

چالش‌های زنان در ورود به شبکه‌های علمی مردانه در محیط‌های دانشگاهی

آرین قلی پور*، سمیه لبافی**، مهدیه جلال پور***

چکیده: شبکه‌سازی و ورود به شبکه‌های رسمی و غیر رسمی امروزه اصلی‌ترین مسیری است که افراد می‌توانند از آن طریق در سازمان‌ها ارتقاء پیدا کنند، به طوری که ورود به شبکه‌های علمی در دانشگاه‌ها نیز به عنوان یک دغدغه مهم برای افرادی است که خواستار ارتقاء علمی خود می‌باشند. در ایران علی‌رغم افزایش چشمگیر تعداد زنان در دانشگاه‌ها، هنوز ورود و ارتقاء علمی آنها به عنوان هیئت علمی با مشکلاتی همراه است. تحقیق حاضر در تلاش است با بهره‌گیری از یک تحقیق کیفی با نظریه زمینه‌ای به شناسایی و تبیین چالش‌های ورود زنان به شبکه‌های علمی مردانه در دانشگاه‌ها بپردازد. بدین جهت تعداد ۱۸ نفر از اساتید دانشگاه‌ها از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند و شیوه گلوله برفی انتخاب شدند. داده‌های پژوهش به روش مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شده و همچنین از روش مقایسه مداوم استراوس و کوربین استفاده شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که شرایط قانونی، فرهنگی و خانوادگی از جمله مهم‌ترین موانع ورود زنان به شبکه‌های علمی مردانه در دانشگاه‌ها می‌باشد.

واژگان کلیدی: دانشگاه، زنان، شبکه‌های علمی مردانه، نظریه مبنایی، شبکه علمی.

مقدمه

روابط اجتماعی هسته اصلی جامعه محسوب می‌گردد و موجب می‌شود افراد با گسترش پیوندها، فعالیت‌های خود را در ساختار جامعه تسهیل نمایند و از این طریق به اهداف خود دسترسی یابند. همه افراد در جامعه به نوعی در تلاش جهت برقراری ارتباط با دیگران می‌باشند تا مبادلات خود را در زمینه‌های مختلف سرعت بخشند (باستانی و صالحی، ۱۳۸۶). همین تلاش برای برقراری ارتباطات سبب می‌شود که گروه‌ها و شبکه‌هایی در جامعه ایجاد شود. در سال‌های اخیر زنان تلاش می‌نمایند از طریق افزایش تحصیلات شغل‌های رده‌های بالای مدیریتی را اشغال نمایند. اگرچه در نیم قرن اخیر به طور پیوسته

agholipor@ut.ac.ir

S_labafi@ut.ac.ir

mjalalpoor@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۶/۱۹

* دانشیار مدیریت دولتی دانشگاه تهران

** دانشجوی دکتری مدیریت رسانه دانشگاه تهران

*** کارشناسی ارشد MBA دانشگاه اصفهان

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۸/۱۸

ورود زنان به محیط کار در حال افزایش بوده است، اما نسبت به مردان در پیشرفت شغلی، اکتساب پست و سطوح جبران خدمات از اولویت کمتری برخوردارند (کارنامه و اکبری، ۱۳۸۴). زنان معمولاً در ورود به شبکه‌ها و گروه‌های اجتماعی با موانع غیرقابل نفوذ و سقف شیشه‌ای مواجه می‌شوند و این امر مانع رسیدن آنان به رده‌های بالای سازمانی می‌گردد (موریسن، ۱۹۸۷). بر طبق مطالعات، شبکه‌سازی برای موفقیت در مسیر حرفه‌ای، مورد نیاز است، شبکه‌ها معمولاً شامل ارتباط با همکاران متنوع برای منفعت بردن از ارتباطات کاری متقابل می‌باشد (ایبرا، ۱۹۹۲) مهم‌ترین ویژگی شبکه‌ها ارتباطات غیررسمی با کسانی است که در حال حاضر اعضای کلیدی سازمان به حساب می‌آیند (جاردم و اینینگ، ۱۹۹۷). یکی از این محیط‌ها که شبکه‌ها در آن مهم می‌باشند دانشگاه‌ها هستند. مشاهدات نشان می‌دهد شبکه‌های دانشگاهی نیز مانند دیگر شبکه‌ها، زنان را کمتر می‌پذیرند.

علی‌رغم تحقیقاتی که در حوزه مسائل و مشکلات زنان انجام شده تحقیقات اندکی در ارتباط با مشکلات و چالش‌های زنان در ورود به شبکه‌های علمی در دانشگاه‌ها انجام شده است. نبود یک چارچوب نظری جامع، محققان پژوهش حاضر را بر آن داشت تا به تبیین چالش‌های ورود زنان به این شبکه‌ها در دانشگاه‌ها با استفاده از روش تحقیق کیفی بپردازند. محققان به علت وجود تعداد زیادی مردان مسن در این شبکه‌ها و همچنین نام‌گذاری صورت گرفته در ادبیات موضوع، این شبکه‌های اجتماعی درون دانشگاه‌ها را «شبکه‌های مردانه»^۱ نامیده‌اند. شبکه‌های مردانه در این نام‌گذاری کنایه از گروهی از مردان است که به روابط موجود در این شبکه‌ها وابستگی و تعصب فراوان دارند و آن را برای ورود زنان بسته نگه داشته‌اند. با توجه به نبود چارچوب نظری جامع در خصوص چالش‌های ورود زنان به شبکه‌های مردانه در دانشگاه‌ها، در تحقیق حاضر از روش نظریه مبنایی استفاده شده است که در نهایت منجر به ارائه یک چارچوب تئوریک در حوزه مذکور می‌گردد.

حوزه مفهومی و ملاحظات نظری

شبکه‌های اجتماعی

وارنر^۲ (۱۹۹۳) شبکه را فرآیند برقراری ارتباط با افراد موجود درون شبکه اجتماعی و حفظ و نگهداری این ارتباط تعریف می‌کند. شبکه، مجموعه‌ای از روابط، پیوندها و گره‌ها در میان افراد است که بر اساس

1. Male network

2. Warner

ارتباط متقابل بین افرادی که برای نگهداری این ارتباط پافشاری می‌کنند، تشکیل می‌شود و این ارتباط می‌تواند به صورت تبادلات اطلاعاتی یا پیوندهای دوستی باشد (ایسراییل و رندس، ۱۹۸۷). شبکه‌ها در توسعه هویت و خودباوری فرد بسیار مهم هستند. از طریق شبکه‌هاست که افراد ارتباطات خود را با دیگران ایجاد می‌کنند. مسأله اصلی در دیدگاه شبکه، روابط است و واحد تشکیل دهنده‌ی ساخت جامعه، شبکه‌های تعاملی هستند (ولمان، ۱۹۸۸). شبکه‌ها معمولاً شامل ارتباط با همکاران متنوع برای منفعت بردن از ارتباطات کاری متقابل می‌باشد (ساین و همکاران، ۲۰۰۶). پیوندهای گوناگون، حمایت‌های اجتماعی متنوعی را برای اعضای شبکه فراهم می‌سازند. به عبارت دیگر، با تنوع روابط، افراد به طیف وسیعی از حمایت‌های مختلف دست می‌یابند. حمایت‌های اجتماعی افراد را قادر می‌سازد تا توانایی رویارویی با مشکلات روزمره و بحران‌های زندگی را داشته باشند (ولمان، ۱۹۹۲).

امروزه بسیاری از سازمان‌ها مفهوم شبکه را در روابط داخلی خود درک کرده‌اند (ایبارا ۲۰۰۰ و لینهن، ۲۰۰۱). شبکه‌سازی مجموعه‌ای از فعالیت‌های افراد به منظور توسعه، حفظ و نگهداری ارتباط با کسانی است که دارای قدرت و توان بالقوه برای کمک به اعضای شبکه در زمینه‌های کاری و حرفه‌ای هستند. در داخل شبکه‌ها تسهیم قابل ملاحظه‌ای از اطلاعات، منابع، مهارت‌ها و اقدامات سازمانی وجود دارد. درک و دریافت هنجارها، ارزش‌ها و اهداف سازمانی با کمک شبکه‌ها، جزء مهمی در ارتباط موفق اعضا سازمان‌ها از جمله دانشگاه است. هرچند، دسترسی به شبکه‌های سازمانی و اجتماعی همیشه یکسان نیست (تیمبرلک، ۲۰۰۵). پیامدهای مهمی در پیوستن به یک شبکه به خصوص برای تازه واردها در سازمان‌ها وجود دارد. از طریق عضویت در شبکه‌های اجتماعی و سازمانی است که کارکنان می‌توانند احترام همکاران خود را به دست آورند. شبکه‌ها تعهد و وفاداری بین اعضا و حمایت سازمانی را به وجود می‌آورند (گیرین، ۱۹۸۲).

عضویت در شبکه‌ها برای موفقیت در مسیر حرفه‌ای مورد نیاز است (باک و اینچی، ۲۰۱۰). ورود به جوامع شبکه‌ای، برای همگان ممکن نیست و افراد، بر اساس شاخصه‌ها و ویژگی‌هایی، از امکان یا عدم امکان ورود و فعالیت در جوامع شبکه‌ای برخوردار می‌شوند. به عبارت دیگر، افراد قبل از ورود به جوامع شبکه‌ای، باید از فیلترهایی عبور کنند که ممکن است نخست مانع از ورود ایشان به چنان جوامعی بشود، دوم، ممکن است ایشان را به سوی شبکه‌های خاصی هدایت کند.

ویژگی‌های شبکه زنان و مردان

با جستجو در ادبیات موضوع، تحقیقاتی که به ویژگی‌های شبکه‌ها برای زنان و مردان پرداخته، در قالب جدول ذکر گردید.

جدول شماره (۱): بررسی ادبیات پژوهشی شبکه‌ها

نویسنده	نتایج
ایبرا (۱۹۹۲)	شبکه‌ها برای زنان و مردان مهم است، زنان از طریق ارزش‌هایی مثل اطلاعات و تخصص به شبکه‌ها دسترسی پیدا می‌کنند.
بارک و همکاران ۱۹۹۴	مردان از شبکه‌ها به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف استفاده می‌کنند همکاران زیادی دارند، حمایت مالی و رفاقت کاری را در نظر می‌گیرند، زنان جنبه احساسی و حمایتی شبکه را در نظر دارند و خویشاوند، دوستان زیادی دارند.
براک ۱۹۹۵	زنان مشروعیت کمتری در ورود به شبکه‌ها در سازمان دارند زنان می‌توانند از طریق معرفی حامیان به شبکه سازمان وارد شوند.
باستانی و صالحی ۱۳۸۶	شبکه‌های زنان و مردان از نظر ساخت اندازه و ترکیب تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای ندارند، اما از نظر خصوصیات تعاملی و کارکردی متفاوت می‌باشند. همچنین زنان انواع زنانه‌تر حمایت عاطفی و مردان انواع مردانه‌تر حمایت مالی و اطلاعاتی را فراهم می‌کنند.
هیگینز و کرام ۲۰۰۱	زنان روابط قوی در یک گروه کوچک از افراد ایجاد می‌کنند، مردان روابط ضعیفی با گروه بزرگی از افراد ایجاد می‌کنند.
برت ۱۹۹۲	مردان سرمایه اجتماعی را با حرکت در محیط‌های پر از شکاف‌های ساختاری و فرصت‌هایی برای مبادله اطلاعات و قدرت ایجاد می‌کنند و زنان در شبکه‌های کوچک و محدودیت زیاد به موفقیت دست می‌یابند.
گرانوتر ۱۹۷۳	روابط ضعیف بیش از روابط قوی در شبکه‌ها اهمیت دارد. این امر زنان را در شرایط ضعیف‌تر نسبت به مردان قرار می‌دهد، زیرا شبکه‌هایی که به وسیله زنان شکل می‌گیرد روابط قوی در بین یک گروه کوچک و پیوسته ایجاد می‌کنند. مردان روابط ضعیف‌تری در شبکه بزرگتری از افراد به نمایش می‌گذارند.
حسن پور و نیاکان ۱۳۸۶	زنان در محیطی با تسهیم اطلاعات بیشتر و ارتباط نزدیک موفق‌ترند، وقتی به موفقیت دست می‌یابند به آسانی زنان دیگر را در شبکه‌هایشان به حساب می‌آورند و گرایش دارند که به دیگران پیشنهاد دهند و نصیحت کنند و روابط قوی حمایتی احتمال ارتقا به سطوح بالای اجرایی را افزایش می‌دهد. مردان در شبکه‌های کارآفرینانه با محدودیت کم و فرصت زیاد در دستیابی به قدرت و اطلاعات موفق‌ترند در محیط رقابتی با روابط دوستانه کمتر راحت هستند.

شبکه‌های مردانه در دانشگاه‌ها

در دانشگاه به عنوان مهد تمدن و توسعه کشورها نیز مفهوم شبکه از جمله «شبکه مردانه» نمود بارزی دارد (ایبرا، ۱۹۹۲). دانشگاه‌ها مکان‌های مهم برای شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی هستند. شبکه‌های

چالش‌های زنان در ورود به شبکه‌های علمی مردانه در محیط‌های دانشگاهی ۴۷

اجتماعی می‌توانند اثرات گسترده‌ای را ایجاد نمایند و یک کانال مهم برای انتقال اطلاعات باشند (این‌دیس، ۲۰۰۴).

وجود شرایط خاص رقابتی و ارتقای کاری و علمی بین اعضای هیئت علمی و جوّ مخصوص دانشگاه‌ها، بروز روابط بین فردی و گروهی را در بین آنها امری ضروری و اجتناب ناپذیر نموده است. بنابراین در دانشگاه‌ها شبکه‌هایی مشاهده می‌شود که دربرگیرنده مجموعه‌ای از اساتید و اعضای هیئت علمی مسن و با سابقه است که این افراد همکاری‌هایی با یکدیگر دارند از جمله: انتشار مقاله، چاپ کتاب، امضاء قراردادهای علمی و صنعتی. این شبکه‌ها همچنین در گزینش هیئت علمی نیز نقش مهمی دارند (روپر، ۱۹۸۰).

برخی مواقع این شبکه‌ها به حدی قدرتمند می‌شوند که کلیه تصمیم‌گیری‌ها در مورد سیاست و مدیریت دانشکده‌ها را بر عهده می‌گیرند. برای مثال بدون آشنایی با شبکه‌ها و حزب‌های موجود در دانشگاه، بهترین فارغ التحصیلان شانس کمی برای ارتقا و کسب مقام علمی دارند. گفته می‌شود در دانشکده‌ها، مهم چیزی که می‌دانید نیست، مهم کسانی هستند که شما آنها را می‌شناسید (روپر، ۱۹۸۰).

چالش‌های ورود زنان به شبکه‌های مردانه در دانشگاه‌ها

زنان معمولاً از شبکه‌های مردانه که شامل تعدادی از مردان یا قدرت است دور نگه داشته می‌شوند و مردان تمایلی برای عضویت زنان در شبکه‌های خود ندارند (لینهن، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱). علی‌رغم، تفاوت‌های اندکی که در رفتارهای کاری مردان و زنان وجود دارد، زنان دسترسی کمتری به شبکه‌های غیر رسمی دارند و از روابط غیر رسمی با همکاران مرد بی بهره هستند (براس و همکاران، ۲۰۰۴).

بررسی‌ها حاکی از آن است که در سال‌های اخیر تعداد زنان ارتقاء یافته به مشاغل مدیریتی در دانشگاه‌ها افزایش یافته است ولی آنان هنوز از سهم اندکی از کل مشاغل در دانشگاه‌ها برخوردارند (زکیلی، ۸۴). در حالی که عضویت در شبکه‌های مردانه در دانشگاه‌ها بر امکان نفوذ زنان در تصمیم‌گیری‌ها تأثیرگذار است، زنان نمی‌توانند به راحتی درون این شبکه‌های مردانه ورود پیدا کنند. به دلیل تبعیض جنسیتی، زنان کمتر در مرکز شبکه‌های مردانه قرار دارند و دسترسی کمتری به اتلاف‌های اصلی مردانه دارند و به دلیل دسترسی نداشتن به سطوح بالای گروه‌های مردانه و به خاطر اهمیت آنها در پیشرفت علمی و نفوذ در دانشگاه‌ها، زنان مزیت‌های زیادی را از دست می‌دهند.

ملاقات‌های غیر رسمی درون شبکه‌ها در دانشگاه‌ها، مزایای زیادی برای مردان نسبت به زنان ایجاد می‌کند، زنان از شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی در دانشگاه محرومند زیرا: ۱- مردان اغلب در کنار فردی از جنس مخالف راحت نیستند. ۲- زنان مشکلات زیادی در دسترسی به شبکه‌های غیر رسمی دارند. ۳- مردان گروه مسلط در دانشگاه هستند که می‌خواهند تسلط خود را با محروم کردن عمدی زنان از ارتباطات غیر رسمی حفظ کنند (براس، ۱۹۸۵). مردان معمولاً به علت کمتر بودن مسئولیت‌های خانهداری اوقات بیشتری را با اعضای این شبکه‌های علمی در دانشگاه‌ها می‌گذرانند در حالی که زنان وقت کمتری برای فعالیت‌های مرتبط با شبکه و ارتباط با افراد دارند. در تحقیقی زنان باور داشتند که دلیل عدم ورود زنان در شبکه‌های مردانه در دانشگاه‌ها، در اقلیت بودن زنان است و دور ماندن زنان از گروه‌های مردان باعث دائمی شدن روش‌های مردانه، سنت‌ها و نگرش‌های منفی علیه زنان در دانشکده‌ها است. اثرات زیان‌آور این امر شامل عدم پیشرفت و ارتقای علمی زنان به سطوح بالاتر، تبعیض و استرس خواهد بود (لینهلن، ۲۰۰۱).

ادبیات موضوع نشان می‌دهد که زنان دسترسی برابر به شبکه‌های داخل دانشگاه‌ها ندارند که مانع مهمی در دستیابی آنها به قدرت شده است. اگر زنان نیز به این شبکه‌ها دسترسی پیدا می‌کنند، از آنجا که به طور معمول ارتقای سریع‌تر و دیگر مزایا در داخل این شبکه‌ها برای مردان وجود دارد، شبکه‌ها برای زنان زیاد اثربخش نیستند. یعنی نه تنها زنان برای ورود به این شبکه‌ها دچار مشکل هستند، بلکه پس از راهیابی به این شبکه‌ها نیز در مورد آنها تبعیض صورت می‌گیرد. هر چند که گام‌های بلندی در ایجاد برابری زنان و مردان در محیط‌های دانشگاهی برداشته شده است، ولی اکثریت زنان در سطوح پایین محیط‌های دانشگاهی قرار دارند و دسترسی کمتری به شبکه‌ها و ارتباطاتی که منجر به قدرت و پیشرفت می‌شود، دارند (حسن پور و همکار، ۱۳۸۶).

با کمی دقت در آمارها و تعداد زنان و مردان در دانشگاه‌ها متوجه می‌شویم زنان نقش کمتری را در رابطه با مشاغل چون هیئت علمی و مدیریت دانشگاه‌ها دارند، به عبارت دیگر دوری از شبکه‌ها و تصمیم‌گیری‌های مهم و تمام عواملی که تحت سیطره شبکه‌ها است باعث شده نتوانند در گروه‌های علمی نقش مؤثری ایفا کنند.

این پژوهش در پی پاسخ به سؤالات ذیل است:

- آیا در شبکه‌های اجتماعی که در دانشگاه‌ها تشکیل شده است، زنان و مردان با یکدیگر برابر بوده و هر کس به قدر تلاش و خلاقیتی که از خود نشان می‌دهد، رشد و پیشرفت دارد؟
- آیا همه افراد جدا از جنسیت از منافع موجود در شبکه بهره‌مند می‌شوند، یا فضای این شبکه‌ها، به گونه‌ای سامان یافته که اعضای با سابقه هیئت علمی که اغلب مرد هستند، از امکانات افزون‌تر و گستره‌ی عمل بیشتری برخوردارند؟
- آیا در این شبکه‌ها، علیه زنان نابرابری وجود دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش یک مطالعه کیفی مبتنی بر روش نظریه مبنایی^۱ است که از جمله روش‌های تحقیق استقرائی است که ریشه در واقعیت داشته و توضیحاتی برای حوادث به صورتی که رخ می‌دهند، ارائه می‌نماید. از آنجا که این مطالعه درصدد کشف و توصیف عمیق شبکه‌سازی‌های مردانه است، روش نظریه مبنایی انتخاب گردیده است. این نظریه رویکردی تفسیری داشته و حاوی مجموعه‌ای از رویه‌هاست که برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل نظام‌مند داده‌های بدست آمده در طی تحقیق، برای بررسی و مطالعه یک پدیده و برای ارائه یک نظریه داده بنیاد مورد استفاده قرار می‌گیرد (دگوبا و هنینگتون، ۲۰۰۶).

این روش توسط استراوس و کوربین در سال ۱۹۶۷ توسعه یافته و بر پایه گردآوری، مقایسه مداوم داده‌ها و شکل گرفتن مفاهیم به صورت همزمان استوار است (استراس و کوربین، ۲۰۰۸). استفاده از مطالعات کیفی به ویژه روش نظریه مبنایی زمانی ضرورت پیدا می‌کند که اطلاعات اندکی در مورد پدیده مورد مطالعه وجود داشته باشد یا اینکه در مطالعات و تحقیقات انجام شده در ارتباط با موضوع مورد نظر، فقدان یک چارچوب نظری که به صورتی جامع به تبیین موضوع بپردازد، مشهود می‌باشد. علی‌رغم مطالعات و تحقیقاتی که در حوزه مسائل و مشکلات زنان انجام شده، لکن تحقیقات اندکی در ارتباط با مشکلات و چالش‌های زنان در ورود به شبکه‌های علمی در دانشگاه‌ها انجام شده است، لذا نبود یک چارچوب نظری جامع، محققان پژوهش حاضر را بر آن داشت تا این موضوع را با استفاده از روش تحقیق کیفی مطالعه نمایند. مشارکت کنندگان در تحقیق حاضر، ۱۸ نفر از اساتید دانشگاه می‌باشند که به روش هدفمند انتخاب

^۱. grounded theory

شده‌اند. سعی شد با اساتیدی از طیف‌های مختلف فکری که نسبت به ورود زنان به دانشگاه‌ها نظرات متفاوتی داشتند مصاحبه شود. (در جدول شماره ۲ مشخصات مشارکت کنندگان در مصاحبه درج شده است). جهت جمع‌آوری داده‌ها نیز از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده است که انعطاف پذیری و عمیق بودن از ویژگی‌های بارز آن بوده و مناسب پژوهش‌های کیفی است. مصاحبه‌ها با این سؤال باز آغاز شده است: «موانع ورود زنان به شبکه‌های علمی در دانشکده‌ها چه می‌باشد؟» و سؤالات بعدی بر اساس روند مصاحبه، از مشارکت کنندگان مطرح شده و حین انجام مصاحبه محقق با سؤالات راهنما، صحت برداشت خود را از گفته‌های مصاحبه شونده‌گان کنترل کرده است. مدت زمان انجام مصاحبه‌ها به طور متوسط بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بوده و زمانی که داده‌ها در مصاحبه روند تکراری پیدا کردند، فرآیند جمع‌آوری داده‌ها پایان یافت. مرحله اشباع داده‌ها از مصاحبه پانزدهم به بعد حس می‌شد، اما برای اطمینان از اشباع داده‌ها مصاحبه‌ها تا نفر هجدهم ادامه یافت. در مصاحبه هجدهم محققان اطمینان پیدا کردند داده‌ها تکراری شده و در نتیجه مرحله اشباع داده‌ها رخ داده است بنابراین مصاحبه‌ها در این مرحله متوقف گردید. مصاحبه‌های انجام شده به روش کدگذاری سه مرحله‌ای که توسط استراس و کوربین توسعه یافته‌اند، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته که در ادامه به هر یک از آنها اشاره می‌شود. مرحله اول از کدگذاری که تحت عنوان کدگذاری باز نامیده می‌شود دو هدف اساسی را دنبال می‌کند: در وهله نخست که به عنوان اولین گام در تحلیل داده‌های کیفی در روش نظریه‌مبنایی است، با بررسی مستمر به شناسایی و استخراج کدهای اولیه مربوطه از متن مصاحبه‌ها پرداخته می‌شود. لازم به ذکر است که کدهای استخراج شده یا مستقیماً در صحبت‌های مصاحبه شونده‌گان بیان شده بود و یا کدهای تلویحی بودند که توسط پژوهشگر از متن مصاحبه‌ها استخراج گردیدند. در تحقیق حاضر نیز بخش اول از فرآیند کدگذاری باز با دقت انجام شده که نهایتاً در مجموع ۷۵۵ کد اولیه، ۱۴۰ کد ثانویه از متن مصاحبه‌ها استخراج و شناسایی شد. مرحله دوم از کدگذاری باز، شناسایی مفاهیم می‌باشد. به عبارت دیگر محقق در این مرحله به شناسایی ارتباط بین کدهای استخراج شده در مرحله نخست می‌پردازد و کدهای استخراج شده را از لحاظ تشابه و تفاوت جهت ایجاد طبقات، مورد مقایسه قرار می‌گیرد و کدهایی که معانی یکسانی دارند، در یک طبقه قرار داده می‌شوند. در تحقیق حاضر نیز این فرآیند (شناسایی مفاهیم) صورت گرفته و سرانجام در مجموع ۶۲ مفهوم که در حقیقت ارتباط دهنده کدهای استخراج شده از مرحله قبل هستند شناسایی شد. مرحله کدگذاری محوری که دومین مرحله از فرآیند کدگذاری است، مفاهیم استخراج شده در مرحله قبل (کدگذاری باز) مورد مطالعه و بررسی

چالش‌های زنان در ورود به شبکه‌های علمی مردانه در محیط‌های دانشگاهی ۵۱

قرار می‌گیرند تا منجر به شناسایی ارتباط بین مفاهیم مذکور شده که در نهایت منجر به شناسایی مقوله‌ها به عنوان یکی از ارکان اساسی شکل‌گیری نظریه در روش نظریه‌مبنایی شود که در این تحقیق، محققان به ۷ مقوله دست یافتند. پس از آنکه در مراحل قبل کدها، مفاهیم و مقوله‌ها شناسایی و استخراج گردید، در مرحله کدگذاری انتخابی، به انتخاب مقوله‌های محوری پرداخته می‌شود. به عبارت دیگر در این مرحله ارتباط بین مقوله‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد که در نهایت مقوله‌های اصلی و کلیدی که ارتباط مستقیم با هدف تحقیق دارند، شناسایی و استخراج می‌شوند و ارتباط آنها در قالب مدل پارادایم مشخص می‌گردد. به منظور افزایش تأییدپذیری داده‌ها، در پژوهش حاضر از بازنگری توسط شرکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها استفاده شده است و همچنین به منظور افزایش تأییدپذیری تحلیل‌ها و یافته‌ها نیز یکی از اساتید صاحب نظر، فرآیند مطالعه را مورد بازنگری قرار داد.

جدول شماره (۲): مشخصات شرکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	جنسیت	تخصص	میزان سابقه در هیئت علمی	دانشگاه
۱	مذکر	مدیریت	تازه کار	دانشگاه تهران
۲	مذکر	فیزیک	تازه کار	دانشگاه تهران
۳	مذکر	جامعه‌شناسی	تازه کار	دانشگاه اصفهان
۴	مذکر	فقه و حقوق	تازه کار	دانشگاه اصفهان
۵	مذکر	مدیریت	تازه کار	دانشگاه تهران
۶	مذکر	ریاضی	پیش‌کسوت	دانشگاه آزاد نجف‌آباد
۷	مذکر	ارتباطات	پیش‌کسوت	دانشگاه صدا و سیما
۸	مذکر	ارتباطات	پیش‌کسوت	دانشگاه صدا و سیما
۹	مذکر	مدیریت اجرایی	پیش‌کسوت	دانشگاه اصفهان
۱۰	مذکر	جامعه‌شناسی	پیش‌کسوت	دانشگاه تهران
۱۱	مونث	فیزیک	تازه کار	دانشگاه آزاد نجف‌آباد
۱۲	مونث	کامپیوتر	تازه کار	دانشگاه مجلسی
۱۳	مونث	مدیریت	تازه کار	دانشگاه اصفهان
۱۴	مونث	الکترونیک	تازه کار	دانشگاه صنعتی اصفهان
۱۵	مونث	مهندسی کشاورزی	تازه کار	دانشگاه صنعتی اصفهان
۱۶	مونث	آمار	پیش‌کسوت	دانشگاه تهران
۱۷	مونث	مدیریت	پیش‌کسوت	دانشگاه اصفهان
۱۸	مونث	زبان و ادبیان فارسی	پیش‌کسوت	دانشگاه اصفهان

یافته‌های تحقیق

پس از انجام مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته با اعضای هیئت علمی، تمام کدهایی که در مصاحبه‌ها با این افراد به آن اشاره داشتند و به نظر می‌رسید ارتباط مستقیم با موضوع تحقیق دارد استخراج شده و در قالب کدهای اولیه آورده شد. در جدول شماره ۳ کدهای اولیه یک نمونه از مصاحبه‌ها آورده شده است.

جدول شماره (۳): کدهای اولیه (مصاحبه اول)

۱.	ضعف توانایی زنان دلیل عدم ورود آنها به این شبکه‌ها
۲.	مردان مانعی در سر راه ورود خانمها به این شبکه‌ها نیستند
۳.	کارایی کم خانمها یکی از موانع ورود به شبکه‌ها است
۴.	وابستگی عاطفی زنان به خانواده مانع ورود آنها به شبکه‌ها
۵.	ضعف توانایی جسمی خانمها مانع ورود آنها به شبکه‌ها
۶.	وابستگی عاطفی به خانواده جزء ذات زنان است
۷.	هنجارهای حاکم بر شبکه‌های مردانه
۸.	پشت کردن زنان شاغل به تمایلات طبیعی خانوادگی
۹.	فدا شدن زندگی خانوادگی به پای کار خانمها
۱۰.	اهمیت تعارضات در زندگی خانوادگی زنان شاغل
۱۱.	نتیجه کار خانمها ظلم به خانواده و عدم کارایی در کار است
۱۲.	زنان موفق در کار و زندگی خانوادگی نادر هستند
۱۳.	گاهی خانمهای مجرد هم در کار خود موفق نیستند
۱۴.	وابستگی خانمها به خانواده و در مرتبه دوم قرار گرفتن کار
۱۵.	اکثر خانمها مسائل خانوادگی را با کار علمی درگیر می‌کنند
۱۶.	عدم باور توانایی زنان در کارهای علمی
۱۷.	معمولاً ذهن خانمها در کار شلوغ‌تر از مردان است
۱۸.	خانمها دائماً در محل کار نگران خانواده هستند
۱۹.	ترجیح مردان در استفاده کمتر از خانمها در کارهای علمی
۲۰.	استفاده از خانمها در کارهای جدی تنها به ضرورت

با ترکیب کدهای اولیه که به لحاظ مفهومی ارتباط نزدیکی با هم داشتند، کدهای ثانویه شکل گرفتند. این عمل از تعداد کدها خواهد کاست و محققین با تعداد کمتری کد در ادامه تحقیق مواجه خواهند بود (تعدادی از کدهای ثانویه در جدول شماره ۳ آورده شده است). در مرحله بعد محققین پس از یک فرآیند رفت و برگشتی طولانی توانستند با ترکیب کدهای ثانویه که نزدیکی بیشتری با هم داشتند کدهای مفهومی را استخراج کنند. کدهای ثانویه‌ای همچون ضعف در توانایی‌های جسمی زنان، ضعف در توانایی ذهنی زنان

چالش‌های زنان در ورود به شبکه‌های علمی مردانه در محیط‌های دانشگاهی ۵۳

و عدم توانایی حل مسئله یک کد مفهومی با عنوان توانایی کم زنان را شکل داد (برخی از کدهای مفهومی به عنوان نمونه در جدول شماره ۴ آورده شده است).

جدول شماره (۴): کدگذاری ثانویه، کدهای مفهومی و مقولات

مقوله	کدهای مفهومی	کدهای ثانویه	فراوانی
زنان و شبکه‌ها	توانایی کم زنان	ضعف در توانایی‌های ذهنی زنان ضعف در توانایی جسمی زنان عدم توانایی حل مسئله توسط زنان	۵
	ارائه کار علمی ضعیف	ضعف در توانایی علمی زنان عدم توانایی علمی برای ورود به شبکه‌ها	۳
	ضعف زنان در کارگروهی	ضعف زنان در برقراری ارتباط با گروه‌ها ضعف زنان در کارهای گروهی تعداد کم زنان فعال در گروه‌ها	۵
	تلقی کار علمی به عنوان سرگرمی	عدم استفاده از زنان در کارهای جدی زنان فعالیت علمی را جدی نمی‌گیرند عدم نیاز به حضور زنان در شبکه‌ها	۳
	عدم تمایل برای ورود به شبکه‌های علمی	عدم تمایل زنان در ورود به شبکه‌های مردانه عدم تمایل زنان برای ورود به هیئت علمی درخواست کم زنان برای هیئت علمی زنان کار اجرایی را به کار علمی ترجیح می‌دهند حضور کم زنان در مقطع دکترا	۸
	عدم تشخیص اهمیت کار علمی از سوی زنان	اهمیت کارهای زود بازده برای زنان اهمیت ندادن زنان به نتایج کار علمی روحیه عجول زنان در کار	۴
	مزایای ورود به شبکه‌ها	حضور زنان در شبکه‌ها باعث انسجام گروهی دقت بالای زنان در کار تسهیل فضا با ورود زنان به کار	۳
	ارتقاء با عضویت در شبکه‌ها	ایجاد توانمندی بالا با حضور در شبکه‌ها درک زمینه‌های کاری وسیع‌تر افزایش کارایی بالا با عضویت در شبکه‌ها آشنایی با گروه‌ها و افراد جدید	۵
	اهمیت شبکه‌ها در دانشکده‌ها	قدرت شبکه‌های مختلط در مقاطع بالاتر فعالیت موفق در شبکه‌ها عاملی برای پذیرش شبکه‌های مردانه راهی برای ورود به هیئت علمی	۴
	اهمیت شبکه‌های مردانه برای زنان	عدم وجود شبکه علمی زنانه در دانشگاه‌ها وجود شبکه‌های غیر رسمی قدرتمند مردان	۳
	ترس از ورود به شبکه‌ها	عدم پذیرش زنان در شبکه‌های مردانه ترس زنان از ورود به جمع‌های مردانه	۵

در مرحله بعد، محققین انتزاعی‌ترین سطح مفاهیم یا همان مقوله‌ها را استخراج نمودند. با توجه به داده‌های بدست آمده در فرآیند مصاحبه‌ها که اکنون به صورت کدهای مفهومی درآمده بودند، مقولات مرتبط با موضوع تحقیق استخراج شد. بر اساس روش نظریه مبنایی این مقولات که اصلی‌ترین و انتزاعی‌ترین سطح داده‌ها در تحقیق محسوب می‌شوند در تدوین مدل کاربرد خواهند داشت. همان گونه که در جدول شماره ۵ دیده می‌شود کدهای مفهومی مانند کارایی کم زنان در شبکه‌های علمی، محدودیت‌های عرفی یا فرهنگ حاکم بر جامعه برای کار زنان، تشکیل مقوله موانع فرهنگی را می‌دهند که یک مقوله مهم در رابطه با چالش‌های زنان در ورود به شبکه‌های علمی در دانشگاه‌ها محسوب می‌گردد.

جدول شماره (۵): کدهای مفهومی و شکل‌دهی به مقولات

مقولات	کدهای مفهومی
موانع فرهنگی	کارایی کم زنان در شبکه‌های علمی مشکلات ایجاد شده در گروه‌ها توسط زنان مشکلات کار با زنان فرهنگ حاکم بر جامعه محدودیت‌های عرفی
موانع قانونی	موانع ایجاد شده در پذیرش زنان در هیئت علمی قوانین حاکم بر شبکه‌های علمی ساختارهای فرهنگی و اجتماعی
موانع خانوادگی	وابستگی عاطفی زنان به خانواده محدودیت‌های خانوادگی زنان درگیری ذهنی بیشتر زنان در خانواده
زنان و شبکه‌ها	ضعف در توانایی جسمی و ذهنی زنان ضعف زنان در فعالیت علمی ضعف زنان در کارگروهی تلقی کار علمی به عنوان سرگرمی برای زنان عدم تمایل زنان برای ورود به شبکه‌های علمی عدم تشخیص اهمیت کار علمی از سوی زنان
مردان و شبکه‌ها	هنجارهای شبکه‌های علمی مردانه مدیریت مردانه در شبکه‌ها حاکمیت نگرش مردسالارانه در شبکه‌ها تفاوت در نگرش‌های مردانه و زنان حضور اکثریتی مردان در تحصیلات تکمیلی حضور زنان تنها در مقاطع پایین تحصیلی حضور اکثریتی مردان در هیئت علمی
راهبردهای ورود به شبکه‌ها	تغییر رویکردها نسبت به کار زنان زمینه‌سازی قانونی برای ورود زنان به شبکه‌ها لزوم حذف موانع سازمانی ورود زنان به شبکه‌ها ایجاد شبکه‌های علمی در مقاطع پایین‌تر تحصیلی
حضور زنان در شبکه‌های هیئت علمی	ایجاد نظم بیشتر با حضور زنان در شبکه‌های علمی نگرش‌های متعصبانه با ورود زنان کاهش خواهد یافت احساس نابرابری در جامعه علمی کاهش خواهد یافت افزایش اعتبار علمی زنان در جامعه علمی

همان‌گونه که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است بر اساس کدهای مفهومی بدست آمده، مقوله‌های اصلی شکل گرفتند. این مقوله‌ها مانند مقوله «موانع فرهنگی» نشان دهنده انتزاعی‌ترین سطح از طبقه بندی و تحلیل داده‌هایی است که در این تحقیق جمع آوری شده است. با در نظر گرفتن ارتباط ۷ مقوله تحقیق با هم، آنها در قالب مدل پارادایمی ارائه شد که در ذیل نشان داده شده است.

شکل شماره (۱): مدل پارادایمی پدیده حضور کم رنگ زنان در شبکه‌های علمی دانشگاه‌ها



شرایط علی

شرایط علی‌ای که صاحب نظران در مصاحبه‌ها، آن را موجب حضور کم رنگ زنان در شبکه‌های علمی در دانشگاه‌ها می‌دانستند، می‌توان در سه مقوله کلی دسته بندی کرد، «شرایط خانوادگی»، «شرایط فرهنگی» و «شرایط قانونی».

طبق نظرات مصاحبه شونده‌گان در مجموع این سه شرایط باعث شده‌اند که زنان نتوانند به شبکه‌های علمی ورود مؤثر پیدا کنند. یکی از مصاحبه شونده‌گان در این رابطه گفت: «زمینه‌های فرهنگی مردانه حاکم

بر این شبکه‌های علمی به شکلی است که توانایی زنان را برای انجام کار علمی نمی‌پذیرند.» وابستگی‌های عاطفی زنان به خانواده و همچنین مسئولیت‌های خانوادگی زنان باعث شده کمتر در محیط‌های دانشگاهی حضور داشته باشند و لذا نتوانند خود را مانند مردان با شرایط حاکم بر چنین شبکه‌های علمی تطبیق دهند. همچنین موانع قانونی از جمله باعث عدم حضور زنان در برخی از رشته‌های علمی و محیط‌های مردانه شده است که این خود نیز در راستای دور ماندن زنان از شبکه‌های علمی در محیط‌های دانشگاهی مؤثر بوده است.

مصاحبه‌ها نشان داد از جمله مهم‌ترین شرایطی که باعث به وجود آمدن پدیده اصلی تحقیق شده است، محدودیت‌های عرفی و فرهنگ حاکم بر جامعه در رابطه با کار و تحصیلات زنان در رده‌های بالای علمی و مدیریتی است. از آنجا که عمدتاً فرهنگ حاکم، کار یا تحصیل زنان را در راستای انجام بهتر وظیفه تربیت فرزند از آنها می‌پذیرد، لذا به شکل عرفی پذیرفته شده نیست زنان با عدول از این وظیفه زمان و انرژی زیادی در این شبکه‌های علمی صرف کنند. بنابراین زنان نیز برای ورود جدی به شبکه‌های علمی کمتر علاقه نشان می‌دهند.

پدیده ناشی از شرایط علی

به طور کلی می‌توان گفت پدیده اصلی تحقیق، حضور کم رنگ زنان در شبکه‌های علمی و به طور کلی در هیئت علمی‌های دانشگاه‌ها می‌باشد. مصاحبه شوندگان تماماً وجود این پدیده در دانشگاه‌ها را تأیید کرده و با اختلاف نظرهایی آن را معلول شرایط مختلفی می‌دانستند. همان گونه که محققان حدس می‌زدند، مصاحبه شوندگان زن، این پدیده را پر رنگ‌تر از مصاحبه شوندگان مرد می‌دیدند و همچنین پیامد ادامه چنین روندی را به نفع جامعه نمی‌دانستند.

شرایط مداخله‌گر مؤثر بر راهبردها

شروط مداخله‌گر، شرایطی هستند که باعث می‌شوند اتخاذ راهبردها، تسهیل یا محدود شود. شرایط مداخله‌گر در مدل ارائه شده نیز بر اساس داده‌های به دست آمده، دو مقوله کلی «زنان و شبکه‌ها» و «مردان و شبکه‌ها» در نظر گرفته شده که در هر کدام از آنها مفاهیمی مانند «فضای مردانه حاکم بر شبکه‌ها» که به عنوان یک عامل مداخله‌گر در شکل‌گیری راهبردها مؤثر است مورد نظر بوده است. «حضور حداکثری

مردان در تحصیلات تکمیلی در دانشگاه‌ها» عامل مداخله‌گر دیگری است که مصاحبه شوندگان راهکارهایی همچون تغییر قوانین به نفع حضور بیشتر زنان در تحصیلات تکمیلی در این رابطه را پیشنهاد می‌دادند. عدم شناخت صحیح زنان از فضای حاکم بر شبکه‌های علمی در دانشگاه‌ها نیز از جمله مفاهیمی بود که در مدل، جزء شرایط مداخله‌گر مد نظر قرار گرفته شد. در این راستا مصاحبه شوندگان ایجاد شبکه‌های علمی در مقاطع پایین‌تر تحصیلی را به عنوان یک راهبرد مؤثر برای آمادگی ذهنی زنان برای حضور در شبکه‌های علمی جدی‌تر پیشنهاد می‌دادند.

راهبردهای مربوط به پدیده مورد نظر

راهبردهای ارائه شده در این خصوص از جمله «تغییر رویکردها نسبت به کار زنان» که در فرآیند مصاحبه‌ها به دست آمد می‌تواند مسیر را برای ورود زنان به شبکه‌های علمی هموار کند. همچنین تغییر قوانینی که به شکلی فعالیت‌های کاری و علمی زنان را محدود می‌کند نیز از جمله راهکارهایی بود که صاحب‌نظران در مصاحبه‌ها مورد تأکید قرار دادند.

شایان ذکر است ایجاد شبکه‌های علمی دانشجویی در مقاطع پایین‌تر تحصیلات تکمیلی و حضور زنان در آنها باعث خواهد شد زنان با فضای کاری چنین شبکه‌هایی آشنا شده و در سطح بالاتر عملکرد بهتری در شبکه‌های علمی داشته باشند. مصاحبه شوندگان اعتقاد داشتند روحیات ویژه زنان گاه باعث خواهد شد احساسات خود را در کار دخیل کنند که وجود چنین شبکه‌های علمی دانشجویی باعث خواهد شد زنان فضای حاکم بر این شبکه‌ها را بشناسند و کمتر مسائل و مشکلات عاطفی برای آنها پیش بیاید.

زمینه مربوط به پدیده

زمینه یک پدیده در واقع همان محل حوادث و وقایع متعلق به یک پدیده است که در آن زمینه کنش‌ها و واکنش‌ها مربوط به یک پدیده صورت می‌گیرد. در پژوهش حاضر محل وقوع پدیده اصلی تحقیق (حضور کم رنگ زنان در شبکه‌های علمی) دانشگاه‌ها بود. همچنین در این پدیده زنان مورد نظر تحقیق بودند که اکثراً بیان داشتند محیط‌های دانشگاهی و فضای خاص حاکم بر آن در راهکارهای به وجود آمده برای این پدیده بسیار مؤثر هستند.

پیامدهای به کارگیری راهبردها

در آخرین بخش مدل پارادایمی نیز پیامدهای این فرآیند، حضور مؤثر زنان در شبکه‌های علمی در دانشگاه‌ها ارائه شده است. با به کارگیری راهبردهایی همچون زمینه‌سازی‌های قانونی و فرهنگی برای حضور زنان در مقاطع بالای تحصیلات تکمیلی و هیئت علمی‌ها، اعتماد به نفس علمی زنان در جوامع علمی افزایش می‌یابد و این قشر از جامعه، توانایی‌های خود را بیشتر باور می‌کند. همچنین سطح علمی زنان نیز در محیط‌های دانشگاهی ارتقاء خواهد یافت.

یکی از پیامدهای مهم به کارگیری راهبردهای ارائه شده، افزایش رضایتمندی زنان تحصیلکرده در جامعه خواهد بود. این قشر از جامعه معمولاً رویکردی انتقادی نسبت به وضعیت زنان در جامعه داشته و از آنجایی که تأثیر گذاری فرهنگی بر دیگر زنان دارند، لذا اتخاذ این راهبردها و افزایش رضایتمندی این قشر از زنان در کل باعث ارتقاء رضایتمندی زنان و احساس عدالت در جامعه خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

مدل پارادایمی تحقیق حاضر سازوکارهایی را بیان می‌کند که از طریق آن فرآیند ورود زنان به شبکه پسران پیر در دانشگاه‌ها تسهیل می‌گردد. در این راستا، بایستی موانع بر طرف، فرآیندها اصلاح و سپس راهکارها شکل بگیرند.

همان گونه که در مدل پارادایمی نشان داده شده است موانع موجود در رابطه با فعالیت زنان در سه بخش کلی دسته بندی می‌شوند. شرایط فرهنگی به عنوان مهم‌ترین مانع که در مصاحبه‌ها نیز به صورت مکرر به آن اشاره شد، برخاسته از فرهنگ حاکم بر جامعه می‌باشد. موانع فرهنگی از جمله محدودیت‌های عرفی، زنان را از وارد شدن به این شبکه‌ها باز می‌دارد. مدیریت مردانه شبکه‌ها که از آغاز تاکنون در دانشکده‌ها وجود داشته، باعث شده است زنان اهمیت کمتری در این شبکه‌ها داشته باشند و فرآیندهایی مخرب از جمله ترس زنان در ورود به این شبکه‌ها و یا عدم تمایل آنها برای ورود به شبکه‌ها را ایجاد نمایند. شرایط خانوادگی نیز که می‌توان آن را برخاسته از حاکمیت نگاه مرد سالارانه در خانواده‌ها دانست گاه باعث می‌شوند تمایلات و نیاز زنان در رابطه با فعالیت بیرون از خانه فراموش شود. شرایط خانوادگی مانند محدودیت‌هایی که از طرف همسران برای زنان ایجاد می‌شود از جمله مهم‌ترین آنها هستند که مانع از ورود

زنان به کارهای جدی علمی‌شده‌اند. درگیری‌های ذهنی زنان در حین کار در رابطه با خانواده و فرزندان باعث شده است زنان از کارهایی که وقت بیشتری خارج از وقت اداری می‌طلبند، استقبال نکنند.

همچنین شرایط قانونی که فرآیند ورود زنان به سطوح بالای دانشگاهی را در این سال‌ها سخت کرده‌اند و نقش آفرینی زنان را تنها در سطوح پایین دانشگاهی مد نظر داشته‌اند نیز در این مسیر تأثیر منفی گذاشته‌اند. برخی قوانین و آیین‌نامه‌ها محدودیت‌هایی برای ورود زنان به هیئت علمی‌ها در درون دانشکده‌ها ایجاد کرده‌اند. مصاحبه‌شوندگان تأکید داشتند که موانعی از جمله قوانین سخت در رابطه با پذیرش زنان به عنوان عضو هیئت علمی در دانشکده‌ها از جمله موانع قانونی محسوب می‌شود که باعث شده زنان در شبکه‌های علمی حضور کم‌رنگ‌تری داشته باشند. این افراد اصلاح این قوانین را باعث حضور بیشتر زنان در هیئت علمی‌ها می‌دانستند.

طبق داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌ها، در فرآیندهایی چون ورود به شبکه‌های علمی، از سوی زنان ترس وجود دارد که این ترس و عدم اعتماد به نفس با حمایت از سوی مدیران دانشگاه‌ها بایستی از میان برود. اکثر مصاحبه‌شوندگان تأکید داشتند استفاده از حضور زنان در شبکه‌های مردانه باعث تلطیف فضا شده و قانون مداری و نظم در کارها را به این گروه‌ها هدیه خواهد داد. همچنین معتقد بودند اصلاح فرآیندهای ذکر شده از جمله بالابردن سطح توانایی‌های علمی زنان در دانشکده‌ها می‌تواند اعتبار علمی بیشتری برای زنان به وجود آورده و سطح پذیرش آنها را در شبکه‌های علمی مردانه بالا ببرد. در تحقیق حسن پور و نیاکان (۱۳۸۶) نیز به این نتیجه اشاره شده که زنان در محیطی با تسهیم اطلاعات بیشتر و ارتباط نزدیک موفق‌ترند و موجب تسهیل جریان کاری خواهند شد. برای زنان، شبکه‌هایی با روابط قوی حمایتی احتمال ارتقا به سطوح بالای اجرایی را افزایش می‌دهد. زنان در گروه‌های کوچکی از دوستان راحت‌ترند. زنان با تکیه کردن بر همکارانشان برای حمایت و دست‌یابی به اطلاعات به موفقیت بیشتری دست می‌یابند. مردان در شبکه‌های کارآفرینانه با محدودیت کم و فرصت زیاد در دست‌یابی به قدرت و اطلاعات موفق‌ترند. مردان در یک محیط رقابتی با روابط دوستانه کمتر راحت‌تر هستند. مردان با تکیه کردن بر همکارانشان برای حمایت و دست‌یابی به اطلاعات به موفقیت بیشتری دست می‌یابند.

- معمولاً فرهنگ‌های مردانه بر شبکه‌های علمی در دانشگاه‌ها مسلط است که تغییر این فرهنگ باعث خواهد شد پذیرش بیشتری برای زنان در این شبکه‌ها به وجود بیاید. در این راستا مصاحبه‌شوندگان راهکارهایی مانند تغییر رویکردهای مدیریتی در رابطه با فعالیت علمی زنان و همچنین حذف موانع سازمانی

برای تسهیل ورود زنان به شبکه‌های مردانه را کارساز می‌دانند. با توجه به ورود موفق زنان به جامعه علمی در این سال‌ها، نگاه مدیران سیاستگذار در وزارت علوم و سطوح بالاتر باید نسبت به کار علمی زنان تغییر کند تا راه برای این قشر از جامعه باز شود. زمینه سازی برای ورود زنان به سطح بالای علمی از جمله دوره دکترا با اختصاص دادن ظرفیت‌هایی خاص در برخی رشته‌های علمی می‌تواند از جمله راهکارهایی باشد که ورود زنان را در شبکه‌های علمی مردانه در دانشگاه‌ها هموار کند.

بر اساس این مدل برای تسهیل ورود زنان به شبکه‌های علمی در دانشگاه‌ها لازم است که مضامین این تحقیق به صورت زیر مد نظر قرارگیرد:

- ایجاد عدالت بیشتر در پذیرش دانشجویان دکترا و هیئت علمی در دانشگاه‌ها. مدیران وزارت علوم و کسانی که مسئول پذیرش دانشجویان در مقطع دکتری هستند اگر تلاش کنند تا آزمون‌ها و مصاحبه ورودی برای زنان در مواقعی بر اساس شرایط خاص جسمی و روحی آنها تدارک دیده شود زنان بهتر می‌توانند توانایی‌های خود را بروز دهند. همچنین در پذیرش اعضای هیئت علمی نیز در این سال‌ها دیده شده ترجیح مصاحبه‌گران با پذیرش مردان بوده است تا زنان، این دیدگاه در سطح مدیریت کلان وزارت علوم و دانشگاه‌ها وجود دارد. اعضای هیئت علمی و کسانی که مسئولیت جذب و استخدام را بر عهده دارند اگر برای انجام مصاحبه‌ها به صورت حرفه‌ای و عادلانه آموزش‌هایی را ببینند و شرایط زنان را در پذیرش‌ها مد نظر قرار دهند، شرایط برای ورود آنان به شبکه‌ها تسهیل خواهد شد.

- اگر با تصویب طرح‌ها و آیین‌نامه‌های دانشگاهی، دانشگاه‌ها پیش از پیش ملزم به استفاده از زنان در رده هیئت علمی و مدیریت در دانشکده‌ها شوند، خواه ناخواه فضای چنین شبکه‌هایی تغییر کرده و از حالت تک جنسیتی و سلطه غالب مردانه خارج خواهد شد. در این حوزه با اصلاح قوانین ورود زنان به هیئت علمی‌های دانشکده‌ها تسهیل گردد.

- موانع فرهنگی از جمله مهم‌ترین موانعی است که زنان برای ورود به شبکه‌های علمی با آن مواجه هستند. برخی تفکرات عرفی در رابطه با عدم توانایی جسمی و ذهنی زنان وجود دارد که باعث شده آنان از کارهای علمی عقب بمانند و بیشتر وقتشان صرف کارهای سطح پایین در سازمان‌ها شود. اگر در وهله اول این طرز تفکر نسبت به توانایی‌ها، در خود زنان تغییر کند و این قشر از جامعه توانایی‌های خود را باور کنند، سپس ظرفیت و توانایی‌های علمی و مدیریتی آنان به جامعه معرفی خواهد شد.

چالش‌های زنان در ورود به شبکه‌های علمی مردانه در محیط‌های دانشگاهی ۶۱

- ایجاد شبکه‌های علمی در سطوح پایین‌تر تحصیلی می‌تواند راهکاری باشد که به زنان همکاری در یک کار گروهی علمی را آموزش می‌دهد تا در سال‌های بعد بتوانند وارد شبکه‌های علمی جدی‌تر در سطوح بالاتر شوند.

- مدیریت مردانه در شبکه‌های علمی دانشکده‌ها باعث شده تا راه ورود زنان به این شبکه‌ها دشوار باشد. مردان معمولاً تمایلی به همکاری با زنان ندارند و این نگاه زنان را از ورود به هیئت علمی‌ها بازداشته یا اینکه پس از ورود نتوانسته‌اند نقش فعال و موفقی را ایفا کنند. اگر نگاه مردانه در دانشکده‌ها تغییر کند و زنان در مقطع دکترا با توجه به شرایط و محدودیت‌های یک زن حمایت شوند، می‌توانند وارد شبکه‌های هیئت علمی در دانشکده‌ها شوند.

منابع

- استراس، انسلم و جولیت کوربین (۱۳۸۷) اصول روش تحقیق کیفی: نظریه‌های بنیادی، رویه‌ها و شیوه‌ها، ترجمه: بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- بابایی زکیلی، محمد علی (۱۳۸۴) چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی، فصل نامه مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت، بهار ۱۳۸۵، ص ۸۲-۴۵.
- باستانی، سوسن و مریم صالحی هیکویی (۱۳۸۶) سرمایه اجتماعی شبکه و جنسیت: بررسی ویژگی‌های ساختی، تعاملی و کارکردی شبکه اجتماعی زنان و مردان در تهران، نامه علوم اجتماعی، ش ۳۰، ص ۹۵-۶۳.
- حسن پور، اکبر و نازیلا نیاکان (۱۳۸۶) سرمایه اجتماعی و جنسیت در محیط کار، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال ۱۸، ش ۱۸۳.
- کارنامه حقیقی، حسن و نعمت الله اکبری (۱۳۸۴) بررسی مشارکت زنان در تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی در ایران، پژوهش زنان، ۳(۱): ص ۱۰۰-۶۹.

Bac, mehmet, Inci, eren (2010) the old boy network and quality of entrepreneurs, cesifo working paper no.3071, category11. Industrial organization.

Bert, R.J., Rothstein, M.G. and Bristor, J.M. (1992) Interpersonal networks of managerial and professional women and men: descriptive characteristics, *Women in Management Review*, Vol. 10 No. 1, pp. 21-27.

Brass, D.J. (1985) Men's and women's networks: a study of interaction patterns and influence in an organization, *Academy of Management Journal*, Vol. 28, pp. 327-343.

Brass, D.J., Galaskiewicz, J., Greve, H.R. and Tsai, W (2004) Taking stock of networks and organizations: a multilevel perspective, *Academy of Management Journal*, Vol. 47 No. 6, pp. 795-817.

- Burke, R.J. and Mckeen, C.A.** (1994) Career development among managerial and professional women, in Davidson, M.J. and Burke, R.J. (Eds), *Women in management: current research issue*, Paul Chapman, London, pp. 65-79.
- Burke, J.R., Bristor, J.M., Rothstein, G.M** (1995) The role of interpersonal networks in women's and men's career development. *The international journal of career management* volume 7. Number 3. pp. 25-32.
- Deangbuppha, jaruwan, and hamingtonnigel, and wilkes keith** (2006) using grounded theory to model visitor experiences at heritage sites methological and practical issues. *Qualitative market research: an international journal* 9(4):pp 367-388.
- Fischer, C.** (1982) *To Dowell among Friends*, Berkeley: University of California Press.
- Fischer, C. and Oliker, S.** (1983) A research note on friendship, gender and the life cycle, *Social Forces*, Vol. 62, pp. 124-132.
- Granowter**(1973), developing worker in organization, *journal of behavioral management*, vol14, no3
- Green, M.** (1982) A Washington perspective on women and networking: the power and the pitfalls, *Journal of NAWDAC*, Vol. 46, pp. 17-21.
- Henning, N., & Jardim, A.** (1977) *The managerial woman*. New York, NY: Ancho Books.
- Higgins and cram**(2001), women in organization, *journal of management development*. vol20, no2
- Ibarra, H.** (1992) Homophily and differential returns: sex differences in network structure and access in an advertising firm, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37, pp. 422-447.
- international labour organization** (1997) economically active population, 1950-2005.geneva: international labour organization.
- Ioannides, YannisM., Loury, Linda Datcher** (2004) Job information networks, neighborhood effects and inequality. *Journal of Economic Literature* 42 (4) (December).
- Israel, B. and K. Rounds** (1987) *Social Networks and Social Support: A synthesis for health educators*, *Advances in Health Education and Promotion*, Greenwich, CT., JAI Press.
- Kanter, R.M.** (1977), *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York, NY.
- Linehan, m** (2001) networking for female managers, career development. Empirical evidence, *Journal of management development*, vol 20, no 10, pp.823-829.
- linehan, m,** (2000) *senior female international manager: why so few*, ashgate, aldershot.
- Morrison, A.M., white, r.p and van velsor, e** (1987), breaking the glass ceiling, Addison welsy, reading, ma. *Network, American Sociological Review*, vol. 55, 726-735.
- O' leary, v. and ickovics, j.r.** (1992) cracking the glass ceiling: overcoming isolation and alienation, in sekanan, u and leong, f.t (eds), *womanpower: managing in time of demographic turbulence*, sage, London, pp.7-30.

Roper, Dwight (1980) the waning of the old boy network: placement, publishing and faculty selection, *Improving College and University Teaching*, Vol. 28, No. 1 (Winter, 1980), pp. 12-18

Singh, V; Vinnicombe, S; Kumra, S (2006) Women in formal corporate networks: an organizational citizenship perspective, *Women in management review*, Vol. 21, No. 6, pp.458-480.

Straus A, Corbin J (2008) *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, Third Edition, Los Angeles: Sage Publications.

Timberlake, Sharon (2005) social capital and gender in work place, *journal of management development*, vol24,N01.

Warner Burke, W (1993) Networking, in Nicholson, N.(Ed.), *Encyclopedic Dictionary of Organizational Behaviour*, Blackwell Business, Oxford.

Wellman, B. (1985) Domestic work, paid work and network, in Duck, S. and Perlman, D. (Eds), *Understanding Personal Relationships*, Sage Publications, London.

Wellman, B. (1988) The Community Question Re-evaluated, Pp. 81-107 in *Power, Community and the City*, M. P. Smith (ed.), New Brunswick, NJ: Transaction Books.

Wellman, B. (1992) Which Type of Ties and Networks Provide What kinds of Social Support?, *Advances in Group Processes*, vol 9: 207-235.

Wellman, B., (1999) The Network Community: An Introduction, Pp. 1-48 in *Networks in the Global Village*, B. Wellman (ed.), Boulder, Co: Westwood.

Archive.org