

مطالعات زنان

فصلنامه مطالعات دانشگاه - دوره ۱، شماره ۳، بهار ۱۴۰۲
پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

◀ سخن سردبیر

زنان و دانشگاه در ایران

◀ مقاله‌های علمی

گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی
محمدتقی کریمی قهی، زینب مرادی‌نژاد

زنان در مدیریت آموزش عالی ایران: سقف شیشه‌ای دوجداره بر فراز گلرگاه مسدود دانشکده‌ها
لیلا قلاحتی

واکاوی مفهوم توانمندسازی زنان از منظر دانشجویان دانشگاه الزهرا
سعیده پورغزالی، گلنار مهران، پروین احمدی، فریبا عدلی

باورهای مبتنی بر جنسیت و ردپای آن‌ها در بازار کار دختران دانش‌آموخته: عاستگاه انتخاب‌ها و ترجیح‌ها
سمیه فریدونی

روایت زنان کارآفرین از تأثیر آموزش عالی بر کنش کارآفرینانه
زهرا میرحسینی، زینب شفیعی، صغری عاشوری

مناسبات جنسیتی در ذهنیت دانشجویان دانشگاه‌های شهر تهران
غدیجه کشاورز

روایت تجربه دختران دانشجو از کیفیت تغییرات هویتی
محمد آقاسی، زهراسادات روح‌الامین

◀ نقد کتاب

نقد کتاب «برساخت اجتماعی تفاوت: جنسیت در کلاس درس دانشگاهی» اثر کرم حبیب‌پور گتایی
مهری طیبی‌نیا





فصلنامه مطالعات دانشگاه

پیاپی ۳، دوره ۱، شماره ۳، بهار ۱۴۰۲



پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

هیئت تحریریه

موسی اکرمی، استاد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم، تحقیقات؛ مرتضی بحرانی، دانشیار پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی؛ علی پایا، استاد کالج اسلامی لندن؛ رضا صمیم، دانشیار پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی؛ محمدباقر علیزاده اقدم، استاد دانشگاه تبریز؛ عبدالحسین کلانتری، دانشیار دانشگاه تهران؛ سعیده گروسی، استاد دانشگاه شهید باهنر کرمان؛ رضا ماحوزی، دانشیار پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی؛ نعمت‌الله موسی‌پور، استاد دانشگاه هرمزگان؛ محمدجواد هراتی، استاد دانشگاه بوعلی سینا همدان.

داوران این شماره

سعیده امینی (دانشیار جامعه‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی)؛ زهره انواری (استادیار انسان‌شناسی زیستی دانشگاه تهران)؛ افسانه توسلی (دانشیار جامعه‌شناسی زنان و خانواده، دانشگاه الزهراء)؛ ژاله شادی‌طلب (دانشیار بازتخته دانشگاه تهران)؛ سمیه شالچی (استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی)؛ رضا صمیم (دانشیار جامعه‌شناسی، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی)؛ مقصود فراستخواه (استاد برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی)؛ لیلا فلاحتی (دانشیار مطالعات زنان، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی)؛ خدیجه کشاورز (استادیار جامعه‌شناسی، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی).

ویراستار انگلیسی: دکتر شکیل احمد

ویراستار فارسی: فرهاد سلیمان‌نژاد

صاحب امتیاز

پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مدیر مسئول

دکتر رضا غلامی

سردبیر

دکتر رضا صمیم

مدیر اجرایی

مehناز شاه‌علی‌زاده

نشانی: تهران، خیابان پاسداران، خیابان شهید مؤمن‌نژاد (گلستان یکم) شماره ۱۲۴

تلفن: ۰۲۲۵۷۰۷۷۷ داخلی ۲۶۲

پست الکترونیکی: journalsoffice@iscs.ac.ir وب‌گاه: www.jous.ir

قیمت: ۵۰۰,۰۰۰ ریال

شیوه‌نامه نگارش و شرایط پذیرش مقاله

۱. مقاله باید در زمینه دانشگاه و آموزش عالی و در راستای موضوعات و اولویت‌های پژوهشی فصلنامه باشد؛
۲. قبلاً در نشریه‌های داخلی و خارجی یا مجموعه مقالات سمینارها و مجامع علمی چاپ نشده یا به‌طور همزمان برای انتشار به جایی دیگر واگذار نشده باشند؛
۳. نثر مقاله و شیوایی نگارش از جمله معیارهای مهم داوری مقاله است.
۴. مقاله طبق شیوه‌نامه مندرج در بخش «راهنمای نویسندگان» در سایت تنظیم و در قالب word 2010 بارگزاری گردد.
۴. چکیده فارسی و انگلیسی مقاله بین ۳۰۰ تا ۳۵۰ کلمه باشد که در آن خلاصه‌ای از موضوع مقاله، روش تحقیق و مهم‌ترین یافته‌های مقاله قید شود. ارائه چکیده گسترده به زبان انگلیسی نیز ضروری می‌باشد.
۵. کل مقاله بین ۷ هزار تا ۹ هزار کلمه باشد.
۶. مشخصات نویسندگان به این ترتیب ذکر شود: مرتبه علمی، رشته تحصیلی، دانشکده، دانشگاه، شهر، کشور و پست الکترونیکی آکادمیک.
۷. معادل غیرفارسی اسامی و مفاهیم مهم در پاورقی هر صفحه آورده شود.
۸. ارجاعات درون متنی به صورت (نام مؤلف، سال انتشار، شماره صفحه) نگارش شود. برای مثال: (علوی و عبدالله‌زاده، ۲۵، ۲۰۰۳).
۹. دارای فهرست منابع و مأخذ مستند و کامل و اطلاعات کتاب‌شناختی معتبر باشند و به سبک APA نگارش شود؛ برخی موارد در ذیل آمده است. برای دریافت کامل شیوه‌نامه به سایت مراجعه نمایید.

کتاب	الگوی کلی: نام خانوادگی، نام (سال انتشار). عنوان کتاب (شماره چاپ؛ مترجم). محل انتشار: نام انتشارات. آقاگل‌زاده، فردوس (۱۳۸۵). تحلیل گفتمان انتقادی (چاپ اول). تهران: انتشارات علمی-فرهنگی.
	Morreale, S. P., Spitzberg, B. H., & Barge, J. K. (2007). Human communication: Motivation, knowledge and skills (2nd ed). Belmont, CA: Thonson Wadsworth.
مقاله در نشریه	الگوی کلی: نام خانوادگی، نام (سال انتشار). عنوان مقاله. نام نشریه، (دوره یا سال) شماره، صفحه. ابراهیم‌آبادی، حسین (۱۳۹۲). تأملی بر نسبت میان فناوری‌های اطلاعاتی با تغییرات در فرهنگ و مناسبات اجتماعی. تحقیقات فرهنگی ایران، ۶(۴)، ۱۰۶-۸۳. doi:10.7508/ijcr/2013.24.004
	Lynch, J. (2006). It's not easy being interdisciplinary. International Journal of Epidemiology, 35, 1122-1119
مقاله در کنفرانس	الگوی کلی: نام خانوادگی، نام (سال). عنوان مقاله. نام و نام خانوادگی (ویراستار)، نام اثری که مقاله در آن چاپ شده است. مقاله منتشر شده در عنوان کنفرانس، محل برگزاری (صفحه آغاز - صفحه پایان). محل نشر: نام ناشر. جمالی، حمیدرضا (۱۳۹۰). تولید علم ایران. در محمدصادق حسینی (ویراستار)، مجموعه مقالات علم در ایران مقاله منتشرشده در کنفرانس علوم اجتماعی ایران، تالار قدس (صص). تهران: انجمن جیحون.
	Rowling, L. (1993, September). Schools and grief: how does Australia compare to the United States. In Wandama coowar: Hidden grief. paper presented at the proceedings of the 8th National Conference of the National Association for Loss and Grief (Australia). Yeppoon, Queensland (pp. 196-201). Turrumurra, NSW: National Association for Loss and Grief.
پایان‌نامه	الگوی کلی: نام خانوادگی، نام (تاریخ). عنوان پایان‌نامه (پایان نامه منتشر نشده (مقطع)). دانشکده، دانشگاه، شهر، کشور. آجودانیان، فائزه (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تبلیغات بر میزان مصرف‌گرایی در بین دانشجویان متأهل دانشگاه اصفهان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه یزد، یزد، ایران.
	Kassover, A. (1987). Treatment of abusive males: Voluntary vs. court-mandated referrals (Unpublished doctoral dissertation). Nova University, Fort Lauderdale, FL.

۱۰. دریافت مقاله به صورت الکترونیکی و از طریق سایت www.jous.ir می‌باشد.
۱۱. چاپ مقاله در فصلنامه منوط به تأیید داوران، سردبیر و هیئت تحریریه است و مدیریت علمی فصلنامه در ویرایش مطلب آزاد است؛
۱۲. مسئولیت مطالب مقاله و اتقان علمی آن و سایر موارد جانبی بر عهده نگارنده است.

سخن سردبیر

- ۵ زنان و دانشگاه در ایران
رضا صمیم

مقاله‌های علمی

- ۷ گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی
محمدتقی کرمی قهی، زینب مرادی‌نژاد
- ۳۳ زنان در مدیریت آموزش عالی ایران: سقف شیشه‌ای دوجداره بر فراز گذرگاه مسدود دانشکده‌ها
لیلا فلاحتی
- ۶۳ واکاوی مفهوم توانمندسازی زنان از منظر دانشجویان دانشگاه الزهرا
سعیده پورخزایی، گلنار مهران، پروین احمدی، فریبا عدلی
- ۸۵ باورهای مبتنی بر جنسیت و ردپای آن‌ها در بازار کار دختران دانش‌آموخته: خاستگاه انتخاب‌ها و ترجیح‌ها
سمیه فریدونی
- ۱۱۳ روایت زنان کارآفرین از تأثیر آموزش عالی بر کنش کارآفرینانه
زهرا میرحسینی، زینب شفیع، صغری عاشوری
- ۱۳۷ مناسبات جنسیتی در ذهنیت دانشجویان دانشگاه‌های شهر تهران
خدیجه کشاورز
- ۱۶۵ روایت تجربه دختران دانشجو از کیفیت تغییرات هویتی
محمد آقاسی، زهراسادات روح‌الامین

نقد کتاب

- ۱۸۹ نقد کتاب «برساخت اجتماعی تفاوت؛ جنسیت در کلاس درس دانشگاه» اثر کرم حبیب‌پورگتایی
مهری طیبی‌نیا



فصلنامه مطالعات دانشگاه

Homepage: <http://www.jous.ir>



سخن سردبیر

زنان و دانشگاه در ایران

رضا صمیم^۱

^۱ دانشیار گروه مطالعات فرهنگی، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی، تهران، ایران

مناسبات مدیریتی در آموزش عالی پرداخته است محمدتقی کرمی و زینب مرادی نژاد گونه‌شناسی قابل اعتنایی از دیدگاه زنان دانشگاهی پیرامون معضلات و ظرفیت‌های تصدی مناسب مدیریتی در دانشگاه ارائه داده‌اند. در مقاله دوم، «زنان در مدیریت آموزش عالی ایران»، لیلا فلاحتی نیز به همین موضوع پرداخته و بحثی مبسوط‌تر در باب این مشکلات درانداخته است. سعیده پورخزایی و همکاران، سمیه فریدونی، و زهرا میرحسینی و همکاران در مقالات بعدی به مسئله‌ی توانمندسازی زنان در آموزش عالی و اشتغال آنها پس از دانش‌آموختگی‌شان از دانشگاه پرداخته‌اند. در مقاله سمیه فریدونی این سوال مورد توجه قرار گرفته است که چرا در پی افزایش دختران در آموزش عالی و به تبع آن افزایش دانش‌آموختگان دختر، تغییر چشمگیری در ورود آنها به بازار کار رخ نداده است. دو مقاله پایانی این شماره به تحولات جنسیتی و هویتی متأثر از حضور زنان در آموزش عالی اختصاص یافته است. محمد آقاسی و زهراسادات روح‌الامین تجربه دختران دانشجوی از تغییرات هویتی در نتیجه حضور در دانشگاه را روایت کرده‌اند و خدیجه کشاورز نگاه دانشجویان دانشگاه‌های تهران، امیرکبیر و الزهرا به مناسبات جنسیتی بررسی کرده است. او این نگاه را در ۳ رویکرد دسته‌بندی می‌کند و تمایز این رویکردها را در مقاله‌اش به دقت بر می‌شمرد. پس از مقالات پژوهشی، حسب رویه‌ای که در شماره‌های پیشین در پیش گرفته‌ایم، مه‌ری طیبی نیا نقدی بر کتاب کرم حبیب‌پور گتابی با عنوان برساخت اجتماعی تفاوت: جنسیت در کلاس درس دانشگاهی نوشته است. نقدی که نقاط قوت و ضعف این نوشته را بر شمرده و در انتها پیشنهادهایی راهگشا ارائه کرده است.

آمارها نشان می‌دهد سال ۱۳۸۰ شمسی، یک تحول جمعیت‌شناختی بزرگ در دانشگاه ایرانی رخداد. تحولی که پیامدهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی بسیاری با خود به همراه آورد. در این سال برای نخستین بار جمعیت زنان پذیرفته‌شده در دانشگاه‌های دولتی از مردان پیشی گرفت. ۵۰/۵ درصد از کل پذیرفته‌شدگان در دانشگاه‌ها را در این سال زنان تشکیل دادند. [موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، آمار آموزش عالی ایران، گروه پژوهش آماری و فن‌آوری اطلاعات، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۷۹-۱۳۸۰]. اگر این افزایش جمعیت را آغاز زنانه‌شدن موقعیت دانشجویی در دانشگاه ایرانی فرض کنیم باید پرسیم چه نسبتی وجود دارد میان این تحول و دگرگونی‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی‌ای که دانشگاه از آن سال به بعد شاهد آن بود؟ این، پرسشی اساسی در مطالعات فرهنگی و اجتماعی دانشگاه در ایران است.

سال ۱۳۸۰ را می‌توان سال آغاز عمومی‌شدن بحث در باب نقش زنان در آموزش عالی ایران نیز قلمداد کرد. از آن سال تاکنون پژوهش‌های متعدد و مقالات بسیاری در این باب انجام شده و به نگارش درآمده است. عمده‌ی این پژوهش‌ها و مقالات بر دو موضوع متمرکز بوده‌اند: یکی تحولات جنسیتی و هویتی متأثر از این دگرگونی بزرگ و دیگری معضلات و مشکلات جذب دانش‌آموختگان زن در بازار کار. ما این شماره از فصلنامه مطالعات دانشگاه را با همکاری گروه مطالعات زنان پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی به بررسی مسئله‌ی زنان در آموزش عالی اختصاص داده‌ایم و مقالاتی ذیل دو موضوع فوق‌الذکر گردآورده‌ایم. در مقاله نخست که به بررسی فهم زنان دانشگاهی از تصدی



فصلنامه مطالعات دانشگاه

Homepage: <http://www.jous.ir>



مقاله پژوهشی

گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی

محمدتقی کرمی قهی^{۱*}، زینب مرادی‌نژاد^۲

^۱ دانشیار گروه مطالعات زنان، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۲ دکترای جامعه‌شناسی سیاسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

یکی از مهم‌ترین عرصه‌های تحولات در چند دهه گذشته، روند افزایش کمی حضور زنان در عرصه آموزش عالی بوده است. به نظر می‌رسد که چگونگی فهم آن‌ها از تصدی‌گری مناصب مدیریتی در این عرصه نیز نکته قابل مطالعه و پژوهش است. بدین سبب، هدف مقاله حاضر گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی است. به این منظور، با رویکردی تفسیری و با اتکا به مفاهیم حساسی همچون فرهنگ، هرمنوتیک مضاعف و سقف شیشه‌ای منبعث از دیدگاه‌های ماکس وبر، آنتونی گیدنز و موریس و همکاران، چارچوب مفهومی تدوین شد. به منظور نیل به هدف تحقیق، از روش تحلیل مضمون و تکنیک مصاحبه فردی عمیق استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه اعضای هیئت علمی و دانشجویان دکتری زن دانشگاه علامه طباطبائی بوده‌اند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و با تکنیک مصاحبه فردی، ۱۸ نفر انتخاب شده‌اند. یافته‌های پژوهش با روش تحلیل مضمونی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. براساس نتایج این پژوهش، پنج تیپ معترضان مایوس، جاماندگان میدان رقابت، سایه‌نشینان وابسته، خانواده‌گرایان گوشه‌گیر و نیت‌مندان منتظر استخراج شد. علاوه بر این، نتایج پژوهش حاکی از سه نکته مهم است: ۱. دانشگاه در جامعه ایران تابعی از کلیت جامعه و به اصطلاح ساختار اجتماعی-فرهنگی است. مسئله حضور زنان دانشگاهی در مناصب مدیریتی پیوند عمیقی با بقیه مسائل جامعه دارد و باید آن را در کل مجموعه دید و به عبارتی، به ساختار کلان فرهنگی توجه کرد و با عنایت به این مسئله، به چاره‌جویی و ارائه راهکار پرداخت؛ ۲. زنان ایران امروز، در مواجهه با تصدی‌گری مناصب مدیریتی در حوزه آموزش عالی، متکثر هستند. البته، باید به این نکته اشاره کرد که تکرر آن‌ها به عرصه آگاهی و کنشگری نیز کشیده شده است. از این‌رو، از آن‌جا که آگاهی و منش آن در افراد متفاوت است، به تبع، گزینش نحوه مواجهه نیز متفاوت خواهد شد و به دنبال آن، شاهد تکرر تیپ‌ها و دسته‌های آن‌ها خواهیم بود؛ ۳. درباره حضور زنان در دنیای آموزش عالی و تصدی‌گری مناصب این میدان، هم در سطح توصیف، هم در سطح تبیین و هم در سطح تجویز، نباید به سمت فراروایت رفت و یک حکم کلی در مورد تمامی آن‌ها صادر کرد.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۴
تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۱/۲۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۷

واژگان کلیدی:
زنان دانشگاهی
آموزش عالی
گونه‌شناسی
مناصب مدیریتی

* نویسنده مسئول
karami@atu.ac.ir ✉
۹۸-۹۱۲۱۳۴۸۱۰۷ ①

چگونه به این مقاله ارجاع دهیم:
کرمی قهی، محمدتقی؛ و مرادی‌نژاد، زینب (۱۴۰۲). گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی. فصلنامه مطالعات دانشگاه، ۱(۳)، ۳۱-۷.
doi: 10.22035/jous.2023.5041.1039

URL:
http://www.jous.ir/article_454.html

کی‌رایت:

© نویسندگان / دسترسی به متن کامل مقاله
براساس قوانین کپی‌رایت کامانز 4.0 CC BY
آزاد است.

۱. مقدمه و بیان مسئله

جامعه کنونی ایران در پنجاه سال گذشته تحولات زیادی را در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی از سر گذرانده است. چنانچه هدف بررسی و فهم جامعه ایران از منظر تحول و تطور مدنظر باشد، یکی از مسائلی که در ابتدای امر برجسته و چشمگیر خواهد بود مسئله حضور زنان در آموزش عالی است؛ چرا که با حضور در این میدان، آگاهی آن‌ها افزایش یافته است و از جمله برایندهای این مسئله این است که به واسطه دستیابی به منزلت و جایگاه اجتماعی، دگرگونی‌هایی در ساختار قدرت در خانواده ایجاد کرده‌اند و علاوه بر این، به موجب تبدیل شدن آن‌ها به نیروهای اجتماعی که تأثیرگذاری‌شان نسبت به گذشته افزایش یافته است، در بسیاری از جنبش‌های اجتماعی پیشرو شده‌اند و توانسته‌اند شدت و حدت تغییرات جامعه کنونی ایران را افزایش دهند.

یکی از مهم‌ترین عرصه‌های تحولات در چند دهه گذشته، روند افزایش کمی حضور زنان در میدان آموزش عالی بوده است. در اولین آزمون سراسری که بعد از انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۶۲ برگزار شد، در مجموع ۳۱۲ هزار و ۶۸۵ نفر در امتحان ورودی دانشگاه‌ها شرکت کردند که از این تعداد، ۱۳۱ هزار و ۴۲۷ نفر زن و ۱۸۱ هزار و ۲۸۵ نفر مرد بودند. آمار نشان می‌دهد که وضعیت زنان نسبت به مردان به لحاظ علمی ضعیف بوده است. طی سال‌های ۱۳۶۲ تا ۱۳۷۱، تعداد شرکت‌کنندگان زن و مرد تقریباً رشدی نداشت، ولی درصد پذیرش بهبود یافت، به طوری که شانس قبولی اختلاف کمتری پیدا کرده بود. اما طبق آمار در سال ۱۳۷۹، یعنی هشت سال بعد، وضع کاملاً تغییر پیدا کرد. از لحاظ درصد شرکت‌کنندگان، فاصله زیادی بین زنان و مردان پیش آمد و درصد پذیرش زنان نیز بیشتر از مردان شد. در طول این مدت، هر سال زنان از نظر تعداد شرکت‌کننده و قبولی نسبت به مردان رشد بیشتری داشته‌اند و این رشد در نهایت از سال ۱۳۷۷ منجر به افزایش تعداد شرکت‌کننده و در نتیجه افزایش پذیرش زنان در دانشگاه‌ها شده است. بنابراین، برای نخستین بار در سال ۱۳۷۷ میزان ورودی دانشجویان زن با نرخ ۵۲ درصد بر دانشجویان مرد پیشی گرفتند و تا سال ۱۳۸۰ به سقف ۶۱/۴ درصد رسید. این روند همچنان ادامه دارد و میزان شرکت‌کنندگان در کنکور سراسری و قبولی دختران نسب به پسران بیشتر است، به طوری که براساس آمار موجود، ۶۳ درصد از پذیرفته‌شدگان مراکز آموزش عالی زنان هستند. در مجموع، روند حضور زنان در آموزش عالی در ایران در پنجاه سال گذشته رو به افزایش بوده است. از این رو، می‌توان گفت مشاهدات تجربی و آمارها نشان می‌دهند که تعداد ورودی‌های زن



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۸

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

دانشگاه افزایش یافته است و فرصت و امکان تحصیلات عالی برای زنان در جامعه فراهم آمده است و زنان، با وجود یک فضای نابرابری عام، توانسته‌اند وارد میدان آموزش عالی شوند. به بیان دیگر، چنانچه بتوان موفقیت زنان را در این عرصه با سه درصد دانشجویی، دانش‌آموختگان و اعضای هیئت علمی بررسی کرد، می‌توان چنین گفت که در درصد دانشجویی، از اوایل انقلاب تا کنون، شانس زنان برای ورود به دانشگاه روندی صعودی داشته است. در حال حاضر، این رقم ۶۳ درصد می‌باشد. درصد دانش‌آموختگان زنان در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به تفکیک گروه تحصیلی در تمامی گروه‌های تحصیلی با افزایش همراه بوده است. درصد اعضای هیئت علمی رو به افزایش بوده است، اما به‌کندی. در سال ۱۳۸۵، ۱۷/۵ درصد از اعضای هیئت علمی را زنان تشکیل می‌دادند و تا سال ۱۳۷۴ این روند رو به افزایش بوده است، ولی به‌کندی به ۲۰/۶ درصد رسیده است. امروزه این سهم ۳۰ درصد است (احمدی‌پور، ۱۳۹۴، ۶-۳).

حضور بی‌سابقه زنان در میدان آموزش عالی نکته قابل مطالعه و پژوهش است. مهم‌ترین سویه‌های آن معطوف به حساسیت‌های جنسیتی در تحلیل این حضور بوده و در رأس آن‌ها مسئله مناصب مدیریتی^۱ و تصدی این مناصب توسط زنان بوده است که در این زمینه مطالعات زیادی صورت گرفته است. نکته حائز اهمیت این است که بخش کثیری از پژوهش‌های انجام‌شده (داور و رخشنده‌رو، ۱۳۹۴؛ علیشیری طالقانی و آهنگری، ۱۳۹۸؛ عابدی جبلی، احمدی و بدری، ۱۳۹۴؛ اسلامی و اسلامی، ۱۳۹۴؛ احمدی‌پور، ۱۳۹۴؛ رحمانی، ۱۳۹۴؛ کاظمی‌پور، ۱۳۹۴؛ دلاور و غلامی، ۱۳۹۴؛ صالحی، آذرنوش، صالحی، ناطق و مرجان، ۱۳۹۴؛ محمدتقی‌زاده و شاکری گلپایگانی، ۱۳۹۴؛ رزم‌خواه، ۱۳۹۴؛ علیشیری و کمری، ۱۳۹۴) چنین ادعان داشته‌اند که به‌رغم پیشرفت حضور زنان در دانشگاه‌ها و مشاغل دولتی و با احراز شایستگی‌های فردی و عمومی، آن‌ها همچنان برای حضور در مناصب عالی مدیریتی با مشکلات و موانع جدی روبه‌رو هستند و میزان رشد تحصیلی و توانمندی زنان با میزان ارتقای آنان در سطوح عالی مدیریتی تناسبی ندارد. به عبارت دیگر، زنان از ورود به عرصه مدیریتی در حوزه آموزش عالی طرد شده‌اند. برپایه مطالعات انجام‌شده، این‌گونه فهم می‌شود که تمامی زنان دانشگاهی واقع در میدان آموزش عالی نسبت به تصدی مناصب مدیریتی، درکی مبنی بر طرد از این میدان دارند. به بیان دیگر، آن‌ها بر این باورند که صاحبان این میدان (مردان) مانع از ورودشان به عرصه مذکور

۱. منظور از مناصب مدیریتی در دانشگاه، مدیریت گروه، معاونت دانشکده، رئیس دانشکده، معاونت دانشگاه و ریاست دانشگاه است.



شده‌اند. بر این اساس، این پرسش مطرح می‌شود که زنان دانشگاهی واقع در میدان آموزش عالی، تصدی‌گری مناصب مدیریتی را چگونه فهم می‌کنند؟ برای پاسخ دادن به این سؤال، به نظر می‌رسد باید این مسئله را با رویکرد تفسیری و از دیدگاه زنان مورد بررسی قرار داد. بنابراین، سؤال اصلی پژوهش حاضر را می‌توان چنین صورتبندی کرد: گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی نسبت به تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی به چه صورت است؟

۲. چارچوب نظری

چارچوب مفهومی این پژوهش از مفاهیم «فرهنگ»، «هرمنوتیک مضاعف» و «سقف شیشه‌ای» تشکیل شده که به ترتیب برگرفته از دیدگاه‌های ماکس وبر^۱، آنتونی گیدنز^۲ و جک موریس^۳ و همکاران است.

فرهنگ یکی از مفاهیم مهم در فهم روایت زنان دانشگاهی در تصدی مناصب دانشگاهی است. ماکس وبر دیدگاه‌های عمیقی در مورد فرهنگ مطرح کرده است، تا جایی که براساس نظر یکی از مفسران آرای وی، ریچارد سوئیدبرگ، مقوله فرهنگ در تفکر این اندیشمند جایگاهی به مثابه معیار و مبنا دارد. مصداق آن را می‌توان در این نکته دید که وبر علوم اجتماعی را علوم فرهنگی می‌نامد و می‌گوید: «منظور ما از علوم فرهنگی رشته‌هایی هستند که پدیده‌های زندگی را با توجه به معنای فرهنگی آن‌ها تحلیل می‌کنند. اهمیت و معنای هیئت از پدیده‌های فرهنگی و پایه و اساس این اهمیت و معنا را نمی‌توانیم به کمک دستگاهی از قوانین تحلیلی استنتاج کنیم و معقول گردانیم؛ زیرا پیش‌فرض معناداری و اهمیت وقایع فرهنگی، سوگیری ارزشی به سمت آن‌ها است.» همچنین به‌زعم وی، «فرهنگ بخش محدودی از لایتنایی بی‌معنای جهان است؛ بخشی که انسان‌ها بدان معنا و اهمیت اعطا می‌کنند (وبر، ۱۳۸۷، ۱۲۸-۱۲۵).

اثر و نشان توجه ویژه وبر به مفهوم فرهنگ را می‌توان در روش‌شناسی وی جست‌وجو کرد، آن‌جا که رویکردی چندجانبه‌نگرانه و چندبعدی اتخاذ می‌کند. این نکته را در مواردی از این دست می‌توان مشاهده نمود: ۱. ماکس وبر به‌عنوان اولین نظریه‌پرداز در بین جامعه‌شناسان کلاسیک شناخته می‌شود که علاوه بر ساختار، به فرد نیز توجه دارد. از این‌رو، روش‌شناسی وی، همانند نظریه‌هایش، بسیار عمیق است و رویکردی نو دارد و علاوه بر ساختار، به جنبه‌های متفاوت فرد نیز



1. Max Weber
2. Anthony Giddens
3. Jack Morris



توجه ویژه‌ای نشان می‌دهد (مولایی کرمانی و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۰۱)؛ ۲. ویر از روش درون‌فهمی یا تفهمی بهره می‌برد؛ روشی که براساس آن پژوهشگر باید خود را در موقعیت کنشگر قرار دهد تا معنای ذهنی کنش وی را دریابد. با وجود این، از نظر وبر، هر رابطه معقول، علاوه بر از طریق تفهم، از طریق علی نیز باید قابل تبیین باشد (فروند^۱، ۱۳۸۳، ۵۸-۵۶)؛ ۳. توجه به متغیرهای کلان و زمینه‌ها و بسترهای پنهان و بسیار اثرگذار در تحلیل‌های وبر نقشی اساسی دارد. دین و فرهنگ برای وبر نه پدیده‌هایی فرعی، بلکه پدیده‌هایی اساسی و بسیار تاثیرگذار و جهت‌دهنده بسیاری از حوزه‌های دیگر هستند. به‌طور حتم، در جامعه دینی و فرهنگی ایران، نهاد دین و فرهنگ تأثیر بسیار اساسی در همه حوزه‌ها - از سیاست، اقتصاد، آموزش، خانواده و بخش‌های دیگر جامعه - داشته است. بر این اساس، اگر در بررسی حضور زنان در مناصب مدیریتی میدان آموزش عالی، نقش دین و فرهنگ کم‌رنگ و یا در کنار و هم‌وزن سایر متغیرها دیده شود، بسیاری از تحلیل‌ها سطحی خواهد بود (مولایی کرمانی و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۰۱). از این رو، می‌توان گفت که براساس دیدگاه وبر به فرهنگ، برای مطالعه هر پدیده اجتماعی، نه تنها به کنشگر فردی، بلکه باید به سایر کنشگرانی که با آن در تعامل اند (فضای فرهنگی جامعه) نیز توجه کرد. با کمی تعمق در اندیشه وبر در این خصوص، جنبه‌های روش‌شناختی منحصر به فرد وی همچون تاریخی نگریستن (روندی دیدن)، مقایسه‌ای عمل کردن، کلان نگریستن موضوع (توجه به عامل فرهنگ) و در عین حال رفت و برگشت پژوهشگر بین سطوح خرد و کلان خودنمایی می‌کند که همگی نشان‌دهنده رویکرد کل‌گرایانه وی هستند.

هرمنوتیک مضاعف دیگر مفهوم در فهم روایت زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی است. گیدنز به‌طور کلی با این ایده که جامعه یک واقعیت جمعی به شمار می‌آید مخالف بود، اما سنت هرمنوتیک را هم نیز به‌طور کامل نمی‌پذیرفت، چرا که با دیدگاهی که فرد را واحد اصلی تحلیل می‌دانست مخالف بود. وی بیشتر بر سنت هرمنوتیک به‌خاطر مبنای اهمیت عاملیت در تئوری جامعه‌شناختی تأکید می‌ورزید. به‌زعم گیدنز، کنشگران انسانی همیشه تا اندازه زیادی در مورد چستی کاری که انجام می‌دهند آگاه‌اند. از آن‌جا که کنشگران موجودات آگاهی هستند، لذا وظیفه جامعه‌شناسی متفاوت از علوم طبیعی خواهد بود. جامعه‌شناسان باید به تفسیر جهان اجتماعی‌ای بپردازند که کنشگران ساکن در آن قبلاً آن را تفسیر کرده‌اند. گیدنز از این کار تفسیری دولا به عنوان «هرمنوتیک مضاعف» یاد می‌کند.

به اعتقاد گیدنز، هرمنوتیک تصدیق می‌کند که توصیف فعالیت‌های انسانی مستلزم نزدیکی زیاد به صورت‌هایی از زندگی می‌باشد که در این فعالیت‌ها تجلی یافته‌اند. به اعتقاد وی، نظریه هرمنوتیک جایگاه اومانیسمی است که ساختارگراها به شدت با آن مخالف‌اند. در این تفکر، شکاف میان ذهن سوژه و عین اجتماعی به وسیع‌ترین حد خود می‌رسد. ذهنیت کانون بنیادین تجربه فرهنگ و تاریخ است و بدین لحاظ، شالوده اساسی علوم اجتماعی یا انسانی به شمار می‌آید. بیرون از قلمرو تجربه ذهنی، جهان مادی با قلمرو ذهن بیگانه است و تحت هدایت روابط علی غیرشخصی می‌باشد (گیدنز، ۱۳۸۳، ۱۲۶-۱۲۷). مفهوم هرمنوتیک مضاعف در منطق علم اجتماعی، از نظر گیدنز، اهمیت زیادی دارد. او نیز به پیروی از شوتس و هابرماس معتقد است که در علوم طبیعی با یک نوع هرمنوتیک مواجه هستیم و در علوم اجتماعی با هرمنوتیک مضاعف؛ به گونه‌ای که محققان اجتماعی متکی به مفاهیم عامیانه مردم جهت ایجاد توصیف‌های خود از فرایندهای اجتماعی هستند و عاملان نیز مفاهیم و نظریه‌های حاصل از عالمان اجتماعی را وارد رفتار خود می‌کنند (بلیکی^۱، ۱۹۹۳، ۱۸۳). مفهوم هرمنوتیک مضاعف بیانگر آن است که نه تنها کنشگران اجتماعی بازاندیشنده هستند، بلکه پژوهشگران اجتماعی که آن‌ها را بررسی می‌کنند نیز چنین خصلتی دارند. هر دو گروه از زبان برای بیان مقاصد خود استفاده می‌کنند: کنشگران برای توضیح کارهایشان و جامعه‌شناسان برای تبیین کنش‌های کنشگران (ریتزر^۲، ۱۳۹۱، ۷۰۳). به باور گیدنز، مهم‌ترین تفاوت علوم اجتماعی و علوم طبیعی در همین مفهوم هرمنوتیک مضاعف موجود در علوم اجتماعی نهفته است؛ به طوری که نظریه پرداز اجتماعی سایر مردم را مطالعه می‌کند و به تفسیر واقعیت اجتماعی می‌پردازد که با خود دنیایی از معنا دارد. یافته‌های دانشمند اجتماعی می‌تواند در دسترس مردم قرار گیرد و بخشی از زندگی روزمره آن‌ها شود (تاگر^۳، ۱۹۹۸، ۵۹). بنابراین، از نظر گیدنز، همه پژوهش‌های اجتماعی ضرورتاً ابعادی قوم‌نگارانه یا انسان‌شناختی دارند و این مسئله در ذات علوم اجتماعی نهفته است که مفاهیم مرتبه دوم آن می‌توانند به واسطه به کار رفتن در خود زندگی اجتماعی تبدیل به مفاهیم مرتبه اول شوند.

«سقف شیشه‌ای» دیگر مفهوم کاربردی در تفسیر درک زنان از تصدیق مناصب مدیریتی است. پدیده «عدم موفقیت زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت» را در اصطلاح سقف شیشه‌ای می‌نامند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶ به وسیله مجله وال استریت به کار رفت و موریسون و همکارانش از اولین کسانی هستند که در سال ۱۹۸۷ از این اصطلاح استفاده کردند. سقف شیشه‌ای

1. Blakey
2. Ritzer
3. Tucker



عبارت است از این مسئله که زنان در دستیابی به سطوح بالای سلسله‌مراتب مدیریت شکست می‌خورند. آن‌ها به مناصب عالی در سازمان نزدیک می‌شوند، اما به‌ندرت می‌توانند آن را تصاحب کنند. این ناکامی باعث می‌شود که تصور کنند یک مانع نامرئی وجود دارد؛ یعنی مانعی تبعیض‌آمیز در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان‌ها مشاهده می‌کنند (میرغفوری، ۱۳۸۵، ۱۰۶-۱۰۷). سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری است که از جمله عوامل پدیدآورنده آن عبارت‌اند از: ۱. کلیشه‌ها: یکی از مهم‌ترین موانع زنان کلیشه‌ها و گونه‌های قالبی جنسیتی است. کلیشه نوعی تفکر است که همه زنان را یکسان فرض می‌کند و بین آن‌ها تفاوتی قائل نمی‌شود؛ ۲. شبکه‌های ارتباطی: زنان در مقایسه با مردان تعاملات کمتری با افراد قدرتمند سازمان دارند و به مرکزیت شبکه‌های قدرتمند نزدیک نیستند؛ ۳. ارزشگذاری به کار زنان: سازمان‌ها از همه مدیران، چه زن و چه مرد، انتظار دارند عملکردشان عالی باشد، اما عملکرد زنان از اهمیت خاصی برخوردار است. زنان مجبور بوده‌اند همیشه توانایی خود را ثابت کنند؛ ۴. تضاد کار - خانواده: انعطاف‌پذیری در کار یکی از عواملی است که زنان به آن نیازمندند تا بتوانند میان وظایف کاری و خانوادگی خود تناسب ایجاد کنند؛ ۵. سبک مدیریت: تعداد کثیری از مدیران زن به‌کارگیری روش مدیریت خاصی را که مطلوب مدیران مرد باشد به‌عنوان عامل پیشرفت کاری می‌دانند. آن‌ها مجبور هستند فرهنگ و محیطی مردانه را بپذیرند و با پدیده‌ای سروکار داشته باشند که اغلب به‌عنوان الگوی مدیریت مردانه مطرح می‌شود (سیدجوادین، ۱۳۸۷، ۱۵۰-۱۵۸). از این‌رو، می‌توان گفت که سقف شیشه‌ای بسیاری از زنان را از ارتقا یافتن و تصدی‌گری مناصب مدیریتی باز می‌دارد. سقف شیشه‌ای نگرش‌ها و تعصبات منفی است که مانع از آن می‌شود که زنان و گروه‌های اقلیت فراتر از یک سطح خاص در سلسله‌مراتب سازمانی بروند.

بر این اساس، در ساخت چارچوب مفهومی پژوهش برپایه مفاهیم تعریف‌شده، میدان دانشگاه و فضای آموزش عالی، علاوه بر این‌که به خودی خود دارای یک‌سری اقتضانات و شرایطی از جمله رشد کمی ورود زنان به آن و فارغ‌التحصیل شدنشان است، اما برای فهم این میدان نباید عواملی همچون فرهنگ و ساختار کلان جامعه را از نظر دور داشت؛ چرا که میدان دانشگاه هم متأثر از شرایط بیرونی است و هم بر آن تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، زنان دانشگاهی علاوه بر کسب سواد و مدرک، در عین حال در فرهنگی زندگی می‌کنند که دارای شکاف‌های جنسیتی و توزیع نقش‌ها است. زنان دانشگاهی که در واقع روایت‌گر فضای دانشگاهی و چگونگی تصدی‌گری مناصب مدیریتی در این فضا هستند، به‌نوعی تجربه زیسته خود را فهم و بازگو می‌کنند و، به تعبیر گیدنز، تفسیر افراد از شرایط خود دارای ویژگی هرمنوتیک مضاعف است. زنان دانشگاهی در فهم روایت و

تجربه خود نگاهی هم به موانعی بیرونی و بحث‌های معطوف به حساسیت‌های جنسیتی همچون سقف شیشه‌ای نیز دارند که مانع از تصدی مناصب مدیریتی توسط آن‌ها می‌شود.

۳. پیشینه پژوهش

علیشیری طالقانی و آهنگری (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «مدلی عملی در جهت ارتقای جایگاه زنان در آموزش عالی با تأکید بر موانع سقف شیشه‌ای» چنین بیان می‌دارند که بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده در داخل و خارج کشور حاکی از این است که نقش زنان در مدیریت و به‌شکل خاص در مدیریت آموزش عالی به دلایل مختلف نادیده گرفته شده است و یا حداقل کم‌رنگ است و نگرش مثبت و سازنده‌ای در این خصوص وجود ندارد؛ در صورتی که با در نظر گرفتن تفاوت‌های روحی-روانی و فیزیولوژیکی، سازمان‌ها جهت تکمیل و موازنه نقش‌های کارکنان خود، به کارکنان زن برای پیشبرد اهداف سازمانی خود نیاز دارند. در این پژوهش، مدلی جهت راهکارهای پیشنهادی جهت رفع یا کاهش این موانع ارائه شده است. شهلا کاظمی‌پور (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «زنان و مدیریت در آموزش عالی (موانع و راهکارها)» چنین اذعان داشته است که بنابراین می‌توان توانمندی‌های مدیریتی زنان را از طریق به‌کارگیری فرایندهای اجتماعی و دگرگونی در بستر سازمانی سازمان‌های کار در یک دوره زمانی بلندمدت افزایش داد. هرچند بسیاری از مردان و زنان موضوع اهمیت جنسیت را در سازمان‌ها انکار می‌کنند، ولی باید اذعان کرد که جنسیت عامل تعیین‌کننده‌ای در سازمان‌ها بوده و در تجربیات و پیشرفت شغلی فرد بسیار موثر است. در محیط‌های علمی و دانشگاهی کشور ما نیز، که می‌بایست تأکید بر علم، توانمندی و شایستگی افراد مناصب مدیریتی احراز گردد، سهم زنان توانمند و شایسته بسیار محدود می‌باشد. مورلی^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «زنان و رهبری آموزش عالی: فقدان‌ها و آرزوها» هدف کار پژوهشی خود را بحث در مورد مشارکت زنان در رهبری آموزش عالی بیان نموده است. به‌زعم وی، ادبیات جهانی را می‌توان حداقل در چهار چارچوب تحلیلی طبقه‌بندی کرد: تقسیم کار جنسیتی، سوگیری جنسیتی و شناخت نادرست، مدیریت و مردانگی و سازمان‌های حریص و چالش‌های تعادل بین کار و زندگی. این مطالعه همچنین شامل نمونه‌هایی از مداخلات ساختاریافته است که برای تشویق بیشتر زنان برای ورود به پست‌های رهبری در دانشگاه‌ها ایجاد شده است. آهیا^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «جایگاه زنان در مدیریت آموزش عالی: دیدگاه



1. Morley
2. Ahya

غنایی» چنین بیان می‌دارند که زنان در مدیریت آموزش عالی در غنا یک گروه نخبه در میان زنان هستند. با وجود این، شواهد فراوانی وجود دارد که نشان می‌دهد آن‌ها به‌طور نامتناسبی در درجات پایین‌تر و موقعیت‌های دارای امنیت کمتری نسبت به هم‌تایان مرد خود قرار دارند. نابرابری‌های طولانی مدتی وجود دارد که به نظر می‌رسد به‌جای تعهد برای ایجاد تغییر، با رضایت مواجه شده است.

در خوانش انتقادی پژوهش‌های داخلی، می‌توان به دو نکته اشاره کرد: ۱. نادیده گرفتن متکثر بودن زنان حوزه آموزش عالی: تمامی پژوهش‌های انجام‌شده در این میدان مطالعاتی، همگی بر اجحاف در حق زنان در خصوص تصدی‌گری مناصب مدیریتی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی اتفاق‌نظر دارند، در صورتی که زنان جامعه ایران به تبعیت از کل جامعه ایران متعدد و متکثر هستند؛ ۲. بی‌توجهی به درک و فهم زنان حاضر در این میدان: اکثریت پژوهش‌های صورت‌گرفته با روش تحلیلی - توصیفی و با استفاده از داده‌های مرکز آمار ایران و سایر سازمان‌ها و به‌طور کلی با روش اسنادی بوده است. به عبارتی، می‌توان گفت که این پژوهش‌ها به فهم ذهنیت و زیست‌جهان زنان حاضر در این میدان کاملاً بی‌توجه بوده‌اند. از این‌رو، دغدغه مورد بررسی در این پژوهش مرتفع نمودن دو خلأ موجود در پژوهش‌های گفته‌شده است؛ بدین معنا که با اتخاذ رویکردی تفسیری و از دیدگاه زنان حاضر در این میدان، گونه‌شناسی فهم آن‌ها به تصدی مناصب مدیریتی در این میدان پرداخت.

۴. روش

مقاله حاضر با رویکرد تفسیری و با روش تحلیل تماتیک^۱ (مضمون) درصدد پاسخگویی به پرسش پژوهش است. داده‌ها و اطلاعات از افراد نمونه در ارتباط با موضوع مقاله با استفاده از تکنیک مصاحبه فردی نیمه‌ساخت‌یافته گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه هیئت علمی و دانشجویان دکتری زن دانشگاه علامه طباطبایی است که به‌صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند. علت انتخاب دانشجویان دکتری زن در کنار اعضای هیئت علمی به‌عنوان جامعه آماری چند نکته بوده است: ۱. موضوع پژوهش زنان دانشگاهی است نه صرفاً زنان هیئت علمی؛ ۲. دانشجویان دکتری زن به‌طور بالقوه هیئت علمی هستند و از آن‌جا که استاد حق‌التدریس بودند، رفتاری شبه هیئت علمی داشتند؛ و ۳. با فضای مناصب مدیریتی آموزش عالی بیگانه نیستند. در این مقاله، جهت تحلیل داده‌ها، مصاحبه‌های ضبط‌شده پس از تبدیل شدن به متن نوشتار چندین مرتبه مرور شدند و به شیوه تحلیل مضمون، دلالت‌های آشکار و مکنون در نظرات

1. thematic analyze



مصاحبه‌شوندگان بر مبنای هر یک از محورهای مورد نظر استخراج شد. منطبق با رویکرد گوبا و لینکون^۱ (۱۹۸۲)، به جای اعتبار و روایی کمی، از معیار اعتمادپذیری یا قابلیت اعتماد^۲ استفاده شده است که خود دربردارنده چهار معیار مجزا، اما مرتبط به هم، شامل باورپذیری، اطمینان‌پذیری، تأییدپذیری و انتقال‌پذیری است. جدول ذیل تعداد مصاحبه‌شوندگان را به تفکیک اطلاعات زمینه‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۱. اطلاعات زمینه‌ای جمعیت نمونه پژوهش

کد مصاحبه‌شونده	نقش	سابقه کاری (سال)	رشته	دانشکده
۱	هیئت علمی	۱۰	جامعه‌شناسی	علوم اجتماعی
۲	دانشجوی دکتری	-----	مددکاری	علوم اجتماعی
۳	هیئت علمی	۱۵	زبان فرانسوی	ادبیات فارسی و زبان‌های خارجی
۴	هیئت علمی	۹	حقوق	حقوق و علوم سیاسی
۵	هیئت علمی	۵	حقوق	حقوق و علوم سیاسی
۶	هیئت علمی	۸	روزنامه‌نگاری	علوم ارتباطات
۷	هیئت علمی	۷	ادبیات فارسی	ادبیات فارسی و زبان‌های خارجی
۸	دانشجوی دکتری	-----	مدیریت	مدیریت
۹	دانشجوی دکتری	-----	آموزش زبان فارسی به غیرفارسی‌زبانان	ادبیات فارسی و زبان‌های خارجی
۱۰	هیئت علمی	۱۴	الهیات	الهیات و معارف اسلامی
۱۱	هیئت علمی	۱۳	روزنامه‌نگاری	علوم ارتباطات
۱۲	هیئت علمی	۶	علوم تربیتی	روانشناسی
۱۳	دانشجوی دکتری	-----	علوم سیاسی	حقوق و علوم سیاسی
۱۴	دانشجوی دکتری	-----	اقتصاد	اقتصاد
۱۵	دانشجوی دکتری	-----	جامعه‌شناسی	علوم اجتماعی
۱۶	دانشجوی دکتری	-----	الهیات	الهیات و معارف اسلامی
۱۷	هیئت علمی	۱۲	ریاضی	آمار و ریاضی و رایانه
۱۸	هیئت علمی	۱۰	اقتصاد	بیمه اکو



1. Guba & Lincoln
2. trust worthiness

میانگین مدت زمان مصاحبه ۳۵ دقیقه بوده که به صورت حضوری انجام شده است. یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها به شیوه اثبات از طریق مثال^۱ توصیف شده و مصادیق هر یک از مضمون‌ها به عنوان اشکالی از «تعاملات اجتماعی» (فی^۲، ۱۳۸۱، ۱۱۲) ارائه گردید. بدین ترتیب، جهت حفظ تطابق برداشت‌های منحصربه‌فرد هر یک از مصاحبه‌شوندگان با محورهای مدنظر، بخش‌هایی از متون مصاحبه ذکر شده است.

۵. یافته‌ها

تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از میدان پژوهش نشان می‌دهد که می‌توان گونه‌شناسی فهم زنان دانشگاهی به تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی را در پنج گروه بدین شرح صورت‌بندی کرد: ۱. معترضان مایوس؛ ۲. جاماندگان میدان رقابت؛ ۳. سایه‌نشینان وابسته؛ ۴. خانواده‌گرایان گوشه‌گیر؛ و ۵. نیت‌مندان منتظر. در ادامه، بخشی از یافته‌های پژوهش که به نظر می‌رسد توصیف‌کننده این گونه‌شناسی در کلیت آن باشد ارائه خواهد شد:

۵-۱. معترضان مایوس

تیپ معترضان مایوس اشاره به آن دسته از زنان دانشگاهی دارد که ناامید از تصدی‌گری مناصب مدیریتی در این میدان به گوشه‌ای می‌روند و به‌طور کلی خواهان رقابت در این میدان نیستند و تلاشی جهت اخذ سمت مدیریتی نمی‌کنند. تعارض آرمان‌خواهی نهفته در ذات برخی از آن‌ها با واقعیت‌های موجود فضای دانشگاهی گاه به کناره‌گیری کنشگر از میدان و عزلت‌گزینی منجر می‌شود. در این وضعیت، افراد ناامید از شرایط و جو حاکم بر میدان مناصب مدیریتی آکادمیک، کناره‌گیری از این میدان را بر حضور و کنشگری ترجیح می‌دهند و به فعالیت‌های علمی و فکری روی می‌آورند. البته، باید توجه نمود که سرخوردگی این افراد به معنی بی‌تفاوتی ایشان نسبت به فضای مناصب مدیریتی آکادمیک نیست. در واقع، آن‌ها به عنوان یک‌سری افراد آرمان‌گرا نسبت به مسائل حوزه دانشگاهی حساس هستند و تحولات این حوزه را به دقت رصد می‌کنند، اما به دلیل ناامیدی، دچار انفعال و انزوا شده‌اند و تمایلی به مشارکت از خود نشان نمی‌دهند.

در موارد زیادی از مصاحبه‌های انجام‌شده، برخی از مصاحبه‌شوندگان بر این عقیده بودند که در صورت تصدی مناصب مدیریتی در فضای دانشگاهی، زنان متحمل هزینه‌های زیادی از جمله

1. verification by example

2. Fay



انواع انگ‌ها، بدنامی‌ها و برچسب‌های مختلف می‌شوند. به عبارتی، پرهزینه بودن این فضا باعث شده است زنان سرخورده شوند و از آن فاصله بگیرند و بیشتر به فعالیت‌ها و کنش‌های علمی بپردازند. این مطلب در اظهارات مصاحبه‌شونده شماره ۳ بیان شده است:

به عقیده من، در جامعه ما، زنی که به منصب مدیریتی عالی رو بگیرد، پشت سرش هزار و یک حرف زده می‌شود و ممکنه برچسب‌هایی بهش بچسبونن که با اعتبار اجتماعی فرد بازی بشه. یعنی می‌خوام بگم که در صورت تصدی به منصب، اون چیزایی که از دست میدی نسبت به اون چیزایی که به دست می‌آری خیلی بیشتره. بنابراین، من ترجیح می‌دم اصلاً تلاشی برای رقابت نکنم و گوشه‌نشین باشم و سرم تو کارای علمی اعم از تدریس یا پژوهش باشه.

به عقیده برخی از مصاحبه‌شوندگان، انسداد جنسیتی ساختاری و کلیشه‌های غالب جنسیتی در جامعه، به‌طور کلی، و در فضای مناصب مدیریتی آکادمیک، به‌طور اختصاصی، مانع از ورود زنان به مناصب مدیریتی عالی می‌گردد. از این‌رو، وارد رقابت شدن و تلاش نمودن جهت کسب چنین سمت‌هایی کاری معقولانه به نظر نمی‌رسد، چرا که فرهنگ غالب و حاکم بر جامعه تمایلی به حضور زنان در این گونه سمت‌ها ندارد و تا حد امکان، ایشان را از بودن در چنین جایگاه‌هایی دور می‌کند.

والا من معتقدم که تلاش کردن برای رسیدن به این پست‌ها تا حد زیادی چیزی مَث آب در هاون کوبیدنه. چون که دید غالب جامعه نمی‌ذاره و نمی‌پذیره که ما بخوایم عهده‌دار این پست‌ها بشیم. بنابراین، منم وقت خودمو هدر نمی‌دم و وارد رقابت نمی‌شم.

۵-۲. جاماندگان میدان رقابت

به‌رغم پیشرفت حضور زنان در دانشگاه‌ها و مشاغل دولتی و با احراز شایستگی‌های فردی و عمومی، زنان همچنان برای حضور در مناصب عالی مدیریتی با مشکلات و موانع جدی روبه‌رو هستند. به بیان دیگر، در ساختار نظام آموزش عالی در ایران، مانند سایر نهادهای موجود، تراکم زنان صرفاً در بخش کارشناسی است. هرچند افزایش سهم و مشارکت زنان در آموزش عالی به‌لحاظ کمی افزایش یافته است، اما متأثر از فرایندهای مدیریتی، زنان به‌ندرت در چرخه انتخاب قرار می‌گیرند و حضور آن‌ها در فرایندهای تصمیم‌سازی تعیین‌کننده نیست. تیپ جاماندگان میدان رقابت اشاره به زنان دانشگاهی دارد که برای تصدگری مناصب دانشگاهی وارد میدان رقابت شده‌اند، اما توسط صاحبان این میدان (مردان) کنار زده شده‌اند. این مسئله تا حد زیادی ناشی از سنت دیرینه مردسالاری در جامعه و درونی شدن آن در تفکر مردان است که به‌واسطه ایدئولوژی

پدرسالارانه تقویت می‌گردد. از آن‌جا که جامعه پدرسالارانه بر پایه بُعد جنسیت بنا نهاده شده است. براساس این دیدگاه، پایگاه و وضعیت زنان در خانواده منعکس‌کننده پایگاه و وضعیت زنان در جامعه است (نیکوکار و همکاران، ۱۳۹۲). ساختار پدرسالارانه با خود الگوهای از ذهنیت، قضاوت، ارزش و هنجار و رفتار را به وجود می‌آورد و انتقال می‌دهد و این امر را نهادینه می‌سازد که از زن فرمان بردن و تمکین انتظار می‌رود (گلس^۱، ۱۹۸۸، ۴۵). به دلیل غلبه مردسالاری در جامعه، دیدگاهی در مردان شکل می‌گیرد که نسبت به زنان برتری دارند و باید بر آن‌ها مسلط باشند و این چیرگی خواهی و سیادت‌طلبی آن‌ها را به این سمت سوق می‌دهد که تنها مردان هستند که شایسته ورود به عرصه مدیریتی و رهبری‌اند. نتیجه چنین تصویری این است که مانع از ورود زنان به این قلمرو می‌شوند و آن‌ها را در حکم «دیگری» تصور می‌نمایند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ در این باره چنین بیان داشته است:

ببین، به نظر من مردای حاضر در فضای آکادمیک پست‌های مدیریتی رو صرفاً برای خودشون می‌خوان. می‌دونی چرا؟ چون همیشه اونا این میدون رو در دست داشتن و ما غریبه بودیم. برای همینه ما رو بیگانه می‌دونن برای ورود به این میدون و این‌که بخوایم یه سمت رو مدیریت کنیم.

بنابراین، مردان اجازه تصدی مناصب مدیریتی را در میدان آموزش عالی به زنان نمی‌دهند. از جمله نخله‌های عملگرای فمینیستی که از دهه هفتاد میلادی به بعد ظاهر شد فمینیست‌های پست‌مدرن‌اند که با تأکید بر اصل تفاوت انسان‌ها، معتقدند که باورهای جهانشمول و فراانسانی یا حکایت‌های برتر نه تنها غیرقابل قبول هستند، بلکه خود بنیان‌گذار ستم‌های جدید علیه زنان خواهند بود. علت زیر سلطه رقتن زنان وجود رفتارهایی است که از بدو تولد میان دختر و پسر تفاوت ایجاد می‌کند. آنان نظریه «مردان و زنان با تعاریف جدید» را ارائه می‌کنند و بر این باورند که باید حقوق زن و مرد در خانواده و محیط اجتماعی برابر و مشابه باشد (تانگ^۲، ۱۳۹۳، ۶۴-۵۵). براساس نظرات مصاحبه‌شوندگان، بخشی از مسئله طرد زنان از مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی به عدم اعتماد مردان مدیر به دخالت زنان در مدیریت برمی‌گردد. مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ در این باره چنین بیان داشته است:

من می‌شناسم یه خانمی رو که می‌خواست یه منصب بگیره، توانایی و صلاحیتشو داشت، ولی به نحوی کنارش زدن و از میدان رقابت انگار که خارجش کردن. نمی‌دونم، ولی گویا مردا دوس

1. glass

2. Tang



ندارن خانما مناصب مدیریتی رو عهده دار شن. به نظرم یه بی‌اعتمادی دارن نسبت به خانم‌ها و اونا رو به این حوزه راه نمیدن.

بر این اساس، می‌توان گفت این تیپ از زنان دانشگاهی، جهت تصدی مناصب مدیریتی، به‌مثابه دیگری در عرصه قدرت و مدیریت هستند. ساخت مرکزگرای حاکم زن را به دیگری و غیر تبدیل کرده است که باید برای هر امتیازی که نصیبش شود چانه‌زنی کند، بجنگد و راه بسیار ناهمواری را طی نماید. یکی از نتایج دیگری پنداشتن زنان این است که به‌طرز نامحسوسی زنان را از دایره قدرت و مدیریت کنار می‌گذارند و به آن‌ها اجازه ورود به این صحنه نخواهند داد.

۵-۳. سایه‌نشینان وابسته

این تیپ از زنان دانشگاهی شامل کسانی می‌شود که برای کسب پذیرش حداکثری از سوی اکثریت میدان، که مردان هستند، با آن‌ها همراهی می‌کنند و برنامه‌های پیشنهادی آن‌ها را حمایت و دنبال می‌کنند و، به عبارت دیگر، زنانگی و زن بودن خود را کنار می‌گذارند و سیاست‌های مردان را پیش می‌برند. به نظر می‌رسد که این تیپ در میدان آموزش عالی، به‌نوعی کپی‌برداری از مردان دارند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ بر این باور است:

«بعضی از خانم‌ها به نظرم وقتی سمتی می‌گیرن، ایده‌هاشون و به‌طور کلی نوع مدیریتشون رو انگار از روی نوع مدیریت مردان کپی‌برداری می‌کنن و دقیقاً می‌خوان مثل مردا رفتار کنن و انگار که از خودشون هیچ نظر و راه‌حلی برای کاراشون ندارن.»

به‌طور کلی، این تیپ از زنان، مادامی که در فضای مناصب مدیریتی آکادمیک منصب می‌گیرند، از آن‌ها انتظار می‌رود همانند مردان رفتار نمایند و هم‌رنگ آن‌ها شوند و با جریان ایشان همسو گردند. از این‌رو، به نظر می‌رسد که تیپ مذکور در سمت مدیریت دچار تغییر جنسیت فکری از زنانگی به مردانگی می‌شوند. این تیپ از زنان هیچ اراده و اختیاری از خودشان برای تصمیم‌گیری ندارند و در تصمیم‌گیری‌ها نگاه مردان را دنبال می‌کنند؛ همان‌طور که آلیسون جاگر نیز در تعریف مفهوم «ازخودبیگانگی» خود بخشی از آن را با ازخودبیگانگی فکری و ذهنی زنان معرفی می‌کند. وی بر این باور بود که زنان در تمامی میدان‌ها و مناصب مدیریتی، به دنبال جلب تأیید و پسند مردان هستند و برای به دست آوردن آن، با زنان دیگر رقابت می‌کنند (تانگ، ۱۳۹۳: ۳۰۰-۳۰۲). به این مطلب در اظهارات مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ اشاره شده است:

می‌دونی چیه، بعضی از زنانی که در عرصه آموزش عالی پست مدیریتی می‌گیرن از خودشون رنگی ندارن و به رنگ مردا درمی‌آن. انگار که قدرتشون استحاله می‌شه و کلاً جریان فکریشون مث مردا می‌شه و به سمت مردا شیفت پیدا می‌کنن.



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۲۰

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

۴-۵. خانواده‌گرایان گوشه‌گیر

در دهه‌های اخیر، بر اثر ورود گسترش مدرنیزاسیون و مدرنیسم به کشور ایران و تغییرات ساختاری و فرهنگی، حضور گسترده زنان در دانشگاه‌ها، افزایش تحصیلات عالی و اشتغال زنان را پی داشته است. با این حال، به نظر می‌رسد که زنان نسبت به مردان علاقه و تمایل کمتری به مسائل و فعالیت‌های مدیریتی از خود نشان می‌دهند و اکثر آنان رویکردی منفعلانه و بی‌تفاوت در مقابل فعل و انفعالات مدیریتی در پیش می‌گیرند. برخی از مصاحبه‌شوندگان که می‌توان در این تیپ جای داد، دارای درکی از منصب مدیریتی به مثابه یک عرصه ناسالم بودند. تصور برخی از زنان دانشگاهی از مناصب مدیریتی یک عرصه عاری از صداقت است و یکی از مهم‌ترین دلایل دوری از این میدان همین تصور و درک آن‌ها است. همین مسئله باعث دلسردی زنان از عرصه مدیریتی و عدم پیوستن به آن است و این موضوع موجبات دوری گزیدن آن‌ها را از این میدان فراهم کرده است. برخی از مصاحبه‌شوندگان قلمرو امر سیاسی را عرصه‌ای به دور از منش‌های اخلاقی و فاقد شفافیت تفسیر کرده‌اند. عده‌ای از آن‌ها به همین دلیل از فعالیت‌ها و مناصب مدیریتی گریزان هستند و هیچ علاقه‌ای به حضور در این عرصه نداشتند. مصاحبه‌شونده شماره ۴ چنین بیان داشته است:

پست‌های مدیریتی به نظرم جایگاه‌های سالمی نیستن. اصلاً از دو حالت بیشتر خارج نیست: یا این‌که آدمای ناسالم به سمت این پست‌ها می‌رن، و یا این‌که در این عرصه، خواه ناخواه آدم ناسالم می‌شه. منظورم از ناسالم بودن اینه که در این حوزه، برای این‌که به جایی که می‌خوای برسی، باید دست به هر کاری بزنی. بنابراین، هیچ‌وقت دوس ندارم وارد این عرصه بشم، چون نمی‌تونم آدم اخلاق‌مداری نباشم.

عده‌ای دیگر از زنان دانشگاهی که در این تیپ جای می‌گیرند، مناصب مدیریتی را یک میدانی مردانه تلقی می‌کنند. مدیریت برای بسیاری از زنان واژه مبهمی است و خاص مردان تلقی می‌گردد. به عبارتی، طبع زنان با اقدامات مدیریتی الفتی ندارد و دولت و سیاست پدیده‌ای مردانه است. هنجارها و شیوه‌های سنتی موجود نقش کلیدی زنان را به عنوان مادری و خانه‌داری مشخص می‌کند و آن‌ها را در عرصه خصوصی خانه و مردان را در حوزه عمومی قرار می‌دهد. از آن‌جا که زنان به طور جدانشدنی با حوزه خصوصی تعریف شده‌اند، میل و رغبت حضور در این عرصه را دارند (باری^۱، ۲۰۰۵؛ شودووا^۲، ۲۰۰۵، ۴۴). اجتماعی شدن فرایندی از یادگیری است که کودکان در ابتدا بیشتر

از طریق اجتماعی شدن به اخلاق و نگرش جامعه خود گرایش پیدا می‌کنند (تاکر^۱، ۱۹۹۹، ۵). استدلال می‌شود که اجتماعی شدن دوران کودکی ممکن است منجر به نگرش‌های مدیریتی متفاوت و جدایی بین جنسیت‌ها شود که در اوایل زندگی شروع می‌شود و در طول زندگی او ادامه می‌یابد تا علاقه یا عدم علاقه به سیاست را برانگیزد (فریدکین و کنی^۲، ۲۰۰۷، ۱۳۹).

اتکسون و راپورت^۳ (۲۰۰۳، ۵۱۸) به اجتماعی شدن جنسیتی به عنوان دلیل محتمل برای سطوح پایین مشارکت اجتماعی زنان اشاره می‌کنند. زنان در سطح جهانی در نقش جنسیتی اجتماعی قرار می‌گیرند که مطیع‌تر، خصوصی‌تر، پیروی از قوانین و همدلی است، در حالی که مردان یاد می‌گیرند قاطعانه، عمومی و خودکفا باشند. اجتماعی شدن دختران در نهایت بر علاقه آن‌ها به فعالیت و مناصب مدیریتی تأثیر منفی می‌گذارد (ساپیرو^۴، ۱۹۸۳، ۳۸). از این‌رو، زنان به دلیل نگرش عمومی مردم مجبور به ایفای نقش‌های کلیشه‌ای هستند و اندیشیدن زنان به عرصه مدیریت یک مسئله نامتعارف بود و نسبت به آن در جامعه نگاه منفی وجود داشت و زنانی که در فعالیت‌های مدیریتی در سطح بالا شرکت می‌کردند، به دلیل نادیده گرفتن خواسته‌های خانواده‌هایشان، غیرزنانه تلقی می‌شدند (هالدر^۵، ۲۰۰۲، ۴۲). بسیاری از اندیشمندان مانند ارسطو، روسو، هابز و لاک از ممنوعیت زنان از مناصب مدیریتی حمایت کردند، زیرا آن‌ها چنین می‌پنداشتند که زنان غیرمنطقی هستند (پکستون^۶، ۱۹۹۷، ۴۴۶). ایگلی، ماخیجانی و کلونسکی^۷ (۱۹۹۲: ۳) ادعا می‌کنند که مردم رفتار مستبدانه و مدیریتی رهبران مرد را راحت‌تر از زنان می‌پذیرند. جامعه معمولاً رهبران زن را عجیب و غریب می‌بیند (کاراس^۸، ۱۹۹۵، ۵۶). از این‌رو، فراگرد اجتماعی شدن متفاوت زنان نسبت به مردان و کلیشه‌های سنتی آن‌ها در تقویت این دیدگاه که فضای مدیریتی یک امر مردانه است، بسیار مؤثر بوده است. همان‌طور که مصاحبه‌شونده شماره ۶ در این زمینه بر این باور بوده است:

نظر شخصیم اینه که گرفتن پست‌های مدیریتی بالا به درد زنان نمی‌خوره؛ چون برای این عرصه ساخته نشدن زنان. این حوزه خیلی مردونه‌س، چون آگه یه زن وارد این حوزه بشه اذیت می‌شه و دچار چالش‌های زیادی می‌شه. بنابراین، به نظرم بشینیم تو خونه و خونه‌داری و بچه‌داریمونو بکنیم خیلی بهتره.

1. Tucker
2. Fridkin & Kenney
3. Atkeson & Rapoport
4. Sapiro
5. Halder
6. Paxton
7. Eagly, Makhijani & Klonsky
8. Carras



برخی از زنان دانشگاهی بر این باور بودند که عرصه مدیریت برای زنان عرصه تلاش مضاعف و تنش‌مند است؛ بدین معنا که حضور زنان در این عرصه می‌تواند نوعی فشار مضاعف بر زنان وارد آورد. یکی از مشغله‌های همیشگی زنان نقش‌هایی همچون مادری و همسری است و این مسئله باعث می‌شود امکان مدیریت ناب برای آن‌ها فراهم نباشد. زمانی که زن نتواند بین انتظارات نقش‌های خویش تعادل برقرار نمایدف دچار نوعی ناهمخوانی به نام تعارض کار / خانواده می‌شود (آیکان^۱، ۲۰۰۵). انجام وظایف نهادی‌شده‌ای همچون وظیفه مادری، خانه‌داری و پرستاری از اعضای خانواده، همواره بر دوش زنان سنگینی می‌کند، به‌گونه‌ای که حتی با فاصله گرفتن از خانه، نگرانی انجام این وظایف او را رها نمی‌سازد. این وضعیت در صورتی مضاعف می‌گردد که زن بخواهد در عرصه مدیریت قدم بگذارد و فعالیت داشته باشد.

پژوهش‌های متعددی (شاعی مقدم، ۱۳۸۴؛ مافی، ۱۳۸۴؛ و مقصودی و بستان، ۱۳۸۳) نشان می‌دهند که زنان همواره در فعالیت‌های درون و بیرون منزل با تضاد و تعارض نقش روبه‌رو هستند. شیمز^۲ (۲۰۱۵) نیز به توزیع نابرابر مسئولیت مراقبت از خانه و محدودیت‌های زمانی زنان اشاره می‌کند. بدین معنا که زنان به نسبت مردان باید زمان بیشتری را به مراقبت از خانه و کودکان اختصاص دهند و در همه زمینه‌ها، از جمله در عرصه مدیریت و رهبری، به‌نوعی «جریمه مادری» پرداخت می‌کنند. از این‌رو، مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد زمان کمتری را برای رقابت در این عرصه دارند. در این زمینه، مصاحبه‌شونده شماره ۳ چنین اظهار داشته است:

به نظرم با تصدی مناصب مدیریتی، زنان خیلی تحت فشار قرار می‌گیرن؛ چون ورودشون به این مناصب دلیل نمی‌شه به خونه و همسر و بچه رسیدگی نکن. بنابراین، این وظایفشون به قوت خودشون باقی هستن و این مسئله باعث می‌شه فقط فشار مضاعف و دوجندانی به زن تحمیل بشه که جز رنج بیشتر برای زن آورده‌ای نداره.

۵-۵. نیت‌مندان منتظر

همان‌طور که اشاره شد، طی چند دهه اخیر، زنان ایرانی تحولات زیادی را از سر گذرانده‌اند. با افزایش آگاهی و گسترش آموزش عالی، آنان توانمندی‌های خود را ارتقا داده‌اند و دیگر نمی‌توان زنان را در حاشیه مناسبات اجتماعی نگه داشت. در حال حاضر، آن‌ها خواهان پایگاه‌هایی هستند تا به موقعیت‌های بهتری به‌لحاظ مدیریت و تصمیم‌گیری دست یابند. تیپ نیت‌مندان منتظر شامل زنان دانشگاهی می‌شود که در خود صلاحیت و شایستگی فراوانی را برای تصدی‌گری مناصب

1. Aycan
2. Shames

مدیریتی می‌بینند و به تبع آن، خواهان کسب موقعیت‌های رهبری و ورود به عرصه مدیریت هستند. علاوه بر این، بسیار فعال و دارای کنشگری زیادی هستند، ولی برای ورود به مناصب مدیریتی، هیچ‌گونه پشتوانه و حمایتی در این میدان ندارند. تیپ نیت‌مندان منتظر یک تمایز و تفاوت اساسی و مهم با سایر تیپ‌های فهم زنان دانشگاهی از تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی دارد. به بیان دیگر، برخلاف چهار تیپ فوق‌الذکر که نسبت به تصدی مناصب مدیریتی به دلایل مختلف حالتی انفعالی داشتند، تیپ نیت‌مندان منتظر بسیار پرتلاش‌اند و برای تصدی‌گری مناصب مدیریتی مترصد روزنه‌امیدی هستند تا تصدی‌گر این مناصب شوند. براساس نظر برخی از مصاحبه‌شوندگان، اعتقاد به توانمندی‌ها و استعدادهای زنان در بالاترین رده اجرایی کشور، قطعاً برای آینده جامعه یک اتفاق نویدبخش خواهد بود. در حال حاضر، قابلیت و توانمندی آن‌ها در عرصه‌های مدیریتی بالا رفته است، اما به دلیل حاکم بودن نگرش قبیله‌گرایی مدیریتی، توان ورود به این قلمرو را ندارند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ در این باره چنین بیان داشته است:

بنده با این که می‌دونم واقعاً به نسبت مردان فضا به اندازه کافی ندارم و اون جوری که باید و شاید به ما خانما براساس شایستگی و توانمندی توجه نمی‌کنن، ولی با همه این تفاسیر، من از تصدی مناصب مدیریتی در این حوزه ناامید نیستم و مطمئنم که در آینده منم می‌تونم به سمت مدیریتی بگیرم.

به‌طور کلی، براساس تحلیل متون پیاده‌شده حاصل از مصاحبه‌ها، می‌توان گفت این دسته از زنان توانمندی و شایستگی حضور در میدان مدیریت را دارند و همچنین به ورود به این قلمرو نیز علاقه‌مند هستند؛ اما هیچ‌گونه حلقه رابطنی برای ورود به قلمرو مذکور ندارند. از یک منظر، می‌توان آن‌ها را نماد آزادی زنان ایرانی برای حضور در حوزه مدیریت دانست. این دسته از مصاحبه‌شوندگان چنین اذعان داشتند که تنها برپایه شایستگی و توانمندی خود و بدون هیچ‌گونه پشتوانه‌ای، علاقه‌مند به حضور در میدان مدیریت هستند. مصاحبه‌شونده شماره ۵ چنین اظهار داشته است:

به نظرم خیلیا مثل من با توجه به توانمندی‌هامون واقعاً خواهان ورود به عرصه مدیریت هستیم. البته، باید بگم در جامعه کنونی ما، صرف داشتن علاقه مطرح نیست. من با این که با یقین کامل این توانایی و شایستگی رو در خودم می‌بینم، اما مسیر برای ورودم به این عرصه باز نیست.

تیپ نیت‌مندان منتظر به دلایل مشکلات و چالش‌هایی که در حال حاضر دارند، خواهان به تعویق افکندن به عهده گرفتن مناصب مدیریتی هستند. برخی از آن‌ها وجود مشغله‌های زندگی، اعم از داشتن فرزند زیر ده سال، را عاملی جهت موکول کردن تصدی مناصب مدیریتی عنوان کرده‌اند، اما در طول این مدت هم، دست از تلاش و فعالیت در این راستا برنمی‌دارند. در این زمینه، مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ چنین بیان داشته است:

ببینم، من از داشتن پست بیزار نیستم و این توانایی رو در خودم می بینم که بتونم یه پست رو مدیریت کنم. ولی الان چون فرزندم زیر ده سال هست، عملاً وقتی برای صرف مدیریت یه منصب رو ندارم. بنابراین، تصدی یه منصب رو به چند وقت دیگه موکول می کنم که فرزندم از آب و گل دریاد.

به زعم این تیپ، اگر جهت تصدی گری مناصب مدیریتی چالشی هم وجود دارد، از جنس چالش های درونی است تا بیرونی. به عبارت دیگر، برخلاف تیپ جاماندگان میدان رقابت، بر این باور نیستند که کلیشه های جنسیتی، و به اصطلاح پدیده سقف شیشه ای، مانع رسیدن آنها به مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی است. برخی از صاحب نظران اساسی ترین عامل نابرابری های جنسیتی را در سازمان ها و پایه ای ترین مانع ارتقای شغلی زنان را وجود «سقف شیشه ای» عنوان نموده اند. یکی دیگر از چالش های درونی که زنان دانشگاهی این تیپ عنوان نمودند، عدم داشتن پایه و اساس بنیه علمی و پژوهشی خود در حال حاضر بوده است. مصاحبه شونده شماره ۱۵ در این زمینه بر این باور بوده است:

من به شخصه پست و سمت در سطح عالی رو دوس دارم، ولی اول می خوام پایه م رو به لحاظ رزومه ای و کارهای پژوهشی و علمی تقویت کنم، بعد پست بگیرم در آینده؛ چون به نظرم هرچه دانش و علمت بیشتر باشه، بهتر می تونی اون منصبی رو که بهت می دن مدیریت کنی. بنابراین، الان بر تقویت خودم تلاش می کنم تا بعداً هرچه قوی تر وارد این مناصب بشم.

۶. نتیجه گیری

این نوشتار توصیفی - تحلیلی با نگاه جامعه شناسانه بر آن بود تا گونه های فهم زنان دانشگاهی را در مواجهه با تصدی مناصب مدیریتی در میدان آموزش عالی شناسایی نماید. در چشم انداز ابتدایی، با دیدی کل نگرانه و با اغماض، می توان چنین پنداشت که زنان دانشگاهی در مواجهه با این میدان یک واکنش نشان می دهند، اما مطالعات میدانی پژوهشگران (تکنیک مصاحبه عمیق فردی) نشان می دهند که این بینش مورد شک و شبهه است. پژوهشگران با نهادن «عینک جامعه شناسی» بر چشمان خود توانستند پنج تیپ از سوی زنان در مواجهه با تصدی مناصب مدیریتی در این میدان شناسایی و صورت بندی نمایند که آنها را: ۱. معترضان مأیوس، ۲. جاماندگان میدان رقابت، ۳. سایه نشینان وابسته، ۴. خانواده گرایان گوشه گیر، و ۵. نیت مندان منتظر نام گذاری کردند.



معتبرضان مأیوس اشاره به آن دسته از زنان دانشگاهی دارد که مأیوس و ناامید از تصدی‌گری مناصب مدیریتی در این میدان به گوشه‌ای می‌روند و به‌طور کلی، خواهان رقابت در این میدان نیستند و تلاشی جهت اخذ سمت مدیریتی نمی‌کنند. به‌طور کلی، یکی از موضع‌گیری‌های زنان دانشگاهی نسبت به تصدی مناصب مدیریتی، کناره‌گیری از این میدان است.

جاماندگان میدان رقابت اشاره به آن دسته از زنان دانشگاهی دارد که برای تصدی‌گری مناصب دانشگاهی وارد میدان رقابت شده‌اند، اما توسط صاحبان این میدان (مردان) کنار زده شده‌اند. تیپ مذکور بر این باور است که این مسئله تا حد زیادی ناشی از سنت دیرینه مردسالاری در جامعه و درونی شدن آن در تفکر مردان است که به‌واسطه ایدئولوژی پدرسالارانه تقویت می‌گردد.

سایه‌نشینان وابسته شامل آن دسته از زنان دانشگاهی می‌شود که برای کسب پذیرش حداکثری از سوی اکثریت میدان، که مردان هستند، با آن‌ها همراهی می‌کنند و برنامه‌های پیشنهادی آن‌ها را حمایت و دنبال می‌کنند و، به عبارت دیگر، زنانگی و زن بودن خود را کنار می‌گذارند و سیاست‌های مردان را پیش می‌برند. به نظر می‌رسد که این تیپ در میدان آموزش عالی، به‌نوعی کپی‌برداری از مردان دارند.

خانواده‌گرایان گوشه‌گیر شامل آن دسته از زنان دانشگاهی می‌شود که براساس باورهای فرهنگی سنتی، مدیریت را حوزه‌ای مردانه می‌دانند و کمتر به این میدان و فعالیت‌های آن نگاهی کنجکاوانه و پیگیرانه دارند. از این‌رو، با توجه به مختصات میدان مدیریتی در ایران و به‌طور کل مردانه بودن این عرصه، نه‌تنها وارد این عرصه نمی‌شوند، بلکه از آن تبری و دوری می‌جویند.

نیت‌مندان منتظر شامل آن دسته از زنان دانشگاهی می‌شود که در خود صلاحیت و شایستگی فراوانی برای تصدی‌گری مناصب مدیریتی می‌بینند و به تبع آن، خواهان کسب موقعیت‌های رهبری و ورود به عرصه مدیریت هستند، ولی هیچ‌گونه پشتوانه جهت ورود به این قلمرو ندارند. این دسته از زنان در عین حال با وجود موانع بیشماری که در این مسیر می‌بینند، برای ورود به این حوزه ناامید نمی‌شوند و تمام تلاش خود را به کار می‌گیرند و در این مسیر بسیار فعال هستند.

چنانچه از منظر یافته‌های پژوهش‌های پیشین در این حوزه به یافته‌های این پژوهش نگریده‌شده شود، می‌توان به دو نکته اشاره نمود: ۱. مطالعه‌ای که به تنوع فهم زنان دانشگاهی در مورد تصدی یا عدم تصدی مناصب مدیریتی پرداخته باشد وجود نداشته است؛ ۲. مطالعات پیشین این حوزه تنوع و تکثر زنان دانشگاهی را در مواجهه با تصدی مناصب مدیریتی نادیده گرفته‌اند و قائل به یکدستی زنان در این مواجهه بوده‌اند.

به طور کلی، نتیجه مقاله حاضر را می توان در سه نکته بیان نمود:

۱. دانشگاه در جامعه ایران تابعی از کلیت جامعه و به اصطلاح ساختار اجتماعی - فرهنگی آن است. نکته مهم و درخور توجه در بحث حضور زنان در مناصب مدیریتی دنیای آموزش عالی این است که این مسئله پیوند عمیقی با بقیه مسائل جامعه دارد و باید آن را در کل مجموعه دید و به عبارتی به ساختار کلان فرهنگی توجه کرد و با عنایت به این مسئله، به چاره جویی و ارائه راهکار پرداخت؛ چرا که حضور زنان در میدان آموزش عالی جدا از حضور زنان در سایر عرصه های اجتماعی نیست. از این رو، حضور زنان در مناصب مدیریتی میدان آموزش عالی را نمی توان در خالاً مشاهده کرد، بلکه باید آن را در تأثیر و تأثر سایر عوامل دید. در واقع، نگرش همه جانبه لازمه فهم صحیح مسائل زنان، از جمله حضور آن ها در مناصب مدیریتی حوزه آموزش عالی، است. بر این اساس، با وجود این که در مناصب مدیریتی حوزه آموزش عالی در مورد زنان، تحولات سریع و خوب و تأثیرگذاری بوده است، اما آموزش عالی از کلیت جامعه و فضای فرهنگی حاکم بر آن متأثر است و جدا از آن نیست.

۲. زنان ایران امروز، در مواجهه با تصدی گری مناصب مدیریتی در حوزه آموزش عالی، متکثر هستند. البته، باید به این نکته اشاره کرد که تکرر آن ها به عرصه آگاهی و کنشگری نیز کشیده شده است، چرا که سنگ بنای کنشگری داشتن حدی از آگاهی و اراده گرایی است. کنشگر به معنای این است که انسان به آگاهی خودش شناخت حاصل می کند و از مجرای همین شناخت، به موجودی فعال و عامل تبدیل می شود. بازشناسی و بازتعریفی که در نتیجه آگاهی رخ داده است این امکان را فراهم می کند تا نسبت به تصدی گری مناصب مدیریتی میدان آموزش عالی واکنش های متفاوتی را در پیش گیرد. از این رو، از آن جا که آگاهی و منشأ آن در افراد متفاوت است، به تبع آن، گزینش نحوه مواجهه نیز متفاوت خواهد شد و به دنبال آن، شاهد تکرر تیپ ها و دسته های آن ها خواهیم بود. در واقع، باید اشاره کرد که نمی توان در جامعه زنان ایرانی شاهد یکدستی و همگونی در مواجهه با بر عهده گرفتن مناصب مدیریتی در این حوزه بود.

۳. درباره حضور زنان در دنیای آموزش عالی و تصدی گری مناصب این میدان، هم در سطح توصیف، هم در سطح تبیین و هم در سطح تجویز، نباید به سمت فراروایت رفت و یک حکم کلی در مورد تمامی آن ها صادر نمود.

در سطح توصیف: نباید درک زنان از امر تصدی‌گری مناصب مدیریتی آموزش عالی را به‌مثابه عرصه‌ای که در آن زنان مورد تبعیض واقع شده‌اند، و یا میدانی که در آن «جنسیت» معیار گزینش است نه شایستگی و برتری، توصیف کرد.

در سطح تبیین: نباید قائل به این مسئله شد که تمامی زنان انسداد ساختاری جنسیتی را عاملی برای عدم ورود خود به مناصب مدیریتی می‌پندارند و معتقدند که فرهنگ و ساختار مردم‌محور جامعه مانع از ورود زنان به مدیریت در سطح عالی شده است.

در سطح تجویز: نباید قائل به حضور تمامی زنان در مناصب مدیریتی شد و در یک دستور کلی، همه زنان را به سمت این مناصب کشاند و بر این باور بود که تمامی زنانی که وارد حوزه آموزش عالی می‌شوند، خواهان رسیدن به سمت‌های مدیریتی در سطح عالی هستند.

در این راستا، به‌عنوان پیشنهاد کاربردی، می‌توان به دو نکته اشاره کرد:

۱. برنامه‌ریزی جهت افزایش توانمندی زنان به دو شیوه برداشتن موانع و افزایش قابلیت‌های زنان؛
 ۲. اصلاح فرهنگ سازمانی با تأکید بر شایسته‌سالاری در دانشگاه‌ها برای احراز مناصب مدیریتی.
- در خصوص پیشنهادات پژوهشی نیز، می‌توان به دو مورد اشاره کرد:

۱. بررسی شیوه‌های توانمندسازی زنان دانشگاهی جهت احراز مناصب مدیریتی؛
۲. بررسی راهکارهای اصلاح فرهنگ سازمانی در جهت رفع موانع ارتقای مدیریتی زنان.

۷. تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

منابع

- احمدی‌پور، زهرا (۱۳۹۴). مطالعه تطبیقی فرصت‌های مدیریتی زنان در سیستم آموزش عالی (مطالعه موردی: ایران و کشورهای عربی). همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- اسلامی، عباس؛ و اسلامی، مریم (۱۳۹۴). شیوه‌های توانمندسازی زنان جهت احراز پست‌های مدیریتی در آموزش عالی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- تانگ، رزماری (۱۳۹۳). درآمدی جامع بر نظریه‌های فمینیستی (مترجم: منیژه نجم عراقی). تهران: نشر نی.
- داور، زهرا؛ و رخشنده‌رو، هامیرا (۱۳۹۴). زمینه‌های نهادی و فرانهادی تأثیرگذار بر مدیریت زنان در آموزش عالی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- دلاور، پروانه؛ و سارا، غلامی (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی حضور اندک بانوان در عرصه مدیریتی نظام آموزش عالی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- رحمانی، زهره (۱۳۹۴). ابعاد حقوقی مدیریت زنان در آموزش عالی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- رزمخواه، ساناز (۱۳۹۴). سقف شیشه‌ای و توانمندی مدیریتی زنان در آموزش عالی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- ریتزر، جورج (۱۳۹۱). نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر (مترجم: محسن ثلاثی). تهران: علمی.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ روشن‌نژاد، مژگان؛ و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۸۷). ارائه و تبیین مدلی برای بررسی روابط علی بین خودپنداری زنان، ادراک موانع سقف شیشه‌ای و سقف شیشه‌ای. تحقیقات زنان، ۲(۱)، ۱۴۸-۱۸۷.
- شاعی‌مقدم، یوکابه (۱۳۸۴). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر انتظارات زنان شاغل متأهل از محیط کار و خانواده (پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد). دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم اجتماعی، تهران، ایران.
- صالحی، نسرين؛ آذرنوش، مریم؛ صالحی، نفسیه؛ ناطق، تهmine؛ و مرجان، مهرانه (۱۳۹۴). شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان در آموزش عالی و ارائه راهکارهای مؤثر جهت بهبود وضعیت حضور بانوان در جایگاه‌های مدیریتی. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- عابدی جبلی، مریم؛ احمدی، مهناز؛ و بدر، فرشته (۱۳۹۴). مدیریت زنان در آموزش عالی ایران و جهان. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- علیشیری طالقانی، بهرام؛ و آهنگری، محمدمهدی (۱۳۹۴). مدلی عملی در جهت ارتقای جایگاه زنان در آموزش عالی با تأکید بر موانع شقف شیشه‌ای. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- علیشیری، بهرام؛ و کمري، حبيب (۱۳۹۴). شناسایی عوامل موفقیت و مشکلات مدیریت زنان در آموزش عالی و ارائه راهکارهای آن. همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.



- فروند، ژولین (۱۳۸۳). جامعه‌شناسی ماکس وبر (مترجم: عبدالحسین نیک‌گهر). تهران: رایزن.
- فی، برایان (۱۳۸۱). فلسفه امروزی علوم اجتماعی با نگرشی چندفرهنگی (مترجم: خشایار دیهیمی). تهران: طرح نو.
- کاظمی‌پور، شهلا (۱۳۹۴). زنان و مدیریت در آموزش عالی (موانع و راهکارها). همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۳). چکیده آثار آنتونی گیدنز (مترجم: حسن چاوشیان). تهران: ققنوس.
- مافی، مهناز (۱۳۸۴). بررسی عوامل خانوادگی مؤثر بر تعارض نقش شغلی - خانگی زنان شاغل (پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد). دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم اجتماعی، تهران، ایران.
- محمدتقی‌زاده، مهدیه؛ و شاکری گلپایگانی، طوبی (۱۳۹۴). واکاوی وظایف حکومتی جهت دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی در آموزش عالی (با محوریت تأمین مصلحت عمومی). همایش ملی زن و مدیریت در نظام آموزش عالی.
- محمود مولائی کرمانی، بتول؛ میرزایی، حسین؛ و میرزایی، مجتبی (۱۳۹۸). شاخص‌های روش‌شناسی وبر در شناخت مسائل اجتماعی ایران. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۲۰(۲)، ۱۱۳-۱۰۰. doi: 10.22034/jsi.2020.43314
- مقصودی، سوده؛ و بستان، زهرا (۱۳۸۳). بررسی مشکلات ناشی از همزمانی نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل شهر کرمان. فصلنامه مطالعات زنان، ۲(۵)، ۱۵۰-۱۲۹.
- میرغفوری، سیدحبيب‌الله (۱۳۸۵). شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد، مجله مطالعات زنان، ۴(۱)، ۱۲۲-۱۰۱. doi: 10.22051/JWSPS.2006.1259
- نیکوکار، غلامحسین؛ فرهادی محلی، محمود؛ فرهادی محلی، علی؛ و علیدادی تلخستانی، یاسر (۱۳۹۲). تبیین جامعه‌شناختی خشونت شوهران علیه زنان: آزمون تجربی دیدگاه نظری ترکیبی. فصلنامه فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده، ۷(۲۲)، ۴۷-۴۶.
- وبر، ماکس (۱۳۸۷). روش‌شناسی علوم اجتماعی (مترجم: حسن چاوشیان). تهران: مرکز.
- Adu-Oppong, A. A., D. Aikins, E., & M. Darko, G. (2017). The place of women in higher education management: A Ghanaian perspective. *Global Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6(1), 10-18. doi: 10.24105/gjiss.6.1.1702
- Atkeson, L. R.; & Rapoport, R. B. (2003). The more things change the more they stay the same: Examining gender differences in political attitude expression, 1952-2000. *The Public Opinion Quarterly*, 67(4), 495-521. doi: 10.1086/378961
- Aycan, Z. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles: A Journal of Research*. doi: 10.1007/s11199-005-7134-8



- Bari, F. (2005). Women's political participation: Issues and challenges. Paper Presented at the United Nations Division for the Advancement of Women Expert Group Meeting: Enhancing Participation of Women in Development through an Enabling Environment for Achieving Gender Equality and the Advancement of Women. Bangkok.
- Blaikie, N. (1993). *Apptoadres to social: Enquiry*. London: Polity Press.
- Carras, M. C. (1995). Indira Gandhi: Gender and foreign policy. In F. D'Amico & P. R. Beckman (Eds.). *Women in World Politics: An Introduction*. Westport. Conn: Bergin & Garvey.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 111(1), 3-22. doi: 10.1037/0033-2909.111.1.3
- Fridkin, K. L., & Kenney, P. J. (2007). Examining the gender gap in children's attitudes toward politics. *Sex Roles*, 56(3-4), 133. doi:10.1007/s11199-006-9156-2
- Gelles, R. J., & Straus, M. A. (1988). *Intimate violence, the causes and consequences of abuse in the american family*. New York: Simon & Schuster.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252. doi: 10.1007/978-94-009-6669-7_18
- Halder, N. (2002). *Effective representation of women legislators in parliaments: A case study of New Zealand in theoretical and global perspectives* (Unpublished doctoral dissertation). University of Canterbury. New Zealand.
- Morley, L. (2013). *Women and higher education leadership: Lacks and aspirations*. United Kingdom: Leadership Foundation for Higher Education.
- Paxton, P. (1997). Women in national legislatures: A cross-national analysis. *Social Science Research*. 26(4), 442-464. doi:10.1006/ssre.1997.0603
- Sapiro, V. (1983). *The political integration of women: Roles, socialization and politics*. Urbana: Univerisity of Illinois.
- Shames, Sh. (2015). *Barriers and solutions to increasing women's political power*. New Jersey: Rutgers University-Camden.
- Shvedova, N. (2005). Obstacles to women's participation in parliament. In J. Ballington & A. M. Karam (Eds.). *Women in Parliament: Beyond Numbers* (pp. 33-50), Stockholm: International Idea.
- Tucker, K. K. (1999). *The Impact of Socialization on the Political Participation of Women in the American Political System* (Masters of Arts Thesis). Clark Atlanta University: Atlanta, State of Georgia. U.S.
- Tucker, J., & Kenneth. H. (1998). *Anthony Giddens and modern sociol theory*. London: Sage Pubilcation.



فصلنامه مطالعات دانشگاه

Homepage: <http://www.jous.ir>



مقاله پژوهشی

زنان در مدیریت آموزش عالی ایران: سقف شیشه‌ای دوجداره بر فراز گذرگاه مسدود دانشکده‌ها

لیلا فلاحتی*

^۱ دانشیار جنسیت و توسعه، گروه مطالعات زنان، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۲۵ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۱/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۹ واژگان کلیدی: مدیریت زنان زنان در آموزش عالی سقف شیشه‌ای نابرابری جنسیتی رهبری زنان در آموزش عالی * نویسنده مسئول ✉ Farahati@iscs.ac.ir ① ۰۲۱-۲۲۵۷۰۷۷۷ چگونه به این مقاله ارجاع دهیم: فلاحتی، لیلا (۱۴۰۲). زنان در مدیریت آموزش عالی ایران: سقف شیشه‌ای دوجداره بر فراز گذرگاه مسدود دانشکده‌ها. فصلنامه مطالعات دانشگاه، ۱(۳)، ۶۱-۳۳. doi: 10.22035/jous.2023.5003.1027 URL: http://www.jous.ir/article_453.html کلیدواژه: © نویسندگان / دسترسی به متن کامل مقاله براساس قوانین کپی‌رایت کامانز CC BY 4.0 آزاد است.	نگاهی اجمالی به مشارکت زنان در آموزش عالی در سراسر جهان نشان می‌دهد که از دهه ۷۰ میلادی، حضور زنان در آموزش عالی روند افزایشی به خود گرفته و در ایران نیز، با اتخاذ سیاست‌های توسعه عدالت آموزشی، با رشد معناداری مواجه بوده است. روند روبه‌رشد مشارکت زنان در آموزش عالی ایران در دهه ۸۰ شمسی، ایده زنانه شدن آموزش عالی را مطرح کرده بود، در حالی که ارزیابی دستاوردها پس از دو دهه، بیانگر وجود نابرابری‌های جنسیتی پایدار در سطوح مختلف آموزش عالی است. هدف پژوهش حاضر بررسی سهم زنان در پست‌های مدیریتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است و داده‌ها از طریق پرسش‌نامه توزیع شده بین مدیران زن وزارت علوم در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ جمع‌آوری شده است. تحلیل یافته‌ها نتایج نشان می‌دهد که سهم زنان در موقعیت‌های مدیریتی کمتر از ۱۰ درصد است و در عین حال، با سقف شیشه‌ای دوجداره روبه‌رو هستند. در لایه اول این سقف، سهم اندک زنان در رده‌های علمی، اعم از دانشیاری (۱۵ درصد) و استادی (۵ درصد)، باعث شده است که آن‌ها فرصت دستیابی به موقعیت‌های مدیریتی بالاتر را، که نیازمند برخورداری از مرتبه استادی و دست‌کم دانشیاری است، نداشته باشند. این فرایند بازتابی از مفهوم خطوط لوله دارای نشی در ساختار آموزش عالی ایران است که براساس آن، زنان در فرایند ارتقا دچار ریزش می‌شوند و سهم کمتری در مراتب بالاتر علمی دارند. در لایه دوم سقف شیشه‌ای، سهم پرتعداد زنان در سمت‌های مدیریت گروه و معاونت دانشکده‌ها (۹۷ درصد) و سهم اندک در سمت‌های معاونت و ریاست دانشگاه (۳ درصد) بیانگر نابرابری جنسیتی در موقعیت‌های مدیریتی است. یافته‌ها نشان دادند که در مجموع، ۹۷ درصد از پست‌های مدیریتی زنان به درون دانشکده‌ها محدود می‌شود و موقعیت‌های خارج از آن برای زنان محدود و ناچیز است. به عبارت دیگر، گذرگاه دانشکده‌ها برای عبور زنان مسدود است و در عین حال سقف شیشه‌ای دوجداره‌ای بر فراز پلکان مدیریتی آموزش عالی استوار است.

۱. مقدمه و بیان مسئله

دسترسی همگانی یکی از مهم‌ترین مفاهیم بنیادی در نظام آموزش عالی محسوب می‌شود و توسعه فرصت‌ها برای حضور و مشارکت گروه‌های مختلف اجتماعی در این عرصه، از راهبردهای اصلی در نظام سیاست‌گذاری آموزشی است. نگاهی به روند حضور زنان در آموزش عالی جهان نشان می‌دهد که از دهه ۷۰ میلادی، حضور زنان به‌صورت معناداری افزایش یافته و در ایران نیز، تحت تاثیر سیاست‌های توسعه عدالت آموزشی، حضور زنان در آموزش عالی ایران رشد تصاعدی داشته است. روند روبه‌رشد حضور زنان در آموزش عالی ایران به‌گونه‌ای بود که بسیاری تصور می‌کردند ساختار آموزش عالی ایران در حال زنانه شدن است؛ اما مروری بر دستاوردها، از جمله سهم نابرابر زنان در مناصب آکادمیک (سهم ۵ درصدی زنان در مرتبه استادی)، نابرابری در گروه‌های تحصیلی (سهم ۱۶ درصدی زنان در رشته‌های فنی و مهندسی)، سهم بالای زنان دانش‌آموخته بیکار (مردان ۱۲ درصد و زنان ۲۶ درصد) بیانگر این است که نابرابری‌های پایداری در سطوح مختلف آموزش عالی ایران باقی مانده است (فلاحتی، ۱۳۹۷). این نابرابری در آموزش عالی جهانی نیز مستند شده است، به‌طوری که در سطح جهان، علی‌رغم دسترسی گسترده‌ای که در چهار دهه گذشته به آموزش عالی فراهم شده، همچنان نابرابری‌های نژادی و قومیتی، جغرافیایی و جنسیتی به‌صورت گسترده‌ای قابل مشاهده است (جیکوب^۱، ۱۹۹۶؛ پترسون^۲، ۲۰۱۱؛ کلاسن^۳، ۲۰۱۸). گزارش یونسکو^۴ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که از هر سه کشور، در دو کشور زنان دانشجو بیش از مردان هستند و این در حالی است که به‌صورت میانگین، در بهترین حالت، زنان ۱۷ درصد از مناصب ریاست دانشگاه‌ها را بر عهده دارند و در برخی از کشورها، تا کنون هیچ زنی در منصب ریاست دانشگاه قرار نگرفته است.

نگاهی به وضعیت سهم زنان در نظام مدیریتی ایران نشان می‌دهد که این شکاف جنسیتی به‌طرز گسترده‌ای در ساختار مدیریتی ایران، به‌ویژه در بخش‌های دولتی و غیردولتی، قابل مشاهده است. به‌عنوان مثال، در سال ۱۳۹۶، سهم زنان در نظام مدیریتی ایران توسط



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۳۴

دوره ۱، شماره ۳

بهار ۱۴۰۲

پایه ۳

1. Jacobs
2. Peterson
3. Klasen
4. UNESCO

سازمان امور استخدامی کشور در حدود ۱۸ درصد گزارش شده بود، و این در حالی است که بخش مهمی از زنانی که به عنوان مدیر محاسبه شده بودند، مدیران مدارس دخترانه بودند. محاسبه دقیق زنان براساس مناصب مدیریتی در سال ۱۳۹۶ نشان می داد که سهم زنان در مجموع مدیران پایه، میانی و عالی در حدود ۹ درصد است (معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری، ۱۴۰۰). این شکاف جنسیتی در حالی در ساختار مدیریتی ایران وجود دارد که از دهه ۷۰ شمسی، حضور زنان در آموزش عالی با رشد معناداری روبه رو بوده است و بر اساس همین افزایش سهم زنان دانش آموخته، این انتظار وجود داشت که زنان به صورت معناداری در موقعیت های مدیریتی نقش ایفا کنند. نکته مهم تر این است که این نابرابری در موقعیت های مدیریتی در درون آموزش عالی نیز مشهود است. براساس آخرین داده های مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی (۱۴۰۰)، در ایران نیز به طور میانگین ۲۵۶۹ دانشگاه وجود دارد که از این تعداد، ۵۳۰ واحد سهم دانشگاه آزاد، ۳۰۹ مؤسسه غیرانتفاعی، ۱۷۰ مرکز فنی و حرفه ای، ۴۶۶ مرکز پیام نور، ۹۵۳ واحد علمی و کاربردی، و ۱۴۱ دانشگاه دولتی (وزارت علوم) ثبت شده اند. از مجموع این ۲۵۶۹ مؤسسه، سهم زنان در ریاست دانشگاه ها برابر با دو رئیس دانشگاه دولتی اردکان و دانشگاه الزهرا و دو رئیس واحد در دانشگاه آزاد واحد تهران شمال و تهران غرب است. بنابراین، در ساختار مدیریتی آموزش عالی نیز، فاصله جنسیتی به صورت معناداری وجود دارد، اما مطالعات بسیار محدودی به بررسی این نابرابری در سطح ملی پرداخته اند. اهداف مهم در این پژوهش متمرکز بر شناسایی موقعیت های مدیریتی زنان در آموزش عالی به تفکیک ستادی و اجرایی و همچنین رتبه های مدیریتی (پایه، میانی و عالی) به منظور ارائه تصویری دقیق تر از موقعیت زنان در ساختار رهبری آموزش عالی ایران است.

۲. ملاحظات نظری

در اواخر دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، رویکردهای نوآورانه جدیدی توسط محققان حوزه جنسیت و فمینیست ها ظهور کرد که مسیر مطالعات رهبری سازمانی را دگرگون نمود. از این زمان، مطالعات در حوزه زنان و سازمان نگاه به زنان را از فردای غریبه و یا به اصطلاح «دیگری»، که نیاز به یادگیری «بندبازی» دارند، به افرادی که توسط «نظم جنسیتی» حاکم در ساختار سازمانی مردسالارانه از پیشرفت در نردبان ارتقای سازمانی حذف می شوند



تغییر داد. رویکردهای فمینیستی در عرصه مطالعات قدرت، درگیر سه پیش فرض قدرت، سلطه و مردسالاری با تمرکز بر سهم زنان در عرصه‌های عمومی، که تحت سلطه مردان بوده‌اند، قرار داشت. با این حال، رویکردهای فمینیستی هرگز از شکل‌های مختلف قدرت، دموکراسی، لیبرالیسم و/یا سوسیالیسم جدا نشدند، بلکه برای پیشبرد اهداف زنان و کیفیت کلی زندگی، به شدت بر آن تکیه کرده‌اند. در مجموع، می‌توان گفت که نظریه‌پردازی فمینیستی در زمینه رهبری زنان بیشتر با رویکردهای لیبرال شکل گرفته است و مروجان این نظریه معتقدند که زنان با آموزش و کسب مهارت و دانش، قابلیت و فرصت‌های برابر برای رهبری کسب خواهند کرد؛ در حالی که رویکردهای مارکسیستی و سوسیالستی و رادیکال معتقدند که اساساً ساختارهای مردسالارانه موجود، که در نهادها و رویه‌ها ریشه دوانده‌اند، امکان این دسترسی را فراهم نمی‌کنند (آلن^۱، ۲۰۰۵).

توجه به موقعیت زنان در رهبری آکادمیک و آموزش عالی، در رویکردهای نظری نیز، تا دهه ۱۹۸۰ میلادی مورد توجه نبود و بنابراین، رویکردهای کلاسیک کمتر به تفاوت‌های جنسیتی در مدیریت آموزش عالی پرداخته‌اند. در رویکردهای جدید رهبری نیز، شاهد تلفیقی از رویکردهای فرهنگی و مشارکتی و تیمی هستیم که این رویکردها، هم‌زمان با حضور بیشتر زنان و گروه‌های نژادی و قومی و اقلیت‌ها در ساختارهای مدیریتی و تفاوت‌ها و تمایزات و تأثیر محیط در این رویکردها پررنگ‌تر است. از بین رویکردهای مؤثر در تحلیل نابرابری جنسیتی در سازمان، به‌ویژه آموزش عالی، می‌توان به رویکرد سرمایه انسانی توجه کرد که معتقد بود عدم موفقیت زنان در پیشرفت به سمت‌های رهبری، ناشی از عدم برخورداری آن‌ها از تحصیلات و دانش و تخصص است. این نظریه در میانه دهه ۸۰ بسیار مورد توجه بود، اما با توسعه دسترسی زنان به آموزش و پرورش و آموزش عالی و استمرار نابرابری‌های جنسیتی در موقعیت‌های رهبری و مدیریتی، اقبال به این نظریه کاهش یافت (چوی و پارک^۲، ۲۰۱۴). هر چند این رویکرد همچنان برای کشورهای در حال توسعه و توسعه نیافته که زنان نابرابری شدیدی در دسترسی به آموزش را تجربه می‌کنند همچنان دارای کاربر است (باوا و سانیاره^۳، ۲۰۱۳).

1. Allen
2. Choi & Park
3. Bawa & Sanyare



رویکرد سازمان جنسیتی آکر^۱ (۱۹۹۰) از جمله نظریاتی است که تحلیل دقیق و مرتبطی با ساختار سازمانی و نابرابری در موقعیت‌های مدیریتی ارائه می‌دهد. آکر در رویکرد سازمان جنسیتی معتقد بود که نابرابری جنسیتی کاملاً «سرسخت» است، زیرا در ساختار سازمان‌های کاری تنیده شده است. این امر حتی باعث شده است که تعریف «شغل» شامل ترجیح ضمنی «کارگران مرد» باشد (آکر، ۱۹۹۰). بر همین اساس و با این پیش‌فرض که چون زنان درگیر نقش‌های چندگانه هستند (ویلیامز^۲، ۲۰۰۵)، کارفرمایان ترجیح می‌دهند افرادی را که دارای حواس‌پرتی کمی در خارج از محل کار هستند و می‌توانند وفادارانه خود را وقف سازمان کنند استخدام نمایند. نظریه سازمان جنسیتی (آکر، ۱۹۹۰) تأکید می‌کند که یک مدیر وقتی در جایگاه مدیریتی قرار می‌گیرد، با ابعاد مختلف، از جمله ساختار (مانند سلسله‌مراتب، مناصب و تقسیم کار جنسیتی) و نیز فرهنگ (هنجارها و ارزش‌های حاکم بر سازمان)، که از نظر تاریخی مردانه هستند، مواجه می‌شود.

در اکثر جوامع، پست‌های بالای سلسله‌مراتب سازمانی توسط مردانی اشغال می‌شوند که اغلب به‌عنوان «دروازه‌بانان» پیشرفت شغلی عمل می‌کنند (آیستون^۳، ۲۰۱۴). بین و کامینگز^۴ (۲۰۰۰) تأکید دارند که «باشگاه پسران پیش‌کسوت» قوانین مردانه را ترویج می‌کنند و سرانجام این رویه‌ها به مکانیسم اصلی فرایندهای تصمیم‌گیری در دانشگاه تبدیل می‌شوند. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی مردانه زنان را از شبکه‌های غیررسمی متحد مردانه و فرصت اشتراک اطلاعات و فرصت‌ها دور نگه می‌دارد (لوک^۵، ۲۰۰۱). آکر (۱۹۹۰) دلایل نابرابری در سازمان را به پنج فرایند تقسیم کار جنسیتی، نمادهای فرهنگی، تعاملات محل کار، هویت‌های فردی و منطق سازمانی مرتبط می‌داند. آکر تأکید داشت که منطق سازمانی نقش مهمی در تولید سیاست‌ها و استراتژی‌ها دارد و در تغییر وضعیت مؤثر خواهد بود. این منطق، که با فرهنگ سازمانی پیوند نزدیکی دارد، نقش مهمی در انزوای زنان در موقعیت‌های رهبری و مدیریتی در آموزش عالی دارد. طبق رویکرد نظری اثر ماتیلدا (روزیتز^۶، ۱۹۹۳)، رهبران زن و زنان دانشمند با برداشت‌های منفی

1. Acker
2. Williams
3. Aiston
4. Bain & Cummings
5. Luke
6. Rossiter

و ارزش‌گذاری ناچیز همکاران زن و مرد و همچنین مافوق از دستاوردهای آنان روبه‌رو می‌شوند و همین امر تمایل زنان به کسب مناصب مدیریتی را کاهش می‌دهد.

رویکرد سقف شیشه‌ای نیز از دیگر رویکردهایی است که در تحلیل سهم نابرابر زنان در ساختار مدیریتی مورد استناد قرار می‌گیرد. سقف شیشه‌ای به نوعی تبعیض عمودی اشاره دارد که یک فرد واجد شرایط که مایل به پیشرفت در سلسله‌مراتب سازمان خود است، به دلیل تبعیض غالباً مبتنی بر جنسیت، در سطح پایین‌تر متوقف می‌شود. در حالی که در مطالعات کلاسیک موضوع سقف شیشه‌ای به عنوان یک مانع تعریف می‌شد، در رویکردهای متأخر، ابعاد متنوع و چندگانه آن در ساختارهای مختلف مورد بررسی و واکاوی قرار گرفته است. بابیک و هانسهز^۱ (۲۰۲۱) تأکید دارند که هیچ معیار عینی و قابل مشاهده‌ای برای نشان دادن سقف شیشه‌ای در یک سازمان وجود ندارد و بر این اساس، سقف شیشه‌ای را می‌توان به عنوان مانع و یا موانع ظریف، اما پایدار، تعریف نمود که دربرگیرنده قوانین و اقدامات آگاهانه و ناخودآگاه تبعیض آمیز و حتی فرهنگ و نگرش‌هایی است که مانع دسترسی زنان واجد شرایط به پست‌های مدیریتی بالا و ارشد می‌شوند. سقف شیشه‌ای در ساختار سازمانی می‌تواند در چند لایه عمل کند و مانع از ارتقای زنان در ساختار شود. آموزش عالی به دلیل ماهیت و ساختار خود این ویژگی را دارد که سقف شیشه‌ای چندلایه‌ای را برای ارتقای زنان هم در روند مرجعیت علمی و هم در موقعیت‌های مدیریتی فراهم سازد و عملاً ساختاری جنسیتی را شکل دهد.

۳. پیشنهاد پژوهش

در چند دهه اخیر، توجه به جایگاه زنان در ساختار رهبری و مدیریت سازمان‌ها از سوی محققان مختلف (رود^۲، ۲۰۱۷؛ گپسون^۳ و همکاران، ۲۰۱۷؛ ایگلی و کارلی^۴، ۲۰۱۸؛ برکینشاو و وایت^۵، ۲۰۱۷؛ گیلارد و اوکونجو^۶، ۲۰۲۲)، به ویژه در آموزش عالی، مورد

1. Babic & Hansez
2. Rhode
3. Gipson
4. Eagly & Carli
5. Burkinshaw & White
6. Gillard & Okonjo-Iweala

توجه جدی قرار گرفته است. مشارکت زنان در مدیریت و رهبری سازمان‌ها، به‌ویژه در آموزش عالی، اهمیت زیادی دارد چرا که حضور بیشتر زنان در موقعیت‌های مدیریتی می‌تواند در مسیر رفع چالش‌هایی مثل نابرابری در حقوق و مزایا (داویدسن و بورک^۱، ۲۰۰۴؛ پروسر^۲، ۲۰۰۶؛ فورد و کالینسون^۳، ۲۰۱۱) و توجه به زنان به‌عنوان بخش مهمی از مخاطبان سیستم آموزش عالی (رایس^۴، ۲۰۱۴)، ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری (بولتر هندرسون^۵ و همکاران، ۲۰۲۲)، و افزایش شمول اجتماعی، تنوع و عدالت (والبی^۶، ۲۰۱۱؛ دیم و اوزگا^۷، ۲۰۲۰) و پایداری و توسعه در آموزش عالی (لیل فیلو^۸ و همکاران، ۲۰۲۰) تأثیر بگذارد. بدون شک، فراهم آوردن فرصت‌های بیشتر در عرصه مدیریتی به افزایش کارآمدی و بهره‌وری و نیز تنوع و تکثر در مدیریت سازمان و تقویت اثربخشی آن منجر خواهد شد (برکینشاو^۹، ۲۰۱۵).

از منظر عدالت اجتماعی، نابرابری در دسترسی زنان به موقعیت‌های مدیریتی به بازتولید احساس محرومیت در بخش مهمی از افراد دارای صلاحیت و شایستگی منجر می‌شود و این عملاً در فرایند فرهنگ و ارزش‌های سازمانی و، در بُعد وسیع‌تر، جامعه تأثیر نامطلوبی خواهد داشت. مطالعات پیشین در بررسی دلایل عدم حضور زنان در ساختار رهبری و مدیریت آموزش عالی در دو دهه اخیر، از مقایسه سبک‌های رهبری به بررسی عوامل و موانع و فرایندها حرکت کرده‌اند و عملاً سطوح مختلف رهبری مورد توجه قرار گرفته است. شناسایی ساختارهای مؤثر در فرایند رهبری و حضور زنان در سازمان‌ها، مثل تأثیر هنجارهای اجتماعی و ساختار بازار کار و تجارب زنان، از جمله حوزه‌های مورد توجه در این دو دهه هستند.

تنوع مطالعات این حوزه بسیار زیاد است و محققان تلاش کرده‌اند ابعاد مختلف همچون تجارب زنان در موقعیت‌های مدیریتی پایه و میانی (گونزالس سولیان^{۱۰}، ۲۰۰۹؛

1. Davids & Burke
2. Prosser
3. Ford & Collinson
4. Rice
5. Butler-Henderson
6. Walby
7. Deem & Ozga
8. Leal Filho
9. Burkinshaw
10. Gonzalez Sullivan



کاماسا^۱، ۲۰۱۰؛ مونتاس هانتز^۲، ۲۰۱۲) و یا تأثیر موقعیت‌های مدیریتی در توسعه هویت زنان (گیلیگان^۳، ۱۹۸۲؛ جاسلسن^۴، ۱۹۹۶)، پیش‌داوری و کلیشه‌های جنسیتی و تأثیر آن بر پیشرفت شغلی زنان (هیلمن^۵، ۲۰۰۱؛ شیپرو^۶ و همکاران، ۲۰۰۸؛ باور و والورتن^۷، ۲۰۰۹)، و تأثیر عوامل و حمایت‌های سازمانی در پیشرفت زنان (توماس^۸، ۲۰۲۱؛ دان^۹ و همکاران، ۲۰۱۴) را مورد بررسی قرار دهند. از دیگر مطالعات مرجع در این حوزه، می‌توان به مطالعه مدسن^{۱۰} (۲۰۱۲)، مین^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۲) و جانسن^{۱۲} (۲۰۱۷) اشاره کرد که تأثیر شکاف جنسیتی در مدیریت آموزش عالی را بر توسعه منابع انسانی و ارتقای زنان مستند کرده‌اند. گروه دیگری از مطالعات نیز با تأکید بر تجارب کشورهای مختلف، به بررسی موانع حضور زنان در مدیریت آموزش عالی متمرکز بوده‌اند که از جمله می‌توان به پژوهش‌های مورلی^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۷) در مالزی، اودیامبو^{۱۴} (۲۰۱۱) در کنیا، شاوا و چاکلا^{۱۵} (۲۰۲۰) در زیمبابوه، لی و کام^{۱۶} (۲۰۲۱) در هنگ‌کنگ، و لانگمن^{۱۷} (۲۰۱۸) اشاره کرد. یافته‌ها در اکثر این مطالعات نشان می‌دهند که ساختار پیچیده بازار کار و اقتصاد مانع از رشد زنان در مناصب مدیریتی می‌شود و به گفته ایگلی و کارلی (۲۰۰۷)، امروز نه تنها سقف شیشه‌ای، بلکه یک هزارتوی پیچیده در مقابل زنان وجود دارد.

مروری بر پیشینه پژوهش در ایران نشان می‌دهد که این نابرابری، به‌ویژه در مناصب مدیریتی، دغدغه بسیاری از محققان در مطالعات آموزش عالی بوده است، اما بیشتر

1. Kamassah
2. Montas-Hunter
3. Gilligan
4. Josselson
5. Heilman
6. Shapiro
7. Bower & Wolverton
8. Thomas
9. Dunn
10. Madsen
11. Main
12. Johnson
13. Morley
14. Odhiambo
15. Shava & Chasokela
16. LI & Kam
17. Longman

مطالعات بر شناسایی موانع حضور زنان متمرکز بوده‌اند و مطالعات داده‌محور و تطبیقی عملاً سهم بسیار کمی دارند. از معدود مطالعات داده‌محور در ایران، می‌توان به مطالعه زاهدی (۱۳۸۱) در مورد «تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه» اشاره کرد. او با بررسی موقعیت زنان دانشگاهی کشور در سه دانشگاه تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی در سال ۱۳۷۰، نشان داد که جنسیت عاملی تعیین‌کننده در گزینش‌ها است و زنان در سطوح مدیریتی دانشگاه حضور ندارند. مطالعه زاهدی در سال ۱۳۸۱ به تکرار آن پژوهش و پرسش‌ها در فاصله یک دهه پرداخته تا تغییرات پیش‌آمده را شناسایی کند. نتایج حاکی از آن هستند که گرچه زنان دانش و تجربه بیشتری کسب کرده‌اند و مشارکت آن‌ها در رده‌های مدیریتی پایین و میانی افزایش یافته، ولی در رده‌های عالی مدیریتی تغییر محسوسی رخ نداده است و همچنان کمیته‌ها و شوراهای تصمیم‌گیری دانشگاه به‌طور کامل در اختیار مردان قرار دارند. احمدی‌پور (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «مطالعه تطبیقی فرصت‌های مدیریتی زنان در سیستم آموزش عالی، مورد مطالعه: ایران و کشورهای عربی»، با مقایسه ایران و کشورهای عربی به این نتیجه می‌رسد که در ساختار اداری آموزش عالی ایران، تراکم زنان صرفاً در بخش کارشناسی است و نسبت مستقیمی بین افزایش سطح اداری و کاهش حضور و مشارکت زنان برقرار است. بردبار و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ای با «بررسی نگرش اعضای هیئت‌علمی زن دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در مورد موانع ارتقای آنان به پست‌های مدیریتی» دریافتند که علی‌رغم یکسان بودن سطح دانش و تخصص اعضای هیئت‌علمی زن و مرد، گویا فرصت‌های دستیابی به پست‌های مدیریتی برای ایشان یکسان و برابر نیست.

گروه دیگری از مطالعات، با رویکرد تحلیلی و تبیینی، به بررسی دلایل سهم کمتر زنان در مناصب مدیریتی در آموزش عالی و مدل‌سازی برای توانمندسازی و ارائه راهکار از زمینه‌های فقهی و قانونی پرداخته‌اند. این مطالعات مجموعه‌ای از مرور بر یافته‌ها و جمع‌بندی از دلایل و عوامل را در قالب راهکارهایی برای پیشبرد وضعیت زنان در آموزش عالی ارائه کرده‌اند. به‌عنوان مثال، صالحی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان «شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان در آموزش عالی و ارائه راهکارهای مؤثر جهت بهبود وضعیت حضور بانوان در جایگاه‌های مدیریتی»، مهم‌ترین راهکارها برای ارتقای وضعیت زنان در مناصب مدیریتی را در سه دسته: (۱)



توانمندسازی زنان و فراهم کردن زمینه‌های خودباوری ایشان و اصلاح طرز فکر کلیشه‌ای، (۲) حساس سازی زنان برای پیگیری مطالبات خود، و (۳) کارآفرینی به‌عنوان راهی برای اثبات توانایی رهبری زنان و برگزاری سمینار و کارگاه آموزشی برای آشنا کردن مدیران با مقوله جنسیت و ترغیب آن‌ها برای به‌کارگیری زنان در سطوح بالای سازمانی اشاره کرده‌اند. رحمانی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «ابعاد حقوقی مدیریت زنان در آموزش عالی»، ابعاد حقوقی مدیریت زنان در آموزش عالی را مورد بررسی قرار می‌دهد و نتیجه می‌گیرد که موانع پیش‌روی زنان برای دستیابی به مشاغل مدیریتی را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: (۱) موانع مربوط به تفکیک جنسیتی وظایف، و (۲) موانع مربوط به مسائل فرهنگی، مذهبی و تاریخی که امروز جزئی از فرهنگ عمومی جامعه شده‌اند و حتی خود زنان نیز آن‌ها را به‌عنوان یک اصل طبیعی پذیرفته‌اند. در مجموع، مطالعات انجام‌شده در ایران بیشتر بر آسیب‌شناسی عمومی و کمتر بر زمینه مستندسازی آماری در سطح ملی متمرکز بوده‌اند.

۴. روش پژوهش

این مطالعه با هدف بررسی سهم زنان در مناصب مدیریتی در آموزش عالی ایران با تأکید بر زنان دانشگاهی شاغل در ساختار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام گرفته است. یکی از مهم‌ترین چالش‌های این مطالعه، در ابتدا، کسب اطلاعات درباره سهم زنان در موقعیت‌های مدیریتی در آموزش عالی همراه با ویژگی‌هایی شامل مرتبه علمی، سابقه مدیریتی، سن، نوع پست بود که این اطلاعات در وزارت علوم و مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در دسترس نبودند. بنابراین، محقق برای کسب اطلاعات درباره زنان مدیر، اقدام به مکاتبه با وزارت علوم کرد و به‌منظور یکسان‌سازی داده‌ها، پرسش‌نامه خوداظهاری مشتمل بر سوابق و اطلاعات مربوط به مدیران زن ارسال شد. در پرسش‌نامه، از پاسخ‌گویان درخواست شده بود که به این مشخصات پاسخ دهند: سن، سازمان محل خدمت، نوع سازمان/دانشگاه (دولتی، غیردولتی)، مرتبه علمی (مربی، استادیار، دانشیار، استاد، غیرهیئت علمی)، مدرک تحصیلی (کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکترا)، رشته تحصیلی، پست سازمانی (عنوانی که در حکم ذکر شده است)، مسئولیت اجرایی (مدیر گروه، مدیر دانشکده، مدیرکل، معاون دانشگاه، رئیس دانشگاه)، سابقه کار (سال/ماه)، سابقه مدیریت (سال/ماه)، و سابقه مدیریت در پست کنونی (سال/ماه). به‌دلیل

اهمیت شناخت جایگاه مدیران زن در این مطالعه، هر دو گروه از زنان هیئت علمی و غیرهیئت علمی مورد مطالعه بودند. به دلیل اهمیت کیفیت داده‌ها، اطلاعات از طریق مشاوران امور زنان دانشگاه‌ها جمع‌آوری شد، به این نحو که مشاور ریاست دانشگاه، از طریق سیستم اداری، ضمن شناسایی مدیران زن در هر دانشگاه، پرسش‌نامه را برای فرد و پس از بررسی کیفیت داده‌ها، برای مشاور وزیر ارسال کرد.

برپایه اطلاعات دریافت‌شده، ۳۵۵ کد اطلاعاتی از مدیران زن در وزارت علوم جمع‌آوری شد که شامل اعضای هیئت علمی (در سطوح رئیس دانشگاه، معاون دانشگاه، مدیران اجرایی و یا مدیران کل، رئیس دانشکده و معاون دانشکده) و اعضای غیرهیئت علمی (در سطح مدیرکل) است. مدیران پایه در این مطالعه شامل مدیران گروه و مدیران در سِمَت‌های ریاست ادارات هستند. مدیران میانی شامل معاونت دانشکده و ریاست دانشکده، ریاست کتابخانه، ریاست دفاتر (نظارت و ارزیابی)، مشاور ریاست دانشگاه، ریاست آزمایشگاه‌ها و دفاتر مشاوره‌های تخصصی در نظر گرفته شده است. مدیران عالی شامل معاون دانشگاه و ریاست دانشگاه‌ها و، در سطح ستاد نیز، معاون وزیر و مشاور ستاره‌دار وزیر در نظر گرفته شده است. سِمَت‌های ستادی، که اعضای غیرهیئت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بر عهده دارند، نیز شامل مدیریت مالی، برنامه و بودجه، رئیس اداره و ... در نظر گرفته شده است. اطلاعات جمع‌آوری‌شده در نرم‌افزار SPSS وارد شد و مورد تحلیل قرار گرفت.

بازه زمانی این مطالعه در محدوده پایانی سال ۱۳۹۹ و آغاز ۱۴۰۰ صورت گرفته است. براساس داده‌های گردآوری‌شده، ۳۵۵ زن مدیر مشارکت‌کننده در این مطالعه از ۵۱ نهاد آموزش عالی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری هستند. به سبب شمار بالای نهادهای مشارکت‌کننده، سهم بالای ۳ درصد برای تحلیل انتخاب شد و بر این اساس، بیشترین فراوانی مربوط به دانشگاه تهران با ۵۳ مدیر زن است که سهم آن نزدیک به ۱۵ درصد از کل مدیران زنی است که اطلاعات آن‌ها ثبت شده است. دانشگاه فردوسی مشهد با ۱۹ مدیر زن (۵۴ درصد) در جایگاه دوم و دانشگاه کوثر متعلق به نیروی انتظامی با ۱۷ مدیر زن (۴/۸ درصد) در رتبه سوم قرار دارند. دانشگاه سمنان با ۱۵ مدیر (۴/۲ درصد)، دانشگاه زنجان با ۱۱ مدیر (۳/۱ درصد) و دانشگاه گنبد کاووس با ۱۲ مدیر (۳/۴ درصد) در مراتب بعدی قرار دارند. سهم دیگر مراکز مشارکت‌کننده در ارائه اطلاعات زیر ۳ درصد بوده است.



۴. یافته‌ها

یافته‌های این مطالعه بیانگر وجود دو لایه از سقف شیشه‌ای در مسیر ارتقای زنان به موقعیت‌های مدیریتی در جامعه مورد مطالعه از آموزش عالی ایران است و نشان می‌دهد که نظم جنسیتی به صورت ساختاریافته در مسیر پلکان شغلی زنان شکل گرفته است.

۴-۱. لایه اول سقف شیشه‌ای: سهم زنان در مراتب علمی

وضعیت آموزش عالی ایران در یک نگاه کلی نشان می‌دهد که تا سال ۱۴۰۰، مجموعاً تعداد ۲۳۰ هزار و ۳۸۸ نفر در مؤسسات آموزش عالی کشور به تدریس اشتغال داشته‌اند. از این مجموع، ۱۵۲ هزار و ۵۲ نفر (معادل ۶۶ درصد) مرد و ۷۸ هزار و ۳۳۶ نفر (معادل ۳۴ درصد) زن هستند. تفکیک نسبت ساختار دولتی و غیردولتی (غیرانتفاعی و دانشگاه آزاد) نشان می‌دهد که مجموعاً زنان ۳۳ درصد از اعضای هیئت علمی در ساختار دولتی و ۳۴/۸ درصد در ساختار غیردولتی را تشکیل می‌دهند. سهم نابرابر زنان در ساختار بخش دولتی، که عموماً دانشگاه‌های با رتبه بالاتر در کشور را تشکیل می‌دهند، بیانگر وجود نابرابری در سهم زنان در ساختار تخصصی وزارت علوم است. نگاهی به سهم زنان در مراتب علمی این نابرابری را نمایان‌تر می‌کند.

همان‌گونه که در جدول شماره (۱) مشهود است، با افزایش مراتب علمی، سهم زنان کاهش معناداری را تجربه می‌کند. بیشترین سهم زنان در بین مراتب علمی متعلق به مرتبه استادیار (۶۰ درصد) و، پس از آن، متعلق به مرتبه مربی (۲۰ درصد) است که عملاً در فرایند ارتقا و کسب مراتب بالاتر، با چالش‌های جدی مواجه هستند. آموزشگران با رتبه مربی چالش‌های جدی برای تبدیل وضعیت به استادیاری دارند و در اکثر موارد، با همین رتبه بازنشسته خواهند شد.

جدول ۱. سهم زنان در بین مراتب علمی

مرتبۀ علمی	تعداد	درصد
مربی	۳۱۶۷	۲۰
استادیار	۹۲۷۴	۶۰
دانشیار	۲۳۶۹	۱۵
استاد	۷۹۲	۵
جمع	۱۵۶۰۲	۱۰۰

منبع: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (۱۴۰۰)



بر این اساس، نزدیک به ۲۰ درصد از این زنان، در چرخه تخصصی شدن حرفه، با چالش مواجه هستند. بررسی سهم زنان در مراتب دانشیاری و استاد تمام، که عملاً فرصت کسب مراتب مدیریتی را فراهم می‌آورد، نشان می‌دهد که سهم زنان در مرتبه دانشیاری ۱۵ درصد و در مرتبه استادی ۵ درصد است (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۴۰۰). این کاهش معنادار سهم زنان بیانگر این است که مجموعاً ۸۰ درصد از موقعیت‌های تخصصی و حرفه‌ای در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در اختیار مردان است و شکاف جنسیتی ۸۰ درصدی در این حوزه وجود دارد.

کاهش سهم زنان در مراتب تخصصی آکادمیک اولین بار توسط آلپر^۱ (۱۹۹۳) با عنوان «لوله‌های دارای نشتی»^۲ مطرح شد و تا کنون مطالعات زیادی (پل^۳، ۱۹۹۶؛ آتکین و همکاران^۴، ۲۰۰۲؛ گاسر و شافر^۵، ۲۰۱۴؛ رسمینی^۶، ۲۰۱۶؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۹) به مستندسازی این ریزش پرداخته‌اند. در این پدیده، با افزایش مراتب علمی در ساختار آکادمیک، تعداد زنان دچار ریزش می‌شود و سهم آن‌ها با کاهش معناداری مواجه می‌شود؛ به طوری که در مراتب مرجعیت علمی، همچون رتبه استادی، دارای سهم بسیار ناچیزی هستند. این سهم برای زنان شاغل در وزارت علوم ۵ درصد است که خود نشان می‌دهد تا چه اندازه شکاف جنسیتی در زمینه مرجعیت علمی وجود دارد. گزارش یونسکو (۲۰۲۱) از این پدیده با عنوان لایه اول سقف شیشه‌ای یاد می‌کند که مانع از حضور زنان در پست‌های مدیریتی بالاتر، که مستلزم داشتن مرتبه بالاتر از استادیاری است، می‌شود. لایه دوم سقف شیشه‌ای، که دسترسی به آن بسیار سخت‌تر است، متعلق به مناصب و موقعیت‌های مدیریتی است که در این بخش، به بررسی ویژگی‌های این لایه در وزارت علوم می‌پردازیم.

۴-۲. لایه دوم سقف شیشه‌ای: زنان در موقعیت‌های مدیریتی

در این بخش، مروری بر یافته‌های بخش آماری مرتبط با بررسی مدیران زن شاغل در وزارت علوم، که موفق شده‌اند در موقعیت‌های مدیریتی قرار گیرند، خواهیم داشت. در

1. Alper
2. Leaky pipeline
3. Pell
4. Atkin
5. Gasser & Shaffer
6. Resmini

واقع، ویژگی مهم این گروه این است که وارد نردبان ارتقای شغلی و کسب مراتب مدیریتی شده‌اند و بازنمایی از زنان در لایه دوم سقف شیشه‌ای خواهند بود.

الف) ورود دیر هنگام، پرش به موقعیت‌های پایه مدیریتی و پایان زود هنگام. بررسی وضعیت سنی مدیران زن در تقاطع با سابقه کار و سابقه مدیریتی چند ویژگی مهم از موقعیت آن‌ها را نشان می‌دهد. بررسی وضعیت سنی مدیران زن در وزارت علوم (جدول ۲) نشان می‌دهد که بیشترین درصد فراوانی زنان مدیر در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال قرار دارد و سپس ۳۲/۷ درصد در گروه سنی ۲۹ تا ۳۹ سال قرار دارند و ۱۷/۲ درصد در گروه سنی بالاتر از ۵۱ سال قرار دارند. میانگین سنی زنان مدیر در وزارت علوم ۴۳/۶ سال است.

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب سن مدیران

سن	فراوانی	درصد معتبر
۲۹ تا ۳۹ سال	۱۱۶	۲۳/۷
۴۰ تا ۵۰ سال	۱۷۸	۵۰/۱
۵۱ تا ۶۱ سال	۵۱	۱۴/۴
بالای ۶۲ سال	۱۰	۲/۸
کل	۳۵۵	۱۰۰
میانگین	۴۳/۶	

این در حالی است که مقایسه سابقه کار مدیران زن (جدول شماره ۳) نشان می‌دهد نزدیک به ۳۹ درصد از آن‌ها بین ۱۱-۶ سال سابقه کاری دارند که بیشترین فراوانی گزارش شده است. نزدیک به ۳۰ درصد از این مدیران سابقه‌ای بین ۶-۱ سال دارند که از نظر فراوانی، در جایگاه دوم قرار گرفته‌اند. در این بین، مدیرانی که بین ۲۶-۲۱ سال و ۳۱-۲۶ سال سابقه دارند، به ترتیب با ۴.۳ و ۴.۶، کمترین سهم را دارند.

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب سابقه کار مدیران

سابقه کار مدیران	فراوانی	درصد معتبر
بین ۱۲ تا ۷۲ ماه (۱-۶ سال)	۹۵	۲۸/۹
بین ۷۳ تا ۱۳۳ ماه (۱۱-۶.۱ سال)	۱۲۷	۳۸/۶



سابقه کار مدیران	فراوانی	درصد معتبر
بین ۱۳۴ تا ۱۹۴ ماه (۱۶-۱۱۰ سال)	۵۱	۱۵/۵
بین ۱۹۵ تا ۲۵۵ ماه (۲۱-۱۶۰ سال)	۲۷	۸/۲
بین ۲۵۶ تا ۳۱۶ ماه (۲۶-۲۱۰ سال)	۱۴	۴/۳
بین ۳۱۷ تا ۳۷۷ ماه (۳۱-۲۶۰ سال)	۱۵	۴/۶
کل	۱۰۰	۳۲۹
میانگین سابقه کار	۱۳۴ ماه (۱۱ سال)	

دو نکته در چنین توزیعی می‌تواند جالب توجه باشد. نخست آن‌که مدیران زن در نهادهای وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، در سال‌های نخستین خدمت خود هستند که در نگاه اولیه، نوعی جوان‌گرایی در انتخاب‌ها و انتصاب‌ها را نشان می‌دهد. اما بررسی میانگین سنی آن‌ها نشان می‌دهد که شکاف جدی بین میانگین سنی و سابقه کار وجود دارد. به عبارت دیگر، از نظر سنی، زنان ورودی دیر هنگام به آموزش عالی دارند، اما در کسب موقعیت‌های مدیریتی در رده‌های ابتدایی، همچون مدیرگروهی، سریع‌تر وارد عمل می‌شوند.

در تأیید این موضوع، بررسی سهم زنان مدیر در مراتب علمی است. همان‌گونه که داده‌های به‌دست‌آمده در جدول ۴ نشان می‌دهند، از میان ۳۵۵ نفر مشارکت‌کننده در این مطالعه، ۳۱۹ نفر به این پرسش پاسخ داده‌اند که از این میان، ۲۰۴ نفر (۵۷.۶ درصد) از مدیران مرتبه علمی خود را استادیار اعلام کرده‌اند که این فراوانی به‌طور چشمگیری بیشتر از دیگر مراتب علمی است. این تجمع را شاید بتوان به این سبب پنداشت که یا شاید شمار زنان در مراتب علمی بالاتر کمتر است که شمار اندک مدیران زن در مراتبی چون دانشیاری یا استادی را به دنبال داشته است، و یا شاید استادیاران مسئولیت سِمَت‌های اجرایی را راحت‌تر می‌پذیرند. سهم زنان با مرتبه استادی در موقعیت‌های مدیریتی (۵/۶ درصد) نیز نکته مهمی است، چرا که انتظار می‌رود با افزایش سطح مرتبه علمی، سهم زنان در موقعیت‌های مدیریتی افزایش یابد. یافته‌ها نشان می‌دهند که از میان ۳۱۹ نفر مدیر زن، تنها ۲۹ نفر غیرهیئت علمی در پست‌های مدیریتی مصوب فعالیت دارند.



جدول ۴. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب مرتبه علمی

مرتبه علمی	فراوانی	درصد معتبر
غیرهیئت علمی	۲۹	۸/۲
مربی	۱۷	۴/۸
استادیار	۲۰۴	۵۷/۶
دانشیار	۸۴	۲۳/۷
استاد	۲۰	۵/۶
کل	۳۱۹	۱۰۰

نکته جالب‌تر این‌که تقاطع سابقه کار و سابقه مدیریتی (جدول ۵) نشان می‌دهد که بیش از ۸۶ درصد زنان سابقه مدیریتی زیر ۶ سال دارند و ۹/۵ درصد سابقه مدیریتی تا ۱۱ سال دارند. هرچند انتظار می‌رود با افزایش سابقه کار، شاهد افزایش سال‌های مدیریتی در میان زنان باشیم و توزیع متناسب‌تری اتفاق بیفتد، اما نتایج نشان می‌دهند که زنان در پست‌های مدیریتی اقامتی کوتاه‌مدت و موقتی دارند و به نظر می‌رسد که موقعیت مدیریت برای آن‌ها به‌عنوان افق‌های طولانی مدت محسوب نمی‌شود و به‌سرعت از این مسیر خارج می‌شوند.

جدول ۵. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب سابقه کار و سابقه مدیریتی

جمع	۲۶ تا ۲۱/۱	۲۱ تا ۱۶/۱	۱۶ تا ۱۱/۱	۱۱ تا ۶/۱	۶ تا ۱	کمتر از ۱	سابقه کار
فراوانی	۲۸/۷	۹۴	۰	۰	۰	۰	۰
درصد	۳۸/۷	۱۲۷	۰	۰	۱/۸	۶	۳۵/۱
فراوانی	۱۵/۵	۵۱	۰	۰	۰/۹	۳	۲/۴
درصد	۸/۲	۲۷	۰	۰	۰/۳	۱	۱/۸
فراوانی	۴/۳	۱۴	۰	۰/۳	۱	۲/۱	۷
درصد	۴/۵	۱۵	۰/۶	۲	۰	۰/۶	۲
فراوانی	۱۰۰	۳۲۸	۰/۶	۲	۰/۳	۱	۲/۱
درصد	۱۰۰	۳۲۸	۰/۶	۲	۰/۳	۱	۲/۱

علاوه بر این، تقاطع مرتبه علمی و سابقه مدیریتی مدیران زن وزارت علوم (جدول ۶) بیانگر آن است که با افزایش سطح مرتبه علمی زنان، همچنان بیشترین درصد فراوانی آن‌ها در سقف دوره مدیریتی ۱ تا ۶ سال قرار دارد و بنابراین، زنان، علی‌رغم افزایش مرتبه علمی و سابقه کار، تمایلی به حضور مداوم و طولانی مدت در موقعیت‌های مدیریتی ندارند. این یافته تأییدی بر ایده پایان زود هنگام زنان در عرصه مدیریتی علی‌رغم کسب مراتب بالاتر علمی و افزایش سابقه کار است.



جدول ۶. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب مرتبه علمی و سابقه مدیریتی (برحسب سال)

کمترازا	۶تا	۱۱تا۱۶	۱۶تا۲۱	۲۱تا۲۶	جمع						
فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	
۰	۰	۱۵	۴/۵	۹	۲/۷	۲	۰/۶	۰	۰	۲۶	۷/۸
۰	۰	۱۶	۴/۸	۰	۱	۰	۰/۳	۰	۰	۱۷	۵
۱۳	۳/۹	۱۷۱	۵۱/۲	۹	۲/۷	۲	۰/۶	۰	۰	۱۹۵	۵۸/۴
۳	۰/۹	۶۳	۱۸/۹	۸	۲/۴	۲	۰/۶	۱	۰/۳	۷۸	۲۳/۴
۰	۰	۱۱	۳/۳	۵	۱/۵	۱	۰/۳	۰	۰	۱۸	۵/۴
۱۶	۴/۸	۲۷۶	۸۲/۶	۳۱	۹/۳	۸	۲/۴	۱	۰/۳	۲	۰/۶
جمع											

ب) پنجره باز مشارکتی در علوم انسانی و علوم پایه؛ انسداد در هنر و علوم پزشکی. رشته تحصیلی از دیگر ابعاد مورد بررسی در موقعیت زنان مدیر در این مطالعه بود. همان‌گونه که اطلاعات به‌روشنی نشان می‌دهند (جدول ۷)، بیشترین سهم در موقعیت‌های مدیریتی را دانش‌آموختگان گروه علوم انسانی با ۳۶ درصد دارند و پس از آن، گروه علوم پایه با ۲۷ درصد و سپس رشته‌های فنی و مهندسی با ۱۹ درصد قرار دارند. در این میان، کمترین فراوانی مربوط به گروه علوم پزشکی و هنر به‌ترتیب با ۲/۳ و ۲/۸ درصد است. مقایسه این داده‌ها با سهم زنان در رشته‌های دانشگاهی بیانگر نوعی همسویی در نحوه حضور زنان در ساختار آموزش عالی ایران است. براساس روند سه دهه گذشته، زنان همواره بیشترین سهم دانش‌آموختگان را در رشته‌های علوم انسانی با متوسط ۵۳ درصد برخوردار بوده‌اند و بنابراین، در فرایند جذب به آموزش عالی نیز، وارد رقابت گسترده‌تری شده‌اند و عملاً به نظر می‌رسد که پنجره مشارکتی در حوزه علوم انسانی و علوم پایه برای حضور در مناصب مدیریتی باز بوده، اما در دو رشته هنر و علوم پزشکی دچار انسداد است.

جدول ۷. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب گروه تحصیلی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

گروه تحصیلی	فراوانی	درصد معتبر
علوم انسانی	۱۲۸	۳۶/۵
علوم پایه	۹۷	۲۷/۵
فنی و مهندسی	۶۷	۱۹
کشاورزی و دامپزشکی	۴۳	۱۲
هنر	۱۰	۳
علوم پزشکی	۸	۲
کل	۳۵۳	۱۰۰

۳-۴. سقف شیشه‌ای بر فراز گذرگاه مسدود دانشکده‌ها

نوع سِمَت اجرایی که زنان در آن فعالیت دارند، از دیگر ابعاد مهم در تحلیل موقعیت زنان در آموزش عالی محسوب می‌شود. یافته‌ها (جدول ۸) نشان می‌دهند که مدیریت گروه‌های آموزشی با نزدیک به ۴۶ درصد (۱۶۲ نفر) بیشترین فراوانی در میان مدیر زن دارد. این در حالی است که از میان پاسخ‌دهندگان، تنها یک زن سابقه ریاست دانشگاه را در کارنامه کاری خود ثبت کرده است. در این بین، مدیران میانی^۱ با شکافی قابل ملاحظه با نزدیک به ۱۹ درصد در جایگاه دوم قرار دارد. همچنین، مدیران ستادی^۲ با ۸ درصد سهم اندکی از سِمَت‌های مدیریتی دانشگاه را دارند. بنابراین، با مقایسه مرتبه علمی مدیران زن و مسئولیت‌هایی که در طول خدمت به آن‌ها واگذار شده است، شاید بتوان گفت که مانعی نامریی برای ورود زنان به جایگاه‌های کلان تصمیم‌گیری در نهادهای آموزش عالی وابسته به وزارت علوم دیده می‌شود. جای بسی شگفتی است که از میان ۳۵۵ مدیر زنی که در این مطالعه شرکت داشته‌اند، فقط ۱ نفر موفق شده است در جایگاه رئیس دانشگاه قرار گیرد و یا تنها ۶ نفر از پاسخ‌دهندگان سِمَت معاون دانشگاه را داشته‌اند که از این میان، ۴ نفر در مؤسسات پژوهشی وابسته به وزارت علوم و ۲ نفر دیگر در مؤسسات آموزش عالی، و نه دانشگاه، معاون بوده‌اند. بنابراین، سقف شیشه‌ای به‌صورت نمایان در ساختار مدیریتی وزارت علوم هویدا است.



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۵۰

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

جدول ۸. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب سِمَت اجرایی مدیران زن در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

سمت اجرایی	فراوانی	درصد معتبر
مدیرکل	۳۱	۸/۷
مدیر ستادی	۲۹	۸/۲
مدیر میانی	۶۷	۱۸/۹
رئیس دانشگاه	۱	۰/۳
معاون دانشگاه	۶	۱/۷
رئیس دانشکده	۲۳	۶/۵
معاون دانشکده	۳۶	۱۰/۱
مدیر گروه	۱۶۲	۴۵/۶
کل	۳۵۵	۱۰۰

۱. مدیران میانی در این مطالعه شامل افراد حاضر در سِمَت‌های اجرایی همچون ریاست کتابخانه، ریاست دفاتر (نظارت و ارزیابی)، مشاور ریاست دانشگاه، ریاست آزمایشگاه‌ها و دفاتر مشاوره‌های تخصصی و ... در نظر گرفته شده است.
۲. از سِمَت‌های ستادی، که اغلب اعضای غیرهئیت علمی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بر عهده دارند، می‌توان به مدیریت مالی، برنامه و بودجه، رئیس اداره و ... اشاره کرد.

از سوی دیگر، برای نمایان ساختن موانع دیگر، می‌توان سِمَت‌ها را به دو دسته ستادی و دانشگاهی تقسیم کرد و سهم این دو گروه را مورد بررسی قرار داد. در گروه اول، از میان ۳۵۵ مدیر زن در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۲۷ مدیر در سِمَت‌هایی فعالیت دارند که بیشتر از جنس ستادی و اجرایی هستند و ۲۲۸ در سِمَت‌های مدیریتی دانشگاهی فعالیت دارند. بنابراین، می‌توان گفت که از مجموع پست‌هایی که زنان تصدی کرده‌اند، نزدیک به ۳۶ درصد از نوع پست‌های ستادی و ۶۴ درصد پست دانشگاهی هستند. در گروه پست‌های ستادی، ۲۳ درصد مدیران غیرهیئت‌علمی هستند که سِمَت‌هایی که بر عهده دارند بیشتر شامل مدیریت واحدهای امور مالی و اداری و منابع انسانی است که جز پست‌های ستاره‌دار سازمان یا دانشگاه به شمار نمی‌آیند و همان‌گونه که جدول ۹ نشان می‌دهد، کمترین سهم را دارند. در مقابل، مدیران میانی با ۵۳ درصد بیشترین سهم را دارند که پست‌های ستاره‌دار نهادهای آموزش عالی را شامل می‌شود و اعضای هیئت‌علمی در این سِمَت‌ها فعالیت دارند.

جدول ۹. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب مدیران ستادی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مدیران ستادی	فراوانی	درصد معتبر
مدیر ستادی	۲۹	۲۲/۸
مدیرکل	۳۱	۲۴/۴
مدیر میانی	۶۷	۵۲/۷
کل	۱۲۷	۱۰۰

در گروه دوم مدیران دانشگاهی قرار گرفته‌اند که از ۳۵۵ مدیر زن در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، سهم این گروه ۲۲۸ نفر است (جدول ۱۰). پست‌های دانشگاهی که در این مطالعه مورد توجه قرار گرفته‌اند، از جمله پست‌های ستاره‌دار در ساختار سازمانی دانشگاه‌ها هستند که تنها اعضای هیئت‌علمی شرایط تصدی این پست‌ها را دارند. همان‌گونه که آمارها نشان می‌دهند، ۶۴ درصد از پاسخ‌دهندگان مدیران دانشگاهی هستند که مدیران گروه‌های آموزشی و پژوهشی با ۷۱ درصد بیشترین سهم و رئیس دانشگاه با ۰/۴ درصد (فراوانی ۱ نفر) کمترین سهم را دارد. در این میان، معاونت دانشگاه نیز با ۲/۶ درصد سهم اندکی دارد.



بنابراین، به‌روشنی می‌توان دید که بیشترین پیشرفت زنان در نردبان مدیریتی، محدود به دانشکده‌ها است و خارج از این ساختار، سهم زنان به‌طرز معناداری اُفت می‌کند؛ به‌طوری که سهم زنان در پست‌های داخل دانشکده‌ها ۹۷ درصد و در خارج از آن ۳ درصد است. از این تفاوت معنادار، می‌توان به این نتیجه رسید که دانشکده‌ها به‌عنوان گذرگاهی مسدود در مقابل زنان قرار دارند و عملاً شانس زنان برای کسب موقعیت‌های مدیریتی در داخل دانشکده‌ها خلاصه می‌شود.

جدول ۱۰. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب مدیران دانشگاهی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مدیران دانشگاهی	فراوانی	درصد معتبر
مدیر گروه	۱۶۲	۷۱
معاون دانشکده	۳۶	۱۶
رئیس دانشکده	۲۳	۱۰
معاون دانشگاه	۶	۲/۶
رئیس دانشگاه	۱	۰/۴
کل	۲۲۸	۱۰۰



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۵۲

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

۵. نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه بررسی سهم زنان در مناصب مدیریتی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به‌عنوان یکی از معتبرترین و مهم‌ترین زیرنظام‌های آموزش عالی ایران بود. نتایج این مطالعه دوجداره بودن سقف شیشه‌ای را در آموزش عالی ایران نشان می‌دهد. لایه اول این سقف شیشه‌ای مرتبط با سهم زنان در مراتب علمی است که یافته‌ها بیانگر نرخ بالای ریزش زنان در مراتب آکادمیک هستند. یافته‌ها نشان می‌دهند که عملاً در دامنه بین موقعیت مربی (۲۰ درصد) و استادیاری (۶۰ درصد)، که به‌عنوان سطح پایین هرم علمی شناخته می‌شود، و زنان در مرتبه دانشیاری (۱۵ درصد) و استاد (۵ درصد)، که سطح تخصصی و مرجعیت علمی است، با شکاف جنسیتی گسترده‌ای در حدود ۸۰ درصد مواجه هستیم. این ریزش معنادار زنان در این سطح مؤید پدیده «لوله‌های دارای نشتی» است که با افزایش مراتب علمی، سهم زنان با کاهش معناداری مواجه است. لایه دوم سقف شیشه‌ای در وزارت علوم از مقایسه سهم زنان مدیر به کل زنان هیئت علمی

قابل دریافت است. مقایسه تعداد زنان هیئت علمی (۱۵۶۰۲ نفر) و زنان مدیر عضو هیئت علمی (۳۲۶ نفر) بیانگر سهم ۲ درصدی زنان هیئت علمی در موقعیت های مدیریتی است. بنابراین، این لایه با قدرت و به صورت نمایانی در مسیر نردبان شغلی زنان در وزارت علوم قابل مشاهده است.

بررسی وضعیت زنان مدیر مؤید ویژگی های متعددی است، از جمله آن که بررسی میانگین سنی مدیران زن در وزارت علوم نشان می دهد که کمی بیشتر از ۵۰ درصد آن ها در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال قرار دارند و میانگین سنی مدیران زن در حدود ۴۳/۶ سال است. این میانگین سنی شاید در مقایسه با میانگین سنی مدیران کشور (۶۸ سال) به نظر بهتر باشد، اما در واقع، بررسی سهم بالای زنان استادیار (۵۷/۶ درصد) در موقعیت های مدیریتی نشان می دهد که آن ها در سال های ابتدایی استخدام، حضور در مناصب مدیریتی را راحت تر می پذیرند. بررسی میانگین سال های مدیریتی زنان بیانگر این است که ۸۵ درصد از مدیران زن سابقه مدیریتی کمتر از ۶ سال دارند و علی رغم افزایش سطح مرتبه علمی و حتی سابقه کار نیز، علاقه ای به حضور بیشتر در موقعیت های مدیریتی ندارند. این امر بیانگر این است که عملاً زنان در بسیاری از مواقع، پس از گذر از مسیر پرپیچ و خم استخدام، ابتدا به صورت علاقه مندانه وارد پست های مدیریتی می شوند، اما پس از آن، بر تقویت و تثبیت جایگاه علمی خود متمرکز می شوند و کمتر تمایل دارند به چالش با ساختارها پردازند و به دنبال مناصب مدیریتی بروند. عملاً می توان فرض کرد که شاید به همین سبب باشد که شمار مدیران زن در جایگاه مدیران گروه های آموزشی و پژوهشی به طور چشمگیری بیشتر از دیگر سمت های مدیریتی است؛ به طوری که از میان بیش از ۳۵۰ مشارکت کننده در این پیمایش، تنها یک رئیس دانشگاه وجود دارد و بیش از نیمی از پاسخ گویان تنها مدیریت گروه را در کارنامه خود دارند.

مورلی و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه خود دریافتند که زنان اغلب بازه زمانی کوتاهی را در پست های مدیریتی می گذرانند و از عمده ترین دلایل آن، به فرهنگ مسلط ساعات کاری طولانی، پیامدهای روحی و روانی احساس در اقلیت بودن، روابط اجتماعی سمی (رقابت های غیر سازنده علیه زنان) و ناسازگاری با مسئولیت های خانوادگی زنان اشاره کردند. آن ها دریافتند که زنان به دلیل ضرورت ایجاد توازن بین مسئولیت های علمی و



شغلی با درگیر شدن در پست‌های مدیریتی دچار کمبود زمان می‌شوند و عملاً در چرخه تولید علم و در مسیر کسب مراتب بالاتر علمی دچار رکود می‌شوند و به همین دلیل، به راحتی از سمت‌های مدیریتی کنار می‌روند.

یکی دیگر از نکات مورد توجه در یافته‌های این مطالعه سهم بالای زنان مدیر در رشته‌های علوم انسانی (۳۶/۵ درصد) و علوم پایه (۲۷/۵ درصد) و سهم ناچیز زنان در دو رشته هنر (۲/۸ درصد) و علوم پزشکی (۲/۳ درصد شامل رشته‌های پزشکی زیرمجموعه وزارت علوم) بود. البته، مقایسه سهم زنان دانش‌آموخته در آموزش عالی کشور تا اندازه‌ای با این روند همخوانی دارد، اما انتظار می‌رفت در رشته‌هایی همچون علوم پزشکی (زیرمجموعه وزارت علوم) و هنر، که بیش از ۵۰ درصد دانش‌آموختگان مقطع دکتری آن را زنان تشکیل می‌دهند، سهم بیشتری برای زنان مدیر وجود داشته باشد. یافته دیگر این مطالعه محدود بودن موقعیت‌های مدیریتی زنان به محیط دانشکده‌ها است که از تقسیم مناصب مدیریتی زنان به دو دسته ستادی و دانشگاهی حاصل آمد. این لایه پنهان نشان داد که از مجموع مناصب مدیریتی، ۳۶ درصد ستادی و ۶۴ درصد موقعیت‌های دانشگاهی هستند و در نگاه اول، این سهم بالاتر جذاب به نظر می‌رسد. اما نگاهی به موقعیت‌ها نشان می‌دهد که عملاً ۷۱ درصد زنان در موقعیت مدیرگروهی و ۱۶ درصد معاونت دانشکده هستند و ریاست دانشکده ۱۰ درصد و معاون دانشگاه ۲/۶ و ریاست دانشگاه زیر نیم درصد است. این روند مجدداً بازنمایی از لوله‌های دارای نشی در پلکان مراتب مدیریتی است.

نکته مهم‌تر این است که مجموعاً ۹۷ درصد از موقعیت‌های مدیریتی زنان به دانشکده‌ها محدود است و می‌توان گفت دانشکده‌ها به عنوان گذرگاه‌هایی مسدود هستند که زنان قادر به عبور از آن نیستند و این در حالی است که سقف شیشه‌ای دوجداره بر فراز این ساختار موجود است. یافته‌های این مطالعه دو رویکرد ساختار جنسیتی سازمان و سقف شیشه‌ای را در تحلیل موقعیت مدیریتی زنان به خوبی بازتاب می‌دهند؛ هرچند مسئله نابرابری جنسیتی در مناصب مدیریتی در آموزش عالی منحصر به ایران نیست و نگاهی به داده‌های یونسکو (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که زنان در چهار دهه گذشته، علی‌رغم حضور پر تعداد در آموزش عالی، در کسب موقعیت‌های مدیریتی ناکام بوده‌اند. آمارهای جهانی نشان می‌دهند که زنان در بین کارکنان آموزشی در سطح پایین و به صورت پاره‌وقت پر تعداد



هستند، اما حضور آن‌ها به عنوان آموزشگر در مقاطع بالای تحصیلی بسیار کم است (یونسکو، ۲۰۲۱). علاوه بر این، در یک مقایسه منطقه‌ای، می‌توان گفت که در آمریکای لاتین و آسیا و اقیانوسیه، فقط ۱۸ درصد از رؤسای دانشگاه‌های دولتی زن هستند. در اروپا، در سال ۲۰۲۰، در مجموع ۴۸ کشور مورد بررسی، فقط ۱۵ درصد از رؤسای دانشگاه‌ها زن بودند و در مقابل، ۸۵ درصد از رؤسای دانشگاه‌ها مرد هستند. علاوه بر این، در ۲۰ کشور، در هیچ دانشگاهی زنان در منصب ریاست دانشگاه حضور ندارند. در برخی از کشورها مثل دانمارک، فنلاند، ایسلند، لاتویا و نوروژ، زنان بیشترین سهم را در موقعیت رؤسای دانشگاه‌ها دارند. در کشورهایی مثل کرواسی، قبرس و مولدوا، زنان سهم تقریباً برابری دارند (گزارش اتحادیه‌ی دانشگاه‌های اروپا^۱، ۲۰۲۰). این در حالی است که اکثر این کشورها سهم زنان را در مدیریت‌های عالی (ریاست دانشگاه) در نظر گرفته‌اند، که ایران در مقایسه با آن‌ها فاصله زیادی دارد. آخرین گزارش شکاف جنسیتی^۲ (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که سهم زنان ایرانی در موقعیت‌های مدیریتی ۱۸ درصد در مقابل سهم ۸۲ درصدی مردان است که به معنای نابرابری شدید در موقعیت‌های مدیریتی در کل ساختار است، اما انتظار می‌رفت که حضور زنان در موقعیت‌های مدیریتی آموزش عالی پررنگ‌تر باشد؛ مخصوصاً به این دلیل که در بسیاری از مجامع سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کشور، دائماً از زنانه بودن آموزش عالی و تصرف آن توسط زنان به سخن می‌آید. دیوید^۳ (۲۰۱۶) و مورلی^۴ (۲۰۱۱) معتقدند که از «بازی با اعداد» در آموزش عالی، به عنوان یک پوشش برای پنهان کردن نابرابری‌های موجود در آن استفاده شده است. تأکید بر زنانه شدن آموزش عالی و ارائه آمارهایی از حضور زنان بخشی از این بازی با اعداد است که در عمل مانع از تحلیل دقیق‌تر نابرابری‌ها در آموزش عالی می‌شود. شاید بتوان گفت که در نگاه عمومی، این رخداد در مورد آموزش عالی ایران نیز حادث شده و عملاً ارائه آمارهای گسترده از حضور بالای ۵۰ درصدی زنان در میان پذیرفته‌شدگان دانشگاه‌ها در کشور در طول دو دهه گذشته همین تصور را ایجاد کرده که آموزش عالی ایران زنانه شده است. اما یافته‌های این

1. European University Association

2. Global Gender Gap Report

3. David

4. Morley

مطالعه بیانگر وجود شکاف جنسیتی در درون آموزش عالی و استقرار دو لایه قدرتمند از سقف شیشه‌ای در مسیر نردبان شغلی زنان است که عملاً ساختاری جنسیتی را شکل داده است. افزایش تقاضای زنان برای آموزش عالی و در عین حال پایداری نابرابری‌های متعدد در آن، از جمله در نظام مدیریتی، به معنای نادیده گرفتن ظرفیت بخش مهمی از مخاطبان و عدم انعکاس خواسته‌ها و نیازهای آن‌ها در سطوح مختلف است. این در حالی است که نهاد آموزش عالی به عنوان یکی از الگوهای تحقق عدالت اجتماعی شناخته می‌شود و عملاً پایداری این نابرابری‌ها، در طولانی مدت، به عنوان ضدالگویی در دیگر ساختارها تأثیرگذار خواهد بود. در کشوری مانند ایران که گرایش جدی به مهاجرت وجود دارد (صرفی و همکاران، ۲۰۲۳)، نادیده گرفتن ظرفیت‌ها می‌تواند منجر به ناامیدی افراد و از دست رفتن منابع انسانی کشور شود. در عصر هوش مصنوعی و فضای مجازی، که عملکرد افراد هر چه بیشتر از قید فضاهای فیزیکی رها می‌شود (آریس و همکاران، ۲۰۲۳) توجه به ظرفیت‌ها و قابلیت‌های همه اعضای جامعه اهمیت روزافزون پیدا کرده است.

۷. تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسنده بیان نشده است.

- احمدی پور، زهرا (۱۳۹۴). مطالعه تطبیقی فرصت‌های مدیریتی زنان در سیستم آموزش عالی، مورد مطالعه: ایران و کشورهای عربی. همایش زن و مدیریت در نظام آموزش عالی، دوره اول.
- بردبار، غلامرضا؛ هادی ندوشن، حسین؛ و جعفری، زهرا (۱۳۹۱). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی زن دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در مورد موانع ارتقای آنان به پست‌های مدیریتی. فصلنامه مدیریت سلامت، ۱۵(۴۸)، ۳۶-۴۶.
- رحمانی، زهره (۱۳۹۴). ابعاد حقوقی مدیریت زنان در آموزش عالی. همایش زن و مدیریت در آموزش عالی، اسفند ۱۳۹۴، دوره اول.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۱). تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه. فصلنامه زن در توسعه و سیاست، ۱(۴)، ۱۰-۲.
- صالحی، نسرين؛ آذرنوش، مریم؛ صالحی، نفیسه؛ ناطق، تهمنه؛ و مرجان، مهرانه (۱۳۹۴). شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان در آموزش عالی و ارائه راهکارهای مؤثر جهت بهبود وضعیت حضور بانوان در جایگاه‌های مدیریتی. همایش زن و مدیریت در نظام آموزش عالی، اسفند ۱۳۹۴، دوره اول.
- فلاحی، لیلا (۱۳۹۷). عدالت جنسیتی در آموزش عالی ایران. تهران: مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری (۱۴۰۰). گزارش سهم مدیریتی زنان در دولت دوازدهم. تهران: معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری.
- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (۱۴۰۰). آمار آموزش عالی ایران (سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹). تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، گروه پژوهش‌های آماری و فناوری اطلاعات.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158. Doi: 10.4324/9781003071709-29
- Aiston, S. J. (2014). Leading the academy or being led? Hong Kong women academics. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 59-72.
- Allen, A. (2005). Feminist Perspectives on Power. in E.N. Zalta (ed.), *Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2008 edition), <http://plato.stanford.edu/entries/feminist-power/#Bib> (accessed 1 October 2008)
- Alper, J. (1993). The pipeline is leaking women all the way along. *Science* 260(5106), 409-411. doi: 10.1126/science.260.5106.409
- Aris, S., Aeini, B., & Nosrati, S. (2023). A Digital Aesthetics? Artificial Intelligence and the Future of the Art. *Journal of Cyberspace Studies*, 7(2), 219-236. doi: 10.22059/jcss.2023.366256.1097



- Atkin, A. M., Green, R., & McLaughlin, L. (2002). Patching the leaky pipeline. *Journal of College Science Teaching*, 32(2), 102.
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in psychology* 12, 618250.
- Bain, O., & Cummings, W. (2000). Academe's glass ceiling: Societal, professional-organizational, and institutional barriers to the career advancement of academic women. *Comparative education review*, 44(4), 493-514.
- Bawa, S., & Sanyare, F. (2013). Women's participation and representation in politics: Perspectives from Ghana. *International Journal of Public Administration*, 36(4), 282-291.
- Bower, B. L., & Wolverson, M. (2009). *Answering the call: African American women in higher education leadership*. Stylus Publishing, LLC.
- Burkinshaw, P. (2015). *Higher education, leadership and women vice chancellors: fitting in to communities of practice of masculinities*. Springer.
- Burkinshaw, P., & White, K. (2017). Fixing the women or fixing universities: Women in H. E. leadership. *Administrative Sciences*, 7(3), 30.
- Butler-Henderson, K., Carbone, A., Devlin, M., Bull, R., Coldwell-Neilson, J., Fenton, S. H., Fitzgerald, T., & Lang, C. (2022). Editorial: Women and leadership in higher education learning and teaching. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 19(1), 1-5.
- Choi, S., & Park, C. O. (2014). Glass ceiling in Korean civil service: Analyzing barriers to women's career advancement in the Korean government. *Public Personnel Management*, 43(1), 118-139.
- David, M. E. (2016). *Feminism, gender and universities: Politics, passion and pedagogies*. Routledge.
- Davidson, M. J. (2012). Women in management worldwide: Progress and prospects. *Human Resource Management International Digest*, 20(6).
- Dunn, D., Gerlach, J. M., & Hyle, A. E. (2014). Gender and leadership: Reflections of women in higher education administration. *International Journal of Leadership and Change*, 2(1), 2.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, Mass: Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2018). Women and the labyrinth of leadership. In *Contemporary issues in leadership* (pp. 147-162). Routledge.
- European University Association (EUA) (2020). Male vs female university leaders: the hard facts on International Women's Day.
- Ford, J., & Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. *Work, employment and society*, 25(2), 257-273.





- Gasser, C. E., & Shaffer, K. S. (2014). Career development of women in academia: Traversing the leaky pipeline.
- Gillard, J., & Okonjo-Iweala, N. (2022). *Women and leadership: Real lives, real lessons*. MIT Press.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Gipson, A. N., Pfaff, D. L., Mendelsohn, D. B., Catenacci, L. T., & Burke, W. W. (2017). Women and leadership: Selection, development, leadership style, and performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 32-65.
- Global Gender Gap Report (2022), World Economic Forum. Reterived from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
- Gonzalez Sullivan, L. (2009). Informal learning among women community college presidents. In D. R. Dean, S. J. Bracken, & J. K. Allen (Eds.), *Women in academic leadership: Professional strategies, personal choices* (pp. 95-127). Sterling, VA: Stylus Pub
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. doi: 10.1111/0022-4537.00234
- Jacobs, J. A. (1996). Gender inequality and higher education. *Annual review of sociology*, 22(1), 153-185.
- Johnson, H. L. (2017). Pipelines, pathways, and institutional leadership: An update on the status of women in higher education.
- Josselson, R. (1996). *Revising herself: The story of women's identity from college to midlife*. New York: Oxford University Press.
- Kamassah, S. (2010). Factors that enable women of South Asian and African descent to succeed in leadership positions in higher education. *College Quarterly*, 13(3), 1-24.
- Klasen, S. (2018). The impact of gender inequality on economic performance in developing countries. *Annual Review of Resource Economics* 10, 279-298.
- Leal Filho, W., Eustachio, J. H. P. P., Caldana, A. C. F., Will, M., Lange Salvia, A., Rampasso, I. S., ... & Kovaleva, M. (2020). Sustainability leadership in higher education institutions: An overview of challenges. *Sustainability*, 12(9), 3761.
- LI, L. C., & Kam, I. C. P. (2021). Women in higher education leadership: Challenges in Hong Kong. *International Briefs for Higher Education Leaders* 9, 11-12.
- Liu, S. N. C., Brown, S. E., & Sabat, I. E. (2019). Patching the "leaky pipeline": Interventions for women of color faculty in STEM academia. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), 32.
- Longman, K. A. (2018). Perspectives on women's higher education leadership from around the world.

- Luke, C. (2001). Academic career paths: Women in senior management in Malaysian higher education. *Asia Pacific Journal of Education*, 21(2), 52-75.
- Madsen, S. R. (2012). Women and Leadership in Higher Education: Learning and Advancement in Leadership Programs. *Advances in Developing Human Resources*, 14(1), 3-10.
- Main, J. B., Wang, Y., & Tan, L. (2022). Preparing industry leaders: The role of doctoral education and early career management training in the leadership trajectories of women STEM PhDs. *Research in Higher Education*, 63(3), 400-424.
- Maranto, C. L., & Griffin, A. E. C. (2011). The antecedents of a "chilly climate" for women faculty in higher education. *Human Relations*, 64(2), 139-159.
- Montas-Hunter, S. S. (2012). Self-efficacy and Latina leaders in higher education. *Journal of Hispanic Higher Education*, 11(4), 315-335.
- Morley, L., Berma, M., & Abdul Hamid, B. D. H. (2017). Managing modern Malaysia: women in higher education leadership. In *The changing role of women in higher education* (pp. 137-154). Springer, Cham.
- Odhiambo, G. (2011). Women and higher education leadership in Kenya: A critical analysis. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(6), 667-678.
- Pell, A. N. (1996). Fixing the leaky pipeline: women scientists in academia. *Journal of animal science*, 74(11), 2843-2848.
- Peterson, H. (2011). The gender mix policy-addressing gender inequality in higher education management. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(6), 619-628.
- Phillips, K. (2012). Companies with female directors perform better. *HR Review*, 50-72.
- Prosser, M. (2006). *Shaping a fairer future*. London: Department of Trade and Industry.
- Resmini, M. (2016). The 'leaky pipeline'. *Chemistry-A European Journal*, 22(11), 3533-3534.
- Rhode, D. L. (2017). *Women and leadership*. Oxford University Press
- Rice, C. (2014). 6 steps to gender equality: How every university can get more women to the top and why they should, Tromso, Science in Balance Group.
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social studies of science*, 23(2), 325-341.
- Sarfi, M., Sarfi, T., Aris, S., Zohouri, M., Aeni, B. (2023). Religion and Migration: An Iranian Survey. *Migration Letters*, 20(S4), 470-480.
- Shapiro, M., Ingols, C., & Blake-Beard, S. (2008). Confronting career double binds: Implications for women, organizations, and career practitioners. *Journal of Career Development*, 34(3), 309-333.
- Shava, G. N., & Chasokela, D. (2020). Women in Higher Education Leadership and Parenthood, Experiences from a University in Zimbabwe: So, Few Women in Leadership Positions. *The Education Systems of Africa*, 1-15.



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۶۰

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

UNESCO (2021). Women in higher education: has the female, advantage put an end to gender inequalities? Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182>

Walby, S. (2011). *The future of feminism*. Polity.

Williams, J. C. (2005). The glass ceiling and the maternal wall in academia. *New Directions for Higher Education*, 2005(130), 91-105.



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۶۱

زنان در مدیریت آموزش
عالی ایران...



فصلنامه مطالعات دانشگاه

Homepage: <http://www.jous.ir>



مقاله پژوهشی

واکاوی مفهوم توانمندسازی زنان از منظر دانشجویان دانشگاه الزهرا

سعیده پورخزایی^۱، گلنار مهران^{۲*}، پروین احمدی^۳، فریبا عدلی^۴

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران

^۲ استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران

^۳ دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران

^۴ استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران

چکیده

چند دهه است که کشورهای جهان به اهمیت توسعه در جهت رسیدن به تعالی انسان‌ها، رفع نابرابری و ایجاد عدالت اجتماعی پی برده و رسیدن به اهداف توسعه را محور سیاستگذاری‌های کلان خود قرار داده‌اند. کشور برای رسیدن به توسعه پایدار نیاز به مشارکت همه اعضای جامعه دارد. از آن‌جا که زنان نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند و رسیدن به برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان از مؤلفه‌های مهم توسعه پایدار محسوب می‌شود، توجه به نیازها، مسائل، مشکلات آگاه‌سازی و تهیه برنامه‌هایی جهت توانمندسازی زنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا زنان تا توانمند نشوند، نمی‌توانند به کشور در جهت تحقق اهداف توسعه کمک کنند. بنابراین، توجه به زنان و توانمندسازی آن‌ها مسئله‌ای مهم برای کشور محسوب می‌شود. از این‌رو، در این پژوهش، پژوهشگر قصد دارد با طراحی پژوهشی با رویکرد کیفی و (در سپهر فلسفی) تفسیرگرایی و با روش تحلیل تماتیک، مفهوم توانمندسازی زنان از دیدگاه دانشجویان دانشگاه الزهرا را تبیین کند. مشارکت‌کنندگان این پژوهش دانشجویان زن دانشگاه الزهرا در دوره کارشناسی بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. با توجه به یافته‌های پژوهش، مفهوم زن توانمند با توجه به نگاه دانشجویان زن در شش بُعد مطرح شده است که عبارت‌اند از: بُعد روان‌شناختی (با مؤلفه‌های آزادی بیان، حق انتخاب، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، هدفمندی، مدیریت عواطف، مهارت زندگی شخصی، توجه به ارزش وجودی، خودباوری، اعتماد به نفس، حس رضایت، مسئولیت‌پذیری، حل مشکلات شخصی، اخلاقیات، استقلال، روحیه قوی، شخصیت قوی و شجاعت)؛ بُعد اجتماعی (با مؤلفه‌های ارتباط، احترام، آگاهی اجتماعی، سواد رسانه‌ای و حضور اجتماعی)؛ بُعد خانوادگی (با مؤلفه‌های تعامل، برخورداری از قدرت و مهارت زندگی خانوادگی)؛ بُعد سیاسی (با مؤلفه‌های تصمیم‌گیری در سطح کلان و سواد سیاسی)؛ بُعد اقتصادی (با مؤلفه‌های شغل و درآمد)؛ و بُعد دانش (با مؤلفه توجه به ارزش علم). این پژوهش به درک مفهوم توانمندسازی زنان میان دانشجویان دختر کمک کرد؛ لذا می‌تواند در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی توانمندسازی زنان نقش کلیدی ایفا کند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۲۵

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۱/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴

واژگان کلیدی:

توانمندسازی زنان
دانشجویان دانشگاه الزهرا
الگوی استرام کونیست
تحلیل محتوای تماتیک

* نویسنده مسئول

gmebran@alzahra.ac.ir ✉

① ۹۸-۹۱۲۵۹۷۶۸۵۴

چگونه به این مقاله ارجاع دهیم:

پورخزایی، سعیده؛ گلنار، مهران؛ احمدی، پروین؛ و عدلی، فریبا (۱۴۰۲). واکاوی مفهوم توانمندسازی زنان از منظر دانشجویان دانشگاه الزهرا. فصلنامه مطالعات دانشگاه، ۳۱(۳)، ۸۴-۶۳.

doi: 10.22035/jous.2023.5039.1038

URL:

http://www.jous.ir/article_451.html

کی‌رایت:

© نویسندگان / دسترسی به متن کامل مقاله

براساس قوانین کپی‌رایت کامانز CC BY 4.0

آزاد است.

۱. مقدمه و بیان مسئله

تاریخ دگرگونی‌ها در حوزه حضور زنان در فضای اجتماع، و به‌ویژه در بازار کار، پر است از تلاش‌هایی که زنان برای به دست آوردن موفقیت‌هایی هرچند کوچک داشته‌اند (زویک^۱، ۲۰۰۹) که تغییر در آمارهای جهانی و حضور زنان در موقعیت‌های چشمگیر، مانند نخست‌وزیری، ریاست‌جم‌ اهمیت توسعه در جهت تعالی انسان‌ها، کاهش نابرابری‌ها و ایجاد عدالت اجتماعی بر کسی پوشیده نیست (مهران، ۱۳۸۵، ۸۷). امروزه، بسیاری از کشورها خواستار دستیابی به توسعه هستند. تا پیش از دهه ۱۹۷۰، زنان به‌عنوان «گروه هدف» در برنامه‌های توسعه دیده می‌شدند که این نگرش را «زن و توسعه» می‌نامیدند. در این نگرش، اگرچه از زنان به‌عنوان بهره‌برداران برنامه توسعه نام برده می‌شد، ولی آن‌ها نقش مهم و کارآمدی در پیشبرد اهداف توسعه ایفا نمی‌کردند. در دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰، اما، این نگرش تغییر یافت و نگرش «زنان و توسعه» مطرح شد که در این نگاه، زنان به‌عنوان عنصری فعال در تحقق اهداف توسعه مطرح شدند (فریدونی، ۱۳۹۱، ۲۷). بنابراین، در پیشرفت یک جامعه نمی‌توان از نقش زنان چشم‌پوشی کرد، زیرا توسعه پایدار یک اجتماع حاصل مشارکت همه اقشار جامعه، به‌خصوص زنان، می‌باشد و این مشارکت نیز در گرو توجه به نیازها، اقتضائات و مسائل آن‌ها و یافتن راه‌هایی برای حل آن‌ها است. به عبارت دیگر، باید گفت که ارزش‌های اصلی توسعه پایدار را باید در ارتقای کیفیت زندگی، یعنی توانمندسازی زنان در تأمین نیازهای اساسی در جهت رفع اختلافات طبقاتی در جامعه، رشد آگاهی عمومی، اعتماد به نفس و اعتقاد عامه مردم به اهداف توسعه و حفظ امنیت و آزادی جست‌وجو کرد (حیدری، ۱۳۹۷، ۹۹). توانمندسازی زنان به‌عنوان یک تئوری تغییر اجتماعی مطرح می‌شود که دارای ابعاد مختلفی همچون احساس ارزشمندی در زنان، حق انتخاب، حق دسترسی به فرصت‌ها و منابع، قدرت داشتن برای کنترل زندگی شخصی (چه در خانه و چه خارج از خانه) و توانایی آن‌ها برای تأثیرگذاری مستقیم بر تحولات اجتماعی در راستای شکل دادن جامعه و اقتصادی عادلانه‌تر در سطح ملی و بین‌المللی است (شبکه اطلاعات جمعیتی سازمان ملل، ۲۰۱۹).

اگرچه مفهوم توانمندسازی زنان در سه دهه پیش وقتی برای اولین بار مطرح شد توسط نهادها و دولت‌ها مورد تمسخر قرار گرفت، اما در ادامه توسط آژانس‌های بین‌المللی بیش از دانشگاه‌ها مورد توجه قرار گرفت. به‌صراحت می‌توان گفت که توانمندسازی زنان به‌عنوان یک بخش اساسی از سیاست‌های اتخاذشده توسط آژانس‌های بین‌المللی مطرح می‌شود، اما در مقابل نشریات





آموزشی و دانشگاهی کمتر به آن پرداخته‌اند (استرام کوئیست^۱، ۲۰۱۵، ۳۹۷). از این‌رو، به نظر می‌رسد که پرداختن به مفهوم توانمندسازی زنان و یافتن مؤلفه‌های آن می‌تواند کمک کند تصویری روشن از مفهوم زن توانمند به دست آید که از این تصویر، می‌توان در سیاست‌گذاری‌های توسعه و سیاست‌گذاری‌های آموزشی استفاده کرد. بنابراین، هدف پژوهش پیش‌رو دستیابی به مفهوم توانمندسازی زنان و شناخت مؤلفه‌های آن از نگاه دانشجویان دانشگاه الزهرا است. تمرکز بر روی دانشگاه الزهرا به این دلیل است که دانشگاه الزهرا به‌عنوان یک دانشگاه تک‌جنسیتی در سال ۱۳۴۳ تأسیس شد و با شعار «زن فرهیخته و جامعه‌بالنده» به کار خود ادامه داده است و در چشم‌انداز و مأموریت آن آمده است: «دانشگاه الزهرا نماد آموزش عالی زنان کشور است که از طریق آموزش‌های نوین و کارآمد، انجام پژوهش‌های بنیادی و مسئله‌محور و ارائه فناوری‌های نوین و همکاری با نهادهای ملی و بین‌المللی، با بهره‌گیری از اساتید و اندیشمندان در جهت تربیت زنان فرهیخته توانمند و تأثیرگذار در جامعه، زمینه مشارکت همه‌جانبه زنان را برای تحقق سیاست‌های نظام جمهوری اسلامی ایران فراهم می‌سازد.» (بیانیه چشم‌انداز دانشگاه در افق ۱۴۰۴، ۱۳۹۶، ۵). بنابراین، دانشگاه الزهرا به دنبال تربیت زن فرهیخته و توانمند است که با کمک تربیت زن توانمند به جامعه جهت رسیدن به اهداف توسعه کمک می‌کند. بنابراین، تصمیم گرفته شد که شرایطی فراهم شود که صدای دانشجویان دختر شنیده شود که در ارتباط با زن توانمند چه ایده‌ای دارند و چه مؤلفه‌هایی را نشانه زن توانمند می‌دانند تا در انتها بتوان به تعریفی از مفهوم زن توانمند از دید دانشجوی دختر که در دانشگاه ویژه زنان تحصیل می‌کند به دست آید. لذا این پژوهش به دنبال پاسخی برای این سؤال است: دانشجویانی که در دانشگاه الزهرا تحصیل می‌کنند زن توانمند را چگونه تعریف می‌کنند؟ و زن توانمند چه مؤلفه‌هایی دارد؟

۲. پیشینه پژوهش

توانمندسازی زنان از جمله مؤلفه‌های مهم در توسعه پایدار محسوب می‌شود. از این‌رو، توجه به بهبود موقعیت زنان نفع همگانی را در بر دارد. از آن‌جا که مفهوم توانمندسای زنان، به این دلیل که پدیده‌ای اجتماعی محسوب می‌شود، به عوامل درونی و بیرونی متعددی بستگی دارد (کلدی؛ و سلحشوری، ۱۳۹۱، ۸). در اصل، توانمندسازی مفهومی است چندوجهی که دانشمندان و منابع مختلفی در ارتباط با آن ایده‌پردازی کرده‌اند. در ابتدا نیاز است که به تعاریف توانمندسازی زنان اشاره شود.

1. Stromquist

در تعریف دفتر امور زنان ریاست جمهوری و صندوق کودکان سازمان ملل متحد، توانمندسازی فرایندی است که طی آن افراد، برای غلبه بر موانع پیشرفت، فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند که سبب تسلط آنان در تعیین سرنوشت خود می‌شود. این واژه به مفهوم غلبه بر نابرابری‌های بنیادی است. بنابراین، توانمندسازی زنان به این معنی است که زنان برای انجام برخی کارها توانایی جمعی پیدا می‌کنند و این موضوع به رفع تبعیض‌های جنسیتی در جوامع کمک می‌کند (رئیزی؛ و خسروی، ۱۴۰۰، ۱۰۲). لانگه^۱ (۱۹۹۱) توانمندسازی را به مثابه یک فرایند در نظر گرفته است و آن را در پنج زمینه خدمات^۲، دسترسی^۳، آگاه‌سازی^۴، مشارکت^۵ و کنترل^۶ معنی می‌کند: خدمات. منظور خدماتی است که در اختیار زنان است نسبت به خدماتی که در اختیار مردان است. در این جا، به زنان به عنوان دریافت‌کنندگان منفعل خدمات نگریسته می‌شود. دسترسی. این مفهوم به دسترسی برابر به خدمات، امکانات و مزایا اشاره دارد. آگاه‌سازی. آگاه‌سازی به معنای درک آگاهانه تفاوت میان جنس^۷ و جنسیت^۸ است؛ آگاهی از این که نقش‌های جنسیتی، مانند تقسیم کار، براساس جنس و توسط فرهنگ هر جامعه تعیین می‌شود و قابل تغییر است.

مشارکت. این مفهوم به مشارکت برابر در تصمیم‌گیری - چه در سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی یا مدیریت - اشاره دارد.

کنترل. این مفهوم به کنترل برابر در تصمیم‌گیری، که شامل عوامل تولید و توزیع مزایا است، اشاره دارد. سن قابلیت^۹ یا توانمندی را براساس عملکردها تعریف می‌کند و عملکردها را به معنای آن‌چه که افراد قادر به انجام دادن آن هستند تعبیر می‌کند. از طرفی، سن در ارتباط با مفهوم توانمندسازی، از مفهوم آزادی سخن به میان می‌آورد و معتقد است که آزادی در زندگی کردن به شیوه‌های مختلف بازتاب مجموعه‌ای از توانمندی‌های یک فرد است و توانمندی فرد را به عواملی همچون مشخصه‌های فردی و ترتیبات اجتماعی وابسته می‌داند. (سن^{۱۰}، ۱۹۹۹، ۱۴۳). او از پنج

1. Longwe
2. welfare
3. access
4. conscientisation
5. participation
6. control
7. sex
8. gender
9. capability
10. Sen

نوع آزادی اساسی به شرح آزادی سیاسی، آزادی امکانات و تسهیلات اقتصادی، فرصت‌های اجتماعی، تضمین شفافیت رفتاری و تأمین حمایتی نام می‌برد که اگر افراد از این آزادی‌ها برخوردار باشند، به قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی دست پیدا می‌کنند که آن‌ها را قادر به ساختن یک زندگی خوب می‌کند (متوسلی و همکاران، ۱۳۹۶، ۳۰).

کبیر^۱ (۲۰۰۵) توانمندسازی زنان را مفهوی چندوجهی می‌داند که دربردارنده تغییراتی در سطح سیاسی، اجتماعی و فضای اقتصادی خانواده بوده است و در تعریف مفهوم توانمندی، از سه‌گانه منابع^۲ به معنی شرایط مادی و غیرمادی، که انتخاب‌ها تحت تأثیر آنان صورت می‌گیرد، عاملیت^۳ به معنی توانایی در تعریف اهداف فردی و عمل بر مبنای آن است، و نمایانگر عامل اصلی انتخاب است و دستاوردها^۴ معرف نتایج برآمده از انتخاب است.

بهت^۵ (۲۰۱۵) توانمندسازی زنان را راهی برای به دست آوردن دانش و درک روابط جنسیتی، ایجاد حس ارزش، اعتقاد به توانایی برای حفاظت از تغییرات دلخواه و حق کنترل زندگی شخصی، قدرت انتخاب و توسعه توانایی سازماندهی و تأثیرگذاری بر تغییرات اجتماعی برای ایجاد یک نظم اجتماعی و اقتصادی در سطح ملی و بین‌المللی تعریف می‌کند.

کارنوال^۶ (۲۰۱۶) بر این باور است که توانمندسازی، قبل از هر چیز، مفهومی درباره قدرت است؛ تغییر روابط قدرت به نفع کسانی که قبلاً در زندگی خود قدرت کمی اعمال می‌کردند. قدرت را با توجه به دو جنبه اصلی تعریف می‌کنند: کنترل بر منابع (جسمی، انسانی، فکری، مالی و خود)؛ و کنترل بر ایدئولوژی (عقاید، ارزش‌ها و نگرش‌ها). اگر قدرت به معنای کنترل باشد، بنابراین توانمندسازی روند دستیابی به کنترل است. با توجه به ارائه نظریه‌های مربوط به توانمندسازی زنان، نظریه استرام کوئیست به دلیل جامع بودن مبنای نظری این پژوهش است.

استرام کوئیست (۱۹۹۶؛ ۱۹۹۳) توانمندسازی را مفهومی اجتماعی - سیاسی تلقی می‌کند که فراتر از «مشارکت رسمی سیاسی» و «افزایش آگاهی» است. تعریف کامل توانمندسازی برای او شامل اجزای شناختی، روان‌شناختی، سیاسی و اقتصادی^۷ است. اما در دسته‌بندی جدیدتری که استرام کوئیست (۲۰۰۵؛ ۲۰۱۵) انجام داده است، توانمندسازی زنان را به‌عنوان یک تئوری تغییر

1. Kabeer
2. resource
3. agency
4. achievement
5. Bhat
6. Cornwall
7. Cognitive, psychological, political & economic



اجتماعی مطرح می‌کند. از نظر او، توانمندسازی مفهوم گسترده‌ای است که در بُعدهای مختلفی از جمله ابعاد اقتصادی، سیاسی، دانش و روان‌شناختی دسته‌بندی می‌شود که هر کدام از این ابعاد در دو سطح کلان (جامعه) و خرد (خانواده) مطرح می‌شوند. در بُعد اقتصادی در سطح کلان، مفهوم دسترسی به حقوق اقتصادی و اشتغال در بخش غیرکشاورزی را مطرح می‌کند و در بُعد خرد به میزان درآمد مالی زن در خانواده اشاره دارد. در بُعد سیاسی در سطح کلان به انتخاب نماینده سیاسی در هر سطحی که به زنان اجازه شنیدن صدایشان را می‌دهد اشاره دارد و در سطح خرد به نگرش به کار زنان در منزل اشاره می‌کند. در بُعد دانش، اهمیت را در دانش رسمی و غیررسمی بیان می‌دارد و در بُعد روان‌شناختی در سطح خرد، مفهوم برخورداری از اعتماد به نفس و عزت نفس را مطرح می‌کند و در سطح کلان اشتراک‌گذاری ویژگی‌های روانی با دیگر زنان است.

با توجه به نظریات ارائه‌شده، مفهوم توانمندسازی مفهومی چندوجهی است که در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، خانوادگی و روان‌شناختی صورت می‌گیرد. در این جا به تعریف استرام کوئیست اشاره می‌شود، زیرا تعریفی کامل و جامع را در ارتباط با مفهوم توانمندسازی زنان بیان می‌کند: «توانمندسازی مجموعه‌ای از دانش‌ها و مهارت‌ها و شرایطی است که زنان باید از آن برخوردار باشند تا دنیای خود را درک کنند و براساس آن عمل کنند؛ بنابراین، توانمندسازی از اقداماتی در سطح فردی و جمعی می‌باشد.» (استرام کوئیست، ۲۰۱۵، ۳۰۸).

پژوهش‌های متعددی در زمینه مفهوم توانمندسازی زنان انجام شده است. از جمله، یزدخواستی و راستایی (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه به این نتیجه رسیدند که عواملی چون افزایش سطح تحصیلات، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضع سلامت، برخورداری از حق مالکیت قانونی و حذف باورهای سنتی از عوامل مهم در توانمندسازی زنان هستند. فریدونی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «دریافتی نواز مفهوم تواناسازی زنان: عناصر و فرایندها»، که با مرور بیش از ۳۰ مقاله و کتاب در خصوص مفهوم توانمندسازی زنان انجام شده است، این مفهوم را در پنج مؤلفه استقلال، آموزش، توانا شدن در دو سطح فردی و گروهی، توانا شدن به‌مثابه پیامد و فرایند دسته‌بندی کرد. کرمانی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر توانمندی زنان سرپرست خانوار» به این نتیجه دست یافتند که از عوامل مؤثر در توانمندسازی زنان انگیزه پیشرفت، برخورداری از مهارت‌های فنی، اشتغال، درآمدزایی و در نهایت سلامت جسمی است.

کشاوری و آذرکسب (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «نقادی و بازسازی نظریه سارا لانگه درباره شاخص‌های توانمندسازی زنان سرپرست خانوار» ابتدا شاخص‌های لانگه را مورد نقد قرار

دادند و سپس شاخص های توانمندی زنان را در ابعاد سه گانه فرهنگی و آموزشی، اقتصادی و اجتماعی، و بهداشتی و درمانی دسته بندی کردند.

کشاورزی و شمشیری (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «الگوی کاربردی توسعه توانمندسازی زنان جامعه ایرانی: یک پژوهش ترکیبی»، که با روش کیفی انجام شد، توانمندسازی زنان شایسته در جامعه ایران را در پنج مضمون سازمان دهنده دانش شخصی، دانش محیطی، نگرش شخصی، نگرش محیطی، مهارت شخصی و مهارت محیطی دسته بندی کردند.

حسینی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «تحلیل تماتیک توسعه اجتماعی زنان با تأکید بر توانمندسازی پایدار» به این نتیجه رسید که توسعه اجتماعی زنان مستلزم مهیا نمودن زیرساخت های نظری و عملی توسعه عدالت محور و توانمندسازی پایدار است؛ به این معنا که توانمندسازی زنان غیرمقطعی و تداومی باشد و در همه ابعاد جسمی، روانی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و حقوقی انجام شود.

زمانی مقدم و افشانی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در ایران: مروری نظام مند»، با بررسی مقالات مرتبط با توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، به عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی زنان سرپرست خانوار دست یافتند و آن را در سه بُعد اجتماعی - فرهنگی، اقتصادی، و فردی - روان شناختی دسته بندی کردند.

نایاک و ماهانتا^۱ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «توانمندسازی زنان در هند» وضعیت توانمندسازی زنان در هند را تحلیل کردند و به این نتیجه رسیدند که آموزش و اشتغال از عوامل دستیابی زنان به توانمندسازی است.

شیتار^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «تحلیل وضعیت توانمندی زنان در هند و مسائل و چالش های آن» دریافتند که دسترسی به آموزش، اشتغال و تغییر در ساختار اجتماعی تنها عوامل توانمند شدن زنان است. تبسم^۳ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان در بنگلادش» توانمندسازی زنان را با توجه به قدرت تصمیم گیری در سطح خانواده، مراقبت های بهداشتی، فعالیت های سیاسی و اجتماعی سنجیدند و به این نتیجه رسیدند زنانی که در حال حاضر مشغول به کار هستند، نسبت به زنانی که کار نمی کنند، آزادی بیشتری در تصمیم گیری در مورد زندگی شخصی، اجتماعی و سیاسی خود دارند و معتقدند رابطه محکمی بین تصمیم گیری و توانمندسازی زنان وجود دارد.

1. Nayak & Mahanta

2. Shettar

3. Tabassum



ارشا احمد رشى^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشى با عنوان «توانمندسازى زنان مرورى بر ادبيات» ابتدا موانع دستيابى زنان به توانمندى را بررسى كرد و سپس راهبردهاى دسترسى به توانمندسازى زنان شامل آموزش، دسترسى به منابع و مشاركت سياسى را شناسايى نمود. بررسى ادبيات و پيشينه پژوهش نشان مى دهد كه بررسى مفهوم زن توانمند و مؤلفه هاى آن در حال تكامل است و اين پژوهش نيز به دنبال پاسخ به اين سؤال است كه زن توانمند داراى چه ويژگي هاى است؟

۳. روش

اين پژوهش از نظر هدف جز پژوهش هاى بنيادى در چارچوب پارادايم پژوهش هاى كيفى است. جامعه پژوهش دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه الزهرا شامل ۱۱ دانشكده (جدول شماره ۱) بودند و ۵۰ نفر از دانشجویان در اين پژوهش شركت كردند. روش گزينش نمونه به شيوه هدفمند بود و مصاحبه ها در سال تحصيلى ۱۴۰۲-۱۴۰۱ انجام شدند و تا رسيدن به اشباع نظرى ادامه داشت؛ به طورى كه با اضافه كردن مورد، اطلاعات جديدى به دست نيامد. چارچوب سؤالات مصاحبه نيمه ساختاريافته از مطالعه مباني نظرى به دست آمد. اطلاعات با استفاده از فرايند كدگذارى باز^۲ (شواهد معنادار)، كدگذارى محورى^۳ (مفاهيم) و كدگذارى انتخابى^۴ (مقوله ها) (جدول شماره ۲) تحليل شد. به منظور تعيين اعتبار اطلاعات، از روش چك همكار و بازآزمون استفاده شد.

جدول ۱. اطلاعات جمعيت شناختى مشاركت كنندگان در پژوهش

ردیف	دانشكده	رشته تحصيلى	تعداد
۱	دانشكده ادبيات	زبان و ادبيات فرانسه / زبان و ادبيات عربى	۲
۲	دانشكده الهيات	تاريخ و تمدن اسلامى / فلسفه و حكمت اسلامى / اديان و عرفان	۳
۳	دانشكده علوم ورزشى	رشته رفتار حركتى	۵
۴	دانشكده علوم اجتماعى و اقتصادى	مطالعات زن و خانواده / مديريت مالى / اقتصاد	۵
۵	دانشكده علوم تربيتى و روان شناسى	علوم تربيتى / روان شناسى / مشاوره	۱۵
۶	دانشكده علوم رياضى	رياضى کاربردى / كامپيوتر	۳
۷	دانشكده علوم زمينى	بيوتكنولوژى	۳
۸	دانشكده فنى و مهندسى	برق / مكانيك	۵
۹	دانشكده شيمى	شيمى کاربردى / شيمى محض	۳
۱۰	دانشكده فزيك	فزيك بنيادى	۲
۱۱	دانشكده هنر	نقاشى / صنايع دستى	۴

1. Irshad Ahmad Rashi
2. open coding
3. axial coding
4. selective coding

۴. یافته‌ها

آن‌چه در ادامه می‌آید تم‌های حاصل از کدگذاری گفته‌های دانشجویان است. دانشجویان برای تعریف زن توانمند ابتدا به بیان مؤلفه‌های آن پرداخته‌اند. از نگاه آن‌ها، مؤلفه‌های زن توانمند در شش بُعد روان‌شناختی، اجتماعی، خانوادگی، سیاسی، اقتصادی و دانشی دسته‌بندی می‌شود. هر کدام از این ابعاد در ادامه شرح داده شده‌اند. ابتدا جداول کدگذاری ارائه شده و در ادامه شرح تم‌ها بیان شده است.

جدول ۲. کدگذاری مفهوم زن توانمند

کدباز	کدمحوری
کد انتخابی: بعد روان‌شناختی	
آزادی در بیان افکار، خواسته‌ها و آرزوها	آزادی بیان
حق انتخاب بین گزینه‌های مختلف زندگی	حق انتخاب
قدرت تصمیم‌گیری در امور مختلف زندگی	قدرت تصمیم‌گیری
توانایی برنامه‌ریزی درست و منطقی در امور شخصی	قدرت برنامه‌ریزی
داشتن هدف در زندگی	هدفمندی
کنترل مناسب عواطف و هیجانات در برخورد با مسائل و مشکلات زندگی شخصی	مدیریت عواطف و هیجانات
متعادل بودن در ایفای نقش‌های مختلف در زندگی و اجرای درست وظایف محوله	مهارت زندگی شخصی
شناخت ارزش‌های وجودی خود به‌عنوان یک زن	توجه به ارزش وجودی
باور داشتن به توانایی‌های خود	خودباوری
داشتن اعتمادبه‌نفس در بخش‌های مختلف زندگی	اعتمادبه‌نفس
داشتن رضایت از زندگی شخصی	حسن رضایت
پذیرفتن تعهد و مسئولیت کارهایی که به زن سپرده می‌شود	مسئولیت‌پذیری
زن توانایی حل مشکلات شخصی خود را داشته باشد	حل مشکلات شخصی
اخلاقیات سرلوحه زندگی باشد	توجه به اخلاقیات
انجام مستقل فعالیت‌های روزمره	
عدم وابستگی غیر منطقی به خانواده و دیگران	استقلال
داشتن فکر مستقل و پیروی نکردن کورکورانه از عقیده دیگران	
حفظ روحیه در تمامی مراحل زندگی	روحیه قوی
داشتن شخصیت قوی	شخصیت قوی
شجاعت در کلام و رفتار	شجاعت
بعد انتخابی: بعد اجتماعی	
داشتن ارتباط اجتماعی موفق با افراد جامعه	ارتباط



کدباز	کدمحوری
داشتن احترام به عنوان یک زن	احترام
آگاهی از مسائل و مشکلات جامعه	آگاهی اجتماعی
آشنایی با فعالیت رسانه‌ها و نقد مطالب	سواد رسانه ای
حضور اجتماعی پررنگ در جامعه و فعالیت اجتماعی	حضور اجتماعی
بعد خانوادگی	
برقراری ارتباط مناسب با همسر و فرزندان	تعامل
برخورداری از نفوذ در مسائل خانوادگی	برخورداری از قدرت
ازدواج موفق و تشکیل خانواده	
همسر خوب بودن	مهارت زندگی خانوادگی
تربیت مناسب فرزندان	
بعد سیاسی	
قدرت تصمیم‌گیری در سطح عالی کشور مانند نمایندگی مجلس و فعالیت مدیریتی	تصمیم‌گیری در سطح کلان
آگاهی از مسائل روز سیاسی و قدرت نقد مسائل سیاسی	سواد سیاسی
بعد اقتصادی	
یافتن شغل مناسب و راه‌اندازی کسب‌وکار	شغل
کسب درآمد	استقلال مالی
بعد دانش	
داشتن تحصیلات دانشگاهی	توجه به ارزش علم

شرح تم‌ها در ادامه بیان شده است:

۴-۱. تعریف دانشجوی از بعد روان‌شناختی

مؤلفه‌های بعد روان‌شناختی، از نظر دانشجویان، با مؤلفه‌هایی چون «آزادی بیان»، «حق انتخاب»، «تصمیم‌گیری»، «برنامه‌ریزی»، «هدفمندی»، «مدیریت عواطف»، «مهارت زندگی شخصی»، «توجه به ارزش وجودی»، «خودباوری»، «اعتمادبه‌نفس»، «حس رضایت»، «مسئولیت‌پذیری»، «حل مشکلات شخصی»، «اخلاقیات»، «استقلال»، «روحیه قوی»، «شخصیت قوی» و «شجاعت» تعریف می‌شود.

دانشجویان در ارتباط با مؤلفه «آزادی بیان» معتقدند که زن توانمند کسی است که بتواند افکار، خواسته‌ها و آرزوهای خود را آزادانه بیان کنند. در ارتباط با «حق انتخاب»، دانشجویان معتقدند که یک زن در زندگی با گزینه‌های گوناگونی جهت تصمیم‌گیری مواجه است، پس لازم است از میان گزینه‌های مختلف، حق انتخاب داشته باشد و از طرف دیگران، تحت فشار نباشد. دانشجویی می‌گوید: «زن توانمند زنی که حق انتخاب داشته باشد، مثلاً رشته و دانشگاهش رو

خودش انتخاب کنه.» دانشجویان زمانی که از «تصمیم‌گیری» سخن به میان می‌آورند، می‌گویند: «زن توانمند لازمه که درباره مسائل شخصی زندگیش تصمیم گیرنده باشه.» این سخن نشان‌دهنده آن است که یک زن در زندگی بارها در موقعیت تصمیم‌گیری قرار می‌گیرد و تصمیم‌گیری مسیر زندگی او را تعیین می‌کند؛ بنابراین، لازم است مهارت تصمیم‌گیری درست را کسب کند و اجازه ندهد که کسی جای او تصمیم بگیرد.

همچنین، دانشجویان بر این باور بودند که یک زن در زندگی با مسئولیت‌های بی‌شماری چون وظیفه فرزندی، همسری، مادری، شغلی و تحصیلی مواجه است؛ بنابراین، برای داشتن یک زندگی بهتر، لازم است «برنامه‌ریزی» موفق داشته باشد. مثلاً دانشجویی می‌گوید: «زن توانمند زنی که قدرت برنامه‌ریزی زندگی اجتماعی و شخصیش رو داشته باشه.» برای داشتن زندگی با برنامه، زنان دانشجوی بر داشتن هدف و «هدفمندی» تأکید دارند و می‌گویند: «زن توانمند زنی که بتونه در کنار انجام وظایف همسری و مادری، اهداف خودش رو در زندگی پیگیری کنه و بهش برسه.»

از دیگر مؤلفه‌های جالب‌توجه که دانشجویان بیان کردند «کنترل عواطف و هیجانات» بود مبنی بر این که زنان در مواجهه با مسائل زندگی ممکن است درگیر عواطف و هیجانات شوند و منطقی فکر نکنند و تصمیمات اشتباه بگیرند. زنان لازم دارند نحوه برخورد درست با هیجانات و عواطف خود را یاد بگیرند و آن را مدیریت کنند. در این ارتباط، دانشجویی می‌گوید: «بسیار مهمه که زن از نظر عاطفی بتونه خودش رو مدیریت کنه و فقط به‌خاطر توجه بیش از حد به عواطف، خودش رو در معرض خطر قرار نده و وارد ارتباطات غلط نشه و انقدر خودش رو از نظر عاطفی وابسته نکنه که از هدفاش دور بمونه.»

در ادامه، دانشجویان مسئله داشتن «مهارت زندگی شخصی» را مطرح می‌کنند و نکته مهم برای آن‌ها مهارت یک زن برای ایجاد تعادل بین نقش‌های چندگانه است؛ مثلاً در این زمینه دانشجویی می‌گوید: «زن توانمند باید بتونه بین نقش‌هایش در خانواده، شغل و علایق شخصیش تعادل ایجاد کنه.» دانشجویان همچنین زن توانمند را کسی می‌دانند که «ارزش‌های وجودی» خود را بشناسد، توانایی خود را بشناسد، «خودباوری» داشته باشد و در زندگی از خود اعتمادبه‌نفس نشان دهد. در همین زمینه، دانشجویی می‌گوید: «یه زن خیلی لازمه که ارزش‌های وجودیش رو بشناسه، خودش رو باور کنه و در زندگی از خودش اعتمادبه‌نفس نشون بده. اگه یه زن اینا رو داشته باشه، می‌تونه همه‌چی رو مدیریت کنه.» با توجه به روایت دانشجویان، داشتن «رضایت در زندگی» برای یک زن مهم است و از طرف دیگر «مسئولیت‌پذیری» نشانه توانمندی



زن محسوب می‌شود. در این ارتباط دانشجویی می‌گوید: «زن توانمند زنی که بتونه مسئولیت‌پذیر باشه و نسبت به کاری که انجام می‌ده متعهد باشه.»

نکته قابل توجهی دیگری که دانشجویان به آن اشاره می‌کنند «توانایی حل مشکلات شخصی» است. آن‌ها بر این باورند که زنان در زندگی خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی دارای مشکلات بی‌شماری هستند و می‌گویند: «زن توانمند کسیه که برای حل مشکلات شخصی خود به کسی وابسته نباشه و توانایی اینو داشته باشه که خودش مشکلاتش رو حل کنه.» همچنین از «توجه به اخلاقیات» حرف می‌زنند و می‌گویند: «یه زن باید از نظر اخلاقی قوی باشه و این قدرت اخلاقی رو در رفتارش نشون بده.» در ادامه آن‌ها مفهوم «استقلال» را مطرح می‌کنند و بر این باورند که زنان در انجام فعالیت‌های روزمره بهتر است مستقل عمل کنند و وابستگی غیرمنطقی به خانواده نداشته باشند و شخصیت مستقل خود را حفظ کنند. در این زمینه دانشجویی می‌گوید: «زن توانمند در زندگی نباید وابستگی شدید و غیرمنطقی به خانواده و دیگران داشته باشه و باید منطقی فکر و عمل کنه.» مفهوم «استقلال فکری» هم بسیار برای دانشجویان مهم بود. آنان بیان می‌کنند که «زن توانمند در وهله اول زنی که استقلال فکری داشته باشه و کسی نتونه فکرش را به اون تحمیل کنه.» در ادامه، دانشجویان داشتن «روحیه قوی»، «شخصیت قوی» و شجاعت را لازمه زن توانمند می‌دانند و می‌گویند: «یه زن توانمند نباید شکننده جلوه کنه، بلکه باید روحیه خوبی داشته باشه، شخصیت قوی از خودش نشون بده و وقتی می‌خواد کاری رو شروع کنه، شجاعت داشته باشه، نگه چون زنم نمی‌تونم این کار رو انجام بدم.»

۲-۴. تعریف دانشجو از بُعد اجتماعی

بُعد اجتماعی، با توجه به تعریف دانشجویان، با مؤلفه‌هایی چون «ارتباط»، «احترام»، «آگاهی اجتماعی»، «سواد رسانه‌ای» و «حضور اجتماعی» در ارتباط است. دانشجویان در بیان مفهوم «ارتباط» بر این باورند که ارتباط ابزاری است که زنان با کمک آن می‌توانند رابطه اجتماعی موفق با دیگر افراد جامعه برقرار کنند، شخصیت خود را به دیگران معرفی کنند، دیگران را بشناسند، و در فعالیت‌های اجتماعی موفق عمل کنند. همچنین، دانشجویان معتقدند که داشتن «احترام» در جامعه برای زن لازم است. دانشجویی در این زمینه می‌گوید: «زن وقتی توانمند که وقتی وارد جامعه می‌شه، در جامعه به او و شخصیتش احترام بزارن.»

مؤلفه جالب دیگری که دانشجویان مطرح می‌کنند «آگاهی اجتماعی» و «سواد رسانه‌ای» است. در این باره می‌گویند: «مهارت اولی که یه زن برای توانمند شدن لازم داره آگاهی از امور اجتماعیه» و

«این‌که در دوره فعلی، برخورداری از سواد رسانه‌ای برای به زن خیلی مهمه. الان رسانه‌ها خیلی قوی هستند و زن باید بدون به نحوه فعالیت رسانه‌ها چطوری و این‌که نباید هر تبلیغی رو باور کنه و باید قدرت بررسی پیام‌های ارائه‌شده رو داشته باشه.» همچنین دانشجویان مؤلفه «حضور اجتماعی» را برای توانمندی زن الزامی می‌دانند و معتقدند که زن توانمند باید در فعالیت‌های اجتماعی حضوری پررنگ داشته باشد و وقتی در جامعه ظاهر می‌شود، هویت زنانه خود را حفظ کند. در این باره دانشجویی می‌گوید: «به زن وقتی توانمند که در جامعه با ویژگی‌ها و هویت زنانه خودش عمل کنه؛ مثل پسرا عمل رفتار نکنه. بعضی‌ها برای پذیرفته شدن مثل پسرا رفتار می‌کنن.»

۳-۴. تعریف دانشجویان از بُعد خانوادگی

دانشجویان در تعریف بُعد خانوادگی به مسائلی اشاره می‌کنند که در داخل خانواده اتفاق می‌افتد و به بهبود زندگی خانوادگی کمک می‌کنند، مانند تعاملات بین افراد خانواده، داشتن قدرت در امور خانوادگی، و مهارت خانوادگی. آن‌جا که یک دانشجوی دختر از «تعامل» صحبت می‌کند، به کیفیت برقراری ارتباط مناسب میان اعضای خانواده، مانند کیفیت برقراری رابطه یک زن با همسر و فرزندان، اشاره دارد و می‌گوید: «زن توانمند زنیه که در امور خانوادگی خود بتونه ارتباط مناسب با همسر و فرزندان خود برقرار کنه.» نکته قابل توجه دیگری که دانشجویان مطرح می‌کنند «برخورداری از قدرت» است؛ به این معنی که یک زن از قدرت تصمیم‌گیری مساوی با همسرش در ارتباط با مسائل و مشکلات زندگی برخوردار باشد. در این زمینه دانشجویی می‌گوید: «زن در موقعیت خانوادگی در نقش همسر و مادر باید دارای قدرت تصمیم‌گیری باشه و بتونه نقش پررنگی در خانواده داشته باشه و اثر مثبت روی همسر و فرزنداش بزاره.» در نهایت دانشجویان معتقدند که یک زن در امور خانوادگی باید «مهارت زندگی» داشته باشد و بتواند ازدواج موفق داشته باشد، همسر خوبی باشد و فرزندان شایسته تربیت کند.

۴-۴. تعریف دانشجویان از بُعد سیاسی

دانشجویان در تعریف بُعد سیاسی از مؤلفه‌هایی چون «سواد سیاسی» و «قدرت تصمیم‌گیری» در سطح کلان نام می‌برند. هر جامعه دارای نظام سیاسی خاص خود است و آگاهی از نوع تفکر نظام سیاسی، خط‌مشی‌ها و اصول این نظام برای زندگی در جامعه لازم است. علاوه بر آن، زنان باید بتوانند پیام‌های سیاسی را بشنوند و آن را مورد نقد آگاهانه قرار دهند. دانشجویی در این زمینه می‌گوید: «برای این‌که به زن بتونه مسیر توانمند شدن رو طی کنه، باید نظام سیاسی کشور رو بشناسه، بدون به اون‌ها چه خط‌مشی‌ای دارن، مشکلات سیاسی کشور چیه، خبرهای سیاسی رو



که می‌شنوه بی‌چون و چرا باور نکنه و بتونه اونا رو نقد کنه.» همچنین، آن‌ها بر این باورند که زنان در جامعه برای احقاق حقوق خود باید بتوانند به‌عنوان نماینده وارد مجلس و پست‌های مدیریتی شوند و از قدرت تصمیم‌گیری در مسائل سیاسی کشور برخوردار شوند تا صدایشان شنیده شود. دانشجویی می‌گوید: «زن توانمند زنیه که بتونه در سطوح کلان سیاسی و مدیریتی وارد بشه و در تصمیم‌گیری‌های سطح کلان مشارکت داشته باشه.»

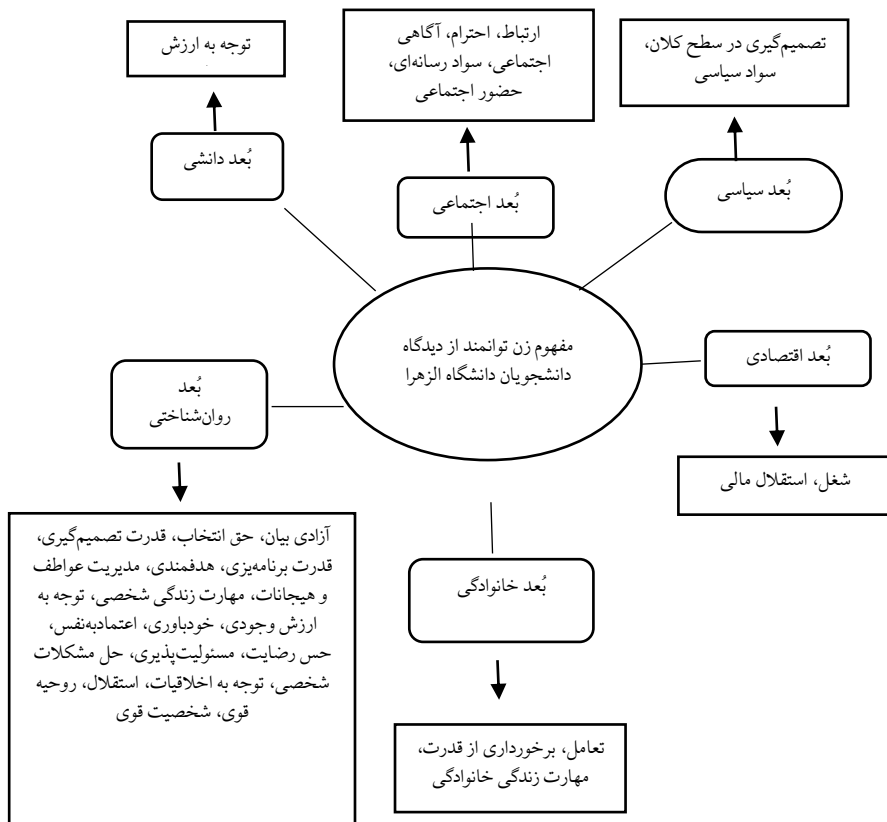
۴-۵. تعریف دانشجویان از بُعد اقتصادی

در روایت دانشجویان، مؤلفه‌هایی چون یافتن «شغل» و «کسب درآمد» در توضیح بُعد اقتصادی مهم جلوه می‌کنند. دانشجویان بر این باورند که در جهان امروز، اقتصاد و مسائل مالی بسیار مهم هستند و زنان برای توانمند شدن، در وهله اول، باید بتوانند شغلی متناسب با تحصیلاتشان داشته باشند. دانشجویی در این زمینه می‌گوید: «زن توانمند زنیه که بتواند در جامعه متناسب با تحصیلاتش شغلی داشته باشه.» نکته قابل توجه دیگری که در این بُعد به چشم می‌خورد مؤلفه کسب درآمد است. از نظر دانشجویان، کسب درآمد اقتصادی به زن اجازه می‌دهد که وابسته نباشد و سلطه دیگران را کم کند و به او مجال می‌دهد تا توانایی‌های خود را بارور کند. دانشجویی می‌گوید: «زن باید استقلال مالی داشته باشه. استقلال مالی به زن کمک می‌کنه که بسیاری از فعالیت‌هایی رو که دوست داره انجام بده و سلطه خانواده رو روی آدم کم می‌کنه.»

۴-۶. تعریف دانشجویان از بُعد دانش

دانشجویان در تعریف بُعد دانش «توجه به ارزش علم» را مطرح می‌کنند. آن‌ها معتقدند که دانش افق‌های ذهنی زن را وسیع می‌کند و او را قادر می‌سازد تا پدیده‌های خانوادگی و اجتماعی را با دیدی انتقادی ببیند و مشکلات پیش‌رو را بهتر حل کند. از طرف دیگر، دانش به زنان کمک می‌کند شغل مناسب به دست بیاورند تا از مسیر اشتغال، درآمد مالی کسب کنند. نمونه گفت‌وگوی یک دانشجو در این زمینه این است: «یه زن در این دوره و زمونه باید حتماً تحصیلات داشته باشه که از طریق تحصیلات بتونه جایگاه اجتماعیش رو بالا ببره، شغل پیدا کنه و درآمد کسب کنه. بدون تحصیلات کاری از دستش برنمی‌آد.»





نمودار ۱. مفهوم توانمندی زنان، با توجه به دیدگاه دانشجویان دانشگاه الزهراء

۵. نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این پژوهش، زن توانمند زنی است که طی یک فرایند، از بُعد روان‌شناختی آغاز کند و به خودباوری برسد و در ادامه با دانش بینش خود را گسترش دهد و سپس در سطح اجتماع و سیاست وارد شود و اثرگذار باشد و به کمک بُعد اقتصادی، خود را مستقل کند. در روایت دانشجویان دانشگاه الزهراء از زن توانمند، شش بُعد روان‌شناختی، اجتماعی، خانوادگی، سیاسی، اقتصادی و دانشی شناسایی شدند.

بُعد روان‌شناختی بیشترین تعداد مؤلفه‌ها را دارد. یک زن در مسیر توانمند شدن لازم است شخصیت و توانایی‌های خود را بشناسد و آن را پرورش دهد. زنان تا به این شناخت نرسند نمی‌توانند در ابعاد دیگر توانمندسازی موفق شوند. دانشجویان بر این باورند که یک زن تنها در

صورتی توانمند می‌شود که بتواند آزادانه خواسته‌های خود را به زبان بیاورد؛ حق انتخاب و قدرت تصمیم‌گیری داشته باشد؛ در زندگی خود هدف داشته باشد و برای رسیدن به آن برنامه‌ریزی کند؛ عواطف خود را کنترل کند و نقش‌های زندگی خود را به‌درستی انجام دهد؛ ارزش وجودی خود را بشناسد و به توانایی‌های خود باور داشته باشد و از اعتماد به نفس برخوردار باشد؛ از زندگی خود راضی باشد؛ مسئولیت‌پذیر و اخلاق‌مدار باشد؛ از پس حل مشکلات شخصی خود برآید؛ اخلاقیات را سرلوحه زندگی قرار دهد؛ در انجام فعالیت‌ها روزمره وابستگی نداشته باشد؛ از وابستگی غیرمنطقی به خانواده و دیگران دوری کند و فکر مستقل داشته باشد و در زندگی، روحیه، شخصیت قوی و شجاعت داشته باشد.

در پژوهش‌های دیگر هم به اهمیت بُعد روان‌شناختی در توانمند شدن زنان اشاره شده است، چنان‌چه استرام کوئیست (۲۰۱۵) در بُعد روان‌شناختی سطح خرد بیان می‌دارد که زنان باید احساس اعتماد به نفس داشته باشند، از عزت نفس قوی برخوردار باشند و ابراز وجود کنند تا بتوانند توانمند شوند. همچنین در پژوهش حسینی (۱۴۰۰) و زمانی مقدم و افشانی (۱۴۰۰) در زمینه توانمندسازی زنان به بُعد روان‌شناختی شده است.

در بُعد اجتماعی، به مفاهیمی چون ارتباط اجتماعی، احترام، آگاهی اجتماعی، سواد رسانه‌ای و حضور اجتماعی اشاره شده است. زن توانمند زنی است که وارد جامعه شود و بتواند با افراد جامعه ارتباط اجتماعی برقرار کند و فعالیت و حضور اجتماعی داشته باشد و در اجتماع تأثیرگذار باشد. زنان تا وارد اجتماع نشوند و فعالیت اجتماعی نداشته باشند، صدایشان شنیده نمی‌شود. در پژوهش‌های دیگر هم، به اهمیت بُعد اجتماعی در توانمند شدن زنان اشاره شده است؛ چنان‌چه بُعد اجتماعی به‌عنوان یکی از ابعاد توانمندسازی زنان در پژوهش کشاورز شکری و آذرکسب (۱۳۹۵)، حسینی (۱۴۰۰) و زمانی مقدم و افشانی (۱۴۰۰) مطرح شده است. در پژوهش انجام‌شده توسط شتیار (۲۰۱۵) تغییر در ساختار اجتماع، و در پژوهش تبسم و همکاران (۲۰۱۹) شرکت در فعالیت‌های اجتماعی در توانمندسازی مهم تلقی می‌شود.

در بُعد خانوادگی، مؤلفه‌هایی چون تعامل در زندگی خانوادگی، که نحوه ارتباط با همسر و فرزندان را پوشش می‌دهد، و این‌که زنان در بافت خانواده عضوی بی‌اثر نباشد، بلکه هم‌وزن همسر خود قدرت داشته باشد که در تصمیمات خانواده اثر بگذارند و این‌که زنان توانمند باید بتوانند ازدواج کنند، تشکیل خانواده بدهند، فرزند به دنیا بیاورند و بتوانند فرزند شایسته تربیت کنند، نشان‌دهنده اهمیت و محوریت خانواده و نقشی است که زن می‌تواند در خانواده موفق داشته

باشد. در پژوهش تبسم و همکاران (۲۰۱۹)، به اهمیت تصمیم‌گیری در امور خانوادگی برای توانمند شدن زن توجه شده است.

در بُعد سیاسی، به مفاهیمی چون قدرت تصمیم‌گیری در سطح کلان و آگاهی سیاسی اشاره شده است. زنان دانشگاه الزهرا معتقدند که زنان توانمند نمی‌شوند مگر این‌که درباره نظام سیاسی و خط‌مشی‌های آن آگاهی داشته باشند تا توانایی نقد اخبار سیاسی را به دست آورند و به سطح کلان سیاسی کشور، مانند مجلس، وارد شوند یا پست‌های مهم مدیریتی را عهده‌دار شوند. تنها از این مسیر است که می‌توانند صدای زنان را به گوش همگان برسانند. استرام کوئیست (۲۰۱۵) توانمندسازی سیاسی در سطح کلان و انتخاب شدن به‌عنوان نماینده سیاسی در هر سطحی را به‌عنوان امکانی در نظر می‌گیرد که زنان خودشان را پیشرفت دهند و برای بهبود روابط جنسیتی تربیونی به دست آورند. در پژوهش حسینی (۱۴۰۰) به اهمیت بُعد سیاسی برای توانمند شدن زنان اشاره شده است، تبسم و همکاران (۲۰۱۹) داشتن فعالیت سیاسی و ارشا احمد رشی (۲۰۲۲) مشارکت سیاسی را به‌عنوان یکی از راهبردهای توانمندسازی زنان معرفی می‌کنند.

در بُعد اقتصادی، شغل و استقلال مالی مهم تلقی می‌شود. زنان دانشگاه الزهرا معتقد بودند که زن برای توانمند شدن به شغل متناسب با تحصیلات نیاز دارد و این‌که بتوانند در شغل خود ثابت بمانند و امنیت ایجاد کند. اما بیشترین ارجاعات مربوط به استقلال مالی است. استقلال مالی سبب می‌شود که یک زن نسبت به خانواده و همسر خود وابستگی کمتری را تجربه کند و فعالیت‌هایی را که دوست دارد انجام دهد و مستقل‌تر تصمیم‌گیری کند. استرام کوئیست (۲۰۱۵) در بُعد کلان اقتصادی مفهوم اشتغال زنان را مطرح می‌کند که زنان از این مسیر به اقتصاد مالی دست پیدا می‌کنند و در سطح خرد درآمد مالی زنان مطرح است که زنان از طریق درآمد به‌دست‌آمده کمتر به تصمیم‌گیری‌های همسر خود وابسته می‌شوند و توانایی بیشتری برای تصمیم‌گیری مستقل خواهند داشت. در پژوهش یزدخواستی و راستایی (۱۳۸۲)، دسترسی به منابع مالی در توانمندسازی زنان مهم تلقی شده است. کرمانی و همکاران (۱۳۹۲)، نایاک و ماهانتا (۲۰۱۲) و شتیوار (۲۰۱۵) اشتغال و درآمدزایی را مطرح می‌کنند. کشاورز شکری و آذرکسب (۱۳۹۵)، حسینی (۱۴۰۰)، و زمانی مقدم و افشانی (۱۴۰۰) بُعد اقتصادی را به‌عنوان یکی از ابعاد توانمندسازی زنان معرفی می‌کنند.

در بُعد دانش، دانشجویان تنها تحصیلات را به‌عنوان بُعد دانش مطرح کرده‌اند. تحصیلات نقش مهمی در آگاه‌سازی ذهن دانشجویان دارد و به آنان کمک می‌کند شغل مناسب پیدا کنند و



درآمد کسب کنند. استرام کوئیست (۲۰۱۵) در بُعد دانش در آموزش رسمی بیان می‌کند که آموزش رسمی زنان را قادر می‌سازد مشاغلی با درآمد بهتر کسب کنند و به اقتصاد کمک کنند و به‌طور غیرمستقیم، با ابعاد روان‌شناختی، سبب افزایش اعتمادبه‌نفس و خودکارآمدی می‌شود. در پژوهش کتابی، یزدخواستی و راستایی (۱۳۸۲) افزایش سطح تحصیلات از ابعاد توانمندسازی زنان است. در پژوهش فریدونی (۱۳۹۱)، کشاورز شکری و آذركسب (۱۳۹۵)، شتیار (۲۰۱۵) و ارشا احمد رشی (۲۰۲۲) اهمیت آموزش در توانمندسازی زنان مطرح شده است.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، مفهوم توانمندسازی زنان مفهومی اساسی است؛ زیرا رسیدن به توسعه پایدار از اهداف مهم هر جامعه‌ای می‌باشد و زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت جامعه، سهم مهمی در رسیدن به پیشبرد اهداف توسعه دارند. اما تا سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان برنامه‌ای مدون با هدف توانمندسازی زنان طراحی نکنند نمی‌توانند از پتانسیل زنان در جهت توسعه استفاده کنند.

قدم اول در طراحی برنامه توانمندسازی زنان مشخص شدن تعریف آن و شناسایی مؤلفه‌های مفهوم توانمندسازی زنان است. در ابتدا لازم است برای پاسخ به سؤال اصلی پژوهش که یافتن مؤلفه‌های زن توانمند از دید دانشجویان دانشگاه الزهرا می‌باشد، به چارچوب اصلی پژوهش که نظریه توانمندسازی استرام کوئیست است اشاره شود و قیاسی با مؤلفه‌های به دست آمده از پژوهش انجام شود. مؤلفه‌های زن توانمند که استرام کوئیست به آن اشاره می‌کند در ابعاد چهارگانه اقتصادی، سیاسی، دانشی و روان‌شناختی در دو سطح خُرد و کلان است و مؤلفه‌های زن توانمند در پژوهش حاضر در ابعاد شش‌گانه روان‌شناختی، اجتماعی، خانوادگی، سیاسی، اقتصادی و دانشی شناسایی شده است. مسئله مهمی که در ارتباط با قیاس مؤلفه‌های چارچوب نظری استرام کوئیست و مؤلفه‌های شناسایی شده با توجه به پژوهش به چشم می‌خورد اشاره به زمینه اجتماعی و بافت فرهنگی است که مؤلفه‌ها را شکل داده است. استرام کوئیست، به‌عنوان پژوهشگر آمریکایی، نظریه توانمندسازی زنان را به‌عنوان یک نظریه تغییر ساختار اجتماعی مدنظر قرار می‌دهد و آموزش را به‌عنوان یک نیروی اصلی برای توانمندسازی که نیاز به ارتباط با شرایط اقتصادی، سیاسی و روان‌شناختی دارد مطرح می‌کند (استرام کوئیست، ۲۰۱۵)، در صورتی که دانشجویان دانشگاه الزهرا در بیان اندیشه خود در ارتباط با مؤلفه‌های زن توانمند آن را مسئله فردی در نظر گرفته و حتی در جایی که بُعد اجتماعی را با مؤلفه‌هایی چون ارتباط، احترام، آگاهی، سواد رسانه‌ای و حضور اجتماعی بیان می‌کنند، آن را در ارتباط با جامعه و توجه به تغییر ساختار اجتماعی مطرح نکرده‌اند. در ادامه، پژوهش حاضر بُعد خانوادگی را به‌عنوان یکی از ابعاد توانمندسازی زنان مطرح می‌کند که در پژوهش استرام کوئیست به آن به‌عنوان بُعدی جداگانه اشاره‌ای

نشده است و در قالب ابعاد چهارگانه در سطح خرد مطرح می‌شود که این نشان‌دهنده بافتی است که پژوهش حاضر در آن شکل گرفته و همواره در بافت کشور ایران مسئله خانواده از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است و زن و جایگاه او را با توجه به ارتباطی که با خانواده دارد مدنظر قرار می‌دهند، اما استرام کوئیست، هنگامی که در هر چهار بُعد در بخش خرد به خانواده می‌پردازد، تغییر ساختارها را مدنظر قرار می‌دهد.

در ادامه به بررسی جداگانه ابعاد شش‌گانه‌ای که براساس دیدگاه دانشجویان الزهرا به دست آمده است اشاره می‌شود. با توجه به این که بُعد روان‌شناختی بیشترین مؤلفه‌ها را در میان دیگر ابعاد دارا است، می‌توان گفت دانشجویان بر این عقیده هستند که تغییرات را باید از درون خود شروع کنند و باورهای خود را در ارتباط با زن توانمند تغییر دهند و رشد دهند و به توانایی‌های خود ایمان داشته باشند، در غیر این صورت توانمند نمی‌شوند. اما نکته مهمی که در تعاریف برخی دانشجویان از زن توانمند در بُعد روان‌شناختی به چشم می‌خورد این است که به این امر اشاره می‌کنند که زن‌ها احساساتی هستند و تصمیماتشان بیشتر مبتنی بر احساس است و باید این امر را کنترل کنند. این خود نشان‌دهنده این است که با توجه به این که زنان دانشور معتقدند که باید تغییرات را از درون خود شروع کنند، باز هم برخی از آن‌ها در تعریف زن توانمند دارای کلیشه‌های قوی جنسیتی هستند و نتوانسته‌اند ذهن خود را از کلیشه‌های جنسیتی آزاد کنند.

در بُعد اجتماعی، دانشجویان دختر به مؤلفه‌هایی چون ارتباط اجتماعی، احترام، آگاهی از مسائل اجتماعی و حضور اجتماعی اشاره کرده‌اند و نقش مهم زنان را در تغییر ساختار اجتماعی نادیده گرفته‌اند.

در بیان مؤلفه‌های خانوادگی، به مؤلفه‌هایی چون تعامل، برخورداری از قدرت که به قدرت تصمیم‌گیری برابر با همسر در محیط خانواده اشاره دارد، و مهارت زندگی خانوادگی که به نحوه چگونگی همسر خوب بودن و مادر خوب بودن اشاره دارد، پرداخته‌اند. به نظر می‌رسد دانشجویان در تعریف بُعد خانوادگی تنها به نقش همسر بودن و مادر بودن زن اشاره دارند و به جایگاه یک زن به عنوان دختر خانواده و در ارتباط با پدر و مادر اشاره‌ای نداشته‌اند و حتی به نقشی که زن می‌تواند در تغییر باورهای خانواده در ارتباط با جایگاه زن داشته باشد اشاره‌ای نکرده‌اند.

در بُعد اقتصادی، به مفهوم شغل و کسب درآمد اشاره شد که نشان می‌دهد از دیدگاه دانشجویان، استقلال مالی قدم مهمی در جهت استقلال از خانواده و دیگران است و کمک می‌کند یک زن با درآمدی که حاصل شغل است استعدادهای خود را رشد دهد.



در بُعد سیاسی، داشتن نماینده زن بسیار مهم می‌باشد. واقعیت این است تا سیاست‌های یک کشور در جهت توانمندی زنان نباشد، زنان آن جامعه رشد نمی‌کند و فقط وجود خود سیاست توانمندی کافی نیست، بلکه باید منابع کافی جهت رسیدن به اهداف تأمین شود. بُعد دانش از نظر دانشجویان فقط به داشتن تحصیلات دانشگاهی خلاصه شد و وجود محتوایی که آموزش به واسطه آن انجام می‌شود نادیده گرفته شد.

افزون بر این، دانشجویان شرکت‌کننده در این پژوهش بُعد فرهنگی را که در جامعه ایرانی بسیار مهم است نادیده گرفته‌اند، در صورتی که مفهوم توانمندسازی زنان به بافت فرهنگی هر کشور گره خورده است. در این پژوهش تلاش شد توانمندسازی زنان با توجه به دیدگاه دانشجویان دانشگاه الزهرا به عنوان یک دانشگاه تک‌جنسیتی تعریف شود، زیرا روایت دانشجویان دختری که در یک دانشگاه تک‌جنسیتی تحصیل می‌کنند می‌تواند در نوع خود مهم باشد. در اصل، باید به این نکته اشاره کرد که نتایج این پژوهش ممکن است از نتایج پژوهشی مشابه در دانشگاه‌های دو جنسیتی متفاوت باشد. امید است این پژوهش صدای دختر دانشجوی دانشگاه، به‌ویژه زنان، را به گوش همگان برساند و تأثیری در سیاست‌ها و راهبردهای برنامه‌های توسعه کشور داشته باشد. به عنوان پیشنهاد پژوهشی، پیشنهاد می‌شود پژوهش واکاوی مفهوم توانمندسازی زنان در دانشگاه‌های دیگر انجام شود و پژوهش در زمینه اهمیت بُعد فرهنگی در توانمندسازی زنان انجام شود. همچنین با توجه به انقلاب شبکه‌های اجتماعی (آینی و همکاران، ۲۰۲۳) و گسترش انواع بسترهای آنلاین و همچنین ورود روزافزون هوش مصنوعی به انواع حوزه‌های شغلی، فردی، هنری و غیره (آریس و همکاران، ۲۰۲۳)، نقش این ظرفیت‌های نوین و چالش‌های مربوط به آن‌ها در توانمندسازی زنان می‌تواند مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد.

۶. مشارکت نویسندگان

سعیده پورخرابی در مقاله حاضر مسئولیت انجام مصاحبه‌ها، تحلیل یافته‌ها و نوشتن مقاله را عهده‌دار بوده است. دکتر گلنار مهران مسئولیت راهنمایی تحلیل یافته‌ها و نوشتن مقاله را عهده‌دار بوده است. دکتر پروین احمدی مسئولیت راهنمایی نوشتن مقاله را عهده‌دار بوده است. دکتر فریبا عدلی مسئولیت راهنمایی تحلیل یافته‌ها و نوشتن مقاله را عهده‌دار بوده است.

۷. تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

منابع

- حسینی، محمدرضا (۱۴۰۰). تحلیل تماتیک توسعه اجتماعی زنان با تأکید بر توانمندسازی پایدار. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۳(۴۶-۴۹)، ۱۹۸-۱۸۵.
- حیدری، فریبا (۱۳۹۷). نقش و مشارکت زنان در توسعه پایدار. فصلنامه مطالعاتی صیانت از حقوق زنان، ۳(۱۱)، ۹۹-۱۱۹.
- رئیزی، ماهنور؛ و خسروی، ملکناج (۱۴۰۰). توانمندسازی و مشارکت سیاسی - اجتماعی زنان بلوچ بعد از انقلاب اسلامی ایران. فصلنامه رهیافت، ۱۵(۵۵)، ۹۹-۱۱۶.
- زمانی مقدم، مسعود؛ و افشانی، علیرضا (۱۴۰۰). توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در ایران: مرور نظام‌مند. فصلنامه - پژوهشی رفاه اجتماعی، ۲۱(۸۰)، ۴۵-۸۰.
- فریدونی، سمیه (۱۳۹۱). دریافتی نواز مفهوم تواناسازی زنان: عناصر و فرایندها. مجله مدیریت فرهنگی، ۶(۱۷)، ۷۱-۸۸.
- کتابی، محمود؛ یزدخواستی، بهجت؛ و فرخی راستایی، بهجت (۱۳۸۲). توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه. زن در توسعه و سیاست، ۱(۷)، ۳۰-۵.
- کرمانی، مهدی؛ مظلوم خراسانی، محمد؛ بهروان، حسین؛ و نوغانی، محسن (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان سرپرست خانوار: مورد مطالعه، زنان شاغل در مراکز کوثر شهرداری تهران در سال ۱۳۹۱. جامعه‌شناسی ایران، ۱۴(۳)، ۱۱۶-۱۴۸.
- کشاوری شکری، عباس؛ و آذکسب، عاطفه (۱۳۹۵). نقادی و بازسازی نظریه سارا لانگه درباره شاخص‌های توانمندسازی زنان. دوفصلنامه اسلام و علوم اجتماعی، ۸(۱۶)، ۳۵-۵. doi: 10.30471/SOCI.2017.1319
- کشاوری، فهیمه؛ و شمشیری، بابک (۱۳۹۹). الگوی کاربردی توسعه توانمندسازی زنان جامعه ایرانی: یک پژوهش ترکیبی. زن در توسعه و سیاست، ۱۸(۳)، ۴۸۴-۴۶۳. doi: 10.22059/jwdp.2020.300983.1007816
- کلدی، علیرضا؛ و سلحشوری، پروانه (۱۳۹۱). بررسی تأثیر حمایت اجتماعی بر توانمندسازی زنان. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۴(۴)، ۷-۲۲.
- متوسلی، محمود؛ دباغی، حمیده؛ و عباسی، افروز (۱۳۹۶). الگوی نظری توانمندسازی فردی و جمعی به مثابه آزادی با تأکید بر دیدگاه‌های کانت و آمارتیا سن. فصلنامه توسعه محلی، ۱(۹)، ۲۷-۵۰.
- مدیریت برنامه و بودجه (۱۳۹۱). تحول اداری و بهره‌وری با همکاری معاونت‌های محترم دانشگاه. سند راهبردی دانشگاه.
- مهران، گلنار (۱۳۸۵). بررسی روند تواناسازی دختران و زنان در نظام آموزشی ایران. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۸۷، ۹۹-۵۹.

Aeini, B., Zohouri, M., & Mousavand, M. (2023). Iranians and Privacy Preservation on Social Media: A Systematic Review. *Positif Journal*, 23(10), 88-100.

Aris, S., Aeini, B., & Nosrati, S. (2023). A Digital Aesthetics? Artificial Intelligence and the Future of the Art. *Journal of Cyberspace Studies*, 7(2), 219-236. doi: 10.22059/jcss.2023.366256.1097



- Bhat, A. (2015). Role of education in the empowerment of women in India. *Journal of Education and Practice*, 6(10), 188-191.
- Cornwall, A. (2016). Women's empowerment: What works?. *Journal of International Development*, 38(3), 342-359. doi: 10.1002/jid.3210
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435-464. Portico. doi: 10.1111/1467-7660.00125
- Kabeer, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1. *Gender & Development*, 13(1), 13-24. doi: 10.1080/13552070512331332273
- Longwe, S. H. (1998). Education for women's empowerment or schooling for women's subordination? *Gender & Development*, 6(2), 19-26. doi: 10.1080/741922726
- Mehran, G., & Adli, F. (2019). Female Education in the Islamic Republic of Iran: Understanding the Paradox of Tradition and Modernity. *Women, Islamic, and Education in Iran*. New York & London: Routledge.
- Nayak, P., & Mahanta, B. (2012). Women empowerment in India. *Bulletin of Political Economy*, 5(2), 155-183. doi.org/10.2139/ssrn.1320071
- Reshi, A., & Sudha, T. (2022). Women Empowerment: A Literature Review. *IJEBAS*, 12(6). 1353-1359. doi: 10.54443/ijebas.v2i6.753
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. New York: Anchor Books.
- Shettar, D. R. M. (2015). A study on issues and challenges of women empowerment in India. *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM)*, 17(4). 13-19. doi: 10.9790/487X-17411319
- Stromquist, N. (1995). *The Theoretical and Practical Bases for Empowerment*. Unesco Institute for Education.
- Stromquist, N. (2006). Gender, Education and the Possibility of Transformative Knowledge. *A Journal of Comparative and International Education*, 36(2), 145-161. doi: 10.1080/03057920600741131
- Stromquist, N. (2015). Gender Structure and Women's Agency: Toward Greater Theoretical Understanding of Education for Transformation, *International Journal of Lifelong Education*, 34(1), 59-76. doi: 10.1080/02601370.2014.991524
- Stromquist, N. (2015). Women's Empowerment and Education: Linking Knowledge to Transformative Action. *European Journal of Education*, 50(3), 307-324. doi: 10.1111/ejed.12137
- Stromquist, N. (1993). Women, education and empowerment: Pathways towards autonomy. In *International Seminar on Women's Education and Empowerment*, Hamburg, Germany, 1993.
- Tabassum, M., Begum, N., Rana, M., Faruk, M., & Miah, M. (2019). Factors influencing women's empowerment in Bangladesh. *Science, Technology and Public Policy*, 3(1), 1-7. doi: 10.11648/j.stpp.20190301.11



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۸۴

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پایه ۳



فصلنامه مطالعات دانشگاه

Homepage: <http://www.jous.ir>



مقاله پژوهشی

باورهای مبتنی بر جنسیت و ردپای آن‌ها در بازار کار دختران دانش‌آموخته: خاستگاه انتخاب‌ها و ترجیح‌ها

سمیه فریدونی^{۱*}

^۱ استادیار گروه آینده‌پژوهشی و نظریه‌پردازی در آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۷ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰ واژگان کلیدی: بازار کار زنان کلیشه‌های جنسیتی گرایش به تبعیض رجحان‌های کارفرمایان * نویسنده مسئول fereidouni@irphe.ac.ir ① ۰۲۱-۲۲۰۱۶۱۶ چگونه به این مقاله ارجاع دهیم: فریدونی، سمیه (۱۴۰۲). باورهای مبتنی بر جنسیت و ردپای آن‌ها در بازار کار دختران دانش‌آموخته: خاستگاه انتخاب‌ها و ترجیح‌ها. فصلنامه مطالعات دانشگاه، ۸۵-۱۱۲، (۳)۱. doi: 10.22035/jous.2023.5010.1031 URL: http://www.jous.ir/article_450.html کپی‌رایت: © نویسندگان / دسترسی به متن کامل مقاله بر اساس قوانین کپی‌رایت کامنز 4.0 CC BY آزاد است.	موضوع اشتغال زنان، همچنان‌که در سطح جهانی همواره موضوعی بسیار مهم و چالش‌برانگیز بوده است، در ایران هم از این نگاه مستثنی نیست. در حدود دو دهه گذشته، دختران بزرگ‌ترین مشتریان آموزش عالی در ایران شده‌اند، بسیاری از رشته‌ها ظاهری دخترانه به خود گرفته‌اند، بسیاری از فعالان اجتماعی زنان برای ورود زنان به بازار اشتغال تلاش کرده‌اند، و برخی دولت‌ها هم در دهه اخیر تلاش‌هایی در این زمینه داشته‌اند. با این حال، نرخ اشتغال زنان، به‌ویژه زنان دانش‌آموخته، در ایران همچنان بسیار پایین‌تر از آمارهای جهانی است. به نظر می‌رسد که عوامل مفقود دیگری وجود دارند که شاید ریشه در باورهای اجتماعی در حوزه اشتغال زنان دارند. این پژوهش، با طراحی تحقیقی در سپهر فلسفی تفسیرگرایی و با رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوای تماتیک، به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی است که چرا در عین افزایش آمار دختران دانش‌آموخته، همچنان تغییر چشمگیری در ورود آن‌ها به بازار کار دیده نمی‌شود. یافته‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه با ۴۶ دختر و پسر دانش‌آموز دبیرستانی در معرض ورود به آموزش عالی و ۳۵ دختر دانشجوی در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد از ۹ استان گیلان، خراسان جنوبی، هرمزگان، تهران، خراسان رضوی، خوزستان، قم، سیستان و بلوچستان و کردستان نشان می‌دهند که هنجارهای مبتنی بر جنسیت برای تعریف نقش و مسئولیت‌های زنان، به‌ویژه در حوزه اشتغال، جایگاه جدی در میان باور مشارکت‌کنندگان دانش‌آموز داشته‌اند. از سوی دیگر، دختران دانشجوی هم به اشتغال به‌عنوان کالای زینتی نگاه می‌کنند و مهم‌ترین نقش دانشگاه را در فراهم آوردن امکان حضور و بروز اجتماعی خود جست‌وجو می‌کنند که به آن‌ها نظام ارزشی جدید مبتنی بر استقلال فکری می‌دهد. هم‌راستا با نظریه گری بکر، باورهای مبتنی بر جنسیت و نگاه دختران به مفهوم اشتغال و نقش دانشگاه، نقش جدی در شکل گرفتن ذائقه‌ها یا رجحان‌های کارفرمایان و حتی کارکنان بازی می‌کنند و می‌توانند به جدا ماندن دختران دانش‌آموخته از بازار کار منتهی شوند.

۱. مقدمه و بیان مسئله

تاریخ دگرگونی‌ها در حوزه حضور زنان در فضای اجتماع، و به‌ویژه در بازار کار، پر است از تلاش‌هایی که زنان برای به دست آوردن موفقیت‌هایی هرچند کوچک داشته‌اند (زویک^۱، ۲۰۰۹) که تغییر در آمارهای جهانی و حضور زنان در موقعیت‌های چشمگیر، مانند نخست‌وزیری، ریاست‌جمهوری و پارلمان و غیره، نمونه‌هایی از این موفقیت‌ها است. آمارهای بانک جهانی نشان می‌دهند که زنان در سطح جهان، در سال ۲۰۲۳، ۴۷.۷ درصد از نیروی کار را تشکیل می‌دهند. اما نگاهی به آمارهای ایران حرکت بسیار کندی را برای حضور زنان در بازار کار نشان می‌دهد؛ به‌طوری که بنابر آمار مرکز آمار ایران، سهم اشتغال زنان از بازار کار در سال ۱۴۰۱ تنها ۱۱.۴ درصد، یعنی بسیار کمتر از نصف آمار جهانی، است، در حالی که زنان ایرانی بیش از یک دهه است که نرخ قابل‌توجه ورود به آموزش عالی را از آن خود کرده‌اند و با توجه به برخی از سیاست‌های محدودکننده، مانند پذیرش جنسیتی و بومی‌گزینی، همچنان در رشته‌ها و گرایش‌های مختلف مشغول به تحصیل شده‌اند. اما به دنبال آمارهایی که نرخ پایین اشتغال زنان در ایران را نشان می‌دهند، آمارهای بیکاری دختران تحصیل‌کرده ایرانی نیز نگران‌کننده هستند، به‌طوری که نرخ بیکاری دختران تحصیل‌کرده سه‌برابر مردان تحصیل‌کرده اعلام شده است. آخرین آمار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی برای سال ۱۴۰۱ نشان می‌دهد که دختران فارغ‌التحصیل سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ نرخ اشتغال ۳۴/۷۱ درصد را به خود اختصاص داده‌اند؛ یعنی چیزی در حدود ۷۰ درصد این جمعیت بیکار هستند.

حال، سؤال اصلی پژوهش این است که چرا در دوره‌ای که مطالبات زنان بیشتر از هر موقع دیگری در جامعه ایران پررنگ شده است و گروه‌های مختلفی هم برای این موضوع تلاش می‌کنند، تأثیرات چشمگیری در بازار کار زنان، حتی آن‌هایی که دانش‌آموخته دانشگاهی هستند، دیده نمی‌شود.

شاید این‌گونه به نظر برسد که برای پاسخ به این سؤال، باید به سراغ دختران بیکار رفت و از آن‌ها پرسید که چرا نتوانسته‌اند موقعیت شغلی پیدا کنند و حتی چرا نخواسته‌اند که در بازار کار باشند. و یا شاید می‌شد به سراغ صاحبان مشاغل رفت و از آن‌ها پرسید که چرا زنان در بازار کار حضور کم‌رنگی دارند. در این حوزه پژوهش‌های گوناگونی انجام شده است (سارانی و همکاران، ۱۳۹۳؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۴؛ نحوی و قربانی، ۱۳۹۱؛ علمی، ۱۳۸۳). یافته‌های این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که باید کمی به عقب بازگشت؛ به همان‌جا که ریشه‌های اعتقادی افراد شکل می‌گیرد و در انتخاب‌ها و



رجحان‌های آن‌ها در آینده نقش دارد و ذائقه‌های^۱ آن‌ها را برای زمانی که خود استخدام‌کننده یا استخدام‌شونده می‌شوند می‌سازد، که مدرسه و دانشگاه از آن جمله‌اند (کاگتته^۲ و همکاران، ۲۰۱۴؛ مولا^۳، ۲۰۱۶). این دو نهاد شاید بیش از هر نهاد اجتماعی دیگری باورهای دختران و پسران ما را در حوزه جنسیت شکل می‌دهند و می‌توانند به وجودآورنده یا ازبین‌برنده هنجارهای مبتنی بر جنسیت باشند. همچنین، ردپای همین باورها را می‌توان به‌عنوان مبانی شکل‌دهنده ترجیح‌ها، ذائقه‌ها، نقش‌ها و هنجارهای جنسیتی افراد جست‌وجو کرد و آن‌ها را در نوع و موقعیت اشتغال کنونی زنان در ایران بازجست. در جامعه‌ای که میزان گرایش به مهاجرت در میان گروه‌های مختلف قابل توجه است (صرفی^۴ و همکاران، ۲۰۲۳) و توجه نکردن به ظرفیت‌های زنان به عنوان بخش بزرگی از تحصیل‌کردگان می‌تواند به از دست رفتن این ظرفیت‌ها منجر شود، مطالعاتی از این دست از اهمیت بالایی برخوردارند. از این رو، پژوهش حاضر در فضای واکاوی باورهای دانش‌آموزان و دانشجویان نسبت به اشتغال زنان و ارزش‌ها و ضدارزش‌های پیرامون آن از منظر مشارکت‌کنندگان طراحی شد.

۲. پیشینه پژوهش

خیاطی و همکاران پژوهشی را با عنوان «سبب‌های روان‌شناختی اشتغال دختران دانش‌آموخته کشاورزی در همدان» در سال ۱۳۹۹ منتشر کرده‌اند. آن‌ها بر این باورند که روند افزایش پذیرش دختران در دانشگاه‌ها نسبت به پسران و محدودیت‌های فردی، اجتماعی و فرهنگی موجود برای آن‌ها در دستیابی به شغل، مسئله اشتغال دانش‌آموختگان دختر را نسبت به پسر پیچیده‌تر کرده است. بنابراین، هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های فردی و اجتماعی دختران و زنان دانش‌آموخته کشاورزی برای اشتغال‌پذیری است که به روش کیفی انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که مهم‌ترین مقوله‌های روان‌شناختی فردی مؤثر بر اشتغال زنان دانش‌آموخته، انگیزه شغلی، مهارت کارآفرینانه و محدودیت فردی، همچنین مهم‌ترین مقوله‌های روان‌شناختی اجتماعی شامل هنجارها و باورهای فرهنگی، اعتماد و امنیت اجتماعی و مشارکت اجتماعی هستند. نتایج تحقیق گویای آن بود که بازنگری در سیاست‌های دولت، اصلاح دیدگاه‌ها و باورها، اصلاح الگوی رفتاری و آموزش‌های کاربردی و آگاهی‌بخش، در دسته اصلی‌ترین عوامل تأثیرگذار برای بهبود شرایط اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی زن قرار می‌گیرند.

1. taste

2. Kangethe

3. Molla

4. Sarfi

موحدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «مهارت‌های تأثیرگذار بر تمایل به اشتغال و اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی در استان همدان» بر این باورند که با توجه به این که سرمایه‌گذاری درخور توجهی برای رشد و ارتقای سطح دانش افراد تحصیل کرده، از جمله زنان، در قالب آموزش‌های دانشگاهی انجام می‌گیرد، بنابراین اهمیت موضوع اشتغال آن‌ها بیش از پیش آشکار می‌شود. آن‌ها افزایش اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی را به استفاده مطلوب از سرمایه‌های انسانی کشور مرتبط می‌دانند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط مشاغل موجود در بازار کار با رشته تحصیلی و مهارت‌های کسب‌شده بانوان دانش‌آموخته در استان همدان در حد ضعیف ارزیابی شد و محتوای آموزشی دانشگاه‌ها پیوستگی و همپوشانی ضعیفی با نیازهای بازار کار داشتند. همچنین، متغیرهای سازگاری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فناوری اطلاعات، تمایل به اشتغال با اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان زن رابطه مثبت و معناداری را گزارش می‌کنند. نهایت آن‌که بانوان دانش‌آموخته استان همدان برای احراز مشاغل موجود نیازمند کسب مهارت‌هایی از قبیل مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت‌های عمومی و ارتباطی، مهارت‌های فردی مثل تفکر انتقادی و حل مسئله، مهارت‌های فنی و تخصصی و مهارت‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی هستند.

«اثرات نابرابری جنسیتی در آموزش عالی بر اشتغال زنان» عنوان پژوهشی است که توسط کائو^۱ و همکاران (۲۰۲۳) منتشر شده است. در این پژوهش نشان داده می‌شود که نابرابری‌های جنسیتی در آموزش عالی به نابرابری در اشتغال زنان هم منتهی می‌شود. این پژوهشگران بر این باورند که تفاوت میان زنان و مردان در مرتبه‌های تحصیلی جزء عواملی است که آینده توسعه اشتغال زنان دانش‌آموخته را محدود می‌کند. در این پژوهش، آینده انتخاب‌های شغلی زنان دانش‌آموخته از طریق بررسی باورهای مبتنی بر جنسیت در آموزش عالی واکاوی شده است. عواملی مانند برنامه درسی و انتخاب‌های زنان در آموزش عالی و همچنین کاستی در برابری جنسیتی در آموزش عالی از جمله عواملی هستند که اشتغال زنان دانش‌آموخته را با چالش مواجه کرده‌اند. یافته‌های این پژوهش مهم‌ترین عامل برای بهبود اشتغال زنان را افزایش برابری جنسیتی در آموزش عالی، به‌ویژه از طریق آگاهی در مسیر فرایند یاددهی - یادگیری، می‌داند.

ادراکات مبتنی بر جنسیت می‌تواند آرزوها و انتظارات و همچنین مسیر تحصیل دانشگاهی و شغلی را برای جوانان تعیین کند. این ادعایی است که آکین‌لولو^۲ (۲۰۲۲) در پژوهش خود با عنوان «باورهای

1. Cao

2. Akinlolu

مبتنی بر جنسیت و انتخاب‌های شغلی» مطرح می‌کند. این پژوهش نقش باورهای مبتنی بر جنسیت و همین‌طور موقعیت اقتصادی - اجتماعی را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتار اشتغال زنان دانش‌آموخته مورد ارزیابی قرار داده است. این پایش بر روی ۲۲۹ دانشجو، که به‌صورت تصادفی انتخاب شده‌اند، صورت گرفته است و یافته‌های پژوهش در این جمعیت نشان می‌دهند که دریافت باورهای مبتنی بر جنسیت در میان زنان بیشتر از مردان بر رفتاری مرتبط با انتخاب شغل تأثیر می‌گذارد. همچنین، این پژوهش تفاوت معناداری را بین باورهای جنسیتی در میان موقعیت‌های طبقه‌های اجتماعی - اقتصادی کم‌برخوردار و نیمه‌برخوردار نشان می‌دهد. با توجه به این که جنسیت و باورهای مبتنی بر آن، بر بسیاری از رفتارها و نگاه‌های افراد اثربخش هستند، در بسیاری از مطالعات، جنسیت به‌عنوان یکی از متغیرهای اصلی جمعیت‌شناختی در ارزیابی‌ها در نظر گرفته می‌شود (آینی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

«نقش باورهای مبتنی بر جنسیت در استخدام: یک پژوهش میدانی» عنوان پژوهش گونزالز^۲ و همکاران (۲۰۱۹) است. آن‌ها در این پژوهش تبعیض کارفرمایان براساس باورهای مبتنی بر جنسیت و همچنین برخی پیش‌داوری‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند. پژوهشگران چهار نوع اطلاعات مربوط به سوابق کاری را برای ۱۳۷۲ مورد شغل ارسال کردند. این سوابق کاری در دو دسته برای زنان و مردان آماده شده بودند. در یک گروه، داوطلبان روزه کاری کاملاً یکسانی داشتند؛ به این معنا که تنها تفاوت در جنس این داوطلبان بود و برای زن و مرد در گروه اول، سوابق کاری یکسانی ارسال شده بود. در دسته دوم، داوطلبان، علاوه بر جنس، در موقعیت والدی با دو گزینه صاحب فرزند و بدون فرزند هم با یکدیگر متفاوت بودند. یافته‌ها نشان می‌دهند که در موقعیت برابر، کارفرمایان تمایل به استخدام مردان داشتند، در حالی که اگر زنان مدارک بسیار بالاتری ارائه می‌کردند و به‌صورت چشمگیری بیشتر واجد شرایط بودند، کارفرمایان در مقایسه با مردان آن‌ها را برای استخدام می‌پذیرفتند.

پژوهش‌های گزارش شده، مانند بسیاری دیگر از پژوهش‌ها، باورهای مبتنی بر جنسیت و نقش آن در اشتغال دختران دانش‌آموخته را بسیار جدی می‌دانند؛ همان باورهایی که در مورد اشتغال زنان شکل می‌گیرند و نه تنها در میان دختران جویای کار، بلکه در میان کارفرمایان هم وجود دارند و فضای اشتغال زنان را با چالش مواجه می‌کنند. این پژوهش بر این هدف است که باورهای مشارکت‌کنندگان در پژوهش را در مورد اشتغال زنان جویا شود و بتواند فرایندی را ترسیم کند که ریشه شکل‌گیری این باورها روشن‌تر شود؛ زیرا در این صورت است که می‌توان به طراحی سیاست‌های اثرگذار در تسهیل فضای اشتغال دختران دانش‌آموخته امیدوار بود.

1. Aeini
2. Gonzalez



۳. روش‌شناسی

در این پژوهش، پژوهشگر با طراحی پژوهشی از نوع کیفی در سپهر فلسفی تفسیرگرایی، و با روش‌شناسی تحلیل محتوای تماتیک، به دنبال این بود که باور دختران و پسران دانش‌آموز و دختران دانشجو را درباره دریافت آن‌ها از نقش‌های زنانه و مردانه، کار زنان، فضای اشتغال و آن‌چه تحت عنوان مسئولیت‌های زنان و مردان عنوان می‌شود پیدا کند تا از این طریق به سؤال اساسی پژوهش پاسخ دهد: این‌که چرا در عین افزایش آمار دختران دانش‌آموخته، همچنان تغییر چشمگیری در ورود آن‌ها به بازار کار دیده نمی‌شود. تحلیل محتوای موضوعی فرایندی است که از طریق آن الگوها و موضوعات موجود در داده‌های کیفی شناسایی می‌شوند (بارون و کلارک^۱، ۲۰۰۶). البته، تحلیل محتوای موضوعی بیشتر به‌عنوان یک روش مورد استفاده قرار می‌گیرد (بارون و کلارک، ۲۰۱۳) و هدف آن شناخت موضوعات مهم و جالب از درون داده‌های کیفی و خلاصه کردن آن‌ها است تا پژوهشگر بتواند پدیده مورد بررسی را با استفاده از موضوعات به‌دست‌آمده شرح دهد (مگوایر و دلهونت^۲، ۲۰۱۷). تحلیل محتوای موضوعی روش بسیار پرکاربردی در تحلیل داده‌های کیفی به شمار می‌رود و شاخه‌ای از روش‌ها است که بر تعیین الگوهای معنایی در میان داده‌ها برای پاسخ دادن به پرسش‌های پژوهش تأکید دارند. این الگوها از طریق فرایندهای دقیق شش‌گانه شناسایی می‌شوند که عبارت‌اند از: آشنایی و نزدیکی با داده^۳، کدگذاری اولیه^۴، جست‌وجو و توسعه تم‌ها^۵، بازبینی تم‌ها^۶، شناسایی و نام‌گذاری تم‌های نهایی^۷، و نگارش گزارش نهایی (صالح^۸ و همکاران، ۲۰۱۷).

۸۱ مشارکت‌کننده با دو راهبرد گزینش هدفمند مشارکت‌کنندگان و همچنین نمونه‌گزینی با حداکثر تنوع^۹، از ۹ استان گیلان، خراسان جنوبی، هرمزگان، تهران، خراسان رضوی، خوزستان، قم، سیستان و بلوچستان و کردستان در چهار منطقه محروم، کم‌برخوردار، نیمه‌برخوردار و برخوردار انتخاب شدند. سپس محقق با حضور در آن استان‌ها، با دانش‌آموزان دبیرستانی در مقاطع ده و یازده و همچنین دانشجویان دختر در مقاطع کارشناسی (ترم‌های



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۹۰

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

1. Barun & Clark
2. Delahunt & Maguir
3. data familiarization
4. initial code generation
5. theme searching and development
6. themes revision
7. theme definition and naming
8. Saleh
9. maximum variation sampling



آخر) و کارشناسی ارشد، در مورد سؤال پژوهش مصاحبه کرد. این مصاحبه‌ها هم به صورت گروه‌های کانونی متمرکز و هم به صورت انفرادی انجام شدند و در سطح استان‌ها نیز، با کمک گرفتن از کارشناسان پژوهشی هر استان، نهایت تلاش بر این قرار گرفت که تنوعات لازم به لحاظ اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مذهبی و عواملی از این دست تا حد ممکن مورد توجه باشد. این امر سبب شد مشارکت‌کنندگان هم غنی از اطلاعات باشند و هم تنوع و دامنه تکرر آن‌ها در بافت براساس مؤلفه‌هایی مانند سن، جنس، طبقه اقتصادی، قومیت، مذهب و عواملی از این دست مورد توجه باشد تا مشارکت‌کنندگان انتخابی و موقعیت‌های آن‌ها بتواند اطلاعات مورد نیاز برای درک جامع از پدیده مورد مطالعه را فراهم آورد. این همه از یک سو سبب افزایش صحت کار^۱ و از سوی دیگر زمینه‌ساز انتقال‌پذیری^۲ در پژوهش حاضر شده‌اند. بازه زمانی انجام این پژوهش بین سال‌های ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۰ است. همچنین، بنابه رویکرد کیفی پژوهش، نمی‌توان از ابتدا حجم ثابتی برای مشارکت‌کنندگان تعریف کرد. زمانی پژوهشگر به این نتیجه می‌رسد که مصاحبه‌ها و جمع‌آوری داده کافی است، که احساس کند داده‌ها تکراری شده‌اند. این مرحله را «نقطه اشباع»^۳ می‌نامند (موزر و کورستجنس^۴، ۲۰۱۸، بخش سوم). اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش در جدول شماره (۱) آورده شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

ردیف	نام استان	هنرستان دخترانه	هنرستان پسرانه	دبیرستان دخترانه	دبیرستان پسرانه	کارشناسی	کارشناسی ارشد
۱	خراسان جنوبی	۲	۲	۲	۲	-	-
۲	هرمزگان	۲	۱	-	۳	-	-
۳	گیلان	۱	۲	۲	۱	۳	۶
۴	تهران	۲	۲	-	۱	-	-
۵	خراسان رضوی	۲	۲	۳	۳	-	-
۶	خوزستان	۲	۳	۳	۳	-	-
۷	قم	-	-	-	-	-	۶
۸	سیستان و بلوچستان	-	-	-	-	۷	۳
۹	کردستان	-	-	-	-	۳	۷

1. trustworthiness
2. transferability
3. saturation point
4. Moser & Korstjens

صحت پژوهش حاضر با چهار مؤلفه اعتمادپذیری^۱، تأییدپذیری^۲، اعتبار^۳ و انتقالپذیری^۴ (موزر و کرسجنس، ۲۰۱۸، بخش چهارم) بررسی شده است. برای این منظور، در پژوهش حاضر از روش بازگرداندن نتایج حاصل از پژوهش به مشارکت کنندگان^۵، صاحب نظران^۶، مکتوب کردن مدون فرایند پژوهش و بررسی مداوم آن^۷، تهیه خودنگاشت در سراسر فرایند پژوهش و مراجعه مستمر به آن‌ها و راهکارهایی از این دست استفاده شده است که همه در کنار هم امکان انتقالپذیری پژوهش حاضر را نیز ارتقا داده‌اند. علاوه بر این، ارتباط مداوم پژوهشگر با بافت پژوهشی و داده‌های به دست آمده و دوباره‌اندیشی^۸ مداوم بر یافته‌ها و نیز طبقات حاصل شده در پژوهش فضایی را فراهم می‌آورد که مسیر پژوهش در قالب یک کلیت پویا و منسجم دیده شود که قابلیت بازیابی و پیشرفت مستمر را داشته باشد.

پس از انجام مصاحبه‌ها و پیاده‌سازی آن‌ها توسط پژوهشگر، براساس فرایند انجام تحلیل محتوای تماتیک، مرحله کدگذاری انجام شد. این کدگذاری در سه سطح باز^۹، انتخابی^{۱۰} و محوری^{۱۱} انجام گرفت که کدهای محوری همان تم‌های پژوهش هستند. در نخستین مرحله که کدگذاری باز نامیده می‌شود، پژوهشگر بارها و بارها داده‌های گردآوری شده را مرور کرد و از زوایای گوناگون به آن‌ها توجه نمود تا مفاهیم مستتر در آن‌ها را بازشناسی کند و بدون هیچ محدودیتی، مفاهیم را به صورت هدفمند و متناسب با موضوع پژوهش شناسایی و نام‌گذاری کرد. دسته‌بندی و مقایسه مفاهیم استخراج شده از دل داده‌ها در دو مرحله بعد اتفاق افتاد. در کدگذاری محوری، فرایند اختصاص کد به مفاهیم موجود در داده‌ها از حالت کاملاً باز خارج شد و شکلی گزیده به خود گرفت. در مرحله کدگذاری انتخابی، پژوهشگر با توجه به کدها و مفاهیم شناسایی شده در دو مرحله قبل، فرایند کدگذاری را استحکام بیشتری بخشید و تم‌های مربوط به مسئله پژوهش را، که خانواده مطلوب از دیدگاه دانش‌آموزان است، استخراج کرد. در نهایت، نگارش گزارش نهایی به عنوان آخرین مرحله تحلیل محتوای تماتیک انجام شد.

1. dependability
2. conformability
3. credibility
4. transferability
5. member checking
6. peer review
7. audit trail
8. reflection
9. open coding
10. selective coding
11. axial coding

۴. یافته‌ها

همان‌طور که در بخش شرح مشارکت‌کنندگان پژوهش آورده شد، دو دسته مشارکت‌کننده در این پژوهش شرکت داشته‌اند که باورهای آن‌ها در مورد اشتغال زنان و نگرش‌های پیرامون آن در مصاحبه‌ها مورد توجه بوده است. گروه نخست دختران و پسران در سال‌های پایانی دبیرستان یا همان متوسطه دوم بوده‌اند، و گروه بعدی دانشجویان دختر در سال پایانی مقطع کارشناسی و همچنین کارشناسی ارشد. در ادامه، یافته‌های مربوط به این دو گروه در بخش‌های جداگانه شرح داده می‌شوند؛ زیرا توجه به این تفاوت می‌تواند در پاسخ به سؤال پژوهش نقشی جدی داشته باشد.

۴-۱. دریافت دختران و پسران دانش‌آموز از اشتغال زنان و باورهای پیرامون آن

در مجموع، براساس آن‌چه مشارکت‌کنندگان در این گروه گفته‌اند، یافته‌های حاصل از پژوهش را می‌توان در دو تم اصلی با نام‌های کلیشه‌های جنسیتی و مفهوم شغل برای زنان و باورهای پیرامون آن دسته‌بندی کرد، که این تم‌ها و کدهای محوری و باز زیر مجموعه آن در جدول شماره (۲) نشان داده شده‌اند.

جدول ۲. دریافت دختران و پسران دانش‌آموز از اشتغال زنان و باورهای پیرامون آن

ردیف	تم	کدهای محوری	کدهای باز
۱	تفاوت‌های زن و مرد		• درک و عقلانیت • عاطفه و محبت • وفاداری به والدین • آسیب‌پذیری
			• نگاه جامعه و قانون به زن و مرد • مردسالاری با تمرکز بر نقش زن‌ها در تقویت آن • درک متفاوت از آزادی برای دختران و پسران • هنجارهای خانوادگی و تربیتی درباره دختر و پسر
			• تعلق فضای عمومی به مردان • نگرش مردان به زنان • نگرش زنان به زنان
			• اولویت کاری مرد برای مشاغل بیرون از خانه • اولویت کاری زن برای فعالیت‌های درون خانه • تأثیرات نگرش‌های اجتماعی بر تقسیم کار جنسیتی
			-
	کلیشه‌های جنسیتی	جامعه	• تبعیض بین زن و مرد در خانواده و
			• تقسیم کار جنسیتی زن و مرد
			غیرت
			-
			زن به‌عنوان آغازکننده اشتباه
	صداهایی از اعتراض و تکاپو برای تغییر		• عبور از تقسیم کار جنسیتی • وضع قوانین همسان زنان و مردان



ردیف	تم	کدهای محوری	کدهای باز
		پیش‌زمینه‌های تربیتی	-
		پیش‌زمینه‌های اجتماعی	-
۲	مفهوم شغل برای زنان و باورهای پیرامون آن	شغل مناسب برای زن	- آسیب ندیدن فعالیت‌های درون خانه - مشاغل پاره‌وقت با امکان دورکاری - شناخت همسر از محل کار - زنانه بودن محیط کار - امن بودن شغل
		نگرش زنان به مفهوم اشتغال و لزوم آن	- حذف اشتغال به‌دلیل ازدواج - مسئولیت مرد در تأمین مالی خانواده - لزوم رضایت شوهر برای اشتغال - ارجحیت اشتغال بر ازدواج برای زنان

کلیشه‌های جنسیتی. اگر کلیشه‌های جنسیتی را مجموعه‌ای از باورهای مشترک فرهنگی درباره رفتار، صفات شخصیتی و سایر ویژگی‌های مردان و زنان بدانیم، که نه به‌واسطه تفاوت‌های بیولوژیک، بلکه ناظر بر تفاوت‌های نشئت‌گرفته از هنجارها و ارزش‌های فرهنگی است، آن‌گاه بسیاری از آن‌چه مشارکت‌کنندگان می‌گویند و گاه در باور آن‌ها ریشه کرده است، به همین کلیشه‌های جنسیتی باز می‌گردد.

نخستین محور در این حوزه به تفاوت‌های زن و مرد بازمی‌گردد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش اعتقاد دارند که زنان و مردان با هم متفاوت هستند و بسیاری از تفاوت‌های رفتاری دیگری که چه در اجتماع و چه در خانواده رخ می‌دهند، ناشی از همین تفاوت بنیادین بین زنان و مردان هستند. دختران دانش‌آموز بر این باورند که زنان در «درک و عقلانیت»، «عاطفه و محبت»، «وفاداری به والدین» و «آسیب‌پذیری» از پسران متمایز می‌شوند. دختری از هنرستانی در رشت می‌گوید: «به‌خاطر این‌که مردها دیرتر از زن‌ها به بلوغ فکر می‌رسند، بنابراین می‌توانیم نتیجه بگیریم که دختر عقلش بیشتر می‌رسد.» پسری هم از دبیرستانی در اهواز در مقابل دوستانش که می‌گویند زنان عقلانیت ضعیف‌تری دارند می‌گوید: «اگر درست می‌گوئید، پس چرا دخترها زودتر به سن بلوغ می‌رسند و مرد در ازدواج باید سن بالاتری داشته باشد؟ این همه یعنی این‌که زن عاقل‌تر است.» دختر دیگری در دبیرستانی در مشهد می‌گوید: «چون خانم‌ها احساسی‌تر تصمیم می‌گیرند و شرایط و جو بیرون را نمی‌دانند، اما مردها می‌توانند منطقی تصمیم بگیرند و از روی عواطف نیست و اجتماع را هم بیشتر دیده‌اند، بنابراین مردها عقلانیت بیشتری دارند و بهتر

می‌توانند تصمیم بگیرند.» دختر دیگری از دبیرستانی در تهران می‌گوید: «زن ضعیف است. به‌خاطر همین دختر نمی‌تواند خیلی کارها را بکند، مثلاً برود استادیوم آزادی! خب بالاخره دختر با پسر متفاوت است دیگر.»

تبعیض بین زن و مرد در خانواده و جامعه و دلایل آن مهم‌ترین بخش در کلیشه‌های جنسیتی است که شامل گلایه‌های دختران از تبعیض‌های متفاوتی است که چه در خانواده و چه در جامعه، بین آن‌ها و پسران اعمال می‌شود.

دختران بر این باورند که نخستین عامل تفاوت و تبعیض بین زن و مرد به نگاه جامعه و قانون به زن و مرد باز می‌گردد. در این نگاه اجتماعی که مبتنی بر گزاره‌های قانونی نیز می‌شود، زن جایگاه پایین‌تری نسبت به مرد پیدا می‌کند. دختری از دبیرستانی در بیرجند می‌گوید: «جایگاه مرد را در جامعه دو تا کرده‌اند، مثلاً در ارث دو تا می‌گیرند و این باعث شده که مردها فکر کنند که جامعه دست آن‌ها است و حقوق بالاتری دارند، در حالی که حقوق مرد و زن یکی است. چون از قدیم بوده، الان خرافاتش هست. اما مردها نظر خودشان را بالاتر می‌دانند.»

از جمله عوامل دیگری که دختران آن را به‌عنوان مبنای بسیاری از تبعیض‌های بین زن و مرد می‌دانند، مفهومی است که از آن با عنوان مردسالاری یاد می‌کنند. دختر دیگری از هنرستانی در اهواز می‌گوید: «بی‌احترامی به زن زیاد است. چرا؟ چون مردسالاری زیاد است، یعنی این‌که به حرف زنش بها نمی‌دهد و حرف خودش است. بیشتری‌ها این باور را دارند که فقط حرف مرد درست است و حرف زن را قبول ندارند.» این دختر برای تعریف مردسالاری می‌گوید: «اصلاً همین مسئله که بین همه افراد خانواده، فقط مرد را به‌خاطر جنسیت رئیس خانواده در نظر می‌گیرند، به‌خاطر تفکر مردسالارانه و جنسیتی است.» دختران از نقش زن‌ها در تقویت مردسالاری سخن می‌گویند. گویا زنان خود عامل انتقال باورهایی هستند که مردسالاری را موجه جلوه می‌دهند و آن را در نسل‌ها جاری می‌سازند.

از جمله دلایل دیگری که دختران به‌عنوان عامل تبعیض بین خود و پسران معرفی می‌کنند «درک متفاوت از آزادی برای دختران و پسران» است. این‌گونه به نظر می‌رسد که آزادی برای دختران و پسران متفاوت است و همین باعث شکایت بسیار دختران است. آن‌ها از این‌که نمی‌توانند مانند پسران دوران نوجوانی خود را بگذرانند گله دارند و حتی از پدران و مادرانشان که آن‌ها را مجری این تبعیض‌ها می‌دانند بسیار آزرده هستند. دختر دیگری از دبیرستانی در مشهد می‌گوید: «دخترها برای همه‌چیز باید اجازه بگیرند. برادرم همیشه بیرون است با دوستاش. اما من



نمی‌توانم. همیشه باید صبر کنم تا پدرم من را بیرون ببرد. خدا کند که مردها نباشند که ما راحت بتوانیم بیرون برویم. همه ناامنی از مردها می‌آید.» اما دختران می‌گویند نقش مادران در اعمال محدودیت‌های بیشتر برای دختران نقشی اساسی و قابل‌اعتنا است. دختری از دبیرستانی در شهر شادگان می‌گوید: «من فکر می‌کنم مادرم بیشتر مانع است. او همیشه می‌خواهد که من خانه باشم و اصلاً اجازه‌هایی که به برادرم می‌دهد را به من نمی‌دهد و من مطمئنم که این نظر پدرم نیست.»

دختران مؤلفه جالبی را به‌عنوان اساس درک آزادی‌های متفاوت بین خود و پسران مطرح می‌کنند که «مفهوم آبرو و تأثیر آن بر محدودیت‌های دختران» است. در این برداشت، دختر به‌عنوان بخش اعظمی از آبروی خانواده شناخته می‌شود که اگر خطایی از او سر بزند، آبروی خانواده بر باد خواهد رفت و هیچ قابل‌جبران نیست، در حالی‌که برای اشتباهات پسر چنین تصویری وجود ندارد.

همچنین، دختران بر این باورند که محدودیت‌های دختران و درک متفاوت از آزادی بین دختر و پسر، که به تبعیض‌های وسیعی بین آن‌ها منجر شده است، مهم‌ترین پیامد خود را در حوزه ناتوانی‌های اجتماعی برای دختران نشان می‌دهد. دختری از هنرستانی در رشت می‌گوید: «فکر می‌کنند جامعه برای دختر خطرناک است، در صورتی که همین فکر آن‌ها که اجازه نمی‌دهند دختر در جامعه باشد اشتباه است و دختر باید در جامعه باشد و تجربه کسب کند. دانشگاه و کار همان جامعه بزرگ است و این شرایط را برای ما درست می‌کند که با افراد بیشتر و متفاوت و با فرهنگ‌های مختلف ارتباط داشته باشیم یا در جامعه فعالیت شویم.»

دختران حاضر در پژوهش معتقدند بسیاری از تبعیض‌های بین زن و مرد ریشه در «هنجارهای خانوادگی و تربیتی درباره دختر و پسر» دارد. آن‌ها معتقدند که دختر و پسر طوری بار می‌آیند که برای رفتارهای نامناسب در برابر زن پذیرنده هستند و آن را درست می‌پندارند. در نتیجه اصرار دارند که خانواده‌ها برای نوع تربیت خود به‌ویژه درباره پسران به بازنگری و آموزش نیاز دارند. دختری از دبیرستانی در تهران می‌گوید «پسری که در خانواده این‌طور تربیت شده که از خواهرش بالاتر است پس فردا در جامعه هم خودش را از زنان بالاتر می‌بیند و نمی‌تواند مدیر زن را تحمل کنند چون سلسله مراتب‌های خانوادگی در اجتماع هم تکرار می‌شود.»

«تعلق فضای عمومی به مردان»، از نظر دختران، عامل بعدی برای تبعیض است. پسران آزادانه از فضاهای عمومی و بیرون از خانه بهره می‌برند، در صورتی که دخترها نمی‌توانند و حتی از نظر دختران، آن‌قدر مردان فضای عمومی را متعلق به خود می‌دانند که حتی عامل ناامنی برای دختران هم شده‌اند.



«نگرش مردان به زنان» و «نگرش زنان به زنان» دو عامل دیگری هستند که دختران آن را در تبعیض بین خود و پسران بسیار مؤثر می‌دانند. آن‌ها می‌گویند مردها دختران را از خود پایین‌تر می‌دانند. دختری می‌گوید: «مردها زن را ضعیف می‌بینند و ارزش خودشان را از زن بالاتر می‌بینند. در کل جهان هم هست. این فکر چنان قوی است که حتی زن‌ها هم همین‌طور فکر می‌کنند که از مردها ضعیف‌تر هستند. حتی برخی مردها که فکر می‌کنند روشنفکر هم هستند، فکر می‌کنند که زن هم باید بیرون و هم داخل خانه کار کند؛ یعنی در هر حال کار خانه متعلق به زن است.»

کلیشه جنسیتی دیگری را که براساس گفته‌های مشارکت‌کنندگان می‌توان درباره آن سخن گفت «تقسیم کار جنسیتی زن و مرد» و نوع درک دختران و پسران از آن است. در این درک از تقسیم کار جنسیتی، «اولویت کاری مرد برای مشاغل بیرون از خانه» و «اولویت کاری زن برای فعالیت‌های درون خانه» شناخته می‌شود. آن‌گاه بر این اساس، اگر مردی درون خانه وظایفی را بر عهده بگیرد، یا نشانه لطف او است و یا نقص در مردانگی، و اگر زنی به مشاغل اجتماعی مشغول باشد، باید بتواند امورات منزل را در اولویت قرار دهد و با انجام بدون نقص آن‌ها، فضایی برای خود ایجاد کند که بابت کار بیرون از منزل سرزنش نشود. دختری از هنرستانی در بندرعباس می‌گوید: «کار مرد بیرون است. مثلاً فقط پدرم می‌تواند بیرون کار کند و مادرم در خانه است، پس لازم نیست که مرد در خانه هم کار کند.» دختری دیگری هم به یکی از دوستانش که طرفدار کار کردن و همکاری مرد در منزل است پاسخ می‌دهد: «اگر این‌طور می‌گویی [یعنی اگر باور داری مرد باید داخل خانه کار کند] آن وقت زن هم باید بروی بیرون کار کند. مرد مسئول کارهای بیرون از خانه است و زن هم مسئولیت کارهای خانه را بر عهده گرفته است. نمی‌شود که مرد بیرون کار کند، بعد هم که خانه می‌آید کارهای زنش را انجام دهد.» پسری از دبیرستانی در تهران می‌گوید: «پدر من حرف خوبی می‌گوید: پول زن عین چماغه، بری می‌زنه تو سرت، بیای می‌زنه تو سرت. پس زن نباید کار کند و مرد باید خرجش را بدهد. زن فقط برای کار خانه است.» البته، در این بین برخی دخترها و پسرها هم اعتراض دارند و این نگاه را از اساس غلط می‌دانند.

از کلام دختران و پسران چنین برمی‌آید که تأثیرات نگرش‌های اجتماعی بر تقسیم کار جنسیتی زن و مرد امری غیرقابل انکار است؛ یعنی علاوه بر این که تقسیم کار جنسیتی بین زنان و مردان ایجاد شده، در سطح وسیعی، حتی در بین دختران و پسران نسل حاضر، نیز پذیرفته شده است. آنچه تحت عنوان «غیرت» در این بخش آورده شده کلیشه دیگری است که در کلام دختران دیده می‌شد. دختران مفهوم غیرت را در قالب نگاه حمایت‌کننده و نگهدار و پشتیبان مرد برای زن

معرفی می‌کنند و با این نگاه، بسیاری از رفتارهای مردان در اعمال محدودیت برای زنان را مجاز تلقی می‌کنند. این دختران بین مفهوم غیرت و تعصب تمایز قائل هستند و معتقدند که تعصب همان شک و بدبینی بد و بیمارگونه است، در حالی که غیرت ریشه در مردانگی و ارزش‌های خوب مرد دارد. حتی بسیاری از آسیب‌های اجتماعی را ناشی از کم شدن غیرت مردها و کاهش مدیریت آن‌ها بر زنان می‌دانند. دختری از هنرستانی در بندر خمیر در تعریف غیرت می‌گوید: «غیرت ارزش قائل شدن برای کسی است که دوستش دارید. نمی‌گذارید هر کجا برود و با هر کس بچرخد که بیشتر برای مرد خوب است.» دیگری در همان هنرستان می‌گوید: «غیرت ندارد، یعنی برایشان مهم نیست وقتی زنشان با یک مرد دیگر معاشرت می‌کند و حرف می‌زند.» اما همین دخترانی که بسیاری از آن‌ها غیرت را نیکو می‌دانند، افراط در آن را دست‌وپا گیر و ناراحت‌کننده می‌دانند و از آن با عنوان تعصب یا غیرت بی‌جا نام می‌برند.

«زن به‌عنوان به‌آغازکننده اشتباه» کلیشه بعدی است که از کلام مشارکت‌کنندگان برآمده است. گویا این‌گونه به نظر می‌رسد که همیشه زنان باید از خود مراقبت کنند که اتفاقی در جامعه رخ ندهد و مشکلی پیش نیاید. جالب است که این کلیشه تا حدی در اجتماع تقویت شده است که حتی برخی از همین دختران هم آن را می‌پذیرند و با هم‌کلاسی‌های خود وارد بحث می‌شوند. مثلاً وقتی دختری از دبیرستانی در تالش می‌پرسد که «چرا در جامعه ما پسر باید اجازه داشته باشد که به دختر متلک بگوید؟»، دختر دیگری در پاسخ به او می‌گوید: «چون وقتی دختر با آن وضع سر و لباس بیرون می‌آید، پسر هم خوشش می‌آید و متلک می‌ندازد.»

با این‌همه که از نظر گذشت و کلیشه‌های جنیستی متفاوتی که گاه دختران با آن مخالف هستند و آسیب‌های آن را درک کرده‌اند و گاه هم آن‌ها را پذیرفته‌اند، در بین همین دختران، با نگاه‌های متفاوت، «صداهایی از اعتراض و تکاپو برای تغییر» شنیده می‌شود. در این بخش، آنچه بیشتر در کلام دختران دیده می‌شود اصرار آن‌ها بر عبور از تقسیم کار جنسیتی و طراحی زندگی مبتنی بر همکاری و هم‌عرضی و مساوات است. مثلاً دختری از دبیرستانی در تهران می‌گوید: «من فکر می‌کنم وقتی مهمانی داریم و همه در تکاپو هستند، اگر مرد هم گوشه‌ای از کار را بگیرد و سبزی پاک کند، اتفاقی نمی‌افتد و ایرادی ندارد. همکاری خیلی مهم است.» در کنار اعتراض به تقسیم کار جنیستی، دختران درخواست جدی برای وضع قوانین همسان برای زنان و مردان دارند که آن‌ها را بسیار آزار می‌دهد. دختری از دبیرستانی در آبادان از محقق می‌پرسد: «خانم، چرا زن باید از مرد ضعیف‌تر باشد. در قرآن می‌گوید که زن و مرد یکسان هستند، اما در جامعه این‌طور

نیست. مثلاً درباره حجاب، زن و مرد هر دو باید حجاب را رعایت کنند، اما اگر مرد با شلوارک بیاید، به او کاری ندارند، اما به زن گیر می‌دهند. چرا این همه قانون‌ها فرق می‌کند.»

مفهوم شغل برای زنان و باورهای پیرامون آن. تعداد زیادی از دختران و پسران شرکت‌کننده در مطالعه حاضر به اشتغال زن در بحث‌های مختلف اشاره می‌کنند و اختلاف نظرهای جدی بین خود آن‌ها در این حوزه وجود دارد. اما بسیاری از آن‌ها که درباره اشتغال زنان حرف زده‌اند، نگاه به اشتغال زنان و جایگاه آن را در ذهن افراد و جامعه امروزی، محصول «پیش‌زمینه‌های تربیتی» و «پیش‌زمینه‌های اجتماعی» می‌دانند. دختری از هنرستانی در مشهد می‌گوید: «وقتی که همیشه در خانه حق با پدر بوده، انتظار داریم زنان را در مشاغل مختلف مدیریتی قبول کنند. خود زنان هم قبول ندارند، چه برسد به مردان.» دختر دیگری از دبیرستانی در شهر شادگان بر این باور است: «این‌که در جامعه مدیر زن را نمی‌توانند تحمل کنند و او را در سطح معاون فقط می‌پذیرند، از خانواده می‌آید که در خانواده دیده‌اند مادر نظر داده، اما پدر کار خودش را کرده است.»

دختران و پسران مشارکت‌کننده در پژوهش «شغل مناسب برای زن» را با مؤلفه‌های مختلف تعریف می‌کنند؛ یعنی می‌گویند هر شغلی برای زنان زمانی می‌تواند خوب باشد که «آسیب ندیدن فعالیت‌های درون خانه» برای زنان تضمین شود؛ زیرا همگی نخستین وظیفه و کارکرد زن را در انجام امورات منزل می‌دانند. پسری از دبیرستانی در رشت می‌گوید: «امورات منزل برای زنی که بیرون از خانه کار می‌کند نباید آسیب ببیند. باید طوری مدیریت کند که کارهای خانه انجام شود و ساعت کارش را باید برای کار خانه تنظیم کند.»

«مشاغل پاره‌وقت با امکان دورکاری»، از نظر مشارکت‌کنندگان، بهترین کاری است که زنان می‌توانند انجام دهند، چون کمک می‌کند هم نیازهای متفاوت آن‌ها پاسخ داده شود و هم به امور منزل برسند. «شناخت همسر از محل کار»، «زنانه بودن محیط کار» و «امن بودن شغل» مؤلفه‌های دیگر شغل مناسب برای زنان هستند. پسری از هنرستانی در قاین می‌گوید: «زنی که در بیرون کار می‌کند، باید بدانیم که کجا کار می‌کند.» پسر دیگری در همان هنرستان ادامه می‌دهد: «مردهای محل کار را بشناسیم و با آن‌جا آشنا باشیم.»

«نگرش زنان به مفهوم اشتغال و لزوم آن» مؤلفه جالبی است که می‌تواند تصویری روشن‌تر از فضای اشتغال زنان در ایران و برخی چرایی‌های آن نشان دهد. این‌گونه به نظر می‌رسد که دختران را می‌توان براساس نوع نگرشی که به اشتغال زنان و چرایی آن دارند، در دو گروه اساسی قرار داد. نخست عده‌ای که شغل را برای زن آن‌قدر مهم می‌دانند که فکر می‌کنند چه امروز و چه در آینده،



به خاطر شاغل بودن، حتی ممکن است از ازدواج با مردی که تمام مؤلفه‌های مناسب را داشته باشد پرهیز کنند، تنها به دلیل آن که آن‌ها را از کار کردن در بیرون از منزل منع کند. دسته دوم هم دخترانی هستند که اگر اشتغال به تنها مانع ازدواج تبدیل شود، از اشتغال چشم می‌پوشند که اتفاقاً دسته بزرگ‌تری را هم در بر می‌گیرند؛ اگرچه این دسته هم لزوم تحصیل و توانایی دختران را نادیده نمی‌گیرند و به آن اشاره می‌کنند، به این معنا که تنها کاربرد تحصیل کردن را یافتن شغل نمی‌دانند. مثلاً دختری می‌گوید: «من درس را حتماً می‌خوانم. شاید تا وقتی با او هستم کار نکنم، اما باید بتوانم اگر به هر دلیلی او نبود، مثل فوت کردن یا هر چیزی، از پس خودم و زندگی بچه‌هایم بربیایم.» دخترانی که اعتقاد به «حذف اشتغال به دلیل ازدواج» دارند، معتقدند که «مسئولیت مرد در تأمین مالی خانواده» است و دلیلی ندارد که آن‌ها خود را برای این مهم به زحمت بیندازند. دختری از دبیرستانی در تهران می‌گوید: «اگر کار خوبی داشته باشد که بتواند یک خانواده را بپرچاند، چرا باید کار کنم.» همچنین، این دختران «لزوم رضایت شوهر برای اشتغال» را جزئی از اساس زندگی می‌دانند و معتقدند که بدون رضایت مرد، زن اجازه ندارد هیچ‌کاری انجام دهد. در نهایت، مهم‌ترین دلیل این دختران برای این که از اشتغال دست خواهند شست مبتنی بر باور «تقسیم کار جنسیتی» است.

دسته دوم از دختران که «ارجحیت اشتغال بر ازدواج» را عنوان می‌کنند، داشتن شغل را حق طبیعی خود می‌دانند؛ اگرچه واقعیت این است که این دسته از دختران جمعیت قابل توجهی را از مجموع مشارکت‌کنندگان در پژوهش به خود اختصاص نمی‌دانند. این دختران نخست بر «لزوم استقلال زن» در دو بُعد مالی و فردی اشاره دارند. دختری از هنرستانی در مشهد می‌گوید: «هر زنی باید مستقل باشد و روی پاهای خودش بایستد. اگر نتوانم کار کنم، یک‌جوری می‌شود. اگر بخواهم بعد از او هم کاری کنم، با چیزی آشنایی ندارم و نمی‌توانم کاری انجام بدهم.» این دختران همچنین بر «اجتماعی شدن و ارتقای منزلت اجتماعی زنان از طریق اشتغال» تأکید دارند و معتقدند که اشتغال فرصتی برای ورود به جامعه و شناخت آن است؛ در عین این که بر این باورند که زنانی که شاغل هستند، منزلت اجتماعی متفاوتی دارند و از تجربه و آگاهی بیشتری هم برخوردارند. این دختران همچنین به شدت «اعتراض به تقسیم کار جنسیتی» دارند و آن را مردود می‌دانند. دختر دیگری از هنرستانی در رشت می‌گوید: «این درست نیست که تمام فشار مالی خانواده بر عهده پدر باشد. یک خانم هم می‌تواند در کنار مردش کار کند و به درآمد خانواده کمک کند، مثل یک مرد.» از سوی دیگر، این دختران «اعتراض به نادیده انگاشتن نقش‌های

متفاوت زنان» دارند که به راحتی در خانواده و جامعه از نظرها دور می ماند و عامل تبعیض علیه زنان شمرده می شود. دختر دیگری از دبیرستانی در اهواز می گوید: «در همین استان ما، موفق ترین مدیران مدرسه خانم ها هستند و حتی مدیر منطقه آموزش و پرورش که زن است هم بسیار موفق تر از بقیه است. اما کسی این ها را نمی بیند، فقط می گویند زن باید مادر خوبی باشد و همسر خوبی باشد. یا می گویند زن نمی تواند مدیر باشد. واقعاً این حرف ها از کجا می آید؟ مگر ما با زنان بقیه کشورهای جهان چه فرقی می کنیم که آن ها می توانند مدیر باشند و هزار تا کار دیگر بکنند و ما نه!» همچنین، این دختران معتقدند که اشتغال باعث «به ثمر رسیدن تحصیلات» و «مفید بودن برای اجتماع» است، در عین این که مرد باید آن قدر آگاه باشد که «احترام به عقاید فردی» از اصول زندگی او باشد و به خودش اجازه ندهد در چنین اموری برای زن تعیین تکلیف کند.

۲-۴. دریافت دختران از زندگی دانشگاهی

یکی از مهم ترین نهادهای اجتماعی که می تواند شکل دهنده باورهای دختران ما در خصوص اشتغال باشد همانا نهاد دانشگاه است. نهاد دانشگاه، با کارویژه مهم تربیت شهروند مولد، نقشی جدید در هنجارهای اجتماعی پیرامون اشتغال زنان دارد. از این رو، در این بخش، یافته های مصاحبه حول این مهم قرار گرفته است که قصد دختران از تجربه دانشگاه و همچنین دریافت آن ها از این تجربه چیست. آیا در این تجربه جایی برای آماده شدن به منظور ورود به بازار کار به چشم می خورد یا خیر. مجموع کدهای محوری این بخش در جدول شماره (۳) قابل مشاهده است.

جدول ۳. دریافت دختران از زندگی دانشگاهی

ردیف	تم	کدهای محوری
		دانشگاه به مثابه تنها انتخاب
		حضور و بروز اجتماعی
۱	تجربه زندگی دانشگاهی دختران	مزیت اجتماعی
		تجربه استقلال
		شکل گیری نظام ارزشی جدید

از یافته های حاصل از مصاحبه ها چنین بر می آید که مهم ترین انگیزه دختران از ورود به دانشگاه را می توان در عبارت کوتاهی دید که به دفعات تکرار شده است: «دانشگاه تنها انتخاب دختران است.» بسیاری از دختران دانشجوی مشارکت کننده در پژوهش، به ویژه آن ها که در دوره



کارشناسی مشغول به تحصیل هستند، وقتی با این سؤال مواجه می‌شدند که چرا به دانشگاه آمده‌اید، و یا زمانی که درباره امکان انتخاب‌های دیگر خود صحبت می‌کردند، بارها و بارها به این عبارت اشاره داشته‌اند. آن‌ها می‌پرسند مگر برای دخترها انتخاب دیگری هم وجود دارد؟ و یا این که اگر درس نخوانیم و دانشگاه نرویم، چه کنیم؟ گویا از همین ابتدا، دانشگاه به یک مفهوم جدید در جامعه ایرانی تبدیل می‌شود؛ مفهومی که در قالب نقش خاص خود به‌عنوان تنها انتخاب برای دختران، دخترانی که نه فقط در شهرهای کوچک محروم، بلکه در شهرهای بزرگ و با امکانات بیشتر هم زندگی می‌کنند، کارکرد جدیدی پیدا می‌کند.

یافته‌ها نشان می‌دهند که دانشگاه ابزاری می‌شود که دختران می‌توانند نخستین فضای ممکن برای حضور و بروز اجتماعی را تجربه کنند و در این فرایند، برای خود هویت جدیدی بیافرینند. دختر دانشجویی در شهر سنندج، که در مقطع کارشناسی درس می‌خواند، می‌گوید: «به‌واسطه دانشگاه می‌توانم وارد اجتماع شوم.» دختر دیگری از رشت، که در مقطع کارشناسی رشته شیمی درس می‌خواند، می‌گوید: «دخترها وقتی دانشگاه می‌آیند تازه احساس می‌کنند که می‌توانند زندگی کنند؛ معنای زندگی را می‌فهمند و این که زندگی چیست.»

دانشگاه به‌عنوان یک «مزیت اجتماعی» محسوب می‌شود که دختران می‌انگارند پس از ورود به آن، نه تنها وجهه خود را در جامعه بهبود می‌بخشند، بلکه می‌توانند در قالب یک دختر دانشجوی به فرصت‌های جدیدی دست یابند که امکان به حساب آمدن آن‌ها در اجتماع را فراهم می‌آورد و برای آن‌ها آزادی‌هایی را به همراه می‌آورد که پیش از این معنا نداشته است. دختری که در دانشگاه سردشت مقطع کارشناسی را می‌گذراند چنین بیان می‌کند: «جایگاه اجتماعی‌ای که می‌خواستم به دست بیاورم و پرستیژ آن [از طریق دانشگاه امکان داشت].» یا دختر دیگری که در مقطع کارشناسی ارشد در شهر تهران درس می‌خواند می‌گوید: «دانشگاه آمدن باعث می‌شود رفتار اطرافیان و اجتماع با ما تغییر کند و به حرف‌های ما گوش بدهند.» از سوی دیگر، این موقعیت اجتماعی همراه خود مقتضیاتی را به همراه دارد که از جمله مهم‌ترین آن‌ها، که دختران به آن بسیار رغبت نشان می‌دهند، تجربه ارتباطاتی جدید و متفاوت و به‌ویژه ارتباط با جنس مخالف است.

«تجربه استقلال» دستاورد دیگری است که دختران در زندگی دانشگاهی آن را کسب می‌کنند. داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهند که دختران در اکثر خانواده‌ها به‌صورتی وابسته و بدون قدرت تصمیم‌گیری تربیت می‌شوند. فضای خانوادگی و آموزشی آن‌ها را به سمت وابستگی به جنس مرد، که می‌تواند پدر باشد و یا همسر آینده، سوق می‌دهد. آن‌ها یاد نگرفته‌اند مستقل بیندیشند، برای



خود تصمیم بگیرند، برای علایقشان تلاش کنند، و خود را قوی و صاحب فکری مستقل بدانند. از این‌رو، بسیار زیاد بر این مؤلفه تأکید می‌ورزند که انگیزه‌شان از رفتن به دانشگاه به دست آوردن استقلال فردی، اتکای به نفس و استقلال فکری است تا محتاج کسی نباشند و بتوانند با مردان در جامعه برابری کنند. یکی از این دخترها، که مقطع کارشناسی ارشد را در شهر چابهار می‌گذراند، می‌گوید: «دانشگاه باعث شده است پدرم فکرم را قبول کند و اجازه بدهد بعضی از تصمیماتم را خودم بگیرم.» در این میان، هرچند بسیار بر استقلال تأکید می‌کنند، استقلال مالی در میان گفت‌وگوهای آن‌ها بسیار کم دیده می‌شود و بیشتر به استقلال فکری اشاره می‌کنند.

در میان گفته‌های دختران دانشجو، این‌گونه شنیده می‌شود که نقش دانشگاه در «شکل‌گیری یک نظام ارزشی جدید» نقشی قابل‌اعتنا است. در این جایگاه، دانشگاه، با پدید آوردن یک بینش جدید برای دختران، آن‌ها را قادر می‌سازد تا با رویکرد دیگری به دنیا و پدیده‌ها و وقایع آن بنگرند و خود را ارزیابی کنند و طی یک فرایند شناختی، برای خود هویت جدیدی تعریف کنند که این هویت نو تأثیری به‌سزا در باقی عمر آن‌ها ایفا می‌کند. به نظر می‌رسد که شکل‌گیری این نظام ارزشی جدید ناشی از تجربه اجتماعی دختران در دانشگاه است. در واقع، دانشگاه به مثابه یک اجتماع مطلوب، با ویژگی‌های منحصربه‌فرد برای دخترانی که انتخاب دیگری برای تجربیات اجتماعی سالم و ورود به جامعه ندارند، تمام دستاوردهای دیگر را برای آن‌ها به همراه دارد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

مروری بر یافته‌ها نشان می‌دهد که کلیشه‌های جنسیتی همچنان در میان دسته اول مشارکت‌کنندگان، که نوجوانان دانش‌آموز بودند، پابرجا است. بسیاری از این کلیشه‌ها درباره زن بودن یا مرد بودن و نقش‌ها و مسئولیت‌های وابسته به جنسیت، نه مبتنی بر تفاوت‌های بیولوژیک، بلکه براساس ویژگی‌های اجتماعی، تربیتی، فرهنگی و مذهبی شکل گرفته‌اند؛ اگرچه در این بین افرادی هم هستند که به این نگاه‌ها معترض‌اند و معتقدند که این تفاوت‌ها از اساس اشتباه است و بسیاری از مشارکت‌کنندگان نسبت به آن‌چه تبعیض علیه زنان می‌دانند اعتراض می‌کنند. آن‌ها هنجارهای حاکم بر تربیت در خانواده‌ها و قوانین را مهم‌ترین عوامل تبعیض علیه زنان معرفی می‌کنند. در این نگاه، فضای عمومی به مردان تعلق دارد و زنان و دختران برای فضاهای خصوصی تربیت می‌شوند و برای شکل دادن به چنین تربیت‌هایی، خانواده‌ها برای تربیت دختران و پسران ارزش‌ها و اصول متفاوتی دارند. همچنین، مشارکت‌کنندگان در تعریف شغل مناسب برای زنان و

مردان هم اصول متفاوتی را بیان می‌کنند. بسیاری از آن‌ها مشاغل بیرون از خانه را برای مردان و مشاغل درون خانه را مختص زنان می‌دانند. آن‌ها می‌اندیشند که دختران نخست باید به امور منزل برسند و خود را طوری تنظیم کنند که وظایف درون خانه آن‌ها آسیب نبیند؛ یعنی اگرچه شغل بیرون از منزل کم‌کم برای زنان پذیرفته شده است، اما همچنان اولویت کاری آن‌ها با وظایف درون منزل است. گویا شغل برای زن به مثابه کالای لوکسی تعریف می‌شود که فقدان آن هم در زندگی زنان مشکل‌چندانی ایجاد نمی‌کند، چون آن‌ها وظایف مهم‌تری مانند رسیدگی به همسر و فرزند و فعالیت‌های درون منزل دارند و اشتغال جنبه‌ای تزئینی و تفریحی برای زنان پیدا می‌کند که این یافته‌ها نیز همسو با پژوهش‌هایی پیشین ایرانی در زمینه اشتغال زنان است (ثقفی و راد، ۱۳۹۳؛ حیدری و دهقانی، ۱۳۹۵؛ ترکمن و فتحی، ۱۳۹۵؛ معدنی و نژادفلاح، ۱۳۹۳؛ بنی‌فاطمه و مهبد، ۱۳۸۹؛ شربتیان، ۱۳۸۸).

حال سؤال اساسی این است که باورهای مبتنی بر جنسیت در دانش‌آموزان مشارکت‌کننده در پژوهش از کجا می‌آید و همزمان دختران دانشجو هم چرا تنها بر تجربه اجتماعی تأکید دارند و اشتغال جای پررنگی در میان تجربه‌های آن‌ها ندارد؟ این نگرش‌ها و تجربه‌ها را از کجا به دست آورده‌اند و این‌ها در آینده آن‌ها و انتخاب‌های شغلی آن‌ها چه تأثیری خواهد گذاشت؟

آن‌چه در ایران اتفاق می‌افتد و ردپای آن در باورهای مشارکت‌کنندگان در پژوهش هم دیده می‌شود را شاید بتوان در سه محور رسانه، اسناد قانونی و محتوای کتاب‌های درسی جست‌وجو کرد. تحلیل جنسیت اسناد قانونی (فریدونی، ۱۳۹۷)، تحلیل جنسیت کتاب‌های درسی (نوقانی و رحمتی، ۲۰۱۰؛ مهران و همکاران، ۱۳۹۵؛ آبروشن و ارجمندی، ۱۳۹۱؛ محمدتقی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۴؛ عابدینی و همکاران، ۱۳۹۳) و بررسی بازنمایی حضور زن در محتوای رسانه‌های مختلف (حسینی و دشتی، ۱۳۹۱؛ معینی‌فر، ۱۳۸۸؛ صادقی و کریمی، ۱۳۸۴) نشان می‌دهد که این هر سه محور بر انتقال باورهای مبتنی بر جنسیت، نقش‌های از پیش تعریف‌شده برای زنان، جداسازی جنسیتی مشاغل و عواملی از این دست تأکید دارند. گویا فضایی پر از کلیشه‌ها ساخته شده است که درک آن می‌تواند نشان دهد که چرا بیشتر مشارکت‌کنندگان از شهرهای مختلف ایران باورهایی منتسب به جنسیت دارند. از سوی دیگر، همین اسناد و کتاب‌های درسی و محتوای رسانه هم محدودیت‌های زنان و نقش دانشگاه به عنوان یک جهش در حضور اجتماعی زنان را پررنگ می‌کند. در همین محتوا هم، لزومی بر اشتغال دختران دانش‌آموخته دیده نمی‌شود و همچنان نخستین مسئولیت زنان در خانواده و مراقبت از فرزند و

تأمین آرامش خانواده با، به عبارت دیگر، در نقش‌های خانگی تعریف می‌شود. در چنین فضایی، بدیهی است که اشتغال زنان خود به چالشی جدی تبدیل شود و ردپای خود را در نرخ پایین اشتغال زنان نشان دهد.

برای شرح این واقعه، می‌توان از نظریه اقتصادی گری بکر^۱ سود جست؛ چراکه برجسته‌ترین توصیف نئوکلاسیک از تبعیض، براساس فعالیت‌ها و پژوهش‌های بکر شکل گرفته است. بکر ادعا می‌کند که مردان سفیدپوست، همان‌ها که بیشترین جمعیت کارفرمایان و استخدام‌کنندگان را تشکیل می‌دهند، «ذائقه‌ای برای تبعیض»^۲ دارند که باعث می‌شود ترجیح دهند در مقایسه با مردان رنگین‌پوست و حتی زنان، با سایر مردان سفیدپوست کار کنند (ایکدا^۳، ۲۰۱۸). براساس نظریه بکر، گروه‌های خاصی از کارمندان، مانند زنان، از شغل‌های بهتر جدا می‌شوند، زیرا به لحاظ اجتماعی، توانایی‌ها و قابلیت‌های آن‌ها کمتر پذیرفته شده است و بسیاری از کارفرمایان و استخدام‌کنندگان بر این باورند که ویژگی‌های خاص شخصیتی، مانند جنسیت یا نژاد، با ارزش‌ها و هنجارهایی که عامل مرتبط شدن و مشارکت کارکنان با محیط کار می‌شود مرتبط است. اما با این‌همه، آنچه دشوار است شرح چرایی این ماجرا است که زنان در بازار کار منافع و سود کمتری دارند و یا حتی حضور کمتری را هم تجربه می‌کنند. بکر بر آن است که نشان دهد چگونه ذائقه‌های کارفرمایان برای تبعیض، بر تصمیم‌گیری اقتصادی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (ایکدا، ۲۰۱۸). اما این تئوری نشان نمی‌دهد که این ذائقه‌ها از کجا شکل می‌گیرند و پابرجا می‌مانند و این همان جایی است که مؤلفه‌های غیراقتصادی نقش خود را در شکل‌گیری این ذائقه‌ها و همچنین تصمیمات اقتصادی برآمده از این ذائقه‌ها نشان می‌دهد.

نگاهی به روند جهانی اشتغال زنان نشان می‌دهد که علی‌رغم تمام این گرایش‌ها به تبعیض، نرخ اشتغال زنان روند روبه‌رشدی دارد. نظریه‌های مختلفی این امر را توجیه می‌کنند. مثلاً تغییر در ساختارهای حرفه‌ای و اشتغال در کشورها، افزایش موقعیت‌های تحصیلی، کاهش نرخ فرزندآوری و مسئولیت‌های خانه‌داری، افزایش تقاضا برای کار، پذیرش عمومی همگانی برای تحصیل، آموزش و اشتغال زنان و عواملی از این دست، در طبقه عواملی قرار می‌گیرند که توانسته‌اند مشارکت زنان در بازار کار را افزایش دهند (روستاگی^۴، ۲۰۱۰). این مؤلفه‌های همراستا

1. Gary Backer
2. taste for discrimination
- 3 Ikeda
- 4 Rustagi



با تحولات جهانی، در جامعه ایران هم رخ داده است. نرخ باروری کاهش یافته، ساختارهای دولتی و حاکمیتی تا اندازه‌ای تغییر کرده، آموزش زنان به‌ویژه در دوره‌های دانشگاهی به‌طور چشمگیری افزایش داشته، و ساختارهای خانوادگی هم رو به تغییر گذاشته‌اند. اما با این همه، همچنان نرخ اشتغال زنان در ایران نسبت به روند جهانی به‌طرز چشمگیری پایین‌تر است و شکاف جنسیتی و تبعیض در بازار کار در انواع مختلف آن در ایران رخ می‌دهد. به عبارت دیگر، مشارکت زنان در بازار کار طی سی سال گذشته به‌صورت چشمگیری در بیشتر نقاط جهان افزایش یافته، اما این نرخ در ایران طی دهه‌های گذشته ثابت مانده، اگرچه جمعیت ایران از ۴۰ میلیون نفر در سال ۱۳۵۸ به ۸۱ میلیون نفر در سال‌های اخیر رسیده است.

آن‌چه سؤال اساسی در نظریه بکر بود و به دلایل ایجاد ذائقه‌ها مربوط می‌شد، همان‌چیزی است که می‌تواند به‌عنوان حلقه مفقوده در بازار کار ایران و اشتغال زنان به کار آید و توصیف روشن‌تری از فضا ارائه کند. چنین به نظر می‌رسد که آن‌چه بیش از همه باعث کنار ماندن زنان از بازار کار و اشتغال شده نه تنها ساختار و قوانین، بلکه باورهای مبتنی بر جنسیت پیرامون امورات مختلف زنان و به‌ویژه نقش‌ها و مسئولیت‌های آنان است که ردپایی جدی در اشتغال آن‌ها دارد. این پژوهش بر این مهم تأکید دارد: در فضایی که مشارکت‌کنندگان این پژوهش، در کنار بسیاری از یافته‌های پژوهشی دیگر در ایران، بر شیوع باورهای جنسیتی در جامعه تأکید دارند، آن‌گاه دیگر نمی‌توان فضای اشتغال را از این باورها جدا دانست. این‌گونه به نظر می‌رسد که دامنه گسترده‌ای از کلیشه‌ها، به تعبیر بکر، همان عوامل غیراقتصادی هستند که ذائقه‌های کارفرمایان را شکل می‌دهند تا زنان از بازار کار کنار گذاشته شوند. در این میان، پژوهش‌های متعددی ارتباط بین کلیشه‌های جنسیتی و تبعیض در بازار کار را هم تأیید می‌کنند (هیلمن و ایگلی^۱، ۲۰۰۸؛ وندریک و شوویرن^۲، ۲۰۱۰؛ روستاگی، ۲۰۱۰).

کلیشه‌های جنسیتی باورهای اجتماعی و فرهنگی‌ای هستند که افراد را به‌سمت دریافت‌های سنتی از نقش‌ها و عملکردهای مردانه^۳ یا زنانه^۴ سوق می‌دهند. بقای چنین باورهایی می‌تواند بر روی انتخاب‌های زنان در مورد تحصیل و شغل اثر بگذارد و همچنین به جداسازی جنسیتی در بازار کار منتهی شود (ارینگا^۵ و همکاران، ۲۰۱۵) و این همان وجه از استخدام است که بر

1. Eagly & Heilman
2. Schwioren & Vendrik
3. masculine
4. feminine
5. Eringa



کلیشه‌های جنسیتی استوار می‌شود. از این رو، یافته‌های این مقاله بر آن‌اند تا توجه‌ها را از قوانین و تلاش برای تغییر آن‌ها، که چند مدت است دغدغه اصلی بسیاری از فعالان زنان در ایران شده، به سمت باورها تغییر دهند و ادعا کنند که نقش باورهای مبتنی بر جنسیت هم می‌تواند بسیار اثرگذار باشد. این اثرگذاری از آن جهت اهمیت می‌یابد که تغییر در باورهای مبتنی بر جنسیت و عبور از آن‌ها، می‌تواند مسیر را برای تغییر قوانین، به عنوان مهم‌ترین پستوانه اشتغال زنان، تسهیل کند؛ زیرا این باورها و کلیشه‌ها هستند که مانعی جدی حتی برای مواجهه و تغییر قوانین به شمار می‌روند؛ زیرا زمانی که ارتباط بین استخدام‌کنندگان به صورت سنتی توسعه می‌یابد، کلیشه‌های ساخته شده به عنوان یکی از سخت‌ترین موانع در مسیر بهبود برابری جنسیتی و تضمین به دست آوردن آن در زمینه اشتغال نقش بازی می‌کنند (ارینگا و همکاران، ۲۰۱۵)؛ زیرا همین کلیشه‌ها هستند که به ذائقه‌های کارفرمایان بدل شده‌اند و از یک سو شرایط اشتغال را برای زنان دشوار کرده‌اند و از سوی دیگر تغییر آن‌ها به تلاشی سخت و مداوم و مبتنی بر تغییر هنجارها و باورهای اجتماعی مربوط می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهند که تلاش برای تغییر ذائقه‌ها تلاشی بلندمدت و نیازمند برنامه‌ریزی در ابعاد مختلف ساختاری و اجتماعی است تا بتواند از یک سو زمینه را برای اشتغال زنان در سطوح مختلف فراهم آورد و از سوی دیگر جداسازی جنسیتی در مشاغل را از بین ببرد؛ زیرا جداسازی جنسیتی بازار کار مخصوصاً به حوزه‌هایی تمایل دارد که از گذشته و به صورت سنتی در تسلط مردان بوده‌اند که این دسته از مشاغل به مهارت‌ها و خصیصه‌هایی نیاز دارند که این مهارت‌ها و خصیصه‌ها نیز از گذشته مردانه تلقی می‌شدند. همچنین، در ایران این دسته از باورهای سنتی در جامعه قوت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا بسیاری از جداسازی‌ها در رشته‌های دانشگاهی نیز براساس همین باورها و کلیشه‌ها اتفاق می‌افتد که سبب شده است زنان از تحصیل در برخی رشته‌ها بازمانند، که این رشته‌ها غالباً مردانه خوانده می‌شوند و یا فضاهای کاری آن‌ها را به مردان متعلق می‌دانند.

آنچه برای تحلیل اشتغال زنان در ایران ضروری است درک کلیشه‌ها و ردپای عمیق آن‌ها بر انتخاب‌ها و ترجیح‌ها است که در نظریه بکر هم تأیید می‌شود. دختران ما هنوز خانه‌محور^۱ و فامیل‌محور^۲ هستند و پسران ما هم به دنبال چنین دخترانی می‌گردند. براساس نظریه ترجیحات بکر^۳،

1. home-centered
2. family-centered
3. preference theory

زنان پس از ازدواج اولویت خود را به بخش خصوصی زندگی می‌دهند. این زنان حتی تا جایی پیش می‌روند که از مشاغل با پرداخت خوب هم دست می‌کشند، اگر این مشاغل به‌عنوان مزاحمی برای بخش خصوصی آن‌ها در زندگی به حساب بیاید، مگر این‌که خانواده با مشکل اقتصادی مواجه شود و آن‌ها بخواهند باری از دوش خانواده بردارند (روستاگی، ۲۰۱۰). این‌ها همه داده‌های هستند که در پژوهش حاضر تأیید شده‌اند و مشارکت‌کنندگان به آن‌ها اشاره می‌کنند. از این‌رو، در شرایطی که ذائقه‌ها براساس باورها شکل داده شده‌اند، این افراد، چه در نقش استخدام‌کننده و چه در نقش استخدام‌شونده، انتخاب‌های مبتنی بر ذائقه‌هایی دارند که به گفته بکر، به تبعیض گرایش دارد. آن‌ها همچنان مردان را در نقش نان‌آور^۱ و زنان را در نقش انجام‌دهنده امور خانه^۲ می‌بینند. از این‌رو، مشاغل را هم بر این اساس تعریف و دسته‌بندی می‌کنند و زمانی که از منظر باورها، زنان در جایگاه دوم برای اشتغال قرار دارند، کمتر قانونی است که بتواند به‌تنهایی این موقعیت را تغییر دهد. اقتصاد مدرن چیزهای زیادی را از دست می‌دهد، وقتی دلایلی وجود دارد که ذائقه‌ها را در میان مردم براساس کلیشه‌های جنسیتی و نقش‌های سنتی شکل می‌دهد (مک‌آدامز^۳، ۱۹۹۷). برای تغییر در بازار کار، باید به دنبال تغییر ذائقه‌ها رفت و این ذائقه‌ها از طریق مبانی شکل‌دهنده آن‌ها تغییر می‌کنند که مهم‌ترین آن‌ها همان کلیشه‌های جنسیتی هستند (آرنانیا^۴، ۲۰۱۰).

همان‌طور که پیش از این هم گفته شد، برخی پژوهش‌ها، مانند پژوهش کائو و همکاران (۲۰۲۳)، نشان می‌دهند که تغییرات چشمگیر در نرخ اشتغال زنان ارتباط مستقیمی با تغییر باورها و رفتارها درباره زنان و مردان و نقش‌های جنسیتی آن‌ها دارد. اما این‌گونه به نظر می‌رسد که این تغییر در میان نوجوانان ایرانی مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر چندان مناسب نبوده است و هنوز از آسیب‌های جدی رنج می‌برد. نمی‌توان این حقیقت را هم نادیده گرفت که در برخی موارد باورها تغییر کرده است، ولی ما برای بهبود شرایط اشتغال زنان باید مرحله جدی‌تری را آغاز کنیم که همانا تغییر در رفتارها و انتخاب‌ها است؛ اگرچه باورها و رفتارها اثری متقابل بر یکدیگر دارند (پارک^۵ و همکاران، ۲۰۱۳).

1. Breadwinner
2. homemaker
3. MacAdams
4. Arnanian
5. Park

براساس یافته‌های پژوهش حاضر، به نظر می‌رسد که به‌منظور بهبود شرایط اشتغال زنان دانش‌آموخته در بازار کار، نیاز است تا تلاش‌ها بر تغییر باورها هم متمرکز شود تا دامنه این تغییر به رفتارها هم کشیده شود. آنگاه، از این طریق می‌توان انتخاب‌ها و ترجیح‌های افراد مختلف در جامعه را در حوزه زنان تغییر داد. در این بین، آنچه بیش از همه می‌تواند به کار بیاید تلاش برای تغییر باورها از طریق آموزش در مدارس و همچنین تجربه دختران در دانشگاه است. یافته‌های این پژوهش و تحلیل‌های پیرامون آن نشان می‌دهند که اگرچه بهبود قوانین و ساختارها بسیار مهم و ضروری است، اما گاه لازم است که قدم را فراتر نهاد و فقط به قانون فکر نکرد، بلکه باید به سمت تغییر باورها و رفتارها رفت. این باورها و رفتارها هستند که ذائقه‌های افراد را در مقام استخدام‌کننده یا استخدام‌شونده می‌سازند و تا زمانی که این انتخاب‌ها تغییر نکنند، هیچ قانونی به‌تنهایی نمی‌تواند فضا را برای اشتغال زنان در سطح مطلوبی تغییر دهد.



- آبروشن، مصطفی؛ و ارجمندی، صدیقه (۱۳۹۴). بازنمایی کلیشه‌های جنسیتی در کتاب‌های فارسی دوره پنج‌ساله ابتدایی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱(۲)، ۳۹-۷. doi: 10.22034/ijes.2016.43668
- بنی‌فاطمه، حسین؛ و مهبد، نازیلا (۱۳۸۹). جایگاه اشتغال زنان از منظر دانشجویان. فصلنامه علوم اجتماعی، ۴(۸)، ۲۳-۴۵.
- ترکمن، سولماز؛ و فتحی، سروش (۱۳۹۵). تحلیل اثرهای اشتغال بر کیفیت زندگی آنان: مطالعه موردی زنان شاغل در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. زن و جامعه، ۲۸، ۱۳-۲۶.
- ثقفی، زهره؛ و راد، فیروز (۱۳۹۳). بررسی رابطه کلیشه‌های جنسیتی با مشارکت اجتماعی در بین دانشجویان دختر دانشگاه آزاد اسلامی شهر میاندوآب. مطالعات جامعه‌شناختی، ۷(۲۲)، ۴۵-۲۵.
- حسینی، سیدحسن؛ و دشتی، منصوره (۱۳۹۱). بازنمایی کلیشه‌های جنسیتی در رسانه: مطالعه ادبیات داستانی آل‌احمد. رسانه، ۱۷(۱)، ۶۷-۲۷.
- حیدری، آرمان؛ و دهقانی، حمیده (۱۳۹۵). واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن. جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۸، ۷۰-۹۵.
- خیاطی، مهرناز؛ موحدی، رضا؛ حجازی، الهه؛ و کریمی، سعید (۱۳۹۹). سبب‌های روان‌شناختی اشتغال دختران دانش‌آموخته کشاورزی در همدان. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۵۳، ۱۱۱-۱۳۸. doi: 10.22092/JAEAR.2021.343460.1743
- سارانی، زینب؛ کشته‌گر، بهروز؛ و کشاورز حداد، غلامرضا (۱۳۹۳). مشارکت زنان متأهل در بازار کار ایران: مدل‌سازی غیرخطی تابع لاجیت. مدل‌سازی اقتصادی، ۸(۲۷)، ۱۱۵-۱۳۴.
- شربتیان، محمدحسن (۱۳۸۸). بررسی ابعاد و موانع اجتماعی اشتغال زنان. پیک نور، ۷(۳)، ۸۵-۹۵.
- صادقی‌فسایی، سهیلا؛ و کریمی، شیوا (۱۳۸۴). کلیشه‌های جنسیتی سریال‌های تلویزیونی ایرانی (سال ۱۳۸۳). زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۳(۳)، ۵۹-۸۹.
- عابدینی بلترک، میمنت؛ لیاقت‌دار، محمدجواد؛ و منصوری، سیروس (۱۳۹۳). بازنمایی نقش‌های جنسیتی در کتاب‌های درسی سال ششم دوره ابتدایی ایران. زن و جامعه، ۲۰، ۱۹-۳۹.
- علمی، زهرا (۱۳۸۳). سیاست‌های اقتصادی کلان و بازار کار زنان در ایران. پژوهش زنان، ۲(۲)، ۱۷-۳۷.
- علی‌نوروزی، رضا؛ قاسمی، وحید؛ و محمدتقی‌نژاد، رعنا (۱۳۹۴). تحلیل محتوای مقایسه‌ای تصاویر کتاب‌های درسی ایران و سوریه با تأکید بر نابرابری نقش‌های جنسیتی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۶(۱)، ۳۸-۱۷.



فریدونی، سمیه (۱۳۹۷). واکاوی جایگاه زن در قوانین آموزشی ایران: تحلیل جنسیت اسناد قانونی آموزش با محوریت زنان و آموزش عالی (طرح پژوهشی). گروه مطالعات زنان، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران، ایران.

معدنی، سعید؛ و نژادفلاح، مریم (۱۳۹۳). بررسی تأثیر اشتغال زنان بر خانواده. علوم رفتاری، ۶(۲۰)، ۱۷۳-۱۵۳.
معینی فر، حشمت السادات (۱۳۸۸). بازنمایی کلیشه‌های جنسیتی در رسانه: مطالعه موردی صفحه حوادث روزنامه همشهری. تحقیقات فرهنگی ایران، ۲(۳)، ۱۶۷-۱۹۷. doi: 10.7508/ijcr.2009.07.008

مهران، گلنار؛ نراقی زاده، افسانه؛ و ملک زاده، شیما (۱۳۹۵). بررسی نقش کلیشه‌های جنسیتی کتاب‌های ادبیات فارسی و زبان فارسی سال اول دبیرستان در انتخاب رشته تحصیلی دانش‌آموزان دختر و پسر. نوآوری‌های آموزشی، ۱۶(۱)، ۶۶-۴۳.

موحدی، رضا؛ زلیخایی سیار، لیلیا؛ و باقری، معصومه (۱۳۹۸). مهارت‌های تأثیرگذار بر تمایل به اشتغال و اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی در استان همدان. زن در توسعه و سیاست، ۱۷(۳)، ۴۱۱-۳۸۹. doi: 10.22059/jwdp.2020.277814.1007612

نادری مهدی، کریم؛ زلیخانی سیار، لیلیا؛ و پویا، مهرداد (۱۴۰۱). واکاوی اشتغال‌پذیری دانشجویان زن: راهکاری جدید برای تقویت حضور زنان در بازار کار. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۱(۴)، ۵۰-۲۱.

نحوی، ابودر؛ و قربانی، محمد (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت زنان در بازار کار: مطالعه موردی شهر مشهد. زن و مطالعات خانواده، ۵(۱۷)، ۱۵۸-۱۴۷.

Aeini, B., Zohouri, M., & Mousavand, M. (2023). Iranians and Privacy Preservation on Social Media: A Systematic Review. *Positif Journal*, 23(10), 88-100.

Akinlolu, M. (2022). Gender Stereotypes and Career Choices: A Cross-Sectional Study on a Group of South African Students in Construction Programs. *Acta Structilia*, 29(2), 83-115. doi: 10.18820/24150487/as29i2.4

Arnanian, K. T. (2010). Gender Stereotypes and Gender Feature of Job Motivation: Differences or Similarity? *Problems and Perspectives in Management*, 8(2), 84-93.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp0630a

Cao, C., Duan, H., & NG, L.L. (2023). The Impact of Gender Inequality in Higher Education on Female Employment. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 8, 2355-2361. doi: 10.54097/ehss.v8i.4718

Clarke, V., & Braun, V. (2013). *Successful Qualitative Research a Practical Guide for Beginners*. Sage Publication. Inc.

Eringa, K., Caudron, L., Rieck, K., Xie, F., & Gerhardt, T. (2015). How Relevant are Hofstede's Dimensions for Inter-Cultural Studies? A Replication of Hofstede's Research among Current International Business Students. *Research in Hospitality Management*, 5(2), 187-198. doi: 10.1080/22243534.2015.11828344



- Gonzalez, M. Jose., Cortina, C., & Rodriguez, J. (2019). The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187-204. doi: 10.1093/esr/jcy055
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 393-398.
- Ikeda, S. (2018). The Nature and Limits of Gary Becker's Theory of Racial Discrimination. *The Review of Australian Economics*, 31(3), 403-417. doi: 10.1007/s11138-018-0420-9
- Kangethe, N, Lyria, K., & Nyamanga, A. (2014). The Gender Socialization Question in Education: Influence on Boys' and Girls' Academic Achievement. *European Scientific Journal*, 10(19), 279-294.
- MacAdams, R.H (1997). Comment: Accounting for Norms. *Journal of Wisconsin Law Review*, 625, 625-637.
- Maguir, M., & Delahunt. B. (2017). Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-By-Step Guide for Learning and Teaching Scholars. *All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education (AISHE-J)*, 9(3), 3351-3364.
- Molla, E. (2016). The Role of School in Gender Socialization. *European Journal of Educational Sciences, EJES*, 3(1), 1-7.
- Moser, A., & Korstjens. I. (2018). Series: Practical Guidance to Qualitative Research. Part 3: Sampling, Data Collection and Analysis. *European Journal of General Practice*, 24(1), 9-18. doi: 10.1080/13814788.2017.1375091
- Park, A., Bryson, C., Clery, E., Curtice, J., & Phillips, M. (eds.). (2013). *British Social Attitudes: The 30th Report*, London: NatCen Social Research, Available at www.bsa-30.natcen.ac.uk
- Rustagi, P. (2010). Continuing Gender Stereotypes or Signs of Change: Occupational Pattern of Women Workers. *The Indian Journal of Labour Economics*, 53(3), 481-500.
- Salleh, I. S., Ali, N. S. M., Yusof, K. M., & Jamaluddin, H. (2017). Analysing Qualitative Data Systematically Using Thematic Analysis for Deodoriser Troubleshooting in Palm Oil Refining. *Chemical Engineering Transactions*, 56, 1315-1320.
- Sarfi, M., Sarfi, T., Aris, S., Zohouri, M., & Aeini, B. (2023). Religion and Migration: An Iranian Survey. *Migration Letters*, 20(S4), 470-480.
- Vendrik, M. C., & Schwierien, C. (2010). Identification, Screening and Stereotyping in Labour Market Discrimination. *Journal of Economics*, 99, 141-171. doi: 10.1007/s00712-009-0106-
- World Bank. (2018). Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (modelled ILO estimate). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
- Zwiech. P. (2009). Discrimination against Women in Professional Life in Chosen Pro-Feminist Theories. *Economics & Sociology*, 2(1), 96-104. doi:10.14254/2071-789X.2009/2-1/9





فصلنامه مطالعات دانشگاه

Homepage: <http://www.jous.ir>



مقاله پژوهشی

روایت زنان کارآفرین از تأثیر آموزش عالی بر کنش کارآفرینانه

زهرا میرحسینی^{۱*}، زینب شفیعی^۲، صغری عاشوری^۳

^۱ استادیار گروه مطالعات زنان و خانواده، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران

^۲ استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران

^۳ کارشناسی ارشد مطالعات زنان و خانواده، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران

چکیده

در طول سه دهه اخیر، افزایش متقاضیان تحصیل در مقاطع مختلف آموزش عالی از پدیده‌های قابل توجه بوده است. در این میان، براساس گزارش مرکز ملی آمار کشور و بازتاب‌های رسانه‌ای این گزارش، زنان در ورود به دانشگاه‌ها گوی سبقت را از مردان برده‌اند. در میان فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها نیز، آمار زنان بیش از مردان است. این در حالی است که عده زیادی از آن‌ها فرصت دستیابی به شغل‌های رسمی را ندارند. بنابراین، از میان زنان فارغ‌التحصیل دانشگاهی، برخی جهت حضور در عرصه‌های اجتماعی - اقتصادی وارد میدان کارآفرینی می‌شوند. پژوهش حاضر با هدف فهم روایت زنان کارآفرین از تأثیر آموزش عالی بر کنش کارآفرینانه و با استفاده از روش کیفی و مطالعات پدیدارشناسانه انجام شده است. بدین منظور، با چهارده زن کارآفرین، که دارای تحصیلات دانشگاهی بودند، مصاحبه‌های عمیق کیفی صورت پذیرفته است. نتایج این تحقیق، در مجموع، دربردارنده چهار مقوله اصلی: «تقابل شور و ملالت»، «دانشگاه بستری برای تحول»، «دانشگاه حلقه واصل شبکه‌سازی» و «پتانسیل رشته دانشگاهی خلاقیت‌پروری»، «نُه مقوله فرعی: «رهایی از چارچوب‌ها و انقیاد نظام اداری و کارمندی»، «پرورش و شکوفایی خلاقیت و توانمندی»، «آموختن الفبای کارآفرینی»، «تغییر بینش»، «رشد و تعالی شخصیت»، «دانشگاه و شبکه‌سازی کارآفرینی»، «انتفاع کارآفرینی از اهتمام به شبکه‌سازی»، «همگرایی توانمندی و علاقه در تحصیل» و «هدایت تحصیلی»، و همچنین پنجاه‌وشش کد اولیه است. نتایج پژوهش نشان می‌دهند که دانشگاه برای زنان دانشگاهی معبری به‌سوی کارآفرینی است و با فراهم نمودن شبکه‌های ارتباطی متعدد، ایجاد روحیه خودباوری، و شکوفایی توانمندی‌های دانشجویان سبب پیشبرد کارآفرینی زنان و بازیابی جایگاه اجتماعی، خانوادگی و فردی آنان می‌شود. انتخاب رشته دانشجویان، اگر براساس علاقه و دغدغه‌شان صورت گرفته باشد، قابلیت این را دارد که به کمک مؤلفه خلاقیت، زنان را به‌سوی ایجاد کسب‌وکار سوق دهد.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۷

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۰

واژگان کلیدی:

زنان کارآفرین
شبکه‌های ارتباطی
آموزش عالی
کنش کارآفرینانه
توانمندی اجتماعی - اقتصادی

* نویسنده مسئول

z.mirhosseini@alzahra.ac.ir

© ۲۱۲۲۰۱۰۶۱۶

چگونه به این مقاله ارجاع دهیم:

میرحسینی، زهرا؛ شفیعی، زینب، و عاشوری، صغری (۱۴۰۲). روایت زنان کارآفرین از تأثیر آموزش عالی بر کنش کارآفرینانه. فصلنامه مطالعات دانشگاه، (۳۱)، ۱۳۶-۱۱۳.

doi: 10.22035/jous.2023.5006.1030

URL: http://www.jous.ir/article_445.html

کپی‌رایت:

© نویسندگان / دسترسی به متن کامل مقاله

براساس قوانین کپی‌رایت کامانز CC BY 4.0

آزاد است.

۱. مقدمه و بیان مسئله

امروزه تحصیلات در مقاطع مختلف مؤسسات آموزش عالی بخشی از سیمای علمی ملل مختلف در جهان است. نیروی انسانی کشورهای مختلف دنیا، با ورود به مؤسسات آموزش عالی، به فراگیری علوم تخصصی می‌پردازند تا پس از فارغ‌التحصیلی، وارد عرصه‌های کاری متناسب با رشته تخصصی خود شوند. اما با افزایش جمعیت در دنیا و محدود بودن ظرفیت اشتغال در نهادهای دولتی و خصوصی، شاهد فراوانی جمعیت فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بیکار هستیم. بررسی داده‌های آماری سایت مرکز آمار ایران (۱۴۰۰) نشان می‌دهد که در سال تحصیلی ۹۵-۹۴، به جز رشته‌های فنی و مهندسی، در سایر رشته‌های دانشگاهی، اعم از پزشکی، علوم انسانی، علوم پایه، کشاورزی و هنر، دانشجویان دختر نسبت بیشتری از پسران دانشجو را به خود اختصاص داده‌اند. در رشته هنر، قریب به دویست هزار نفر دانشجوی زن و حدود صد و هشتاد هزار نفر دانشجوی مرد، در رشته کشاورزی و دامپزشکی حدود صد و پنجاه هزار نفر دانشجوی زن و حدود صد و سی هزار نفر دانشجوی مرد، در رشته فنی و مهندسی یک میلیون نفر دانشجوی مرد و حدود سیصد و شصت هزار نفر دانشجوی زن، در رشته علوم پایه حدود صد و هشتاد هزار نفر دانشجوی زن و حدود نود هزار نفر دانشجوی مرد، در رشته‌های علوم انسانی حدود یک میلیون و صد نفر دانشجوی زن و نهصد هزار نفر دانشجوی مرد، و در نهایت در رشته پزشکی حدود صد و هشتاد هزار نفر دانشجوی زن و هفتاد هزار نفر دانشجوی مرد مشغول به تحصیل هستند.

بر این اساس، رشد بیکاری در میان فارغ‌التحصیلان زن نسبت به فارغ‌التحصیلان مرد قابل انتظار است. این امر سبب ناامیدی در دختران تحصیل کرده و سرخوردگی آن‌ها خواهد شد. آنچه روشن است این است که برای پیشگیری و کاهش بیکاری بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، نباید چاره‌جویی را به بعد از فارغ‌التحصیلی آن‌ها موکول کرد، بلکه می‌بایست توانمندسازی دانشجویان را در خلال تحصیل در آموزش عالی انجام داد (میرکزاده و همکاران، ۱۳۹۳، ۲۳۶). در بازار کار و دستیابی به شغل نیز، اغلب زنان شانس کمتری در دستیابی به شغل‌های رسمی در مقایسه با مردان دارای تحصیلات مشابه‌شان دارند. طبق آخرین آمار اعلام شده در سایت مرکز آمار ایران (۱۴۰۰)، از میان جمعیت شاغلان کشور، بیش از بیست میلیون نفر مرد و سه و نیم میلیون نفر زن هستند. به نظر می‌رسد که برای عبور از بحران بیکاری و دستیابی جوانان به شغل، کارآفرینی یک راهکار اساسی است. کنش کارآفرینانه یک الگوی متصل به هم از فعالیت‌های موجود در یک فرایند کاملاً پویا و تکاملی است که مبتنی بر قضاوت و تصمیم‌گیری است. فرایند



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۱۴

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

کارآفرینی در پیوند با فرد و فرصت است و در طی آن، کارآفرین، با توجه به سنجش محیط کنشگری خود به لحاظ چگونگی دسترسی به منابع و در حالی که با سایر کنشگران محیط خود در ارتباط است، بر مبنای الگویی منطقی عمل می‌کند تا الگوی نوآورانه‌ای از ابزار و اهداف را ارائه دهد (عربیون و همکاران، ۱۳۹۸). کنش کارآفرینانه به خلاقیت گره خورده است، به طوری که کارآفرین به واسطه آن نیازهای بازار را شناسایی و محصولات تولید شده خود را به سبک جدید و نو به بازار هدف ارائه می‌کند. خلاقیت به مدد استفاده از سبک شناختی خاص در جمع‌آوری و استفاده از اطلاعات متنوع و البته توانایی ذهنی در به کارگیری از این اطلاعات رقم می‌خورد، لذا در این راستا می‌بایست محیطی مهیا شود تا در جهت پرورش خلاقیت ابتکار عمل به خرج دهد. از این رو، می‌توان گفت که محیط دانشگاه محیطی است که بر خلاقیت دانش‌آموختگان خود اثر می‌گذارد (شکیبا و همکاران، ۱۳۹۴، ۹۰-۸۴).

در این راستا، ضروری است در مورد تأثیر آموزش عالی کشور بر کنش کارآفرینانه زنان کارآفرین براساس روایت خودشان پژوهش کنیم تا سیاست‌گذاران حوزه آموزش عالی و حوزه زنان، با شناخت از وضعیت کنونی آموزش عالی، در هدایت زنان فارغ‌التحصیل مراکز آموزش عالی به سوی کارآفرینی در جهت توانمندسازی زنان دانشجو در فضای دانشگاه بپردازند. به نظر می‌رسد که روایت‌های زنان کارآفرینی که خود فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش عالی کشور بودند، می‌تواند سیاست‌گذاران را به شناخت بهتری از پتانسیل‌های نهفته در دانشگاه‌ها، که هدایتگر دانشجویان به کارآفرینی می‌باشند، برساند. این امر در جهت عبور از بحران بیکاری جوانان، که از مسائل مهم کشور است، می‌تواند راهگشا باشد. به نظر می‌رسد که تحصیلات در مقاطع مختلف تحصیلی در مراکز آموزش عالی کشور سرمایه‌های تحصیلی برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان پدید می‌آورد که انباشت این سرمایه‌ها می‌تواند در هدایت دانشجویان و فارغ‌التحصیلان به سوی کارآفرینی و به ثمر نشستن آن مؤثر باشد.

در پژوهش حاضر به دنبال کشف پاسخ این سؤالات بوده‌ایم: سرمایه‌های تحصیلی زنان دانشگاهی چیست؟ چگونه سرمایه‌های تحصیلی زنان دانشگاهی به کنش کارآفرینانه تبدیل شده است؟ بر این اساس، پس از بررسی پژوهش‌های انجام شده قبلی در حوزه کارآفرینی زنان و نیز مرور ملاحظات نظری، به جامعه پژوهش مراجعه کردیم تا با بررسی عمیق‌تر، به پاسخ این پرسش دست یابیم.



۲. پیشینه تحقیق

در میان پژوهش‌هایی که در حوزه کارآفرینی زنان دانشگاهی انجام شده‌اند، برخی از پژوهش‌های خارجی (سوختانلو، ۱۳۹۶؛ میرزایی و همکاران، ۱۳۹۶؛ سجادی و همکاران، ۲۰۲۰؛ ولش^۱ و همکاران، ۲۰۱۶) بر تأثیر کارآفرینی زنان بر اقتصاد کشورها و جهان و یا بر ایجاد تعادل بین نقش‌های خانوادگی و شغلی زنان پرداخته‌اند. اغلب این پژوهش‌ها به صورت کمی و در مورد تأثیر آموزش‌های دانشگاهی بر مهارت کارآفرینی زنان یا در حوزه کارآفرینی کشاورزی انجام شده‌اند. بررسی منابع معتبر نشان می‌دهد که پژوهش‌های چندانی در ارتباط با موضوع این پژوهش انجام نشده است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

نور^۳ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «مدل‌های موفق زنان کارآفرین: مروری بر ادبیات» با هدف مشخص نمودن مدل‌های موفق زنان کارآفرین در کشورهای در حال توسعه آسیایی انجام داده و از روش استنادی - تطبیقی استفاده کرده‌اند. در این راستا، هشت الگوی زنان کارآفرین موفق در کشورهای مالزی، هند، پاکستان، اندونزی، سریلانکا و بنگلادش، که در طول سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۹ به عنوان الگوهای موفق زنان کارآفرین در این کشورها مطرح بودند، انتخاب شدند. هدف این پژوهش پررنگ کردن مدل‌های موفقیت زنان کارآفرین با مشخص کردن عوامل پیروزی و چالش‌های کنترل‌ناپذیر و کنترل‌پذیر در مواجهه با کارآفرینی‌شان بود. نتایج این پژوهش بیانگر این است که به منظور تشویق زنان بیشتر برای روی آوردن به کارآفرینی، می‌بایست سیاستگذاران کشورهای آسیایی در حوزه‌های اقتصادی، صنعت و آموزش برنامه‌ریزی مؤثری برای زنان داشته باشند.

پیوا و روولی^۴ (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان «به شکاف جنسیتی توجه کنید: تأثیر تحصیلات دانشگاهی بر ورود کارآفرینانه زنان و مردان فارغ‌التحصیل رشته‌های مهندسی فناوری» را با استفاده از روش تطبیقی انجام داده‌اند. در این پژوهش، با بررسی کارآفرینان که فارغ‌التحصیل رشته‌های مهندسی فناوری هستند، مشخص شد که بیشتر این کارآفرینان را مردان تشکیل می‌دهند. لذا هدف پژوهش کشف عوامل ایجاد عدم تعادل جنسیتی است. تجزیه و تحلیل



1. Sajjad
2. Welsh
3. Noor
4. Piva & Rovelli

برنامه‌های تحصیلی فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد رشته پلی تکنیک دانشگاه میلان در سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۰۹ نشان می‌دهد که آموزش اقتصاد و مدیریت سبب کاهش عدم تعادل جنسیتی در میان کارآفرینان فارغ‌التحصیل رشته‌های مهندسی فناوری می‌شود. در عوض، شکاف جنسیتی میان فارغ‌التحصیلان رشته مهندسی فناوری، که با کارآموزی این رشته را فرا گرفته و به کارآفرینی در ذیل شاخه‌های این رشته ورود کرده‌اند، بیشتر است.

میشال^۱ و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر رشد زنان کارآفرین در پاکستان» را با به‌کارگیری روش کیفی و تحلیل داده‌های تماتیک انجام داده‌اند. هدف این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر رشد کارآفرینی در میان زنان پاکستانی است. داده‌های این پژوهش گویای این مسئله هستند که عوامل اجتماعی، فرهنگی، تحصیلات، تجربیات اکتسابی و بودجه مالی زنان بر افزایش آمار زنان کارآفرین در پاکستان تأثیرگذار بوده است.

باستینا و زالی^۲ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «انگیزه‌های کارآفرینی مردان و زنان و پیش‌بینی‌شان در شمال آفریقا و خاورمیانه» انجام داده‌اند. این پژوهش به‌صورت کمی و با توزیع پرسشنامه میان ۱۵۵۱ نفر از زنان و مردان کارآفرین در سیزده کشور از خاورمیانه و شمال آفریقا انجام شده است. کشورهای مورد مطالعه عبارت‌اند از: الجزایر، مصر، ایران، اردن، لبنان، مراکش، پاکستان، عربستان سعودی، سوریه، تونس، ترکیه، امارات متحده عربی و یمن. تحلیل داده‌ها نشان‌دهنده این است که تحصیلات تأثیر فوق‌العاده مثبتی در ایجاد انگیزه میان زنان کارآفرین به نسبت مردان کارآفرین دارد. به‌علاوه، اثرات تعدیل‌کننده فرهنگی نیز مورد بررسی قرار گرفت و معلوم شد که شانس مشارکت مردان کارآفرین در بازارهای عربی نسبتاً بیشتر از زنان کارآفرین است و هرچه تحصیلات و شایستگی‌های کارآفرینان — اعم از زن و مرد — بالاتر باشد، احتمال بهره‌برداری آن‌ها از فرصت‌های موجود در بازار بیشتر خواهد بود.

در میان پژوهش‌های داخلی نیز، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

علی‌نژاد و موسوی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «مطالعه رفتار کارآفرینانه زنان شهر یزد: (از ساختارهای تحمیلی خوداشتغالی تا بازتعریف اجتماعی منتهی به آفرینشگری موقعیت)» انجام دادند. این پژوهش به روش کیفی و با استراتژی تحلیل مضمون انجام شده و هدف آن واکاوی رفتار اقتصادی پیروزمندانه زنان کارآفرین شهر یزد بوده است. در این راستا، با سیزده زن کارآفرین

1. Mishal

2. Bastian & Zali



یزدی با روش نمونه‌گیری هدفمند مصاحبه شده است. تحلیل داده‌های حاصل از این پژوهش حاکی از این بوده است که سلسله عواملی تحت عنوان «جبر و اختیار» بر کارآفرینی زنان و پیشبرد کسب‌وکارشان مؤثر بوده‌اند.

احمدی و آراستی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «نقش تعدیل‌گری جنسیت در رابطه سرمایه کارآفرینانه و تشخیص فرصت» انجام دادند. این پژوهش به روش کمی انجام شده و هدف آن بررسی عامل جنسیت در مواجهه با سرمایه‌های کارآفرینانه و تشخیص فرصت‌های کارآفرینی بوده است. جامعه مورد پژوهش دویست‌و‌ده عضو از انجمن صنفی گردشگری بودند که از تجربه مدیریت یا ایجاد کسب‌وکار برخوردار بودند. داده‌ها از هشتاد و دو پرسشنامه پاسخ‌داده‌شده استخراج شدند. نتایج استخراج‌شده بیانگر این بودند که جنسیت نقش تعدیل‌گرایانه در مواجهه با سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی و همچنین فرصت‌های کارآفرینی دارد. لذا سیاست‌گذاران می‌توانند با توجه به این نتایج، برای توسعه کارآفرینی زنان در صنعت گردشگری، اقدامات مؤثری انجام دهند.

صادقی فسایی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «بازگشت به خانه: مطالعه کیفی خوداشتغالی و کنش کارآفرینانه زنان فارغ‌التحصیل دانشگاهی» که با روش کیفی و انجام مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته با چهل زن کارآفرین برندساز فعال در صنایع دستی صورت گرفته است، به بررسی و شناخت کنش کارآفرینانه زنان کارآفرین برندساز در حوزه صنایع دستی پرداخته‌اند. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این است که زنان کارآفرین فعال در حوزه صنایع دستی، علی‌رغم این‌که توانایی اشتغال در شغل‌های رسمی را داشتند، درصدد بودند که با استفاده از خلاقیت کسب‌وکاری منعطف و بدون ساختارهای محدودکننده شغل‌های رسمی و با محوریت وظیفه‌شناسی به جای تکلیف، استقلال مالی، خلاقیت و انعطاف‌پذیریا ایجاد کنند.

کاظمی و مقیمی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «بررسی موانع توسعه کارآفرینی زنان در ایران با استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی» انجام داده‌اند. روش این پژوهش تحلیل سلسله‌مراتبی بوده که در دو فاز کمی و کیفی انجام شده و نظرات پانزده نفر از استادان و کارآفرینان — شامل ۹ نفر از زنان کارآفرین، سه نفر از استادان مرد، و سه نفر از استادان زن کارآفرین — گردآوری شده است. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از این بوده است که از نظر مردان، مهم‌ترین موانع کارآفرینی موانع زیربنایی و سپس موانع محیطی هستند، اما از نظر زنان، مهم‌ترین موانع در کارآفرینی موانع محیطی و در مراحل بعدی شروع و ادامه کار، موانع فردی هستند که این موانع می‌بایست برای رشد و شکوفایی اقتصادی کشور مرتفع شوند.

تفاوت پژوهش حاضر با تحقیقات مرور شده، علاوه بر به کارگیری روش کیفی، توجه به سرمایه‌های تحصیلی و تأثیر آموزش عالی بر مهارت‌ها و کنش کارآفرینانه زنان کارآفرین است. این در حالی است که در اغلب تحقیقات انجام شده پیشین، بیشتر بر بُعد اقتصادی کارآفرینی توجه شده است. در این پژوهش، جنبه‌های مختلفی از سرمایه‌های تحصیلی کسب شده توسط زنان فارغ التحصیل مقاطع مختلف آموزش عالی که به کارآفرینی ورود کرده‌اند، براساس روایت‌های آن‌ها از کنش کارآفرینی‌شان مورد مطالعه قرار گرفته است. علاوه بر این، در پژوهش‌های پیشین در حوزه کارآفرینی زنان دانشگاهی، به بررسی جنبه‌های کارآفرینی در ارتباط با برخی رشته‌های تحصیلی، نظیر کشاورزی، توجه شده است. پژوهش‌های خارجی نیز از این موضوع مستثنی نبودند، گرچه چنین به نظر می‌رسد که پژوهش‌های خارجی وارد فاز جدیدی در حوزه پژوهشی کارآفرینی شده‌اند و در آن‌ها نگاه کلان و جهانی به مباحث کارآفرینی بین‌المللی زنان شده است.

۳. ملاحظات نظری

با توجه به این‌که مقاله حاضر پژوهشی کیفی است، چارچوب نظری خاصی مبنای بررسی فرضیه‌های آن نبوده است. با این حال، این به معنی خالی بودن ذهن از بحث‌های نظری نیست و برخی نظریه‌های مرتبط، در قالب ملاحظات نظری و به عنوان چارچوبی مفهومی و ابزاری برای تحلیل یافته‌ها، مورد ارجاع و استناد قرار گرفته‌اند که در ادامه به آن‌ها در دو رویکرد اجتماعی و روانشناختی کارآفرینی اشاره شده است.

۳-۱. رویکرد اجتماعی کارآفرینی

اغلب گفته می‌شود که کارآفرینی کنشی اقتصادی است. در کنش‌های اقتصادی، منفعت زیربنای تحرکات کنشگران این عرصه است. در باب فعالیت‌های اقتصادی، می‌توان چنین گفت که تمام کنش‌ها، تصمیمات، برنامه‌ریزی‌ها و سایر موارد مرتبط با این حوزه حول منافع می‌گردند. منافع را می‌توان به موارد مادی و ایدئالی منتسب کرد که اندیشه نیستند، اما با جلب و هدایت کردن اندیشه‌های بشر، کنش‌های او را در راستای رسیدن به منافع تنظیم می‌کنند (و بر^۱، ۱۹۹۴، ۲۸۰). با این حال، این کارآفرینی جنبه‌های غیراقتصادی نیز دارد که بیشتر بر محور خلاقیت و نوآوری است. از این رو، گفته می‌شود که کارآفرینی فعالیتی خلاقانه است که با اکتشاف توأمان بوده است

1. Weber



نه صرفاً یک ابزار خشک. کرزنر^۱ (۱۹۸۳، ۱۵۰) معتقد بود که هوشیاری برای انسان مهم‌ترین ابزار است و به همین دلیل، انسان می‌بایست آگاهی و هوشیاری را از تمام راه‌هایی که می‌تواند با پیمودن آن‌ها به آگاهی و هوشیاری دست یابد دریافت کند. این راه‌ها عبارت‌اند از: تخیل، جهش‌های جسورانه، ایمان و عزم راسخ که از طریق آن‌ها می‌توان آینده خود را ساخت. علاوه‌بر این، کرزنر معتقد بود که کارآفرینی صرفاً کنشی اقتصادی نیست، بلکه از سایر جنبه‌های انسانی نشئت گرفته از نبوغ ناشی می‌شود و اساساً این جنبه با عقل و منطق بحث‌کردنی و شرح‌دانی نیست.

بازارهای کار رسمی، به دلیل ایجاد تنگناهای منجرکننده و نامنعطف و نیز به دلیل ماهیت دستوری و رسمی که دارند، موجب می‌شوند بسیاری از زنان معاصر رغبتی به تعریف شغل خود در چارچوب این بازارها نداشته باشند. به همین سبب، آن‌ها به کارآفرینی روی می‌آورند که از چارچوب‌هایی منعطف و مطابق با ظرفیت‌های روحی و خلاقیت‌های زنان کارآفرین برخوردار است. لذا کارآفرینی یک انتخاب آگاهانه و حساب‌شده از سوی زنان است (صادقی فسایی و همکاران، ۱۳۹۷، ۸۸-۸۶). نکته قابل توجه در رابطه با کارآفرینی زنان در منزل این است که زنان در کارآفرینی سطح خرد قدرت مانور زیادی در برقراری تعادل میان تقسیم زمان خود دارند. این در حالی است که یکی از اساسی‌ترین چالش‌هایی که زنان در شغل‌های خود با آن مواجه هستند مدیریت زمان است (کومینگز^۲، ۲۰۲۲، ۳۲).

۲-۳. رویکرد روانشناختی کارآفرینی

نگرش افراد کارآفرین از جمله عوامل مؤثر در پیشبرد کارآفرینی است، زیرا تعیین‌کننده رفتار و تصمیمات اتخاذشده توسط کارآفرین است. مسائل روانشناختی، از جمله انگیزه، علاقه، عزت نفس، خودباوری و نگرش اطرافیان، نقش مؤثری در تعیین مدل رفتاری کارآفرینان و موفقیت آنان در کارآفرینی‌شان دارند (کریمی و جوهری، ۱۳۹۲، ۱۶۳). خودکارآمدی نقش به‌سزایی در دستیابی زنان کارآفرین به موفقیت در مراحل کارآفرینی دارد. خودکارآمدی باوری مهم برای افراد است و همچون نیروی، آن‌ها را به سوی موفقیت‌های اقتصادی و اهداف تعیین‌شده در کارآفرینی هدایت می‌کند. این مؤلفه سبب تقویت مدیریت خوب کسب‌وکار، اتخاذ راهبردهای صحیح اجرایی، مواجهه معقول با چالش‌ها و افزایش سوددهی زنان کارآفرین می‌شود. خودکارآمدی زنان کارآفرین سبب ایجاد عناصر همگون و توازن میان ایفای نقش‌های خانوادگی (همچون همسری و مادری) با نقش‌های مربوط به

1. Kirzner

2. Cummings

کارآفرینی می‌شود. ایجاد توازن میان نقش‌های متعدد زنان کارآفرین خود سبب یافتن به موفقیت و بازتولید حس خودکارآمدی در زنان کارآفرین می‌شود (لایلی و وهیونی^۱، ۲۰۲۳، ۷۵).

زنان هنگامی که بابت کار و اشتغالشان دستمزد دریافت می‌کنند، خصوصاً زمانی که کار دائمی داشته باشند، زمان و انرژی بیشتری برای کار خود صرف می‌کنند. به همین سبب، پس از مراجعت به خانه، کارهای خانه برایشان در حکم شیفت دوم جلوه می‌کند. می‌توان گفت که اگرچه زمان کاری مردان در شغل‌های دارای مزد بیشتر از زنان است، اما زنان با وجود داشتن شیفت دوم در منزل، ساعات کاری بیشتری نسبت به مردان دارند (هوشچایلد^۲، ۱۹۸۹، ۱۱۰-۲۰۴). براساس آنچه گفته شد، نگرش، تفکر و اندیشه‌های انسان، و به تبع آن پرورش این اندیشه‌ها و توانمندی‌های عقلانی، می‌تواند تأثیر مثبت و به‌سزایی در ایجاد کنش کارآفرینانه و موفقیت در کارآفرینی داشته باشد. از این‌رو، در این تحقیق تلاش شده است با مدنظر قرار دادن اهمیت آموزش عالی و تحصیلات تکمیلی، تأثیر این آموزش‌ها و تخصص‌های منبعث از آن بر کارآفرینی زنان بنابر روایت و درک و تفسیر خود آن‌ها مورد مطالعه قرار گیرد.



۴. روش

پژوهش حاضر با استفاده از روش کیفی و با رویکرد پدیدارشناسی با استراتژی تفسیری انجام شده و در آن از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی، در میان زنان کارآفرین سطح خرد و متوسط فارغ‌التحصیل مراکز آموزش عالی دارای مدرک تحصیلی کاردانی تا دکتری که در رده سنی ۲۲ تا ۶۰ سال بودند، انجام شد؛ بدین صورت که پس از انجام هر مصاحبه، از فرد مصاحبه‌شونده درخواست شد که در صورت شناخت زنان کارآفرین با تحصیلات دانشگاهی و مشخصات لازم در پژوهش، آن‌ها را به محقق معرفی کند. پس از ارتباط‌گیری با مصاحبه‌شوندگان، توضیحات جامعی در خصوص اهداف پژوهش، سؤالات، اصول اخلاقی لازم برای انجام پژوهش و همچنین اطمینان از محرمانه بودن مصاحبه‌ها به آن‌ها داده شد. در نهایت، هر فرد، پس از اعلام رضایت، در مصاحبه شرکت کرد و با اجازه وی مصاحبه‌ها ضبط شد و پس از پایان پیاده‌سازی، فایل صوتی مصاحبه‌ها پاک شد.

1. Laily & Wahyuni
2. Hochschild

هر مصاحبه در حدود ۳۰ الی ۶۰ دقیقه به طول انجامید و محقق تلاش کرد زمینه انجام گفت‌وگویی همدلانه را فراهم کند. مجموع مصاحبه‌شوندگان در پژوهش حاضر چهارده نفر بود. در دوازدهمین مصاحبه، اشباع داده‌ای حاصل شد، اما به‌منظور حصول اطمینان از رسیدن به اشباع داده‌ای، دو مصاحبه دیگر انجام شد. همه مصاحبه‌شوندگان سال‌های کارآفرینی‌شان کمتر از ده سال بود. بخش اعظمی از فعالیت‌های کارآفرینانه مصاحبه‌شوندگان متکی به فضای مجازی بود. هیچ‌یک از مصاحبه‌شوندگان پیشتر از حمایت دولتی برخوردار نشده بودند و کسب‌وکارشان را صرفاً با سرمایه شخصی و اتکا به مهارت‌های ناشی از تحقیقات، آموزش و آزمون و خطا مدیریت و هدایت می‌کردند.

در راستای افزایش اعتبار پژوهش و حصول اطمینان از صحت درک روایت‌های مصاحبه‌شوندگان، در هنگام مصاحبه، از آن‌ها در جهت اطمینان از فهم صحیح از گفتارهایشان سؤالاتی شد. همچنین، به‌منظور کاهش شائبه تفسیرهای فردی و افزایش اعتبار تحقیق در بخش گزارش یافته‌ها، نقل قول مصاحبه‌شوندگان در توضیح مقولات و مفاهیم ارائه شده است.

در فرایند تحلیل داده‌ها، از روش شش مرحله‌ای کرسول (۱۳۹۷، ۳۲۲-۳۱۶) استفاده شده است. در مرحله اول، به‌منظور سازمان‌دهی داده‌ها، صوت ضبط‌شده مصاحبه‌ها و حاشیه‌نویسی‌های انجام‌شده حین مصاحبه، که بیانگر حالت و وضعیت مصاحبه‌شونده هستند، به‌تفکیک پیاده‌سازی شدند. در مرحله دوم، داده‌ها به‌دقت مطالعه شدند تا ایده کلی مصاحبه‌شوندگان از مصاحبه‌ها درک و فهم شود. در مراحل بعدی، هر جمله، کلمه و یا پاراگراف به‌دقت خوانده شد و برای شرح ایده کلی زیربنایی آن مطلب، یک مفهوم و کد با توجه به مبحث مورد پژوهش و چارچوب مفهومی اتخاذ شد تا توصیفی دقیق از موقعیت آن مفهوم در فرایند تحلیل داده‌ها ارائه شود. پس از آن، برای توصیفات مشابه به‌لحاظ محتوا و موقعیت، مقوله‌ای در نظر می‌گیریم. مقوله رمزگونه‌ای است که دربرگیرنده توصیفات است. در نهایت، کدهای به‌دست‌آمده، پس از مقایسه و ادغام یا حذف موارد مشابه، در سه سطح مفاهیم اولیه، مقوله فرعی و مقوله اصلی دسته‌بندی شدند.

(۵) یافته‌ها

در جدول شماره (۱)، ویژگی‌های جمعیتی مصاحبه‌شوندگان به‌صورت خلاصه بیان شده است. مصاحبه‌شوندگان از ۲۵ تا ۴۷ سال سن دارند و درجه علمی‌شان از کارشناسی تا دکتری است. از میان

آن‌ها، یک نفر مجرد، دو نفر طلاق‌گرفته و یازده نفر متأهل هستند. هر دو نفر طلاق‌گرفته سرپرست خانواده هستند و فرزندان‌شان پس از متارکه با آن‌ها زندگی می‌کنند و تأمین مخارج زندگی نیز بر دوش مادران است. سه نفر از متأهلان فرزند ندارند و کمتر از پنج سال از عمر زندگی مشترکشان می‌گذرد.

جدول ۱. سیمای مصاحبه‌شوندگان

کد	سن	تحصیلات	وضعیت تأهل	سابقه کارآفرینی	حوزه کارآفرینی
۱	۲۶	کارشناسی ارشد مطالعات زنان	طلاق‌گرفته	۱ سال	شناختی طرح‌های فرهنگی و اجتماعی
۲	۳۵	دکتری روابط بین‌الملل	متأهل	۶ ماه	برند تخصصی لباس شغل‌های زنان
۳	۳۱	کارشناسی ارتباطات	متأهل	۶ ماه	تولیدی مانتو و عبا
۴	۲۵	کارشناسی روانشناسی	متأهل	۱ سال	پیراهن بیرونی محجبه
۵	۴۷	کارشناسی کتابداری	متأهل	۳ سال	زیرآلات رزینی
۶	۳۸	کارشناسی ارشد فناوری اطلاعات	طلاق‌گرفته	۲ سال	مکروم‌بافی
۷	۳۶	کارشناسی گردشگری	متأهل	۷ سال	محصولات مختلف حبصیری
۸	۴۱	کارشناسی مردم‌شناسی	مجرد	۱ سال	کیسه و ماسک، رومیزی پارچه‌ای
۹	۲۷	کارشناسی ارشد روانشناسی	متأهل	۲ سال	نقاشی دکوراتیو
۱۰	۳۶	کارشناسی ارشد نرم‌افزار	متأهل	۱ سال	کیک تولد و شیرینی
۱۱	۳۱	کارشناسی زمین‌شناسی	متأهل	۱/۵ سال	عروسک‌سازی
۱۲	۳۴	کارشناسی نقشه‌برداری	متأهل	۶ ماه	طراحی روسری
۱۳	۳۱	کارشناسی گرافیک	متأهل	۲ سال	عروسک‌بافی
۱۴	۴۱	دکتری مدیریت فناوری و نوآوری	متأهل	۴ سال	شبکه‌سازی زنان کارآفرین سطح خرد

در مجموع، تعداد مفاهیم اولیه استخراج‌شده ۵۶ عدد، تعداد مقولات فرعی ۹ عدد، و در نهایت تعداد مقولات اصلی پژوهش ۴ عدد می‌باشند. مقولات اصلی عبارت‌اند از: «تقابل شور و ملالت»، «دانشگاه بستری برای تحول»، «دانشگاه حلقه واصل شبکه‌سازی» و «پتانسیل رشته دانشگاهی خلاقیت‌پروری». توضیحات تکمیلی مقولات اصلی نیز با تشریح هر مقوله در زیر ارائه شده است که توضیح‌دهنده تأثیر آموزش عالی بر کنش کارآفرینانه است.

۵-۱. تقابل شور و ملالت

تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که زنان کارآفرین مصاحبه‌شونده، برای «رهایی از چارچوب‌ها و انقیاد نظام اداری و کارمندی» و «میل به بروز خلاقیت و شکوفایی»، تلاش کرده‌اند به جای انجام شغل‌های روزمره، برخلاف پیش‌فرضی که اغلب برای زنان تحصیل‌کرده در نظام اداری و جامعه وجود دارد، از تحصیلات عالیه و دانشگاهی خود در جهت کارآفرینی بهره‌گیرند که در قالب مقوله اصلی «تقابل شور و ملالت» نام‌گذاری شده است.



الف) رهایی از چارچوب‌ها و انقیاد نظام اداری و کارمندی. براساس تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده، زنان کارآفرین اغلب یا خودشان تجربه کارمندی داشتند و یا روایت‌هایی از اطرافیان خود در خصوص کارمندی شنیده بودند. آن‌ها شغل‌های کارمندی را نامنصف، مردانه، خشک، سختگیرانه، ناهماهنگ با روحیات و نیازهای زنان، دستوری بودن و دارای سلسله‌مراتب اداری و کورکننده خلاقیت توصیف کرده‌اند. اما با همه این تفاسیر، تحصیلات عالی زنان، همان‌گونه که می‌تواند آن‌ها را در قالب‌های کارمندی بگنجاند، می‌تواند قالب کارآفرینی را نیز برایشان به ارمغان آورد. همان‌طور که در اولین موارد از یافته‌های پژوهش گفته شد، خلاقیت و میل به خلاقیت بخشی پررنگ از زنانگی محسوب می‌شود. مصاحبه‌شونده کد ۱۳، سی‌ساله، دارای مدرک کارشناسی گرافیک، متأهل و کارآفرین در حوزه عروسک‌بافی، چنین می‌گوید:

من قبلاً کارمند بودم. پول خوبی داشت. صفحه‌آرایی روزنامه‌ها رو انجام می‌دادم. من از نشستن پشت صندلی بدم می‌آد، چون جای پیشرفت نداره. من دوست دارم چیز جدید یاد بگیرم. امام علی هم حدیثی داره که می‌گه هر کس دو روزش مثل هم باشه، باخته است. به همین دلیل، پیشنهادهای کارمندی را دوست ندارم، چون نوعی اسارتیه. دوست دارم چیزی که در قلبم هست رو پیاده کنم. حتی الان همسرم هم بخواد به من بگه کاری رو انجام بدم یا ند، قبول نمی‌کنم؛ می‌گم به من نگو، من خودم می‌دونم. در رشته گرافیک، من روش طراحی رو یاد گرفتم. روانشناسی مخاطب و روانشناسی رنگ‌ها رو داشتیم و من یاد گرفتم چطور با مخاطبم ارتباط بگیرم. در کارگاه‌های دانشگاهمون ما رو هدایت می‌کردن به شناختن علایق مردم تا مردم هم جذب کارمون بشن و بفروشیم. این کمک بزرگی بود، چون من قبلاً نقاشی می‌کردم که فقط خودم معناس رو می‌فهمیدم. الان نقاشی می‌کنم که همه می‌فهمن. عروسکی می‌ساختم که خودم فقط جذبش می‌شدم، اما الان عروسکی می‌سازم که همه از اون خوششون می‌آد و جذبش می‌شن. مصاحبه‌شونده کد ۱۴، چهل‌ویک‌ساله، دکتری مدیریت فناوری و نوآوری، متأهل و کارآفرین اجتماعی، چنین می‌گوید:

محیط دانشگاه برای من بزرگ‌ترین درس رو داشت. من از همون دوران دانشجویی هم خیلی فعال بودم و در دفتر بسیج دانشگاه در حوزه کارآفرینی کار می‌کردم ... از طرفی، من مدیریت فناوری و نوآوری خوندم و خب خیلی مرتبط با حیطه کارآفرینی هست ... الانم سه چهار ساله که کارمندی رو کنار گذاشتم، علی‌رغم این‌که هنوز هم برام بیمه رد می‌کنن و من گفتم که دیگه نمی‌خوام کارمند باشم.

ب) پرورش و شکوفایی خلاقیت و توانمندی. تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که تحصیلات دانشگاهی موجب افزایش آگاهی، دانش و توانمندی زنان شده است، به‌طوری که اغلب

مصاحبه‌شوندگان به تأثیر دانشگاه بر بروز خلاقیت و شکوفایی در خود اذعان داشته‌اند. مصاحبه‌شونده کد ۱، بیست‌وشش‌ساله، کارشناس ارشد مطالعات زنان، طلاق‌گرفته و کارآفرین اجتماعی، چنین می‌گوید:

چون من ارشد مطالعات زنان خونده بودم، دغدغه کار اجتماعی بانوان رو هم داشتم. سؤالاتی مثل: کار اجتماعی بانوان چه شاخصه‌هایی داره؟ آیا هر کاری رو کار اجتماعی می‌گن؟ آگه قرار باشه فضایی برای کار اجتماعی بانوان ایجاد بشه، اون فضا چگونه هست؟ به نظر من، برای اون کار اجتماعی، جایی شبیه خانه حیات تعریف می‌شه. نگاه من اینه که ما برای کار اجتماعی بانوان باید جایی داشته باشیم که مختصاتش به خونه شبیه به چند دلیل. اولین دلیل اینه که خونه فضایی هست که قواعد خشک و غیرمنعطف که متضاد با روحیات زن باشه رو نداره، در حالی‌که فضاها رسمی و اداری، چون انطباق زیادی با روحیات زن ندارن، زن رو دچار آسیب‌ها و فشار روحی عظیمی می‌کنن، چون من خودم سال‌های زیادی کارمندی رو تجربه کردم و همه زخم‌هاش رو با خودم دارم. مثلاً می‌خواستم مرخصی بگیرم، چون بچه‌م مریض بود، و به من مرخصی نمی‌دادن؛ می‌خواستم یه ساعت دیرتر سر کار برم، نمی‌داشتن؛ می‌خواستم یه ساعت زودتر از سر کار برگردم به خونه، نمی‌داشتن. با من مثل یه مرد برخورد می‌شد. به همین دلیل، فضایی که مخصوص خانم‌ها باشه فضایی شبیه خونه‌ست که قوانینش منعطفه؛ خصوصاً این‌که فضایی مناسب با کودکان زیر هفت سال داره و امنیت روانی بچه تأمین می‌شه تا بچه فکر نکنه هر روز وارد محلی خشک و خشن می‌شه که راحت نیست و نمی‌تونه مثل خونه در اون راحت باشه.

و یا مصاحبه‌شونده کد ۸، چهل‌ویک‌ساله، کارشناسی مردم‌شناسی، مجرد و کارآفرین کیسه و ماسک پارچه‌ای، چنین می‌گوید:

من سال گذشته کلاس رفتم و نقاشی روی پارچه یاد گرفتم تا طرح روی این کیسه‌ها رو بزنم. خیاطی یاد گرفتم، با این‌که اصلاً خیاطی بلد نبودم و کج‌وکوله می‌دوختم. تا این‌که به کمک دوستم، که با هم کار می‌کنیم، خیاطی یاد گرفتم و بعد چرخ گرفتم و مشغول شدم. من قبل از این کارمند بودم و هفت سال سابقه داشتم، ولی به‌خاطر کرونا، چون مادرم دیابت دارن و مشکل قلبی دارن، خواستم به‌خاطر رفت‌وآمدهام اذیت نشن و پول اون شرکت هم دیگه برام مناسب نبود. کارآفرینی باعث شد فن جدیدی یاد بگیرم و دغدغه‌م محیط‌زیست شد و هم من و هم دوستم، وقتی خرید می‌ریم، مصرف پلاستیکمون به حداقل رسیده و از کیسه پارچه‌ای استفاده می‌کنیم و همین باعث شده تا اطرافیانمون هم از پلاستیک کمتر استفاده کنن و کیسه پارچه‌ای استفاده کنن. ما ماسک پارچه‌ای هم تولید می‌کنیم، به دلیل این‌که از نظر بهداشتی خیلی خوب‌تر از ماسک‌های یه‌بار مصرفه.



۵-۲. دانشگاه بستری برای تحول

تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که «دانشگاه بستری برای تحول» زنان مصاحبه‌شونده ایجاد کرده و زمینه‌ساز کنش کارآفرینانه آن‌ها شده است. این مقوله اصلی دربردارنده سه مقوله فرعی «الفبای آموختن کارآفرینی»، «تغییر بینش» و «رشد و تعالی شخصیت» است.

الف) الفبای آموختن کارآفرینی. تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که برخی از مصاحبه‌شوندگان یادگیری اصول کارآفرینی را، که در واحدهای درسی رشته تحصیلی آن‌ها در دانشگاه ارائه شده بود، در شروع و ادامه موفقیت‌آمیز کارآفرینی خود مفید و ضروری قلمداد می‌کنند و به‌نوعی از این طریق با الفبای کارآفرینی آشنا شده‌اند. مصاحبه‌شونده کد ۵، چهل و هفت‌ساله، کارشناسی کتابداری، متأهل و کارآفرین حوزه زیورآلات رزینی، چنین می‌گوید:

کارآفرینی رو در دانشگاه یاد گرفتم. یکی از دروس ما کارآفرینی بود که در آخر ترم، باید طرحی رو ارائه می‌دادیم. من همیشه شاگرد اول بودم. خب، طرح‌های من خیلی جالب می‌شد و اساتید از من انتظار زیادی داشتن. واحد کارآفرینی رو که پاس کردیم، به ما یاد دادن که برای کارآفرینی، قبل از کار، اول باید ببینیم بازار چطوره؛ تقاضا چطوره؛ آگه سقف تقاضا پر شد، چی کار کنیم؛ یا باید خلاقیت به خرج بدیم یا قطع کنیم، وارد قسمت دیگه‌ای بشیم.

یا مصاحبه‌شونده کد ۱۳، سی و یک‌ساله، کارشناسی گرافیک، متأهل و کارآفرین حوزه عروسک‌بافی، چنین می‌گوید:

من در دانشگاه مبانی کارآفرینی رو که می‌خوندم، می‌گفتن نوآوری در کار شما رو متمایز می‌کنه. من از این صحبت‌های اساتید استفاده می‌کردم. می‌گفتم باید از خودم چیزی به وجود بیارم که کارآفرین مشهوری بشم. خودم روی کاراکترهای جدید دارم کار می‌کنم که بعداً ارائه می‌کنم.

ب) تغییر بینش. براساس یافته‌های تحقیق، «تغییر بینش» یکی از مقولاتی است که در توصیف تأثیرات دانشگاه و تحصیلات دانشگاهی بر کارآفرینی زنان می‌توان بیان کرد. برخی از مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند که تغییر نگرش آن‌ها نسبت به دیگران، قضاوت و پیشداوری نکردن و همچنین صبوری در ایجاد ارتباط از جمله مواردی هستند که منجر به تغییر بینش در آنان و در نهایت موفقیت در زمینه کارآفرینی‌شان شده است. مصاحبه‌شونده کد ۱۲، سی و چهارساله، کارشناسی نقشه‌برداری، متأهل و دارای دو فرزند و کارآفرین در حوزه طراحی روسری، در این خصوص می‌گوید:

در چهار سال دانشگاه، نگاه من متفاوت شد. من دیگه دنیا رو فقط اطرافیانم نمی‌بینم. آدم‌ها رو با فکرهای متفاوتشون می‌بینم و دوست‌داشتنی. من دوستای زیادی دارم، با عقاید و تفکرات



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۲۶

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

متفاوت، که این طیف از دوستانم رو از دانشگاه دارم، در حالی که دوران دبیرستان این طور نبود ... دانشگاه روی بینش کار می‌کنه که نسبت به آدم‌ها طیفی باشه نه صفر و صدی.

وی در مورد تأثیر تغییر بینش خود در دانشگاه و تأثیر آن بر کارآفرینی چنین می‌گوید:

این بحث روی ارتباط‌گیری و فعالیت من اثر گذاشت، چون در مخاطب‌گیری مشتری، باید طرف رو تحلیل کرد و نقاط اشتراک رو گرفت. من یه بار تجربه فروش حضوری داشتم و برام این مخاطب‌شناسی و ارتباط‌گیری خیلی جالب بود در شناسایی مخاطبم. تونستم محصول مدنظرش رو بسنجم و پیشنهاد بدم. قبلش به‌دقت از دور که می‌اومد سمت غرفه‌م نگاهش می‌کردم و هشتاد درصد موارد می‌خرید.

پ) رشد و تعالی شخصیت. در موضوع تأثیر دانشگاه بر رشد و تعالی شخصیت، بیشتر مصاحبه‌شوندگان به‌وضوح ادعان داشتند که دارای شخصیت خجالتی، منزوی و گوشه‌گیر بودند، اعتمادبه‌نفس نداشتند که جسارت انجام کارهای بزرگ را به خود بدهند، اما دانشگاه بستری برای ارتقای شخصیت آن‌ها و فعال شدنشان فراهم کرد. مصاحبه‌شونده کد ۱۱، سی و یک‌ساله، کارشناسی زمین‌شناسی، متأهل و دارای یک فرزند و کارآفرین حوزه عروسک‌سازی، چنین می‌گوید:

من خیلی خجالتی بودم. در جمع‌ها نمی‌تونستم حرف بزنم، چون می‌ترسیدم تپق بزنم و به من بخندن. این قدر عزت نفسم پایین بود که آروم سلام می‌کردم. اما در خوابگاه دانشگاه، هم‌اتاقی‌های فعالی داشتم که به من خیلی کمک کردن. کشوندنم به کارهای گروهی و من اعتمادبه‌نفس و عزت نفسم بالا رفت و ارتباط‌گیری یاد گرفتم. من قبلاً ارتباط گرفتن با جنس مخالف رو بلد نبودم، اما یاد گرفتم و کارهایی در سطح کشور تونستم انجام بدم.

و یا مصاحبه‌شونده کد ۴، بیست و پنج‌ساله، کارشناسی روانشناسی، متأهل و کارآفرین حوزه پیراهن محجبه بیرونی، چنین می‌گوید:

روانشناسی سبب شد خودمو بیشتر مدیریت کنم. من خیلی درونگرا بودم و بعد از روانشناسی، از درونگرا بودن دراومدم، به آرامش و اجتماعی بودن رسیدم. شنونده خوب‌تری شدم و تغییر کردم، هرچند درسایی داشتم که خیلی مورد علاقه‌م نبودن. من نمی‌تونم دنبال حل مشکلات دیگران بیفتم، اما مشکلاتم رو با این رشته حل کردم.

۳-۵. دانشگاه، حلقه واصل شبکه‌سازی

این مقوله اصلی از دو مقوله «دانشگاه و شبکه‌سازی کارآفرینی» و «انتفاع کارآفرین از اهتمام به شبکه‌سازی» تشکیل شده است.



الف) دانشگاه و شبکه‌سازی کارآفرینی. تحلیل مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که وجود شبکه‌های ارتباطی در بقای کارآفرینی، پیشرفت و رقابت در بازار نیازمند ترتیب دادن شبکه‌های اجتماعی است. کنشگری در ورطه اقتصادی در سایه متصل بودن به شبکه‌های ارتباطی در ساحت‌های گوناگون تهیه ابزار مورد نیاز تولید، تبلیغات، فروش و عرضه به بازار، یافتن بازارهای بیشتر جهت عرضه محصول و مواردی از این قبیل است. توفیق و عدم توفیق کسب و کار تا حد زیادی براساس بررسی میزان توانایی کارآفرین در شکل دادن شبکه‌های ارتباطی مورد نیاز فعالیتش استوار است. مصاحبه‌شونده کد ۲، سی و پنج ساله، دکتری علوم سیاسی گرایش روابط بین‌الملل، متأهل و کارآفرین در حوزه البسه مشاغل زنان، چنین می‌گوید:

من سالی برای فروش ندارم، اما یافتن نیروهای مدنظر و همچنین مکان برای تولید رو با توجه به ارتباطاتی که به واسطه رشته تحصیلیم و تحصیلاتی که داشتم اخذ کردم. من در دانشگاه خیلی فعال بودم و در گروه‌های مختلفی عضو بودم و هستم. این گروه‌ها بنده رو به مرکز کارآفرینی که برای خانم‌های کارآفرین هست وصل کردن. اونا با زنان سرپرست خانوار در ارتباط هستن و به اون‌ها مهارت‌های مختلف، از جمله خیاطی، رو به صورت حرفه‌ای آموزش می‌دن. کارگاه‌هایی مخصوص البسه دارن، بحث خرید پارچه و ارتباط با مزون‌ها، مراکز فروش پارچه که از طریق دوستانم که در دانشگاه با اون‌ها ارتباط گرفتم بود.

و یا مصاحبه‌شونده کد ۱، بیست و شش ساله، کارشناسی ارشد مطالعات زنان، طلاق گرفته و کارآفرین در حوزه شتابدهی طرح‌های فرهنگی و اجتماعی، چنین می‌گوید:

در مقطع کارشناسی، دانشجوی مردم‌شناسی بودم. یه مؤسسه‌ای در حوزه زنان راه‌اندازی کرده بودیم که بعداً به مشکل مالی خوردیم. اون‌جا ده نفر بودیم و هر کس در حوزه بانوان کاری می‌کرد؛ از کارهای تحقیقاتی تا تولید محصول. کلاً دغدغه من از دوران کارشناسی کار اجتماعی بانوان بود. برای کار در سازمان‌های دیگه، دوستان دانشگاهیم من رو به سازمان‌ها و نهادهای دیگه معرفی می‌کردن و من هم به همین صورت. من سابقه کاری زیادی دارم و با اونایی که کار کردم روابط دوستانه متقابلی هم دارم کماکان (بنیاد علوی، شرکت‌های خصوصی، انجمن اسلامی، دوستانم). همه کماکان با هم ارتباط داریم و بچه‌هایی که آموزش می‌دیم فرضاً برای تهیه پوستر، برای رسیدن به بازدهی مالی، اونا (دختران و زنان آموزش دیده) رو وصل می‌کنم به سازمان‌ها و نهادها.

ب) انتفاع کارآفرین از اهتمام به شبکه‌سازی. تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده نشان‌دهنده این است که زنان کارآفرین مصاحبه‌شونده، هرچه بیشتر در جهت شبکه‌سازی اهتمام می‌ورزیدند، کارآفرین موفق‌تری بودند. در مورد انتفاع کارآفرین از اهتمام به شبکه‌سازی نیز، مصاحبه‌شونده کد ۳، سی و یک ساله، کارشناسی ارتباطات، متأهل و کارآفرین حوزه ماتو و عبا، چنین می‌گوید:

در بحث تبلیغات، مباحث دانشگاهی مؤثر بودن. در بحث توزیع هم، تا حدودی مثلاً بحث کمپین زدن، مشتری و مخاطب‌شناسی مؤثر بودن. در بحث مخاطب‌شناسی، ما روانشناسی مخاطب خونديم و در بحث گفت‌وگوهای خُرد برای فروش به کارم اومد.

مصاحبه‌شونده کد ۷، سی‌وشش‌ساله، کارشناس گردشگری، متأهل و کارآفرین حوزه صنایع دستی حصیربافی، چنین می‌گوید:

من از طریق خوندن فرهنگ در دانشگاه در مورد اقوام و طی تجربیاتم دریافتم که در مثلاً سیستان و بلوچستان، بلوچ‌ها از این‌که به اونا سیستانی گفته بشه بدشون می‌آد و می‌گن ما بلوچ هستیم. خب، من برای ارتباط‌گیری می‌گفتم مثلاً چه لباس بلوچی قشنگی دارید و ارتباط اولیه‌مون رو می‌دیدن. منطقه‌شون رو بلدم و این سبب شد اول با اونا دوست شم. بعد با اونا همکاری کردم. بعضی بافنده‌هام لطف دارن و در این فصل، چون نخلستان دارن، خرما و ارده می‌فرستن. درس‌های ما شناخت رفتار انسان بوده و از طرفی تورهای علمی که دانشگاه می‌داشت باعث می‌شد تعامل و ارتباط با دیگران رو یاد بگیریم.

۴-۵. پتانسیل رشته دانشگاهی خلاقیت‌پروری

تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که برخی از زنان مصاحبه‌شونده معتقدند که «پتانسیل رشته دانشگاهی خلاقیت‌پروری» سبب نیل آنان به کارآفرینی شده که دربردارنده دو مقوله فرعی «همگرایی توانمندی و علاقه در تحصیل» و «هدایت تحصیلی» است.

الف) همگرایی توانمندی و علاقه در تحصیل. تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که در میان زنان کارآفرین مصاحبه‌شونده، آن‌هایی که رشته تحصیلی‌شان مورد علاقه‌شان بوده و به اصطلاح بالاترین سطح جذابیت و محبوبیت را برایشان داشته است، به سرعت به میدان کارآفرینی ورود کرده‌اند، به گونه‌ای که یا در حین تحصیل و یا پس از اتمام آن وارد کار مرتبط با رشته تحصیلی‌شان شده‌اند. مصاحبه‌شونده کد ۷، سی‌وشش‌ساله، کارشناسی گردشگری، متأهل و کارآفرین در حوزه صنایع دستی حصیربافی، چنین می‌گوید:

من رشته دانشگاهیم رو دوست داشتم. اساتیدم هم می‌گفتن تعاملم خیلی خوبه. از طرفی دوست داشتم لیدر باشم و سر مجموعه و مدیر خودم باشم. خوشم نمی‌اومد دستور بهم بدن. از طرفی، چون کارم نیاز به سرمایه بالا نداره، اقوامون در خوزستان و دوستانمون در پست خیلی حمایت می‌کردن. برای همین کار سبکی بود برام.

مصاحبه‌شونده کد ۱۰، سی‌وشش‌ساله، کارشناسی ارشد نرم‌افزار، متأهل و کارآفرین حوزه کیک و شیرینی‌پزی، چنین می‌گوید:



من به آشپزی و شیرینی‌پزی علاقه داشتم. از طرفی از بچگی و دوران ابتدایی خیلی نقاشی می‌کشیدم و جایزه برنده می‌شدم در دوران راهنمایی و دبیرستان. چون بیشتر مشغول مطالعه و درس بودم، از نقاشی دور شدم، اما در پس ذهنم همیشه نقاشی بود. بعد از تأهل سعی کردم با آشپزی به این هنر هم برسم. بعد یکی دو بار کیک پختم و دیگران خوردن، مورد استقبالشان واقع شد و دیدم خیلی نزدیک به نقاشی هست و به نوعی با رنگ‌ها سروکار داره. پس به سراغ این حرفه رفتم. شروع کردم به انجام دادن این کار. بیشترین عامل موفقیت هم تحصیلاتم بود. تو پیجم هم گفتم، من هم در دانش‌آموزیم معلمم بالا بودم و هم در دانشگاه. عاشق ریاضی و هنر بودم. برای کیک‌ها، واقعاً نیاز به اندازه‌گیری دقیق انجام بشه، چون اگه دقیق اندازه‌گیری نشه، کار خوب در نمی‌آد. به نظرم اگه ریاضی کسی خوب نباشه، نمی‌تونه خوب کار کنه در کیک‌پزی. مثلاً کیک شطرنجی که درست کردم، خیلی باید دقیق کار می‌کردم به خاطرش.

ب) هدایت تحصیلی. تحلیل مصاحبه‌ها و روایت‌های زنان کارآفرین نشان می‌دهد که اگر رشته تحصیلی زنان مورد علاقه‌شان باشد، اما متناسب با شرایط زندگی و نقش‌های آن‌ها نباشد، به گونه‌ای دیگر در خلال رشته مورد علاقه‌شان به کارآفرینی مرتبط با رشته خود روی می‌آورند. مصاحبه‌شونده کد ۱۲، سی و چهارساله، کارشناس نقشه‌برداری، متأهل و کارآفرین در حوزه طراحی روسری، چنین می‌گوید:

من معماری داخلی رو خیلی دوست داشتم، اما چون کاری بود که حتماً باید بیرون از منزل انجام می‌دادم و دوست نداشتم بچه‌هام رو به مهد کودک ببرم یا به مادرم بسپارم، طراحی لباس رفتم. اما چون خودم نمی‌خواستم و نمی‌تونستم خیاطی کنم، چون زمان و هزینه برام داشت، تصمیم گرفتم طراحی پترن انجام بدم و طراحی روسری کار کردم.

مصاحبه‌شونده کد ۱۳، سی و یک‌ساله، کارشناس گرافیک، متأهل و کارآفرین حوزه عروسک‌بافی، چنین می‌گوید:

بعد از اتمام دوره لیسانس، وارد عرصه کودک شدم. به بچه‌ها علاقه دارم. با یه تیم هنری در کرج دو تا کتاب کودک کار کردیم. بعد دو سال، نمایشگاه کودک داشتیم. دو سال اول تابلوهایی با وسایل بازیافتی درست کردیم. در اون‌جا از کودکان کار هم حمایت کردیم. به خاطر ازدواج این برنامه‌ها تعطیل شد. بعد از خانه‌دار شدنم، چون شاغل نبودم، باز اینا به ذهنم اومد. بافتن رو یاد گرفتم و پیچ زدم. الان یه سالی از زدن پیجم می‌گذره. بعد با مسجد محله صحبت کردم که کلاس بگذارم برای آموزش عروسک‌بافی. چون کرونا اومد، نشد با مسجد محل همکاری کنم. بیشتر فعالیت‌هام در اینستاگرامه. فیلم آموزشی می‌ذارم و عروسک می‌فروشم.



جدول ۲. توزیع مقوله‌ها و مفاهیم

کد تبیینی (مقولات اصلی)	کد تفسیری	کد توصیفی
تقابل شور و ملالت	رهایی از چارچوب‌ها و انقیاد نظام اداری و کارمندی	تمایل نداشتن به شنیدن امر و نهی در زنان، وجود قواعد خشک و رسمی، تلف شدن وقت در کارمندی، اسارت در کارمندی، عدم انعطاف قوانین در مشاغل کارمندی، زدن آسیب‌های روحی به زنان، برخورد مردانه با زن در کارمندی، تبعیض قائل شدن بین مادران براساس سنوات بیشتر کارمندی، بی‌میلی به کار بیرون از منزل، میل به بودن کنار فرزندان، عدم امنیت روانی مادر برای کودک‌کش در کارمندی، ایجاد زخم‌های روحی برای زنان کارمند
	پرورش و شکوفایی خلاقیت و توانمندی	عدم پیشرفت کارمندی، وجود خلاقیت در کارآفرینی، پیاده نمودن ایده‌ها در کارآفرینی، امکان رشد مادی و معنوی در کسب‌وکار، وجود روحیه پرجنب‌وجوش در زنان کارآفرین، جسور بودن زنان در پیاده‌سازی ایده‌ها در کارآفرینی، امکان یادگیری مداوم در کارآفرینی برای زن، میل به آموختن در زنان، علاقه به رهبر بودن
دانشگاه بستری برای تحول	آموختن الفبای کارآفرینی	آموختن شناسایی بوم کارآفرینی، مدیریت کسب‌وکار، روانشناسی فروش، روانشناسی رنگ‌ها، آموختن سنجش بازار و شناسایی ظرفیت‌ها در واحدهای درسی
	تغییر بینش	دوست داشتن آدم‌ها، طیفی دیدن آدم‌ها، عدم قضاوت انسان‌ها، دیدن تفاوت‌ها، درک انسان‌ها، تقویت میل به ارتباط‌گیری با دیگران
دانشگاه حلقه واصل شبکه‌سازی	رشد و تعالی شخصیت	افزایش اعتمادبه‌نفس، یادگیری برقراری ارتباط سازنده، ارتقای اعتبار در جامعه، پذیرش در خانواده به‌عنوان فرد موفق، پذیرش در جامعه
	دانشگاه و شبکه‌سازی کارآفرینی	یافتن شبکه‌های ارتباطی به‌واسطه اینترنت، عضویت در شبکه‌های ارتباطی به‌واسطه حضور در ایونت‌ها و دانشگاه‌ها، دوستی‌های هدفمند و زیاد، ارتباطات سازنده، داشتن همکاری‌های هدفمند، داشتن موقعیت علمی - شغلی - اجتماعی جهت‌دهنده به شبکه‌سازی، ظرفیت رشته تحصیلی در دانشگاه در جوش ارتباط‌گیری دانشجو، تأثیر رشته تحصیلی دانشگاهی در ایجاد میل دانشجو به ارتباط‌گیری بیشتر با افراد بیشتر، تشویق در دانشگاه برای تقویت مهارت ارتباطی
پتانسیل رشته دانشگاهی خلاقیت‌پروری	انتفاع کارآفرین از اهتمام به شبکه‌سازی	پیشرفت در بازار رقابت، تبلیغ و اعتمادسازی کارآفرینی، سازگاری سریع و بهتر کارآفرینی در بازار رقابت
	همگرایی توانمندی و علاقه در تحصیل	داشتن مهارت‌های رشته، تشویق اساتید، علاقه‌مندی دانشجو، پیگیری دروس
	هدایت تحصیلی	شناسایی دغدغه متناسب با توانمندی، شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها، ایجاد تعادل بین نقش‌ها و حرفه، همگرایی رشته تحصیلی با ظرفیت‌های اقلیمی و استفاده از آن، فراهم کردن بستر تعادل میان داشته‌های علمی و مادی با اهداف



۶. نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر حاصل مصاحبه عمیق با چهارده زن کارآفرین دارای تحصیلات دانشگاهی است که چهار مقوله اصلی را شامل می‌شود: «تقابل شور و ملالت»، «دانشگاه بستری برای تحول»، «دانشگاه حلقه واصل شبکه‌سازی» و «پتانسیل رشته دانشگاهی خلاقیت‌پروری». همچنین دربرگیرنده ده مقوله فرعی است: «رهایی از چارچوب‌ها و انقیاد نظام اداری و کارمندی»، «میل به بروز و شکوفایی خلاقیت در زن»، «آموختن الفبای کارآفرینی»، «تغییر بینش»، «رشد و تعالی شخصیت»، «دانشگاه و شبکه‌سازی کارآفرینی»، «انتفاع کارآفرین از اهتمام به شبکه‌سازی»، «همگرایی توانمندی و علاقه در تحصیل» و «هدایت تحصیلی». تحلیل یافته‌های مستخرج از مصاحبه‌های عمیق انجام‌شده نشان می‌دهد که دانشگاه به‌منزله پلی است که در تعیین کیفیت سیر کارآفرینی زنان دانشگاهی نقش به‌سزایی بر عهده دارد.

سرمایه‌های تحصیلی‌ای که زنان کارآفرین دانشگاهی در سال‌های تحصیل خود در دانشگاه کسب می‌کنند، صرفاً به آموخته‌های دروس دانشگاهی ختم نمی‌شود، بلکه در بازیابی جایگاه اجتماعی، خانوادگی و فردی که مطلوب زنان کارآفرین است نیز مؤثر است. این سرمایه‌های تحصیلی هم می‌توانند به کارمند شدن زنان مصاحبه‌شونده و در نتیجه ایجاد ملالت‌های ناشی از یکنواختی زندگی حرفه‌ای، نظارت‌ها و امر و نهی‌های معمول در ادارات منتهی شوند، و هم می‌توانند در جهت ایجاد کسب‌وکارهای سطح خرد و متوسط برای زنان مصاحبه‌شونده کاربرد داشته باشند.

دانشگاه بستری برای ایجاد و یا عضویت در شبکه‌های ارتباطی است که برای کارآفرین امتیاز بزرگی در جهت بقا و پیشرفت محسوب می‌شود. کرزنر (۱۹۸۳، ۱۵۰) بر این باور بود که کارآفرینی کنشی توأم با جسارت، تخیل، عزم و اراده است. براساس یافته‌های تحقیق، مصاحبه‌شوندگان فاکتورهای جسارت، تخیل، عزم و اراده را برای شروع کارآفرینی‌شان داشتند و در ادامه مسیر کارآفرینی‌شان نیز، این توانمندی‌ها تقویت شدند. در نتیجه، دانشگاه توانسته است بستری مناسب برای شکل‌گیری و تقویت این فاکتورها فراهم کند.

این مسئله در چندین جهت برای مصاحبه‌شوندگان رخ داد. برخی از مصاحبه‌شوندگان، به‌سبب علاقه‌مندی به رشته تحصیلی‌شان و پیگیری شناخت رشته و درجه‌یک بودن در آن به‌لحاظ مهارتی، به ابعاد بیشتر رشته خود پی می‌بردند و با توجه به نیاز جامعه، توانمندی خود و تشویق اساتید، جسورانه اقدام به کارآفرینی در حوزه مدنظر خود می‌کردند.

از جمله عوامل موثر در پیشبرد کارآفرینی بینش و نگرش افراد کارآفرین است، چراکه نگرش تعیین‌کننده رفتار و تصمیمات اتخاذشده توسط کارآفرین است. مسائل روانشناختی، از جمله انگیزه،



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۳۲

دوره ۱، شماره ۳

بهار ۱۴۰۲

پیاپی ۳



علاقه، عزت نفس، خودباوری و نگرش اطرافیان، نقش مؤثری در تعیین مدل رفتاری کارآفرینان و موفقیت آن‌ها در کارآفرینی‌شان دارند که علاوه بر رویکرد روانشناختی کارآفرینی، در پژوهش کریمی و جوهری (۱۳۹۲) هم به آن اشاره شده است. طبق رویکرد روانشناختی به کارآفرینی زنان که در بخش ملاحظات نظری بدان پرداخته شد، توفیق زنان کارآفرین چه در نقش‌های شغلی‌شان و چه در نقش‌های خانوادگی چشمگیر و قابل ملاحظه است که تحت تأثیر تقویت مهارت و تغییر بینش آن‌ها قرار دارد.

تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده نشان داد که زنان کارآفرین، با استفاده از مهارت‌های ارتباطی خود و تغییر بینشی که در مقاطع تحصیلی‌شان در آموزش عالی کسب کرده بودند، توانسته‌اند در مقاطع حساس و سخت کارآفرینی، بر مشکلات و تنگناها پیروز شوند. این امر سبب خودباوری در آن‌ها شده و سپس آن‌ها را به‌شوی ایجاد توانمندی و ایفای نقش‌های خانوادگی و شغلی و برقراری توازن میان آن‌ها سوق داده است که بنابر نظریه روانشناختی کارآفرینی، می‌تواند موجب ایجاد احساس خودکارآمدی و کسب موفقیت در زنان شود (لیلی و وهیونی، ۲۰۲۳، ۷۵).

از انتفاع در کارآفرینی، بیشتر کسب انتفاع معنوی مدنظر مصاحبه‌شوندگان بود. این نوع از انتفاع به‌صورت رشد و بالندگی خلاقیت‌ها و انگیزه‌های مصاحبه‌شوندگان متجلی می‌شود که هم موجب کسب اعتبار اجتماعی و خانوادگی برای آن‌ها شده است و هم توانسته‌اند با به خدمت گرفتن مهارت‌ها و توانمندی‌های خود، به منزلت اجتماعی دست یابند. این یافته تحقیق با رویکرد اجتماعی به کارآفرینی و مباحث نظری کرزنر (۱۹۸۳، ۱۵۰)، که در رابطه با عدم‌وجود انگیزه‌های مادی صرف در کارآفرینی زنان بود، همخوانی دارد.

برخی از مصاحبه‌شوندگان با عضویت در تشکلهای صنفی دانشجویی و علمی، ارائه ترزهای برتر و تعامل با افراد شاخص استانی و کشوری در شبکه‌های اجتماعی، به تقویت مهارت ارتباطی و به‌تبع آن تقویت اعتمادبه‌نفس خود کمک کرده‌اند که در افزایش موفقیت آن‌ها نقش به‌سزایی داشته است. نکته قابل‌توجه در این پژوهش ایجاد شبکه‌های زنانه توسط زنان کارآفرین در راستای ارتقای مهارت، انگیزه و بهبود معیشت زنان به‌واسطه کارآفرینی بود. مصاحبه‌شوندگان تشکیل این شبکه‌های زنانه را از منفعت‌های معنوی و اصلی خود برای شروع کارآفرینی‌شان توصیف کرده‌اند که در جهت رشد جامعه زنان بوده است.

با توجه به یافته‌های پژوهش، چنین برداشت می‌شود که داشتن شبکه‌های ارتباطی قدرتمند به‌طور قابل ملاحظه‌ای با سطح تحصیلات و همچنین استفاده حداکثری از فضای دانشگاه، خصوصاً در تشکلهای و انجمن‌های علمی دانشگاهی، پیوند دارد. گفتنی است که براساس یافته‌های پژوهش،

برای شکل دادن شبکه‌های ارتباطی هیچ محدودیتی وجود ندارد و این شبکه‌ها می‌توانند در فضای مجازی به واسطه کسب آموزش‌های تخصصی جهت بهره‌برداری‌های حداکثری مورد استفاده قرار گیرند.

۷. سپاسگزاری

مقاله حاضر مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد سرکار خانم صغری عاشوری است که استاد راهنمای آن خانم دکتر زهرا میرحسینی و استاد مشاور آن خانم دکتر زینب شفیعی بودند. از خداوند متعال بابت به ثمر نشستن این پژوهش و این همکاری سپاسگزار هستیم.

۸. تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۳۴

دوره ۱، شماره ۳

بهار ۱۴۰۲

پیاپی ۳

منابع

- احمدی، معصومه؛ و آراستی، زهرا (۱۳۹۷). نقش تعدیل‌گری جنسیت در رابطه سرمایه کارآفرینانه و تشخیص فرصت. *مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*، ۱۶(۴)، ۲۴۵-۲۲۳. doi: 10.22051/jwsp.2019.18894.1648
- سوختانلو، مجتبی (۱۳۹۶). تحلیل تفاوت‌های جنسیتی بر تمایل به کارآفرینی دانشجویان کشاورزی (مطالعه موردی: دانشگاه محقق اردبیلی). *راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی*، ۴(۸)، ۲۲-۱۳.
- شکیبا، حجت؛ رجبیان غریب، فاطمه؛ و حجازی، یوسف (۱۳۹۴). رابطه بین خلاقیت و قصد کارآفرینی (مورد مطالعه: دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران). *تحقیقات اقتصادی و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۶(۱)، ۹۳-۸۳. doi: 10.22059/ijaedr.2015.54482
- صادقی فسائی، سهیلا؛ سعیدی، علی اصغر؛ شفیع، زینب (۱۳۹۷). بازگشت به خانه: مطالعه کیفی خوداشتغالی و کنش کارآفرینانه زنان فارغ‌التحصیل دانشگاهی. *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۹(۳۴)، ۹۴-۶۳. doi: 10.22054/qjsd.2018.9001
- عربون، ابوالقاسم؛ مبینی دهکردی، علی؛ و سلاجقه، نیلوفر (۱۳۹۸). مفهوم‌پردازی کنش کارآفرینانه. *توسعه کارآفرینی*، ۱۲(۲)، ۲۶۰-۲۴۱. doi: 10.22059/jed.2019.270544.652814
- علی‌نژاد، منوچهر؛ و موسوی، سیده زینب (۱۴۰۰). مطالعه رفتار کارآفرینانه زنان شهر یزد: از ساختارهای تحمیلی خوداشتغالی تا بازتعریف اجتماعی منتهی به آفرینشگری موقعیت. *مطالعات راهبردی زنان*، ۲۳(۹۲)، ۱۵۳-۱۷۲. doi: 10.22095/jwss.2022.260130.2549
- کاظمی، عالییه؛ و مقیمی، بهاره (۱۳۹۷). بررسی موانع توسعه کارآفرینی زنان در ایران با استفاده از فرایند سلسله‌مراتبی. *زن و جامعه*، ۹(۲)، ۲۴۹-۲۷۳.
- کرسول، جان دبلیو (۱۳۹۷). طرح پژوهش رویکردهای کمی، کیفی و ترکیبی (مترجم: علیرضا کیان‌منش و مریم دانای طوس). تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، واحد دانشگاه علامه طباطبائی.
- کریمی، آصف؛ و جوهری، هادی (۱۳۹۲). شناسایی عوامل بازدارنده توسعه کارآفرینی از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی. *توسعه کارآفرینی*، ۶(۴)، ۱۶۷-۱۵۱. Doi: 10.22059/jed.2013.50805
- مرکز آمار ایران (۱۴۰۰). دانشجویان دوره‌های مختلف تحصیلی مؤسسات آموزش عالی برحسب جنس، سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴. برگرفته از <https://amar.org.ir>
- میرزایی، حسین؛ میرزایی، مجتبی؛ و کاتبی، مهناز (۱۳۹۶). پتانسیل کارآفرینی و برخی عوامل اجتماعی مرتبط با آن (مورد مطالعه: دانشگاه تبریز). *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۱۴(۱)، ۶۱-۳۳. doi: 10.22067/jss.v14i1.41906



میرکزاده، علی اصغر؛ شیر، نعمت‌الله؛ و هدایتی‌نیا، سعید (۱۳۹۳). تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر نیت کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۵ (۲)، ۲۴۶-۲۳۵. doi: 10.22059/ijaedr.2014.52160

Bastian, B. L., & Zali, M. R. (2016). Entrepreneurial Motives and Their Antecedents of Men and Women in North Africa and the Middle East. *Gender in Management: An International Journal*, 31(7), 456-478.

Brown, S., Hussain, F., & Masoumifar, A. M. (2019). Refugees and ICTs: Identifying the key trends and gaps in peer-reviewed scholarship. In *Information and Communication Technologies for Development. Strengthening Southern-Driven Cooperation as a Catalyst for ICT4D* (pp. 687-697). Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-030-18400-1_56

Cummings, S. J., & Lopez, D. E. (2022). Interrogating "Entrepreneurship for Development": A Counter-narrative based on Local Stories of Women in Rural Ethiopia. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 15(1), 22-43.

Hochschild, A. R. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.

Kirzner, I. M. (1983). Entrepreneurs and the Entrepreneurial Function: A Commentary. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.

Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2023). The Key Success Female Entrepreneur's Batik Jonegoro in Indonesia. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 67-79.

Mishal, N., Rimsha, I. & Shoaib, A. Ch. (2019). Factors Affecting Growth of Women Entrepreneurs in Pakistan. *Pakistan Administrative Review*, 3(1), 35-50.

Noor, S., Isa, F. M., & Shafiq, A. (2022). Women's Entrepreneurial Success Models: A Review of the Literature. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 18(1), 137-162.

Piva, E., & Rovelli, P. (2022). Mind the Gender Gap: The Impact of University Education on the Entrepreneurial Entry of Female and Male STEM Graduates. *Small Business Economics*, 59(1), 143-161.

Sajjad, M., Kaleem, N., Chani, M. I., & Ahmed, M. (2020). Worldwide Role of Women Entrepreneurs in Economic Development. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2), 151-160.

Shahriar, A. Z. M. (2018). Gender Differences in Entrepreneurial Propensity: Evidence from Matrilineal and Patriarchal Societies. *Journal of Business Venturing*, 33(6), 762-779.

Weber, Max (1994). Between Two Laws. In *Political Writings* (pp. 75-97). Cambridge: Cambridge University Press.

Welsh, D. H., Memili, E., & Kaciak, E. (2016). An Empirical Analysis of the Impact of Family Moral Support on Turkish Women Entrepreneurs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(1), 3-12.



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۳۶

دوره ۱، شماره ۳

بهار ۱۴۰۲

پیاپی ۳



فصلنامه مطالعات دانشگاه

Homepage: <http://www.jous.ir>



مقاله پژوهشی

مناسبات جنسیتی در ذهنیت دانشجویان دانشگاه‌های شهر تهران

خدیجه کشاورز*

^۱ استادیار جامعه‌شناسی، گروه مطالعات زنان، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۷ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۱/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴ واژگان کلیدی: مناسبات جنسیتی تبعیض جنسیتی دانشجویان کنشگر زندگی خود * نویسنده مسئول keshavarz@iscs.ac.ir ✉ ① ۰۲۱-۲۲۵۷۰۷۷۷ چگونه به این مقاله ارجاع دهیم: کشاورز، خدیجه (۱۴۰۲). مناسبات جنسیتی در ذهنیت دانشجویان دانشگاه‌های شهر تهران. فصلنامه مطالعات دانشگاه، ۱(۳)، ۱۶۳-۱۳۷. doi: 10.22035/jous.2023.5002.1026 JRL: http://www.jous.ir/article_455.html	موضوع این پژوهش فهم ذهنیت دانشجویان نسبت به مناسبات جنسیتی است و چارچوب مفهومی آن از نظریه‌های نظم جنسیتی کانل و سلطه مذکر بوردیو اخذ شده است. داده‌های پژوهش با رویکرد کیفی و از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۳۲ دانشجوی دختر و پسر در سه دانشگاه تهران، امیرکبیر و الزهرا واقع در شهر تهران جمع‌آوری و با روش تحلیل مضمون بررسی شدند. تحلیل مضمون مصاحبه‌های انجام‌شده ۱۱ مضمون فرعی و ۳ مضمون اصلی را آشکار کرد و نشان داد که دانشجویان در زمینه مناسبات جنسیتی، سه رویکرد متمایز دارند. گروه اول تبعیض جنسیتی را کم‌اهمیت می‌دانند و نابرابری جنسیتی را بر مبنای تفاوت طبیعی توجیه می‌کنند و با ارزش‌های مردسالارانه تبانی کرده و از مسئولیت کمتر زنان در برخی حوزه‌ها رضایت دارند؛ گروه دوم، که بخش بزرگی از مشارکت‌کنندگان این تحقیق را تشکیل می‌دهند، به تبعیض جنسیتی حساس بودند. در میان این گروه، بیشتر دانشجویان دختر در زندگی خانوادگی و از کودکی تجربه زیسته‌ای مبتنی بر تبعیض داشتند یا با ورود به دانشگاه و بازار کار، با تبعیض جنسیتی مواجه شده بودند. بیشتر دانشجویان مرد این گروه نیز از امتیازات مردانه خود آگاه بودند. گروه سوم اقلیتی از زنان و مردان مشارکت‌کننده در پژوهش بودند که همچون گروه دوم، به تبعیض جنسیتی حساس بودند و در جهت کاهش آن تلاش می‌کردند. آن‌ها با فعالیت در انجمن‌های دانشگاه یا نوشتن در نشریات دانشجویی و ... برای برابری حقوقی زنان و مردان تلاش می‌کردند. با وجود این، ناامیدی نسبت به تغییر قوانین حتی در میان این کنشگران نیز مشهود است و در مواردی به سرخوردگی و تصمیم به مهاجرت آن‌ها منجر شده است. اغلب مشارکت‌کنندگان از نقش مثبت دانشگاه در تحولات ذهنیتی خود، به‌ویژه در حوزه مناسبات جنسیتی، گفته‌اند؛ اما دانشگاه بیشتر بستر تعاملات دانشجویی برای تغییر را فراهم می‌کند تا عاملیتی برای تغییر ارزش‌ها و نگرش‌های دانشجویان داشته باشد.

کپی‌رایت:

© نویسندگان / دسترسی به متن کامل مقاله

براساس قوانین کپی‌رایت کامانز CC BY 4.0

آزاد است.

۱. مقدمه و بیان مسئله

درک جامعه‌شناختی از جنسیت و مناسبات جنسیتی بر این موضوع تأکید دارد که جنسیت یک رفتار فردی نیست، بلکه در جامعه و در ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد و تغییر می‌کند. تحولاتی که در چگونگی عملکرد مناسبات میان جنسیتی حاصل شده‌اند را می‌توان هم در سطح کلان جمعی و هم در سطح روابط خرد و شخصی افراد جامعه رصد کرد. درک تحولات در حیطه ذهنیت و باورهای مرتبط با جنسیت نیز از چگونگی سازمان یافتن جوامع و تغییرات نهادی و ساختاری آن‌ها جدا نیست. «از جمله تحولاتی که با گذشت زمان به وجود آمده و در آینده نیز باید شاهد آن باشیم، تحول مفهوم مرد بودن و زن بودن است» (هولمز، ۱۳۸۷، ۱۴۳). جامعه‌شناسان الگوهای مرتبط با جنسیت را به‌صورت یک فرایند گسترده می‌نگرند که درون هر جامعه‌ای وجود دارد و به این موضوع توجه دارند که چگونه این الگوها ما را به نقطه‌ای رسانده‌اند که هم‌اکنون هستیم (هولمز، ۱۳۸۷، ۱۷۰).

در دوره معاصر، یکی از میدان‌هایی که در شکل‌گیری و تغییر مناسبات جنسیتی اثرات عمده‌ای برجای می‌گذارد دانشگاه است. بی‌شک حضور گسترده دختران در آموزش عالی در سال‌های پس از انقلاب و تلاش آن‌ها برای طی مدارج عالی، در گسترش دامنه تحولات مناسبات جنسیتی و تغییرات نگرش و رویکرد نسل کنونی به این موضوع اثرگذار بوده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که در دوره معاصر نه تنها در سطح جهانی، بلکه در سطح ملی نیز شاهد دگرگونی‌هایی در مناسبات جنسیتی حاکم بر زندگی روزمره انسان‌ها هستیم. افزایش گزینه‌های پیش‌روی دختران و پسران برای پذیرش نقش‌های جنسیتی و بازاندیشی در آن‌ها و امکان به تأخیر انداختن فرایندهایی که تا پیش از این طبیعی و بی‌چون‌وچرا تلقی می‌شدند، سناریوهای متفاوتی را برای زندگی افراد رقم می‌زند. اگر تحلیل جامعه‌شناختی مناسبات جنسیتی را در موضوعاتی مانند «جامعه‌پذیری جنسیتی» و «یادگیری و عمل به انتظارات جنسیتی»، «تجربه اولین برخوردهای اجتماعی با جنس مخالف»، «عشق رمانتیک»، «الگوهای مناسبات جنسیتی پیش و پس از ازدواج» و «تجرد»، «ازدواج و ساختار قدرت در خانواده»، «پذیرش یا مقاومت در برابر شکل‌های در حال ظهور جنسیت» و «پیش‌بینی آینده مناسبات جنسیتی» خلاصه کنیم، به نظر می‌رسد که طیفی از ذهنیت و نگرش به این موضوعات را می‌توان در دانشگاه پیگیری کرد.

دوران دانشجویی، خصوصاً در ایران، به‌عنوان مرحله‌ای شناخته می‌شود که افراد نخستین ارتباطات جدی میان جنسیتی خود را تجربه می‌کنند. شناخت ذهنیت دانشجویان نسبت به روابط میان جنسیتی به این دلیل حائز اهمیت است که از یک سو می‌توان به‌وضوح اثر جامعه‌پذیری و ارزش‌های منتقل شده به



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۳۸

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

نسل جوان را مشاهده کرد، و از سوی دیگر با استخراج مدل‌های مفهومی‌ای که ذهن افراد با آن‌ها درگیر است، می‌توان مسائل، موضوعات و چالش‌های احتمالی جنسیت را در آینده رصد و پیش‌بینی کرد. پرسش‌های پژوهش از این قرارند: ۱. دانشجویان درباره مناسبات میان‌جنسیتی چگونه می‌اندیشند؟ ۲. دانشجویان نسبت به مناسبات میان‌جنسیتی مستقر چه واکنشی دارند؟ ۳. آیا دانشگاه توانسته است بر تغییر ذهنیت افراد از روابط و مناسبات میان‌جنسیتی تأثیر بگذارد؟

۲. پیشینه پژوهش

سراج‌زاده و جواهری، در مقاله‌ای با عنوان «برابری جنسیتی در میان دانشجویان و متغیرهای زمینه‌ای و نگرشی مرتبط با آن»، بر مبنای یافته‌های پیمایش ارزیابی نگرش‌ها و رفتارهای دانشجویان دانشگاه‌های دولتی، نشان می‌دهند که دانشجویان بیش از گذشته به ارزش‌های برابری‌گرایی اجتماعی گرایش دارند، اما این گرایش را در زنان قوی‌تر از مردان می‌دانند. آن‌ها می‌نویسند: «با این‌که زنان سنتی‌تر از مردان‌اند، اما به این دلیل که ارزش‌های برابری‌گرایانه با منافع آن‌ها سازگاری بیشتری دارد، بیشتر از مردان به آن ارزش‌ها پایبندند» (سراج‌زاده و جواهری، ۱۳۸۵، ۳۵). نویسندگان این مقاله معتقدند که در برخی عرصه‌ها، مانند وظایف خانه‌داری، برای زنان تغییرات کمتری اتفاق افتاده است. همچنین، نوع گرایش سیاسی و اعتقادات مذهبی افراد بر نوع قضاوت و رفتار آن‌ها درباره جنسیت مؤثر است و یافته‌های آن‌ها گویای این است که با وجود تأثیر میزان توسعه‌یافتگی منطقه زندگی و پایگاه اقتصادی و اجتماعی افراد بر میزان برابری‌گرایی آنان، در میان زنان و مردانی با موقعیت مشابه، تفاوت معناداری وجود ندارد.

«نگرش دانشجویان نسبت به خانواده، زنان و جنسیت» عنوان مقاله‌ای است که کشاورز با روش تحلیل ثانویه و با استفاده از داده‌های پژوهش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های دانشجویان در دو مقطع زمانی ۱۳۸۲ و ۱۳۹۴ (سراج‌زاده و همکاران) انجام داده‌است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که در هر دو دوره، «رابطه اجتماعی میان دو جنس در حوزه‌های مهم زندگی در نگاه بسیاری از دانشجویان، و به‌ویژه مردان دانشجو، رابطه‌ای مکمل‌گونه است و بر مبنای تفاوت‌های بیولوژیک دو جنس ایجاد شده است. این نوع رابطه، در بسیاری از موارد، نهایتاً به حفظ نوعی سلسله‌مراتب مردانه یاری می‌رساند» (کشاورز، ۱۳۹۵، ۱۱۱).

آزاد ارمکی و غفاری نیز در مقاله‌ای تحت عنوان «تبیین نگرش نسلی به زن در جامعه ایران»، با تأکید بر مطالعات انجام‌شده در کشور، توضیح می‌دهند که «مطالعات نشان‌دهنده نوعی تغییر و



تحول نگرش در بین نسل‌های مختلف در خصوص مقوله جنسیت می‌باشد. اگرچه این تحول نگرش در جامعه شهری و روستایی و نیز در میان جامعه زنان و مردان در هر سه نسل جوان، میان‌سال و سالخورده همراه با تفاوت‌هایی است، ولی در مجموع نشان از نوعی تقلیل در انسداد جنسیتی به‌عنوان بخشی از انسداد اجتماعی است» (آزاد ارمکی و غفاری، ۱۳۸۱، ۲۳).

اگرچه مطالعات ایرانی در این زمینه از غنای نسبتاً خوبی برخوردار است، اما نکته اساسی در این مطالعات این است که عمدتاً به یک یا دو بُعد از پدیده موردنظر پرداخته‌اند. از سوی دیگر، رویکرد روش‌شناختی غالب در این پژوهش‌ها رویکردی کمی است که در جای خود اهمیت دارد، اما در این پژوهش در پی آن‌ایم تا با به‌کارگیری رویکردی کیفی، ابعاد گوناگون این پدیده را با عمق و دقت بیشتری ارزیابی کنیم.

در این پژوهش، مراد از جنسیت مفهومی جامعه‌شناختی است که به «روابط ساخت‌یافته اجتماعی و فرهنگی بین زنان و مردان» معنا می‌شود. هنگامی که از جنسیت سخن می‌گوییم، مقصود جنس اجتماعی است که به‌شکل اجتماعی و از طریق اجتماعی شدن ساخته می‌شود و القای برخی رفتارها و نگرش‌ها است. ما به‌وسیله فرایندهای جامعه‌پذیری در خانواده، مدرسه، دانشگاه و محیط کار، زن یا مرد می‌شویم. بنابراین، تفاوت‌های نظام‌یافته میان زنان و مردان محصول یک جبر بیولوژیکی نیست، بلکه یک برساخته اجتماعی است. جنسیت، از نظر جنکینز، آشکارترین وجه هویت فردی است که در تعامل با دیگران ساخته می‌شود و قطعاً هویتی جمعی هم هست، چراکه براساس آن می‌توان رده‌بندی کرد. جنسیت، به‌عنوان یک رده، همواره از منظری بیرونی (جامعه و فرهنگ) تعریف می‌شود. این تعاریف باعث اشتراک در تجربه‌های مشابه می‌شوند و افراد آن را درونی می‌سازند (جنکینز، ۱۳۸۱، ۱۰۳). برخلاف قومیت و نژاد، جنسیت از هویت‌های اجتماعی بنیادی است. با توجه به تغییرات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی مدرن، نظم جنسیتی تغییر یافته و نگرش‌ها و تعریف‌های مرتبط با زنانگی و هویت زنان دستخوش تغییر شده است. با توجه به این اهمیت بنیادین، در اغلب پژوهش‌ها (بینید: صرفی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳؛ آیینی^۲ و همکاران، ۲۰۲۳) در کنار بررسی متغیرهای مختلف، هموار جنسیت نیز به‌عنوان یک متغیر بنیادین جمعیت‌شناختی در نظر گرفته می‌شود.

ریوین کانال الگوهای روابط قدرت بین مردانگی و زنانگی در سراسر جامعه را نظم جنسیتی می‌نامد که براساس تعامل چند ساختار به وجود می‌آید: کار (تقسیم جنسی کار در خانه و بازار

1. Sarfi

2. Aeiini

کار)؛ قدرت (اقتدار، خشونت، ایدئولوژی در نهادها و دولت)، و تعلق روانی (مناسبات شخصی، خانوادگی/جنسی). روابط جنسیتی، به گونه‌ای که در این سه حوزه جامعه به اجرا درمی‌آید، در سطح جامعه و به صورت سلسله‌مراتبی خاص ساختار می‌یابد. کانل از اصطلاح «نظام جنسیتی» برای اشاره به اجرای روابط جنسیتی در محیط‌های کوچک‌تر، مثل نهادهای خاص، استفاده می‌کند. کانل معتقد است که جلوه‌های مختلفی از مردانگی و زنانگی وجود دارند. در سطح جامعه، این جلوه‌های متفاوت به صورت سلسله‌مراتبی منظم می‌شوند که به یک اصل تعریف‌کننده معطوف است: سلطه مردان بر زنان (گیدنز، ۱۳۸۶، ۱۷۴).

کانل توضیح می‌دهد که اساس نظم جنسیتی، در واقع، فرودستی زنان است و همه نهادها و روابط اجتماعی بر این اساس سامان یافته‌اند. اما همه مردان جایگاه یکسانی ندارند؛ در رأس سلسله‌مراتب جنسیت، مردانگی هژمونیک قرار دارد که با ناهمجنس‌گرایی، اقتدار و قدرت جسمانی مشخص می‌شود. در مرحله بعدی قدرت، مردانگی همدست قرار دارد که مردان این رده، خصوصیات برجسته مردانگی هژمونیک را ندارند، ولی به شکل‌های مختلف (مانند توانمندی سیاسی، نابرابری فرصت، ارتقای شغلی و دستمزدها در بازار کار و کار خانگی بی‌مزد زنان) از نظام پدرسالاری سود می‌برند. در پایین‌ترین مرتبه مردان، مردانگی‌های فرودست قرار دارند که در میان آن‌ها، مردانگی همجنس‌گرا قطب مخالف مرد واقعی دانسته و تحقیر و طرد می‌شود. کانل همه انواع زنانگی‌ها را در موقعیت‌های فرودست مردانگی هژمونیک قرار می‌دهد. یکی از شکل‌های زنانگی، یعنی زنانگی مؤکد، مکمل مهم مردانگی هژمونیک و زن مطلوب مردسالاری است: زنی که به جای مهارت فنی، شخصیتی اجتماعی و خوش‌برخورد دارد. او در روابط عاشقانه، شکننده، حساس و زودرنج است و آماده و مایل به ازدواج و فرزندآوری است. در انتهای هرم قدرت، زنانگی‌های فرودستی وجود دارند که از نسخه زنانگی مؤکد سر می‌پیچند و در برابر عرف و قراردادهای رایج می‌ایستند (گیدنز، ۱۳۸۶، ۱۷۶). در این مقاله، از مفهوم «سلسله‌مراتب نظم جنسیتی» کانل سود جسته شده است، زیرا به نظر می‌رسد که تمایز کانل میان زنانگی و مردانگی‌های مختلف، راهگشای تحلیل مناسبات جنسیتی رایج در جامعه است.

پیر بوردیو، در اثر خود با عنوان «سلطه مذکر»، به دنبال توصیف روابط سلطه‌ای است که در تمامی ابعاد جامعه در میان افراد جاری است. براساس نظریه او، افراد مسلط (گروه‌های اجتماعی، قومی و جنسی) ارزش‌هایشان را به افراد تحت سلطه تحمیل می‌کنند و افراد تحت سلطه، با درونی کردن این ارزش‌ها، به بازتولیدکنندگان سلطه بر خویشان تبدیل می‌شوند. با این خوانش است که



بورديو دلايل اصلي تداوم سلطه مذکر را تحليل می‌کند. او به دنبال توضيح دلايل تداوم «نگرش مردمحوری» است که همچنان روابط میان دو جنس را در جوامع ما نظم می‌دهد. برای بورديو، ساختارهای سلطه نتیجه کار مداوم بازتولیدی است که در آن عاملان متفاوتی درگیرند: مردان (با سلاح خشونت فیزیکی و سمبلیک)، زنان (قربانیان ناآگاه عادت‌واره‌هایشان)، و نهادهای خانواده، کلیسا، مدرسه و دولت (بورديو^۱، ۱۹۹۰). بورديو برای تحليل سلطه مذکر، که به نظر او شکل اساسی خشونت نمادین است، بر پژوهش‌های اتولوژیک خودش در میان کابیلی‌ها، افراد بربرزان آفریقای شمالی در الجزایر، تکیه می‌کند. برای او، فرهنگ مدیریتانه‌ای کابیلی به‌عنوان ماتریسی برای فهم این پرسش مورد استناد قرار می‌گیرد که تقسیم کار اختیاری بین دو جنس چگونه به «یک ساخت اجتماعی طبیعی‌شده» تبدیل می‌شود. به گفته بورديو، نظم اجتماعی در نزد بربرهای کابیلی «همچون ماشین نمادین عظیمی عمل می‌کند که سلطه مذکری را که بر آن استوار است تأیید می‌کند» (بورديو، ۱۹۹۰، ۵). در این جامعه، نظامی از اصول نگرشی و تقسیم [کار] وجود دارد که در تمام جهان مدیریتانه‌ای مشترک است و همچنان در ساختارهای ذهنی و در بخشی از ساختارهای اجتماعی ما تداوم می‌یابد. بورديو می‌گوید ما می‌توانیم مورد کابیلی را همچون «تصوریری بزرگ‌شده» ببینیم که در آن ساختارهای اساسی نگرش به جهان مردانه دیده می‌شود. به نظر بورديو، نظم مردانه خود را همچون شیوه‌ای قطعی و کاملاً طبیعی تحمیل می‌کند. در واقع، تحت سلطه‌ها - در این مورد ویژه، زنان - این رابطه را همچون نگاه سلطه‌گران خود طبیعی می‌دانند.

به نظر او، برای توضیح جایگاه فرودستی که تقریباً در همه جوامع به زنان تعلق دارد، باید عدم تقارن جایگاه‌هایی که به دو جنس اختصاص دارد را در اقتصاد تبادل سمبلیک به حساب آورد: در حالی که مردان فاعلان استراتژی‌های زناشویی هستند که از طریق آن سرمایه نمادین خود را حفظ و یا افزایش می‌دهند، زنان همواره به‌عنوان موضوع مبادلاتی تلقی می‌شوند که در آن همچون نمادها جابه‌جا می‌شوند و توانایی برجسته کردن اتحادها را دارند. زنان، از آن‌جا که کارکردی نمادین دارند، به‌طور مداوم مجبورند برای حفظ ارزش نمادین خود تلاش کنند و خود را با آرمان مردانه فضیلت زنانه، مانند حیا و پاکدامنی، تطبیق دهند و برای افزایش جذابیت و زیبایی بدنی خود بکوشند. در جوامع ما، سهم ممتازی که زنان در تولید کاملاً نمادین، چه درون و چه بیرون واحد خانه، به عهده می‌گیرند همیشه پنهان و در هر صورت کوچک شمرده می‌شود. نتیجه آن‌که

رهایی زنان بدون یک انقلاب نمادین، که اساس تولید و بازتولید سرمایه نمادین را زیر سؤال می‌برد، ممکن نمی‌شود. نظریه بوردیو نیز دستگاه تحلیلی‌ای به ما ارائه می‌دهد که براساس آن می‌توانیم چگونگی طبیعی جلوه کردن نقش‌ها و مناسبات میان جنسیتی را درک کنیم و فرایندی را که طی آن سلطه مردانه قوام و دوام می‌یابد دریابیم.

۳. روش

رویکرد روش‌شناختی پژوهش حاضر رویکردی کیفی است و از میان دانشجویان شهر تهران در سه دانشگاه تهران، امیرکبیر و الزهرا با ۳۲ دانشجوی دختر و پسر مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شده است. ارزش تحلیلی انتخاب دانشگاه تهران به دلیل سابقه طولانی تأسیس و تنوع رشته‌هایی است که به‌عنوان دانشگاه مادر دارد. دانشگاه امیرکبیر از مهم‌ترین قطب‌های علوم فنی و مهندسی در کشور است که به دلیل ساختار منحصرافنی آن، در بیشتر رشته‌ها اکثریت با پسران است و با وجود رشد ورود دختران به دانشگاه‌ها، همچنان در این دانشگاه تعداد دختران از پسران کمتر است. پرداختن به تجربه پسران و دختران دانشگاه امیرکبیر از منظر یک اقلیت (دختران) یا در موقعیت اکثریت بودن (پسران) و تأثیری که فضای دانشگاه بر شکل‌گیری هویت جنسیتی و نوع نگاه افراد به روابط جنسیتی می‌گذارد حائز اهمیت است. در کنار دیدن تجربه زیسته دانشجویان در فضای متنوع دانشگاه تهران و جوّ منحصرافنی دانشگاه امیرکبیر، تجربه دانشجویان در دانشگاه تک‌جنسیتی الزهرا به‌نوعی منحصربه‌فرد به نظر می‌رسد. در غیاب تجربه ارتباط با پسران، شناخت ذهنیت دانشجویان دانشگاه الزهرا نسبت به روابط جنسیتی، خصوصاً در دوران کارشناسی، که به‌عنوان یکی از دوره‌های مهم یادگیری برخوردهای اجتماعی شناخته می‌شود، در مقایسه با تجربه دانشجویان در سایر دانشگاه‌ها قابل تأمل است. نمونه‌گیری هدفمند و با تکنیک رسیدن به حداکثر تنوع مشارکت‌کنندگان انجام شد و تمام مصاحبه‌ها در خرداد و تیر ۱۳۹۹ انجام یافته‌اند.

برای تحلیل داده‌ها نیز، از روش تحلیل تماتیک یا تحلیل مضمون استفاده شده است. «مضمون» الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازماندهی مشاهدات می‌پردازد و حداکثر جنبه‌هایی از پدیده را تفسیر می‌کند (کمالی، ۱۳۹۷). تحلیل مضمون در شش گام و سه مرحله تجزیه و توصیف متن، تشریح و تفسیر متن، و ترکیب و ادغام متن انجام می‌شود. مراحل تحلیل مضمون عبارت‌اند از: آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، جست‌وجوی مضمون‌ها، بازبینی مضمون‌ها، و تعریف و نام‌گذاری مضمون‌ها. در این نوع تحلیل، سعی بر این



است که از مضامین پایه‌ای که آشکار و مصرح هستند، به‌سوی مضامین انتزاعی‌تر و کلی‌تر حرکت شود تا به مضمون اصلی متن دست پیدا کنیم.

۴. یافته‌ها

داده‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌های مشارکت‌کنندگان پژوهش را براساس محور اصلی تصور از مناسبات جنسیتی و واکنش نسبت به این مناسبات مرتب کرده‌ایم که هر کدام چندین مضمون اصلی را شامل می‌شوند. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در جدول شماره (۱) آمده است:

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان پژوهش

ردیف	نام	سن	رشته	دانشگاه	(تحصیلات و) شغل پدر	(تحصیلات و) شغل مادر	محل سکونت والدین	تعداد خواهر و برادر
۱	حلما	۲۶	ارشد جامعه‌شناسی و لیسانس حقوق	دانشگاه تهران	فوق‌لیسانس مدیریت مشاور شرکت خصوصی	طلبه حوزوی، معادل دکترای علوم قرآنی خانه‌دار	تهران	دو برادر بزرگ‌تر
۲	وحیده	۲۳	فوق‌لیسانس مطالعات جوانان	دانشگاه تهران	پزشک	فوق‌لیسانس علوم قرآنی خانه‌دار	تهران	یک برادر بزرگ‌تر
۳	آرام	۳۵	فوق‌لیسانس مطالعات جوانان	دانشگاه تهران	پدر: بنگاه اتوموبیل همسر: شرکت تجهیزات پزشکی	خانه‌دار	تهران	آرام، مادر دو فرزند شش و نه ساله است
۴	سارا	۲۳	شهرسازی	دانشگاه تهران	مالک استودیوی صدا، متوفی	خانه‌دار	تهران	تک‌فرزند
۵	مریم	۲۳	انرژی	دانشگاه امیرکبیر	کارگاه تولید ترانس	خانه‌دار	کرج	یک برادر کوچک‌تر
۶	زینب	۲۱	حقوق	دانشگاه تهران	دبیرلم بازاری	دبیرلم خانه‌دار	تهران	سه خواهر
۷	فهیمة	۱۹	فیزیک	الزهر	دبیرلم بازار آهن	لیسانس ادبیات خانه‌دار	تهران	دو خواهر بزرگ‌تر
۸	راضیه	۲۳	مدیریت بازرگانی	الزهر	دانشجوی دکترا هیئت علمی	دبیرلم خانه‌دار	تهران	سه برادر و یک خواهر بزرگ‌تر
۹	غزل	۲۲	حقوق	الزهر	لیسانس مدیریت مدیرعامل ارشد	لیسانس علوم اجتماعی کارمند دولتی	تهران	یک برادر کوچک‌تر
۱۰	گلبرگ	۲۰	طراحی پارچه	الزهر	دام‌پزشک	فوق‌لیسانس روان‌شناسی خانه‌دار	تهران	یک برادر بزرگ‌تر
۱۱	لاله	۲۱	حقوق	الزهر	راننده بازنشسته	خانه‌دار	گرگان	دو برادر بزرگ‌تر
۱۲	زهر	۲۱	ادبیات انگلیسی	الزهر	معلم بازنشسته	معلم بازنشسته	فومن	یک خواهر و یک برادر بزرگ‌تر
۱۳	شیرین	۲۲	مکانیک	امیرکبیر	ارشد مدیریت مدیر مالی	لیسانس خانه‌دار	رشت	یک خواهر بزرگ‌تر



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۴۴

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳



ردیف	نام	سن	رشته	دانشگاه	(تحصیلات و) شغل پدر	(تحصیلات و) شغل مادر	محل سکونت والدین	تعداد خواهر و برادر
۱۴	پویان	۲۲	برق	امیرکبیر	مهندس	پزشک	دزفول	یک برادر دوقلو
۱۵	آسیه	۲۳	فلسفه و علوم سیاسی	دانشگاه تهران	لیسانس کارمند	دانشجوی ارشد خانه‌دار	تهران	دو خواهر کوچک‌تر متاهل
۱۶	ریحانه	۲۳	ادبیات فرانسه زبان‌شناسی	دانشگاه تهران	مشاور حقوقی	پرستار	تهران	یک خواهر کوچک‌تر
۱۷	رخساره	۲۰	زیست‌شناسی	دانشگاه تهران	تجارت و بیزنس آزاد	دبیر فرزنانگان	تهران	یک برادر بزرگ‌تر
۱۸	فرزان	۱۹	حقوق	دانشگاه تهران	کارشناس آماری	خانه‌دار	اراک	یک خواهر بزرگ‌تر
۱۹	نوشین	۲۸	ادبیات فارسی	الزهر	تکنیسین هواپیما	خانه‌دار	تهران	یک خواهر بزرگ‌تر
۲۰	محدثه	۲۱	جامعه‌شناسی	الزهر	فروشنده لوازم التحریر	خانه‌دار	تهران	یک خواهر بزرگ‌تر
۲۱	مرضیه	۲۱	جامعه‌شناسی	الزهر	مالک کارگاه تولید نایلون و نایلکس	خانه‌دار	تهران	یک برادر بزرگ‌تر
۲۲	سمانه	۲۲	جامعه‌شناسی	الزهر	سیکل مکانیک	لیسانس معاون مدرسه	رودسر	تک‌فرزند
۲۳	هانا	۲۳	جامعه‌شناسی	تهران	نمایندگی بیمه	معلم	تهران	یک خواهر کوچک‌تر متاهل
۲۴	کژال	۲۱	برق	تهران	مهندس متالوژی مشاور صنعتی	لیسانس مهندسی اشتغال در بورس	تهران	یک خواهر کوچک‌تر
۲۵	امیرحسین	۲۳	آمار	تهران	دنیلم حسابدار (متوفی)	دنیلم خانه‌دار	تهران	تک‌فرزند
۲۶	علی	۲۰	برق	امیرکبیر	کارمند نهاد حکومتی	خانه‌دار	تهران	یک خواهر و دو برادر بزرگ‌تر
۲۷	پرنیان	۲۲	انرژی + صنایع	امیرکبیر	دکتری مکانیک شرکت ریخته‌گری	لیسانس مامایی اکتون خانه‌دار	مهرشهر کرج	یک برادر بزرگ‌تر
۲۸	عرفان	۲۱	علوم کامپیوتر	امیرکبیر	کارمند شرکت سرامیکی	کارمند شرکت سرامیکی	تهران	تک‌فرزند
۲۹	هامون	۲۱	کامپیوتر	امیرکبیر	دنیلم راننده	دنیلم کارمند پست	تهران	یک خواهر بزرگ‌تر
۳۰	محسن	۲۳	عمران	امیرکبیر	استاد دانشگاه علوم پزشکی ایران	مدیر تربیت کودک از انگلستان خانه‌دار	تهران	دو برادر بزرگ‌تر
۳۱	علی‌رضا	۲۱	مکانیک	امیرکبیر	فوق لیسانس مهندس عمران	لیسانس زیست‌شناسی دبیر زیست	تهران	تک‌فرزند
۳۲	امیرمهدی	۲۵	ریاضی کاربردی	امیرکبیر	لیسانس نظامی بازنشسته سپاه	لیسانس خانه‌دار	تهران	یک برادر و خواهر کوچک‌تر

۴-۱. کم‌اهمیت دانستن تبعیض جنسیتی

در میان مصاحبه‌شوندگان ما، هستند کسانی که تبعیض جنسیتی در جامعه را نادیده می‌گیرند. آن‌ها اگرچه برخی واقعیت‌ها که مرتبط با حضور کمتر زنان در جامعه و دانشگاه است را می‌بینند، اما بیشتر آن را به توانایی‌های کمتر زنان نسبت می‌دهند تا وجود تبعیضی نظام‌مند در جامعه. این مشارکت‌کنندگان قوانین را نیز چندان در زندگی زنان مهم نمی‌دانند و نابرابری جنسیتی را بر مبنای تفاوت طبیعی یا تناسب میان حقوق و مسئولیت‌ها توجیه می‌کنند.

۴-۱-۱. توجیه نابرابری جنسیتی

برخی از زنان مشارکت‌کننده در پژوهش با برخی قوانین مخالف‌اند و برخی دیگر از قوانین را تأیید می‌کنند. حلما دانشجوی کارشناسی ارشد علوم اجتماعی دانشگاه تهران است. او از خانواده‌ای تحصیل‌کرده و مشرع برخاسته و خود دختری مذهبی است. حلما حقوق و علوم اجتماعی خوانده است، اما به قوانین نابرابر کاری ندارد و دغدغه‌ای هم برای تغییر آن‌ها ندارد. در مورد نابرابری قوانین، آن‌جا که به قوانین فقهی برمی‌گردد را مسکوت می‌گذارد. از فقه پویا صحبت می‌کند، اما چگونگی به کار بستن آن چندان دغدغه او نیست. با وجودی که لیسانس اولش حقوق است، ولی به نظر می‌رسد دغدغه‌ای برای فهم حقوق زنان نداشته است. او نگرشی را انتخاب کرده است که او را با حوزه عقاید دینی‌اش درگیر نمی‌کند. اهمیت قوانین را نادیده می‌گیرد و در مقابل بر طبقه اجتماعی در تعیین فردستی و فرادستی انسان‌ها تأکید می‌کند و وارد جدال بر سر قوانین نمی‌شود:

گزاره درستی نیست که زن‌ها از حقوق کمتر یا پایین‌تری برخوردارند. اگر هم تفاوت‌هایی هست، به لحاظ فقهی هست که می‌شه سرش بحث کرد که درسته یا غلطه یا هر چیز. حالا به این کار ندارم و در کل فکر می‌کنم اون قدری نیست که بخواد کسی رو در یک موقعیت پایین‌تر بالاتر تعریف بکنه. به نظرم، موقعیت اجتماعی آدم‌ها باعث می‌شه که تو رو در جایگاه فرودست و یا فرادست قرار بده (مصاحبه با حلما، ۱۴ خرداد ۱۳۹۹).

راضیه دانشجوی مدیریت دانشگاه الزهرا و دختری فعال در زمینه‌های کاری و ارتباطات اجتماعی است. او با برخی قوانین مخالف است، اما در پس نگاه او، کلیشه‌های مردسالارانه درباره توجیه نابرابری جنسیتی بر مبنای تفاوت طبیعی زنان و مردان حضور دارند که به احساسات و نگاه او جهت می‌دهند:

به نظرم، زن و مرد از لحاظ فیزیکی و روحیاتی برابر نیستند. من خودم همیشه مسئولیت داشتم، اما شکننده بودن و خستگی بیشتر از مردها دیدم ... من با جمله فمینیستی حضور زنان در همه‌جا موافق نیستم، چون حضور زنان در جامعه ما در همه محیط‌ها فراهم نیست. مثلاً اگر خارج از کشور بودم،



دوست داشتم ورزشگاه برم، اما این جا نه، خوشم نمی‌آد از فضای استادیوم ایران. من خیلی به فوتبال علاقه دارم، اما جامعه ما آمادگی نداره. خودم به چشم خودم دیدم تو مترو که از ورزشگاه می‌آی، آن، چقدر سطح پایین هستند.

او درباره حق طلاق نیز با خودکم‌بینی می‌گوید: «درباره حق طلاق، من در خودم نمی‌بینم که داشته باشم. چون آدم یهو تصمیم‌گیری هستم. مردها این طوری نیستن» (مصاحبه با راضیه، ۱۹ خرداد ۱۳۹۹). در مورد راضیه هم، سلطه کلیشه‌های جنسیتی بر ذهنیت و عمل او دیده می‌شود و هم این‌که می‌بینیم چگونه در مواردی، پروپاگاندای نظام ارزشی فرهنگی مسلط را پذیرفته و در برابر تفکیک جنسیتی برخی حوزه‌ها و محرومیت زنان از برخی مکان‌ها، همانند ورزشگاه، موضع تسلیم گرفته است و همراه با پروپاگاندای حاکم، این فضاها را برای زنان نامناسب می‌بیند و خواست گروهی از زنان برای ورود به ورزشگاه در ایران را نامشروع قلمداد می‌کند.

آسیه دانشجوی همزمان دو رشته علوم سیاسی و فلسفه اسلامی است و به‌تازگی ازدواج کرده است. او از قوانین اطلاع دقیقی ندارد، ولی می‌داند که قوانین به نفع مردان است، اما درگیری چندانی هم با قوانین ندارد:

ما با قانون هر روز درگیر نیستیم، اما مسائلی داریم که هر روز بهش برمی‌خورم. هرچند اون قوانین اگر باشن خیلی کمک می‌کنن، اما زمانی که مثلاً وضع به طلاق و حضانت می‌رسه، از قبلش قانون نبود. مسائل روزمره اون‌ها رو به این نقطه رسونده، پس اون‌ها خیلی مهم هستند. رابطه من و همسرم برپایه قانون نیست، تعاملی است. اخلاق، علاقه و همراهی این‌ها خیلی فراقانونی عمل می‌کنن. به نظرم، این پشتوانه‌ها خیلی اساسی‌تر هستند (مصاحبه با آسیه، ۱۱ خرداد ۱۳۹۹).

در میان مشارکت‌کنندگان، علی و امیرمهدی از دانشگاه امیرکبیر تابع هنجارها و ارزش‌های رسمی نسبت به جنسیت هستند. آنان روابط فرادست و فرودست میان زن و مرد را تأیید می‌کنند و از نقش‌ها و وظایفی که بر عهده مردان گذاشته شده است خرسندند. علی بیست‌ساله و دانشجوی برق دانشگاه امیرکبیر است. از یک خانواده مذهبی می‌آید و خودش نیز فردی مذهبی است. پدرش کارمند بازنشسته یک نهاد حکومتی است و مادرش خانه‌دار. او مشکلی با انتظارات نقشی جنسیتی ندارد:

یک‌سری انتظارات براساس این نقش [مردانه] به وجود می‌آد که به نظر من خیلی هم به‌جا است و من مشکلی باهاش ندارم. می‌تونم بگم راضی هستم. مشکلی به نظرم وجود نداره (مصاحبه با علی، ۲۲ خرداد ۱۳۹۹).

نگاه علی به مناسبات میان جنسیتی به‌شدت متأثر از آموزه‌های رسمی است. او کاملاً موافق وضع موجود در حوزه روابط میان جنسیتی است. بر فرادستی مرد و فرودستی زن در رابطه تأکید



دارد و برای زندگی خود بر پایه‌گذاری چنین روابطی مصمم است. نقش‌های جنسیتی برای او کاملاً تفکیک شده است. زن را متعلق به حوزه خصوصی و مرد را متعلق به حوزه عمومی می‌داند.

۴-۱-۲. تبانی با مردسالاری

یافته‌های ما نشان می‌دهند با این‌که بخشی از مشارکت‌کنندگان دختر این پژوهش نگاهی برابر به روابط زن و مرد دارند، اما این برابری خواهی با ابهاماتی همراه است. برخی از این زنان گرچه در حوزه‌هایی به دنبال روابط برابر هستند، اما در حوزه‌های دیگر برخی هنجارهای مسلط را می‌پذیرند. یکی از این هنجارها، که به نظر نگارنده نقش مهمی در بازتولید و حفظ سلطه مردانه دارد، پذیرش قوامیت اقتصادی مردان است. در میان مشارکت‌کنندگان پژوهش، دختران بسیار توانمندی هستند که گرچه بر حق حضور اجتماعی برابر خود با مردان پافشاری می‌کنند، اما همچنان به دنبال مردانی هستند که نان‌آور خانه باشند یا نان‌آور اصلی خانه باقی بمانند.

مریم بیست‌وسه‌ساله و دانشجوی مهندسی انرژی دانشگاه امیرکبیر است. پدرش کارگاه تولیدی دارد و مادرش خانه‌دار است. او به قوانین حوزه زنان نقد دارد، اما پارتیزان برابری نیست. در جاهایی، تقسیم کار جنسی را تا حدی پذیرفته، اما این پذیرش سفت و سخت نیست. در ازدواج به دنبال مردی است که نسبت به خودش موقعیت اجتماعی-اقتصادی بالاتری داشته باشد. او در مورد نگاهش به زن بودن در جامعه ایران از خشونت‌هایی می‌گوید که بر زنان می‌رود و این روزها اخبارش پیچیده است. با این حال، از زن بودنش خوشحال است:

از این‌که دخترم خوشحالم و حس رضایت دارم، چون در این جامعه حس مسئولیت کمتری به نسبت پسران برای نان‌آوری دارم. مسئولیت و فشار خرج خونه با من نیست. همین شده که دختر بودن شادی بیشتری برام داشته (مصاحبه با مریم، ۲۸ خرداد ۱۳۹۹).

کانل در توضیح این‌که چرا آحاد یک جامعه مردسالار گاه با هنجارهای غالب مردسالارانه چه در گفتار و چه در عمل همراه می‌شوند می‌گوید: نظام مردسالاری در ازای چنین همراهی‌ای، به افراد (اعم از زن و مرد) پاداش یا سود سهامی (حاصل سرمایه‌گذاری فکری و عقیدتی یا عملی‌شان در این نظام) می‌پردازد که در حقیقت مزایای عملی و نمادینی هستند که برخی مردان و زنان بابت این تبانی دریافت می‌کنند. همدستی و همراهی برخی زنان با نظام مردسالار با توسل به نظریه «سود سهام عاید از مردسالاری»، دست‌کم می‌تواند سه دلیل داشته باشد: نخست، بهره‌مند شدن آن‌ها از مزایای مردسالاری؛ دلیل دیگر ترس و دوری جستن از همان شرم و استهزای ناشی از ناهنجار تلقی شدن در جمع همالانشان؛ و سوم نقش «جامعه‌پذیری جنسیتی» و به تبع آن



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۴۸

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

درونی سازی ایدئولوژی جنسیتی غالب در جامعه و فرهنگ توسط چنین زنانی است (به نقل از: عابدینی فرد، ۱۳۹۹).

یافته‌های ما نشان می‌دهند که یکی از پیامدهای حضور در دانشگاه، به پرسش کشیدن هنجارهای نسل والدین توسط دختران در مرحله تشکیل خانواده است. با این همه، همدستی با مردسالاری را می‌توان در چشم‌پوشی برخی از دختران از دستاوردهای کاری و تحصیلی خود، که حاصل سال‌ها تلاش است، باز یافت. از نظر برخی دختران، «بدیهی و طبیعی» است که زن استقلال اقتصادی خود را به قیمت رسیدگی به همسر و فرزند و خانه (که وظایف اصلی و ذاتی اش به حساب می‌آورند) رها کند.

۲-۴. حساس به تبعیض جنسیتی

بیشتر مشارکت‌کنندگان دختر ما، در پرسش از نگاهشان به زن بودن در جامعه، از تبعیضی که در جامعه با آن مواجه هستند گفته‌اند. بخش مهمی از آن‌ها از قوانین نابرابر گله دارند. در نگاه برخی از آن‌ها، در جامعه تبعیض نظام‌مندی وجود دارد که آن‌ها را از دسترسی به برخی فرصت‌ها و زندگی برابر با مردان باز می‌دارد.

۱-۲-۴. تجربه زیسته تبعیض

تعدادی از مشارکت‌کنندگان دختر، از ابتدا و در خانواده و بنابر رفتار متفاوتی که با آن‌ها می‌شده است، تبعیض را بخشی از تجربه زیسته خود حس کرده‌اند. نوشین بیست‌وهشت‌ساله است و به‌تازگی از پایان‌نامه کارشناسی ارشدش در رشته ادبیات فارسی دفاع کرده است. او در این سال‌ها تبعیض را تجربه کرده است و وضعیت روشنی نیز پیش‌روی خود نمی‌بیند:

در جامعه ما، زن جنس دومه و مدام باید برای احقاق حقوقش تلاش کنه و این گوش‌زدها رو بگیره که کاری نکن تا مردی رو تحریک کنی. پسرهای فامیل ما به راحتی مسافرت می‌رن، اما ما برای یه تولد ساده یا رفتن به خونه دوستانی که برادر دارن، یا درس خوندن، یا نباید می‌رفتیم، یا باید [در] چارچوب عمل می‌کردیم. اجازه نداشتم با همه دوستانم رابطه بگیرم. الان متوجه همه سخت‌گیری‌ها شدم، اما اون موقع خیلی به من سخت می‌گذشت. من همیشه می‌گفتم اگر دختردار شدیم، در عین مراقبت، آزادی‌های زیادی هم باید به اون بدیم (مصاحبه با نوشین، ۱۲ خرداد ۱۳۹۹).

ریحانه، دانشجوی فوق‌لیسانس زبان‌شناسی دانشگاه تهران، دختری است که طعم تبعیض در خانواده‌ای مردسالار را چشیده است. او که از کودکی ورزش رزمی کار می‌کرده است، به دلیل نگاه بسته پدرش، از بسیاری از موفقیت‌های ورزش تکواندو بازمانده است. ریحانه معتقد است که جامعه به او رویکردی داده است که باید به عنوان زن خیلی قوی باشد:



[جامعه به من می‌گه] تویه موجود ضعیفی هستی که به طرق مختلف حقت رو می‌تونیم بگیریم و بهت توهمین کنیم. من مدام باید ثابت کنم که من هم مثل همکلاسی‌های دیگه‌م می‌تونم قوی باشم و تلاش کنم (مصاحبه با ریحانه، ۱۹ خرداد ۱۳۹۹).

۴-۲. درک تبعیض در عرصه عمومی

در میان مشارکت‌کنندگان ما، کسانی هستند که می‌گویند با ورود به دانشگاه و نیز جامعه بزرگ‌تر، با تبعیض‌هایی مواجه شده‌اند که پیشتر با آن‌ها آشنا نبوده‌اند. به یک معنا، پیش از آن خود را تنها «انسان» می‌دانسته‌اند و نه زن یا مرد. به نظر می‌رسد برای بخشی از این دختران، محیط خانوادگی محیطی برابرتر از دانشگاه بوده است و با ورود به دانشگاه و نیز جامعه بزرگ‌تر، از تبعیض‌های جنسیتی آگاه شده‌اند.

محدثه دانشجوی جامعه‌شناسی دانشگاه الزهرا است. در دو انجمن دانشگاه فعال است و دغدغه حقوق زنان دارد. او به مسائل حوزه مناسبات میان‌جنسیتی اندیشیده است و چارچوب فکری و عملی روشنی دارد. محدثه می‌گوید همواره از زن بودنش در جامعه احساس تبعیض کرده است:

با این‌که خانواده‌ای داشتم که هیچ‌وقت محل آزادی من نبودند و دگم فکر نمی‌کردند، اما در کلیت جامعه، گرفتن شغل و مسائل روزمره، خودم رو در نابرابری دیدم (مصاحبه با محدثه، ۱۲ خرداد ۱۳۹۹).

پرریان دانشجوی درخشانی است که در دانشگاه امیرکبیر همزمان در دو رشته مهندسی صنایع و انرژی تحصیل می‌کند و مدال برنز المپیاد اخترازی یک را نیز کسب کرده است. او می‌گوید پیش از آشنایی بیشتر با جامعه، از زن بودنش احساس خوبی داشته و از این که زنی است که می‌خواهد وارد فضای مهندسی شود، خوشحال بوده است:

زمانی که با جامعه بیشتر آشنا شدم و از خانواده و اطرافیان خودم فراتر رفتم، فهمیدم که در ایران زنان از چه مشکلاتی رنج می‌برند، اما باز هم این باعث نشده که من از زن بودن خودم احساس بدی داشته باشم. فکر می‌کنم یک خانم هستم و قابلیت‌هایی دارم که آقایون ندارند و می‌تونم مفید باشم، ولی از مشکلات بی‌خبر نیستم و گاهی خیلی ناعدالتی‌ها برای من رنج‌آور می‌شه. اون دیدی که آقایون به جایگاه و موقعیت ما در محیط تحصیل و کار دارند [ناراحت‌کننده است] (مصاحبه با پرریان، ۱۱ خرداد ۱۳۹۹).

سارا دانشجوی شهرسازی دانشگاه تهران است. او می‌گوید ملموس‌ترین مشکلی که در ارتباط با زن بودن دارد حجاب اجباری است. سارا وقتی پانزده‌ساله بوده، پدرش را از دست داده و طبق قوانین، او می‌بایست قیم می‌داشت. سارا گواهی رشد داشته، ولی خیلی از ارگان‌ها آن را قبول نداشتند. به دلیل موقعیتش به‌عنوان یک دختر یتیم، با برخی قوانین نابرابر مواجهه داشته و به همین دلیل، فکر می‌کند اگر پسر بود، شرایطش آسان‌تر می‌شد:



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۵۰

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

بیست سالگی وقتی می‌خواستم از کشور خارج بشم، با این‌که بالغ بودم، در دسر داشتم، چون می‌گفتن باید بدو نیم که شوهر نداشته باشی و بخوای قایمکی از کشور خارج بشی. چون زن بودم و ممکنه شوهری داشته باشم که نخواد من ترکیه برم! آزارهای کلامی، نگاه، لمس دستی بوده و من چیزی که خیلی لمس کردم این‌که مردها این طوری می‌کن که ما زن‌ها رو تأمین می‌کنیم؛ حالا به هر دلیلی اگر اون مرد نباشه، زن خیلی تحت فشار قرار می‌گیره. مثلاً مادر من خیلی حرف زور شنید و سعی می‌کن سرش رو کلاه بذارن. خود من با دوست پسرم کارواش رفتم و دیدم چقدر کامل انجام دادند، اما با دوست دخترم که رفتم ناقص انجام دادند و سه برابر پول هم گرفتند و ما هیچ کاری نمی‌تونستیم بکنیم. از این چیزهای ریز و درشت زیاد هست (مصاحبه با سارا، ۲۱ خرداد ۱۳۹۹).

لاله دانشجوی حقوق دانشگاه الزهرا است و می‌خواهد زنی مستقل و انتخاب‌گر باشد. لاله، پیش از دانشگاه، فمینیستی بدون تئوری بوده است، اما بعد از ورود به دانشگاه در رشته حقوق، روابط دوستانه و نیز برخی از استادانش به او کمک کرده‌اند تا به درکی بهتر از مناسبات میان جنسیتی برسد. لاله از زن بودنش راضی است، اما به دلیل قوانین نابرابر در حوزه زنان و نیز سلطه کلیشه‌های جنسیتی، فکر می‌کند زن بودن در این جامعه سخت است:

زن بودن در این‌جا، به‌خاطر قوانین ضدزنی که وجود داره و کلیشه‌های جنسیتی که هست، بسیار سخته. من از زن بودنم راضی هستم، اما باید خیلی برای برابری با آقایون بجنگم. دوست دارم با کلیشه‌های جنسیتی مبارزه کنم، ولی گاهی دیگه خیلی برام سخت می‌شه. [مسئله] پوشش و رابطه [با جنس مخالف] و این مسائل همیشه هست، اما تلاشم رو کردم که آدم‌ها رو قانع کنم که این چیزها [کلیشه‌ها] رو کنار بگذارن» (مصاحبه با لاله، ۱۱ خرداد ۱۳۹۹).

۳-۲-۴. آگاهی از امتیازات مردانه

بخش مهمی از مردان مشارکت‌کننده در پژوهش از وجود تبعیض‌های جنسیتی در جامعه آگاه‌اند و معتقدند که جامعه به مردان امتیازاتی داده است که زنان از آن‌ها محروم‌اند. برخی از مشارکت‌کنندگان از این امتیازات ناخرسندند و از داشتن آن‌ها احساس گناه می‌کنند. برخی بر این باورند که کلیشه‌های موجود بر مردان نیز فشار می‌آورد. برخی می‌گویند تقسیم جنسیتی رایج بار سنگینی برای مردان است. برخی نیز بر این باورند که مرد بودن در ایران یک شانس است. امیرحسین بیست‌وسه‌ساله و دانشجوی آمار دانشگاه تهران است. پدرش را دو سالی است که از دست داده است و هم‌اکنون با مادرش زندگی می‌کند. پدر و مادرش هر دو دیپلمه بوده‌اند. امیرحسین، که تک‌فرزند است، مردی باسواد، برابری‌خواه و فعال انجمنی است. برابری‌خواهی او تقریباً ابهامی ندارد. از امتیازات مردان در جامعه آگاه است و نسبت به آن‌ها منتقد است:

مرد بودن یک‌سری امتیازات به همراه داره، اما این امتیازات حس گناه هم می‌ده، به این خاطر که تبعیض‌هایی رو می‌بینی که فقط به‌خاطر جنسیت داره روا می‌شه. نیمی از جامعه در اثر یک تصادف



ژنتیکی، که خودشون نقشی توش نداشتن، یک سری حقوق ازشون سلب شده. از طرف دیگه، به خاطر همین جنسیت، یک سری انتظارات و توقعات ازت وجود داره که فشار زیادی می‌آره. اما به صورت وزنی بخوای بگی، مرد بودن بیشتر امتیاز محسوب می‌شه تا فشار باشه (مصاحبه با امیرحسین، ۲۰ خرداد ۱۳۹۹).

هامون بیست و یک ساله و دانشجوی کامپیوتر دانشگاه امیرکبیر است. پدر و مادرش دیپلمه هستند. مادرش کارمند اداره پست و پدرش راننده است. مدرسه تیزهوشان شهرری درس خوانده و به هنر و ادبیات علاقه مند است. او مردی برابری خواه است که نگاهی برابر و بدون ابهام به رابطه زن و مرد دارد. هامون گرچه قوانین را بیشتر به نفع مردان می‌داند، اما معتقد است که در جامعه کلیشه‌هایی وجود دارند که به مردان نیز فشار می‌آورند:

به نظرم، قوانین بیشتر به نفع مردها است، اما انتظاراتی از آقایون هست و یک سری کلیشه وجود داره (همین طور که درباره خانم‌ها هست). برای مردها کلیشه‌های درآمدزایی و نان‌آوری وجود داره که فشار وارد می‌کنه، اما در کل این براینده برای خانم‌ها بدتره و آقایون دست‌بالا رو در جامعه دارن. حتی اگر این برتری گاهی به ضرر خودشون تموم بشه، باز هم مردها نفع بیشتری دارن و حق خودشون رو می‌تونن راحت‌تر بگیرن (مصاحبه با هامون، ۲۳ خرداد ۱۳۹۹).

عرفان بیست و یک ساله و دانشجوی مهندسی کامپیوتر دانشگاه امیرکبیر و ساکن تهران است. او تک‌فرزند است و پدر و مادرش هر دو کارمند صنایع سرامیکی هستند. عرفان معتقد است که فشارها و انتظاراتی در جامعه وجود دارد که به زن و مرد هر دو فشار می‌آورد و بر این موضوع واقف است که مردان در حقوق اولیه نسبت به زنان امتیاز دارند، حق پوشش دارند و آزادی مردان خیلی بیشتر از زنان است. وی معتقد است معیارهای دوگانه‌ای در قضاوت رفتار و گفتار زنان و مردان وجود دارد. او با قوانین نابرابر مخالف است و مشروعیتی برای وجود قوانین نابرابر در حوزه زنان قائل نیست:

به نظرم، هر دو جنسیت دغدغه‌ها و مسائل خودشون رو دارن. من زن نبودم تا شرایط اون‌ها رو درک کنم، اما درباره خودم می‌تونم بگم که مرد بودن، با فشارها و انتظاراتی که به همراه می‌آره، باعث می‌شه که تو کمتر مشکلات و ناراحتیت رو بروز بدی و همین می‌شه که آمار خودکشی مردان در جهان بالاتره؛ چون همیشه ازت خواستن که محکم و قوی باشی و این کار رو سخت می‌کنه. در تمام جوامع هم هست. در آشناها هم دیدم که کسانی خودکشی کردن یا طلاق گرفتن که نتونستن به انتظاراتی که جامعه ازشون داشته برسند. نمی‌دونم زن بودن سخته یا مرد بودن، اما مرد بودن هم این فشارها رو داره و خیلی راحت نیست» (مصاحبه با عرفان، ۲۲ خرداد ۱۳۹۹).

۳-۴. کنشگری برای تغییر

اگرچه بیشتر مشارکت‌کنندگان بر وجود تبعیض جنسی در جامعه تأکید دارند، اما بخش کوچک‌تری از آن‌ها خود را کنشگر برابری معرفی می‌کنند و برای تغییر مناسبات جنسیتی تبعیض‌آمیز در سطوح کوچک و بزرگ تلاش‌هایی انجام می‌دهند.

بخش وسیع‌تری از مشارکت‌کنندگان پژوهش کسانی هستند که می‌توان آن‌ها را، به تعبیر فرهاد خسروخاور، جامعه‌شناس ایرانی، «کنشگر زندگی خود» نامید؛ کسانی که می‌خواهند از نظم جماعتی [سرکوبگر] خارج شوند و در ضمن با دیگران بودن، اراده خود برای استقلال فردی را حفظ کنند (خسروخاور و نیک‌پی^۱، ۲۰۰۹، ۱۸-۱۹). به این ترتیب، آن‌ها در زندگی خود تلاش دارند روابط برابرانه‌ای را شکل دهند. مرضیه بیست‌ویک‌ساله و دانشجوی جامعه‌شناسی دانشگاه الزهرا است. او از خانواده‌ای مذهبی و اصول‌گرا می‌آید. در روزنامه‌ای اصول‌گرا کار می‌کند و در حوزه‌هایی کنشگر است. او که نسبتاً از جایگاه خود راضی است، در مواقعی، بین نگاه دینی و نگاه عدالت‌خواهانه‌اش تضاد می‌بیند و بر این تضاد آگاه است:

با وجود این‌که در یک خانواده مذهبی بودم، اما همیشه دموکراسی بین ما برقرار بوده و همه حرفشون رو زدن. خانواده‌م هم خیلی روشنفکر بودن. با این‌که خودم چادری هستم، اما هیچ‌وقت اجباری برام وجود نداشته، یا این‌که فکر کنم به‌خاطر دختر بودن یک‌سری کارها رو نمی‌تونم انجام بدم. هیچ‌وقت این حس رو نداشتم، چون از طرف خانواده‌م همیشه تشویق شدم. حتی روزنامه‌ای که الان دارم کار می‌کنم، همه کارکنانش آقا هستن، هیچ دختری وارد تحریریه نشده و من به خودم اجازه دادم که واجد این حق هستم. محدودیت‌هایی برای خانم‌ها می‌گذارن که باید حتماً چادری باشن یا دورکاری کنن. من سعی کردم که بعد از چهل سال تغییراتی به‌عنوان کم‌سن‌ترین فرد اون‌جا به وجود بیارم. روزنامه رو وارد جشنواره فجر کردم (مصاحبه با مرضیه، ۱۱ خرداد ۱۳۹۹).

مرضیه بیشتر قوانین موجود را مخالف عدالت می‌داند و خودش را در آینده در کسوت یک فعال مدنی و اجتماعی می‌بیند: «جامعه‌شناسی منو به سمت دغدغه‌های اجتماعی برده که حتی آگه مسئله‌ای برای خودم مشکل‌ساز نیست، در سطح جمعی ببینمش و نگم که وجود نداره و حتماً ازشون مطلع باشم» (همان).

۳-۴. تلاش برای تغییر مناسبات جنسیتی

تعداد اندکی به‌طور عملی دغدغه تغییر این قوانین را دارند و به کنش‌هایی برای این تغییر دل بسته‌اند. دانشجویانی که در انجمن‌های دانشجویی فعال‌اند، اغلب از تأثیر مثبت فعالیت انجمنی بر تغییرات و رشد خود می‌گویند.

محدثه دانشجوی جامعه‌شناسی دانشگاه الزهرا و فعال انجمنی در دانشگاه خود است. او به قوانین در حوزه زنان نقد بنیادی دارد و ریشه این قوانین را سنت‌های قدیمی می‌داند که دست‌وپای زنان امروزی را می‌بندند و مانع پیشرفت آنان می‌شوند:

قوانین ایران اساساً ضدزن تدوین شدن، چه برای دختری که مجرده و چه دختری که وارد خانه شوهرش می‌شود. قوانین ازدواج و خانواده براساس سنن قدیمی [تدوین شدن] و می‌توان زن رو داخل خانه از حق تحصیل و حق اشتغال و ولایت فرزند محروم کنن. واقعاً این قوانین برای زن دست‌وپاگیرن. مسائل قبل از ازدواج هم که حق خروج از کشور و ازدواج با اجازه پدر باید صادر بشه و این اتفاق اخیر (ماجرای رومینا)^۱ که به ما نشون داد که قانون ما اجازه می‌ده به یک پدر که جون دخترش رو بگیره و هیچ قصاصی هم در کار نیست (مصاحبه با محدثه، ۱۲ خرداد ۱۳۹۹).

او فکر می‌کند که گسترش آگاهی در میان زنان می‌تواند بی‌حقوقی آن‌ها را کاهش دهد:

من فکر نمی‌کنم جماعتی که مورد ظلم هستن بتونن توسط کس دیگه‌ای نجات پیدا کنن. اگه قرار باشه که اتفاقی بیفته، باید خود زنان دست به کار بشن و علاوه‌بر نگاه‌های مردسالاری و تبعیض‌ها، زنان برعلیه زنان هم یک چالش هست که روند تغییر رو کند می‌کنه. حتی هم‌نسل‌های من برخی رفتارها رو به حساب علاقه و غیرت [مرد] می‌گذارن و هنوز توجیه نشدن که این ظلمیه که در حقشون داره می‌شه و بنابر این بوده که زن همواره مورد سلطه قرار بگیره. به نظر من، قانون به این راحتی تغییر نمی‌کنه و آگاهی تک‌تک افراد هستش که می‌تونه کمک کنه (همان).

بخشی از مشارکت‌کنندگان که از خانواده‌های دین‌دار آمده‌اند، به دنبال خوانشی برابری طلبانه از قوانین مبتنی بر شرع هستند. زهرا، دانشجوی ادبیات انگلیسی دانشگاه الزهرا، دختری دین‌دار است و اعتقاد دارد قوانین موجود تحت تأثیر رویکردهای مردسالارانه جامعه و با سوءبرداشت از دین این‌گونه به ما رسیده‌اند:

ما نیاز به یک بازنویسی از قانون و به‌روزرسانی داریم. به نظر من، این دین نبوده که این قوانین رو آورده، بیشتر جامعه بوده و یک‌سری گروه‌ها که باعث این قوانین شدن، سوءبرداشت شده. قوانین از طریق سه قوه می‌تونه تغییر کنه (مصاحبه با زهرا، ۱۱ خرداد ۱۳۹۹).

وحیده دانشجوی کارشناسی ارشد مطالعات جوانان دانشگاه تهران و دختری مذهبی و اهل مدارا است. وی اطلاع دقیقی از قوانین زنان ندارد، اما معتقد است که مسائل زنان با ۱۴۰۰ سال پیش بسیار متفاوت شده و با توجه به ادعای پویایی فقه شیعه، این قوانین نیز نیاز به بازبینی دارند. اما او در این میان، نقش فرهنگ را پررنگ می‌داند. او نسبت به قوانین موجود نقد دارد و در چارچوب خوانشی معاصر از مذهب، خواهان تغییر برخی قوانین است. در مورد برخی قوانین، مانند ارث، معتقد به تبصره‌هایی است. وحیده می‌گوید با پس‌زمینه مذهبی با اصل قانون مخالف نیست، اما شرایط زن امروز با زن صدر اسلام متفاوت است و بنابراین، خواهان ایجاد تبصره‌هایی

۱. رومینا اشرفی دختر چهارده‌ساله اهل تالش بود که در اردیبهشت ۱۳۹۹ به‌دست پدرش به قتل رسید. قتل او موجی از اعتراض به قوانینی که پدر قاتل را از مجازات درخور جنایتش معاف می‌کند به راه انداخت.

است. به نظر می‌رسد که او، به‌عنوان زنی مذهبی، جسارت زیر سؤال بردن برخی قوانین را ندارد، هرچند خواهان اصلاحاتی در چارچوب خوانش‌های جدید از این قوانین است:

می‌تونه براساس صلاح دید مجتهدین تغییر بکنه. این تغییر اتفاق نیفتاده. مخصوصاً قوانین حوزه ازدواج و طلاق باید تغییر کنه. مثلاً شروط ضمن عقد باید به‌صورت پیش‌فرض داده بشه نه این‌که حرفی سرش باشه. دیه رو که فکر می‌کنم برابر شده. من بعید می‌دونم که قوانین به‌صورت کلی تغییر پیدا کنن، ولی این جور مواقع تبصره‌ها هستند که به کار می‌آن (مصاحبه با وحیده، ۱۳ خرداد ۱۳۹۹).

۳-۳-۴. ناامیدی از تغییر قوانین تبعیض‌آمیز

با وجود این‌که مخالفت با قوانین موجود در میان اغلب مشارکت‌کنندگان زن و مرد مشترک است، امید به تغییر قوانین تنها در میان اندکی از آنان وجود دارد. به نظر بیشتر آن‌ها، ساختارهای سیاسی موجود به قدری بسته هستند که نمی‌توان به تغییر و اصلاح قوانین موجود امید داشت.

زینب دانشجوی حقوق دانشگاه تهران است. او قوانین را می‌شناسد و به اهمیت قوانین در زندگی زنان واقف است. به نظرش قوانین باید خلأ اجتماعی و فرهنگی را برای زنان آسیب‌پذیر پر کنند و از آن‌ها حمایت کنند. زینب با تغییر قوانین موافق است، اما در حال حاضر آن را منتفی می‌داند و امید چندانی ندارد:

حمایت ویژه از زنان و دختران آسیب‌پذیر وجود نداره، یا مثلاً ازدواج‌های کودک‌همسری از طرف قانون ممنوع نمی‌شه. من قطعاً با تغییر قوانین موافقم. راهی هم به‌دلیل اسلامی بودن طبق اصل چهارم قانون اساسی نیست. صراحتاً برخی حقوق برای زنان منع شده، مگر این‌که شورای نگهبان نظری بده، که فعلاً بعید می‌دونم» (مصاحبه با زینب، ۲۶ خرداد ۱۳۹۹).

شیرین دانشجوی مکانیک دانشگاه امیرکبیر و برابری‌خواه است. هرچند در روند فعالیت‌هایش با بن‌بست‌هایی آشنا شده است و امید چندانی به تغییر این قوانین ندارد، اما همچنان دغدغه احقاق حقوق زنان را دارد. او که سودای مهاجرت دارد، یکی از دلایل مهاجرتش را ناامیدی از تغییر قوانینی می‌داند که به نظر او ناصواب‌اند. او فعال انجمنی است و فعالیت‌هایی را برای ترویج حقوق برابر در دانشکده خود انجام می‌دهد:

هر قانونی که بین زن و مرد دیوار می‌کشه، من رو اذیت می‌کنه. من حتی در دانشگاه در نشریه انجمن‌مون برای آگاهی بقیه این قوانین رو باز می‌کنم و می‌نویسم. شورای مرکزی بوم و دبیر کمیته زنان. اما هرچی می‌گذره، با قوانینی آشنا می‌شم که ناراحت‌کننده است. مثلاً همین قانون قصاص که درباره قتل رومینا هست (مصاحبه با شیرین، ۲۰ خرداد ۱۳۹۹).



در میان مصاحبه‌شوندگان ما، دخترانی هستند که به شدت از قوانین موجود خشمگین‌اند و آن‌ها را باعث فرودستی زنان می‌دانند. برخی زنان را در برابر این قوانین بی‌پناه می‌دانند. هر کدام داستان‌هایی از مشکلاتی که قوانین برای اطرافیانشان ایجاد کرده‌اند در ذهن خود دارند. سارا دانشجوی شهرسازی دانشگاه تهران است و از پانزده سالگی، به دلیل از دست دادن پدرش، با این قوانین مواجهه داشته و، چنان‌که قبلاً اشاره کردیم، از این قوانین رنج برده است. او نگاهی در مورد قوانین موجود را چنین بیان می‌کند:

چیزی که بسیار در ذهنم هست فیلم‌هایی است که سیاه‌پوستان درباره حقوقشون ساخته بودند. من هم در کشور خودم همین‌طورم. من هم از پلیس می‌ترسم. وقتی دارم راه می‌رم، گشت ارشاد می‌تونه منو بیره، چون روسریم عقب بوده و یه پلیس بیاد منو دستگیر کنه، چون توی ماشین پیش یه پسر نشستم. حتی رنگ پوستم هم با اون‌ها یکیه، ولی یه نفر انقدر عقده داشته باشه که با یه شهروند بدرفتاری کنه، سر لباس و نه حتی پوست. من و همه دوستانم قربانی این که گشت ارشاد سرمون خراب شه بودیم. در قوانین یک‌سری قانون ضدزن وجود داره. شهادت زن که قابل قبول نیست. یا زنی که در دفاع از تجاوز کسی رو بکشه، مجازات می‌شه. خشونت خانگی که وجود داره. دوستانی دارم که درگیر خشونت‌های جنسی خانگی بودن و نه تنها کاری نتونستن بکنن، بلکه قانون بر علیه‌شون هم بود (مصاحبه با سارا، ۲۱ خرداد ۱۳۹۹).

برخی از کنشگران ما گرچه چشم‌اندازی برای تغییر قوانین نمی‌بینند، اما به کنش‌هایی برای تغییر شرایط خود و یا نزدیکانشان باور دارند و در میان آن‌ها، برخی مروج این کنش‌ها هستند. برخی شروط ضمن عقد را در قباله ازدواج خود می‌گنجانند تا زندگی خانوادگی خود را برابرتر بنا کنند. برخی نیز از خانواده‌هایی می‌گویند که پدر پیش از مرگ، اموالش را به تساوی میان فرزندان تقسیم کرده است. در نهایت، می‌توان کدهای اولیه حاصل از مرور مصاحبه‌ها را به مضامین فرعی و اصلی جدول شماره (۲) تبدیل کرد.

جدول ۲. خلاصه مضامین اصلی و فرعی حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در تحقیق

کدهای اولیه	مضمون فرعی	مضمون اصلی
تأکید بر تفاوت طبیعی، هم‌نوایی با انتظارات نقش‌های جنسیتی، نادیده گرفتن اهمیت قوانین نابرابر	توجه نابرابری جنسیتی	کم‌اهمیت دانستن تبعیض جنسیتی
توسل به روابط عاطفی در حوزه خصوصی، رضایت از مسئولیت کمتر زنان	تبانی با مردسالاری	تبعیض جنسیتی
تفاوت فرصت‌ها با پسران خانواده، کلیشه‌های جنسیتی فرو دست‌ساز	تجربه زیسته تبعیض	حساس به تبعیض جنسیتی
نگاه کالایی به زنان، محدودیت دسترسی به بازار کار، حجاب اجباری، گشت ارشاد، آزار جنسی در فضای عمومی	درک تبعیض در عرصه عمومی	تبعیض جنسیتی

کدهای اولیه	مضمون فرعی	مضمون اصلی
فرادستی مردان در قوانین، فشار کلیشه‌های جنسیتی، فشار نقش نان‌آوری	آگاهی از امتیازات مردانه	
تلاش برای اثبات خود، پیگیری پروژه توسعه فردی	کنشگر زندگی خود	
کنشگری برای افزایش آگاهی جنسیتی، توسل به فقه پویا و نواندیشی	تلاش برای تغییر مناسبات	کنشگری
دینی، استفاده از راهکارهای قانونی مانند شروط ضمن عقد	جنسیتی	برای تغییر
نامیدی از اصلاحات ساختاری حقوقی، بی‌پناهی در برابر مأمور قانون،	نامیدی از تغییر قوانین	
تصمیم به مهاجرت	تبعیض‌آمیز	

۵. نتیجه‌گیری

در این مقاله بر آن بوده‌ایم که به درک و تصویر روشن‌تری از ذهنیت دانشجویان نسبت به مناسبات جنسیتی دست یابیم و تأثیر دانشگاه بر تغییر این ذهنیت را دریابیم. در این جا باید اذعان کرد که پژوهش ما پژوهشی کیفی است و به دنبال تعمیم یافته‌های خود فراتر از مشارکت‌کنندگان پژوهش نیست. همان‌طور که مرور یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، ما با دو رویکرد در میان دانشجویان دانشگاه‌های شهر تهران نسبت به مناسبات جنسیتی مواجه هستیم. رویکرد اول حساسیتی به تبعیض جنسیتی ندارد و آن را نادیده می‌گیرد؛ رویکرد دوم مناسبات جنسیتی موجود را تبعیض‌آمیز تلقی می‌کند. در میان دانشجویانی که مناسبات جنسیتی موجود را تبعیض‌آمیز می‌دانند، در زمان مصاحبه‌ها (بهار ۱۳۹۹)، اقلیتی هستند که تلاش‌هایی فردی و یا جمعی برای تغییر این مناسبات در پیش گرفته‌اند.

در میان دانشجویانی که تبعیض جنسیتی را نادیده می‌انگارند و یا به توجیه آن می‌پردازند، با استناد به نظریه پیر بوردیو، می‌بینیم که این گروه از زنان و مردان تبعیض جنسیتی را همچون موضوعی طبیعی شده پذیرفته و درونی کرده‌اند و سعی در کتمان نابرابری میان زنان و مردان دارند. در میان این دانشجویان، هستند کسانی که، به تعبیر ریوین کانل، با مردسالاری همدست شده و گرچه در مواردی انتقاداتی به وضعیت زنان در جامعه دارند، اما پذیرای تقسیم جنسیتی نقش‌ها و تفکیک جنسیتی مشاغل و برخی فضاها هستند. برخی از این دانشجویان با این همدستی از سود سهام مردسالاری، به تعبیر کانل، بهره‌مند می‌شوند و به تداوم مناسبات مبتنی بر فرودستی زنان کمک می‌کنند. پذیرش تقسیم کار جنسیتی مبتنی بر نان‌آوری مرد و انحصار خانه‌داری و فرزندپروری برای زنان، از مواردی هستند که در آن‌ها می‌توان همدستی زنان و مردان را با مردسالاری نظاره کرد. در میان مشارکت‌کنندگان ما، بودند دخترانی که با وجود این‌که در مواردی برابری خواه بودند، اما همچنان با این کلیشه همراهی می‌کردند که نان‌آور اصلی خانواده مردان



هستند و در زندگی شخصی نیز، مردانگی هژمونیک به معنای مردان توانمند در عرصه تحصیل، کار و درآمد را ستایش می‌کردند و به دنبال فراز همسری مردانه بودند؛ مردانی که از نظر جایگاه اقتصادی و اجتماعی از آن‌ها بالاتر باشند و بتوانند برای آن‌ها رفاه و آسایش فراهم کنند. جذابیت مردانگی هژمونیک برای مشارکت‌کنندگانی که در برخی جنبه‌های زندگی برابری خواه هستند، در نهایت می‌تواند به بازتولید سلطه مردانه در روابط میان زن و مرد منتهی شود. برخی از زنان مشارکت‌کننده اهمیت واگذاری نقش نان‌آوری به مردان خانواده در تداوم سلطه مردانه را نادیده می‌انگارند. باید توجه داشت که بخش مهمی از مادران مشارکت‌کنندگان ما زنان خانه‌دار بودند. برخی از مادران تحصیلات دانشگاهی داشتند، اما خواسته یا ناخواسته، در بازار کار حضور نداشتند. مادر برخی از دانشجویان مشارکت‌کننده، با وجود این‌که شاغل بودند (به گفته فرزندان‌شان)، درآمد آن‌ها در مقایسه با درآمد همسرانشان بخش کوچکی از نیازهای خانواده را تأمین می‌کرد. اگر نقش الگوهای نقشی را در جامعه‌پذیری جنسیتی فرزندان و انتقال ارزش‌ها مؤثر بدانیم، آن‌گاه بهتر می‌توانیم ذهنیت مبهم مشارکت‌کنندگان پژوهش نسبت به تقسیم کار جنسیتی به معنای اهمیت نان‌آوری مرد و خانه‌داری زن را درک کنیم.

بیشتر مشارکت‌کنندگان زن و مرد بر این موضوع اتفاق نظر دارند که قوانین موجود در حوزه زنان نابرابر و تبعیض‌آمیز است. اقلیتی از زنان و مردان مشارکت‌کننده برای برابری حقوق زنان و مردان تلاش می‌کنند و با حضور در انجمن‌های دانشگاه‌های خویش و نیز شرکت فعال در بحث‌های کلاسی، مروج حقوق برابر هستند. با وجود این، ناامیدی نسبت به تغییر قوانین حتی در میان این کنشگران نیز مشهود است. در میان مشارکت‌کنندگان پژوهش، برخی خود را کنشگر حقوق زنان می‌دانند و برخی از این کنشگران معتقدند باید مبنای حقوق بشری برای قوانین اندیشیده شود و قوانین را در چارچوب اعلامیه جهانی حقوق بشر و کنوانسیون‌های جهانی می‌بینند. برخی به خوانشی برابرخواهانه از قوانین اسلامی نظر دارند و فکر می‌کنند با خوانشی امروزی می‌توان مسیری برای تغییر قوانین باز کرد. در مطالعه روایت‌های مشارکت‌کنندگان، آن‌چه قابل استناد است کنشگری فردی اغلب آنان و غیاب کنشگری جمعی آنان (در زمان مصاحبه) است. برخی از آنان در زندگی فردی خود راهکارهایی (همانند گنجاندن شروط ضمن عقد در عقدنامه به هنگام ازدواج) را دنبال می‌کنند که بتوانند از پیامدهای این قوانین بر زندگی خود بکاهند، اما تلاش برای ایجاد کنشی جمعی در میان اغلب مشارکت‌کنندگان ما غایب است.

یافته‌های پژوهش ما در دانشگاه‌های شهر تهران نشان می‌دهند که در میان بخش مهمی از مشارکت‌کنندگان پژوهش، رابطه اجتماعی دو جنس بیشتر به سمت نوعی برابری میل کرده است.



این تمایل به برابری در میان دختران مشارکت‌کننده پژوهش آشکارتر است، هرچند در میان بخشی از آنان همچنان تقسیم کار جنسیتی میان زنان و مردان پذیرفته شده است. نتایج پژوهش ما با یافته‌های آزاد ارمکی و غفاری (۱۳۸۱) مبنی بر کاهش انسداد جنسیتی در نسل جوان همراستا است.

نتایج پژوهش سراج‌زاده و جواهری (۱۳۸۵) بر مبنای نتایج نظرسنجی نگرش‌ها و رفتارهای دانشجویان، قوی‌ترین رابطه با برابری‌خواهی را نوع گرایش مذهبی افراد معرفی می‌کند. نتایج پژوهش حاضر در دانشگاه‌های تهران نشان می‌دهد که نگاه برابری‌خواهانه در میان زنان مذهبی و غیرمذهبی دیده می‌شود. برخی زنان مذهبی برای برابری‌خواهی خود نگاهی به خوانش‌های برابرخواهانه از متون دینی داشتند. برخی زنان مذهبی نیز سعی می‌کردند برای جلوگیری از به چالش افتادن اعتقادات دینی خود، اهمیت قوانین را در زندگی زنان نادیده بگیرند، اما در زندگی شخصی خود، به دنبال پایه‌گذاری روابط برابر بودند. برخی از مردان متشجع مشارکت‌کننده در این پژوهش، اما، خوانشی کاملاً همگرا با خوانش رسمی از مناسبات جنسیتی داشتند.

در مورد نزدیکی برابری‌گرایی در نزد زنان و مردان با موقعیت مشابه (در پژوهش سراج‌زاده و جواهری، ۱۳۸۵)، پژوهش ما نیز مؤید نزدیکی نگاه برابرگرایانه دانشجویان زن و مرد است. ما در میان دانشجویان دانشگاه‌های تهران با نگاهی جهان‌وطن به معنای داشتن ارزش‌های مشترک جهانی مبنی بر برابری زن و مرد و پذیرش و مدارا در برابر شیوه‌ها و سبک‌های زندگی متفاوت روبه‌رو هستیم؛ نگاهی که با نظام ارزشی و فرهنگی حاکم، که بر نابرابری زن و مرد، ضرورت تفکیک جنسیتی فضاها و انتظارات نقشی جداگانه از زن و مرد استوار است، در تضاد است؛ هرچند، همان‌طور که در توضیح یافته‌ها نشان دادیم، این برابری‌خواهی در حوزه‌هایی پرابهام و نامشخص است.

اغلب مشارکت‌کنندگان ما از نقش مثبت دانشگاه در تحولات ذهنیتی‌شان، به‌ویژه در حوزه مناسبات میان جنسیتی، گفته‌اند. برای بیشتر آن‌ها، دانشگاه بستری فراهم کرده که به ارتباطات، دوستی‌ها، آشنایی‌ها و فضاها و فرهنگی و فکری شکل بخشیده است. این فضاها فرصت‌هایی برای گفت‌وگو و تفکر به دانشجویان داده‌اند که در تغییرات فکری آن‌ها مؤثر بوده است. فضای هنجاری دانشگاه نیز، در موارد زیادی، در تغییرات فکری آن‌ها نقش داشته است. از نگاه دانشجویان دانشگاه تهران و امیرکبیر، فضای هنجاری دانشگاه با تبعیض موافق نیست و در اغلب کلاس‌ها و در روابط میان دانشجویان، تبعیض، به‌دلیل بستر فرهنگ مردسالارانه و کلیشه‌های جنسیتی فرودست‌ساز، شکل‌های ضمنی‌تری دارد.

دانشجویانی که در انجمن‌های دانشجویی فعال‌اند، اغلب از تأثیر مثبت فعالیت انجمنی بر تغییرات و رشد خود گفته‌اند. با مطالعه یافته‌های پژوهش، می‌توان با سرژ گیموند هم‌نظر شد و اذعان کرد که در دانشگاه‌های تهران - که سنت‌های روشنفکری و حیات انجمنی، با همه افت‌وخیزها، همچنان ساری و جاری است - افراد با ارزش‌ها و هنجارهای مدارمحور مواجه می‌شوند. این نوع مواجهه باعث می‌شود افراد بسیاری از شکل‌های تعصب را کنار بگذارند (گیموند^۱، ۱۹۹۲، ۷۶). یافته‌های ما نشان می‌دهند که دانشگاه عاملیت چندانی برای وظیفه تربیت شهروند صاحب حقوق و تکلیف در ایران ندارد، اما بستر و ظرفی را فراهم می‌سازد که دانشجویان با ارتباطات و کنش‌های میان‌فردی و انجمنی خود می‌توانند خود را برای پذیرش دیگری و زندگی برابانه با هم آماده کنند.

در مورد تجربه دانشگاه تک‌جنسیتی الزهرا، می‌توان گفت که تقریباً همه دخترانی که در دانشگاه الزهرا با آن‌ها مصاحبه کردیم، ترجیح می‌دادند در دانشگاه مختلط تحصیل کنند. با این حال، تجربه آن‌ها از دانشگاه تک‌جنسیتی نیز یک‌سره منفی نیست. بیشتر آن‌ها گفته‌اند که دانشگاه الزهرا برای آن‌ها فضایی فراهم کرده است که اعتمادبه‌نفسشان صدمه نیند، بتوانند در مورد مسائل خود راحت‌تر در جمع‌های دخترانه بیندیشند، و فرصت‌هایی برای رشد و ارتقا بیابند که در دانشگاه‌های مختلط، به دلیل هنجارهای مردسالارانه، از آن محروم می‌مانند. برخی می‌گویند دانشگاه تک‌جنسیتی دغدغه ظاهر و داشتن اعتمادبه‌نفس جلو جنس مخالف را از آن‌ها گرفته است. همچنین، دانشگاه تک‌جنسیتی، به نظر برخی از دانشجویان فعال انجمنی، فضای رشد دختران را در شکل‌های دانشگاهی به آن‌ها داده است؛ امری که به نظر آن‌ها، در دانشگاه‌های مختلط بسیار دشوار است. در زمینه‌ای که به نظر می‌رسد تبعیض‌های جنسیتی ضمنی و آشکار در دانشگاه‌ها رایج‌اند (کشاورز، ۱۳۹۷) - و سویی‌هایی از این تبعیض‌ها در دانشگاه‌های دور از مرکز در کتاب رؤیای ناتمام: تجربه زیسته دختران در دانشگاه‌های ایران نشان داده شده است - می‌توان تجربه مثبت دختران دانشگاه الزهرا از دانشگاه تک‌جنسیتی را در زمینه‌هایی درک و فهم کرد. برخی مطالعات خارجی بر تقویت کلیشه‌های جنسیتی در زمینه مختلط تأکید کرده‌اند (دورو بلا^۲، ۱۹۹۵). این مطالعات می‌گویند که در حضور جنس دیگر، دختران همچون پسران گرایش به سازگار نشان دادن خود با انتظاراتی دارند که به جنسیت آن‌ها مرتبط است. اشاره به این امر به

1. Guimond

2. Duru-Bellat

معنای تأیید دانشگاه تک‌جنسیتی نیست، بلکه تأکید بر این موضوع است که باید با لنز برابری به رویه‌ها و مناسبات جاری در دانشگاه نگاه کرد و برای کاهش تبعیض‌های ضمنی و آشکار در دانشگاه تلاش نمود. دانشگاه در ایران یکی از معدود فضاهایی است که امکان اختلاط امن و ارتباط اجتماعی دو جنس را فراهم می‌سازد.

پژوهش ما پیش از اعتراضات پاییز ۱۴۰۱ انجام شد، اما مرور داده‌های پژوهش به ما نشان می‌دهد که با وجود این که بیشتر مشارکت‌کنندگان پژوهش موقعیت زنان در جامعه امروز ایران را تبعیض‌آمیز توصیف می‌کردند، از اصلاح قوانین و رویه‌های موجود ناامید بودند. بخش مهمی از آنان، برای بهتر کردن زندگی خود، یا به کنش‌های فردی نابسندۀ در تغییر موقعیتشان روی آورده بودند یا سودای مهاجرت داشتند. فهم اعتراضات اخیر در تعارضی نهفته است که میان موقعیت عینی و ذهنی دختران دانشجو در برترین دانشگاه‌های کشور با موقعیت حقوقی، سیاسی و اجتماعی آن‌ها در جامعه ایران امروز وجود دارد. آن‌ها در زمان مصاحبه، انسدادی را تصور می‌کردند که چشم‌اندازی برای خروج از آن نمی‌دیدند. همچنین، همراهی مردان جوان در اعتراضات اخیر با زنان را می‌توان با نزدیکی ذهنیت زنان و مردان جوان نسبت به مناسبات میان جنسیتی توضیح داد.

۶. سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی موظف نویسنده در مؤسسه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی با عنوان «مطالعه جامعه‌شناختی ذهنیت دانشجویان دانشگاه‌های تهران از مناسبات میان‌جنسیتی» است که در تاریخ ۱۳۹۸/۱۰/۷ در جلسه ۲۴۱ به تصویب رسید و در جلسه ۲۵۸ به تاریخ ۱۳۹۹/۸/۳ خاتمه یافت. لازم می‌دانم از خانم سمیرا یزدان‌پناه بابت همکاری در این پژوهش سپاسگزاری کنم. همچنین، از دوست گرامی، دکتر فاطمه موسوی ویا، که این مقاله را پیش از انتشار خواندند و نکات بسیار ارزشمندی را برای بهبود آن یادآور شدند، سپاسگزارم.

۷. تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی توسط نویسنده بیان نشده است.



منابع

آزاد ارمکی، تقی؛ و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۱). تبیین نگرش نسلی به زن در جامعه ایران. زن در توسعه و سیاست، ۱(۳)، ۷-۲۴.

جنکینز، ریچارد (۱۳۸۱). هویت اجتماعی (مترجم: تورج یاراحمدی). تهران: نشر شیرازه. (تاریخ اصل اثر ۱۹۹۶)

سراج‌زاده، سیدحسین؛ جواهری، فاطمه؛ و فیضی، ایرج (۱۳۹۵). نگرش‌ها و رفتار دانشجویان (۱۳۹۴)، مرحله دوم پیمایش طولی نگرش‌ها و رفتار دانشجویان دانشگاه‌های دولتی تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

سراج‌زاده، سیدحسین؛ و جواهری، فاطمه (۱۳۸۵). برابری جنسیتی در میان دانشجویان و متغیرهای زمینه‌ای و نگرشی مرتبط با آن. جامعه‌شناسی، ۷(۲)، ۳-۴۰.

سراج‌زاده، سیدحسین؛ و فاطمه جواهری (۱۳۹۷). نگرش‌ها و رفتار دانشجویان (۱۳۸۲)، موج اول پیمایش طولی نگرش‌ها و رفتار دانشجویان دانشگاه‌های دولتی تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

عابدینی فرد، مصطفی (۱۳۹۹). مردانگی پژوهی لازمه دموکراسی جنسیتی، گفت‌وگو با سمیه قدوسی. فصلنامه زنان امروز، ۷(۴۰)، ۸-۲۱.

کشاوری، خدیجه (۱۳۹۵). نگرش دانشجویان در باب خانواده، زنان و جنسیت. فصلنامه مطالعات اجتماعی، ۱۰(۴)، ۱۱۵-۸۴.

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

کشاوری، خدیجه (۱۴۰۱). خانواده در میان ذهنیت دانشجویان دانشگاه‌های تهران: مطالعه‌ای کیفی. فصلنامه مطالعات اجتماعی، ۱۶(۲)، ۹۷-۱۲۱.

کمالی، یحیی (۱۳۹۷). روش‌شناسی تحلیل مضمون و کاربرد آن در مطالعات سیاست‌گذاری عمومی. فصلنامه سیاست‌گذاری عمومی، ۴(۲)، ۱۸۹-۲۰۸.

گیدنز، آتونی (۱۳۸۶). جامعه‌شناسی (مترجم: ح. چاوشیان؛ چاپ ششم). تهران: نشر نی. (تاریخ اصل اثر ۲۰۰۶)

هولمز، ماری (۱۳۸۷). جنسیت و زندگی روزمره (مترجم: محمدمهدی لیبی). تهران: شرکت نشر نقد افکار. (تاریخ اصل اثر ۲۰۰۸)

Aeini, B., Zohouri, M., Mousavand, M. (2023). Iranians and Privacy Preservation on Social Media: A Systematic Review. *Positif Journal*, 23(10), 88-100.



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۶۲

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

- Bourdieu, P. (1990). La domination masculine. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 84, 2-31. doi : 10.3917/arss.p1990.84n1.0002
- Duru-Bellat, M. (1995). Filles et Garçons à l'école, approches sociologiques et psychosociales, 2^e Partie : La construction scolaire des différences entre les sexes. *Revue Française de Pédagogie*, 110, 75-189.
- Guimond, S. (1992). Les effets de l'éducation post-secondaire sur les attitudes intergroupes: l'importance du domaine d'études. *Revue Québécoise De Psychologie*, 13(1), 74-93.
- Khosrokhavar, F., & Nikpey, A. (2009). *Avoir vingt ans au pays des ayatollahs*. Paris: Robert Laffont.
- Sarfi, M., Sarfi, T., Aris, S., Zohouri, M., & Aeini, B. (2023). Religion and Migration: An Iranian Survey. *Migration Letters*, 20(S4), 470-480.



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۶۳

مناسبات جنسیتی در
ذهنیت دانشجویان ...



فصلنامه مطالعات دانشگاه

Homepage: <http://www.jous.ir>



مقاله پژوهشی

روایت تجربه دختران دانشجو از کیفیت تغییرات هویتی

محمد آقاسی^{۱*}، زهراسادات روح‌الامین^۲

^۱ دکتری جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

^۲ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

ورود به دانشگاه، پذیرش نقش دانشجویی و درگیر شدن در زیست دانشجویی، امکان زمینه‌سازی برای برخی تغییرات نگرشی و رفتاری دانشجویان را فراهم می‌کند. مطالعه حاضر برای آگاهی از کیفیت تغییرات هویتی دختران دانشجو سامان یافته است تا بعضی تغییرات نگرشی و جهت‌یابی‌های رفتاری دختران دانشجو را پس از ورود به دانشگاه شناسایی کند. به این منظور، با استفاده از روش تحقیق کیفی، با تعدادی از دختران دانشجوی سال آخر مقطع کارشناسی دانشگاه‌های تهران مصاحبه شده است. مشارکت‌کنندگان در تحقیق با روش نمونه‌گیری هدفمند و براساس استفاده از تکنیک گلوله‌برفی انتخاب شدند. پاسخ‌ها براساس تحلیل موضوعی تفکیک شدند و مورد تفسیر قرار گرفتند. پس از پیاده‌سازی متن مصاحبه‌ها و کدگذاری آن‌ها، مفاهیم اولیه ذیل چهار مقوله «شیوه گذران اوقات فراغت»، «تشکیل خانواده با بازسازی هویت جنسی زنانه»، «سبک دین‌داری»، «نگرش به خوشبختی و رضایت از زندگی» دسته‌بندی شدند. روایت دختران دانشجوی مشارکت‌کننده در تحقیق نشان می‌دهد که در خلال تحصیل در دانشگاه، به تدریج نگرش به شیوه گذران اوقات فراغت، تشکیل خانواده برپایه بازسازی هویت جنسی زنانه، سبک دین‌داری و نگرش به زندگی و احساس خوشبختی تغییر کرده است. آن‌ها در بیان تجربه زیسته خود در دانشگاه معتقدند که طی یک فرایند، فردگراتر، منفعت‌طلب‌تر، مساوات‌خواه‌تر، سکولارتر و واقع‌گراتر شده‌اند و در مجموع، یک تحول هویتی مهم را تجربه کرده‌اند. همچنین، بسته به زندگی فردی، تجربه حضور در دانشگاه‌های متفاوت و کیفیت فضای علمی دانشگاه، به‌ویژه تعامل استاد-دانشجو، مشارکت اجتماعی با تشکلهای درون و بیرون دانشگاه و امکان یافتن شغل مناسب می‌تواند آثار و شدت تغییرات هویتی دانشجویان را تعدیل کند. آنچه اهمیت دارد آشنایی با زندگی دختران دانشجو، به‌عنوان قشری کمتر یادشده، امکان شناخت بیشتری از لایه‌های پنهان دانشگاه ایرانی را فراهم می‌کند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۲

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۱/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۵

واژگان کلیدی:

تغییر هویتی
دختران دانشجو
زیست دانشجویی

* نویسنده مسئول

✉ mohammad.aghasi61@gmail.com

① ۹۸۹۱۲۳۸۴۳۸۴۲+

چگونه به این مقاله ارجاع دهیم:

آقاسی، محمد؛ و روح‌الامین، زهراسادات (۱۴۰۲). روایت تجربه دختران دانشجو از کیفیت تغییرات هویتی. فصلنامه مطالعات دانشگاه، ۱(۳)، ۱۸۸-۱۶۵.

doi: 10.22035/jous.2023.5018.1033

URL:

http://www.jous.ir/article_452.html

کی‌رایت:

© نویسندگان / دسترسی به متن کامل مقاله

براساس قوانین کپی‌رایتو کامنز CC BY 4.0

آزاد است.

۱. مقدمه و بیان مسئله

مطالعه تغییرات اجتماعی، هم از جهت روشی و هم از جهت تئوری، همواره با چالش روبه‌رو بوده است. فهم تک‌علتی و تک‌سویی از تغییرات معمولاً رایج است، در حالی که اگر ضرورت توضیحات چندعلتی مدنظر قرار گیرد، عوامل تعیین‌کننده، سازکارها، فرایندها و پیامدها در این نگاه، نیاز به تبیین چندلایه‌ای و پیچیده دارد. تنش دیگر در مطالعه تغییرات اجتماعی، فاصله میان نظریه‌های عمومی و مطالعات تخصصی مربوط به جوامع و دوره‌های زمانی خاص است. جامعه‌شناسان تغییر اجتماعی را دگرگونی فرهنگ‌ها، نهادها و کارکردها می‌دانند. تغییرات اغلب بسیار کند است و به عبارتی دیگر، به کندی مشاهده‌پذیر می‌شود. بخش‌ها و نیروهای گوناگونی در کار هستند که بسیاری از آنها در برابر اختلالات وضع موجود مقاومت می‌کنند (آقاسی و همکاران، ۱۴۰۲، ۲۹۷).

سرعت تغییرات برای انسان و جوامع انسانی بسیار بیشتر از قبل شده است و گاه دیگر نیاز به چشمان مسلح، یعنی پژوهش‌های اجتماعی، برای اثبات تغییرات وجود ندارد. در عصر فضای مجازی و انقلاب شبکه‌های اجتماعی (آی‌ی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳) و ورود هوش مصنوعی به عرصه‌های مختلف زندگی (آریس^۲ و همکاران، ۲۰۲۳)، این تحول سرعت بیشتری یافته و تغییرات آن را ساده‌تر می‌توان دید. انسان محور تغییرات اجتماعی و جامعه بستر آن است. اما این‌که بشر چه تغییراتی را پشت سر گذاشته است و اکنون چگونه تغییر می‌کند سؤال مهمی است که در حوزه‌های مختلف قابل طرح است. به عنوان مثال، در مقطعی، در جامعه، بستر تحصیل زنان در دانشگاه فراهم نبود. امروزه، هم زن و هم مرد، از هر نژاد، مذهب، ملیت و مذهب، می‌توانند تحصیل کنند. در دوره کرونای، حتی به صورت آنلاین و بدون شهریه این امر محقق می‌شود. حالا به دوره‌ای فکر کنید که جز یک طبقه خاص، دیگران حق باسواد شدن نداشتند. به همین دلیل است که تغییرات اجتماعی مهم‌اند. بدون تغییر اجتماعی، ما نمی‌توانیم به عنوان یک جامعه پیشرفت کنیم.

تغییرات اجتماعی ممکن است براساس این باشد که در یک بازه زمانی کوتاه یا یک دوره زمانی طولانی اتفاق بیفتد. تغییرات اجتماعی ممکن است در مقیاس کوچک اتفاق بیفتد و در کلان جامعه تأثیری نداشته باشد. به عنوان مثال، ممکن است تغییراتی در واحد قبیله‌ای یا روستایی ایجاد شود، اما همه جامعه از آن پیروی نمی‌کنند. گاهی فرایندهای تغییر در ساختار اجتماعی صورت می‌گیرد که به حفظ آن کمک می‌کند. اما گاهی هم جهت‌گیری‌های آینده ساختار موجود



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۶۶

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پیاپی ۳

1. Aeini

2. Aris

را تغییر می‌دهند و تغییرات اجتماعی به تغییر جامعه^۱ می‌انجامد. از لحاظ تئوریک، فرایند بعدی در تغییر اجتماعی، درک نظم اجتماعی در حال تغییر است، که یکی از وسیع‌ترین روش‌های نگاه به تغییرات اجتماعی است (آقاسی و همکاران، ۱۴۰۱، ۲۵).

یکی از کانون‌های تغییر در جوامع امروزی دانشگاه‌ها هستند. به‌ویژه در ایران، به‌خاطر شرایط خاصی که در آن وجود دارد، معمولاً دانشگاه مبدأ تغییرات قلمداد می‌شود. برای جامعه‌شناسان، توجه به اقشار مختلف در تبیین موضوع و تحلیل جامعه اهمیت می‌یابد. این مقاله برآمده از مطالعه‌ای است که تلاش می‌کند کیفیت تغییرات دانشجویان دختر را در محیط دانشگاهی مورد واکاوی قرار دهد. طبیعی است که روایت دختران از آن‌چه تجربه کرده‌اند به‌هیچ‌وجه امکان تعمیم ندارد، اما نشانه‌های از تغییرات را در آن به‌خوبی می‌توان مشاهده کرد. در واقع، چنین مطالعه‌ای امکان انجام تحقیقات وسیع‌تر و پهن‌دامنه را فراهم خواهد کرد.

در دنیای معاصر، تحصیل دانشگاهی یکی از راه‌های زندگی جوانان شده است و این دوره برای آن‌ها به‌مثابه مسیر گذار^۲ عمل می‌کند؛ یعنی دانشجویان را از یک مرحله زندگی به مرحله دیگر عبور می‌دهد. تغییراتی که در خلال تحصیل در دانشگاه تجربه می‌شود، یکی از وجوه مهم مطالعات فرهنگی - اجتماعی است. حضور در دانشگاه فقط به معنای آموختن یک رشته علمی نیست، بلکه در بسیاری از موارد، معادل یک شیوه جدید زیستن است. در خلال فرایند جامعه‌پذیری علمی که در محیط دانشگاه رخ می‌دهد، نگرش‌ها، ترجیح‌ها و منش‌های افراد تا سرحد تحول پیش می‌روند.

به نظر می‌رسد که دو تیپ از دانشجویان بیش از دیگران در معرض تجربه تغییر هستند. دسته اول افرادی هستند که به‌خاطر تحصیل در دانشگاه، از خانواده و زادگاه خود فاصله گرفته‌اند و به میزانی بیشتر با امور متفاوت و موقعیت‌های جدید مواجه می‌شوند و از این‌رو، بیشتر احتمال دارد که در معرض تغییر قرار گیرند. دسته دوم زنان یا دختران دانشجو هستند. تحرک جغرافیایی زنان در مقایسه با مردان، در زیست‌جهان خود، به‌ویژه در دوران نوجوانی، اغلب کمتر است و با محدودیت‌های ارتباطی بیشتری مواجه هستند. به این دلیل، هنگامی که آن‌ها از محیط‌های بسته وارد محیط‌های گشوده‌تری مانند دانشگاه می‌شوند، احتمال فاصله گرفتنشان از موقعیت قبلی بیشتر می‌شود. تحقیقات در ایران نشان داده‌اند که از میان عوامل مختلف، تحصیلات دختران و

1. community change
2. transient places



زنان در محیط‌های دانشگاهی و آموزش عالی، تأثیر بیشتری در تعریف مجدد هویتی آن‌ها دارد (ساروخانی و رفعت‌جاه، ۱۳۸۳). علاوه بر این، از آن‌جا که بخشی از تحولات زنان در نوع پوشش و آرایش آن‌ها ظاهر می‌شود، تغییرات آن‌ها بیشتر به چشم می‌آید.

دختران و پسران دانشجویان با انگیزه‌ها و انتظارات متفاوت وارد دانشگاه می‌شوند، عملکردشان در کلاس درس و دستاوردهای تحصیلی‌شان به‌طور معناداری متفاوت است، و آن‌ها فرایند جامعه‌پذیری علمی را به شیوه‌ای متفاوت از سر می‌گذرانند (حبیب‌پور گتایی، ۱۳۹۶، ۶۴). با رعایت احتیاط، می‌توان گفت که هرچند تغییرات هم بر وضعیت مردان و هم بر وضعیت زنان اثر دارد، اما به نظر می‌رسد که زنان دانشجویان به شیوه‌ای متفاوت از مردان تغییرات فرهنگی - اجتماعی را تجربه می‌کنند (سراج‌زاده، جواهری، و فیضی، ۱۳۹۷، ۱۲۷). نکته قابل تأمل این‌جا است که فضای درون دانشگاهی چگونه است؟

فضای فرهنگی - اجتماعی دانشگاه‌های کشور را، در مقایسه با محیط کاملاً تحت نظر والدین در مدرسه، محیطی درهم‌ریخته و آشفته می‌توان دانست، چرا که دانشجویان از نظر زادگاه، پایگاه اقتصادی - اجتماعی، فرهنگ قومی، گرایش‌ها و ایدئولوژی‌های مذهبی و سیاسی، مشاغل، سن، جنس و وضعیت تأهل، با اختلافات زیادی وارد دانشگاه می‌شوند (رفیع‌پور، ۱۳۸۱، ۷۵). دانشگاه نیز به‌سان یک مدرسه، برای استفاده از این پتانسیل عظیم تنظیم نشده است. دانشجویان تا قبل از ورود به دانشگاه، در خانواده، تحت کنترل نسبتاً قوی و نیز تحت فشار زیاد درس خواندن یا برنامه‌های بسیار سنگین آمادگی برای کنکور بودند. بعد از ورود به دانشگاه، از درجه کنترل مستقیم خانواده کاسته می‌شود و دانشجویان رهیده از آزمون ورودی، از وقت آزاد قابل ملاحظه‌ای برخوردار می‌شوند. فضای دانشگاهی امکان تجربه‌های جدید و متفاوت را برای دانشجویان به وجود می‌آورد. فرهنگ دانشگاهی فرهنگ توسعه علم و علم‌آموزی است که منتج به ایجاد نظامی از باورها، انتظارات و رفتارهای فرهنگی می‌شود (اصغری و همکاران، ۱۳۹۷، ۱۴۰). محور این فرهنگ آن است که یک انسان دانشگاهی، چگونه و به چه نحو باید در محیط آکادمیک دانشگاه عمل کند (کورتازی و جین، ۱، ۱۹۹۷، ۴۳). آن‌گاه می‌توان گفت که این تجربه‌ها نه تنها با فرهنگ دانشگاهی، بلکه با فرهنگ و خاستگاه خانوادگی دانشجویان نیز همراه نیست. فرهنگ دانشگاهی در ایران با شیب تندی در حال تغییر است؛ تغییری که نویدبخش تعالی علمی نیست (اصغری، ۱۳۹۹، ۸۷). وضعیت یادشده، که برخی از آن‌ها به شرایط کلان جامعه و برخی به شرایط خاص

داخل دانشگاه‌های کشور مربوط اند، نشان‌دهنده وضعیت روانی - ذهنی ای است که دختران دانشجو در آن به سر می‌برند و بدیهی است که چنین شرایطی می‌تواند موجب تغییراتی در نگرش‌ها و رفتار آن‌ها شود.

از آن‌جا که طی چند دهه اخیر، زنان ایرانی اشتیاق روزافزونی به تحصیلات عالی نشان داده‌اند، دانستن این‌که احراز این موقعیت منشأ چه نوع تحولاتی خواهد شد، به شناخت بهتر پیامدهای تحصیلات دانشگاهی زنان کمک خواهد کرد. این مقاله برآن است که به سهم خود جنبه‌هایی کیفی از تغییرات نگرشی و رفتاری دختران دانشجو را، که در برخی دانشگاه‌های تهران تحصیل می‌کنند، برپایه روایت خودشان تشریح کند. قضاوت درباره دگرگونی‌هایی که آن‌ها تجربه کرده‌اند به‌سادگی میسر نیست، زیرا وقوع برخی از آن‌ها اجتناب‌ناپذیر است، برخی از آن تغییرات ممکن است رهایی‌بخش و رشددهنده باشند، و برخی دیگر ممکن است به یک وضعیت قابل تأمل یا تا حدی نگران‌کننده منجر شوند. بدیهی است که هدف اصلی شناسایی و توصیف برخی تغییرات تجربه‌شده پس از ورود به دانشگاه است و ارزیابی و داوری درباره آن‌ها مدنظر نیست.

۲. پیشینه تحقیق

علی‌رغم جمع‌زدایی از رسانه‌های گروهی (تافلر^۱، ۱۹۶۵) و حرکت به سمت مخاطبان کوچک‌تر و، در واقع، تفرد بیشتر در جهان امروز، گروه‌های مرجع همچنان یکی از منابع تغییرات در نگرش‌های جمعی، ارزش‌های اجتماعی و رفتارهای گروهی هستند. خلق این واژه اولین بار از سوی هیمن^۲ در سال ۱۹۴۲ انجام شد (محسنی، ۱۳۸۹، ۱۱۲). کتاب روان‌شناسی منزلت گروه مرجع را گروهی تعریف می‌کند که افراد آن را ملاک و مرجع ارزیابی موقعیت‌های خود در نظر می‌گیرند. کلی^۳ در سال ۱۹۵۳ گروه مرجع را به دو دسته متمایز تقسیم کرد:

الف) گروه مرجع هنجاری، یعنی گروه‌هایی که به‌عنوان راهنما و الگوی رفتاری انتخاب می‌شوند؛
ب) گروه مرجع تطبیقی، یعنی گروه‌هایی که مبنایی برای مقایسه و ارزیابی خود در نظر گرفته می‌شوند.
نقش عمده گروه‌های مرجع در شکل‌دهی به سلوک‌ها و باورهای دیگران، به انجام رساندن کارهایشان است، به‌نحوی که افراد خود را با شخص دیگر یا گروه‌هایی از افراد دیگر، که سلوک، باورها و اعمالشان را درخور و نمونه می‌دانند، مقایسه می‌کنند و از روی تصویر آن‌ها، به ترسیم

1. Toffler
2. Hgman
3. Kelley

هویت خود می‌پردازند (ترنر و همکاران، ۱۳۶۷؛ به نقل از محسنی، ۱۳۸۹، ۱۲۶-۱۲۵). هرچند با تغییرات جدید اجتماعی، گروه‌های مرجع شامل دسته‌های جدیدتر و وسیع‌تری شده‌اند، اما نظریه گروه مرجع را می‌توان در سنت جامعه‌شناسی کارکردی فهم کرد.

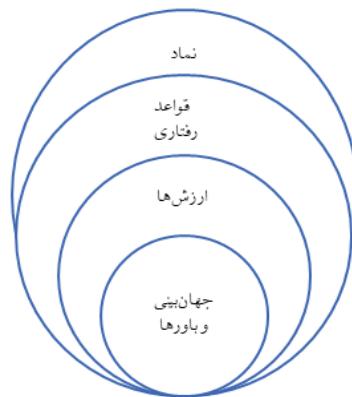
براساس مکتب کارکردی، نهاد یا ساخت اجتماعی‌ای امکان بقا دارد که نسبت به مرتفع کردن نیازها پیش‌قدم باشد. هر نهاد متناسب با استعداد و نقش خود در تأمین کارکردهایی است که نیازهای ضروری نظام اجتماعی را تأمین و دوام آن را تضمین می‌کند. جامعه‌پذیری یکی از مهم‌ترین ضرورت‌های انتقال ارزش‌ها و هنجارهای جامعه است که فرایند آن از سوی نهادهای خانواده، رسانه، مدرسه و گروه همالان انجام می‌شود. در واقع، نیاز جامعه به تأمین حد نصابی از توافق بر سر ارزش‌های اجتماعی و انتقال هنجارها و مهارت‌های لازم برای جامعه، مقتضی وجود نهادهایی است که این ضرورت‌های کارکردی را تأمین کنند؛ زیرا گروه‌های مرجع در نهایت متولی انتقال برخی هنجارها (گروه‌های مرجع هنجاری) و تأمین ملاک‌ها و معیارهای لازم برای ارزیابی و محک زدن رفتارها و باورهای افراد هستند (گروه‌های مرجع تطبیقی). انسان‌ها برای ارزیابی و داوری رفتار خود به گروه‌هایی مراجعه می‌کنند که چه‌بسا عضو آن‌ها هم نیستند، اما به دلیل کارکردهایی که برای افراد و ساختار اجتماعی دارند، الگوی ذهنی و عملی آن‌ها قرار می‌گیرند (سروستانی و هاشمی، ۱۳۸۱، ۱۶۰).

ترنر اجتماعی شدن انتظاری یا مقدم^۱ را یکی از کارکردهای مهم گروه‌های مرجع برمی‌شمرد، چرا که عوامل اجتماعی شدن همواره براساس گروه‌ها یا محیط‌هایی که فرد به آن‌ها تعلق دارد مورد تعریف و ارزیابی قرار نمی‌گیرد. امکان دارد اکتساب یا درونی شدن ارزش‌های قابل مقایسه، قبل از وارد شدن یا عضو شدن رسمی فرد محقق شده باشد. شایان توجه است که ارزشمندی گروه‌های مرجع دلیل توجه جامعه به آن‌ها است و پیامدش برای افراد، احساس مقبولیت است.

گروه‌های مرجع از دو جهت در دگرگونی ارزشی سهیم‌اند. اول این‌که هر گروه مرجع ارزش‌های تازه‌ای را برای فرد طرح و جایگزین می‌کند، یا میزان اهمیت ارزش‌ها نسبت به یکدیگر را تغییر می‌دهد. از طرف دیگر، محرومیت در دستیابی به ارزش‌های گروه مرجع، ارزش‌های دیگر را تا حدی تحت الشعاع قرار می‌دهد. میزان تأثیرپذیری و تبعیت افراد از گروه‌های مرجع متفاوت است. این امر تا حدی به ویژگی‌های شخصیتی و محیط متفاوتی که افراد از آن متأثرند مربوط می‌شود؛ به‌طوری که گروه مرجع مثبت یک فرد ممکن است برای فرد دیگری مرجع منفی تلقی شود (جواهری، ۱۳۸۳، ۳۱-).

۲۹). مرتن در خصوص این که چه عواملی باعث می شود که فرد گروه عضویت یا گروه غیرعضویت را گروه مرجع انتخاب کند، چهار فرضیه مهم را مطرح می سازد: ۱) انتخاب گروه مرجع تابع توانایی گروه ها برای تأمین منزلت و اعتبار اجتماعی براساس ساختار نهادی (جامعه) برای افراد است. بنابراین، تأمین منزلت اجتماعی پایه و عامل اصلی انتخاب گروه مرجع است؛ ۲) اعضای منزوی و حاشیه ای گروه آمادگی بیشتری برای پذیرفتن ارزش های گروه های غیرعضویت و انتخاب آن ها به مثابه گروه مرجع دارند؛ ۳) در نظام های اجتماعی باز که میزان تحرک اجتماعی نسبتاً بالا است، گرایش به انتخاب گروه های مرجع غیرعضویت بیشتر است؛ ۴) پایگاه اجتماعی و ویژگی های شخصیتی افراد بر انتخاب گروه مرجع توسط آن ها تأثیر دارد (سروستانی و هاشمی، ۱۳۸۱، ۱۶۲).

بنابراین، مطابق این نظریه، چنان چه گروهی که فرد آن را به مثابه مرجع در نظر دارد عوض شود، ارزش های فرد دگرگون می شوند. از آن جا که در هر دوره ای از زندگی (خصوصاً با تحرک های اجتماعی - شغلی ای که افراد در جریان زندگی با آن ها روبه رو می شوند) ممکن است گروه یا گروه های مرجع افراد تغییر کنند، امکان دگرگون شدن ارزش ها و نگرش های افراد به علت تغییر در گروه مرجع وجود دارد (معیدفر، ۱۳۸۶، ۶۱). براساس نظر ایتزن^۱، فرهنگ دارای چهار لایه است. لایه اول که جنبه بنیادین دارد، شامل فکر، بینش، جهان بینی و باورها است. لایه دوم به ارزش ها، لایه سوم به هنجارها، و لایه چهارم به نمادها مربوط است. لایه های زیرین فرهنگ سخت تر دچار تغییر می شوند و لایه چهارم، یعنی نمادها، انعطاف پذیری بیشتری دارند (افروغ، ۱۳۸۷، ۲۶).

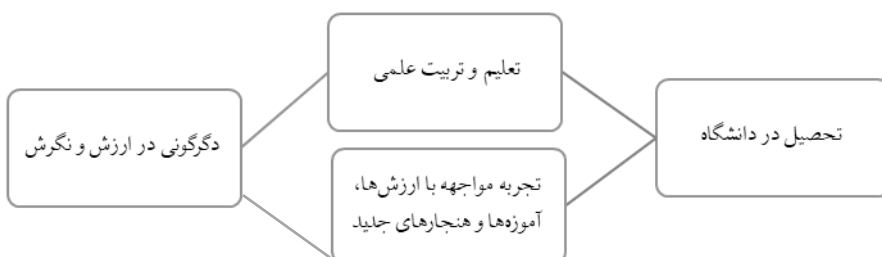


تصویر ۱. لایه بندی فرهنگ

1. Eitzen

با تغییر نمادها، لایه‌های دیگر نیز ترک برمی‌دارند و با گذر زمان، امکان تغییر الگوهای رفتاری و هنجارها و ارزش‌ها محتمل خواهد بود. با تغییر ارزش‌ها، مرکزی‌ترین و مهم‌ترین لایه — لایه‌های فکر، بینش، جهان‌بینی و باورها — نیز تغییر می‌کند؛ زیرا هر قدر یک نگرش پیوند نزدیک‌تری با نیازها و ارزش‌های شخصی و اجتماعی فرد داشته باشد، از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد بود (باستانی، ۱۳۸۷، ۴۵). زیست دانشجویی به شیوه‌های مختلف می‌تواند منشأ تحول شود. در درجه اول، تحصیل در یک حوزه تخصصی دانش به خودی خود فرد را به اندیشه‌ها، آموزه‌ها و مهارت‌های جدید مجهز می‌کند و می‌تواند منشأ نگرش‌ها و گرایش‌های جدید شود. از سوی دیگر، حضور در فضای فرهنگی - اجتماعی دانشگاه و مشارکت در تعاملات جاری در دانشگاه، مولد تغییر است (جواهری، ۱۳۸۳، ۵۳).

در عین حال، دانشگاه خود دارای یک فرهنگ آکادمیک است که آن را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند. به موازات آن، هر دانشگاه از خرده‌نظام‌های کوچک‌تری مشتمل بر دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی، اجتماع خوابگاهی، انجمن‌های علمی و تشکل‌های فرهنگی - اجتماعی تشکیل شده است (جواهری، ۱۳۸۳، ۴۲۰). مواجهه با این خرده‌فرهنگ‌ها در فرایند جامعه‌پذیری دانشجویان و نوع تفسیرشان از امور اثر دارد. از سوی دیگر، نظام فرهنگی دانشگاه با نظام فرهنگی خانواده و محلی که دانشجو در آن رشد کرده متفاوت است. تعامل با اساتید و ارتباطات دوستانه جدید همگی این امکان را فراهم می‌کنند که فرد از مرزهای پیشین تجربیات خود فراتر رود. رویارویی با این پنجره‌های گشوده و قرار گرفتن در تقاطع این جریان‌های متکثر، به تدریج اولویت‌ها، اندیشه‌ها و ارزش‌های دانشجویان را تغییر می‌دهد.



تصویر ۲. فرایند تأثیر دانشگاه بر تغییرات ارزشی و نگرشی دانشجویان



علاوه بر عوامل یادشده، دور شدن از خانه و نقش نظارتی خانواده، متضمن ضعیف شدن میزان جزمیت فرهنگ بومی است. برخی یافته‌های پژوهشی نیز این گمانه را تأیید می‌کنند. برای مثال، پژوهشی تحت عنوان «روایت دختران از زندگی دانشگاهی» (فریدونی و همکاران، ۱۳۹۳)، با استفاده از روش کیفی، تجربه دختران از زندگی دانشگاهی و انگیزه رفتن به دانشگاه را روایت کرده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که یکی از دلایل افزایش ورود دختران به آموزش عالی، دستیابی به موقعیت مطلوب اجتماعی است. دختران دانشجوی دانشگاه را دوست دارند، چون به این ترتیب توانسته‌اند آزاد زندگی کنند و از فشارهای ناشی از فضای بسته خانواده رها شوند. دانشگاه برای دختران ایرانی فقط کارکرد آکادمیک ندارد، بلکه کارکرد ارتقای توانمندی برای حضور در عرصه جامعه نیز دارد. مفهوم دانشگاه در ذهن دختر ایرانی بسیار متفاوت از چیزی است که یک سیاستمدار و یا اقتصاددان و یا متولی صنعت و بازار آن را تعریف می‌کند. طیبی‌نیا و رحمانی (۱۳۹۵) نیز درباره تجربه دانشگاه و برساخت هویت اجتماعی زنان دانشجوی متأهل، که شاغل هم هستند، مقاله‌ای تحت عنوان «فرایند تحول هویت اجتماعی زنان در تجربه گفتمانی نهاد دانشگاه (مورد مطالعه: زنان متأهل، شاغل و دانشجو)» نوشته‌اند. تحلیل آن‌ها حاکی از آن است که دانشگاه ایرانی سطوح مختلفی از هویت‌سازی، به‌ویژه هویتی بازاندیشانه، و تجربه مدرنیته را برای زنان فراهم می‌آورد. تحقیق کمپبل و هورویتز^۱ (۲۰۱۶) با عنوان «آیا دانشگاه بر نگرش سیاسی - اجتماعی تأثیر دارد؟» نیز نشان می‌دهد که در آمریکا، دانشگاه تأثیرات مهمی بر نگرش‌های اجتماعی، همچون حمایت از آزادی‌های مدنی و مساوات طلبی جنسیتی، داشته است.

۳. روش تحقیق

به‌منظور شناسایی شرایطی که دانشجویان دختر در حین دوره تحصیل خود تجربه کرده‌اند، در قالب روش کیفی و با راهبرد نظریه‌مبنایی، با آن‌ها گفت‌وگو شد. همان‌طور که پیش از این اشاره شد، جامعه مورد پژوهش را دختران دانشجوی سال آخر مقطع کارشناسی در دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و خوارزمی تشکیل می‌دهند. انتخاب دانشجویان مقطع کارشناسی به این دلیل بود که احتمال داده می‌شد آن‌ها، در اولین مواجهه با فضای دانشگاه، بیشتر در معرض دگرگونی قرار گیرند؛ زیرا ممکن است دانشجوی تازه‌وارد بیش از دانشجوی پرسابقه تحول را تجربه کند. به این منظور، براساس نمونه در دسترس، با برخی از دانشجویان دانشگاه‌های خوارزمی، شهید بهشتی و

تهران که در سال آخر دوره کارشناسی تحصیل می‌کردند و علاوه بر مجرد بودن، به مدت چهار سال از محیط بومی و خانوادگی خود دور بودند، مصاحبه شد. به‌ویژه آن‌که در مقطع کارشناسی ارشد و دکترا، افراد به‌واسطه ازدواج، تشکیل خانواده و اشتغال، جایگاهشان را در جامعه تثبیت می‌کنند و تأثیرپذیری‌شان از محیط دانشگاه تعدیل می‌شود.

افراد مورد مطالعه ۱۶ نفر بودند که به روش غیراحتمالی و هدفمند و با تکنیک گلوله‌برفی تا رسیدن به حد اشباع انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات این تحقیق، که نتایج آن در این مقاله منعکس شده است، با استفاده از تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. پس از ضبط مصاحبه‌ها، متن گفتارها مکتوب شد و جمله به جمله مورد تحلیل قرار گرفت. برای اطمینان از توافق‌پذیری درونی پژوهش، از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد مضامین و مقولاتی را که محققان مشخص کرده‌اند ملاحظه کنند. مصاحبه‌شوندگان امکان بیان نظر مثبت/موافق یا منفی/مخالف را به‌صورت آزادانه داشتند و محدودیتی از سوی محققان برای آن‌ها ایجاد نشد. همچنین، روش مقایسه تحلیلی به کار گرفته شد؛ بدین معنا که به داده‌ها رجوع شد و ساخت‌بندی مقولات با داده‌های خام مورد مقایسه قرار گرفت تا از درست بودن آن‌ها اطمینان حاصل شود. به‌منظور اطمینان از اعتبار بیرونی، تلاش شد مشارکت‌کنندگان تا حد امکان از رشته‌ها و دانشگاه‌های مختلف، از جمله دانشگاه‌های خوارزمی، تهران و شهید بهشتی، انتخاب شوند تا در ارتباط با موضوع مورد بررسی، اطلاعات دقیق‌تری به دست آید. همچنین، ساعات زیادی صرف حضور محققان در محیط خوابگاه شد تا از طریق مشاهده مشارکتی، درک بهتری از شرایط زندگی دور از خانواده حاصل شود. در نهایت، پرسش‌ها و شیوه گردآوری اطلاعات با برخی اساتید در میان گذاشته شدند تا از اعتبار و درستی آن‌ها اطمینان حاصل شود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری‌شده از مصاحبه‌ها، تحلیل موضوعی یا تماتیک مدنظر بود و در شش مرحله زیر اجرا شد:

۱. متن کلیه مصاحبه‌ها مرور شدند؛
۲. متون پیاده‌شده سازماندهی شدند؛
۳. مفاهیم همسان شناسایی و سپس کدگذاری شدند؛
۴. متون مشابه تفکیک و طبقه‌بندی شدند؛
۵. مقوله‌ها و تم‌ها از کنار هم قرار دادن متون استخراج شدند؛
۶. در نهایت گزارش تدوین شد. (براون و کلارک^۱، ۲۰۰۶، ۸۸-۹۳).

۴. یافته‌ها

پس از انجام شانزده مصاحبه عمیق، که هر یک حدود یک ساعت به طول انجامید، اشباع نظری حاصل شد. اطلاعات به دست آمده درباره تغییرات نگرشی و ارزشی دانشجویان حول موضوعاتی مانند «شیوه گذران اوقات فراغت»، «تشکیل خانواده با بازسازی هویت جنسی زنانه»، «سبک دین‌داری»، «نگرش به خوشبختی و رضایت از زندگی» دسته‌بندی شد.^۱

۴-۱. شیوه گذران اوقات فراغت

اولین موضوعی که پاسخ‌گویان به آن اشاره می‌کردند، متحول شدن نحوه گذران اوقات فراغتشان است. بدیهی است که تغییر در موقعیت‌های زمانی و مکانی و دسترسی به فرصت‌های تازه، تا حدی بر شیوه مدیریت افراد بر زمان فراغتشان تأثیر می‌گذارد. برخی از این تغییرات ممکن است نتیجه رفع محدودیت‌هایی باشد که افراد پیش از ورود به دانشگاه با آن مواجه بودند. در واقع، «وقت آزاد برای جوانان، عرصه آموزش و تجربه‌های شناختی و حسی، و محل تلاقی فرهنگ، هویت و نابرابری‌های اجتماعی است» (شفرز، ۱۳۸۶، ۱۹۵). یکی از مصاحبه‌شوندگان (دانشجوی دانشگاه تهران) به نقش محدودکننده خانواده خود اشاره داشت:

از وقتی دانشجو شدم و اوادم تهران، فیلم‌های بدون سانسور می‌بینم، چون دیگه محدودیت‌های خونه و کنترلی که اون‌جا می‌شدم رو ندارم. آدمای زیاد با افکار متنوع توی خوابگاه باهات زندگی می‌کنند. برای همین، کتاب‌های زیادی رو بهم معرفی می‌کنند و من هم هر کتابی معرفی کنند و بگند خوبه رو می‌خونم.

دانشجوی دانشگاه شهید بهشتی درباره نحوه گذراندن اوقات فراغت قبل از ورود به دانشگاه می‌گوید:

از وقتی دانشجو شدم و اوادم تهران، حداقل یه بار همه سینماهای تهران رو رفتم، چون توی شهرمون سینما نداشتیم. معمولاً هم قبل یا بعد از سینما، با دوستان می‌ریم کافه. توی شهر ما سینما و کافه اصلاً معنی نداره.

همچنین دانشجوی دیگری از دانشگاه شهید بهشتی می‌گوید:

دوران مدرسه، فقط با مادرم به کافه می‌رفتم و اجازه کافه رفتن با دوستان رو نداشتم. اما الان فقط منتظرم کلاس‌های دانشگاه تشکیل نشه، سریع با دوستان می‌ریم کافه. الان بیشتر تفریحاتم با دوستانم، حتی خرید کردن.

۱. هنگام استخراج یافته‌ها، کلیه مراحل مقوله‌بندی و مفهوم‌سازی به انجام رسیدند. اما در متن مقاله، فقط خروجی نهایی آن گزارش شده است و به منظور پرهیز از اطاله مطالب، مقوله‌ها و مفاهیم اصلی و فرعی ارائه نمی‌شوند.



دانشجوی دانشگاه خوارزمی به نکته دیگری اشاره می‌کند:

زمان‌هایی که خوابگاه تعطیل و می‌رم شهرمون، با دوستانم برای تفریح و گفت‌وگو می‌رم پارک. اما وقتی بچه‌مدرسه‌ای بودم، زمان‌های تفریح، مثل پارک رفتن و خرید کردن، فقط با خانواده اجازه داشتم برم. اما الان انگار به واسطه دانشجو شدن و زندگی در خوابگاه به دور خانواده، اعتمادشون بیشتر و حتی اجازه می‌دن خونه دوستانم بمونم.

به این ترتیب، دختران دانشجو که در زادگاه خود فشار سنت‌های خانوادگی و محدودیت امکانات تفریحی را تجربه می‌کنند، در محل جدید، خود را با شیوه‌های جدیدی که در دسترسشان قرار گرفته است همساز می‌کنند. نتیجه مصاحبه‌ها حاکی از آن است که در مقایسه با امکانات موجود در دانشگاه، امکانات تفریحی که در تهران در دسترس هستند، برای مشارکت‌کنندگان در تحقیق از جذابیت زیادی برخوردارند. حتی فراتر از آن، گویی نحوه‌گذران اوقات فراغت به محمل خوبی برای ابراز وجود تبدیل شده است. شاید به همین دلیل است که مصاحبه‌شوندگان می‌گفتند کار اصلی آن‌ها «کافه‌نوردی» و «کافه‌پیمایی» شده است، آن هم نه برای گفت‌وگوهای علمی یا تحلیل فیلم و نقد مسائل جامعه، بلکه فقط برای گذراندن زمان.

۲-۴. تشکیل خانواده بر پایه بازسازی هویت جنسی زنانه

در ایران، بعد از ورود به دانشگاه، میزان تعامل میان دو جنس به‌طور قابل ملاحظه‌ای افزایش می‌یابد. در خلال این قبیل مراودات، نگرش دختران دانشجو هم نسبت به خودشان و هم نسبت به مردان تا حدی تغییر می‌کند. این تغییرات بر نگرش به ازدواج و شیوه همسریابی آن‌ها هم اثر می‌گذارد. به‌عنوان نمونه، یکی از دختران دانشجوی مستقر در خوابگاه دانشگاه تهران، آشنایی خود با پسران را به‌ترتیب زیر روایت می‌کند:

دانشجو شدن و او مدن به دانشگاه، باعث شد بفهمم پسر چقدر بچه‌اند. اصلاً حاضر نیستم با یکی شبیه اینا ازدواج کنم. برای انتخاب همسر، اخلاق و تفاهم دو تا از معیارهای مهمم تا قبل از دانشجو شدنم بودن. اما الان که وارد جامعه شدم، فهمیدم پول خیلی مهمه و اولویت اولم الان برای انتخاب همسر، پول و ثروت و به‌طور کلی اقتصاد شده.

دانشجوی خوابگاهی دانشگاه تهران از سفر به مکان جدید، زندگی خوابگاهی خود و تأثیر آن بر دیدگاهش نسبت به تشکیل خانواده می‌گوید:

من به دختر کرمانی‌ام. وقتی او دم تهران و دیدم دخترها چه خرج‌هایی برای مانتو، کفش و خلاصه تی‌شون می‌کنن، چه سفرهایی که با خانواده‌هاشون می‌رن، تازه فهمیدم که چقدر پول مهمه. وقتی گروهی می‌ریم کافه، بچه‌هایی که وضع مالی خوبی دارن، سفارش‌های گرون

می‌دن. قبلاً فقط می‌گفتم دوست دارم شوهرم خوش اخلاق باشه؛ ولی الان می‌گم باید شرایط اقتصادی خوبی داشته باشه. توی این سفرهای دسته‌جمعی، فهمیدم باید برای ازدواجم باید مخلوطی از مسیر آشنایی سنتی و غیرسنتی رو انتخاب کنم؛ یعنی با اطلاع خانواده‌ها، یه مدت دوست باشیم.

در حین مصاحبه، گاهی پاسخ‌گویان از آشنایی‌های جدید با مردان دفاع می‌کردند، گاهی از آن اجتناب می‌کردند، و یا به دلیل اطلاع از بعضی تجربه‌های ناموفق دوستانشان، از راه حل ایمن‌تر، یعنی آشنایی و ارتباط سنتی، دفاع می‌کردند. پاسخ‌گوی دیگری که در خوابگاه دانشگاه خوارزمی زندگی می‌کرد، دانشگاه را مکان تحول عقایدش درباره جنس مخالف و ازدواج می‌داند:

وقتی دانش‌آموز بودم، با خودم فکر می‌کردم میام دانشگاه، با یه همکلاسی ازدواج می‌کنم. اولاً که دانشجو شدم، یه خواستگار از طریق خانواده و به روش سنتی داشتم. یه مدت با اطلاع خانواده با هم بودیم. اولویت اولم این بود که اول درس تموم شه، بعد ازدواج کنیم. اما اون پسر اولویتش سریع محرم شدن بود، که البته خانواده‌ها هم موافق بودن هرچه سریع‌تر ما محرم بشیم. من نمی‌تونستم روند سریع خواستگاری به عقد دائم رو قبول کنم. برای همین، فهمیدم مسیر ازدواج به صورت سنتی اشتباهه و باید از اول بگم یه مدت با هم در رفت‌وآمد باشیم، بعد ازدواج عجله‌ای و سریع که نمی‌شه.

براساس روایت پاسخ‌گویان، می‌توان گفت که تحت تأثیر آشنایی‌ها و ارتباط‌های جدید، معیار دختران برای ازدواج و اهمیت ازدواج برای آن‌ها تا حدی تغییر پیدا کرده است. آن‌ها دیگر حاضر نیستند تحت هر شرایطی ازدواج کنند. با وجودی که طرفدار سنت ازدواج و ازدواج سنتی هستند، برای آشنایی قبل از ازدواج اهمیت بیشتری قائل شده‌اند. مشارکت‌کنندگان در این تحقیق اظهار کرده‌اند که طرز فکرشان نسبت به ازدواج، زن بودن و همسر بودن، به عبارت دیگر، برخی نگرش‌های جنسیتی‌شان تغییر کرده است. آن‌ها با حقوق اولیه خود بیشتر آشنا شده‌اند و به رفع نیازهای فردی‌شان بیشتر اهمیت می‌دهند و حاضر نیستند مانند مادرانشان زندگی خود را به فرزندآوری و انجام وظایف منزل محدود کنند و نسبت به نسل پیش از خود، بیشتر خواهان رشد و ترقی شخصی هستند. دانشجوی دانشگاه شهید بهشتی از اهمیت بالای استقلال مالی در برابر ازدواج می‌گوید:

داشتن استقلال مالی برام مهمه و اگه شغلی پیدا کنم و همسرم باهاش مخالفت کنه و نذاره من برم سر کار، طلاق می‌گیرم. بازم موقعیت برای ازدواج پیدا می‌شه، اما موقعیت کاری نه. اصلاً مردی که مانع پیشرفت شه، همسر خوبی نمی‌تونه برات باشه.



دانشجوی دیگری از دانشگاه تهران، با بیان این که من نمی خواهم مثل مادرم باشم، می گوید:

اصلاً مثل مادرم فکر نمی کنم که فداکاری کنم و بچه هامو بزرگ کنم و شوهرداری کنم. من خودمم باید پیشرفت کنم. آگه موقعیت ادامه تحصیل خارج از کشور پیش بیاد و همسرم نزاره من برم، ازش طلاق می گیرم. چون موقعیت های شغلی و تحصیلی همیشه دم در خونه آدم نمیداد که حالا یکی که شوهرته نزاره ازش استفاده کنی! اما تا دلت بخواد موقعیت ازدواج برات پیش میاد؛ این نشد، یکی دیگه.

در نهایت، می توان گفت که برای مشارکت کنندگان در این تحقیق، پیشرفت های «فردگرایانه» بیش از جهت گیری های سنتی «خانواده محور» اهمیت پیدا کرده است. در پیمایش ملی سنجش نگرش ها و رفتار دانشجویان^۱ (سراج زاده و همکاران، ۱۳۹۴)، از دانشجویان خواسته شد نظر خود را در مورد این عبارت بیان کنند: «در صورت نارضایتی از زندگی زناشویی، زوجین به خاطر وجود فرزندان نشان نباید از یکدیگر جدا شوند.» براساس پاسخ های داده شده، ۳۲ درصد از پاسخ گویان کاملاً مخالف یا مخالف، ۳۳ درصد کاملاً موافق یا موافق، و ۳۶ درصد نیز در میانه این دو حد بودند. ظاهراً نسبت توزیع پاسخ ها بین سه گروه موافق، بینابین و مخالف تقریباً برابر است. این یافته ممکن است بر این واقعیت دلالت داشته باشد که اعتقاد سنتی و مرسوم به اصل ضرورت سازگاری و از خودگذشتگی و مدارا با یک همسر نامناسب به صرف وجود فرزندان، در بین دانشجویان طرفدار چندانی ندارد. زمانی که توزیع پاسخ ها به تفکیک جنس مورد توجه قرار گرفت، مشخص شد که نسبت مردان پاسخ گو که معتقد بودند به خاطر وجود فرزندان نباید طلاق گرفت، ۱۵ درصد بیشتر از زنان و میزان مخالفت زنان پاسخ گو با گزاره یادشده ۷ درصد بیشتر از مردان است. از این رو، شاید بتوان چنین اظهار کرد که برخلاف تصور معمول، آمادگی یا تمایل زنان به حفظ و پایداری خانواده کمتر از مردان شده است. از آن جا که نمونه هر دو تحقیق را جامعه دانشجویی می سازد، می توان گفت یافته هایی که از طریق پیمایش مذکور به دست آمده اند، اطلاعات این مقاله را که از طریق مطالعه کیفی به دست آمده است تأیید می کند.

۳-۴. نگرش به زندگی و احساس خوشبختی

برای اکثر پاسخ گویان، خوشبختی در درجه اول نتیجه برخورداری از یک خانواده خوب، ازدواج موفق و دانشجو بودن است. البته، آن ها در ادامه گفت وگو به معیار استقلال مالی و احساس مفید بودن نیز اشاره می کردند. مصاحبه شونده دانشجوی دانشگاه خوارزمی، علاوه بر خانواده خوب و سالم، داشتن شغل تخصصی و استقلال مادی را هم عامل مهمی برای احساس خوشبختی می داند:

۱. این تحقیق مشتمل بر حجم نمونه ۱۲۸۶ نفر از دانشجویان دانشگاه های دولتی ایران است.

قبل از این که پیام دانشگاه، گرفتن نمره خوب توی درس ها باعث می شد احساس خوشبختی کنم. اما الان احساس خوشبختی که دارم متفاوت شده، چون کار و خانواده دارم، سقفی بالا سرمه و البته دانشجوی بودن و دانشگاه دولتی قبول شدن هم این احساس خوشبختی رو دوچندان کرد.

مصاحبه شونده دیگری از دانشگاه خوارزمی اظهار کرد که بعد از ورود به دانشگاه، معنا یا معیار خوشبختی برای او تغییر کرد:

کنکوری که بودم، فکر می کردم قبولی در دانشگاه مساوی با خوشبختیه؛ اما الان این احساس رو ندارم، چون به اون موقعیت علمی که تصور می کردم نرسیدم و فکر می کردم پیام دانشگاه، خیلی سریع کار پیدا می کنم، که این طور نشد. فکر می کردم فضای دانشگاه خیلی علمی باشه نه این که شب امتحان هم درس بخونم، نمره قبولی بگیرم. اصلاً همین که دانشگاهی غیر دانشگاه تهران قبول شدم، از همون اول احساس خوشبختیم کم شد.

مصاحبه شونده دیگری از دانشگاه شهید بهشتی اظهار کرد که با نزدیک شدن به اتمام دوره تحصیل، معیار خانواده خوب برایش کم اهمیت تر شده و داشتن یک نقش اجتماعی و احساس مفید بودن، برایش بیشتر اهمیت پیدا کرده است:

فکر می کردم دانشجو شم، جایگاه علمی پیدا می کنم، اما هیچ پیشرفتی نکردم. احساس بیهودگی دارم. کار ندارم. اصلاً فکر می کردم وقتی فارغ التحصیل شم، می تونم با مدرکم کار کنم، ولی الان فهمیدم مدرکم به هیچ دردی نمی خوره. کاش بزرگ نمی شدم و همون دختر بچه ای بودم که دنیاش خلاصه می شد به داشتن یه خانواده خوب. اصلاً احساس خوشبختی ندارم.

به نظر می رسد که تحصیل در دانشگاه موجب بازتعریف مفهوم رضایت از زندگی و خوشبختی شده است. مشارکت کنندگان در این پژوهش معتقدند که زندگی در چارچوب قوانین ساخته شده توسط دیگران موجب سلب احساس خوشبختی آن ها است. آن ها می خواهند از حصار محیط سنتی خود بیرون بیایند و تجربه های جدید را کشف کنند. از نظر دختران دانشجوی پاسخ گو، خوشبختی معیارهای دیگری نظیر بهره مندی از یک موقعیت اقتصادی خوب و پیشرفت علمی و اجتماعی هم دارد. چنین نگرشی به مفهوم خوشبختی سبب می شود که دختران به شیوه ای ابزارگرایانه تر درصدد کسب فرصت ها و منابع ارزشمند باشند و مسیر زندگی خود را متناسب با جایگاه مطلوبی که در نظر دارند تنظیم کنند.

پاسخ گویان یکی از مهم ترین معیارهای خوشبختی را داشتن شغل متناسب با رشته تحصیلی می دانند. اکثر دانشجویان انتظار دارند با اتمام دوره تحصیل، به انجام یک فعالیت تخصصی مشغول شوند. اما به دلیل ناکارآمدی ساختار اقتصاد جامعه، این مهم در بسیاری از موارد تحقق



پیدا نمی‌کند. به این دلیل، شکاف میان امر مطلوب و امر واقع ممکن است باعث تغییر اولویت‌های ارزشی دانشجویان شود. یکی از پاسخ‌گویان دانشگاه شهید بهشتی با ناراحتی می‌گفت:

دانش آموز که بودم، خیال می‌کردم با قبولی در دانشگاه و دانشجو شدن، دنیایی رو تجربه می‌کنم که درش با اساتید بحث‌های علمی می‌کنم و از لحاظ علمی خیلی باسواد می‌شم و با یکی از همکلاسی‌های پسر ازدواج می‌کنم. اما الان فهمیدم دانشگاه‌های ایران صلاحیت علمی ندارند. اصلاً با این روش تدریس که فسیل شده درس می‌دن، آدم ناامید می‌شه.

کاهش امید به آینده شغلی و احتمال عدم تأمین نیازهای اولیه انسانی می‌تواند به تشدید فشار از سوی نیازهای مادی و یأس و ناامیدی منجر شود. مصاحبه‌شونده دانشجوی دانشگاه خوارزمی می‌گوید:

فکر می‌کردم برم دانشگاه، از لحاظ علمی به دختر فوق‌العاده عالی می‌شم. توی دانشگاه با یکی ازدواج می‌کنم و از ترم چهار به بعد، از طریق دانشگاه می‌تونم کار پیدا کنم. اما اینا همش یه رویاست که برای ما توی مدرسه می‌سازن.

یافته‌های پیمایش ملی «سبک زندگی دانشجویان ایران» (۱۳۹۳) به این واقعیت اشاره دارد که در بین دانشجویان، میانگین ارزش‌های مادی بیش از ارزش‌های فرامادی است. در بین ارزش‌های مادی، ابتدا ارزش‌های اقتصادی و سپس ارزش‌های جانی در اولویت هستند. با وجود این‌که از نظر منطقی، امنیت جانی بقا و حیات انسان را برآورده می‌سازد و از این حیث حائز اهمیت بیشتری است، پاسخ‌گویان برای امنیت اقتصادی اولویت بیشتری قائل هستند.

۴-۴. سبک دین‌داری

در خلال گفت‌وگو با پاسخ‌گویان، تأثیر تحصیل در دانشگاه بر تغییر سبک دین‌داری آن‌ها آشکار شد. البته، دانشجویان خود را دین‌دار می‌دانستند، اما مختصات دین‌داری آن‌ها با سبک دین‌داری خانواده و یا آنچه در دانشگاه یا سایر سازمان‌های رسمی تبلیغ می‌شود متفاوت است. مصاحبه‌شونده دانشجوی خوابگاهی دانشگاه تهران می‌گوید:

به نظرم از وقتی دانشجو شدم دین‌دارترم. چون خودم دنبال سؤالای دینی رفتم، الان تا دلیل و منطق برای کارهای دینی پیدا نکنم، اونو انجام نمی‌دم. ملاک دین‌داری برام تغییر کرده. مثلاً قبل از دانشگاه آرایش نمی‌کردم و چادری بودم و اگه اینا ملاک دین‌داری باشه، خب دین‌دار نیستم، چون آرایش می‌کنم و چادر رو کنار گذاشتم.

قبل از ورود به دانشگاه، در اکثر موارد، مدرسه، خانواده و رسانه‌های جمعی مهم‌ترین مرجع آگاهی‌های مذهبی افراد هستند. با تحصیل در دانشگاه، فرد با دامنه وسیعی از باورها و عقاید مواجه می‌شود و قطعیت معیارهای مذهبی پیشین برای او کاهش می‌یابد. علاوه‌بر این، تربیت

دانشگاهی که خود موجد تفکر انتقادی و استدلالی است، در تغییر سبک «دین‌داری تقلیدی» به سمت «دین‌داری عقلی» تأثیر دارد. به عنوان مثال، مصاحبه‌شونده دانشجوی دانشگاه خوارزمی ورود به دانشگاه و آشنا شدن با عقاید مختلف را یکی از دلایل تغییر نگرش‌های دینی خود می‌داند:

نماز، روزه و حجاب الانم مثل قبل از دانشگاهه. اما چون در محیط دانشگاه همه عقاید دور هم جمع می‌شن، باعث شد من بیشتر مطالعه کنم و از اون حالت تقلیدی صرف به حالت عقلی تغییر کنم. این طرز دین‌داری که خودم با عقل خودم بهش رسیدم رو بیشتر دوست دارم تا وقتی که فقط تقلید می‌کردم.

آن دسته از دخترانی که قبل از ورود به دانشگاه، مناسک مختلف دین‌داری - نماز، روزه و حجاب - را رعایت می‌کردند، با ورود به دانشگاه، دین‌داری‌شان بیشتر تغییر پیدا کرده است. اما افرادی که قبل از ورود به دانشگاه نیز التزام مذهبی کمتری داشتند، با ورود به دانشگاه، شدت دین‌داری‌شان کمتر تغییر کرده است. مصاحبه‌شونده دانشجوی دانشگاه تهران روایت خود از ترک واجبات دینی را این طور بیان می‌کند:

حالا این که بگم قبل دانشگاه خیلی معتقد به نماز و روزه بودم و الان نیستم، این طور نیست. فقط قبل دانشگاه گاهی نماز می‌خوندم و روزه می‌گرفتم، ولی الان گاهی که در دانشگاه نماز می‌خونم، همکلاسی‌هام مسخره می‌کنن. موهام کمتر پیدا بود و کمتر آرایش می‌کردم، اما خب برای این که هم‌رنگ جماعت باشم، رعایت حجابم کمتر شد. محیط دانشگاه باعث شد من این تغییرات رو بکنم.

دانشجوی دانشگاه شهید بهشتی نیز تغییرات خود را این طور روایت می‌کند:

من در دوران مدرسه به‌خاطر قوانین حاکم بر مدرسه چادر سر می‌کردم. اما خب کلاً من قبل اومدن به دانشگاه دین‌دارتر بودم. مثلاً نماز می‌خوندم، روزه می‌گرفتم و حجابم رو رعایت می‌کردم. این رفت‌وآمدها با دوستای دانشگاهیم، زندگی خوابگاهی که دارم، و خب همین دانشگاه و خوابگاه باعث شد من بیشتر در جامعه حضور پیدا کنم و تغییر کنم.

یکی از مشارکت‌کنندگان در تحقیق، که دانشجوی دانشگاه خوارزمی بود، افزایش مطالعه و آگاهی را دلیل تغییرات مذهبی خود می‌داند:

احترامم به امامان و پیامبران قبل از دانشگاه بیشتر بود و بهشون شک و شبهه نداشتم؛ اما در خوابگاه، با افراد جدید با عقاید متنوع آشنا شدم و نظرم به امامان و پیامبران تغییر کرد و اصلاً دچار شک شدم، تا حدی که دیگه نماز و روزه رو هم ترک کردم.

با توجه به روایت‌های بیان‌شده، می‌توان گفت که دانشجویان نمونه تحقیق به تدریج از سبک دین‌داری پیشین خود فاصله گرفته‌اند. یافته‌های پیمایش «سبک زندگی دانشجویان» (۱۳۹۳) نشان می‌دهد در حالی که ۷۲ درصد از دانشجویان اظهار کرده‌اند که در حد زیاد با خدا ارتباط عاطفی دارند، اما فقط ۳۷ درصد از آن‌ها به خواندن نمازهای یومیه اهتمام دارند و ۳۸ درصدشان در ماه رمضان تمام



روژه‌هایشان را ادا می‌کنند. شاید این ناسازگاری به این ترتیب قابل تحلیل باشد که دانشجویان سبک دین‌داری‌شان تغییر پیدا کرده است، هرچند از باورهای مذهبی‌شان فاصله نگرفته‌اند.

۵. نتیجه‌گیری

در این مقاله تلاش شد شناسایی و توصیف تغییرات پاره‌ای از نگرش‌ها و جهت‌یابی‌های دختران دانشجوی دانشگاه‌های تهران ارائه شود. این هدف با تکیه به روش کیفی و مصاحبه‌های عمیق دنبال شد. به این ترتیب، این امکان فراهم آمد تا برخی تغییرات دختران دانشجوی مشارکت‌کننده در تحقیق، به روایت خودشان شناسایی شود. براساس گفته‌های آن‌ها، می‌توان اظهار نمود که دانشجو شدن، به مثابه قرار گرفتن در یک میدان یا زمینه فرهنگی - اجتماعی جدید، از این ظرفیت برخوردار است که منشأ پاره‌ای دگرگونی‌های نگرشی و رفتاری شود.

دانشجویان در یک زندگی جدید و، به روایت خود، برای سرگرم کردن خود به شیوه‌ای آزادانه‌تر، با محیط و افراد مختلف ارتباط برقرار می‌کنند و زمان بیشتری را در شهر و بیرون از محیط دانشگاه صرف می‌کنند. دانشجویان دختر در اثر افزایش مراوده با دانشجویان پسر، به شناخت واقع‌بینانه‌تری از خود و از جنس مخالف دست پیدا می‌کنند و این باعث می‌شود که آن‌ها از موضع تأثیرپذیری محض فاصله بگیرند. به روایت دختران دانشجو، آن‌ها در انتخاب همسر با احتیاط‌تر و هوشیارتر عمل می‌کنند و بر این باورند که آشنایی قبل از ازدواج نقش مهمی در انتخاب درست همسر خواهد داشت. در عین حال، اولویت ازدواج نیز تغییر کرده است. دختران دانشجو، ضمن اعتقاد به ضرورت تشکیل خانواده، بر این‌که ازدواج نباید مانع پیشرفت تحصیلی، اشتغال و بهره‌مندی از آزادی‌های فردی شود تأکید دارند.

تغییر بعدی، به نظر مصاحبه‌شوندگان، درباره معیارهای خوشبختی است. ظاهراً رضایت از زندگی و احساس خوشبختی به یک متغیر چندبُعدی تبدیل شده است، به طوری که احراز آن در گرو داشتن شغل مناسب، درآمد کافی، احساس مؤثر و مفید بودن، استقلال و رهایی از محدودیت‌ها است. در واقع، از نظر پاسخ‌گویان، رضایت از زندگی فقط به موفق بودن در قلمرو شخصی و خانوادگی محدود نمی‌شود، بلکه باید در عرصه اجتماعی نیز موفق و پیشرو بود.

به نظر می‌رسد که برای دانشجویان دختر، دانشجو شدن سبک دین‌داری را نیز تغییر داده است؛ به این ترتیب که از یک سو رعایت مناسک کاهش یافته و از سوی دیگر تأیید عقلی و استدلال‌پذیری آموزه‌های دینی بیشتر اهمیت پیدا کرده است.





در مجموع، باید گفت که ورود به دانشگاه و احراز موقعیت دانشجویی بر پاره‌ای از نگرش‌های فرهنگی - اجتماعی دختران نمونه این پژوهش تأثیر گذاشته است. تغییرات هویتی که آن‌ها تجربه کرده‌اند، از سنخ تنوع‌طلبی، استقلال‌جویی، مساوات‌طلبی، میل به پیشرفت و گشودگی نسبت به جهان پیرامون است. هرچند به دلیل ماهیت کیفی روش تحقیق این پژوهش، یافته‌های آن به همه دختران دانشجوی ایرانی قابل تعمیم نیست، اما در عین حال، هم شواهد تجربی پیشین (طیبی‌نیا و رحمانی، ۱۳۹۵؛ فریدونی، ۱۳۹۳) و هم درک کلی ما، منطقی بودن اطلاعات یادشده را تأیید می‌کند. محتمل است که جامعه ایران در این رابطه، دو واقعیت مهم را پیش رو داشته باشد: ۱) افزایش گرایش زنان به بهره‌مندی از تحصیلات دانشگاهی؛ و ۲) وقوع برخی تغییرات نگرشی - رفتاری که در اثر این فرایند رخ می‌دهد.

پذیرش نقش دانشجویی محملی است که به واسطه آن، منابع و فرصت‌های تازه‌ای قابل دستیابی می‌شوند. فاصله مکانی و ذهنی از خانواده و بافت سنتی زادگاه، دسترسی بیشتر به انواع رسانه‌ها، به‌ویژه رسانه‌های اجتماعی، افزایش ضریب تحرک جغرافیایی، افزایش قابل ملاحظه تعامل با افرادی با سوابق فرهنگی - اجتماعی مختلف، و آشنایی با ارزش‌های آکادمیک، در مجموع، شرایط جدیدی را فراهم می‌آورند که بین دانشجوی و هویت پیشین او فاصله ایجاد می‌کند. در خلال تجربیات جدیدی که ایجاد می‌شود، افراد می‌توانند در گذشته خود تأمل کنند و شرح‌حال‌های تازه‌ای برای خود بیافرینند. دلالتی (۱۳۸۶، ۲۵۴) اظهار می‌دارد که «بازتاب‌پذیری ارجاعی یک فرایند شناختی است که دانش تولیدشده در آن به کنشگر اجتماعی امکان می‌دهد به فهم بهتری از موقعیت خود دست پیدا کند. تحصیلات دانشگاهی زنان را با چشم‌اندازها و تجارب تازه‌ای مواجهه می‌سازد و آن‌ها را به اندیشیدن، داوری و ارزیابی درباره امور سوق می‌دهد. هنگام بحث درباره تغییرات نگرشی و رفتاری دختران دانشجو، لازم است ابتدا موضع خود را در برابر پرسش‌های زیر روشن کنیم:

■ آیا همه تغییراتی که دختران دانشجو تجربه می‌کنند حاصل حضور در دانشگاه و کسب دانش در یک رشته علمی است، یا بخشی از آن نتیجه دوری از چارچوب تنظیمی و نظارتی خانواده و اجتماع محلی، برخورداری از زیست دانشجویی، به‌ویژه زندگی در خوابگاه، و مشارکت در مناسبات اجتماعی فعال در فضای دانشگاه است؟ به عبارت دیگر، آیا می‌توان سهم مستقیم و غیرمستقیم تحصیل دانشگاهی را تفکیک کرد؟

■ آیا معیاری وجود دارد که براساس آن قادر باشیم درباره مثبت یا منفی بودن تغییرات نگرشی - رفتاری دانشجویان قضاوت کنیم؟

▪ آیا زنان و مردان به شیوه‌های متفاوت از دانشگاه و نقش دانشجویی تأثیر می‌پذیرند؟

▪ آیا تغییراتی که پس از ورود به دانشگاه تجربه می‌شود قابل پیشگیری و یا قابل مهندسی است؟

به نظر می‌رسد که پاسخ‌گویی به پرسش‌های یادشده پیچیده‌تر از آن است که به‌سادگی بتوان به آن فیصله داد. شاید وجود اطلاعات مترکم تا حدی کمک‌کننده باشد. خوشبختانه، طی سال‌های اخیر، آثار ارزشمندی درباره نگرش‌ها و رفتار دانشجویان به رشته تحریر درآمده‌اند، اما اطلاعات آن‌ها به‌شکلی نظام‌یافته یک‌دست نشده و مورد تحلیل قرار نگرفته‌اند تا بر اساس آن بتوان به یک بینش دقیق دست پیدا کرد. به هر صورت، حتی اگر افزایش تحصیلات زنان مولد تغییراتی شود که از برخی جهات یا براساس برخی تعابیر با سیاست‌های فرهنگی جامعه در اختلاف باشد، باز هم نمی‌توان با تکیه بر یک موضع آسیب‌شناسانه، روند رشد تحصیلات دانشگاهی زنان را محدود کرد. در عوض، باید تغییرات ایجادشده را به‌عنوان بخشی از واقعیت زمان به رسمیت شناخت، زیرا نمی‌توان این اصل را کتمان کرد که فرایند جامعه‌پذیری و تکوین شخصیت و هویت روندی تدریجی است که تا پایان عمر و با ورود به هر موقعیت و نقش اجتماعی جدید بازتولید خواهد شد. این امر با دسترسی به رسانه‌ها و افزایش تحرک جغرافیایی و اجتماعی شدت پیدا می‌کند، زیرا فرایند جهانی شدن می‌تواند سنت‌های برخاسته از فرهنگ‌های بومی را تضعیف کند و ارزش‌هایی را بسط دهد که تشابه نگرش‌ها و سبک زندگی مردمان کشورهای مختلف را در پی دارد. احتمالاً به همین دلیل، سومین هزاره را، به اعتبار تکیه گسترده‌ای که در همه زمینه‌ها به اطلاعات و دانسته‌ها دارد، هزاره رویارویی هویت‌ها لقب داده‌اند؛ خواه هویت‌های فردی و شخصی، و خواه هویت‌های فرهنگی و جمعی (پایا، ۱۳۸۵، ۱۸).

گاهی براساس یک موضع بدبینانه چنین تصور می‌شود که لذت‌جویی، فردگرایی، میل به پیشرفت، تغییر سبک دین‌داری جوانان، به‌ویژه زنان، نماد تهاجم فرهنگی و غرب‌زدگی، تزلزل اخلاقی، دین‌گریزی، و یا یک نوع مقاومت سیاسی است. موضع‌گیری بدیل بر این پایه است که این قبیل نگرش‌ها و گرایش‌ها محدود به دانشجویان و زنان نیستند، بلکه بخشی از تغییراتی هستند که در سطح کلان جامعه به‌طور مداوم در حال وقوع است. برای مثال، نصرتی‌نژاد (۱۳۹۶، ۱۷۵) معتقد است که امروزه شکل خاص و جدیدی از مفهوم مدرنیسم در ایران شکل گرفته است که نماد آن عقلانیت ابزاری است و از سایر ویژگی‌های آن می‌توان به خودمداری، خودشیفتگی، همه‌چیزخواهی، رقابت‌جویی و کاسب‌کاری اشاره کرد. چنین سوژه‌ای نسبت به پیامدهای اجتماعی کنش یا واکنش خود بی‌توجه و نتیجه‌گرا است. به‌دلیل نبود نهادهای مدرنی که به ترویج اخلاق مدنی بپردازند، و به‌دلیل کمرنگ شدن اخلاق سنتی، این شکل از عقلانیت مبنای کنش بخش زیادی از آحاد جامعه و در نتیجه مبنای بسیاری از آسیب‌های اجتماعی شده است.

به هر صورت، ظاهراً نقش دانشگاه در تغییرات نگرشی و رفتاری دانشجویان قابل پیشگیری نیست. به نظر می‌رسد که سازوکار مناسبات اجتماعی به گونه‌ای است که جامعه و کنشگران انسانی از ظرفیت لازم برای انعطاف‌پذیری و سازگاری با این قبیل تحولات برخوردارند. اغلب چنین است که جوانان به شیوه‌ای گزینشی نظام فرهنگی خود را نظم می‌بخشند و پاره‌هایی از عناصر مختلف هویتی را با یکدیگر تلفیق و در کنار یکدیگر حفظ می‌کنند.

در عین حال، هنگام تدوین سیاست‌های فرهنگی که معطوف به دانشگاه و دانشجویان است، ضروری است به پیچیدگی و چندلایه بودن تغییرات ناشی از تحصیل دانشجویان بیشتر و بهتر توجه شود و انتظاری معقول و واقع‌بینانه از برنامه‌ها و اقدامات فرهنگی داشت. پژوهش «کالبدشکافی سیاست‌گذاری فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در حوزه سبک زندگی دختران» مؤید این مطلب است که حجاب و پوشش، ممنوعیت آرایش، تفکیک جنسی و در نهایت اوقات فراغت می‌بایست محور سیاست‌های تدوینی باشند (ذکایی و شفیع، ۱۳۸۹، ۱). شاکله سیاستی در امتداد ایدئولوژی نظام سیاسی و برخاسته از ارزش‌های دینی سیاست‌گذاران با نگاه خاص ایشان به زن خصوصاً در فضای انقلابی بوده و به‌رغم تغییرات اجتماعی تدریجی این حوزه، به دلیل وجود منابع مقوم خود، هنوز دستخوش تغییر نشده است. واضح است که افزایش تحصیلات، زمانی که با اشتغال، استقلال مادی و برخورداری از منزلت اجتماعی همراه شود، هم در مورد مردان و هم در مورد زنان، منشأ تغییرات بیشتری خواهد شد. اما تغییرات مردان اغلب کمتر حساسیت‌برانگیز است، در حالی که در چارچوب یک نظم عادلانه، شایسته است حق زنان در خصوص انتخاب روش زندگی‌شان به رسمیت شناخته شود و مادامی که سوگیری و جهت‌یابی آن‌ها با مواضع اخلاقی و قانونی جامعه در تعارض نباشد، باید این امکان وجود داشته باشد که آن‌ها شاکله هویتی خود را متحول کنند.

به‌منظور کاهش آثار منفی دگرگونی‌های نگرشی - رفتاری دانشجویان، به‌جای اتخاذ موضع آسیب‌شناسانه و یا ایدئولوژیک، که مبتنی بر یک نوع هراس اخلاقی است، بهتر است به راهکارهای بنیادی‌تری که حاصل اصلاح مناسبات اجتماعی در درون دانشگاه و ساختارهای کلان جامعه است توجه شود، از جمله آن‌که: وجود یک جو علمی قوی در دانشگاه، که حاصل تعامل سازنده استاد - دانشجو، حضور منظم اساتید در دانشگاه و صرف وقت برای گفت‌وگو با دانشجویان و راهنمایی آن‌ها، و به‌کارگیری دانشجویان به‌عنوان دستیار آموزشی و پژوهشی است، در مجموع، جامعه‌پذیری علمی دانشجویان را تقویت خواهد کرد و در خلال این فرایند، به تدریج رویه و اخلاق علمی در رأس نظام ترجیحات دانشجویان قرار می‌گیرد.



برخی یافته‌های پژوهشی درست این اندیشه را تأیید می‌کنند. برای مثال، اطلاعات تحقیق فیروزجانیان و همکاران (۱۳۹۵، ۱۶) بیانگر آن است که بیگانگی تحصیلی، که به معنای جدایی از فرایند آموزش و احساس عدم تعلق به دانشگاه است، تا حد زیادی به فضای درون‌دانشگاهی وابسته است. مؤلفه‌های مربوط به میدان دانشگاه، یعنی فقدان هنجارهای اثرگذار، جامعه‌پذیری آموزشی ضعیف، و اختلال رابطه‌ای، در مجموع ۴۰ درصد از تغییرات بیگانگی دانشگاهی دانشجویان را تبیین می‌کند. تحقیقات دیگر نیز (محسنی تیریزی و همکاران، ۱۳۸۹؛ عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷) بر درستی یافته‌های یادشده صحنه می‌گذارند و به این نکته تصریح دارند که توجه به باورها و هنجارهای دانشگاهی در محیط‌های آکادمی و علمی و در بین کنشگران، می‌تواند به پیوستگی بیشتر علم و اخلاق منجر شود.

از سوی دیگر، سرزندگی شکل‌های دانشجویی چهار خصلت همفکری، همکاری، همدلی و هم‌بختی را بسط می‌دهد و دانشجویان را به شهروندانی دغدغه‌مند تبدیل می‌کند (رضایی و کیا، ۱۳۹۵). چنین فعالیت‌هایی مانع از آن هستند که فردگرایی دانشجویان خصلت خودخواهانه پیدا کند. در سطح کلان جامعه نیز، اصلاحاتی که به کارآمدی سیاسی - اقتصادی دستگاه‌های اجرایی بینجامند و موجب امیدواری به یافتن شغل مناسب و آینده روشن برای تأمین زندگی شوند، موجب دلگرمی هستند و دانشجویان را به جدی گرفتن موازین اخلاقی جامعه خویش، کسب دانش، پرهیز از اتلاف وقت و از دست دادن فرصت‌ها ترغیب خواهند کرد.

۶. مشارکت نویسندگان

تمرکز نویسنده مسئول بر روی ادبیات نظری، روش و پیشینه تحقیق، و تمرکز نویسنده دوم بر روی مصاحبه و گردآوری مطالب بوده است. اما در تمامی بخش‌های تحقیق، به صورت توأمان فعالیت صورت پذیرفته است.

۷. تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

- اصغری، فیروزه (۱۳۹۹). واکاوی فرهنگ دانشگاهی در مؤسسات آموزش عالی ایران براساس نظریه داده‌بنیاد. فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، ۴(۱۳)، ۱۱۳-۱۱۷.
- اصغری، فیروزه؛ عباس‌پور، عباس؛ رحیمیان، حمید؛ و یاشی، سعید (۱۳۹۷). ضرورت‌های مفهومی و الزامات روشی در مطالعات فرهنگ دانشگاهی. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۱۱(۱)، ۱۶۴-۱۲۹.
- افروغ، عماد (۱۳۸۷). هویت ایرانی و حقوق فرهنگی. تهران: نشر تهران.
- باستانی، سوسن (۱۳۸۷). جنسیت، فرهنگ، ارزش‌ها و نگرش‌ها. تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- پایا، علی (۱۳۸۵). دانشگاه، تفکر علمی، نوآوری و حیطه عمومی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- جواهری، فاطمه (۱۳۸۳). فرهنگ علمی و دانشگاه. تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- جواهری، فاطمه (۱۳۸۳). نظریه رشد دانشجو، دایره‌المعارف آموزش عالی. تهران: بنیاد دانشنامه نگاری ایران.
- حبیب‌پور گتایی، کرم (۱۳۹۶). کلاس درس در دانشگاه‌های ایران: دوراهی جنسیتی (جلد ۱). تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- دلانتی، جرارد (۱۳۸۶). دانش در چالش: دانشگاه در جامعه دانایی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- ذکایی، محمدسعید؛ و شفیعی، سمیه‌سادات (۱۳۸۹). کالبدشکافی سیاست‌گذاری فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در حوزه سبک زندگی دختران. مطالعات فرهنگی و ارتباطات، ۶(۲۰)، ۷۷-۷۷.
- رضایی، محمد؛ و کیا، حامد (۱۳۹۵). دورهم‌بودگی و باهم‌بودگی: بررسی رابطه شکل‌های سیاسی دانشجویی با امر سیاست. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۱۷(۴)، ۲۵-۵۰.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۱). موانع رشد علمی ایران و راه‌حل‌های آن. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- ساروخانی، باقر؛ و رفعت‌جاء، مریم (۱۳۸۳). زنان و بازتعریف هویت اجتماعی. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۵(۲)، ۱۳۳-۱۶۰.
- سراج‌زاده، سیدحسین؛ جواهری، فاطمه؛ و فیضی، ایرج (۱۳۹۴). نگرش‌ها و رفتار دانشجویان. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- سروستانی، رحمت‌الله صدیق؛ و هاشمی، سیدضیاء (۱۳۸۱). گروه‌های مرجع در جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی، با تأکید بر نظریه‌های مرتن و فستینگر. نامه علوم اجتماعی، ۲۰(۱۰)، ۱۶۷-۱۴۹.
- شفرز، برنهاد (۱۳۸۶). مبانی جامعه‌شناسی جوانان (مترجم: کرامت‌الله راسخ). تهران: نشر نی.



طیبنیا، مهری؛ و رحمانی، جبار (۱۳۹۵). انگیزش‌های نویافته تحولات هویتی زنان در آموزش عالی. فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، ۹(۲)، ۱۰۱-۱۲۹.

عباس‌زاده، محمد؛ بنی‌فاطمه، حسین؛ علی‌زاده اقدم، محمدباقر؛ و بوداقتی، علی (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین فرایند جامعه‌پذیری دانشگاهی با پایبندی به اخلاق پژوهش (مورد مطالعه: دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه تبریز). جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۹(۱)، ۸۶-۶۳.

فریدونی، سمیه (۱۳۹۳). روایت دختران از زندگی دانشگاهی. تهران: جامعه‌شناسان.

فیروزجانیان، علی‌اصغر؛ جانعلی‌زاده، حیدر؛ و هاشمیان، بهزاد (۱۳۹۶). ناسازی در میدان دانشگاهی و بیگانگی دانشگاهی (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه مازندران). مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۱۶(۱)، ۱-۲۰.

کاوه فیروز، زینب؛ جوادی یگانه، محمدرضا؛ و آقاسی، محمد (۱۴۰۲). جامعه‌شناسان ایرانی و پیش‌بینی تغییرات نهاد خانواده در ایران (یک مطالعه انتقادی). مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۱۲(۲)، ۲۹۳-۳۰۸.

محسنی تبریزی، علی‌رضا؛ قاضی طباطبایی، محمود؛ و مرجایی، سیده‌ادی (۱۳۸۹). تأثیر مسائل و چالش‌های محیط علمی بر جامعه‌پذیری دانشگاهی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۶(۱)، ۴۵-۶۷.

مرکز افکارسنجی دانشجویان ایران (ایسپا) (۱۳۹۳). سبک زندگی دانشجویان ایران. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

معیدفر، سعید (۱۳۸۶). دانشگاه و دگرگونی ارزش‌ها. تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.

نصرتی‌نژاد، فرهاد (۱۳۹۶). مدرنیسم ایرانی و عقلانیت خودمدار: چارچوبی برای تبیین آسیب‌های اجتماعی. مسائل اجتماعی ایران، ۸(۲)، ۱۹۳-۱۷۵.

Aeini, B., Zohouri, M., Mousavand, M. (2023). Iranians and Privacy Preservation on Social Media: A Systematic Review. *Positif Journal*. 23(10). 88-100.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-10.

Campbell, C. & Horowitz, J. (2016). Does College Influence Sociopolitical Attitudes? *Sociology of Education*, 89(1), 40-58.

Jin, L. & Cortazzi, M. (1997). Expectations and Questions in Intercultural classrooms. *Intercultural Communication Studies*, VII (2), 37-58.

Sarfi, M., Sarfi, T., Aris, S., Zohouri, M., & Aeini, B. (2023). Religion and Migration: An Iranian Survey. *Migration Letters*, 20(S4), 470-480.

Toffler, A. (1965). The Future as a Way of Life. *Horizon*, Vol VII, Num 3



فصلنامه مطالعات دانشگاه

Homepage: <http://www.jous.ir>



نقد کتاب

نقد کتاب «برساخت اجتماعی تفاوت؛ جنسیت در کلاس درس دانشگاهی» اثر کرم حبیب‌پور گتابی

مهری طیبی‌نیا^۱

^۱ دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران

چکیده

کتاب برساخت اجتماعی تفاوت؛ جنسیت در کلاس درس دانشگاهی، نوشته دکتر کرم حبیب‌پور گتابی، در سال ۱۳۹۷ تألیف شده است. این کتاب به واسطه بررسی ابعاد روش‌شناختی یک پژوهش آکادمیک در حوزه هویت جنسیتی، به‌ویژه هویت زنانه، و نیز توجه به ساخت علم در تجربه تفاوت جنسیتی و رویکردهای منتهی به ساختار و عاملیت در بازتولید و یا برساخت جنسیت قابل توجه است. کتاب مدعی غفلت جامعه‌شناسی در پرداختن به ابعاد فرهنگی و اجتماعی کلاس درس دانشگاهی است و از این جهت، به روایت تجربه جنسیتی در کلاس درس می‌پردازد. به نظر می‌رسد که علی‌رغم اهداف تعیین شده، سمت و سوی کتاب بیش از هر چیز در تلازم با امر جنسیتی قرار می‌گیرد و با طرح پیش‌فرض اریب جنسیتی در کلاس درس، در روش‌شناسی و فرایند اجرای پژوهش دچار اریب پژوهشی می‌شود. مصادیق تجربه تفاوت جنسیتی در متغیرهایی مورد بررسی قرار می‌گیرند که بیش از توجه به رویکردهای ساختار و عاملیت، متمرکز بر رویکردهای شناختی می‌شوند و مسیر پژوهش بیشتر بر تفکیک موضوعات در حوزه یادگیری متمرکز می‌شود. تفسیر داده‌ها، برخلاف ادعای کتاب و رویکردهای نظری مطرح شده، در مسیر برساخت‌گرایی قرار نگرفته است. در نهایت، نقش نهاد دانشگاه در تقویت تفاوت جنسیتی و یا تعدیل این تفاوت مشخص نیست و تفسیر و ارزیابی از دانشگاه و نقش آن در هویت‌سازی دانشجویان بیش از حالت فعال، در حالت منفعل صورت‌بندی شده است. یکی از چالش‌های اصلی این نقد مترتب بر سبک بیان مفاهیم احصا شده در بیان نتایج و تفسیر آن‌ها است. مفهوم‌سازی عناوین در ارائه نتایج پژوهش، خود در یک عاملیت پنهان، بازتولیدکننده کلیشه‌های جنسیتی خواهد بود. بنابراین، به‌منظور جنسیت‌زدایی از پژوهش‌های علمی، تحقیقات حوزه جنسیت بیش از هر چیز نیازمند شناخت واقعی از مسائل، عدم تعادل‌ها و گسست‌های اجتماعی است.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۳

واژگان کلیدی:

برساخت هویت

هویت جنسیتی

کلاس درس دانشگاهی

آموزش عالی

* نویسنده مسئول
m.tayebinia@imps.ac.ir

چگونه به این مقاله ارجاع دهیم:

طیبی‌نیا، مهری (۱۴۰۲). نقد کتاب «برساخت اجتماعی تفاوت؛ جنسیت در کلاس درس دانشگاهی» اثر کرم حبیب‌پور گتابی. فصلنامه مطالعات دانشگاه، ۱(۳)، ۱۸۹-۱۹۷.

doi: 10.22035/JOUS.2023.5081.1052

URL:

http://www.jous.ir/article_456.html

کپی‌رایت:

© نویسندگان / دسترسی به متن کامل مقال
بر اساس قوانین کپی‌رایت کامانز CC BY 4.0 آزاد
است.

۱. مقدمه

نقد حاضر به دلیل اهمیت شناخت هویت جنسیتی در راستای تعدیل تفاوت‌ها در همه ساحت‌های زندگی اجتماعی، به‌خصوص ساحت علم، به نقد و بررسی این کتاب می‌پردازد. نویسندگان محترم کتاب بر این نظر است که شاید برخی از مخاطبان کتاب در برابر داده‌های کتاب مقاومت کنند. وی یافته‌ها را روایتی صادق در اغلب دانشگاه‌های ایران می‌داند و معتقد است که این روایت در دانشگاه‌های دیگر می‌تواند متفاوت باشد. بنابراین، شاید پرداختن به کتاب از منظر یک مخاطب و خواننده بتواند در یک سهم اندک، به همسویی مصادیق و یا ناهمسویی و حرکت به سمت روایت‌های دیگر از تفاوت جنسیتی از طریق فهم چگونگی تفاوت‌های جنسیتی و عملکرد آن‌ها در جامعه کمک کند. در ادامه به نقد و بررسی این اثر در قالب چند بخش مستقل پرداخته خواهد شد.

۲. معرفی کتاب

کتاب بر ساخت اجتماعی تفاوت؛ جنسیت در کلاس درس دانشگاهی نوشته دکتر کرم حبیب‌پور کتابی است که در سال ۱۳۹۷ توسط پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم به چاپ رسیده است. این کتاب در چهار فصل تدوین شده است. فصل اول به «کلاس درس و امر جنسیت»، فصل دوم به «جامعه جنسیتی، کلاس جنسیتی»، فصل سوم به «زنان در دانشگاه»، و فصل چهارم به «فضای سرد کلاس درس برای زنان» پرداخته است.

این کتاب به واسطه بررسی ابعاد روش‌شناختی یک پژوهش آکادمیک در حوزه هویت جنسیتی، به‌ویژه هویت زنانه، و نیز توجه به ساحت علم در تجربه تفاوت جنسیتی و رویکردهای منتهی به ساختار و عاملیت در بازتولید و یا بر ساخت جنسیت قابل توجه است. این کتاب مدعی نخستین روایت از تجربه جنسیتی کلاس درس در ایران از چشم‌انداز جامعه‌شناسی و توجه به ابعاد فرهنگی و اجتماعی آن است. این کتاب با هدف پوشش غفلت جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی به‌طور عام در بررسی ابعاد فرهنگی و اجتماعی کلاس درس نوشته شده است. داده‌های کتاب برگرفته از یک پیمایش در دانشگاه‌های کشور به‌عنوان نمونه در بین دانشجویان دختر و پسر بوده و هم‌زمان در بخش‌هایی از پژوهش، به‌صورت ترکیبی، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و بحث گروهی متمرکز استفاده شده است.

این کتاب متمرکز بر سه سؤال محوری، به بررسی چالش‌های دانشجویان در تجربه تفاوت جنسیتی می‌پردازد. سؤال اول این است که آیا تجربه کلاس درس برای دانشجویان دختر و پسر متفاوت است؟



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۹۰

دوره ۱، شماره ۳
بهار ۱۴۰۲
پایه ۳

سؤال دوم این است که آیا دانشگاهی که قرار است به تعدیل نابرابری کمک کند، به طور ضمنی به سمت بازتولید نابرابری و قدرت سلسله مراتبی حرکت می‌کند؟ و در نهایت، سؤال سوم این است که چرا تجربه‌های دختران و پسران با وجود شرایط یکسان در کلاس درس متفاوت‌اند؟

۳. مهمترین نکات انتقادی

۳-۱. ایده پژوهش در تلازم با نگاه جنسیتی

مزیت اصلی این کتاب ایده اصلی و محوری آن است که درصدد شناخت و ریشه‌یابی برساخت احتمالی تفاوت‌های جنسیتی در فضای دانشگاهی است. حرکت کتاب از عقلانیت مرسوم گفتمان یادگیری به سمت شناخت تجربه‌های ملموس فرهنگی و اجتماعی به عنوان یک امر مغفول برای دانشگاه است. بر این اساس، رویکرد کتاب مترتب بر رویکرد نظری و روش‌شناسی تلفیقی و ترکیبی است که می‌تواند زوایای بیشتری از کلاس درس را با نگاه جامع‌تری مورد کنکاش قرار دهد.

اما آن‌چه به عنوان یک پیش فرض عام در حوزه پژوهش‌های علمی با روش کمی مطرح است این است که پژوهش‌ها با فرضیه‌هایی آغاز می‌شوند و پس از طی مراحل آزمون، بخشی از نتایج پژوهش خواهند شد. برای مسئله‌سازی در پژوهش، جایی می‌توانیم به چرایی‌ها ورود کنیم که قبل از آن توانسته باشیم به طور مستدل دلیل ورود به سؤال اصلی را توضیح دهیم. ضرورت مسئله تحقیق از این‌جا آغاز می‌شود که فرضیه‌هایی محقق را به سمت سؤال پژوهش برده باشد.

به نظر می‌رسد که در طرح این سؤال که آیا کلاس درس در دانشگاه‌های ایران امری جنسیتی است یا خیر، اصل مسلم پژوهش این است که جنسیتی بودن در دانشگاه و کلاس درس به خودی خود مسئله‌آفرین است. این در حالی است که جنسیتی بودن ممکن است در ساحت‌های متعددی معنادار باشد، اما لزوماً ایجاد مشکل نمی‌کند. پس دقیقاً مشکل جنسیتی بودن کلاس یک مسئله مطلق نیست و جایی مسئله می‌شود که مثلاً توانسته باشد در ماهیت کلاس درس، یادگیری، بخشی از هویت فردی یا جمعی دانشجویان، هویت دانشگاه و ... اختلال ایجاد کند. اگرچه می‌توان منظور و ادامه کار این پژوهش را بر همین منطق تصور کرد، اما شایسته است که محققان حوزه مطالعات جنسیت، با دقت نظر بیشتر خود با هدف رفع مسائل مترتب بر نگاه جنسیتی، خودشان ناخواسته سهمی در بازتولید جنسیتی شدن ساحت‌ها نداشته باشند.

بنابراین، لازمه ورود به پژوهش‌های جنسیتی، همواره در تلازم قرار دادن ایده پژوهش با نگاه جنسیتی نیست؛ لازمه شناخت این است که بین فهم دانشجویان دختر و پسر از کلاس درس



می‌تواند تفاوت وجود داشته باشد و حتی چگونگی این تفاوت، پیش فرض امر جنسیتی به‌عنوان یک امر شناخته‌شده و مسلم در هر ساحتی نیست؛ زیرا مترتب بر این نگاه، برساخت‌گرایی هویت‌های جنسیتی در دانشگاه، احتمالاً محصول جامعه جنسیتی، دانشگاه جنسیتی، محتوای جنسیتی، استاد جنسیت‌زده و ... می‌شود که شاید مصادیق دقیقی از یک فرهنگ دانشگاهی و یا، به تعبیر کتاب، سنت دانشگاهی نباشد؛ کما این‌که مصادیق به‌کاررفته در پژوهش برای توضیح تفاوت جنسیتی، مانند ورود به دانشگاه، عملکرد تحصیلی و آموزشی، نگرش به اساتید، استفاده از شبکه‌های اجتماعی و غیره، و یا مباحثی از قبیل این موضوع که ایده زنانه شدن دانشگاه با توجه به ماهیت تاریخ مردانگی آموزش عالی چگونه می‌تواند مسئله‌ساز باشد، تبیین نشده است.

۲-۳. تجربه تفاوت جنسیتی

در توضیح تجربه تفاوت جنسیتی در کلاس، نویسنده این گزاره را فرموله می‌کند که «تجربه متفاوت جنسیتی در کلاس درس، برساخته اجتماعی است» (حبیب‌پور گتایی، ۱۳۹۷، ۴۳). اما در اثنای مباحث، به نظر می‌رسد که کتاب تجربه تفاوت جنسیتی را بیش از در نظر گرفتن ابعاد اجتماعی و فرهنگی، وابسته به متغیر یادگیری و متغیرهای شناختی توضیح می‌دهد؛ این در حالی است که پیشینه پژوهش‌های متعدد انجام‌شده در حوزه نگرش‌های فرهنگی و اجتماعی دانشجویان، مصادیق تجربه اجتماعی و فرهنگی دانشجویان را به شکل‌هایی متمایز از یادگیری ارائه کرده‌اند که این امر در جریان پژوهش مورد توجه قرار نگرفته است (سراج‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵، ۳۹-۳۰).

آن‌چه تفاوت جنسیتی در ساحت‌های مختلف اجتماعی را مفهوم‌سازی می‌کند، وابستگی بسیاری به نگرش‌ها و جایگاه جنسیت‌ها در جامعه دارد. گرایش‌های جدید زنان در دانشگاه نیز، مانند ساحت‌های دیگر، می‌تواند فرایندی پرچالش از هویت‌یابی ایجاد کند که بسیار وابسته به شرایط و زمینه‌های اجتماعی است و قطعاً امر اجتماعی و فرهنگی در دانشگاه نمی‌تواند صرفاً در بخش یادگیری و شناختی در دانشگاه تحلیل شود. یافته‌های یک پژوهش نشان می‌دهند که فراهم‌کنندگان کتاب‌های درسی به تفاوت جنسیتی ذاتی در زمینه شناختی اعتقاد نداشتند و یادآور شدند که هرگونه تفاوت دختران و پسران در زمینه شناختی، امری فرهنگی است و ریشه در چشم‌داشت‌های متفاوت جامعه، خانواده، گروه همسالان و روش‌های پرورشی والدین دارد (صمدی، ۱۳۸۴، ۸۳).

بنابراین، لازمه و ضرورت شناخت تفاوت جنسیتی در کلاس درس دانشگاهی، از این جهت که بتواند آمادگی‌های اجتماعی و فرهنگی مناسب را از طریق آموزش و یادگیری دانشگاهی برای

دانشجویان و اساتید و اهالی دانشگاه فراهم کند، شایان توجه است. باید توجه داشت که آنچه یادگیری را متأثر می‌کند جامعه‌پذیری و انتظاری است که دانشجویان از دانشگاه براساس چارچوب‌های عدالت جنسیتی دارند و نه چارچوب‌های زیستی رایج. بنابراین، هرگونه امر اجتماعی و فرهنگی، در رابطه با معنابخشی به یادگیری، بسیار فراتر از صورت‌بندی‌های کتاب در ارتباط با تفاوت جنسیتی دارای اهمیت هستند. اغلب مطالعات حوزه جنسیت، ارزیابی یادگیری را حول محور چگونگی تدریس و محتوا در راستای توانمندسازی زنان و رفع موانع نهادی که سدی برای پیشرفت آموزشی زنان شده است مورد توجه قرار داده‌اند (جوان، ۱۳۹۷).

۳-۳. هویت دانشگاهی؛ از بازتولید تا بازاندیشی

کتاب تلاش می‌کند با پیش فرض قرار دادن نبود پیشینه مطالعاتی در حوزه مفهوم‌سازی جنسیتی در کلاس درس در ایران، تفاوت‌های جنسیتی در کلاس درس را بیان کند. ضرورت طرح این تفاوت‌ها در مفاهیم هم، به‌طور دقیق، در عقیم ماندن سیاست‌های آموزش عالی حوزه زنان مطرح شده است. سعی شده است این مسئله با تأکید بر تقسیم‌بندی‌های جنسیتی در جامعه بررسی شود و به عوامل مؤثر بر این تقسیم‌بندی پرداخته شود. علی‌رغم تلاش نسبتاً ناموفق کتاب در فرایند بررسی و شناخت تفاوت جنسیتی در بُعد اجتماعی و فرهنگی، یکی از نقاط قوت آن توجه به این موضوع است که مفهوم‌سازی جنسیتی را در ادبیات و نظریه‌های جنسیتی در تقاطع با نظریه‌های زیستی و اجتماعی مورد کنکاش قرار می‌دهد و در نهایت محور مطالعه تفاوت جنسیتی را به‌سمت برساخت‌گرایی اجتماعی هدایت می‌کند و درک پویا از جنسیت همراه با بلوغ، تجربه و بازاندیشی و مکانیسم‌های تفاوت جنسیتی را توضیح می‌دهد.

در برساخت‌گرایی، مسئله در نوع مواجهه ما با پدیده‌ها ساخته می‌شود. کتاب به‌خوبی تفکیک رویکرد خود را تشریح و تبیین می‌کند. در این رویکرد، تلقی سنتی از جنسیت در فرایند بازتولید تغییر می‌کند. جنسیت در این تعبیر پارامتری مفروض نیست و در تعامل و ارتباط متقابل صورت‌بندی می‌شود و نقش نیروهای کلان اجتماعی در هویت جنسیتی تعدیل و نقش فرد فعالانه دیده می‌شود. کتاب به‌خوبی استدلال می‌کند که کلاس درس مرحله‌ای از برساخت هویت‌های جنسیتی در دانشگاه است.

اما آنچه به نظر می‌رسد در توضیح برساخت هویت جنسیتی مغفول مانده توجه به تحولات هویتی زنان و برساخت جدید هویت در کلاس درس است. کتاب صرفاً به بازتولید هویت در تداوم هویت خانواده و جامعه با توجه به ساختارها تأکید می‌کند و جنسیت در کلاس درس را صرفاً با این مصادیق مفهوم‌سازی می‌کند.



به نظر می‌رسد که آن‌چه در رویکرد برساخت‌گرایی اجتماعی اهمیت دارد پرداختن به معنای‌های جدید در موقعیت‌های تازه است. اگرچه بخشی از برساخت‌ها می‌توانند همچنان ریشه در سنت‌های قبلی داشته باشند و، به تعبیری، در دیگر چارچوب‌های عینی بازتولید شوند، اما آن‌چه در برساخت‌گرایی اتفاق می‌افتد این است که واقعیت‌های ذهنی می‌توانند نقش پویایی در ساختن واقعیت‌های عینی پیدا کنند و در فرایند بازاندیشی، مفاهیم تازه‌ای خلق کنند. دانشجویانی که با پس‌زمینه اجتماعی و فرهنگی وارد کلاس درس دانشگاه می‌شوند و تحت شرایط و آموزش جدیدی قرار می‌گیرند، قادر خواهند بود برساخت اجتماعی تفاوت جنسیتی را به شکل متفاوتی رقم بزنند و صرفاً بازتولیدکننده فرهنگ جامعه خود در کلاس درس نیستند. این در حالی است که کتاب در بررسی نقش متغیر مداخله‌کننده آموزش و یادگیری دانشگاهی و قرار گرفتن در فضای دانشگاهی به‌عنوان یک نهاد اجتماعی و نقش آن در برساخت اجتماعی تفاوت تقریباً سکوت کرده است.

۳-۴. زنان و دانشگاه

کتاب در فصل دوم با عنوان «جامعه جنسیتی و کلاس جنسیتی» این‌گونه استدلال می‌کند که نوع رویکردهای جنسیتی در جامعه، که در تعامل نهادها و از جمله نهاد خانواده است، به کلاس درس دانشگاه هم رسوخ می‌کند و کلاس جنسیتی در حقیقت ادامه جامعه جنسیتی است (حبیب‌پور کتابی، ۱۳۹۷، ۵۰). کتاب به توضیح دو رویکرد و دو گفتمان موازی در ارتباط با زنان در دانشگاه می‌پردازد، اما نقش ساختار در گفتمان زنانه شدن دانشگاه را برجسته‌تر از عاملیت می‌داند.

با توجه به این‌که در بررسی کلاس درس، تفکیکی بین دانشجویان تازه‌وارد و دانشجویان در حال تحصیل و یا در حال فارغ‌التحصیلی انجام نشده است، نمی‌توان باصراحت چنین نتیجه‌ای را نسبت به رویکرد جنسیتی در کلاس درس داشت. کتاب به تأثیر چشم‌انداز متفاوت بودن بر سبک یادگیری و همچنین تأثیر برداشت نابرابر از توانمندی بر منزلت اجتماعی (پایین‌تر بودن زنان) اشاره می‌کند، اما آن‌چه در این بخش در ارتباط با مواجهه زنان با دانشگاه مغفول مانده این است که قبل از پرداختن به تأثیرات هرگونه رویکرد نابرابر و متفاوت بر کلاس درس، ابتدا باید به چگونگی این تفاوت توجه کرد. ادعای کتاب مبنی بر این‌که رویکردهای خانواده و جامعه به شکل نظام‌مندی توانسته‌اند کلاس درس را هم صورت‌بندی کنند ادعایی است که اگر آن را بپذیریم، مستلزم تفکیک کلاس‌های درس از یکدیگر در فرایند بررسی و شناخت است.

دانشگاه، به‌عنوان یک نهاد اجتماعی و آموزشی، خود دارای تعاملات متعددی است که این تعاملات بیش از هر مکانی در کلاس و بین اساتید، محتوای آموزش، فضای آموزشی و ... با

دانشجویان رخ می‌دهد و لزوماً نمی‌تواند بدون هیچ تأثیر و مداخله‌ای، رویکردهای خانواده و جامعه را بازتولید کند، بلکه احتمالاً برساخت امر اجتماعی در دانشگاه، وابسته به تعاملات متعدد، می‌تواند در برخی موارد حتی توضیح‌دهنده‌ای کافی برای رویکردهای غیرجنسیتی در کلاس درس شود. بنابراین، هرگونه بی‌توجهی به تعاملات درون دانشگاه می‌تواند به جای مفهوم «اریب جنسیتی» ذکرشده در کتاب (حبیب‌پور گتایی، ۱۳۹۷، ۴۸)، نوعی اریب پژوهشی محسوب شود.

کتاب در رویکرد برساخت‌گرایی، بر بازنمایی وسیع الگوهای جنسیتی، حفظ میراث تضادهای نقش قبلی زنان و تبعیت زنان از الگوهای رفتاری و تکرار آن‌ها تأکید می‌کند و درک عمومی از کلاس درس به بازتولید رفتارهای اصیل تقلیل داده می‌شود. این در حالی است که تحقیقات متعدد دیگری در حوزه زنان (طیبی‌نیا، ۱۳۹۶، ۲۵۴) نشان می‌دهند که زنان بعد از تجربه دانشگاه، در فرایند بازاندیشی ذهنی قرار می‌گیرند و دست به بازآفرینی و خلاقیت در الگوهای رفتاری و سیاست‌های زندگی خود می‌زنند و تکرارها نمی‌تواند در حد رفتارهای اصیل، رویکردهای جنسیتی در دانشگاه و کلاس درس را توضیح دهد.

اما کتاب در رویکرد دوم نظری خود به زنان و دانشگاه، در بخشی با عنوان «سوژه‌شدگی جامعه و تغییر جامعه جنسیتی»، با به کار بردن تعبیر «دگردیسی»، به عاملیت زنان و نقش آن‌ها در تعدیل جامعه جنسیتی اشاره می‌کند. کتاب همچنین مفهوم «شهروند شدن زنان» را به عنوان سوژه‌های جدیدی از هویت زنانه در تغییر گفتمان زنانه معرفی می‌کند؛ سوژه‌هایی دانش‌مدار، مشارکت‌جو، پاسخ‌جو، بازاندیش و ... (حبیب‌پور گتایی، ۱۳۹۷، ۵۵). در این باره، آن‌چه در کتاب مطرح شده به این شرح است:

اگرچه در ابتدای ورود زنان به آموزش عالی، و حتی زنانه شدن آن، نقش ساختار در برساخت زنان برجسته است، اما در مراحل جلوتر و با افزایش (به‌ویژه کیفی) دختران در آموزش عالی، قطعاً حضور آن‌ها رنگ و بوی عاملیتی خواهد گرفت و زنان پس از حضور چندساله خویش در دانشگاه، البته در صورت دمکراتیزه شدن جامعه، می‌توانند در اثر سوژه‌سازی جامعه، جریان جامعه را از حالت جنسیتی خارج و تعدیل کنند (حبیب‌پور گتایی، ۱۳۹۷، ۵۶).

بر این اساس، رویکردهای نظری کتاب اشاره به گفتمان‌سازی‌های دوگانه در دانشگاه است که به تبع آن، کلاس درس نیز به همان اندازه تحت تأثیر گفتمان‌سازی‌ها قرار خواهد گرفت. به نظر می‌رسد که در این باره، اگرچه کتاب به حد کفایت دورویکرد گفتمانی را تشریح می‌کند، اما سیر محتوایی کتاب در عمل به‌خوبی نتوانسته است تفکیک موجود در درون خود را مرزبندی کند و این



امر همچنان می‌تواند مترتب بر ضعف ساختارهای روش‌شناختی کتاب فهم شود؛ آن‌چه در نهایت با مشخص نبودن نقش نهاد دانشگاه در تقویت تفاوت جنسیتی و یا تعدیل این تفاوت، ارزیابی از دانشگاه و نقش آن در هویت‌سازی را بیش از حالت فعال در حالت منفعل تفسیر می‌کند.

۳-۵. نقش سبک‌های زبانی و بیانی در عاملیت پنهان برساخت جنسیت

در سرانجام پایانی نقد کتاب، فارغ از ضرورت توجه به هرگونه عینیت در پژوهش‌های اجتماعی، آن‌چه در این پژوهش‌ها شایسته است مد نظر قرار گیرد سبک‌های مسئله‌سازی و ساختاربندی نتایج یک پژوهش است. کتاب در فصل‌های آخر خود در دسته‌بندی‌های متعدد نتایج حاصله از پژوهش را بیان می‌کند و جزئیات حاصل از تجربه‌های پژوهشی بیان می‌شوند. اما آن‌چه در بخش بیان نتایج چالش این متن شده است نحوه استفاده از سبک‌های زبانی و بیانی در بازنمایی و انعکاس نتایج است. اگرچه خود کتاب به سبک‌های زبانی جنسیتی از منظر دیگری نگاه می‌کند و دقیقاً به تأثیر و نقش آن‌ها در گفتمان‌سازی جنسیت اذعان می‌کند، اما باید توجه داشت که سبک‌های زبانی و بیانی، از آن جهت که می‌توانند نقش یک عاملیت پنهان در بازتولید کلیشه‌های جنسیتی را ایفا کنند، لازم است در همه تعاملات اجتماعی مورد توجه قرار گیرند.

استفاده از مفاهیم و برچسب‌های مفهومی برای توضیح نتایج یک پژوهش، خود می‌تواند عاملیتی پنهان در بازتولید و برساخت جنسیتی باشد. کتاب در بخش‌هایی، به‌منظور استدلال و تشریح ارباب جنسیتی، از چنین مفاهیمی استفاده کرده که شایسته است در راستای حذف و تعدیل کلیشه‌های نامعتبر در حوزه جنسیت زنانه، این مفاهیم مورد مذاقه و بازبینی قرار گیرند. اگرچه کتاب در جهت پرداختن به فهم متعارف اجتماعی سعی کرده است مفهوم‌سازی خود را به رویکردهای موجود در خانواده و جامعه نزدیک کند، اما در سنت پژوهش دانشگاهی و آکادمیک، برخی مفاهیم خارج از بافت اجتماعی، می‌توانند تعبیری از سوگیری مفهومی و بار ارزشی باشند. این زبان است که هم در صورت و هم در کاربرد، پایه و اساس ساختن، تداوم بخشیدن و به چالش کشیدن معنا است (ویوین بر، ۱۳۹۴، ۷۵) بر این اساس، به‌منظور پرهیز از این خلط معنایی و جنسیت‌زدایی از پژوهش‌های علمی، پیشنهاد می‌شود که در حوزه تحقیقات اجتماعی، به این مهم توجه شود. پژوهش‌های حوزه جنسیت بیش از هر چیز نیازمند شناخت واقعی از مسائل، عدم تعادل‌ها و گسست‌های اجتماعی است.



منابع

- بر، ویوین (۱۳۹۴). برساخت گرایی اجتماعی (مترجم: اشکان صالحی). تهران: نشر نی.
- جوان، دی جورجیو لوتز (۱۳۹۷). زنان در آموزش عالی؛ تغییر توانمندساز (مترجم: بابک طهماسبی). تهران: مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- حبیب پور گتابی، کرم (۱۳۹۷). برساخت اجتماعی تفاوت؛ جنسیت در کلاس درس دانشگاهی. تهران: مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- سراج زاده، سیدحسین؛ جواهری، فاطمه؛ و فیضی، ایرج (۱۳۹۵). نگرش ها و رفتار دانشجویان. تهران: مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- صمدی، معصومه (۱۳۸۴). بررسی باورهای برنامه ریزان درسی درباره تفاوت های دختران و پسران در زمینه شناختی. فصلنامه مطالعات اجتماعی- روان شناختی زنان، ۳(۲)، ۸۳-۹۶. doi: 10.22051/JWSPS.2005.1265
- طیبی نیا، مهری (۱۳۹۶). دانشگاه، هویت و سیاست زندگی زنان. تهران: مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی.



فصلنامه مطالعات دانشگاه

۱۹۷

نقد کتاب برساخت
اجتماعی تفاوت ...

- Jin, L. & Cortazzi, M. (1997). Expectations and Questions in Intercultural classrooms. *Intercultural Communication Studies*, VII (2), 37-58.
- Kavehfiroz, Z., Javadi Yeganeh, M. R., & Aghasi, M. (2023). Iranian Sociologists and Predicting Changes in the Family Institution in Iran (A Critical Study). *Quarterly of Social Studies and Research in Iran*, 12(2), 293-308. doi: 10.22059/jisr.2022.347277.1331
- Moidfar, S. (2006). *University and the Transformation of Values*. Culture, Tehran, Iran: Art and Communication Research Institute.
- Mohseni Tabrizi, A., Ghazi Tabatabaei, M., & Marjaei, S. H. (2023). Effect of issues and challenges of scientific environment to academic socialization. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 16(1), 45-67.
- Paya, A. (2006). *University, scientific thinking, innovation and public domain*. Tehran, Iran: Institute of Cultural and Social Studies.
- Rafipour, F. (2002). *Obstacles to Iran's scientific growth and its solutions*. Tehran, Iran: Sahāmi-ye Enteshār.
- Rezaei, Mohammad, & Kia, Hamed (2016). Being together and being together: Examining the relationship between student political organizations and America. *Iranian Journal of Sociology*, 17(4), 25-50.
- Sarfi, M., Sarfi, T., Aris, S., Zohouri, M., & Aeini, B. (2023). Religion and Migration: An Iranian Survey. *Migration Letters*, 20(S4), 470-480.
- Sarvestani, R.S., & Hashemi, S.Z. (2002). Reference groups in sociology and social psychology with emphasis on the theories of Merton and Festinger. *Sociological Review*, 20(0).
- Shafers, B. (2006). *Soziologie des Jugendalters* [Basics of the sociology of youth] (K. Rasakh, Trans.). Tehran, Iran: Ney.
- Sirajzadeh, S.H., Javaheri, F., & Faizi, I. (2017). *Students' Attitudes and Behavior*. Tehran, Iran: Institute for Social and Cultural Studies.
- TayebiNia, M., & Rahmani, J. (2016). Emerging Motivations of Women's Identity Transformations in Higher Education Participants. *Journal of Iranian Cultural Research*, 9(2), 101-129. doi: 10.22035/ijcr.2016.309
- Toffler, A. (1965). The Future as a Way of Life. *Horizon*, Vol VII, Num 3
- Zokai, M.S., & Shafii Samia-Sadat (2010). The Anatomy of I. R. Iran's cultural politics on women's lifestyle. *Cultural Studies & Communication*, 6(20), 77-120.





BIBLIOGRAPHY

- Abbaszadeh, M., Bani Fatemeh, H., Alizadeh Aghdam, M. B., & Boudaghi, A. (2018). A Study of the relationship between the process of academic socialization and commitment to research ethics (The Case of Postgraduate Students of Tabriz University). *Journal of Applied Sociology*, 29(1), 63-86.
- Aeini, B., Zohouri, M., Mousavand, M. (2023). Iranians and Privacy Preservation on Social Media: A Systematic Review. *Positif Journal*. 23(10). 88-100.
- Afroogh, E. (2008). *Iranian identity and cultural law*. Tehran, Iran: Tehran Press.
- Asghari, F. (2021). Exploration of academic culture in Iranian higher education institutions based on Grounded Theory. *Journal of Iranian Cultural Research*, 13(4), 85-117.
- Asghari, F., Abbaspour, A., Rahimian, H., & Ghiasi Nodooshan, S. (2018). Conceptual Necessities and Methodological Requirements in Academic Culture Studies. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 11(1), 129-164.
- Bagher, S., & Rafaatjah, M. (2004). Women and the redefinition of social identity. *Iranian Journal of Sociology*, 5(2), 133-160.
- Bastani, S. (2007). *Gender, Culture, Values and Attitudes*. Tehran, Iran: Culture, Art and Communication Research Institute.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-10.
- Campbell, C. & Horowitz, J. (2016). Does College Influence Sociopolitical Attitudes? *Sociology of Education*, 89(1), 40-58.
- Delanty, G. (2007). *Challenge Knowledge: the university in the knowledge society*. Tehran, Iran: Institute for Social and Cultural Studies.
- Feridouni, S. (2013). *Girls' Narrative of University Life*. Tehran, Iran: Jāme'ešenāsān.
- Firozjaeian, A. A., Janalizadeh, H., & Hashemiyan, B. (2017). Hysteresis in academic field and academic alienation (Case study: Students of Mazandaran University). *Quarterly of Social Studies and Research in Iran*, 6(1), 1-20. doi: 10.22059/jjsr.2017.61828
- Habibpour Getabi, K. (2016). *Classroom in Iranian universities: gender dilemma*. Tehran, Iran: Research Institute of Cultural and Social Studies.
- Iranian Students' Polling Agency (ISPA) (2013), *Lifestyle of Iranian Students*. Tehran, Iran: Jahād-e Dānešgāhi Press.
- Javaheri, F. (2013). *Scientific culture and university*. Tehran, Iran: Ministry of Science, Research and Technology.
- Javaheri, F. (2013). *Student Development Theory*. In *Encyclopedia of Higher Education*. Tehran, Iran: Encyclopedia Foundation.

universities in Tehran. The participants were selected by purposeful sampling and through the snowball technique. The answers were separated and interpreted with thematic analysis.

FINDINGS

After going through the text of interviews and coding them, the primary concepts were categorized under the four themes: "way of spending leisure time", "forming a family by reconstructing female gender identity", "style of religiosity", "attitude towards happiness and life satisfaction".

The narratives of female students participating in this research showed that during their studies, the attitude toward the way of spending free time, forming a family based on the reconstruction of female gender identity, religiosity, and attitude towards life and happiness changed gradually. In expressing their lived experience on campuses, they believed that they turned into more individualistic, self-interested, egalitarian, secular and more realistic, in other words, they experienced an important identity transformation. Also, depending on individual life, the experience of attending different universities and the quality of the academic atmosphere, especially the professor-student interaction, social participation with organizations inside and outside the university, and the possibility of finding a suitable job, it can moderate the effects and intensity of students' identity changes.

CONCLUSION

In general, it should be said that entering the university influenced some of the socio-cultural attitudes of the female students interviewed in this research. The identity changes they experienced are: diversity seeking, independence seeking, and egalitarianism, desire for progress and openness to the surrounding world.

NOVELTY

The study seems important considering special conditions and various limitations. There has been less specific and qualitative study on female students and their perception about changes upon entering the university. This research is innovative in this sense.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.



University Studies

53

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



INTRODUCTION

The study of social changes has always encountered with challenges because they cannot be explained by single-cause theories. If the necessity of multi-causal explanations is accepted, the determinants, mechanisms, processes and consequences in this model become very complicated. Another tension in such study is that there has always been a gap between trying to generalize theories, and conducting specialized studies related to specific societies and time periods. Sociologists consider social change to be the transformation of cultures, institutions and functions. Changes are often very slow, or in other words, are observed gradually. There are various departments and forces at work, with many of them resisting the disturbances of the status quo.

Man is the axis of social changes and society is its bed. In a society and the world that is changing at an even faster pace, it is important to look at past social changes and how they affect us now. For example, at one point, women were not able to attend university. Today, both men and women, of any race, religion, nationality, can get educated. During the corona period, this could be achieved even online and without tuition fees. Now think about the period when, except for the special class, no one else had the right to be literate. This is why social change is important and without it, we cannot progress as a society.

Social changes may be based on whether it occurs over a short period or over a long period of time. They may happen on a small scale without having an impact on the macro community. For example, changes may occur in a tribal or village unit, but not all of society are liable to follow them. Sometimes, changes take place in the social structure, which help maintain it. But sometimes future directions change the existing structure. Theoretically, the next process in social change is to understand the changing social order, which is one of the broadest ways of looking into it. One of the centers of change in the contemporary society is universities, which in case of Iran, have special conditions since a university is usually considered the source of changes. For sociologists, it is important to pay attention to different strata in explaining the issue and analyzing the society. This article has been derived from a study that tried to analyze the quality of changes of female students in the university environment. It is a bit natural that the girls' narratives of what they have experienced cannot be generalized in any way, but the signs of changes can be seen in it. In fact, such a study will provide the possibility of carrying out research on wider scale.

METHODOLOGY

This study has resorted to a qualitative research method since it is aimed at knowing the quality of identity changes of female students and identifying some changes in their attitudes and behavior upon entering the university. For this purpose interviews were conducted with a number of female undergraduate students of



Original Research Paper

The narratives of female students' experience of the quality of identity changes

Mohammad Aghasi^{*1}, Zahra Sadat Rooholamin²

¹ PhD in Sociology, Faculty of Literature and Humanities, Kharazmi University, Tehran, Iran

² PhD Student in Sociology, Faculty of Social Sciences, Tehran University, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Received: Nov. 3, 2022

Revised: Feb. 11, 2023

Accepted: Mar. 6, 2023

KEYWORDS

identity change
female students
student life

* Corresponding Author

✉ mohammad.aghasi61@gmail.com

☎ +98 9123843842

How to Cite this article:

Aghasi, M., & Roholamin, Z.S.
(2023). The narratives of female
Students' experience of the quality
of identity changes, *Journal of
University Studies*, 1(3), 189-212.
doi: 10.22035/jous.2023.5018.1033

URL:

http://www.jous.ir/article_452.html

Copyright:

© The Authors. This is an open access
article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

ABSTRACT

Entering the university, accepting the role of a student and getting involved in student life provides the opportunity to create some attitudinal and behavioral changes in students. The present study aims to know the quality of identity changes of female students and identify some changes in their attitudes and behavior after entering the university. For this, using the qualitative research method, interviews were conducted with a number of female undergraduate students of Tehran universities. The participants were selected through the purposeful sampling method and based on the snowball technique. The answers were separated and interpreted via thematic analysis. After implementing the text of the interviews and coding them, the primary concepts were classified into four: "way of spending leisure time", "forming a family by reconstructing female gender identity", "style of religiosity", "attitude towards happiness and life satisfaction". The narratives of students show that the aforementioned categories have gradually changed. In expressing their on campus lived experience, they believe that they have become more individualistic, self-interested, egalitarian, secular and realistic, meaning they have gone through an important identity transformation. Also, depending on individual life, the experience of attending different universities and the quality of the academic atmosphere of the university, especially the professor-student interaction, social participation with organizations inside and outside the university, and the possibility of finding a suitable job, it can moderate the effects and intensity of students' identity changes. What is important is that getting to know the life of female students as a less mentioned group, provides the possibility to know more about the hidden layers of the Iranian university.

- Serajzadeh, H., & Javaheri, F. (2019). *Students' attitudes and Behaviour (2003), First wave of longitudinal survey on students' attitudes and behaviour at state universities under the Ministry of Science, Research and Technology*, Tehran, Iran: Institute for Cultural and Social Studies, Tehran: Institute for Cultural and Social Studies.
- Serajzadeh, H., Javaheri, F. & Faizy, I. (2019). *Students' attitudes and Behaviour (2015), Second wave of longitudinal survey on students' attitudes and behavior at state universities under the Ministry of Science, Research and Technology*, Tehran, Iran: Institute for Cultural and Social Studies.



University Studies

49

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



BIBLIOGRAPHY

- Abedinifard, M. (2020). Masculinities Studies a Prerequisite for Gender Democracy. Interview with S. Ghoddousi. *Journal of Zanān-e Emrooz*, 7(40), 8-21.
- Aeini, B., Zohouri, M., Mousavand, M. (2023). Iranians and Privacy Preservation on Social Media: A Systematic Review. *Positif Journal*, 23(10), 88-100.
- Azad Armaki, T., & Ghaffary, Gh. (2002). Generational Attitudes Toward Women in Iran. *Woman in Development & Politics*, 1(3), 7-24.
- Bourdieu, P. (1990). La domination masculine. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 84, 2-31. doi : 10.3917/arss.p1990.84n1.0002
- Duru-Bellat, M. (1995). Filles et Garçons à l'école, approches sociologiques et psycho-sociales, 2^e Partie: La construction scolaire des différences entre les sexes. *Revue Française de Pédagogie*, 110, 75-189.
- Giddens, A. (2006). *Sociology* (H. Chavoshiyan, Trans.). Tehran, Iran: Ney Publication (Original work published 2006)
- Guimond, S. (1992). Les effets de l'éducation post-secondaire sur les attitudes intergroupes: l'importance du domaine d'études. *Revue Québécoise De Psychologie*, 13(1), 74-93.
- Holmes, M. (2008). *Gender and Everyday Life* (M. M. Labibi, Trans.). Tehran, Iran: Sherkat-e Nashr-e Naghd-e Ketab. (Original work published 2008)
- Jenkins, R. (2001). *Social Identity* (T. YarAhmadi, Trans.). Tehran, Iran: Našr-e Širāze. (Original work published 1996)
- Kamali, Y. (2018). Methodology of Thematic Analysis and its Application in Public Policy Studies. *Iranian Journal of Public Policy*, 4(2), 189-208. doi: 10.22059/ppolicy.2018.67875
- Keshavarz, Kh. (2022). Family in the Inter Subjectivity of Students at Tehran Universities: A Qualitative Study. *Journal of Iranian Social Studies*, 16(2), 97-121. doi: 10.22034/jss.2023.526282.1595
- Keshavarz, Kh. (2016). Students' Attitude Toward Family and Women. *Journal of Iranian Social Studies*, 10(4), 88-115.
- Keshavarz, Kh. (2018). *Unfinished Dream: Lived Experience of Girls at Iranian Universities*. Tehran, Iran: Institute for Cultural and Social Studies.
- Khosrokhavar, F., & Nikpey, A. (2009). *Avoir vingt ans au pays des ayatollahs*. Paris: Robert Laffont.
- Sarfi, M., Sarfi, T., Aris, S., Zohouri, M., & Aeini, B. (2023). Religion and Migration: An Iranian Survey. *Migration Letters*, 20(S4), 470-480.
- Serajzadeh, H., & Javaheri, F. (2006). Gender Equality among Students and Contextual and Attitudinal Variables Related to It. *Iranian Journal of Sociology*, 7(2), 3-40.

Most of the participants note the positive role that universities have played in their mental and attitudinal transformations, especially in the field of inter-gender relations. Most of the students who are active in student communities often talk about the positive impact of communal activity on their own growth and change. Based on research findings, we can acknowledge that in the universities of Tehran, where intellectual traditions and communal life are still alive despite all their ups and downs, people encounter tolerant norms and values. Our findings show that in Iran, the university does not show much agency for fulfilling the duty of rearing citizens who possess rights and duties, but it provides a space for students where they can have interpersonal and communal actions and interactions which prepare them for accepting the other and living together with equality.

NOVELTY

This study is innovative in both in terms of the topic and qualitative approach applied to it. Also, the research with sample population from Tehran University, Amirkabir University of Technology, and Alzahra University has led to a rich and diverse range of findings. Understanding the attitudes and mindsets of students toward inter-gender relations is important for a number of reasons. Firstly, it makes clear the impact of the younger generation's socialization and the values imparted to it. Secondly, students' accounts provide insight into conceptual models that shape people's understanding of gender issues, allowing possible future challenges and issues of gender to be observed and predicted.

ACKNOWLEDGEMENT

The article is based on a research project conducted by the author at the Institute of Cultural and Social Studies. The project "The Sociological Study of the Mindsets of Students in the Universities of Tehran regarding Inter-gender Relations" was approved in 2019 and concluded in the next year. I would like to express my sincere gratitude to Ms. Samira Yazdan Panah for her help during the course of the study. I would also like to thank Dr. Fatemeh Moosavi Viae for providing invaluable feedback that helped improve this work prior to its publication.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.



University Studies

47

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



these students, according to Connell, benefit from the shared profit of patriarchy as a result of conspiring with it and help continue the relations that disempowered women. Among the participants were girls who, despite being egalitarian regarding some issues, followed the stereotype that men are the main breadwinners of the family. The attraction of this hegemonic masculinity for this group of participants can eventually lead to the reconstruction of male dominance in the relationship between men and women. Some female participants ignore how giving the breadwinner role to the men of the family helps the continuation of male dominance. Considering gender role patterns to be effective in the gendered socialization of children and value transference helps us better understand the ambiguous attitudes of the participants who endorse gendered division of labor; specifically, the perceived significance of men as breadwinners and women as home-keepers.

Most male and female participants agree that laws around women's affairs are unequal and discriminatory. A minority of the men and women participating in the study want to promote equal rights, and they do so by engaging with their universities' communities and actively participating in class discussions. However, frustration concerning change in the law system is evident even among these action-takers. A group of participants recognize themselves as women's rights activists. Some of these activists view laws in the framework of the Universal Declaration of Human Rights as well as international conventions and believe in the necessity of a human rights basis for laws, while others see the solution in egalitarian readings of Islamic laws and believe that a modern reading can open new ways for the change of laws. What is notable in the study of participant accounts is the personal and individual activism of most of them and the absence of collective activism (at the time of the interview). Some participants follow solutions in their individual lives to mitigate the effect of these laws on their lives, but efforts to take collective action are absent among most of the participants.

The social relationship between men and women has inclined toward some levels of equality as shown by some participants. This inclination is more evident in the female participants of the study, although some of them are still accepting of the gender-based division of labor. Our research results align with Azad Armaki and Ghafari's findings (2002) that characterize the younger generation with lower levels of social closure in terms of a gender gap. The results of our research in Tehran universities indicate that while an egalitarian view can be seen among both religious and nonreligious women, some of the male participants' views align perfectly with official readings of gender relations. Students exhibit cosmopolitanism in their attitudes as they share universal values of gender equality and tolerance toward different lifestyles; this attitude is in contradiction with the dominant value system that perpetuates gender inequality, segregation of spaces, and separate role expectations for men and women.

2. How do students react to established inter-gender relations?

3. Has the university been able to influence people's change of attitude regarding inter-gender relations and relationships?

FINDINGS

Through the analysis of participant interviews, the resulting data were organized into major themes centered on perceptions and reactions toward gender relations. Each of these themes was further broken down into sub-themes as shown in the following table.

Table 1. Summary of major and minor themes resulting from interviews with participants in the study

Main Theme	Sub-Theme	Initial Codes
Disregarding the significance of gender discrimination	Justifying gender inequality	Emphasizing natural differences, abiding by gender role expectations, ignoring the significance of discriminatory laws.
	Colluding with patriarchy	Appealing to emotional relationships in the private and personal sphere, satisfied with women having fewer responsibilities.
Sensitive to gender discrimination	Lived experience of discrimination	Difference in opportunities as compared boys and girls in the family, gender stereotypes perpetuating disempowerment
	Noticing discrimination in the public sphere	Commodification of women, limited access to work opportunities, mandatory hijab, morality police, sexual harassment in public space.
	Aware of male privileges	Male hegemony in the legal system, the pressure of gender stereotypes, the pressure of the bread-winner role.
Taking action to create change	Being the actor of their own life	Trying to prove one following the personal development project.
	Making efforts to create change in gender relations	Taking action to raise awareness about gender, appealing to dynamic fiqh and religious intellectualism, using legal solutions such as conditions in the marriage contract.
	Frustration toward the possibility of change in discriminatory laws	Disappointment in structural reform of the law system, feeling exposed and vulnerable against the law, deciding to emigrate.

CONCLUSION

According to Pierre Bourdieu's theory, students who ignore or justify gender discrimination have accepted and internalized gender discrimination as a naturalized concept, trying to deny the existence of inequality between men and women. Among these students are those who in Raewyn Connell's terms, have colluded with patriarchy, and in spite of sometimes criticizing women's situation in society, still accept gender-based division of roles, labor, and some spaces. Some of



University Studies

45

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



INTRODUCTION

Sociological understanding of gender and gender relations emphasize the fact that gender is not an individual behavior rather a product of social and interpersonal relationships that form and change within a society. The transformations of the ways gender relations function can be observed in both macro-collective and micro-personal relationships of society members. Additionally, understanding shifts in attitudes and beliefs about gender is linked to how societies are organized, including their institutional and structural changes. "By looking at history, sociologists have found compelling illustrations of the way in which that world changes ... One of the most disorientating changes appears to be in what it means to be feminine or masculine and in how women and men act" (Holmes, 1387, 143). Sociologists view gender patterns as large processes working within all societies and pay attention to how these patterns have brought about our current reality (Ibid, 170). In the contemporary era, universities have become a significant factor for the formation and transformation of gender relations. After the revolution in Iran, there was overwhelming presence of women in universities as they tried to achieve higher levels of education. This undoubtedly contributed to the expansion of gender relations transformations as well as changes in attitudes and approaches towards gender in younger generations. Research shows that in modern times, the gender relations governing people's everyday lives have changed not only internationally, but also nationally. The increased options available to men and women for adopting and rethinking gender roles and the possibility of delaying processes that were previously considered natural and unavoidable bring about different scenarios in people's lives. The sociological analysis of gender relations can be summarized in themes such as "gender socialization", "learning and fulfilling gender expectations", "experiencing the first social encounters with the opposite sex", "romantic love", "gender relation patterns before and after marriage", " Staying unmarried ", "marriage and power structure in the family", "accepting or resisting emerging forms of gender", and "predicting the future of gender relations". A range of attitudes and mindsets towards these themes can be observed among university students.

METHODOLOGY

A qualitative approach guides the methodology of this study. We conducted 32 semi-structured interviews with male and female students from three universities in Tehran, including Tehran University, Amirkabir University of Technology, and Alzahra University. The sampling was gathered purposefully, using techniques maximizing participant diversity. All interviews were conducted during May, June and July 2020. We employed the thematic analysis method to analyze the data.

The research questions are as follows:

1. What do students think about inter-gender relations?



Original Research Paper

Gender relations in the mindset of students in Tehran universities

Khadijeh Keshavarz ^{*1}

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

ARTICLE INFO

Received: Nov. 8, 2022

Revised: Feb. 14, 2023

Accepted: Mar. 5, 2023

KEYWORDS

Gender Relations

Gender Discrimination

Students

Actor of Own Life

* Corresponding Author

✉ keshavarz@iscs.ac.ir

☎ +98 21 22570777

How to Cite this article:

Keshavarz, K. (2023). Gender stereotypes and their footprint on female labor market: The origin of choices and preferences, *Journal of University Studies*, 1(3), 137-163. doi: 10.22035/jous.2023.5002.1026

URL:

http://www.jous.ir/article_455.html

Copyright:

© The Authors. This is an open access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

ABSTRACT

The subject of this research is the understanding of students' attitudes towards gender relations. Connell's theories of "gender order" and Bourdieu's "male dominance" have provided the conceptual framework for this study. Research data were collected using a qualitative approach and through semi-structured interviews with 32 female and male students of three universities in the Iranian capital i.e., University of Tehran, Amirkabir University of Technology and Alzahra University. The data were analyzed thematically that finally revealed three main themes and eleven sub-themes and showed that the students had three distinct approaches to gender relations: One group considered gender discrimination to be of little importance. They justified gender inequality based on natural differences, colluded with patriarchal values, and were somehow satisfied with lesser responsibility on the part of women in some fields. The second group constituted a large part of the participants, and was sensitive to gender discrimination. Within this group, most of female students had either experienced discrimination in their family life since childhood, or faced gender discrimination in the university and the labor market. Most of the male students in this group were aware of their gender-based privileges. The third group constituted a minority that was active in promoting legal gender equality within university associations or promoting student publications, etc. However, even among these activists, there was obvious frustration towards changing the laws. In some cases, this encouraged them to emigrate. Most of participants believed that universities play a positive role in their intellectual transformations, particularly in the field of gender relations. That said that the university usually provides a platform for interaction among students which can help bring changes to values and attitudes.



- Mirak Zadeh, A., Shiri, N., & Hedayatinia, S. (2014). Effect of social capital dimensions on entrepreneurial intention of agricultural students. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 45(2), 235-246. doi: 10.22059/ijaedr.2014.52160
- Mirzaei, H., Mirzaie, M., & Katebi, M. (2017). Investigating the potential of entrepreneurship and its related social factors: Case Study of Tabriz University. *Journal of Social Sciences Ferdowsi University of Mashhad*, 14(1), 33-61. doi: 10.22067/jss.v14i1.41906
- Mishal, N., Rimsha, I. & Shoaib, A. Ch. (2019). Factors Affecting Growth of Women Entrepreneurs in Pakistan. *Pakistan Administrative Review*, 3(1), 35-50.
- Noor, S., Isa, F. M., & Shafiq, A. (2022). Women's Entrepreneurial Success Models: A Review of the Literature. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 18(1), 137-162.
- Piva, E., & Rovelli, P. (2022). Mind the Gender Gap: The Impact of University Education on the Entrepreneurial Entry of Female and Male STEM Graduates. *Small Business Economics*, 59(1), 143-161.
- Sadeghi Fasaie, S., Saiedi, A., & Shafiei, Z. (2018). Coming back to house: Female self-employment and entrepreneurial acts in handicraft brands: A qualitative analysis. *Social Development and Welfare Planning*, 9(34), 63-94. doi: 10.22054/qjsd.2018.9001
- Sajjad, M., Kaleem, N., Chani, M. I., & Ahmed, M. (2020). Worldwide Role of Women Entrepreneurs in Economic Development. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2), 151-160.
- Shahriar, A. Z. M. (2018). Gender Differences in Entrepreneurial Propensity: Evidence from Matrilineal and Patriarchal Societies. *Journal of Business Venturing*, 33(6), 762-779.
- Shakiba, H., Rajabian Gharib, F., & Hejazi, Y. (2015). Relation between creativity and entrepreneurial intentions (Case Study: Agricultural Students, University of Tehran). *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 46(1), 83-93. doi: 10.22059/ijaedr.2015.54482
- Sookhtanlou M. (2018). Analysis of gender differences on the tendency to entrepreneurship of agricultural students: Case study: University of Mohaghegh Ardabili. *JEA*, 4(8), 13-22.
- Statistics Center of Iran (2021). Students of different educational courses of higher education institutions by gender, 2015-2016 academic year. Reterived from <https://amar.org.ir>
- Weber, Max (1994). Between Two Laws. In *Political Writings* (pp. 75-97). Cambridg: Cambridg University Press.
- Welsh, D. H., Memili, E., & Kaciak, E. (2016). An Empirical Analysis of the Impact of Family Moral Support on Turkish Women Entrepreneurs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(1), 3-12.

BIBLIOGRAPHY

- Ahmadi, M., & Arasti, Z. (2018). The moderating role of gender in the relationship between entrepreneurial capital and opportunity recognition. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 16(4), 223-245. doi: 10.22051/jwsps.2019.18894.1648
- Alinejad, M., & Mosavi, Z. (2021). Study of women entrepreneurial behavior in Yazd: From imposed structures to self-employment to social redefining leading to situational creativity. *Women's Strategic Studies*, 23(92), 153-172. doi: 10.22095/jwss.2022.260130.2549
- Arabiun, A., Mobini Dehkordi, A., & Salajegheh, N. (2019). Conceptualization of entrepreneurial action. *Journal of Entrepreneurship Development*, 12(2), 241-260. doi: 10.22059/jed.2019.270544.652814
- Bastian, B. L., & Zali, M. R. (2016). Entrepreneurial Motives and Their Antecedents of Men and Women in North Africa and the Middle East. *Gender in Management: An International Journal*, 31(7), 456-478.
- Brown, S., Hussain, F., & Masoumifar, A. M. (2019). Refugees and ICTs: Identifying the key trends and gaps in peer-reviewed scholarship. In *Information and Communication Technologies for Development. Strengthening Southern-Driven Cooperation as a Catalyst for ICT4D* (pp. 687-697). Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-030-18400-1_56
- Creswell, J.W., & Vicki, P.C. (2018). *Understanding research : a consumer's guide* (A. Kianmanesh, & M. Danaye Tous, Trans.). Tehran, Iran: Jahād-e Dānešgāhi, Allame Tabataba'i Branch.
- Cummings, S. J., & Lopez, D. E. (2022). Interrogating "Entrepreneurship for Development": A Counter-narrative based on Local Stories of Women in Rural Ethiopia. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 15(1), 22-43.
- Hochschild, A. R. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.
- Karimi, A., & Johari, H. (2013). Identifying the barriers to entrepreneurship development as perceived by graduate students. *Journal of Entrepreneurship Development*, 6(4), 151-167. doi: 10.22059/jed.2013.50805
- Kazemi, A., & Moghimi, B. (2018). Analysis of barriers of improving women's entrepreneurship in Iran using analytic hierarchy process. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 9(34), 249-274.
- Kirzner, I. M. (1983). Entrepreneurs and the Entrepreneurial Function: A Commentary. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2023). The Key Success Female Entrepreneur's Batik Jonegoro in Indonesia. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 67-79.



University Studies

41

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023

NOVELTY

This research employs qualitative research method through in-depth interviews to explore the narratives of female entrepreneurs concerning the impact of higher education and university degrees on their entrepreneurial endeavors.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.



University Studies

40

Extended Abstract

obtained codes, after comparing, merging, or eliminating similar ones, were systematically classified into three distinct levels: primary, main and sub-categories.

FINDINGS

The research findings include four main themes: "conflict between deliberation and reproach", "university as a platform for transformation", "university as a networking nexus ", and "the potential of the academic field for fostering creativity", additionally, there are ten sub-themes: "breaking free from bureaucratic and administrative constraints", "women's inclination towards creativity", "learning entrepreneurship concepts", "change of perception", "personal growth and excellence", "university and entrepreneurial networking", "entrepreneurial benefits of paying attention to networking", "convergence of skills and interests in education", and "educational guidance". The in-depth interviews' analysis unveils the pivotal role of university in shaping the quality and advancement of entrepreneurial endeavors among female students. The educational assets acquired by women entrepreneurs during their educational journey extend beyond academic subjects and significantly influence their social, familial, and individual status, proving to be advantageous for aspiring female entrepreneurs.

CONCLUSION

As a whole, the research underscored the vital role of university as a platform for establishing and engaging in communication networks, which substantially contribute to an entrepreneur's success and progress. This also as Kirzner believes that entrepreneurship entails a combination of boldness, imagination, determination, and willpower (Kirzner, 1983:150). In the course of this research, the interviewees too demonstrated the essential attributes of boldness, imagination, determination, and willpower while narrating their entrepreneurial journey. Moreover, these capabilities were further strengthened as they advanced in their entrepreneurial pursuits, with university playing a crucial role in fostering an environment conducive to cultivating and reinforcing these attributes. The study also emphasized that individual's insights and attitudes towards entrepreneurship are influential not only in entrepreneurial advancement but play a decisive role in shaping the behavior and decision of entrepreneurs. Psychological aspects, including motivation, interest, self-esteem, self-confidence, and attitude of others, significantly influence entrepreneurs and their overall success as corroborated by the research of Karimi and Johari (2013). Based on the findings, it can be inferred that the presence of robust communication networks is significantly associated with the educational background and level as well as the optimal utilization of university resources, particularly by tapping into the capacities of student organizations and academic associations. Importantly, the study indicates that there are no limits to forming these communication networks, and they can be effectively established virtually by accessing specialized educational resources to maximize their benefits.



University Studies

39

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



INTRODUCTION

In labor market, women often experience limited access to formal employment opportunities compared to men, despite similar educational qualifications. Recent data from the Iranian Statistical Center reveals a significant contrast, indicating that there are more than 20 million employed compared to only 3.5 million employed women in the country (ISC, 2021). It seems that entrepreneurship plays a crucial role in overcoming unemployment crisis and gets a job. Entrepreneurial action represents a connected pattern of activities within a dynamic and evolutionary process, driven by judgment and decision-making that is intertwined with creativity. In other words, creativity is achieved by leveraging a distinct cognitive style in collecting and using diverse information. Further, the mental capacity to apply this information plays a crucial role in fostering creativity. Consequently, there arises a need to establish an environment that actively encourages and nurtures creativity and initiative. Thus, it can be said that the university setting is a potential influencer on the creativity of its graduates. Consequently, this research tries to respond to the following questions: What are the educational assets possessed by female university students? And how do these educational assets translate into entrepreneurial activities?

METHODOLOGY

The present study adopted a qualitative method, employing phenomenological and interpretative approaches. Data collection was done through semi-structured interviews. A purposive sampling technique was utilized, combined with a snowball sampling method, to choose women entrepreneurs operating at micro and medium levels. These entrepreneurs had completed their education at various higher institutions, ranging from diploma to doctoral degrees, and were aged between 22 and 60 years. Each interview session had an average duration of 30 to 60 minutes, during which the researcher endeavored to establish a supportive and empathetic atmosphere for conversation. The study included a total of 14 interviewees, with all possessing less than 10 years of entrepreneurial experience. A large part of the interviewees' entrepreneurial activities relied on virtual space.

During the data analysis phase, the six-stage method proposed by Cresswell (2015) was adopted. In the first stage, the recorded interviews and notes, reflecting conditions expressed by the interviewees, were meticulously organized and categorized. Moving on to the second stage, the data were thoroughly examined to understand the ideas conveyed by the interviewees. Subsequently, each sentence, word, or paragraph was subject to careful scrutiny, and a conceptual code was assigned, aligned with the research topic and conceptual framework, to accurately represent the underlying ideas embedded within the content during the data analysis process. Following this, a thematic unit was considered for similar descriptions in terms of content and situation. A thematic unit, in this context, refers to a collection of descriptions that exhibit commonalities. Finally, the



Original Research Paper

The narratives of women entrepreneurs about the impact of higher education on entrepreneurial activities

Zahra Mirhosseini^{*1}, Zeinab Shafiei², Soghra Ashuri³

¹ Assistant Professor, Department of Women and Family Studies, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran

² Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran

³ Student of Women and Family Studies, Alzahra University, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Received: Dec. 8, 2022

Revised: Mar. 01, 2023

Accepted: Mar. 11, 2023

KEYWORDS

entrepreneur women
communication networks
higher education
entrepreneurial activities
creativity
socio-economic capability

* Corresponding Author

✉ z.mirhosseini@alzahra.ac.ir

How to Cite this article:

Mirhosseini, Z., Shafiei, Z., & Ashuri, S. (2023). The narratives of women entrepreneurs about the impact of higher education on entrepreneurial activities. *Journal of University Studies*, 1(3), 113–136. doi: 10.22035/jous.2023.5006.1030

URL:

http://www.jous.ir/article_445.html

Copyright:

© The Authors. This is an open access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

ABSTRACT

Over the past three decades, there has been a phenomenal increase in Iranian students in different levels of higher education. And according to the Iranian Statistical Center as reflected by the media, women have overtaken men in entering universities despite the fact that many of them do not get the opportunity to obtain official jobs. Thus, some of the female university graduates opt for entrepreneurship in order to participate in the socio-economic domain of the country. This study aims to understand the narratives of women entrepreneurs regarding the impact of higher education on their entrepreneurial activities. This is a qualitative research based on phenomenological studies. To this aim, in-depth interviews were conducted with 14 women entrepreneurs. Four main categories extracted include: passion/boredom contradiction, university as a platform for transformation, university as a medium for networking, and the academic field of creativity potentials. Additionally, ten sub-categories were: getting rid of official formalities and system subjugation as staff, nurturing or flourishing creativity and capability, learning fundamentals of entrepreneurship, changes in vision, personality growth and excellence, entrepreneurship and networking, entrepreneurial benefit from diligence to networking, ability and interest convergence in education, and educational guidance. The results indicate that universities are considered gateways to entrepreneurship for female students. Therefore, providing the grounds for establishing or connecting with various networks, promoting self-confidence and morale, and helping students flourish in their abilities will lead to the advancement of entrepreneurship among women and their social, family and individual status.

- Movahedi, R., Zoleikhaie Sayyar, L., & Bagheri, M. (2019). The Skills Affected Employment Intention and Employability of Graduate Women in Hamedan Province. *Woman in Development & Politics*, 17(3), 389-411. doi: 10.22059/jwdp.2020.277814.1007612
- Naderi Mahdeei, K., Zolikhahi Sayyar, L., & Pouya, M. (2023). Employability of Female University Students: A New Strategy for Enhancing Womens Presence in the Labour Market. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 21(4), 21-50.
- Nahvi, A., & Ghorbani, M. (2012). Investigating the Factors Affecting Women's Participation in the Labor Market: Case Study: The City of Mashhad. *Women and Family Studies*, 5(17), 147-158.
- Park, A., Bryson, C., Clery, E., Curtice, J., & Phillips, M. (eds.). (2013). *British Social Attitudes: The 30th Report*, London: NatCen Social Research, Available at www.bsa-30.natcen.ac.uk
- Rustagi, P. (2010). Continuing Gender Stereotypes or Signs of Change: Occupational Pattern of Women Workers. *The Indian Journal of Labour Economics*, 53(3), 481-500.
- Sadeghi Fasai, S., & Karimi, Sh. (2005). Gender Stereotypings in Iranian Television Drama (Mar.2004-Mar.2005). *Woman in Development & Politics*, 3(3), 59-89.
- Sagafi, Z., & Rad, F. (2014). Examine the Relationship between Gender Stereotypes and Social Participation among Female Students of Islamic Azad University of Miyandoab. *Sociological Studies*, 7(22), 25-45.
- Salleh, I. S., Ali, N. S. M., Yusof, K. M., & Jamaluddin, H. (2017). Analysing Qualitative Data Systematically Using Thematic Analysis for Deodoriser Troubleshooting in Palm Oil Refining. *Chemical Engineering Transactions*, 56, 1315-1320.
- Sarani, Z., Keshtegar, B., & Keshavars Hadad, Gh. (2015). The Participation of Married Women in Iranian Labor market: Logit Non-Linear Modeling. *Economic Modelling*, 8(27), 115-134.
- Sarfi, M., Sarfi, T., Aris, S., Zohouri, M., & Aeini, B. (2023). Religion and Migration: An Iranian Survey. *Migration Letters*, 20(S4), 470-480.
- Sharbatian, M. H. (2009). Social Aspects and Barriers of Women's Employment. *Peyk-e Noor*, 7(3), 85-95.
- Torkaman, S., & Fathi, S. (2017). Study the Effect of Women's Employment Concerns over the Quality of Their Lives. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 7(28), 13-26.
- Vendrik, M. C., & Schwioren, C. (2010). Identification, Screening and Stereotyping in Labour Market Discrimination. *Journal of Economics*, 99, 141-171. doi: 10.1007/s00712-009-0106-
- World Bank. (2018). Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (modelled ILO estimate). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
- Zwiech, P. (2009). Discrimination against Women in Professional Life in Chosen Pro-Feminist Theories. *Economics & Sociology*, 2(1), 96-104. doi:10.14254/2071-789X.2009/2-1/9



University Studies

35

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



- Gonzalez, M. Jose., Cortina, C., & Rodriguez, J. (2019). The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187-204. doi: 10.1093/esr/jcy055
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 393-398.
- Heydari, A., & Dehghani, H. (2017). A Qualitative Study on Consequences of Married Women's Employment and Its Moderators: School Teachers in Delvar City. *Sociology of Social Institutions*, 3(8), 73-95.
- Hosseini, H., & Dashti, M. (2012). A Study of Gender Stereotypes in the Iranian Literature: The Case of Al-e-Ahmad's Fictions. *Media*, 7(1), 25-45.
- Ikeda, S. (2018). The Nature and Limits of Gary Becker's Theory of Racial Discrimination. *The Review of Australian Economics*, 31(3), 403-417. doi: 10.1007/s11138-018-0420-9
- Kangethe, N, Lyria, K., & Nyamanga, A. (2014). The Gender Socialization Question in Education: Influence on Boys' and Girls' Academic Achievement. *European Scientific Journal*, 10(19), 279-294.
- Kkhayati, M., Movahedi, R., Hejazi, E., & Karimi, S. (2020). Psychological Reasons of Employment among Female Agricultural Graduates in Hamedan. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 12(53), 111-138. doi: 10.22092/jae.2021.343460.1743
- Maadani, S., & Nezhadfallah, M. (2014). The Effect of Women's Employment on Family. *Journal of Behavioral Sciences*, 6(20), 153-173.
- MacAdams, R.H (1997). Comment: Accounting for Norms. *Journal of Wisconsin Law Review*, 625, 625-637.
- Maguir, M., & Delahunt, B. (2017). Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-By-Step Guide for Learning and Teaching Scholars. *All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education (AISHE-J)*, 9(3), 3351-3364.
- Mehran, G., Naraghizadeh, A., & Malekzadeh, S. (2017). The Role of Gender Stereotypes of the 1st Grade High School Persian Language and Literature Textbooks in Choosing the Field of Study of Male and Female Students. *Educational Innovations*, 16(1), 43-66.
- Moini Far, H. S. (2009). Gender Prototype Representation in Media: Case Study of Hamshahri's Events Page. *Journal of Iranian Cultural Research*, 2(3), 167-197. doi: 10.7508/ijcr.2009.07.008
- Molla, E. (2016). The Role of School in Gender Socialization. *European Journal of Educational Sciences, EJES*, 3(1), 1-7.
- Moser, A., & Korstjens, I. (2018). Series: Practical Guidance to Qualitative Research. Part 3: Sampling, Data Collection and Analysis. *European Journal of General Practice*, 24(1), 9-18. doi: 10.1080/13814788.2017.1375091

BIBLIOGRAPHY

- Abedini, M., Liaghatdar, M.J., & Mansouri, S. (2015). Representations of Gender Roles in the Textbooks of Sixth Year of Primary School in Iran. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 20, 19-34.
- Abroshan, M., & Arjomandi, S. (2016). Representation of Gender Stereotypes in the Compiled Persian Textbooks of Iranian Elementary Schools. *Iranian Journal of Educational Society*, 1(2), 7-40. doi: 10.22034/ijes.2016.43668
- Aeini, B., Zohouri, M., & Mousavand, M. (2023). Iranians and Privacy Preservation on Social Media: A Systematic Review. *Positif Journal*. 23(10), 88-100.
- Akinlolu, M. (2022). Gender Stereotypes and Career Choices: A Cross-Sectional Study on a Group of South African Students in Construction Programs. *Acta Structilia*, 29(2), 83-115. doi: 10.18820/24150487/as29i2.4
- Ali Norowzi, R., Ghasemi, V., & Mohammad Taghi Nejad, R. (2015). Comparative Content Analysis of Picture Books by Iran and Syria, with Emphasis on the Role of Gender Inequality. *Journal of Applied Sociology*, 26(1), 17-38.
- Arnania, K. T. (2010). Gender Stereotypes and Gender Feature of Job Motivation: Differences or Similarity? *Problems and Perspectives in Management*, 8(2), 84-93.
- Banifatemeh, H., & Mahbod, N.. (2010). Grandstands of Ideas of Student about Women's Job. *Journal of Social Sciences*, 4(8), 23-45.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Cao, C., Duan, H., & NG, L.L. (2023). The Impact of Gender Inequality in Higher Education on Female Employment. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 8, 2355-2361. doi: 10.54097/ehss.v8i.4718
- Clarke, V., & Braun, V. (2013). *Successful Qualitative Research a Practical Guide for Beginners*. Sage Publication. Inc.
- Elmi, Z. (2004). Major Economic Policies and Female Labour Market in Iran. *Woman in Development & Politics*, 2(2), 17-37.
- Eringa, K., Caudron, L., Rieck, K., Xie, F., & Gerhardt, T. (2015). How Relevant are Hofstede's Dimensions for Inter-Cultural Studies? A Replication of Hofstede's Research among Current International Business Students. *Research in Hospitality Management*, 5(2), 187-198. doi: 10.1080/22243534.2015.11828344
- Fereidouni, S. (2018). *Reflection on Female Situation in Educational Documents in Iran; Gender Analysis of Educational Documents Bases on Females and Higher Education* [Research Proposal]. Female Studies Department, Institute for Cultural and Social Studies, Tehran, Iran.



University Studies

33

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023

NOVELTY

The novelty of this article is applying of Becker's theory in describing the employment situation of women in Iran.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.



University Studies

32

Extended Abstract

differences were basically wrong. Many participants also objected to what they considered to be discrimination against women which included the norms governing on family education and laws as the most important factor of discrimination. In this perspective, public space belongs to men, and women and girls are trained for private spaces, and in order to shape such education, families consider different values and principles to educate girls and boys.

What occurs in Iran and its footprint is seen in the beliefs of the participants in the research should be sought in three axes of the media, legal documents and content of textbooks. The gender analysis of legal documents, textbooks and the investigation of the representation of women presence in the content of various media indicate that all three axes emphasize the transfer of gender stereotypes, predefined roles of women, gender segregation in employment, among others. Seemingly, there is a space full of stereotypes the perception of which can show why most of the participants from different Iranian cities have beliefs with gender stereotypes. In such a space, with many stereotypes, women's employment is becoming a serious challenge, and indicates its footprint in the low female employment rate.

Becker claims that the white males, who are the most employers, have a "taste for discrimination" which makes them prefer to work with other white men, rather than with people of a different race or gender. According to Becker's theory, certain groups of workers like females are segregated from better jobs because they are less acceptable socially rather than lacking ability. Employers may also believe that particular characteristics, such as gender and race, correlate with those values and norms which characterise the primary employment segment.

What constituted the fundamental question in the theory of Becker and related to the creation of the taste is what can be used as the missing link in the Iranian labor market and women's employment and can provide a clearer description of the space. It seems that what mostly prevents women from market and employment is not only the structure and rules, but also gender perceptions concerning various affairs of women, and in particular their roles and responsibilities, which seriously affects their employment. The study emphasizes that in the space where the participants of this study, along with many other research findings in Iran, emphasize the prevalence of gender stereotypes, it is no longer possible to isolate the employment from these beliefs. It seems that the wide range of stereotypes, according to Becker, is the non-economic factors that shape the employer's tastes to exclude women from the job market. In the meantime, several studies confirm the link between gender stereotypes and discrimination in the labor market

Finally, in line with Becker's theory, gender-based beliefs and participants' views on employment, as well as university play a key role in the formation of the tastes or preferences of employers and even employees, and can lead to the separation of educated girls from the labor market.





INTRODUCTION

Female employment has been one the hottest debates around the world, to which, Iran is not an exceptional. Almost in 2 decades, Iranian females have overwhelmed higher education, with majority disciplines seeing their formidable presence. Several social activists have been trying their best to help female enter the labour market. Some governments throughout the last decade passed laws to facilitate females' employment. However, the rate of female employment in Iran has been significantly less than the global rate. Therefore the main goal of this research is to respond to the question as: Why despite increasing female university students and graduates, there is no significant change in the rate of female employment?

METHODOLOGY

A content analysis approach with an interpretive paradigm was adopted with the aim of understanding the point of views of students related to male and female's roles and responsibilities, female employment and employment atmosphere. The main question of the research is that why has the employment rate of women not increased in proportion to their growth in university? For that matter, 81 Iranian students (both males and females) from nine provinces of Iran were interviewed via semi-structured questionnaire. They were encouraged to talk about their experiences about their attitude towards female employment, some gender stereotypes and what they meant to them. The trustworthiness of the current research has been checked with four components of dependability, conformability, credibility and transferability.

FINDINGS

According the research findings in the first part, all students' narratives were categorized based on two themes: 'gender stereotypes' and 'meaning of females' employment'. Also, in the second part, the experiences of female students in higher education were divided into five themes: 'university as a only choice', 'social presence', ' social advantage', ' experience of independence' and ' building new values framework'. Findings show that among participants, gender bases play the main role in order to defining females' roles and responsibilities especially in the field of employment. In addition, among female participations, employment was considered a luxurious thing. They perceived university as a social institution that provide the possibility of social presence for them and the new values framework.

CONCLUSION

A review of the findings showed that gender stereotypes were alive among the participants who were Iranian teenagers. Plenty of these stereotypes about being female or male, gender-based roles and responsibilities are not on biological differences but on social, educational, cultural or religious characteristics. However, there are some people who objected to these views and believed that these



Original Research Paper

Gender stereotypes and their footprint on female labor market: The origin of choices and preferences

Somayeh Fereidouni ^{*1}

¹ Assistant Professor, Institution for Research and Planning in Higher Education, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Received: Nov. 8, 2022

Revised: Feb. 14, 2023

Accepted: Mar. 1, 2023

KEYWORDS

female labor market
gender stereotypes
discrimination
employers' choice

* Corresponding Author

✉ fereidouni@irphe.ac.ir

☎ +98 21 22010616

How to Cite this article:

Fereidouni, S., (2023). Gender stereotypes and their footprint on female labor market: The origin of choices and preferences, *Journal of University Studies*, 1(3), 113–136. doi: 10.22035/jous.2023.5010.1031

URL:

http://www.jous.ir/article_450.html

Copyright:

© The Authors. This is an open access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

ABSTRACT

Female employment, which has always been a very important and challenging issue around the world, is not an exceptional to Iran. Over the past two decades, Iranian females have become the most important costumers of higher education. A large number of social activists and even some governments have worked to facilitate females' employment. However, the rate of female employment in Iran has been significantly less than the global average. It seems that, there are some missing elements, which are rooted in social beliefs. This research has been designed based on interpretive paradigm, qualitative approach and thematic analysis method, in order to respond to this main question: Why despite increasing female university students and graduates, there is no significant change in the rate of females' employment? The research participants included 46 female and male high school students (who were about to enter higher education) and 35 female higher education students from 9 Iranian provinces. Findings showed that gender-based norms in defining females' role and responsibilities, especially about employment, have highlighted students' beliefs. On the other hand, female higher education students have defined employment as an ornamental good. They also defined the important role of university as an opportunity for them to social presence, which provides intellectual independence as well. In line with Becker's Theory, gender beliefs and female points of views about employment and university have serious share to build employers' tastes, which can lead to the separation of females from labour market.



- Mehran, G. (2006). Analysis of the girls and women empowerment process in Iranian educational system. *Journal of Education*, 87, 59-92.
- Mehran, G., & Adli, F. (2019). Female Education in the Islamic Republic of Iran: Understanding the Paradox of Tradition and Modernity. Women, Islamic, and Education in Iran. New York & London: Routledge.
- Motevaseli, M., Dabbaghi, H., & Abbasi, A. (2017). A theoretical pattern of individual and collective empowerment as the freedom in the community with an emphasis on Kant's and Amartya Sen's views. *Journal of Social Sciences*, (9)1, 27-50.
- Nayak, P., & Mahanta, B. (2012). Women empowerment in India. *Bulletin of Political Economy*, 5(2), 155-183. doi.org/10.2139/ssrn.1320071
- Program and Budget Management (2012). Administrative transformation and productivity with the cooperation of the respected vice-chancellors of the university. University strategic document.
- Raeisi, M., & Khoravi, M. (2021). Empowerment and socio-political participation of Baloch women after Islamic Revolution of Iran. *The Islamic Revolution Approach*, 15(55), 99-116.
- Reshi, A., & Sudha, T. (2022). Women Empowerment: A Literature Review. *IJEBAS*, 12(6). 1353-1359. doi: 10.54443/ijebas.v2i6.753
- Sen, A. (1999). Development as Freedom. New York: Anchor Books.
- Shettar, D. R. M. (2015). A study on issues and challenges of women empowerment in India. *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM)*, 17(4). 13-19. doi: 10.9790/487X-17411319
- Stromquist, N. (1995). *The Theoretical and Practical Bases for Empowerment*. Unesco Institute for Education.
- Stromquist, N. (2006). Gender, Education and the Possibility of Transformative Knowledge. *A Journal of Comparative and International Education*, 36(2), 145-161. doi: 10.1080/03057920600741131
- Stromquist, N. (2015). Gender Structure and Women's Agency: Toward Greater Theoretical Understanding of Education for Transformation, *International Journal of Lifelong Education*, 34(1), 59-76. doi: 10.1080/02601370.2014.991524
- Stromquist, N. (2015). Women's Empowerment and Education: Linking Knowledge to Transformative Action. *European Journal of Education*, 50(3), 307-324. doi: 10.1111/ejed.12137
- Stromquist, N. (1993). Women, education and empowerment: Pathways towards autonomy. In International Seminar on Women's Education and Empowerment, Hamburg, Germany, 1993.
- Tabassum, M., Begum, N., Rana, M., Faruk, M., & Miah, M. (2019). Factors influencing women's empowerment in Bangladesh. *Science, Technology and Public Policy*, 3(1), 1-7. doi: 10.11648/j.stpp.20190301.11
- Zamani Moghadam, M., & Afshani, A. (2021). Empowerment of female heads of households in Iran: A systematic review. *Social Welfare Quarterly*, 21(80), 45-80.

BIBLIOGRAPHY

- Aeini, B., Zohouri, M., & Mousavand, M. (2023). Iranians and Privacy Preservation on Social Media: A Systematic Review. *Positif Journal*, 23(10), 88-100.
- Aris, S., Aeini, B., & Nosrati, S. (2023). A Digital Aesthetics? Artificial Intelligence and the Future of the Art. *Journal of Cyberspace Studies*, 7(2), 219-236. doi: 10.22059/jcss.2023.366256.1097
- Bhat, A. (2015). Role of education in the empowerment of women in India. *Journal of Education and Practice*, 6(10), 188-191.
- Cornwall, A. (2016). Women's empowerment: What works?. *Journal of International Development*, 38(3), 342-359. doi: 10.1002/jid.3210
- Fereydu, S. (2012). Reflection on women empowerment concept, components and processes. *Journal of Cultural Management*, 6(17), 116-148.
- Heydari, F. (2018). Role & participation of women in sustained development. *Journal of Human Rights Research*, 11(13), 99-113.
- Hosseini, M. (2020). Thematic analysis of women's social development with emphasis on sustainable empowerment. *Journal of Iranian Social Development Studies*, 13(46-49), 185-198.
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435-464. Portico. doi: 10.1111/1467-7660.00125
- Kabeer, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1. *Gender & Development*, 13(1), 13-24. doi: 10.1080/13552070512331332273
- Kaldi, A., & Salahshouri, P. (2013). The investigation of social support's effect on women empowerment. *Journal of Iranian Social Development Studies*, 4(4), 7-22.
- Kermani, M., Mazlum Korassani, M., Behravan, H., & Noghani, M. (2012). Empowering female-headed households case: Women working in Kosar Centers affiliated to Tehran Municipality in 2012. *Iranian Journal of Sociology*, 14(3), 116-148.
- Keshavarz Shekari, A., & Azarkeshb, A. (2016). Criticism and restructuration of Sara Longwe's Theory on the indices of women breadwinners' empowerment. *Journal of Islam and Social Sciences*, 8(16), 5-35. doi: 10.30471/soci.2017.1319
- Keshavarzi, F., & Shamshiri, B. (2020). The applied model of women's empowerment development in Iranian Society: A mixed methods study. *Woman in Development & Politics*, 18(3), 463-484. doi: 10.22059/jwdp.2020.300983.1007816
- Ketabi, M., Yazdkhasti, B., & Farokhi, Z. (2003). Women's empowerment for participation in development. *Woman in Development and Political*, 1(7), 5-30.
- Longwe, S. H. (1998). Education for women's empowerment or schooling for women's subordination? *Gender & Development*, 6(2), 19-26. doi: 10.1080/741922726



University Studies

27

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023

components of Stromquist's theoretical framework and the identified components is the reference to the social context and cultural context that formed the components. Stromquist, as an American researcher, considers the theory of women's empowerment as a theory of social structure change and proposes education as a main force for empowerment that needs to be related to economic, political and psychological conditions. If the students of Alzahra University in expressing their thoughts consider it as an individual issue and even where they express the social dimension with components such as communication, respect, awareness, media literacy and social presence, they have not brought it up in relation to the society and paying attention to the change in social structure. In the continuation of the current research, it brings up the family dimension as key women's empowerment, which was not mentioned as a separate dimension in Stromquist's research.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.



CONCLUSION

For the students who were interviewed in Alzahra University, they proposed six dimensions of psychological, social, family, political, economic and knowledge needed for women empowerment. According to the findings:

"A powerful woman is the one who starts from the psychological dimension and reaches self-confidence, continues to expand her knowledge, and then enters the social and political level and becomes independent with the help of the economic dimension"

The psychological dimension has the largest number of components. Female students believed that they should start the changes from within themselves, but some of them had strong gender stereotypes while defying a powerful woman and were unable to free their minds from gender stereotypes.

In the social dimension, female students pointed to components such as social communication, respect, awareness of social issues, and social presence, but overlooked the important role of women in changing the social structure.

In the definition of the family dimension, the students only referred to the role of a woman as a wife and mother. They did not mention the position of a woman as a daughter in the family and in relation to her parents, and even to the role a woman can play in changing the family's belief. They did not mention the status of women, either.

In the economic dimension, the concept of job and earning was mentioned, which showed that from the students' point of view, financial independence was an important step and it helps a woman to develop her talents with the income from a job.

In the political dimension, having a female representative is very important. The reality is that if the policies of a country are not aimed at empowering women, the women of that society will not grow and the policy itself is not enough, but sufficient resources must be provided to achieve the goals.

Then, according to the students, knowledge was only reduced to having a university education and the existence of content through which education is carried out was ignored.

Here, in order to answer the main question, which is to find the components of an empowered woman from the perspective of the students of Alzahra University, it is necessary to refer to the main framework of the research, which is Stromquist's theory of empowerment. The four dimensions (economic, political, knowledge, and psychological) are at two micro and macro levels, and the components of empowered women in the current research have been identified in the six dimensions (psychological, social, family, political, economic, and knowledge). An important issue that can be seen in connection with the comparison of the



University Studies

25

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



INTRODUCTION

Over the past few decades, countries around the world have been focusing on macro development policies in order to achieve human excellence, eliminate inequality and create social justice. Empowering women is one of the important components of that endeavor. In order to achieve the sustainable development, a country needs the participation of all sections, especially women, and this participation is based on attention to their needs, requirements, and problems and finding ways to solve them. In other words, it must be said that the main aspects of sustainable development are improving the quality of life, including that of women. Therefore, it seems that addressing the concept of women's empowerment and finding its components can help get a clear picture of the concept. Here, the aim is to get acquainted with the concept of women's empowerment and know its components from the perspective of university students in Tehran's Alzahra University because it is a women's higher academic institution and female students' perspective on the issue can be more useful.

METHODOLOGY

The current research is qualitative in nature and has applied the thematic content analysis method. This pattern is identified through six precise processes, which are: familiarity with the data, initial coding, search for themes, review, definition and final writing and analysis. The research population is the female students from Alzahra University. They all were post-graduate students and selected through purposive sampling. Data were gathered through interviews that continued until reaching the saturation point was reached. The sample size was 50. In order to check the accuracy of the research, the results were returned to the participants and experts, the research process was written down, and continuous reference was made to them.

FINDINGS

Results showed that the concept of an empowered woman that the female students identified can be categorized into six dimensions: psychological dimension (with the components of freedom of speech, right to choose, decision, planning, purposefulness, management of emotions, Personal life skills, attention to existential value, self-confidence, self-confidence, sense of satisfaction, responsibility, solving personal problems, ethics, independence, strong spirit, strong character and courage), social dimension (with the components of communication, respect, social awareness) , media literacy and social presence), family dimension (with the components of interaction, having the power and skills of family life), political dimension (decision-making at the macro level and political literacy), economic dimension (with job and income components) and Knowledge (with the component of attention to the value of science).



Original Research Paper

Analyzing women's empowerment from the perspective of Alzahra University students

Saideh Pourkhazaei¹, Golnar Mehran^{*2}, Parvin Ahmadi³, Fariba Adli⁴

¹ PhD Student, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran

² Professor, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran

³ Assistant Professor, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran

⁴ Assistant Professor, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Received: Oct. 17, 2022

Revised: Feb. 18, 2023

Accepted: Mar. 5, 2023

KEYWORDS

Alzahra University students

Stromquist Model

Qualitative Method

* Corresponding Author

✉ gmehran@alzahra.ac.ir

☎ +98 9125976854

How to Cite this article:

Pourkhazaei, S., Mehran, G., Ahmadi, P., & Adli, F., (2023). Analyzing women's empowerment from the perspective of Alzahra University students. *Journal of University Studies*, 1(3), 63–84. doi: 10.22035/jous.2023.5039.1038

URL:

http://www.jous.ir/article_451.html

Copyright:

© The Authors. This is an open access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

ABSTRACT

A country needs the participation of all members of society, including women to achieve sustainable development. Women make up half of the population, which is especially important to pay attention to their needs, issues, problems, and prepare programs for their training and empowerment. In other words, empowering women is one of the important components of that endeavor. From this point of view, this research aims to analyze women's empowerment from the point of view of students of Alzahra University, a women higher academic institution in Tehran. The research is qualitative based on a semi-structured interview with 50 students in the academic year of 2022–2023. Based on the findings, the concept was categorized into six dimensions: psychological (with the components of freedom of expression, right to choose, decision making, planning, purposefulness, management of emotions, personal life skills, attention to existential value, self-belief, trust to ego, sense of satisfaction, responsibility, solving personal problems, ethics, independence, strong spirit, strong character and courage), social (with the components of communication, respect, social awareness, media literacy and social presence), family (with the components of interaction, having the power and skill of family life), political (macro-level decision-making and political literacy), the economic dimension (with job and income components) and knowledge (with the component of attention to the value of science). This research helped understand the concept of women's empowerment and can play a key role in the policy making.

Walby, S. (2011). *The future of feminism*. Polity.

Williams, J. C. (2005). The glass ceiling and the maternal wall in academia. *New Directions for Higher Education*, 2005(130), 91-105.

Zahedi, Sh. (2002). Occupational Positions of Female Faculty Members: Changes during last 10 years. *Woman in Development & Politics*, 1(4), 2-10.



University Studies

22

Extended Abstract

- Odhiambo, G. (2011). Women and higher education leadership in Kenya: A critical analysis. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(6), 667-678.
- Pell, A. N. (1996). Fixing the leaky pipeline: women scientists in academia. *Journal of animal science*, 74(11), 2843-2848.
- Peterson, H. (2011). The gender mix policy-addressing gender inequality in higher education management. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(6), 619-628.
- Phillips, K. (2012). Companies with female directors perform better. *HR Review*, 50-72.
- Prosser, M. (2006). *Shaping a fairer future*. London: Department of Trade and Industry.
- Rahmani, Z. (2016). Women's management in higher education from A Juridical aspect. In *1st National Conference on Women and Management in the Higher Education* (pp.91-107). Islamic Azad University, Tehran, Iran. (In Persian)
- Resmini, M. (2016). The 'leaky pipeline'. *Chemistry-A European Journal*, 22(11), 3533-3534.
- Rhode, D. L. (2017). *Women and leadership*. Oxford University Press
- Rice, C. (2014). 6 steps to gender equality: How every university can get more women to the top and why they should, Tromso, Science in Balance Group.
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social studies of science*, 23(2), 325-341
- Salehi, N., Azarnoush, M., Salehi, N., Natiq, T., & Mehrane, M. (2016). Identifying obstacles to women's career advancement in higher education and providing effective solutions to improve the presence of women in management positions. 1st National Conference on Women and Management in the Higher Education (pp.143-157). Islamic Azad University, Tehran, Iran.
- Sarfi, M., Sarfi, T., Aris, S., Zohouri, M., Aeini, B. (2023). Religion and Migration: An Iranian Survey. *Migration Letters*, 20(S4), 470-480.
- Shapiro, M., Ingols, C., & Blake-Beard, S. (2008). Confronting career double binds: Implications for women, organizations, and career practitioners. *Journal of Career Development*, 34(3), 309-333.
- Shava, G. N., & Chasokela, D. (2020). Women in Higher Education Leadership and Parenthood, Experiences from a University in Zimbabwe: So, Few Women in Leadership Positions. *The Education Systems of Africa*, 1-15.
- UNESCO (2021). Women in higher education: has the female, advantage put an end to gender inequalities? Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182>
- Vice presidency for Women and Family Affairs (2022), National report on the managerial contribution of women in the 12th government. Tehran, Iran: Vice Presidency for Women and Family Affairs.



University Studies

21

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



- Institute for Research and Planning in Higher Education (2022). *Statistics of Higher Education in Iran, Academic Year 2019-2020*. Tehran: Institute for Research and Planning in Higher Education Publications.
- Jacobs, J. A. (1996). Gender inequality and higher education. *Annual review of sociology*, 22(1), 153-185.
- Johnson, H. L. (2017). Pipelines, pathways, and institutional leadership: An update on the status of women in higher education.
- Josselson, R. (1996). *Revising herself: The story of women's identity from college to midlife*. New York: Oxford University Press.
- Kamassah, S. (2010). Factors that enable women of South Asian and African descent to succeed in leadership positions in higher education. *College Quarterly*, 13(3), 1-24.
- Klasen, S. (2018). The impact of gender inequality on economic performance in developing countries. *Annual Review of Resource Economics* 10, 279-298.
- Leal Filho, W., Eustachio, J. H. P. P., Caldana, A. C. F., Will, M., Lange Salvia, A., Rampasso, I. S., ... & Kovaleva, M. (2020). Sustainability leadership in higher education institutions: An overview of challenges. *Sustainability*, 12(9), 3761.
- LI, L. C., & Kam, I. C. P. (2021). Women in higher education leadership: Challenges in Hong Kong. *International Briefs for Higher Education Leaders* 9, 11-12.
- Liu, S. N. C., Brown, S. E., & Sabat, I. E. (2019). Patching the "leaky pipeline": Interventions for women of color faculty in STEM academia. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), 32.
- Longman, K. A. (2018). Perspectives on women's higher education leadership from around the world.
- Luke, C. (2001). Academic career paths: Women in senior management in Malaysian higher education. *Asia Pacific Journal of Education*, 21(2), 52-75.
- Madsen, S. R. (2012). Women and Leadership in Higher Education: Learning and Advancement in Leadership Programs. *Advances in Developing Human Resources*, 14(1), 3-10.
- Main, J. B., Wang, Y., & Tan, L. (2022). Preparing industry leaders: The role of doctoral education and early career management training in the leadership trajectories of women STEM PhDs. *Research in Higher Education*, 63(3), 400-424.
- Maranto, C. L., & Griffin, A. E. C. (2011). The antecedents of a "chilly climate" for women faculty in higher education. *Human Relations*, 64(2), 139-159.
- Montas-Hunter, S. S. (2012). Self-efficacy and Latina leaders in higher education. *Journal of Hispanic Higher Education*, 11(4), 315-335.
- Morley, L., Berma, M., & Abdul Hamid, B. D. H. (2017). Managing modern Malaysia: women in higher education leadership. In *The changing role of women in higher education* (pp. 137-154). Springer, Cham.

- Choi, S., & Park, C. O. (2014). Glass ceiling in Korean civil service: Analyzing barriers to women's career advancement in the Korean government. *Public Personnel Management*, 43(1), 118-139.
- David, M. E. (2016). *Feminism, gender and universities: Politics, passion and pedagogies*. Routledge.
- Davidson, M. J. (2012). Women in management worldwide: Progress and prospects. *Human Resource Management International Digest*, 20(6).
- Dunn, D., Gerlach, J. M., & Hyle, A. E. (2014). Gender and leadership: Reflections of women in higher education administration. *International Journal of Leadership and Change*, 2(1), 2.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, Mass: Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2018). Women and the labyrinth of leadership. In *Contemporary issues in leadership* (pp. 147-162). Routledge.
- European University Association (EUA) (2020). Male vs female university leaders: the hard facts on International Women's Day.
- Falahati, L. (2018). *Gender justice in Iran's higher education*. Tehran, Iran: Institute for Social and Cultural Studies.
- Ford, J., & Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. *Work, employment and society*, 25(2), 257-273.
- Gasser, C. E., & Shaffer, K. S. (2014). Career development of women in academia: Traversing the leaky pipeline.
- Gillard, J., & Okonjo-Iweala, N. (2022). *Women and leadership: Real lives, real lessons*. MIT Press.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Gipson, A. N., Pfaff, D. L., Mendelsohn, D. B., Catenacci, L. T., & Burke, W. W. (2017). Women and leadership: Selection, development, leadership style, and performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 32-65.
- Global Gender Gap Report (2022), World Economic Forum. Reterived from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
- Gonzalez Sullivan, L. (2009). Informal learning among women community college presidents. In D. R. Dean, S. J. Bracken, & J. K. Allen (Eds.), *Women in academic leadership: Professional strategies, personal choices* (pp. 95-127). Sterling, VA: Stylus Pub
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. doi: 10.1111/0022-4537.00234





BIBLIOGRAPHY

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158. Doi: 10.4324/9781003071709-29
- Ahmadipour, Z. (2016). A comparative study of women's management opportunities in the studied higher education system: Iran and Arab countries. *1st National Conference on Women and Management in the Higher Education* (pp.171-187). Islamic Azad University, Tehran, Iran.
- Aiston, S. J. (2014). Leading the academy or being led? Hong Kong women academics. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 59-72.
- Allen, A. (2005). Feminist Perspectives on Power. in E.N. Zalta (ed.), *Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2008 edition), <http://plato.stanford.edu/entries/feminist-power/#Bib> (accessed 1 October 2008)
- Alper, J. (1993). The pipeline is leaking women all the way along. *Science* 260(5106), 409-411. doi: 10.1126/science.260.5106.409
- Aris, S., Aeini, B., & Nosrati, S. (2023). A Digital Aesthetics? Artificial Intelligence and the Future of the Art. *Journal of Cyberspace Studies*, 7(2), 219-236. doi: 10.22059/jcss.2023.366256.1097
- Atkin, A. M., Green, R., & McLaughlin, L. (2002). Patching the leaky pipeline. *Journal of College Science Teaching*, 32(2), 102.
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in psychology* 12, 618250.
- Bain, O., & Cummings, W. (2000). Academe's glass ceiling: Societal, professional-organizational, and institutional barriers to the career advancement of academic women. *Comparative education review*, 44(4), 493-514.
- Bawa, S., & Sanyare, F. (2013). Women's participation and representation in politics: Perspectives from Ghana. *International Journal of Public Administration*, 36(4), 282-291.
- Bordbar, G., Hadi Nedoushan, H., & Jafari, Z. (2012). A survey of the attitudes of female faculty on the obstacles to their promotion for managerial positions in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, *Journal of Health Administration*, 15(48), 36-46.
- Bower, B. L., & Wolverton, M. (2009). *Answering the call: African American women in higher education leadership*. Stylus Publishing, LLC.
- Burkinshaw, P. (2015). *Higher education, leadership and women vice chancellors: fitting in to communities of practice of masculinities*. Springer.
- Burkinshaw, P., & White, K. (2017). Fixing the women or fixing universities: Women in H. E. leadership. *Administrative Sciences*, 7(3), 30.
- Butler-Henderson, K., Carbone, A., Devlin, M., Bull, R., Coldwell-Neilson, J., Fenton, S. H., Fitzgerald, T., & Lang, C. (2022). Editorial: Women and leadership in higher education learning and teaching. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 19(1), 1-5.

other words, the findings of present study indicate the existence of a wide gender gap in higher education and the establishment of a double-glazed glass ceiling in the path of women's career, which is an innovative step the authors have taken to highlight the issue.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.



University Studies

17

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



INTRODUCTION

Sociological understanding undoubtedly, women's participation in higher education worldwide has seen an increasing pattern since the 1970s. In Iran too, their number has increased dramatically over the past couple of decades thanks to educational justice policies. However, the growing trend of women participation in Iran's higher education has flayed the idea of feminization of higher education but the assessment on the ground reveals that several persistent gender inequalities remain at different levels of higher education, especially when it comes to faculty and administrative positions. The purpose of present study is to investigate the contribution of women in the managerial positions of the Ministry of Science, Research and Technology. This study was conducted through a semi-structured questionnaire that was distributed among the female managers in the Ministry in 2019.

METHODOLOGY

The data were collected, as said before, through a questionnaire distributed among the female managers of Iran's Ministry of Science, Research and Technology. The texts of the interviews were assessed to conclude women's participation in higher education as position holders.

FINDINGS

Results show that the share of women in managerial positions is less than 10 percent whereas; they face a double-glazed glass ceiling when comes to faculty positions. In the first layer, the small share of women in the academic ranks including associate professors and professors indicates they are limited to obtain high-level managerial positions. The high share of women in the positions of department management and deputy dean of faculties (97%) and the small share in the positions of vice-chancellors and presidents of universities (3%) was a representation of the second layer of the glass ceiling in Iran's higher education.

CONCLUSION

The fewer women participation reflects leaking pipelines in the managerial ladder of Iran's higher education domain. Finding shows a total of 97% of women's management positions in faculties but they have to encounter with shuttered gates to pass through if want to get higher academic positions in universities. This is despite the fact that there is a double-glazed glass ceiling over the organization structure. It can be said that women experience multi-faced challenges on their path to climbing a managerial ladder.

NOVELTY

Numerous researchers believe that "playing with numbers" in higher education has been used as a cover to hide the existing inequalities. Emphasizing on the feminization of higher education and providing statistics on the presence of women is part of this game, which in practice prevents a more accurate analysis of inequalities in higher education. It can be said that women participation is far less than their average entry into Iran's higher education during the past two decades. In



Original Research Paper

Women in Iran's higher education management: A double-glazed glass ceiling over the shuttered gates of faculties

Leila Falahati ^{*1}

¹ Associate Professor, Department of Women Studies, Institute for Social and Cultural Studies, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Received: Oct. 17, 2022

Revised: Feb. 4, 2023

Accepted: Feb. 18, 2023

KEYWORDS

women's management
women in higher education
glass ceiling
gender inequality
gender in higher education

* Corresponding Author

✉ falahati@iscs.ac.ir

☎ +98 21 22570777

How to Cite this article:

Falahati, L. (2023). Women in Iran's higher education management: A double-glazed glass ceiling over the shuttered gates of faculties, *Journal of University Studies*, 1(3), 33-61. doi: 10.22035/jous.2023.5003.1027

URL:

http://www.jous.ir/article_453.html

Copyright:

© The Authors. This is an open access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

ABSTRACT

A glance at the participation of women in higher education across the world shows that the presence of women in higher education has been increasing steadily since the 1970s, and in Iran, this process has witnessed a dramatic growth in line with the policy of educational justice. This growing trend of women's participation raised the idea of feminization of higher education in Iran although the evaluation of achievements indicates the existence of stable gender inequalities at different aspects of higher education. The purpose of this study is to investigate the share of women in the management positions of the Ministry of Science, Research and Technology. The data were collected through a questionnaire distributed among female managers of the Ministry in 2020-2021. Findings revealed that the share of women in management positions is less than 10% and at the same time they are facing a double-glazed glass ceiling. In the first layer of this ceiling, a small share of women in the scientific ranks, including assistant professor (15%) and full professor (5%) prevent them to achieve higher level of managerial positions in higher education. This process is a reflection of the concept of leaky pipelines in the structure of higher education in Iran, which reflects the fact that women fall in the promotion process. In the second layer, the large share of women in the positions of department management and deputy of faculties (97 percent) and the small share in to university administrable positions (3 percent) indicate gender inequality. The findings showed that a total of 97% of women's managerial positions are limited to the faculties, and the positions outside of the faculties are negligible. In other words, the faculties have shuttered gates to allow women to enter, meanwhile, the double-glazed glass ceiling rests over the administrative staircase of higher education.

- Tang, R. (2014). *Feminist Thought: A Comprehensive Introduction* (M. Naj Araghi, Trans.). Tehran, Iran: Ney.
- Tucker, K. K. (1999). *The Impact of Socialization on the Political Participation of Women in the American Political System* (Masters of Arts Thesis). Clark Atlanta University: Atlanta, State of Georgia. U.S.
- Tucker, J., & Kenneth. H. (1998). *Anthony Giddens and modern sociol theory*. London: Sage Pubilcation.
- Weber, M. (2007). *Methodology of Social Sciencens* (H. Chavoshian, Trans.). Tehran, Iran: Markaz.



- Molaei Kermani, B. M., Mirzaei, H., & Mirzaei, M. (2019). Weber's methodological indicators in recognizing Iran's social problems. *Iranian Journal of Sociology*, 20(2), 100-113. doi: 10.22034/jsi.2020.43314
- Morley, L. (2013). *Women and higher education leadership: Lacks and aspirations*. United Kingdom: Leadership Foundation for Higher Education.
- Nikookar, G. H., Farhadi Mohali, M., Farhadi Mohali, A., & Alidadi Takhlestani, Y. (2012). Sociological explanation of husbands' violence against women: An Eempirical test of a hybrid theoretical perspective. *Cultural and Educational Quarterly for Women and Family*, 7(22), 7-46.
- Paxton, P. (1997). Women in national legislatures: A cross-national analysis. *Social Science Research*. 26(4), 442-464. doi:10.1006/ssre.1997.0603
- Rahmani, Z. (2014). *Legal Aspects of Women's Management in Higher Education*. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Razmkhah, S. (2014). *Glass Ceiling and Managerial Ability of Women in Higher Education*. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Ritzer, G. (2012). *Sociological Theories in the Contemporary Era* (M. Thalasi, Trans.). Tehran, Iran: Scientific.
- Salehi, N., Azarnoush, M., Salehi, N., Natiq, T., & Marjan, M. (2014). Identifying Obstacles to Women's Career Advancement in Higher Education and Providing Effective Solutions to Improve the Presence of Women in Management Positions. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Sapiro, V. (1983). *The political integration of women: Roles, socialization and politics*. Urbana: Univerisity of Illinois.
- Seyed Javadin, S. R., Roshan Nejad, M., & Yazdani, H. (2008). Presenting and Explaining a Model to Investigate Causal Relationships between Women's Self-Concept, Perception of Glass Ceiling Obstacles and Glass Ceiling. *Journal of Scientific and Research on Women Studies*, 2(1), 148-187.
- Shai Moghadam, Y. (2004). Investigating the social factors affecting married working women's expectations from the work environment and family (Unpublished master's thesis). Al-Zahra University, Faculty of Social Sciences, Tehran, Iran.
- Shames, Sh. (2015). *Barriers and solutions to increasing women's political power*. New Jersey: Rutgers University-Camden.
- Shvedova, N. (2005). Obstacles to women's participation in parliament. In J. Ballington & A. M. Karam (Eds.). *Women in Parliament: Beyond Numbers* (pp. 33-50), Stockholm: International Idea.



University Studies

13

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



- Fay, B. (2008). *Contemporary Philosophy of Social Science a Multicultural Approach* (Kh. Dehimi, Trans.). Tehran, Iran: Tarh-e No.
- Freund, J. (2013). *Sociologie de Max Weber* [Sociology of Max Weber] (A. H. Nik-Gohar, Trans.). Tehran, Iran: Raizen.
- Fridkin, K. L., & Kenney, P. J. (2007). Examining the gender gap in children's attitudes toward politics. *Sex Roles*, 56(3-4), 133. doi:10.1007/s11199-006-9156-2
- Gelles, R. J., & Straus, M. A. (1988). *Intimate violence, the causes and consequences of abuse in the american family*. New York: Simon & Schuster.
- Giddens, A. (2004). *The Giddens Reader* (H. Chavoshian, Trans.). Tehran, Iran: Qoqnus.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252. doi: 10.1007/978-94-009-6669-7_18
- Halder, N. (2002). *Effective representation of women legislators in parliaments: A case study of New Zealand in theoretical and global perspectives* (Unpublished doctoral dissertation). University of Canterbury. New Zealand.
- Islami, A., & Islami, M. (2014). *Ways of Empowering Women to Obtain Managerial Positions in Higher Education. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System*. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Judge, Z.; and Rokhshande-ro, H. (2014). *Institutional and Infrastructural Contexts Affecting the Management of Women in Higher Education*. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Kazempour, Sh. (2014). *Women and Management in Higher Education (Obstacles and Solutions)*. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Mafi, M. (2004). *Investigating Family Factors Affecting Working Women's Work-Home Role Conflict* (Unpublished master's thesis). Allameh Tabatabai University, Faculty of Social Sciences, Tehran, Iran.
- Maqsodi, S., & Bostan, Z. (2004). Examining the problems caused by the simultaneous work and family roles of working women in Kerman city. *Women's Studies Quarterly*, 2(5), 129-150.
- Mirghfour, H. E. (2006). Identifying and ranking the effective factors in not assigning women to management positions in government organizations of Yazd Province. *Journal of Women's Studies*, 4(1), 101-122. doi: 10.22051/JWSPS.2006.1259
- Mohammad Taghi Zadeh, M., & Shakri Golpayegani, T. (2014). *Analyzing Government Duties for Women to Achieve Managerial Positions in Higher Education (with a Focus on Ensuring Public Interest)*. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>

BIBLIOGRAPHY

- Abedi Jebeli, M., Ahmadi, M., & Badr, F. (2014). Management of Women in Higher Education in Iran and the World Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Adu-Oppong, A. A., D. Aikins, E., & M. Darko, G. (2017). The place of women in higher education management: A Ghanaian perspective. *Global Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6(1), 10–18. doi: 10.24105/gjiss.6.1.1702
- Ahmadipour, Z. (2014). A Comparative Study of Women's Managerial Opportunities in the Higher Education System (Case Dstudy: Iran and Arab Countries). Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Alishiri Taleghani, B., & Ahangari, M. M. (2014). A Practical Model to Improve the Position of Women in Higher Education with an Emphasis on Glass Ceiling Barriers. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Alishiri, B., & Kemari, H. (2014). Identifying Success Factors and Management Problems of Women in Higher Education and Providing Solutions. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Atkeson, L. R.; & Rapoport, R. B. (2003). The more things change the more they stay the same: Examining gender differences in political attitude expression, 1952-2000. *The Public Opinion Quarterly*, 67(4), 495-521. doi: 10.1086/378961
- Aycan, Z. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles: A Journal of Research*. doi: 10.1007/s11199-005-7134-8
- Bari, F. (2005). Women's political participation: Issues and challenges. Paper Presented at the United Nations Division for the Advancement of Women Expert Group Meeting: Enhancing Participation of Women in Development through an Enabling Environment for Achieving Gender Equality and the Advancement of Women. Bangkok.
- Blaikie, N. (1993). *Apptoadres to social: Enquiry*. London: Polity Press.
- Carras, M. C. (1995). Indira Gandhi: Gender and foreign policy. In F. D'Amico & P. R. Beckman (Eds.). *Women in World Politics: An Introduction*. Westport, Conn: Bergin & Garvey.
- Delaware, B., & Gholami, S. (2014). The Pathology of the Small Presence of Women in the Management Field of the Higher Education System. Paper Presented at National Conference of Women and Management in Higher Education System. Retrieved from <https://confref.ir/legal/3846/>
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111(1), 3-22. doi: 10.1037/0033-2909.111.1.3



University Studies

11

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



higher education should not be described as a field where women are discriminated against, or a field where "gender" is a selection criterion, not merit and superiority.

- At the level of explanation: It should not be assumed that all women consider gender-structural obstruction as a factor for not entering management and believe that the male-oriented culture and structure of society prevent women from entering high-level management.

- At the level of prescription: It should not be assumed that all women should be in managerial positions and in a general order, all should be directed to these positions and that all women who enter the field of higher education and want to reach the managerial position are at an excellent level.

NOVELTY

The newness of the current research can be seen in the understanding of the fact that there are many women in the field of higher education who are entitled to hold managerial positions. Therefore, for planning to improve the status of women in this field, various policy solutions should be adopted.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.

Dependent Shadow Sitters: This type of university women includes those who accompany, support and follow their proposed programs in order to gain maximum acceptance from men. In other words, they abandon their femininity and womanhood and promote men's policies. It seems that this lot in the field of higher education imitates men in a way.

Isolated Familyists: This type includes university women who, based on traditional cultural beliefs, consider management to be a male domain and have a less curious and persistent view of this field and its activities. Therefore, according to the coordinates of the management field in Iran and the male nature in this field, not only do they not enter this field, but seek to stay away from it.

Waiting Aspirants: This group includes academic women, who see in themselves a lot of competence to hold managerial positions, and as a result, want to acquire that positions but they lack backing and support to enter this territory. However, this group doesn't lose patience despite numerous obstacles on its path rather put all their efforts and are very active in this domain.

CONCLUSION

In general, the result of this article can be expressed with the following points:

1. The university in Iran is considered a part of society and a pillar of socio-cultural structure. The important and noteworthy point in the discussion on the presence of women in managerial positions in the higher education domain is that it has a deep connection with the rest of social issues. As such, there is need to pay attention to the country's structure and find a solution since the presence of women in higher education is not separate from their presence in other social fields. In other words, the presence of women in managerial positions cannot be seen in a vacuum, but must be seen in relation to other factors. In fact, an all-round approach is necessary for a correct understanding of women's issues, including their presence in managerial positions in higher education.

2. Today, Iranian women are numerous when comes to holding managerial positions in higher education. Of course, it should be pointed that their plurality has also been extended to awareness and activism means person gains knowledge through his/her own awareness and through this, becomes active. The recognition that occurs as a result of awareness gives the possibility to take different decisions during the tenure of managerial positions. Since awareness and its origin are different in people, the selection of the way of encounter will be different as well, and as a result, we will witness to the proliferation of their types and categories. It should be noted that in the case of Iranian women, it is impossible to witness one-sidedness and homogeneity in facing management positions in the higher education field.

3. Regarding the presence of women in higher education and holding top positions, at the levels of description and explanation as well as prescription, one should not go to prevailing narrative or issue a general judgment about all of them.

- At the level of description: Women's understanding of holding managerial positions in



University Studies

9

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



INTRODUCTION

The Iranian society has gone through many changes in economic, political, social and cultural domains over the past five decades. If the intention is to study and understand Iran from the perspective of transformation and development, one of the topics that seems necessary to be investigated is the significant presence of women in the field of higher education. It's most important lines are focused on gender sensitivities in the analysis of this unprecedented presence, and on the top is the issue of managerial positions of women which have been widely researched but most of them have concluded that women faced rejection while making efforts to enter the managerial field in academic institutions.

Based on studies, it is clear that all academic women have the understanding of their exclusion when it comes to holding managerial positions in higher education domains. In other words, they believe that the owners of this field (men) have been main obstacle to their way to those posts. But the question arises, how do academic women in the field of higher education understand holding of managerial positions? To answer this question, it seems that the issue should be investigated with an interpretative approach and from the perspective of women themselves.

PURPOSE

The current research aims to find the answer to this question: What is the typology of academic women's understanding of holding managerial positions in the higher education domain?

METHODOLOGY

This paper tries to answer the aforementioned research question by taking into account an interpretive approach and thematic analysis method. The statistical population is all faculty members and female doctoral students of Allameh Tabatabai University. They were selected through purposive sampling and interviewed with a semi-structured questionnaire.

FINDINGS

By putting "sociological glasses" on their eyes, the researchers were able to identify and formulate five types of women holding managerial positions in this field: Desperate protesters, Survivors of the field competition, Dependent shadow sitters, Isolated familyists, and, Waiting Aspirants.

Desperate protesters: This refers to university women who are desperate enough to hold suitable managerial posts. They go to a corner and generally do not want to either to compete or make an effort to get that position. In general, one of the attitudes of academic women suitable for managerial positions is to withdraw from this field.

Survivors of Field of Competition: This type refers to the women who have entered the competition to hold university positions, but have been sidelined by the owners of this field (men). The mentioned group believes that it is largely due to patriarchy in the society and pessimist men's thinking strengthened by the patriarchal ideology.



Original Research Paper

The typology of academic women's understanding of holding managerial positions in higher education fields

Mohammad Taghi Karami Qahi^{*2}, Zainab Moradi Nejad²

¹ Associate Professor, Department of Women's Studies, Faculty of Social Sciences Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

² PhD in Political Sociology, Faculty of Social Sciences Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Received: Nov. 5, 2022

Revised: Feb. 9, 2023

Accepted: Feb. 26, 2023

KEYWORDS

academic women
higher education
typology
managerial positions

* Corresponding Author

✉ karami@atu.ac.ir

☎ +98 9121348107

How to Cite this article:

Karami Qahi, M.T., & Moradi Nejad, Z. (2023). The typology of academic women's understanding of holding managerial positions in higher education fields. *Journal of University Studies*, 1(3), 7-31.
doi: 10.22035/jous.2023.5041.1039

URL:

http://www.jous.ir/article_454.html

Copyright:

© The Authors. This is an open access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

ABSTRACT

The increasing presence of women in higher education arenas has been one of the most important developments over the past few decades. However, their understanding of holding managerial positions in academia seems an important topic to be dealt with and the current paper is an attempt in this regard. For this, a conceptual framework is compiled with an interpretive approach relying on sensitive concepts such as culture, double hermeneutics and glass ceiling from the views of Max Weber, Anthony Giddens and Morris et al. In order to achieve the goal, the thematic analysis method and an in-depth individual interview technique were used. The statistical population was faculty members and female doctoral students of Allameh Tabataba'i University, 18 of them were selected by purposeful sampling and individual interview techniques. Based on the results, five types of desperate protestors, survivors of the competition, dependent shadow sitters, isolated familyists, and waiting intentions were extracted. The findings revealed three important points: 1. University in Iran is part the society and socio-cultural structure. The issue of women on managerial positions has a deep connection with social issues, and it should be seen in the light of the country's structure as a whole. 2. Today, Iranian women hold numerous managerial positions in the higher education domain. Of course, it goes to their level of awareness and activism which help them enter into the realm of academia. 3. Regarding the women's presence in higher education fields, one should not go to the prevailing narrative and issue a general verdict for all of them.



Editor's Note

Prehistory and history of universities in Iran: An alternative approach

Reza Samim¹

¹ Associate Prof., Dept. of Cultural Studies, Institute for Cultural, Social and Civilization Studies, Tehran, Iran

Statistics show that in the year 2001, there occurred a major demographic transformation in Iranian universities, a transformation that, along with it, brought about many cultural, social and economic consequences. That year, the number of women admitted to public universities exceeded for the first time that of men. In other words, 50.5% of all those admitted to universities were women. If we assume this increase in number as the beginning of the feminization of the student status in Iranian universities, we must ask ourselves what is the relationship between this transformation and the cultural, social and economic changes that universities witnessed from that year onwards? This is a fundamental question in the cultural and social studies of universities in Iran.

The year 2001 can also be considered the beginning of a general debate on the role of women in Iran's higher education. Since then, many researches have been conducted and articles have come up in this regard. Most of these researches and articles could focus on two issues: 1) Gender and identity changes affected by this great transformation, and 2) Difficulties and problems related to attracting female graduates in the labor market. We have dedicated this issue of the University Studies Quarterly in collaboration with the Department of Women's Studies of the Research Institute of Cultural, Social and Civilization Studies to investigate the issues of women in higher education and thus collected articles under the two aforementioned topics. In the first article, which examines the understanding of university women about the managerial tenure in higher education, Mohammad Taghi Karmi Qahi and Zainab Moradinejad have presented a

noteworthy typology from the point of view of women regarding the problems and capacities of proper management in the university. In the second article, "Women in Iran's Higher Education Management: A Double-glazed Glass Ceiling over the Shuttered Gates of Faculties", Leila Falahati has addressed the same issue, having a more extensive discussion about these problems. In the subsequent articles, Saideh Pourkhazaei et al., Samieh Fereidouni, and Zahra Mirhosseini et al. have addressed the issue of empowering women in higher education and their employment after graduating from universities. Somayeh Fereidouni, in her article, raises the question as why there has not been a significant change in women's entry into the labor market despite the increase of female graduates. The last two articles are dedicated to gender and identity changes affected by the presence of women in higher education. Mohammad Aghasi and Zahra Sadat Rooholamin have narrated the female students' experience of identity changes while attending the university whereas; Khadijeh Keshavarz has examined the views of students from three universities in the Iranian capital such as the University of Tehran, Amir Kabir University and Al Zahra University on gender relations. She categorizes those views into three approaches and carefully lists their differences. Based on procedures adopted in previous issues of the quarterly, Mehri Tayebinia has written a review on Karam Habibpour Getabi's book entitled *The Social Construction of Difference: Gender in the University Classroom*. This is a critical review that highlights the strengths and weaknesses of this book and offers helpful suggestions at the end.

CONTENTS

Editor's Note

Women and university in Iran	5
------------------------------	---

Research Papers

The typology of academic women's understanding of holding managerial positions in higher education fields <i>Mohammad Taghi Karami Qahi, Zainab Moradi Nejad</i>	7
Women in Iran's higher education management: A double-glazed glass ceiling over the shuttered gates of faculties <i>Leila Falahati</i>	15
Analyzing women's empowerment from the perspective of Alzahra University students <i>Saideh Pourkhazaei, Golnar Mehran, Parvin Ahmadi, Fariba Adli</i>	23
Gender stereotypes and their footprint on female labor market: The origin of choices and preferences <i>Somayeh Fereidouni</i>	29
The narratives of women entrepreneurs about the impact of higher education on entrepreneurial activities <i>Zahra Mirhosseini, Zeinab Shafiei, Soghra Ashuri</i>	37
Gender relations in the mindset of students in Tehran universities <i>Khadijeh Keshavarz</i>	45
The narratives of female students' experience of the quality of identity changes <i>Mohammad Aghasi, Zahra Sadat Rooholamin</i>	53

Book Reviews

Book review of "Social construction of difference; Gender in the university classroom" by Karam Habibpoor Gatabi <i>Mohammad Aghasi, Zahra Sadat Rooholamin</i>	59
--	----

Journal of University Studies (JOUS)

Volume 1, Issue 3, Spring 2023

JOUS is a quarterly journal, Published by Iranian Institute for Cultural, Social and Civilization Studies (ICSCS).

Director-in-Charge: Reza Gholami, Ph.D

Editor-in-Chief : Reza Samim, Ph.D

Publisher: Institute for Cultural, Social and Civilization Studies

Editorial Board

Mousa Akrami, Professor of Islamic Azad University Science and Research Branch; **Mohammad Baher Alizade Aghdam**, Professor of Tabriz University; **Morteza Bahrani**, Associate Professor of Institute for Cultural, Social and Civilization Studies; **Saeede Garoosi**, Professor of Shahid Bahonar University of Kerman; **Mohammad Javad Harati**, Professor of Bu-Ali Sina University; **Abdolhossein Kalantari**, Associate Professor of Tehran University; **Reza Mahoozi**, Associate Professor of Institute for Cultural, Social and Civilization Studies; **Nematollah Moosapour**, Professor of Hormozgan University; **Ali Paya**, Professor of The Islamic College (London); **Reza Samim**, Associate Professor of Institute for Cultural, Social and Civilization Studies.

Referees of this Issue

Amini Saeede, Associate Professor of Sociology, Allame Tabataba'i University; **Zohre Anvari**, Assistant Professor of Ecological Anthropoligy, University of Tehran; **Leila Falahati**, Associate Professor of Women Studies, Institutue for Cultural, Social and Civilization Studies; **Maghsood Farasatkah**, Professor of Development of Higher Education Planning, Institute for Research and Planning in Higher Education; **Khadijeh Keshavarz**, Assistant Professor of Sociology, Institute for Cultural, Social and Civilization Studies; **Reza Samim**, Associate Professor of Sociology, Institute for Cultural, Social and Civilization Studies; **Zhale Shaditalab**, Emeritus Associate Professor of University of Tehran; **Somayeh Shalchi**, Assistant Professor of Sociology, Allame Tabataba'i University; **Afsaneh Tavasoli**, Associate Professor in Sociology of Women and family, Al-Zahra University

- This is an open-access Journal distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution.
License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)
- For further information, please visit: www.jous.ir
- All rights reserved for publisher.

Address:

No. 124, Momen Nejad St. (1st Golestan), Pasdaran Ave., Tehran, Iran

P.O Box: 1666914711

Tel: +98 21 22570719

Email: Journalsoffice@iscs.ac.ir

Website: <http://www.jous.ir>

3 Journal of University Studies

Volume 1, Issue 3, Spring 2023

► Editor's Note

Women and University in Iran

► Articles

The typology of academic women's understanding of holding managerial positions in higher education fields

Mohammad Taghi Karami Qahi, Zainab Moradi Nejad

Women in Iran's higher education management: A double-glazed glass ceiling over the shuttered gates of faculties

Leila Falahati

Analyzing women's empowerment from the perspective of Alzahra University students

Saideh Pourkhazaei, Golnar Mehran, Parvin Ahmadi, Fariba Adli

Gender stereotypes and their footprint on female labor market:

The origin of choices and preferences

Somayeh Fereidouni

The narratives of women entrepreneurs about the impact of higher education on entrepreneurial activities

Zahra Mirhosseini, Zeinab Shafiei, Soghra Ashuri

Gender relations in the mindset of students in Tehran universities

Khadijeh Keshavarz

The narratives of female students' experience of the quality of identity changes

Mohammad Aghasi, Zahra Sadat Rooholamin

► Book Review

Book review of "Social construction of difference; Gender in the university classroom" by Karam Habibpoor Gatabi

Mehri Tayebinia

