

بررسی جامعه شناختی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و شناخت موانع، مشکلات آنها

دکتر سید محمد صادق مهدوی^۱، روح انگیز لطیفی^۲

چکیده

طرح مسأله: یکی از نابرابریهایی که در عرصه علم قابل توجه است مقوله جنسیت می باشد که به موقعیت حاشیه ای زنان در این عرصه منجر شده است، تاریخچه حضور زنان نشان می دهد که در بسیاری از موارد حضور زنان یا نادیده انگاشته شده و یا اهمیتی بسیار کمتر از مردان داشته است. در ایران نیز شواهد حاکی از این است که وضعیت زنان در سطوح مختلف آموزش عالی به موقعیت زنان دانشگاهی در سایر نقاط دنیا شبیه است، علی رغم افزایش تعداد زنان در دانشگاه ها می بینیم که تعداد زنان در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری (خصوصاً) با کاهش چشمگیری روبرو است. این مطالب در مورد تعداد زنان هیات علمی نیز صادق است، آمار موسسه آموزش عالی نشان می دهد که از میان ۷۹۶۱۷ نفر (۶۵/۲۲ درصد)، اعضاء هیات علمی تمام وقت و حق التدریس دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی تنها ۱۸/۲۵ درصد به زنان اختصاص دارد و ۸۱/۷۵ درصد به مردان ۳ اختصاص دارد. این پژوهش قصد داریم به بررسی جامعه شناختی ارتقاء علمی زنان هیات علمی واحد تهران مرکزی و موانع و مشکلات آنان بپردازیم. این پژوهش از حیث هدف کاربردی و از حیث روش، توصیفی (همبستگی) است که شامل کلیه اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز می باشد و نمونه آماری آن در مجموع شامل ۳۰۰ نفر استاد خانم می باشد. که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند. گردآوری داده ها بر اساس پرسشنامه های اطلاعات زمینه ای و آزمون های محقق ساخته (۳۰ سؤال) انجام شد. داده های پژوهش با بهره گیری از شاخص آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون تحلیل شدند

یافته ها: یافته ها نشان داد که بین متغیر ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز با پایگاه اقتصادی-اجتماعی خانواده (ضریب ۰/۰۳)، ساختار سازمانی (ضریب ۰/۰۲)، علاقه مندی به رشته تحصیلی مشغول به تدریس (ضریب ۰/۰۲۹)، آشنایی با آئین نامه ها و بخشنامه های پژوهشی (ضریب ۰/۰۳۱)، میزان آشنایی با اینترنت و فضاهای مجازی (ضریب ۰/۰۱۹)، میزان آشنایی با زبانهای خارجی (ضریب ۰/۰۲۴)، ویژگی های تحصیلی و تجربی (ضریب ۰/۰۲۴)، و ویژگی های جمعیتی و اجتماعی (ضریب ۰/۰۰ درصد) رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد.

نتایج: با توجه به یافته های بدست آمده که در بالا ذکر شد نتایج نشان می دهد که وضعیت زنان چه در دانشگاه و چه در سایر جایگاه های اجتماعی - در عین مسأله آمیز بودن، روزه روز ارتقاء پیدا می کند؛ آگاهی های زنان نسل جدید از وضعیت خود روز به روز در حال افزایش است. بنابراین به نظر می رسد که به جای تاکید و پافشاری بر تدابیر حمایتگرانه افراطی معطوف به جنسیت زنان، بهتر این باشد که در فرایندهای تصمیم سازی و سیاست گذاری های فرهنگی، طرز تلقی ها فراتر از سوگیری های جنسیتی باشد، افراد، خواه مرد و خواه زن، بدون اصل قرار گرفتن جنسیت شان، به مثابه انسانی واجد کرامت، حقوق و تکالیف در نظر گرفته شوند، این امر مستلزم تعمیق و بسط نگاهی فراجنسیتی در رده های تصمیم گیرنده سازمانی در نهاد دانشگاه است که در آن به جای اولویت دادن به جنس خاصی بر توانایی ها و شایستگی های افراد برای کسب یا تصدی مدارج علمی و مناصب مدیریتی و اجرایی تأکید گردد.

کلید واژه: ارتقاء علمی، زنان، زنان هیأت علمی، موانع

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۱۱/۱۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۱۰/۸

^۱ استاد گروه جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (نویسنده عهده دار مکاتبات) d_mahdavy@yahoo.com

^۲ دانش آموخته مطالعات زنان و خانواده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

۸..... پژوهش نامه علوم اجتماعی ، سال سوم، شماره سوم، پاییز ۱۳۸۸

مقدمه

عامل جنسیت موجب شده تا قرن‌ها علم از مشارکت زنان و زنان از سهم خود در علم محروم بمانند، اما تحولات سده‌های اخیر رفته رفته از این حقیقت پرده بر گرفته و نوعی آگاهی برای بشر پدید آمده که طی آن به تدریج از قرن گذشته به این سوی تا حدودی سهم زنان در علم و نهاد اجتماعی آن به رسمیت شناخته شده و روند فزاینده از حضور و مشارکت زنان در نهاد علم جریان یافته است، با وجود این باز هم گویی وضعیت نهاد علم چنان نشده که ما در این قلمرو شاهد نوعی برابری کامل میان دو جنس باشیم، و لذا این مسأله خود به موضوعی مهم برای پژوهش علمی بدل شده است و وظیفه محقق است که حقیقت و صحت زنان را در نهاد اجتماعی علم مورد بررسی قرار دهند، پژوهش حاضر با هدف دستیابی به چشم‌انداز روشن‌تری از وضعیت زنان دانشگاهی صورت گرفته است، درک صحیح و واقعی از مسأله جنسیت در نهاد اجتماعی علم می‌تواند در بسط رویکردهای فراجنسیتی در نهادها و سامان‌های مختلف دیگر کمک شایان توجهی نماید.

بیان مسأله

در ایران شواهد حاکی از این است که وضعیت زنان در سطوح مختلف آموزش عالی به موقعیت زنان دانشگاهی در سایر نقاط دنیا شبیه است، بطوری که در چند سال اخیر درصد پذیرفته شدگان زن دانشگاه‌ها نسبت به گروه مردان بیشتر بوده، و در سال ۸۵-۸۴ این رقم به ۵۵ درصد رسیده است. اما علی‌رغم وضعیت موجود شاهدیم که تعداد زنان در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری (خصوصاً) با کاهش چشمگیری روبرو است. این مطالب در مورد تعداد زنان هیات علمی نیز صادق است، آمار موسسه آموزش عالی نشان می‌دهد که از میان ۷۹۶۱۷ (۶۵/۲۲ درصد) نفر اعضای هیات علمی تمام وقت و حق‌التدریس دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تنها ۱۸/۲۵ درصد زنان اختصاص دارد و ۸۱/۷۵ درصد مردان اختصاص دارد (<http://www.irphe.ir/fa/index.htm>).

این نابرابری ممکن است معلول شرایط مختلف از جمله ساختار تاریخی و سنتی باشد، به ویژه آنچه در جوامع سنتی بسیار مشهود است این مسأله است که در تمام طبقات اجتماعی تحصیل و ارتقاء علمی مردان از زنان با ارزش تر است، در نتیجه دستیابی به سطوح بالاتر علمی، شغلی برای مردان سهل تر است، این موضوع خود نتایج و تاثیرات فراوانی را در فرآیند اشتغال زنان در سطوح بالاتر اجتماعی به همراه دارد (آبوت و والاس، ۱۳۸۰: ۱۸۸).

همان طور که می‌دانیم، آموزش عالی در جهان امروز از دهه‌های پایانی قرن بیستم، رو به همگانی

بررسی جامعه شناختی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ۹

شدن گذاشته و به صورت تقاضای اجتماعی در آمده‌اند به ویژه با حضور عصراطلاعات، نیاز به دانش بیش از هر وقت دیگر جنبه حیاتی به خود گرفته است، بنابراین افزایش دسترسی به آموزش عالی و حرکت به سوی همگانی کردن آن و به عنوان یک نیاز ملی، ازپیش شرط های اساسی برنامه اولویت‌های توسعه علوم و فن آوری کشوراست، آموزش نه تنها یکی از حقوق اولیه و اصلی انسان است بلکه جزء اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی به شمار می آید (زاهدی، ۱۳۸۱: ۵۶) پس بر آن شدیم که به مطالعه و تحقیق در خصوص بررسی جامعه شناختی ارتقاء علمی زنان هیات علمی واحد تهران مرکزی و موانع و مشکلات آنان بپردازیم.

هدف تحقیق

- بررسی پایگاه اقتصادی و اجتماعی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز .
- بررسی ساختار سازمانی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز .
- بررسی میزان علاقمندی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز به رشته تدریستان.
- بررسی میزان آشنایی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز با آئین نامه ها و بخشنامه های پژوهشی .
- بررسی میزان آشنایی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز با اینترنت و فضاهای مجازی .
- بررسی میزان آشنایی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز با زبانهای خارجی.
- بررسی ویژگیهای تحصیلی و تجربی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز .
- بررسی ویژگیهای جمعیتی -اجتماعی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز .

چهارچوب نظری

با توجه به تحقیقات صورت گرفته در این زمینه این نتیجه مهم قابل دستیابی است که تحقیق در مورد جایگاه زنان در عرصه علم بیشتر حالت بین رشته‌ای دارد و در حوزه مطالعات مربوط به جامعه‌شناسی زنان، جامعه‌شناسی علم، جامعه‌شناسی شغل، جامعه‌شناسی تاریخی، جامعه‌شناسی فرهنگ، جامعه‌شناسی سازمان قرار می‌گیرد و باید در ابعاد متفاوت به تبیین این مساله پرداخت. نظریه‌پردازان حوزه جامعه‌شناسی شغلی: در دهه‌های اخیر نسبت به موضوع جنسیت و فرآیند انتخاب شغل توجه بیشتری کرده‌اند و اذعان دارند که فرآیند انتخاب شغل و ارتقاء شغلی به‌ویژه

۱۰ پژوهش نامه علوم اجتماعی ، سال سوم، شماره سوم، پاییز ۱۳۸۸

برای زنان تحصیل کرده ویژگی‌های متفاوت از مردان دارد، عملکرد زنان تحصیل کرده در جهان به ویژه در کشورهای در حال توسعه نشان‌دهنده گذار از نقش تبعی و انفعالی و اشتیاق برای کسب آگاهی، مشارکت‌خواهی و دخالت فعالانه در تعیین سرنوشت خویش در خانواده، محیط کار و جامعه، روند و فزاینده تجمع اطلاعات و دانش در این حوزه حاکی از این است که در اغلب جوامع توجه زیادی به نقش جنسیتی در بازار کار و اشتغال اعمال شده است (زاهدی، ۱۳۸۱: ۵۴).

مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که تبعیض جنسیتی شغلی و جداسازی جنسیتی از ویژگی‌های اصلی بازار کار در سراسر جهان می‌باشد، عامل مذکور باعث کنار گذاشتن بخش وسیعی از نیروی فعال جامعه از بسیاری از مشاغل و به معنی هدر دادن منابع انسانی است، وجود و شیوع چنین عاملی در جامعه دارای پیامدهای منفی فراوان از جمله باعث نگرش منفی مردان نسبت به زنان و زنان نسبت به خودشان می‌شود. همچنین بر موقعیت و درآمد و بسیاری از متغیرهای اجتماعی دیگر مثل تعلیم و تربیت و آموزش زنان اثر منفی دارد و خود عاملی است که سبب می‌شود نابرابری‌های جنسیتی به نسل‌های بعدی تسری یابد. همچنین تفکیک مشاغل براساس جنسیت به نابرابری، ناکارایی و بی‌عدالتی اجتماعی دامن می‌زند. بازار کار نسبتاً جداگانه برای مردان و زنان باعث شده که انتخاب شغلی زنان محدود و تعداد متقاضیان مشاغل زنانه زیاد باشد و زنان برای کسب مشاغلی که مردانه نامیده میشوند کمتر با مردان رقابت کنند. براساس «نظریه‌های جنسیتی» به نظر می‌رسد که موقعیت زنان در بازار کار در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک نظام اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان‌اند، نکته مهم در این نظریه‌ها اختصاص کار خانگی، به‌ویژه مراقبت از کودکان به زنان است، این نظریه‌ها تاکید می‌کنند که گرایش مشاغل زنانه انعکاسی از نقش خانگی زنان است و درست همانطور که در بیشتر جوامع کار خانگی کم ارزش تر تلقی شده است، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم‌ارزش‌اند، همچنین انتساب زنان به ویژگی‌های نظیر بی‌رغبتی به نظارت بر دیگران، نیروی جسمانی کمتر، توانایی کمتر در علوم ریاضی، تمایل کمتر به سفر و بی‌رغبتی نسبت به کارهای مخاطره آمیز باعث شده تا زنان از بسیاری مشاغل و پست‌های حساس، کلیدی و تصمیم‌گیرنده که مردانه نامیده می‌شوند محروم شوند، در عوض وجود خصوصیات نظیر دستورپذیری بیشتر، شکایت کمتر از کار، علاقه بیشتر به کارهای تکراری، نیاز کمتر به درآمد (به علت دومین نان آور خانه) تمایل به انجام کار در محیط منزل (به منظور همراه کردن شغل با کار

خانه و تربیت فرزندان) در زنان منجر شده که زنان بیشتر در مشاغلی با درآمد کمتر، مهارت پایین‌تر و تأمین اجتماعی و پیشرفت کمتر به کار گمارده شوند، تمام این تصوراتی که در مورد توانایی‌ها و عملکردهای زنان وجود دارد که باعث می‌شود که زنان از پیشرفت در سلسله مراتب شغلی و علمی، سازمانی محروم شوند (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱۷۰).

شغل هیأت علمی و استادی دانشگاه از زمره مشاغل است که از منزلت اجتماعی بالایی برخوردار است، بنابر نظرسنجی‌های انجام شده در ایران در جهت بررسی منزلت اجتماعی مشاغل مختلف آشکار شد که مردم برای نقش علمی حرمت زیادی قائل شده و منزلت اجتماعی هیأت علمی را اولین (پس از پزشکی) از بالاترین می‌دانند، رتبه‌بندی منزلت اجتماعی شغل هیأت علمی در آمریکا، نیز بالا بوده و پس از رئیس دیوان عالی، فیزیکدان، دانشمند و سیاستمدار، فرماندار ایالت و وزیر قرار گرفته و مرتبه‌ای بالاتر از نماینده مجلس، دیپلمات، وکیل، قاضی، دندانپزشک و شهردار می‌باشد (باقریان، بی‌تا) بنابر مطالعه ویت مارش (۲۰۰۷) در مورد الگوی شغلی زنان از شغل هیأت علمی به شغل بی‌طرف به لحاظ جنسیتی نام برده است، به عبارت دیگر شغل هیأت علمی در دسته‌بندی مشاغل از زمره مشاغلی است که حضور در آن هم برای مردان و هم زنان امکان‌پذیر است و جنسیت زنان نباید مانع از حضور آنها در این شغل، کسب امتیازات و پاداش‌های برابر در مقایسه با مردان و پیشرفت در ابعاد و موقعیت‌های حرفه‌ای آنها گردد. در نظر گرفتن بی‌طرفی جنسیتی در مورد شغل هیأت علمی به این معنی باشد که اجتماع علمی بسیاری از کلیشه‌ها و تصورات شغلی که راجع به نقش زن و توانایی‌های آن وجود دارد را انکار کرده است و این بسی مایه خوشحالی است که ادراک جامعه علمی در مورد زنان تحت تأثیر عامل جنسیت قرار ندارد. اما به نظر می‌رسد که ادعای مزبور چندان با واقعیت هماهنگ نیست و وضعیت زنان هیأت علمی مانند سایر زنان، متأثر از عوامل و متغیرهای مطرح شده در بالا هستند، براساس مطالعاتی که در پیشینه تحقیق آورده شده، زنانی که به درجه دکتری نائل شده‌اند و در موقعیت هیأت علمی دانشگاه‌ها قرار گرفته‌اند نشان داده که تعداد زنان هیأت علمی در دانشگاه‌ها نسبت به تعداد مردان هیأت علمی اندک‌تر است، در سلسله مراتب سازمانی موفقیت‌های پایین‌تری دارند، از مشاغل اجرایی مهم محروم هستند، در محیط کاری منزوی شده‌اند، از حمایت کمتری برخوردارند، استخدام آنها به مراتب رشد کندتری نسبت به مردان داشته است، نسبت به مردان

هیات علمی از پاداش‌ها و امتیازات کمتری برخوردارند، از شبکه‌های ارتباطی و تعاملات غیر رسمی در فضای دانشگاهی محرومند، میزان حضور آنها در جوامع علمی، حرفه‌ای، سازمان‌های افتخاری و موقعیت‌های رهبری اندک می‌باشد و این‌ها با بی‌طرفی جنسیتی ادعا شده چندان هماهنگ نیست و پذیرش این ادعا را با مشکل مواجه می‌سازد، همچنین پذیرش این ادعا زمانی سخت‌تر می‌شود که «در هزاره سوم افرادی نظیر لاری سامرز رئیس دانشگاه هاروارد در کنفرانس تحقیقات اقتصادی ملی آمریکا، توانایی و استعداد‌های زنان برای ارتقاء در سطوح عالی علمی مورد تردید قرار می‌دهد و با این گفته خود باعث ایجاد جنجال‌های زیادی در محافل علمی و بین‌المللی می‌گردد، در واقع هدف او از بیان چنین ادعایی این است که کم بودن تعداد زنان در سطوح عالی علمی (کارشناسی ارشد، دکترا، مرتبه استادی) توجیه کند و در این زمینه استعداد و توانایی‌های ذهنی زنان را عامل موثر تلقی می‌کند (سنلز و کورتین، ۲۰۰۶: ۴۷).

به نظر می‌رسد که حقیقت اندک بودن تعداد زنان تحصیلکرده عضو هیات علمی و دارای مرتبه استادی در مقایسه با مردان طی فرآیندی بعد از مقطع لیسانس شروع می‌شود، مقاله ترزا ریس (۲۰۰۱) از گزارش ETAN نشان داد که در تمام کشورهای اروپایی که حتی از نظام‌های متفاوت تحصیل و استخدام برخوردار می‌باشند، زنان در مقطع لیسانس اکثریت را تشکیل می‌دهند اما هر چه به سطوح بالاتر مثل کارشناسی ارشد، دکتری وارد می‌شویم تعداد جمعیت زنان کمتر می‌شود حتی این روند تا مرتبه استادی همچنان ادامه دارد و جمعیت زنان با ریزش همراه است، این کاهش باعث می‌شود تعداد زنان در سلسله مراتب مدیریتی برتر دانشگاه‌ها که به تصمیم‌سازی در باب سیاست‌های علمی می‌پردازند، اندک باشد و در نتیجه بیشتر پست‌های کلیدی در اختیار مردان باشد و زنان کمتر در کمیته‌های علمی برتر که به اختصاص بودجه و امتیازات تحقیقاتی می‌پردازند حضور داشته باشد (ریس، ۲۰۰۱: ۲۵۲).

تئوریه‌ها و اقتصاد مطرح می‌کنند که افراد در تحصیلات سرمایه‌گذاری می‌کنند تا منافی که مورد انتظارشان است را تحقق بخشند و این منافع می‌تواند هم جنبه مادی و هم غیر مادی داشته باشد. واضح است که افراد با درجه دکتری سرمایه‌گذاری اساسی در سرمایه انسانی خود ایجاد کرده‌اند. این سرمایه‌گذاری شامل هزینه‌های مستقیم تحصیل، بعلاوه هزینه فرصت‌هایی که آن‌ها در طول سالهای تحصیل از دست می‌دهند، برای مثال: از دارندگان درجه دکتری می‌تواند انتظار

داشت که مهارت‌های تحقیق و تعلیم خود را در طول سالهای اولیه استخدام و در محافل علمی و تحقیقاتی افزایش دهند، اما باید در نظر داشته باشیم که مشاغل متفاوت و فعالیت را در مختلف یک شغل می‌تواند باعث ایجاد سرمایه‌های انسانی متفاوتی شود، افراد که در امور اجرایی و مدیریتی به فعالیت می‌پردازند از سرمایه انسانی متفاوتی نسبت به دیگران برخوردارند، انجام شده نشان داده که زنان هیأت علمی و دارای درجهت دکتری، بیشتر بر تدریس متمرکزاند، همچنین تعداد زنان در بنیادهای تحقیقاتی بسیار اندک می‌باشد و در فعالیت‌های اجرایی، پژوهشی دخالت داده نمی‌شوند، لذا افراد از سطوح متفاوتی از سرمایه انسانی برخوردارند، مسأله‌ای که در این جا وجود دارد این است که چرا زنان و مردان سطوح متفاوتی از سرمایه انسانی کسب می‌نمایند؟ در این رابطه دو فرضیه وجود دارد، فرضیه اول مطرح می‌کند که سرمایه انسانی انباشته شده از طریق دانشمندان و مهندسين زن زمانی که آنها بچه دار می‌شوند کاهش می‌یابد (یا به نوعی دچار استهلاک می‌شود) زیرا بخاطر بچه‌ها مجبور هستند که به تقسیم وظایف شخصی خود بپردازند (به عبارت دیگر، زنان سرمایه انسانی خود را به نسبت به مردان با سرعت کمتر انباشته می‌کنند و این بخاطر ایفای وظایف خانوادگی است و مجبور هستند که نیروی کاری و میزان مشارکت‌شان را تقسیم کنند.

ادبیات تحقیق

نمونه ای از تحقیقات صورت گرفته در خارج از ایران: «کتاب زنان در علم» ۱ نوشته موزانس ۲ (۱۹۹۱) سند معتبری در مورد دستاوردهای زنان در شاخه‌های متنوع علمی می‌باشد، این کتاب دستاوردهای زنان را از یونان قدیم تا روم، قرن وسطی، رنسانس و لابراتوارهای دانشگاه ویکتوریا مورد بررسی قرار می‌دهد. موزانس به تعقیب زنان روشنفکر آزادی طلب و فعالیت‌های آنان به‌عنوان دانشمندان و مخترعان در رشته‌های فیزیک، شیمی، ریاضیات، نجوم، ... در زمینه‌های دیگر می‌پردازد، این کتاب، به‌طور کلی بر نقش زنان در رشته‌های متنوع علمی تمرکز یافته و همچنین بایلی ۳ (۱۹۹۴) در کتاب زنان در علم ۴ به ارائه تاریخچه‌ای از زندگی زنان فعال در فیزیک و علوم طبیعی در قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰ پرداخته است. در جلد دوم همین کتاب (۱۹۹۸) نویسنده به بررسی ۷۸ زمینه علمی و نقش زنان در موقعیت‌های متنوع علمی می‌پردازد. نویسنده در این کتاب به ارائه اسنادی می‌پردازد که پیشرفت زنان را در قرن ۲۰ نشان می‌دهد، ضمن اینکه

۱۴..... پژوهش نامه علوم اجتماعی ، سال سوم، شماره سوم، پاییز ۱۳۸۸

موانع که زنان در طول مسیر علمی خود از طرف دانشگاه، دولت و بخش خصوصی با آن روبرو شود را آشکار می‌سازد.

کتاب «سفرهای زنان در علم و مهندسی» ۵ نوشته آمبروز ۶ و دیگران (۱۹۹۷) مجموعه‌ای است از ۸۸ داستان در مورد اولین زنانی که در تغییر دیدگاه‌های در مورد نقش زن در علم و تکنولوژی موثر بوده‌اند، این کتاب بر مبنای دیدگاه‌های زنان در مورد تعریف موفقیت بنا شده است.

نمونه‌ای از تحقیقات صورت گرفته در داخل ایران: تحقیقی توسط محمد صادق مهدوی ۱۳۸۴ با موضوع «بررسی موانع و مشکلات اشتغال زنان در بخش‌های دولتی» که با استفاده از پرسشنامه صورت گرفته شد که محقق توصیه می‌کند. نخست باید تدابیری اتخاذ کرد که ایفای نقش در بازار کار ضرورتاً با ایفای نقش‌های خانوادگی در تضاد نباشد. همچنین ضرورت ایجاد تغییرات در بعضی از موارد قوانین و آیین‌نامه استخدامی به منظور کاهش بی‌عدالتی مبادله‌ای (یعنی کمبود حقوق نسبت به میزان کار) بطور مضاعف احساس می‌شود و نتایج بدست آمده بدین قرار است که مشکلات اشتغال زنان مواردی چون پایین بودن حقوق در مقایسه با نوع کار و ناعادلانه بودن توزیع پاداش‌ها و مزایا، جلوگیری از دخالت زنان در تصمیم‌گیری‌ها، سخت‌گیری مقررات اداری در مورد زنان، عدم احساس مسئولیت در قبال مشکلات خاص زنان را شامل می‌شود و همچنین واگذاری کارهای ساده و بی‌اهمیت به زنان، عدم ارزیابی صحیح از توانایی‌های زنان، آزار روحی ناشی از برخورد نامناسب ارباب رجوع و ... از دیگر مشکلات اشتغال زنان است.

- پژوهش توسط سید محمود حسینی (۱۳۷۵) با عنوان «راهبردها و روش‌های ارتقا و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های اعضای «هیئت علمی» در دانشگاه‌های ایران انجام گرفته که بررسی و جمع‌بندی نظرات ۲۲۱ نفر از اعضا هیات علمی دانشگاه‌های ایران می‌باشد که نتایج تحقیق به قرار زیر است.

۱- در صورت وجود ابتکارات و خلاقیت‌های لازم، حمایت قانونی، مدیریتی، مالی مسئولین و وزارت فرهنگ و آموزش عالی و ... می‌توان مجموعه متنوعی از برنامه‌های مناسب مربوط به توسعه و ارتقای سطح دانش و مهارت‌های علمی - حرفه‌ای اعضا هیات علمی در کشور طراحی و اجرا شود.

۲- راهبردها و روش‌های سنتی رایج مانند شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارهای علمی، فرصت

مطالعاتی و ... بعنوان موثرترین دسته راهبردها ارزیابی گردید.

۳- دانشگاه‌ها با تشکیل یک کمیته مرکزی قوی (Faculty Development) FD آموزش ضمن خدمت توسعه شغلی استادان می‌توانند به برنامه‌ریزی، اجرا، ارزیابی برنامه‌های مربوط به خدمات و تحصیلات پژوهش علمی در سطح دانشگاه و گروه و ... نقش خود را ایفا نمایند.

۴- وزارت فرهنگ و آموزش عالی با دادن اختیارات بیشتر به دانشگاه‌ها در خصوص برنامه‌ریزی و ایجاد رشته‌های جدید و ... نقش و رسالت خود را در این زمینه بیش از پیش ایفا نماید.

۵- راهبردها و روش‌های مبتنی بر «ارزشیابی تحصیل» باید به نحوی برنامه‌ریزی و اجرا شوند که جنبه تهدید و نگران‌کننده نداشته باشد.

۶- راهبردها و روش‌های «بین‌سازمانی» که مستلزم هماهنگی و تشریک مساعی منابع مادی و انسانی بین دانشگاه‌ها منطقه‌ای یا دانشگاه‌های بزرگ و کوچک و نیز وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی می‌باشند لازم است با تقویت و توسعه دفاتر ارتباطات با صنعت و دستگاه اجرایی و دفاتر بین‌المللی، مورد توجه و اعتنا بیشتر قرار گیرند.

فرضیه‌های تحقیق

- بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز و پایگاه اقتصادی- اجتماعی آنها رابطه وجود دارد.

- بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز و ساختار سازمانی رابطه وجود دارد.

- بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز و علاقه مندی به رشته تحصیلی مشغول به تدریس رابطه وجود دارد.

- بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و آشنایی با آئین نامه‌ها و بخشنامه‌های پژوهشی رابطه وجود دارد.

- بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و آشنایی با اینترنت و فضاهای مجازی، رابطه وجود دارد.

- بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و آشنایی با زبانهای خارجی، رابطه وجود دارد.

۱۶..... پژوهش نامه علوم اجتماعی ، سال سوم، شماره سوم، پاییز ۱۳۸۸

- بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و ویژگی تحصیلی و تجربی آنها، رابطه وجود دارد.

- بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و ویژگیهای جمعیتی-اجتماعی آنها، رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

از آنجائیکه پدیده‌های اجتماعی و انسانی موضوعاتی پیچیده‌اند و اهداف محققان ممکن است در پژوهش‌های علمی مختلف باشد، روش‌های تحقیق در مورد این پدیده‌ها نیز متنوع و متعددند لذا پژوهشگر با توجه به ویژگی‌های خاص موضوع تحقیق لازم است تمامی روشها را در نظر بگیرد، جهت منفی و مثبت آن را بشناسد و سپس روش یا روشهای مطلوب را برگزیند و آنها را به کار گیرد. براین اساس پژوهش‌های کمی آزمایشی به سه دسته پژوهش‌های توصیفی، پژوهش‌های پیش‌بین و پژوهش‌های تبیینی دسته‌بندی می‌شود (شعبانی و رکی، ۱۳۸۵، ص ۱۱۵).

از آنجا که هدف پژوهش حاضر توصیف و تبیین جامعه‌شناختی ارتقاء علمی زنان است بنابراین، این پژوهش از دسته‌ی پژوهش‌های کمی غیرآزمایشی توصیفی و تبیینی محسوب می‌شود. با توجه به روش این پژوهش و با توجه به سطح امکانات و دسترسی به اساتید حجم نمونه ۳۰۰ نفر از اساتید خانم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز برآورد شد.

روش آماری

داده‌ها با استفاده از روشهای آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌های تحقیق

داده‌ها به کمک آزمون همبستگی پیرسون تحلیل شدند، در ارتباط با فرضیه اول: بین دو متغیر ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و پایگاه اقتصادی-اجتماعی خانواده آنها رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۰۳ است. فرضیه دوم: بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و ساختار سازمانی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۰۲ است. فرضیه سوم: بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و علاقه مندی به رشته تحصیلی مشغول به تدریس رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و نتیجه آزمون ضریب

بررسی جامعه شناختی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ۱۷

همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۹ است. فرضیه چهارم: بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و آشنایی با آئین نامه ها و بخشنامه های پژوهشی، رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۳۱ است. فرضیه پنجم: بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و میزان آشنایی با اینترنت و فضاهای مجازی، رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۱۹ است. فرضیه ششم: بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و میزان آشنایی با زبانهای خارجی، رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۴ است. فرضیه هفتم: بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و ویژگی های تحصیلی و تجربی، رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۴ است. فرضیه هشتم: بین ارتقاء علمی اساتید خانم دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و ویژگی های جمعیتی و اجتماعی، رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۰ است.

جدول شماره (۱) نمایش ضریب رگرسیونی هر یک از متغیرهای تحقیق بر روی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی

عنوان متغیر	B بتا (استاندارد نشده)	SEB (ضریب خطا)	Beta بتا (استاندارد شده)	T تی تست	Sig سطح معناداری
آشنایی با اینترنت	۰/۸۰	۰/۶۰	۰/۶۰	۲/۷۶	۰/۰۰
آشنایی با زبان خارجی	۰/۱۵	۰/۲۱	۰/۱۲	۰/۷۲	۰/۰۴
علاقه مندی به رشته تحصیلی	۰/۹۳	۰/۳۴	۰/۳۹	۲/۷۳	۰/۰۰
آشنایی با آئین نامه های آموزشی و پژوهشی	۰/۰۸	۰/۲۱	۰/۳۴	۰/۳۸	۰/۰۰
ساختار سازمانی	۰/۴۶	۰/۲۰	۰/۱۴	۲/۲۴	۰/۰۲
ویژگی جمعیتی-اجتماعی	۰/۱۷	۰/۰۹	۰/۱۰	۱/۸۶	۰/۰۴
پایگاه اقتصادی-اجتماعی	۰/۴۷	۰/۲۹	۰/۰۹	۱/۶۰	۰/۰۱
ویژگی های تحصیلی و تجربی	۰/۳۸	۰/۰۹	۰/۲۳	۴/۲۴	۰/۰۰
عدد ثابت (Constant)	۲/۳۵	۱/۰۰		۲/۳۴	۰/۰۰

بررسی تحلیل داده های تحقیق از طریق رگرسیون چند متغیره تحقیق

در تحلیل رگرسیونی عوامل مؤثر بر ارتقاء علمی زنان هیأت علمی، تمامی متغیرهای مستقل (یا تأثیر گذار) تحقیق به برنامه رگرسیونی وارد شدند. از مجموع ۸ متغیر معرفی شده تعداد ۸ متغیر به خاطر ضریب رگرسیونی و سطح معناداری کمتر از ۵٪ به معادله وارد شدند و به عنوان متغیرهایی بودند که تأثیر مستقیم بر روی بعد ارتقاء علمی زنان هیأت علمی دارند: حال در زیر به توضیح و

تفسیر مختصر آنها بر روی این متغیر پرداخته می‌شود. با توجه به نتایج بدست آمده متغیر «آشنایی با اینترنت» با ضریب بتای ($Beta = 0/60$) بالاترین تأثیر را بر روی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی دارد بنابراین میزان ارتقاء علمی زنان هیأت علمی در مرحله اول متأثر از آشنایی آنها با اینترنت می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم میزان آشنایی با اینترنت بر روی میزان ارتقاء علمی زنان هیأت علمی می‌باشد. یعنی افرادی که میزان آشنایی با اینترنت در بین آنها بالا بوده - و آمادگی ذهنی بالاتری دارند، تمایل زیادی برای ارتقاء علمی دارند و ارتقاء علمی در بین آنها بالاتر می‌باشد. و معنای $0/60$ نیز بدین صورت است که با افزایش یک واحد در میزان آشنایی با اینترنت، میزان ارتقاء علمی در آنها 60 واحد افزایش خواهد یافت.

دومین متغیری که به لحاظ وزن بتا وارد معادله شده است، علاقمندی اساتید به رشته تحصیلی شان می‌باشد. ضریب تأثیر رگرسیونی این متغیر برابر با ($Beta = 0/39$) است. یعنی علاقمندی اساتید به رشته تحصیلیشان به میزان 39 ٪. میزان ارتقاء علمی زنان هیأت علمی را بالا می‌برد.

سومین متغیری که به لحاظ وزن بتا وارد معادله شده است متغیر «آشنایی با آئین نامه های آموزشی و پژوهشی» می‌باشد، ضریب تأثیر رگرسیونی این متغیر برابر با ($0/34$) می‌باشد بر طبق این نتیجه می‌توان گفت که ارتقاء علمی زنان هیأت علمی در بین افرادی که آشنایی بیشتری با آئین نامه های آموزشی و پژوهشی دارند به میزان 34 ٪ بیشتر از افرادی است که آشنایی کمتری با آئین نامه های آموزشی و پژوهشی دارند.

متغیر «ویژگی های تحصیلی و تجربی» (با ضریب $0/23$)، تأثیرافزاینده بر روی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی داشته است. یعنی با افزایش ویژگی های تحصیلی و تجربی، میزان ارتقاء علمی زنان هیأت علمی 23 ٪ افزایش خواهد یافت.

متغیر «ساختار سازمانی» (با ضریب $0/12$)، تأثیرافزاینده بر روی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی داشته است. یعنی با تصحیح ساختار سازمانی در ادارات مربوطه، میزان ارتقاء علمی زنان هیأت علمی 12 ٪ افزایش خواهد یافت.

با توجه به نتایج حاصله متغیر «آشنایی اساتید با زبان خارجی» با ضریب بتا ($Beta = 0/12$) ششمین متغیر تأثیر گذار بر روی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی است. بنابراین میزان ارتقاء علمی زنان هیأت علمی در مرحله ششم، وابسته به آشنایی با زبان خارجی است.

هفتمین متغیری که به لحاظ وزن و بنا وارد معادله شده است متغیر «ویژگی جمعیتی-اجتماعی اساتید» می‌باشد، ضریب تأثیر رگرسیونی این متغیر برابر با (۰/۱۰) می‌باشد برطبق این نتیجه می‌توان گفت که ارتقاء علمی زنان هیأت علمی در بین افرادی که از ویژگی جمعیتی-اجتماعی بالاتری برخوردارند به میزان ۰/۱۰ بیشتر از افرادی است که از ویژگی جمعیتی-اجتماعی پایینتری برخوردار هستند.

هشتمین متغیری که به لحاظ وزن و بنا وارد معادله شده است متغیر «پایگاه اقتصادی و اجتماعی» می‌باشد ضریب تأثیر رگرسیونی این متغیر برابر با (۰/۰۹) می‌باشد برطبق این نتیجه می‌توان گفت که ارتقاء علمی زنان هیأت علمی در بین افرادی که پایگاه اقتصادی و اجتماعی بالاتری دارند به میزان ۰/۰۹ بیشتر از افرادی است که پایگاه اقتصادی و اجتماعی پایینی دارند.

مقدار آزمون فیشر بدست آمده ($F = 51/621$) که در سطح کاملاً معناداری است ($\text{Sig.}f = 0/00$) بیانگر رابطه معنادار مجموعه‌های متغیرهای مستقل باقی مانده در معادله با متغیر وابسته «ارتقاء علمی زنان هیأت علمی» است. مقدار ضریب همبستگی رگرسیون چند متغیره ($R = 75\%$) نمایشگر همبستگی قوی مجموعه متغیرهای مستقل با متغیر ارتقاء علمی زنان هیأت علمی است. اما مقدار ضریب تعیین ($R^2 = 0/53$) بیان کننده نسبت متوسطی از واریانس یا تغییر پذیری متغیر رفتار مادی گرایی توسط ۸ متغیر مستقل (یا تأثیر گذار) ذکر شده در بالا می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های بدست آمده که در بالا ذکر شده به نظر می‌رسد که وضعیت زنان چه در دانشگاه و چه در سایر جایگاه‌های اجتماعی- در عین مسأله آمیز بودن، روزبه روز ارتقاء پیدا می‌کند؛ آگاهی‌های زنان نسل جدید از وضعیت خود روز به روز در حال افزایش است و سازکارهای اجتماعی و سیاسی جهت بهبود وضع آنها در راه هموارتری امکان گشوده‌تر شدن دارد. بنابراین به نظر می‌رسد که به جای تاکید و پافشاری بر تدابیر حمایتگرانه افراطی معطوف به جنسیت زنان، بهتر این باشد که در فرآیندهای تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری‌های فرهنگی، طرز تلقی‌ها فراتر از سوگیری‌های جنسیتی باشد، افراد، خواه مرد و خواه زن، بدون اصل قرار گرفتن جنسیت‌شان، به مثابه انسانی واجد کرامت، حقوق و تکالیف در نظر گرفته شوند، این امر مستلزم تعمیق و بسط نگاهی فراجنسیتی در رده‌های تصمیم‌گیرنده سازمانی در نهاد دانشگاه است که در آن به جای

اولویت دادن به جنس خاصی (مرد یا زن) بر توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد برای کسب یا تصدی مدارج علمی و مناصب مدیریتی و اجرایی تأکید گردد. بر این اساس همچنین لازم است از رویکردها و پیشنهادها حمایت محور و نیز ارائه راهکارهای کلی و سر بسته وی سرانجام پرهیز شود، زیرا اگر وضعیت زنان در این خصوص مسأله‌ای فرهنگی است، که هست، مانند علوم مسائل فرهنگی و اجتماعی دیگرمان دارای سرشتی تدریجی الحصول است، به این معنی که یک شبه و دو شبه به عنوان مسأله ایجاد شده تا بشود یک شبه و دو شبه به رفع آن همت گماشته شود، بلکه به اقتضای تکوین تدریجی‌اش، حل یا بهبود آن مستلزم برنامه‌ریزی ژرف‌نگر، بلندمدت و واقع‌بینانه است، بنابراین پیشنهاد این تحقیق آن است که از پیشنهادها افراطی که در واقع جز پاک کردن صورت مسأله چیزی ندارد پرهیز نشود و به جای آن ضمن طرح صحیح مسأله از راهکارهای حمایت‌گرانه افراطی اجتناب شود. چرا که چنین راهکارهایی علاوه بر این که اساساً در عمل قابلیت اجرایی ندارند، برخلاف ظاهرشان، عمدتاً تداوم وضعیت مسأله‌آمیز زنان را دامن می‌زند و آنان را در جایگاه یا موقعیتی ضعیف تثبیت کند و نگه می‌دارد.

بدین ترتیب متناظر با این پیشنهاد اجرایی، می‌توان در حوزه پژوهشی و علمی جهت بهبود امر تحقیق در این قلمرو، پیشنهاد داد که پژوهش‌هایی با رویکرد رادیکال، افراطی و سوژه‌سازنده از نان (در اینجا وضعیت زنان در دانشگاه) مورد نقد و بررسی بی‌محابا و موشکافانه قرار گیرد تا آنجا که رویکردهای غیرواقعی از سکه رواج و مقبولیت علمی خارج شده در عوض رویکردهای واقع بینانه؛ مسأله مزبور جا بیفتد.

همچنین قابل ذکر است بسیاری از مسائل مطرح شده در این پژوهش مرتبط با فرهنگ جامعه می‌باشد، ایجاد انگیزه و سازماندهی اهداف در مورد زنان، کاستن تعارضات نقشی و تغییر در نگرش‌ها همسران در مقوله فرهنگ امکان‌پذیر می‌باشد.

به نظر می‌رسد که مشکلات جامعه ما بیشتر جنبه فرهنگی دارد و خوشبختانه فرهنگ‌ها قابلیت پویایی دارند و با برنامه‌ریزی می‌توان فرهنگ جامعه را متحول کرد، به خصوص در مورد دانشگاه‌ها، برنامه‌ریزی در راستای تحول فرهنگی بیشتر احساس می‌شود، دانشگاهی در جامعه ما از اعتبار ویژه‌ای برخوردارند و می‌توانند در شکستن سقف شیشه‌ای که مانع عبور زنان و دستیابی آنان به مواضع تصمیم‌گیری و پست‌های مدیریتی است، نقش الگو برای سایر نهادها و موسسات

بررسی جامعه‌شناختی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ۲۱

اجتماعی ایفا کنند. چنانچه فرهنگ سازمانی دانشگاهی متحول گردد، به علت تعامل با سایر فضاها موجود، فرهنگ جامعه نیز تغییر و تحول می‌یابد.

پیشنادهای تحقیق

بر طبق یافته‌های این تحقیق و موارد ذکر شده پیشنهاد می‌گردد:

- پیشنهاد می‌گردد واحدهای آموزشی کلاسهای را جهت آشنایی اساتید نسبت به سیستم‌های مجازی (اینترنت و) برگزار کنند .
- پیشنهاد می‌گردد یکی از امتیازات گزینش اعضای هیات علمی آشنایی با اینترنت و فضاها مجازی باشد .
- پیشنهاد می‌گردد یکی از امتیازات گزینش اعضای هیات علمی آشنایی با زبان‌های خارجی باشد .
- پیشنهاد می‌گردد واحدهای آموزشی دوره‌های تخصصی زبان‌های مختلف ، جهت آشنایی اساتید برگزار کنند .
- پیشنهاد می‌گردد واحدها کارگاههای آموزشی جهت ، آشنایی اساتید با روش‌های تحقیقی نوین و کارهای علمی جدید در سطح کلان برگزار کنند .
- پیشنهاد می‌گردد واحدها کارگاههای آموزشی جهت ، آشنایی اساتید با آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های پژوهشی برگزار کنند .
- پیشنهاد می‌گردد واحدها امتیازاتی برای اساتیدی که کارهای علمی و پژوهشی انجام می‌دهند قائل باشد همچنین در نقطه مقابل برای کسانی که در زمینه کارهای علمی و پژوهشی راکد عمل می‌نمایند کسر امتیاز قائل باشد .
- پیشنهاد می‌گردد واحدها مهدهایی جهت نگهداری کودکان اساتید در کنار دانشگاه تاسیس نمایند تا اساتید خانم راحت‌تر بتوانند کارها علمی انجام دهند .
- پیشنهاد می‌گردد واحدها دوره‌های مشاوره جهت آگاه‌سازی همسران جهت همکاری و همیاری همه‌جانبه در خانواده برگزار کنند .
- پیشنهاد می‌گردد اساتید تنها اتکا به تدریس نداشته باشند و کارهای علمی و پژوهشی را جدی بگیرند

پی نوشت ها

1. Women is Science
2. Mozans
3. Bally
4. Women in Science
5. Journeys of Women in Science and Engineering
6. Ambrose

منابع

۱. استربرگ، کریستین (۱۳۸۴). **روشهای تحقیق کیفی در علوم اجتماعی**. ترجمه احمد پوراحمد و علی شمعی. یزد: دانشگاه یزد.
۲. آبوت، پاملو و کلا والاس (۱۳۸۰). **جامعه‌شناسی زنان**. ترجمه منیژه نجم عراقی. تهران: نشر نی.
۳. اعزازی، شهلا (۱۳۸۱). موقعیت زنان در مجلات تخصصی جامعه‌شناسی. **فصلنامه پژوهش زنان**. شماره ۴ تابستان: ۸۶-۱۱۱.
۴. باقریان، فاطمه (بی تا). «منزلت اجتماعی اعضای هیات علمی»، در: <http://www.irphe.ir/fa/index.htm>
۵. تافلر، آلوین (۱۳۶۸). **موج سوم**. ترجمه شهیندخت خوارزمی. تهران: نشر نو.
۶. خسروی، زهره... و دیگران (۱۳۸۲). **مبانی روان شناختی جنسیت**. تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی
۷. دواس، دی. ای (۱۳۷۶). **پیمایش در تحقیقات اجتماعی**. ترجمه هوشنگ نایبی. تهران: نشر نی.
۸. زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۱). «تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه». **فصلنامه پژوهش زنان**. شماره ۴، پاییز: ۱۱۱-۱۱۶.
۹. زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۵). **جایگاه شغلی زنان در دانشگاه**. تهران: نشر پیوند نو.
۱۰. شعبانی ورکی، بختیار (۱۳۸۵). **منطق پژوهش در علوم تربیتی و اجتماعی: جهت گیری نوین**. مشهد: آستان قدس رضوی، شرکت به نشر.
۱۱. محسنی، منوچهر (۱۳۷۲). **مبانی جامعه‌شناسی علم**. تهران: انتشارات طهوری.
۱۲. مهدوی، محمد صادق (۱۳۸۴). بررسی موانع و مشکلات اشتغال زنان در بخش‌های دولتی، مرکز مشارکت زنان
۱۳. نوروزی، لادن (۱۳۸۳). «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی». **فصلنامه پژوهش زنان**. شماره ۱ بهار
14. Erwin, Lorna. (2003). "Gender Equity and Science: An Annotated Bibliography, 1990-2002. Bulletin of Science, Technology & Society. Vol.23, No.1.p: 32-42
15. Gupta, Namrala & Sharma, A.K (2003). "Gender Inequality in the Work Environment at Institutes of Higher Learning in Science and Technology in India". Work Employment and Society sage publication. Vol 17(4): 597-616.
16. <http://www.nsf.gov/statistics/nsfo3322/htmstort.htm>
17. Long, J.S. & Fox, M.F (1995). Scientific Careers: Universalism and Particularism. Annu. Rev. Social. 21: 45-71
18. Rees, Teresa. (2001). "Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: the ETAN Report". Gender and Education. Vol 13(3): 243-260

-
1. Women is Science
 2. Mozans
 3. Bally
 4. Women in Science
 5. Journeys of Women in Science and Engineering
 - ⁶6. Ambrose