, 40(5), 1-161. <https://doi.org/10.1002/aehe.20017>
- Hesli, V. L., & Lee, J. M. (2013). Job satisfaction in academia: Why are some faculty members happier than others? *PS: Political Science & Politics*, 46(2), 339-354. <https://doi.org/10.1017/S1049096513000048>

- Higher Education Research and Planning Institute. (2025). *A Glance at Higher Education Statistics*. <https://irphe.ac.ir/> (In Persian)
- Issa Eid, M. T. (2016). What do people want from their jobs? A dual factor analysis based on gender differences. *Journal of Social & Economic Statistics*, 5(1), 42–55. <https://ideas.repec.org/a/aes/jesro/v5y2016i1p42-55.html>
- Kallio, K. M., & Kallio, T. J. (2014). Management-by-results and performance measurement in universities—implications for work motivation. *Studies in Higher Education*, 39(4), 574–589. <https://doi.org/10.1080/03075079.2012.709497>
- Klotz, A. M. (2014). *The journey to the top: Women's paths to the university presidency*. Doctoral dissertation, DePaul University. https://via.library.depaul.edu/soe_etd/62
- Krause, E., Tomaszewska, R., Pawlicka, A., & Useche, S. A. (2022). Cfff lictigg 'mtt rrr sii ett itt' rll ss A ivvvvtv iv ppl iaati of sss ket analysis in social research. *Plos One*, 17(10), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276201>
- Kuhn, T. S. (1962). *The structure of scientific revolutions* (2nd ed.). University of Chicago Press.
- Latz, A. O., & Rediger, J. N. (2015). Navigating the water: Community college faculty and work-life balance. *The Journal of Faculty Development*, 29(1), 13–24. <https://www.ingentaconnect.com/contentone/magna/jfd/2015/00000029/0000001/art00002>
- López, C. M., Margherio, C., Abraham-Hilaire, L. M., & Feghali-Bostwick, C. (2018). Gender disparities in faculty rank: Factors that affect advancement of women scientists at academic medical centers. *Social Sciences*, 7(4), 1–18. <https://doi.org/10.3390/socsci7040062>
- Lozano-Cabezas, I., & Iglesias-Martínez, M. J. (2021). A qualitative study of female academics: The case of associate senior lecturers. *Journal of Education and Development*, 5(1), 58–66. <https://doi.org/10.20849/jed.v5i1.849>
- Mabokela, R. O., & Mlambo, Y. A. (2011). “T olrrr wmm rre mnn.” navigating the academic terrain, perspectives from Ghana. *Higher Education*, 1(69), 759–778. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9804-3>
- Mankayi, M., & Cheteni, P. (2021). Experiences of female deans in South African universities: A phenomological study. *Cogent Education*, 8(1), 1981199. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1981199>



- Mason, M. A., Wolfinger, N. H., & Goulden, M. (2019). *Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower*. Rutgers University Press.
- Mayya, S. S., Martis, M., Ashok, L., & Monteiro, A. D. (2021). Women in higher education: Are they ready to take up administrative positions? A mixed-methods approach to identify the barriers, perceptions, and expectations. *Sage Open*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244020983272>
- Minello, A. (2020). The pandemic and the female academic. *Nature*, 17(1).1-9. <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01135-9>
- Morley, L. (2014). Lost leaders: Women in the global academy. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 114-128. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864611>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2013). Science faculty's subtle gender biases favor male students. In M. Wyer, M. Barbercheck, D. Cookmeyer, H. Ozturk, & M. Wayne (Eds.), *Women, Science, and Technology* (3rd ed., pp. 3-14). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203427415>
- Panda, A., Jain N. K., & Nambudiri R. (2021). Work-family conflict, affective commitment, leadership and job satisfaction: A moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1469-1489. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2020-0040>
- Pyke, J. (2013). Women, choice and promotion or why women are still a minority in the professoriate. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 35(4), 444-454. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.812179>
- Rauhaus, B. M., & Carr, I. A. S. (2020). The invisible challenges: Gender differences among public administration faculty. *Journal of Public Affairs Education*, 26(1), 31-50. <https://doi.org/10.1080/15236803.2018.1565040>
- Ruder, B., Plaza, D., Warner, R., & Bothwell, M. (2018). STEM women faculty struggling for recognition and avveccmmtt i mm' llub' culture. *Exploring the Toxicity of Lateral Violence and Microaggressions: Poison in the Water Cooler*, 121-149. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-74760-6>
- Safiri, Kh. (2014). A review of sensing gender discrimination among faculty members and factors causing it. *Journal of Iranian Higher Education*, 6 (3), 31-62. <http://ihej.ir/article-1-371-fa.html> (In Persian)
- Sallee, M., & Lester, J. (2017). Expanding conceptualizations of work/life in higher education: Looking outside the academy to develop a better

- understanding within. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, 355-417. https://doi.org/10.1007/978-3-319-48983-4_8
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00261.x>
- Shaditalab, J., & Ebrahimpour S. (2017). Narrativ ff wmm'' eeeericces in promotion to professorship at universities of Iran. *Refahj*, 17(66), 53-106.
URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-3024-fa.html> (In Persian)
- Su, Q., & Jiang, M. (2023). The Relationship between work-family conflict and job satisfaction of female university teachers in China: A moderated mediating model. *Educational Research and Reviews*, 18(9), 225-233. <https://doi.org/10.5897/ERR2023.4325>
- Summers, L. H. (2005, January 14). *Remarks at NBER conference on diversifying the science & engineering workforce*. The Office of the President, Harvard University. http://www.harvard.edu/president/speeches/summers_2005/nber.php
- Times Higher Education (2024). *World University Rankings*. www.timeshighereducation.com.
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504. <https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- Trower, C. A. (2010). A new generation of faculty: Similar core values in a different world. *Association of American Colleges and Universities*, 12(3), 27-30. <https://link.gale.com/apps/doc/A240008011/AONE?u=anon~5a796bd0&sid=googleScholar&xid=9ea23d5e>
- UNESCO. (2021). *Women in Science*. <https://uis.unesco.org/en/topic/women-science>.
- Wolf-Wendel, L., & Ward, K. (2015). Academic mothers: Exploring disciplinary perspectives. *Innovative Higher Education*, 40(1), 19-35. <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9293-4>
- Wroblewski, A. (2012). Gendered practices in appointment procedures: Familiar and new barriers to women on the path to a professorship. *GEXcel Work in Progress Report*, 11, 65-85.



Xu, Y. J. (2008). Gender disparity in STEM disciplines: A study of faculty attrition and turnover intentions. *Research in Higher Education*, 49(7), 607-624. <https://doi.org/10.1007/s11162-008-9097-4>.



© 2026 Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

نویسندگان

N.Dinpazhouh@alzahra.ac.ir

نگار دین‌پژوه

دانشجوی دکترای علوم قرآن و حدیث، دانشگاه الزهرا و پژوهشگر مرکز اندیشه‌ورزی و سیاست‌پژوهی شریف (پاد)، تهران، ایران.

mahdiats@yahoo.com

مهدی مهدی

دانش‌آموخته دکترای برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

f.jabbari@bou.ac.ir

فاطمه جباری

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت راهبردی فرهنگ، دانشگاه باقرالعلوم و پژوهشگر مرکز اندیشه‌ورزی و سیاست‌پژوهی شریف، تهران، ایران.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی