

ملاحظات روش‌شناختی در مطالعات حوزه جنسیت

فیروزه اصغری^۱

دریافت: ۱۳۹۴/۷/۲۰؛ پذیرش: ۱۳۹۴/۹/۹

چکیده

آنچه یک پژوهش علمی را از یک پژوهش غیرعلمی جدا می‌کند و موجب اعتبار و یا بی‌اعتباری آن می‌شود، روش‌شناسی پژوهش است. بسیاری از مشکلات و چالش‌های اساسی به‌ویژه در مطالعات حوزه علوم انسانی ناشی از ابهام روش‌شناختی آنها است. ملاحظات روشی به‌ویژه در پژوهش‌هایی مانند مطالعات حوزه جنسیت که در چارچوب یک رشته خاص علمی نمی‌گنجد، به‌دلیل ماهیت و ابعاد پیچیده آنها از دقت و حساسیت بیشتری برخوردار است. از این‌رو مقاله حاضر با نگاهی به جنبه‌های روش‌شناختی پژوهش‌های انجام‌شده درباره تأثیر متغیر جنسیت بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، با استفاده از رویکرد کیفی و تکنیک مرور سیستماتیک تلاش کرده است به‌صورت عینی توجه محققان را به ضرورت، اهمیت و نقش ملاحظات روش‌شناختی در شناخت و تبیین عمیق‌تر مسئله پژوهش و دستیابی به پاسخ شفاف، دقیق و منطبق با واقعیت برای حل مسئله و دستیابی به هدف پژوهش جلب کند. یافته‌های این مطالعه حاکی از وجود دو مشکل عمده در پژوهش‌های مورد بررسی بوده است: یکی وجود ابهام و عدم شفافیت در بیان مسئله پژوهش و دیگری گرایش به استفاده از یک روش پژوهش واحد (کمی) بدون توجه به تفاوت ماهیت و ابعاد حوزه‌های مورد پژوهش. به‌نظر می‌رسد در پژوهش‌های حوزه‌هایی مانند جنسیت، به‌منظور شناخت عمیق‌تر و دستیابی به پاسخی معتبر و شفاف‌تر، استفاده از رویکرد ترکیبی، گزینه مطمئن‌تری خواهد بود.

کلیدواژه: روش‌شناسی پژوهش، روش پژوهش، رویکرد ترکیبی، مرور سیستماتیک، جنسیت.

۱. عضو هیئت علمی پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

امروزه یکی از اصلی‌ترین مباحث در انجام پژوهش و اساساً آنچه یک پژوهش علمی را از یک پژوهش غیرعلمی جدا می‌سازد، بحث روش‌شناسی پژوهش است. ایمان (۱۳۸۰) هویت علمی یک پژوهش را ناشی از روش‌شناسی آن می‌داند و عدم توجه به آن در انجام پژوهش‌های علمی را باعث پدید آمدن مشکلات و چالش‌های اساسی به‌ویژه در مطالعات علوم انسانی ایران برمی‌شمارد. از نظر او «اغلب مطالعات علوم انسانی در ایران از نوعی ابهام روش‌شناسی برخوردارند». برخی از پژوهشگران به دلیل عدم درک واضح و روشن از روش‌شناسی ویژه و مناسب برای حل مسئله پژوهش و فقط براساس دانش و توانایی خود در استفاده از یک روش پژوهش خاص (کمی یا کیفی)، در تمامی پژوهش‌ها از یک روش ثابت استفاده می‌کنند. درحالی‌که آنچه به داده‌های یک پژوهش جان می‌بخشد و آن را معنادار می‌کند، انتخاب روش‌شناسی مناسب براساس مسئله و هدف هر پژوهش است. روش‌ها را نمی‌توان ابزارهایی خنثی تصور کرد که به دلخواه انتخاب و به‌کار برده می‌شوند، بلکه باید آنها را روش‌های متمایزی از درک جهان به‌شمار آورد (صادقی، ۱۳۹۲: ۹۳). از نظر بازرگان (۱۳۹۱: ۱۹) نیز زیربنای انتخاب «روش تحقیق، براساس جهان‌بینی ویژه هر دیدگاه فلسفی، مفروضه‌ها و مفاهیم مربوط به دیدگاهی است که جهت فکری و پژوهشی پژوهشگر را هدایت می‌کند. اساساً بروز انقلاب‌های متدولوژیک (به تعبیر تشکری و تدلی، ۲۰۰۳) برخاسته از نیاز به روش‌شناسی‌های جدید و مختلف در پاسخ به مسئله‌های متنوع پژوهش بوده است.

پژوهشگران در انجام یک پژوهش، گاه با یک حوزه علمی و گاه با بیش از یک حوزه علمی روبرو هستند. حوزه‌هایی که به دلیل ویژگی خاصشان، نیازمند استفاده از روش‌شناسی متفاوتی هستند. در چنین مواردی یک پژوهشگر کارآزموده و باتجربه، با وجود گرایش و یا تخصص در استفاده از یک روش خاص، متناسب با مسئله پژوهش تلاش می‌کند تا با استفاده از روش‌شناسی مناسب، ارتباط لازم میان مسئله و روش تحقیق را به‌منظور دستیابی به نتایج معتبر و قابل‌استناد فراهم کند. خورسندی (۱۳۸۸) در تعریف حوزه میان‌رشته‌ای به «تلفیق دانش، روش و تجارب دو یا چند حوزه علمی و تخصصی برای شناخت و حل یک مسئله پیچیده و یا معضل اجتماعی چندوجهی» اشاره می‌کند. متسگر و زار^۱ (۱۹۹۹) یکی از مشکلات اصلی در انجام پژوهش‌های



میان رشته‌ای را انتخاب مسیر پژوهش می‌دانند. نول^۱ (۲۰۰۱) نیز حل مسئله در پژوهش‌های میان رشته‌ای را مستلزم توسعه روش و نظریه‌های جدید (فرا تراز روش و نظریه‌های موجود رشته‌ای) می‌داند. از دیدگاه بیکلن و کاسلا^۲ (بیکلن و کاسلا، ۲۰۰۷: ۸۰) نیز پژوهش در حوزه میان رشته‌ای اندکی متفاوت از حوزه‌های دیگر است، «زیرا این پژوهش‌ها نیازمند استفاده از بیش از یک روش تحقیق هستند. به عنوان مثال، تاریخ‌نگاری، پدیدارشناسی، تحلیل گفتمان، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، مشاهدات شرکت‌کنندگان و...»؛ زیرا دستیابی به درک و فهم بهتر از مسئله آنها نیازمند کاربرد روش‌های چندگانه و مفروضه‌های متفاوت و نیز اشکال متفاوت گردآوری و تحلیل داده‌ها است.

مطالعات حوزه «جنسیت» با توجه به ماهیت خاص و ذات «شبه میان رشته‌ای» آن، از مواردی است که به تعبیر فولادچنگ و سامانی (۱۳۸۵) از مرزهای رشته‌ای گذشته است و متعلق به هیچ‌یک از رشته‌ها نیست؛ از این رو مطالعه در این حوزه ملاحظات روشی خاص خود را می‌طلبد. امروزه مطالعه در حوزه جنسیت (با تأکید بر زنان) شامل دو نوع متفاوت از پژوهش‌ها است؛ پژوهش‌هایی که به طور مستقیم مسائل زنان را از زوایای مختلف مورد مطالعه قرار می‌دهند و پژوهش‌هایی که به طور غیرمستقیم، متغیر جنسیت را در میان انبوه متغیرهای زمینه‌ای (و یا انفرادی)، با رویکرد کمی، بررسی و پس از جمع‌آوری داده‌ها و ارائه نتایج آماری، ارتباط آن با دیگر متغیرها را مورد تحلیل جنسیتی قرار می‌دهند. در پژوهش‌های نوع اول، با توجه به اینکه موضوع اصلی پژوهش زنان هستند، در صورت بیان شفاف مسئله، هدف و پرسش‌های پژوهش و همچنین در صورت تسلط محقق به پارادایم‌ها و مفروضه‌های فلسفی خاص حوزه زنان، انتخاب روش‌های مناسب برای جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، انجام یک پژوهش موفق و در نتیجه کسب نتایج معتبر علمی، عملی و تا اندازه‌ای قابل انتظار است. اگرچه نتایج برخی از این پژوهش‌ها نیز به دلیل استفاده از ابزار و روش‌های ناکارآمد و نابجا برای جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و همچنین عدم توجه به ویژگی شبه میان رشته‌ای و یا ویژگی «نارشته» بودن مطالعات زنان^۳ (علوی پور، ۱۳۸۷: ۵۸۶) مورد تردید و در نتیجه در معرض انتقاد روشی بسیاری است.

1. Newell

2. Biklen & Casella

۳. این تعبیر به معنای حوزه‌هایی است که رشته‌ای نیستند و به دلیل ویژگی خاص آنها می‌توان آنها را به تعبیر خسروی (۱۳۸۷) شبه میان رشته‌ای اطلاق کرد (مؤلف).

4. Undisciplined



اما پژوهش‌های نوع دوم به دلیل پیچیدگی در انتخاب روند و روش مناسب برای انجام پژوهش به منظور دستیابی به نتایجی موثق و قابل اتکا، از حساسیت بیشتری برخوردار هستند؛ در این‌گونه پژوهش‌ها جنسیت، موضوع اصلی پژوهش نیست؛ بلکه موضوع اصلی، متغیر و یا متغیرهای دیگری هستند که مسئله اصلی، هدف و پرسش‌های پژوهش براساس آنها تعریف و روند انجام پژوهش نیز براساس آنها تعیین و اجرا می‌شود. در این‌گونه مطالعات، جنسیت یک متغیر مستقل در کنار دیگر متغیرهای زمینه‌ای مانند سن، تأهل و... تلقی می‌شود که پژوهشگر تلاش می‌کند رابطه آن را با متغیر وابسته پژوهش (با ابعاد و ویژگی‌های متفاوت) مورد پیمایش قرار دهد. برای این اساس پرسش اصلی پژوهش این‌گونه مطرح می‌شود که روش‌شناسی مورد استفاده برای دستیابی به ارتباط میان دو متغیر از دو حوزه کاملاً متفاوت علمی (جنسیت و رضایت شغلی) در پژوهش‌های مورد بررسی کدام و تأثیر آن بر نتایج پژوهش‌های انجام شده چگونه است؟ از این رو به منظور پاسخ به این پرسش، نتایج پژوهش‌های انجام شده درباره تأثیر متغیر جنسیت بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی با استفاده از تکنیک مرور سیستماتیک در قالب یک پژوهش کیفی، مورد بررسی و نتایج آن مورد تحلیل قرار گرفته است.

مقاله حاضر با نگاهی ویژه به روش‌شناسی پژوهش‌های مورد بررسی قصد دارد به صورت عینی توجه محققان را به ضرورت، اهمیت و نقش ملاحظات روش‌شناختی در تولید معرفت علمی و شناخت و تبیین عمیق‌تر از پدیده مورد بررسی به منظور دستیابی به پاسخ شفاف، دقیق و منطبق با واقعیت برای حل مسئله پژوهش جلب کند. با وجود اینکه درباره ضرورت توجه به روش‌شناسی پژوهش در حوزه‌های مختلف علمی مقاله‌های فراوانی نوشته شده است، اما از این تعداد، مقاله‌هایی که به صورت عملی پژوهش‌های انجام شده در حوزه جنسیت را مورد نقد روش‌شناختی قرار داده باشند، بسیار اندک بوده است. از این رو انجام این مطالعه از نظر نگارنده ضروری و ارائه نتایج آن به منظور استفاده دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پژوهشگران تازه‌کار گریزناپذیر بوده است.

۱. مبانی نظری پژوهش

ایمان و کلاه ساداتی (۱۳۹۱) روش‌شناسی را یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی ذکر می‌کنند که ویژگی و هویت معرفت علمی براساس آن شکل می‌گیرد. اساساً ظهور روش پژوهش کیفی که دنزین و لینکلن^۱

1. Denzin & Lincoln

(۲۰۰۰) در کتاب معروف خود با نام «راهنمای پژوهش کیفی» از آن به عنوان «انقلاب کیفی حاصل از انقلاب روش شناختی دهه ۱۹۷۰»، یاد می‌کنند، در پاسخ به باور محققان نسبت به عدم کارایی یک روش پژوهش واحد برای پاسخ‌گویی به مسائل متفاوت در پژوهش‌ها ناشی شده است. همان‌گونه که به منظور شناخت عمیق‌تر از پدیده‌های اجتماعی، در فاصله زمانی نه‌چندان دور از ظهور روش تحقیق کیفی، انقلاب روش شناختی سوم، به تعبیر تشکری و تدلی (۲۰۰۳، ۲۰۱۰) به وقوع پیوست؛ انقلابی که از دل آن، روش ترکیبی به‌عنوان یک حوزه قدرتمند برای ترکیب «واژگان»، «تصاویر» و «روایت‌ها» با معنای «اعداد» و «آمار» ظهور کرد (جانسون و آنووک بوزی، ۲۰۰۴: ۲۲۴) و در تعبیری دیگر به‌عنوان روشی نو به منظور جمع‌آوری، تحلیل و ادغام داده‌های کمی و کیفی در مطالعه‌ای واحد، به منظور حل مسئله و یا پاسخ به یک یا چند پرسش، پژوهش خود را به جامعه علمی معرفی کرد (هانسون، کرسول، پلانو کلارک و پتسکا، ۲۰۰۵، به نقل از هس بایبر، ۲۰۱۰: ۲۲۴؛ تشکری و تدلی، ۱۹۹۸، ۲۰۰۳، ۲۰۰۹؛ ریدنور و نیومن، ۲۰۰۸؛ مرس، ۲۰۰۳؛ کرسول و پلانو کلارک، ۲۰۱۱).

دانایی فر (۱۳۸۶) نیز ترکیب داده‌های کمی و کیفی را برای فهم و تبیین بهتر مسئله پژوهش عنوان می‌کند. از نظر هس بایبر روش پژوهش ترکیبی، استفاده از دو روش کمی و کیفی به منظور پاسخ به یک یا چند پرسش پژوهش (حل مسئله) استفاده می‌شود (۲۰۱۰: ۳). هس بایبر به منظور شناخت بهتر پژوهش ترکیبی، به تفاوت آن با پژوهش چندروشی^۱ اشاره می‌کند و توجه پژوهشگران را به تفاوت موجود بین این دو مفهوم جلب می‌نماید. از نظر او پژوهش چندروشی به استفاده از روش‌های مختلف از یک رویکرد خاص (کمی یا کیفی)، در پژوهشی واحد اطلاق می‌شود؛ به‌عنوان نمونه می‌توان به استفاده هم‌زمان از روش مصاحبه و روش مشاهده برای جمع‌آوری داده‌ها در پژوهشی واحد اشاره کرد. از نظر او روش پژوهش ترکیبی این امکان را برای محقق فراهم می‌کند که نتایج حاصل از دو روش پژوهش کمی (جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل آماری آنها) و کیفی (کشف تجربیات و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان و تفسیر آنها) را کنترل^۲ کند، زیرا استفاده

1. Hanson, Creswell, Plano Clark & Petska
2. Hesse Biber
3. Tashakkori & Teddlie
4. Ridenour & Newman
5. Mors
6. Multimethods Research
7. Check



از روش کیفی این امکان را برای محقق فراهم می‌کند تا معنی نتایج آماری را از طریق تجربیات زیسته شرکت‌کنندگان در پژوهش شفاف سازد (هس بایبر، ۲۰۱۰: ۶).

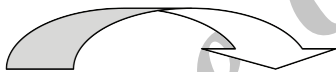
آنچه از نظر هس بایبر (۲۰۱۰) در درجه اول اهمیت قرار دارد، جایگاه اصلی و مرکزی «مسئله پژوهش» در طرح روش ترکیبی است. به همین دلیل او از منتقدان «مرکزیت روش» در رویکرد ترکیبی است، زیرا از نظر او این نگاه منجر به کم‌رنگ شدن مسئله پژوهش می‌شود. او دیدگاه جامع خود درباره پژوهش ترکیبی را در قالب نمودار ۱ مطرح می‌کند.

دیدگاه پارادایمی

هستی‌شناسی



معرفت‌شناسی



روش‌شناسی



مسئله پژوهش



روش ترکیبی

نمودار ۱. دیدگاه پارادایمی هس بایبر به روش ترکیبی

از نظر او فرض اصلی در یک رویکرد جامع این است که روش‌شناسی پژوهش، دیدگاه نظری لازم را برای ارتباط میان مسئله پژوهش و روش (روش‌های) خاص آن مطالعه، فراهم کند. روش‌شناسی از مفروضه^۲ پژوهشگران درباره ذات هستی (هستی‌شناسی) ناشی می‌شود و

1. Methods-Centric
2. Assumption



فصلنامه علمی - پژوهشی

۱۱۰

دوره هفتم
شماره ۴
پاییز ۱۳۹۴



این مفروضه به نوبه خود، منجر به ایجاد دیدگاه فلسفی محققان نسبت به ذات ساخت دانش (معرفت شناسی) می شود. از نظر او روش شناسی، پلی نظری میان مسئله پژوهش و روش تحقیق است و «روش مانند دستکشی است که به تنهایی معنا ندارد و تنها از طریق دست یک انسان است که به آن معنا و مفهوم بخشیده می شود» (کوشنر، ۲۰۰۲ به نقل از: هس بایر، ۲۰۱۰)؛ پس نمی توان به تنهایی و بدون توجه به روش شناسی، از «روش» سخن گفت. «مصاحبه» به تنهایی فقط حرف زدن و رد و بدل کردن کلمات بین دو نفر است، آنچه آن را معنادار می کند، روش شناسی پژوهش بر اساس مسئله و هدف پژوهش است. از نظر هس بایر، پرسش های پژوهش از مواضع معرفت شناختی متفاوتی ناشی می شوند، از این رو نیازمند استفاده از روش شناسی های مختلفی است که در تنوع ترکیب روش کمی و کیفی در جریان انجام یک پژوهش، خود را آشکار می کند. به عنوان مثال هنگامی که مطالعه ای درباره زنان انجام می شود، باید از روشی استفاده کرد که امکان شنیدن صدای خود آنان در مطالعه فراهم شود. زیرا مطالعه برای آنان است نه فقط درباره آنان. در واقع او بر انعکاس صدای افراد مورد مطالعه در شکل گیری پرسش پژوهش و در انتخاب روش پژوهش تأکید می کند. بر اساس همین دیدگاه است که او برخلاف دیگر پژوهشگرانی که رویکرد ترکیبی را یک پارادایم و یا رویکرد سوم پژوهش نامیده اند (جانسون، آنوگ بوزی و ترنر، ۲۰۰۷: ۱۱۲) آن را رویکردی جدید نمی داند، بلکه تلاشی برای نجات مطالعات از تئوری زدگی صرف و گامی در مطالعات علمی به منظور آشتی نظریه و عمل به منظور بهبود فهم از جهان و پدیده های اجتماعی می داند.

دقیقاً به دلیل این ویژگی روش ترکیبی در کمک به فهم کامل تری از معانی یافته های پیمایشی است که محققانی مانند لیتل (۱۹۹۱) و کرسول (۲۰۰۷) معتقدند، رویکرد کثرت گرایانه و تلفیقی، برای بسیاری از پژوهشگران جاذبه میان رشته ای دارد، زیرا بینش فراگیر و درعین حال دقیقی را برای پاسخ به پرسش های پژوهشی فراهم می کند (به نقل از حسنی، ۱۳۸۹: ۱۳۹).

گرین^۱ و همکاران (۱۹۸۹: ۲۵۹) نیز استفاده از رویکرد ترکیبی در پژوهش را بر اساس ویژگی های پنج گانه زیر توجیه می کنند: چندزاویه نگری^۲ (جمع بندی نتایج برگرفته از روش های مختلف)، مکملی^۳ (تشریح و شفاف سازی نتایج برگرفته از یک روش با روش های دیگر)،

1. Green

2. Triangulation

3. Complementary

توسعه^۱ (استفاده از نتایج یک روش برای توسعه نتایج روش دیگر)، آغاز^۲ (ایجاد رویکردها و پرسش‌های جدید)، گسترش^۳ (بسط دامنه تحقیق با استفاده از روش‌های متفاوت برای ابعاد تحقیقی متفاوت).

البته نیاز به زمان طولانی، بودجه تحقیقاتی و برنامه‌ریزی دقیق برای اجرای پژوهش‌های ترکیبی از مواردی است که از نظر متخصصان این حوزه پنهان نمانده است (هس بایرولوی، ۲۰۱۰؛ کرسول و کلارک، ۲۰۰۷).

۲. روش پژوهش

در این مطالعه که با رویکرد کیفی انجام شده است، پژوهش‌های انجام شده در حوزه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی که نتایج آنها به صورت مقاله در مجله‌های علمی منتشر شده است، به صورت تمام شماری در بازه زمانی ۱۳۸۰-۱۳۹۳ از طریق پایگاه‌های اطلاعات علمی، جمع‌آوری و با استفاده از تکنیک مرور سیستماتیک مورد تحلیل قرار گرفت. مرور سیستماتیک، روشی مناسب و قابل اطمینان برای پاسخ به پرسش‌های پژوهش از طریق داده‌های مطالعات انجام شده پیشین است. این روش به پژوهشگر کمک خواهد کرد تا به کمک داده‌ها، شواهد لازم برای پاسخ به پرسش پژوهشی را پیدا کند، آنها را مورد نقد قرار دهد و از ترکیب آنها بدون سوگیری، شواهد جدیدی بسازد. استفاده از این تکنیک موجب به صرفه‌جویی در زمان و سرمایه و پرهیز از انجام مطالعات تکراری و غیرضروری می‌شود (هیگن و گرین، ۲۰۱۱). از مجموع ۵۴ پژوهش انجام شده در حوزه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، ۲۹ پژوهش، ارتباط متغیر جنسیت با رضایت شغلی را مورد سنجش قرار داده بودند. داده‌ها براساس مؤلفه‌های تعریف شده، در کاربرد طراحی شده، وارد و پس از دسته‌بندی، مورد تحلیل نهایی قرار گرفت.

۳. یافته‌های پژوهش

مطالعه حاضر به بررسی روش شناختی ۲۹ پژوهش در زمینه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی با تأکید بر متغیر جنسیت پرداخته است. یافته‌ها با توجه به ترتیب ساختاری یک پژوهش علمی به شرح صفحه مقابل ارائه می‌شوند:

1. Development
2. Initiation
3. Expansion
4. Higgin & Green



جدول ۱. یافته‌های روش شناختی پژوهش‌های مورد بررسی

مسئله پژوهش	اغلب پژوهش‌ها فاقد مسئله تحقیق هستند و یا طرح مسئله روشنی برای مطالعه درباره ارتباط میان رضایت شغلی و جنسیت ندارند. در این پژوهش‌ها، اگرچه جنسیت به عنوان یک متغیر زمینه‌ای در ارتباط با متغیر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته و نتیجه آن نیز در چکیده و هم در تحلیل نهایی مورد توجه قرار گرفته است، اما به مسئله اصلی و دغدغه واقعی محقق برای بررسی ارتباط میان این دو متغیر اشاره‌ای نشده است. در برخی از پژوهش‌ها نیز به دلیل تعداد زیاد متغیرهای اصلی و متغیرهای زمینه‌ای، در عمل امکان تحلیل ارتباط متغیر جنسیت با دیگر متغیرها از کنترل محقق خارج و در پایان به صورت گذرا مطرح شده است.
هدف پژوهش	از آنجاکه در مسئله پژوهش ارتباط میان رضایت شغلی و جنسیت به روشنی مطرح نشده است، در هدف پژوهش نیز به دلیل آنکه متغیر جنسیت به عنوان یک متغیر زمینه‌ای مورد بررسی قرار گرفته و اشاره‌ای به آن نشده است. اگرچه اساساً برخی از پژوهش‌ها فاقد تصویری روشن از هدف اصلی پژوهش حتی درباره موضوع اصلی مورد مطالعه هستند.
ضرورت پژوهش	اشاره‌ای به ضرورت مطالعه ارتباط رضایت شغلی اعضای هیئت علمی با متغیر جنسیت نشده است.
چارچوب نظری پژوهش	در هیچ‌یک از پژوهش‌ها از نظریه‌های جنسیتی و یا نظریه‌های رضایت شغلی مرتبط با جنسیت استفاده نشده است.
روش و ابزار گردآوری داده‌ها	روش پژوهش در تمام پژوهش‌ها کمی بوده است؛ ابزار گردآوری داده‌ها نیز تأییدکننده روش غالب مورد استفاده در پژوهش‌ها است، زیرا تقریباً ۱۰۰ درصد مطالعات مورد بررسی، از پرسش‌نامه به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده کرده‌اند؛ به جز صافی (۱۳۸۹) که علاوه بر پرسش‌نامه از مصاحبه به شیوه گروه متمرکز ^۱ و گروه اسمی ^۲ ، آن هم به منظور استخراج و اولویت‌بندی شاخص‌ها بهره برده است.
جامعه آماری مورد مطالعه	جامعه آماری تمام پژوهش‌ها، زنان و مردان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی هستند؛ حجم نمونه پژوهش‌ها، نشان‌دهنده تعداد کمتر زنان در مقایسه با مردان است. جدا از تعداد کمتر زنان عضو هیئت علمی در مقایسه با مردان عضو هیئت علمی، این ناهمخوانی در حجم نمونه احتمالاً به شیوه‌های نمونه‌گیری در این پژوهش‌ها نیز مربوط است که به دلیل عدم توضیح کافی در مورد شیوه نمونه‌گیری پژوهش‌ها در مقالات، قضاوت درباره آن دشوار است.
متغیرهای اصلی	متغیرهای اصلی پژوهش برگرفته از شاخص‌های متعلق به نظریه‌های رضایت شغلی (مانند شاخص ماهیت کار، حقوق و دستمزد، ارتقا، مدیران، همکاران و... و در مواردی شاخص‌های مورد توجه محقق (مانند شاخص شرایط روانی، امنیت شغلی، شرایط فیزیکی و...) بوده است.
متغیرهای دموگرافیک (زمینه‌ای)	متغیرهای زمینه‌ای عبارتند از: سن، جنسیت، رتبه دانشگاهی، مدرک و رشته تحصیلی، وضعیت استخدام، سابقه خدمت، محل کار، داشتن پست اجرایی، تأهل، تعداد فرزندان، وضعیت سکونت (زمینه‌ای) اعضای هیئت علمی و... که فراوانی آنها در جدول ۲ آمده است.

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، متغیرهای زمینه‌ای مورد بررسی در پژوهش‌های مورد مطالعه بسیار متنوع بوده است. از میان این متغیرها، متغیر جنسیت براساس هدف پژوهش حاضر انتخاب و مورد تحلیل قرار گرفته است.



جدول ۲. متغیرهای زمینه‌ای و درصد فراوانی آنها

متغیر	فراوانی متغیر (به تعداد)	متغیر	فراوانی متغیر (به درصد)	فراوانی متغیر (به تعداد)	فراوانی متغیر (به درصد)
سن	۳۳	وضعیت استخدام	۶۱/۱	۷۰/۴	
جنس	۲۹	مدرک تحصیلی	۵۳/۷	۷۴/۱	
پست سازمانی	۵۱	سابقه کار	۹۴/۴	۶۱/۱	
رتبه علمی	۲۸	رشته تحصیلی	۵۱/۹	۸۷	
مقطع تدریس	۴۷	محل تحصیل	۸۷	۹۴/۴	
وضعیت تأهل	۴۵	نوع دانشگاه	۸۳/۳	۹۲/۶	

براساس جدول ۳، از ۵۴ پژوهش درباره رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، ۲۹ مورد تأثیر متغیر جنسیت در افزایش یا کاهش رضایت شغلی را مورد توجه قرار داده‌اند. یافته‌های حاصل از مطالعه پژوهش‌های انجام‌شده درباره ارتباط رضایت شغلی اعضای هیئت علمی با جنسیت، سه نتیجه متفاوت را نشان داد:

۱. میان متغیر جنسیت با رضایت شغلی، ارتباط معناداری وجود ندارد.

۲. رضایت شغلی مردان عضو هیئت علمی بیشتر از زنان عضو هیئت علمی است.

۳. رضایت شغلی زنان عضو هیئت علمی بیشتر از مردان عضو هیئت علمی است.

از ۲۹ پژوهش مورد بررسی، ۱۴ مورد، وجود ارتباط معنادار میان رضایت شغلی و جنسیت را نشان نداده است. در ۱۵ پژوهش دیگر، جزیک مورد که فقط به ذکر معنادار بودن رابطه میان جنسیت و رضایت شغلی اکتفا کرده است، در ۱۰ مورد، مردان رضایت بیشتری از شغل خود داشته‌اند و در ۴ مورد نیز زنان عضو هیئت علمی رضایت بیشتری از شغل خود اعلام کرده‌اند.

جدول ۳. نتایج پژوهش‌های رضایت شغلی با تأکید بر متغیر جنسیت

ردیف	عنوان	نتیجه
۱	متغیر جنسیت بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.	۱۵
۲	متغیر جنسیت بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی تأثیری ندارد.	۱۴
۳	مردان عضو هیئت علمی در مقایسه با زنان عضو هیئت علمی رضایت بیشتری دارند.	۱۰
۴	زنان عضو هیئت علمی در مقایسه با مردان عضو هیئت علمی رضایت بیشتری دارند.	۴
۵	فقط به وجود ارتباط میان جنسیت و رضایت شغلی اشاره شده است.	۱
	تعداد کل	۲۹





براساس نتایج برخی از پژوهش‌های مورد بررسی، ارتباط معناداری میان جنسیت و رضایت شغلی دیده نشده است (اسدی و طالب‌پور، ۱۳۸۰؛ جعفرزاده و فتاحی، ۱۳۸۳؛ مظفری و صادقی، ۱۳۸۳؛ رحیمی و رجایی‌پور، ۱۳۸۵؛ گودرزی، ۱۳۸۸؛ صافی و فلاحی، ۱۳۸۹؛ ستوده و قربانی، ۱۳۹۱)؛ درحالی‌که نتایج تعدادی دیگر از پژوهش‌ها حاکی از میزان رضایت بیشتر مردان عضو هیئت علمی نسبت به زنان بوده است (جباری و رجایی‌پور، ۱۳۸۳؛ سلیمانی و سادات مشکاتی، ۱۳۸۶؛ زمینی و حسینی نسب، ۱۳۸۸؛ رفیعی و جهانی، ۱۳۹۰؛ شهامت و روزگار، ۱۳۹۰؛ صداقتی فرو خلیج اسدی، ۱۳۹۰). در بعضی از مطالعات، زنان عضو هیئت علمی رضایت بیشتری از شغل خود داشته‌اند (عزیززاده و فصیحی ۱۳۸۴؛ کریمی، ۱۳۸۵؛ شاکریان، ۱۳۸۷؛ طاهری و اسدی، ۱۳۹۳). در تعدادی از این پژوهش‌ها نیز اگرچه از نظر آمار نهایی میزان رضایت مردان و زنان متفاوت نبوده است، اما میزان رضایت در شاخص‌های مختلف، بین زنان و مردان متفاوت است (خسروی، ۱۳۸۲؛ ستوده و همکاران، ۱۳۹۱؛ بخشی و نوروزی، ۱۳۸۳).

محققانی که نتایج پژوهش آنها منجر به گزاره بند اول شده است، تفسیرهای متعددی برای «معنادار نبودن» ارتباط میان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و جنسیت ذکر کرده‌اند، یکی اینکه «زنان و مردان عضو هیئت علمی با مشکلات یکسانی در سازمان روبرو هستند، از این رو جنسیت در سنجش میزان رضایت شغلی معنادار نیست». پژوهش مظفری و صادقی (۱۳۸۳) از جمله پژوهش‌هایی است که در آن تفاوت معناداری میان جنسیت و رضایت شغلی نشان داده نشده است. اگرچه نویسنده خود، اشاره به پژوهش‌هایی می‌کند که نشان‌دهنده فشار روانی شغلی بیشتر زنان عضو هیئت علمی است، اما از نظری معنادار نبودن ارتباط میان جنسیت با رضایت شغلی در مطالعه می‌تواند ناشی از تحمل زنان عضو هیئت علمی (مانند همکاران مرد) در رویارویی با مشکلات سازمانی باشد؛ یعنی پژوهشگر، تحلیل خود درباره این مسئله را به‌رغم اذعان به وجود برخی از تفاوت‌ها، فقط براساس نتایج آماری حاصل از پژوهش انجام می‌دهد؛ از این‌رو از نظر او مشکلات سازمانی برای هر دو گروه مردان و زنان یکسان است و دلیلی برای تفاوت در رضایت یا نارضایتی براساس جنسیت وجود ندارد.

استدلال دیگر در این پژوهش‌ها، از دلایل متفاوت دیگری ناشی می‌شود؛ «زنان و مردان عضو هیئت علمی، دارای شرایط و امکانات یکسانی هستند و دلیلی برای تفاوت در رضایت یا عدم رضایت شغلی آنان وجود ندارد»؛ به‌عنوان مثال از نظر جعفرزاده و فتاحی (۱۳۸۳) نداشتن ارتباط معنادار میان رضایت شغلی زنان عضو هیئت علمی با مردان، نشان‌دهنده این است

«که امروزه با وجود شرایط و امکانات یکسان برای هر دو جنس، دلیلی بر مشاهده تفاوت میان آنها وجود ندارد». از نظر آنان میزان حقوق دریافتی توسط اعضای هیئت علمی، قوانین ترفیع و ارتقا و ساعات کلاس‌های درسی، ملاک رضایت یا نارضایتی شغلی است و از آنجا که این موارد برای زنان و مردان به طور یکسان مهیا است، دلیلی برای وجود تفاوت در میزان رضایت زنان و مردان وجود ندارد. این تحلیل نیز از آنجا که بر اساس نتایج آماری حاصل از روش شناسی کمی پژوهش انجام شده است، اندکی با واقعیت متفاوت است. زیرا گاهی با وجود قوانین یکسان برای مردان و زنان، میزان تحقق آن به دلایل دقیقاً برخاسته از متغیر جنسیت، برای زنان و مردان یکسان نیست؛ از یک سو به دلیل حضور کم‌رنگ زنان عضو هیئت علمی در کمیته‌ها و شوراهای تصمیم‌گیر دانشگاه (مانند شورای پژوهشی، شورای مدیران، هیئت رئیسه و هیئت امنای دانشگاه) و از سوی دیگر به دلیل وجود عوامل فرهنگی مانند لابی‌های مردانه خارج از جلسه‌های رسمی، بده‌بستان‌های غیرمعمول سازمانی و...؛ در برخی از موارد نیز به رغم وجود قوانین یکسان برای زنان و مردان، به دلیل مشکلات ناشی از نقش‌های دوگانه زنان، امکان بهره‌برداری از این قوانین در مقایسه با مردان هم‌رده، در زمان مقرر فراهم نمی‌شود (به عنوان مثال، زمان وضع حمل و نگهداری از نوزاد توسط زنان عضو هیئت علمی).

دسته دیگر شامل مطالعاتی است که نتایج پژوهش حاکی از «معنادار نبودن» ارتباط میان جنسیت و رضایت شغلی است. این نتیجه اگرچه از نظر آماری درست و در ظاهر قابل دفاع است، اما توجه به جزئیات پژوهش نشان‌دهنده اختلاف در رضایت یا نارضایتی زنان و مردان در شاخص‌های مختلف رضایت شغلی است. به عنوان مثال در پژوهش خسروی (۱۳۸۲) مردان، نداشتن امکانات و تسهیلات، و زنان قدردانی نکردن کافی از عملکرد آموزشی خود را به عنوان عامل نارضایتی اعلام کرده‌اند. نتایج پژوهش بخشی و نوروزی (۱۳۸۳) نیز حاکی از نبودن ارتباط میان متغیر جنسیت با رضایت شغلی است؛ در حالی که بر اساس همین مطالعه، اعضای هیئت علمی زن، حقوق و دستمزد و سپس نحوه ارتباط با دیگران را به عنوان مهم‌ترین عوامل رضایت شغلی اعلام کرده‌اند، و اعضای هیئت علمی مرد، به ترتیب عوامل حقوق و دستمزد و امنیت شغلی را در اولویت برای افزایش رضایت شغلی عنوان کرده‌اند. در پژوهش ستوده و همکاران (۱۳۹۱) زنان به طور محسوسی در شاخص فرصت‌های ارتقا و رشد فردی، رضایت کمتری در مقایسه با مردان از خود نشان داده‌اند، اما نتیجه پژوهش به استناد نتیجه آماری، حاکی از عدم ارتباط جنسیت با رضایت شغلی اعلام شده است. البته این مشکل در نتایج مطالعات

خارجی نیز به چشم می خورد؛ به عنوان مثال، براساس نتیجه نهایی پژوهش وارد و سلون^۱ (۲۰۰۰) ارتباطی میان رضایت شغلی زنان و مردان عضو هیئت علمی وجود ندارد، اما براساس گزارش همین مطالعه، مردان در شاخص ارتقا، سه برابر بیشتر از زنان راضی بودند.

دسته سوم به پژوهش‌هایی اختصاص دارد که در آنها ارتباط متغیر جنسیت با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی معنادار بیان شده است؛ براساس نتایج تعدادی از این پژوهش‌ها، مردان، و در تعدادی دیگر، زنان عضو هیئت علمی، رضایت بیشتری از شغل خود ابراز کرده‌اند. تفاوت نتایج در این‌گونه پژوهش‌ها نیز با وجود استفاده از روش مشابه قابل توجه است. به عنوان مثال در پژوهش‌هایی که زنان رضایت کمتری نسبت به مردان داشته‌اند، بیشترین رضایت زنان در شاخص «ماهیت کار» و بیشترین نارضایتی آنان در شاخص «ارتقا» و «مدیریت» بوده است، که نتایج کلی آن تا حدودی با مطالعاتی که ویژه زنان دانشگاهی انجام شده است، همخوانی دارد. اما نارضایتی زنان عضو هیئت علمی در مقایسه با مردان در نتایج پژوهش شهامت و روزگار (۱۳۹۰) از یک یا دو شاخص، عبور کرده و حاکی از رضایت کمتر آنان در تمامی شاخص‌های مورد بررسی (اعم از ابعاد کار، همکاران، مدیران، پرداخت و ارتقا) است. نویسندگان در تحلیل نهایی این نتایج، نارضایتی بیشتر زنان را ناشی از عدم پاسخ مثبت به خواسته‌های آنان در شاخص‌های مورد اشاره اعلام کرده‌اند؛ اما در ادامه تحلیل، اشاره به مطالعاتی کرده‌اند که زنان، رضایت بیشتری از شغل خود دارند و در ادامه به مدارکی استناد کرده‌اند که زن و مرد از نظر عملکرد با هم تفاوتی ندارند و نتیجه گرفته‌اند که زنان و مردان عضو هیئت علمی از نظر بازدهی شغلی با هم فرقی ندارند. سپس با استناد به نتایج یک پژوهش خارجی نوشته‌اند «مدارکی دال بر تأثیر نوع جنس بر رضایت شغلی وجود ندارد»، و در نهایت با اذعان به اینکه «معلوم نیست نتایج این پژوهش‌ها تا چه اندازه منطبق با واقعیت باشد، بر این نکته تأکید کرده‌اند که با توجه به تأثیر این نارضایتی بر عملکرد و بهبود کاری زنان عضو هیئت علمی، باید به‌گونه‌ای ویژه مورد بررسی قرار گیرد و در راستای کاهش آن تلاش شود». این نتیجه‌گیری توسط نویسندگان مقاله به خوبی گویای احساس خلاء و تردید در نتایج پژوهشی است که خود محققان ناخواسته به آن اذعان دارند؛ زیرا حتی از نظر خود آنان نیز نتایج آماری پژوهش از کارایی لازم برای ارائه تحلیل نهایی برخوردار نیست. این مشکل دقیقاً از همان جا ناشی می‌شود که در این مقاله به عنوان مسئله روش‌شناسی پژوهش از آن یاد شده است.

1. Ward and Sloane



عدم شفافیت مسئله و ابهام در هدف پژوهش، استفاده از ابزار و روش های یکسان برای جمع آوری داده ها و تحلیل نتایج در حوزه ای مانند جنسیت، گاه منجر به نتایجی می شود که خود محقق به عنوان نخستین خواننده، در تأیید آن دچار تردید می شود. زیرا تجربه زیسته او متفاوت از چیزی است که او به عنوان نتیجه پژوهش مطرح کرده است. نمونه های دیگر پژوهش های مورد بررسی در این مطالعه نیز با مشکل مشابهی روبرو هستند. محققان در تمام مطالعات (چه پژوهش هایی که متغیر جنسیت را بررسی کرده اند و چه آنها که متغیر جنسیت را بررسی نکرده اند) از نظریه های عام رضایت شغلی، روش پژوهش کمی و برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده کرده اند و در هیچ یک از پژوهش ها حتی از نظریه های معتبر رضایت شغلی متناسب با جنسیت نیز استفاده نکرده اند. به عبارت دیگر، بررسی تأثیر متغیر جنسیت از نظر محققان تنها به عنوان یک متغیر زمینه ای و با یک روش یکسان در مقایسه با دیگر متغیرها مورد سنجش قرار گرفته است. در حالی که مطالعه درباره متغیر جنسیت، ورود به حوزه ای کاملاً متفاوت با پارادایم های خاص و ویژه ای است که ملاحظات روش شناسی خاص خود را برای دستیابی به نتایج دقیق و قابل اتکا می طلبد. البته این امر فقط در صورت حساسیت محقق به آشکار شدن زوایا و ابعاد پنهان و دستیابی به شناخت و بینشی جدید درباره ارتباط میان جنسیت و رضایت شغلی میسر خواهد شد. زمانی که مسئله محقق، پرسش او و هدفش از سنجش ارتباط میان جنسیت و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی برای خود او (و نه حتی روی کاغذ) مشخص نباشد، انتخاب راه درست برای رسیدن به مقصد نامعلوم، دور از انتظار خواهد بود. تنها شناخت کامل مسئله از زوایای مختلف، محقق را قادر خواهد کرد راه درست رسیدن به هدف را از طریق انتخاب ابزار مناسب، کشف و با اطمینان در آن گام بردارد. ماهیت متغیر جنسیت در این پژوهش ها متفاوت از دیگر متغیرهای زمینه ای مانند سن و داشتن خانه مسکونی است. این حوزه متعلق به حوزه مطالعات جنسیتی با ادبیات و پارادایم های ویژه و منحصر به فرد خود است؛ حوزه ای که مطالعه درباره آن با استناد به تعداد علامت های تیک زده (گزینه زن و یا مرد) در پرسش نامه و استفاده از روش پژوهش کمی، بدون توجه به دیدگاه ها و تجارب عینی زنان و مردان مورد پژوهش، میسر نخواهد بود. کما اینکه اساساً تفاوت های جنسیتی به ویژه در سطوح دانشگاهی، به راحتی و در رو ساخت داده های به دست آمده از این گونه پژوهش ها آشکار نخواهد شد، بلکه محقق باید با کمک روندها و روش های مناسب، آنها را از لابلای ژرف ساخت داده ها خارج و آشکار کند؛

سقف شیشه‌ای^۱، دیوار شیشه‌ای^۲ و زمین چسبناک^۳ ناشی از محدودیت‌های فرهنگی برای ارتقای زنان، خشونت‌های کلامی در محیط کار، لابی‌های آشکار و پنهان و توافق‌های مردانه در ارتباطات خارج از محیط دانشگاه، عدم دسترسی زنان به مدیریت سطوح عالی و... از جمله مواردی هستند که در پژوهش‌های ویژه زنان عضو هیئت علمی بسیار به آنها اشاره شده است؛ پژوهش‌هایی که براساس نتایج آنها، شرایط زنان عضو هیئت علمی در مقایسه با همکاران مرد، یکسان نیست و آنان مشکلات متفاوتی را در محیط کار خود تجربه می‌کنند (فاطمی، ۱۳۸۰؛ حدادی، ۱۳۸۲؛ سراج‌زاده و جواهری، ۱۳۸۵؛ حسینی لرگانی، ۱۳۸۵؛ جانعلیزاده و همکاران، ۱۳۸۷؛ اصغری، ۱۳۸۶؛ جواهری و داریاپور، ۱۳۸۷؛ البرزی، ۱۳۸۷؛ مهدوی، ۱۳۸۴؛ مهدوی و لطیفی، ۱۳۸۸؛ زاهدی، ۱۳۸۱، ۱۳۸۰، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۴ و...)، اما در هیچ‌یک از پژوهش‌های مورد مطالعه اشاره‌ای به این موارد نشده است. موانعی که زنان عضو هیات علمی در دانشگاه‌ها با آن مواجه هستند، در مطالعات کشورهای دیگر نیز بوفور به چشم می‌خورد (به عنوان مثال بنگرید به وینچستر و همکاران، ۲۰۱۵؛ هندریکسون و همکاران، ۲۰۱۳؛ گرنز و همکاران، ۲۰۰۸ و کاتریل و همکاران، ۲۰۰۷)

نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در بخش یافته‌ها ذکر شد، چالش روش شناختی اثر قابل ملاحظه‌ای بر اعتبار نتایج پژوهش‌های مورد بررسی داشته، که به‌طور خلاصه متأثر از موارد زیر بوده است:

۱. وجود ابهام و عدم شفافیت در بیان مسئله و هدف پژوهش؛
۲. عدم توجه به متغیر جنسیت به عنوان یک حوزه خاص و متفاوت با دیگر متغیرها؛
۳. استفاده از روش و ابزار پژوهش واحد برای مطالعه درباره دو حوزه کاملاً متفاوت از نظر ابعاد، زوایا و پیچیدگی.

اگر از حوزه رضایت شغلی به دلیل ابعاد پیچیده و چندبعدی آن (فردی، روانشناختی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی - اجتماعی و...) صرف نظر کنیم و آن را صرفاً یک حوزه رشته‌ای با مفروضات هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی خاص خود بدانیم - که بی‌شک این‌گونه نیست - چگونه می‌توان

1. Glass Ceiling
2. Glass Wall
3. Sticky Floor



انتظار داشت بررسی جنسیت به عنوان یک حوزه کاملاً متفاوت از نظر معرفت‌شناسی، با ابزار و روش واحد با حوزه رضایت شغلی، به نتایج منطبق با واقعیت منجر شود. بی‌شک هدف اصلی تمام پژوهشگران از بررسی ارتباط رضایت شغلی با متغیر جنسیت، پاسخ به این پرسش فرعی بوده است که «آیا مرد یا زن بودن عضو هیئت علمی در میزان رضایت شغلی آنان تأثیری دارد یا خیر؟». در واقع سنجش ارتباط متغیر جنسیت با رضایت شغلی متأثر از دغدغه و پرسشی بوده که ذهن محقق را به خود مشغول کرده است، اگرچه این مسئله به وضوح در پژوهش مطرح نشده است؛ مگر آنکه محقق بدون هدف و صرفاً به منظور پر کردن صفحات و افزایش کمی گزارش پژوهش به سنجش متغیر جنسیت در کنار دیگر متغیرهای دموگرافیک (زمینه‌ای) مانند سن، تأهل و داشتن خانه مسکونی و... اقدام کرده باشد، که این فرض با توجه به تحلیل جدی محققان درباره ارتباط این دو متغیر در بخش‌های پژوهش‌ها بسیار بعید به نظر می‌رسد. اما اگر این‌گونه است، چرا محققان برای پاسخ به این پرسش با ابزار مشابه، همان مسیری را طی کرده‌اند که برای پاسخ به پرسش اصلی پژوهش، یعنی «میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی» در پیش گرفته‌اند. یعنی طرح و اجرای یک نقشه واحد با ابزار و وسایل مشابه برای دستیابی به پاسخ دو پرسش کاملاً متفاوت:

۱. آیا شما به عنوان یک عضو هیئت علمی از ماهیت شغل، مدیران، همکاران، فرایند ارتقا و میزان حقوق خود راضی هستید؟
 ۲. آیا شما به عنوان یک عضو هیئت علمی زن (یا مرد) در مقایسه با همکار مرد (یا زن) خود، از ماهیت شغل، مدیران، همکاران، فرایند ارتقا و میزان حقوق خود راضی هستید؟
- تفاوت این دو پرسش به خوبی لزوم استفاده از دو روش شناسی متفاوت را آشکار می‌سازد، زیرا از دو مسئله کاملاً متفاوت برخاسته است. بی‌شک ذهنیت پژوهشگر به عنوان یک عامل تأثیرگذار اصلی در ساخت دانش، در سنجش رضایت شغلی اعضای هیئت علمی براساس زن و یا مرد بودن آنها در مقایسه با پرسش نخست، متفاوت بوده است. اما این تفاوت به دلیل شفاف نبودن مسئله پژوهش آشکار نشده است. همان‌گونه که در این پژوهش‌ها تجربه‌های افرادی که پژوهش در مورد آنها انجام می‌شود (زنان و مردان)، به عنوان یک عامل تأثیرگذار دیگر در ساخت دانش، آشکار نشده است. در نتایج این پژوهش‌ها ردپایی ملموس از کسانی که پژوهش درباره آنها است، دیده نمی‌شود.

همان‌گونه که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، مسئله در پژوهش از یک سو تعیین‌کننده مسیر پژوهش و از سوی دیگر، تعیین‌کننده ابزارهای مناسب برای رسیدن به هدف پژوهش است؛ مسئله‌ای که انتزاعی نیست و متأثر از دغدغه ذی‌نفعانی است که پژوهش درباره آنها و برای آنها انجام می‌شود. پس آگاهی از دغدغه‌های آنان براساس تجربه‌های خود آنان و از طریق ابزار و روش‌های مناسب، ضروری است.

اما همان‌گونه که در بخش یافته‌ها ذکر شد، تمام پژوهش‌ها در پاسخ به دو پرسش متفاوت پژوهش از ابزار یکسان و مشابهی استفاده کرده‌اند. این امر منجر به نتایجی غیرقابل‌اتکا (در مقایسه با پژوهش‌های ویژه زنان دانشگاهی) شده است. محقق به‌صراحت در نتیجه پژوهش اعلام می‌کند «میانگین نمره رضایت اساتید مرد از اساتید زن بالاتر بوده است، ولی اختلاف آماری معنی‌داری بین میانگین نمره رضایت آنها وجود نداشته است». در این پژوهش، پژوهشگر عملاً تناقض موجود در نتیجه را نادیده گرفته و از کنار آن می‌گذرد. در مواردی مشابه در پژوهش‌های دیگر، محقق یا متوسل به توجیه ابهام در نتایج شده است و یا در مواردی دیگر، انجام تحقیقات بیشتر را لازم دانسته است؛ و این دقیقاً به معنای اذعان غیرمستقیم محقق به ضرورت کنترل نتیجه پژوهش است؛ یعنی همان هدفی که به واسطه استفاده از رویکرد ترکیبی با بهره‌گیری از مدل متوالی کمی کیفی^۱، برای دستیابی به نتایجی معتبر قابل‌تحقق است. به تعبیر مورس^۲ این مدل برای توصیف نتایج کمی، به‌ویژه در زمانی مناسب است که (مانند پژوهش حاضر) نتایج پژوهش کمی غیرمنتظره باشد.

استفاده از رویکرد ترکیبی، به‌تعبیرگرین (۱۹۸۹) و دنزین و لینکلن (۲۰۰۰) امکان استفاده از ویژگی «چندوجهی‌سازی داده‌ها» با استفاده از منابع مختلف (مانند استفاده از مطالعات انجام‌شده درباره وضعیت زنان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌ها که بیانگر مسائل و مشکلات زنان عضو هیئت علمی در مقایسه با مردان بوده است، در کنار مصاحبه و نتایج آماری حاصل از داده‌های پرسش‌نامه) را به‌منظور کنترل^۳ نتایج حاصل از روش کمی (جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل آماری آنها) از طریق روش کیفی (کشف تجربیات و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان

۱. QUAN-qual: یکی از انواع مدل‌های ترکیبی است که با استفاده از روش کمی - کیفی (با تأکید بر کمی) انتخاب می‌شود (برای آشنایی با انواع دیگر مدل‌ها به کتاب کرسول، ۲۰۰۳ مراجعه شود).

2. Morse

3. Check



و تفسیر آنها) مهیا می‌سازد. پژوهشگر همچنین می‌تواند با به‌کارگیری ویژگی «چندوجهی‌سازی نظری» در پژوهش، به معنای استفاده هم‌زمان از چند نظریه (به‌عنوان مثال، نظریه برابری آدامز، عدالت سازمانی و یا نظریه تعارض نقش، تئوری ریزش^۱ و سقف شیشه‌ای) ضمن پوشش دادن هر دو مفهوم رضایت شغلی و جنسیت، امکان تأیید یا رد نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش کمی و همچنین تبیین، تفسیر و بازنمایی نتایج حاصل از روابط میان رضایت شغلی و متغیر جنسیت را محقق سازد.

درواقع روش ترکیبی، پاسخی به ارتباط میان روش و مسئله پژوهش و تلاشی برای استفاده خلاقانه از روش‌های موجود است. هس بایبر (۲۰۰۸) و ایمان و آقاپور (۱۳۸۶) نیز به استفاده از روش کمی و کیفی در رویکرد ترکیبی برای درک واقعیت‌های انسانی از زوایای مختلف در تحقیقات علوم انسانی تأکید می‌کنند.

به‌عنوان مثال، روش کیفی در یک رویکرد ترکیبی، این امکان را برای پژوهشگر فراهم می‌کند که معنی نتایج آماری را از طریق تجربه‌های زیسته شرکت‌کنندگان در پژوهش شفاف سازد. کما اینکه اساساً رویکرد کیفی به‌دلیل ذات «کشف‌کنندگی» و «تولید نظریه» به کشف پدیده‌های جدید و راه‌هایی برای درک بهتر تمایل دارد (هس بایبر، ۲۰۱۰: ۶۴) و این دقیقاً همان چیزی است که در پژوهش‌های حوزه جنسیت به آن نیاز داریم؛ استفاده از نوعی روش‌شناسی که هدف آن خلق ملاحظات کامل از تجربیات افراد موضوع پژوهش و عریان ساختن این تجربیات باشد. یعنی انجام پژوهش نه‌تنها «درباره» زنان عضو هیئت علمی، بلکه انجام پژوهش «برای» آنان و به قصد تغییر و بهبود وضعیت ایشان.



- اسدی، حسن و همکاران (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رضایت شغلی استادان و مدیران دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور. حرکت، ۹، ۱۱۴-۱۰۱.
- اصغری، فیروزه (۱۳۸۶). زنان و مدیریت آموزش عالی. در: مجموعه مقالات زنان و آموزش عالی، تهران: دفتر برنامه ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.
- اصل سلیمانی، حسین؛ مشکانی، زهرا سادات (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه تهران و عوامل مؤثر بر آن. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه تهران، ۶۵ (۱۳)، ۶۳-۵۹.
- ایمان، محمدتقی (۱۳۸۰). نقد روش های کمی و لزوم توجه به روش های کیفی در پژوهش رسانه ها در ایران. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، ۱۶ (۲)، ۱۴۷-۱۳۱.
- ایمان، محمدتقی و کلاته ساداتی، احمد (۱۳۹۱). آسیب شناسی روش توسعه علوم انسانی در ایران. راهبرد فرهنگ، ۵ (۱۹)، ۵۲-۲۷.
- ایمان، محمدتقی (۱۳۹۰). مبانی پارادایمی روش های تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی (چاپ دوم). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۲). رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۷ (۱)، ۹۷-۱۲۶.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۸). روش های تحقیق آمیخته: رویکردی برتر برای کندوکاو در مسائل نظام آموزشی و حل آنها. مدارس کارآمد، سال دوم سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۷، ۷، ۱۶-۱۲.
- بخشی، حمید؛ نوروزی، داریوش (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش، علوم پزشکی، ۴ (۲)، ۴۱-۳۳.
- البرزی، شهلا؛ خیر، محمد (۱۳۸۷). راهکارهای اجرایی حضور زنان در برنامه ریزی های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی. پژوهش زنان، ۱۶ (۱)، ۷-۱.
- جانعلی زاده چوب بستنی، حیدر؛ مقیمی، اعظم؛ امینی، مجید (۱۳۸۷). تبیین جامعه شناختی جایگاه حرفه ای زنان دانشگاهی (مطالعه موردی: زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان). پژوهش زنان، ۶ (۲)، ۴۴-۷۷.
- جباری، فرحناز؛ رجایی پور، سعید؛ جعفری، سید ابراهیم (۱۳۸۳). بررسی مقایسه ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان براساس نظریه هرزبرگ. دو ماهنامه مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۱ (۱)، ۱۵.
- جعفرزاده، زهرا؛ فتاحی، رحمت اله (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع رسانی در ایران. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۲۵، ۱۷-۴.





جواهری، فاطمه؛ داریپور، زهرا (۱۳۸۷). مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه. پژوهش زنان، ۶(۲)، ۷۹-۱۰۶.

حدادی، نرگس (۱۳۸۲). بررسی تأثیر نقش جنسیتی در احراز پست مدیریت دانشگاهی (پایان نامه کارشناسی ارشد). تهران: دانشگاه الزهراء.

حسینی، محمدحسین (۱۳۸۹). درآمدی بر روش‌شناسی تلفیقی در پژوهش‌های میان‌رشته‌ای علوم اجتماعی. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۲(۴)، ۱۵۳-۱۳۷.

حسینی لرگانی، مریم (۱۳۸۵). بررسی مشارکت زنان در سمت‌های مدیریت دانشگاهی: موانع و چالش‌ها. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

خسروی، زهرا (۱۳۸۲). بررسی عوامل فشارآفرین شغلی و تعیین عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهراء. فصلنامه مطالعات زنان، ۱(۳)، ۱۲۴-۸۹.

خسروی، فریبرز (۱۳۸۷). پژوهش‌های شبه‌میان‌رشته‌ای. فصلنامه کتاب سال، ۱۹(۱)، ۹. خورسندی طاسکوه، علی (۱۳۸۸). تنوع گونه‌شناختی در آموزش و پژوهش میان‌رشته‌ای. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۱(۴)، ۸۳-۵۷.

رحیمی، حمید؛ رجایی‌پور، سعید؛ سلیمی، قربانعلی (۱۳۸۵). میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۲، ۵۴-۴۱.

رفیعی، محمد؛ جهانی، فرزانه (۱۳۹۰). بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال ۱۳۸۸. راه‌آورد دانش، ۱۴(۱)، ۴۵-۳۵.

زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۰). پژوهشی پیرامون موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی ایران. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۱). تغییرات جایگاه شغلی زنان در دانشگاه. فصلنامه پژوهش زنان، ۱(۴)، ۶۶.

زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۵). جایگاه شغلی زنان در دانشگاه. تهران: نشر پیوند نو.

زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۹۴). گذار از نظام ناشایستگی به سوی شایسته‌سالاری پژوهشی چندمقطعی درباره وضعیت شغلی زنان دانشگاهی در ایران. پژوهش‌نامه زنان، ۶(۱)، ۹۵-۷۵.

زمینی، سهیلا؛ حسینی‌نسب، داوود (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در میان اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰، ۱۳۸-۱۲۱.

ساروخانی، باقر (۱۳۷۲). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی (جلد اول، چاپ اول). تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی.

ستوده، نعمت؛ قربانی، راهب؛ حاجی‌آقاجانی، سعید (۱۳۹۱). بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، کومش، ۱۴(۲)، ۲۳۹-۲۳۲.

سراج‌زاده، سیدحسین؛ جواهری، فاطمه (۱۳۸۵). برابری جنسیتی در میان دانشجویان و متغیرهای زمینه‌ای و نگرشی مرتبط با آن. *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۲۷(۲)، ۳-۴۰.

شاکریان، عطا (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج. *مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج*، ۳(۴)، ۶۹-۷۶.

شکیب، عبدالحمید؛ رجایی، علیرضا (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی. *فصلنامه روانشناسی تحولی*، ۲(۸)، ۲۹۷-۲۸۷.

شهامت، نادر؛ روزگار، مریم (۱۳۹۰). بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد از دو جنبه انگیزشی و بهداشتی. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲(۲)، ۱۰۷-۱۳۰.

صادقی فسایی، سهیلا؛ ناصری‌راد، محسن (۱۳۹۰). عناصر بنیادین پژوهش کیفی در ایران؛ هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، روش‌شناسی و روش. *مجله مطالعات اجتماعی ایران*، ۵(۲)، ۸۰-۱۰۰.

صافی، محمدهادی؛ فلاحی، مسعود (۱۳۸۹). عوامل فردی، محیطی و شغلی مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی. *مجله گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۴(۴)، ۵۵-۶۴.

صداقتی‌فر، مجتبی؛ خلیج اسدی، شدیده (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی دانشگاه آزاد واحد گرمسار. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی*، ۲(۶)، ۳۹-۵۱.

طاهری، ماهدخت؛ اسدی لویه، عطا؛ خوشرننگ، حسین (۱۳۹۳). ارتباط میان سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی. *مجله پرستاری و مامایی جامعه‌نگر*، ۲۴(۱)، ۵۶-۶۳.

عالی، شهیندخت و شکوری‌راد، صدیقه (۱۳۷۹). بررسی مسائل و مشکلات استادان زن در دانشگاه‌ها. برگرفته از: <http://wrc.ir>.

عزیززاده، منصوره؛ محمدعلیزاده، سکینه؛ فصیحی، طیبه (۱۳۸۴). بررسی نظرات اعضای هیئت علمی در مورد عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد آموزشی. *فصلنامه گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۲(۲)، ۱۰۲-۱۰۸.

علوی‌پور، سیدمحسن و همکاران (۱۳۸۷). مبانی نظری و روش‌شناسی مطالعات میان‌رشته‌ای (مجموعه مقاله). تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

عمید، رضا؛ کدخدازاده، مهدی (۱۳۹۲). رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده دندانپزشکی دانشگاه شهید بهشتی: یک مطالعه مقطعی در سال ۱۳۹۱. *مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران*، ۳۱(۳)، ۲۲۴-۲۳۰.





فاطمی صدر، فیروزه (۱۳۸۰). موانع ارتقای زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تربیت مدرس.

فولاد چنگ، محبوبه؛ سامانی، سیامک (۱۳۸۷). نقش مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی. در مجموعه مقالات کنگره ملی علوم انسانی، تهران: ۲۴-۲۲ اسفندماه، ۳۷۴-۳۵۷.

کریمی، سعید (۱۳۸۵). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه بوعلی سینا. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۲۳، ۱۰۴-۸۹.

کریمی، سعید؛ سعدی، حشمت‌اله؛ اعظمی، موسی (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه بوعلی سینا براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ. مجله جهاد، ۲۷۹، ۳۱-۴۰.

گودرزی، سعید (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تولیدات علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های پیام‌نور؛ مطالعه موردی استان همدان. مجله نامه آموزش عالی، ۸، ۱۲۶-۱۰۳.

مظفری، امیراحمد؛ صادقی، سعید (۱۳۸۳). ارتباط بین عوامل فشارزای شغل با ویژگی‌های فردی در بین اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی. مجله پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی تربیت بدنی، ۳، ۱۱۴-۱۰۱.

مهدوی، محمدصادق (۱۳۸۴). بررسی موانع و مشکلات اشتغال زنان در بخش‌های دولتی. تهران: دفتر مشارکت زنان ریاست جمهوری.

مهدوی، محمدصادق؛ لطیفی، روح‌انگیز (۱۳۸۸). بررسی جامعه‌شناختی ارتقای علمی زنان هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی و شناخت موانع و مشکلات آنها. پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، ۳(۳)، ۲۲-۷.

میرکمالی، محمد؛ نارنجی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. فصلنامه مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی، ۴۸، ۱۰۱-۷۱.

نورشاهی، نسرین؛ سمیعی، حسین (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. فصلنامه مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی، ۱۷(۱)، ۱۱۴-۹۱.

Biklen, S.K. and Casella R. (2007). *A practical guide to the qualitative dissertation*. Teacher College, Columbia University, New York and London.

Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J.W. & Plano Clark, V.L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.

Cotterill, P., Jackson, S., Letherby, G. (2007). *Challenges and negotiations for women in higher education*. Netherlands: Springer.



- Denzin, N. K., Lincoln, Y. S. (Eds.) (2000). *Handbook of qualitative research* (3rd eds). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Grenz, S., Kortendiek, B., Kriszto, M. & Löther, A. (eds.). *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Greene J. (2007). *Mixed methods in social inquiry*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hendrickson, R. M., Lane, J. E., Harris, J. T., & Dorman, R. H. (2013). *Academic leadership and governance of higher education: A guide for trustees, leaders, and aspiring leaders of two-and-four-year institutions*. Sterling, VA: Stylus.
- Hesse-Biber, S., Leavy, P. (2008). *Handbook of emergent methods*. New York: Guilford.
- Hesse-Biber, S. N. (2010). *Mixed methods research: Merging theory with practice*. New York, NY: Guilford
- Higgins J.P.T., Green S., (Eds) (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (version 5.1.0). [updated March 2011], The Cochrane Collaboration, Retrieved from: www.cochrane-handbook.org. Accessed 14 Nov 2011
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1, 112-133.
- Metzger, N., Zare, R. N. (1999). Interdisciplinary research: From belief to reality. *Science*, 283, 642-643.
- Morse J. (1991). Approaches to qualitative-quantitative methodological triangulation. *Nursing Research*, 40, 120-123.
- Newell, W. H. (2001). A theory of interdisciplinary studies. *Issues in Integrative Studies*. 19, 1-25, Retrieved from: <http://www.units.muohio.edu/aisorg/pubs/issues1/restricted/042/paper.pdf>.
- Onwuegbuzie, A. J., Collins, K. (2007). A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *The Qualitative Report*, 12(2), 281-316.
- Ridenour, C., Newman, I. (2008). *Mixed methods research. Exploring the interactive continuum*. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Ross, A., Onwuegbuzie, A. (2010). Mixed methods research design: A comparison of prevalence in JRME and AERJ. *International Journal of Multiple Research Approaches*, 4, 233-245.
- Tashakkori, A., Teddlie, C. (1998). *Mixed methodology, Combining qualitative and quantitative approaches*. Sage, California.
- Tashakkori, A., Teddlie, C. (Eds) (2003). *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tashakkori, A., Teddlie, C. (Eds.) (2010). *Handbook of mixed methods in social and behavioral research* (2nd eds). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ward, M. E., Sloane, P. J. (2000). Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: Job satisfaction among male and female academics in Scottish universities. *Scottish Journal of Political Economy*, 47(3), 273-303.
- Winchester, H. P. M., & Browning, L. (2015). Gender equality in academia: a critical reflection. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(3), 269-281.