

مقاله پژوهشی

بررسی تفاوت‌های درون، بین و فراجنسیتی فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه دانشگاه‌های تهران و اهواز)

آرمان حیدری^۱مرضیه شهریاری^۲

چکیده

سازه فلات‌زدگی شغلی سازه‌ای عینی-ذهنی است، میزان و نوع آن در بین گروه‌های مختلف درون جامعه متفاوت است و تحت تأثیر توانایی‌های فردی، ویژگی‌های فراسازمانی و فرصت‌های عینی و ذهنی در دسترس افراد قرار دارد. بدون شک یکی از مهم‌ترین تفکیک‌های درون هر جامعه‌ای، تفکیک جنسیتی و تمایزات مبتنی بر جنسیت است. براین اساس، هدف پژوهش حاضر این است که با بررسی میزان و گونه‌های فلات‌زدگی شغلی زنان و مردان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و اهواز، به این سؤال پاسخ دهد که تأثیر جنس در میزان و گونه‌های فلات‌زدگی شغلی مهم‌تر است یا تأثیر جنسیت؟ روش مطالعه پیمایشی و جمع‌آوری داده‌ها ابزار پرسش‌نامه بوده است. بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده؛ شرایط ساختاری دانشگاه در تعیین فلات‌زدگی شغلی تأثیری تعیین‌کننده‌تر از جنس افراد دارد؛ این تأثیر در دانشگاه اهواز و تهران به ترتیب بیشتر در بعد ساختاری و محتوایی است. همچنین بر اساس مقایسه میانگین-ها، زنان عضو هیأت علمی به لحاظ فلات‌زدگی زیستی و مردان به لحاظ فلات‌زدگی حرفه‌ای به تفکیک دانشگاه محل خدمت با یکدیگر تفاوت معناداری دارند. بدین لحاظ تأثیر دانشگاه محل خدمت، عدالت سازمانی، شیوه مدیریت و فرهنگ سازمانی بر انواع فلات‌زدگی تعیین‌کننده‌تر از جنس بوده است.

واژگان کلیدی: فلات‌زدگی، اعضای هیأت علمی، جنسیت، تفاوت‌های درون جنسیتی،

شرایط فراسازمانی

^۱ alheidari2011@yu.ac.ir

^۲ tkta68@yahoo.com

^۱ استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج (نویسنده مسئول)

^۲ مدرس گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۱۴

DOI: 10.22051/jwfs.2020.21453.1877

مقدمه

تجربه نیم قرن برنامه ریزی و تحول در دیدگاه‌ها و استراتژی‌های توسعه در کشور ما نشان می‌دهد کاهش نابرابری‌های انسانی در ابعاد سیاسی و اجتماعی بدون توجه به جنسیت افراد ضرورتی اساسی در فرآیند توسعه محسوب می‌شود. این در حالی است که به‌زعم اکثر اندیشمندان، یکی از مهم‌ترین گروه‌های همه جوامع که به بیشترین وجه ممکن در معرض تبعیض و نابرابری قرار دارند، زنان هر جامعه‌ای هستند که به صرف «زن» بودن از دستیابی به بعضی حقوق و فرصت‌ها منع می‌شوند یا خودشان تمایل چندانی برای دستیابی به بعضی مشاغل ندارند (خمسه، ۱۳۸۶، ۱۳۲). تا جایی که عامل‌های نادیدنی را سقف شیشه‌ای^۱ می‌نامند؛ بنابراین تحت تأثیر نابرابری‌های جنسیتی ساختاری و تصورات قالبی و نهادینه‌شده فردی، وضعیت و احساس فلات‌زدگی شغلی می‌تواند بین دو جنس متفاوت باشد.

فلات‌زدگی شغلی، به‌عنوان یک اصطلاح علمی، اولین بار در سال ۱۹۷۷ در ادبیات رفتار سازمانی ظاهر شد و عمدتاً به ناکامی فرد شاغل در ارتقای عمودی و افقی در توسعه و پیشرفت در مسیر شغلی مربوط می‌شود (امیدی فر و همکاران، ۱۳۹۶، ۳۶). در بعد فراسازمانی، فلات‌زدگی شغلی می‌تواند بازتاب‌دهنده رابطه بین ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر جامعه و میزان ترقی و پیشرفت سازمانی گروه‌های اجتماعی مختلف درون جامعه باشد. با وجود تأیید نابرابری جنسیتی در تمام حوزه‌ها، اندیشمندان اجتماعی پیرامون علل، روند و میزان آن در جوامع یا گروه‌های اجتماعی مختلف توافق چندانی با یکدیگر ندارند. در مجموع، در این خصوص می‌توان دو دسته نظریه «ذات‌گرا»^۲ و «حداقل‌گرا»^۳ را از همدیگر تفکیک کرد. ذات‌گرایان معتقدند، مردان و زنان به دلایل زیست‌شناختی یا تجارب دوران اولیه خود ترجیحات، احساسات، رفتارها، عقلانیت و دیگر کیفیات آشکار، متفاوت هستند. در این راستا، کسانی مانند اسپنسر^۱ بر تفاوت زیست‌شناختی زنان از مردان، پارسونز بر نقش عاطفی زنان در خانواده و نقش ابزاری مردان در بیرون از خانواده و زیمل بر نقش سلطه‌گری مردان تأکید دارند. در مقابل، حداقل‌گرایان معتقدند تفاوت‌های بین جنسیتی در برابر تفاوت‌های

^۱ Class Ceiling

^۲ Essentialism Theory

^۳ minimalism Theory⁺

^۱ Spencer



درون جنسیتی ناچیز هستند و ویژگی‌های اجتماعی اساس و بنیان تفاوت‌های بین جنسی هستند (عنایت و همکاران، ۱۳۹۱، ۳۵).

در سال‌های اخیر، به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین حوزه‌هایی که می‌توان ادعا کرد تفاوت‌ها و نابرابری‌های مبتنی بر جنسیت تقلیل یافته یا حتی به نفع زنان تغییر یافته است، حوزه آموزشی و به‌ویژه حوزه تحصیلات تکمیلی است. بر اساس آمار، از مجموع ۶۸۷۰۳۶ دانشجویان تحصیلات تکمیلی ۴۶ درصد را زنان و ۵۴ درصد آن‌ها را مردان تشکیل می‌دهند. با این وجود، به نظر می‌رسد وضعیت واقعی زنان را نمی‌توان صرفاً بر اساس تعداد پذیرش آنان در تحصیلات تکمیلی ارزیابی نمود. برای مثال، تنها ۱۶ درصد از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را زنان تشکیل می‌دهند، این درصد تا حدی نشان می‌دهد هرچند سطح تحصیلات و آگاهی و قابلیت‌های زنان ارتقاء یافته، اما تغییر چندانی در به‌کارگیری آنان در سطوح بالای علمی صورت نگرفته است. این در حالی است که در برخی از کشورهای دنیا زنان نقش بسیار پررنگ‌تری در زمینه پژوهشگری و عضویت در هیأت‌های علمی دارند. برای مثال، در کره جنوبی ۱۸ درصد پژوهشگران زن هستند، یا در اتحادیه اروپا ۳۳ درصد پژوهشگران را زنان تشکیل می‌دهند (مهدوی و لطیفی، ۱۳۸۸، ۴۵). در ایران، یافته‌های پژوهش‌ها بر نابرابری جنسیتی زنان و فلات‌زدگی ایشان دلالت دارند: نابرابری‌ها در زمینه اشتغال و بیکاری (صادقی فسایی و همکاران، ۱۳۸۶، ۲۹)؛ جداسازی در بازار کار (افقی و عمودی) (بردبار و همکاران، ۱۳۹۵، ۳۶)؛ فعالیت‌های فرهنگی (رجب‌زاده، ۱۳۸۱، ۴۱)؛ مشارکت اجتماعی پایین‌تر زنان نسبت به مردان (عبداللهی، ۱۳۸۸، ۲۰)؛ و نگرانی‌های زنان در خارج از محیط خانه (نوروزی، ۱۳۸۸، ۵۸). داده‌های جدول ۱ بیانگر تفاوت‌های جنسیتی در عرصه اشتغال در سازمان‌ها و حوزه‌های مختلف جامعه است.

جدول ۱. تعداد و درصد مدیران زن و مرد هیأت علمی یا دیگر مشاغل

بخش	کل	درصد	مرد	درصد	زن	درصد
اعضای هیأت علمی دانشگاه استاد	۲۳۵۹	۱۰۰	۲۳۲۵	۹۴/۳	۱۳۴	۵/۷
دانشیار	۲۹۲۲	۱۰۰	۲۶۹۵	۰/۰۹۱	۲۲۷	۰/۰۹
استادیار	۳۱۱۳۱	۱۰۰	۳۱۰۸	۱۲/۷	۱۸۰۲۳	۸۵/۳
صنایع کارخانه ای	۲۵۵۲	۱۷/۵	۱۹۶۹	۱۵/۴	۵۸۳	۰/۰۳۳
مؤسسات مالی	۱۵۳	۰/۰۱	۱۳۹	۱/۱	۱۴	۰/۸
حمل و نقل و ارتباطات	۹۷۳	۶/۷	۹۵۵	۷/۵	۱۸	۰/۰۱
آموزش	۱۰۴۱	۷/۱	۵۸۲	۴/۵	۴۵۹	۲۶
امور اجتماعی و بهداشتی	۳۰۳	۰/۵	۱۸۴	۱/۴	۴۱	۲/۳
ادارات و دفاتر مرکزی	۳۳	۰/۲	۳۰	۰/۲	۳	۰/۲
خدمات خانگی	۶۲	۰/۳	۵۷	۰/۳	۵	۰/۳
غیره	۲۵۷	۱/۸	۲۰۵	۱/۶	۵۲	۲/۱

به عبارتی، هرچند متأثر از نظریه و ایده «سرمایه انسانی»، دسترسی به شغل هیأت علمی بیشتر متأثر از داشته‌ها و قابلیت‌های فردی است تا جنسیتی. بر اساس مطالعات، تعداد زنان هیأت علمی در دانشگاه‌ها نسبت به تعداد مردان هیأت علمی کمتر است، در مناصب پایین‌تر سلسله‌مراتب سازمانی، محروم از مشاغل اجرایی مهم، در منزوی در محیط کاری منزوی شده‌اند و حمایت کمتری برخوردارند. طبق تحقیقات انجام‌شده در ارتباط با شاخص تولید علم، ۱۷ درصد اعضای هیأت علمی زن شرکت‌کننده در تحقیق حداکثر در یک مقاله منتشرشده در ژورنال‌های نمایه شده توسط SCI که به وسیله ISI مدیریت می‌شود، به‌عنوان نویسنده اول مشارکت داشته‌اند و این‌ها با بی‌طرفی جنسیتی ادعا شده چندان هماهنگ نیست و احتمالاً ناشی از این واقعیت است که محیط و شرایط کار، عدالت سازمانی و ... تأثیرگذار بر پیشرفت آکادمیک زنان عضو هیأت علمی، نگرش‌ها و باورهای آن‌ها را در خصوص پیشرفت آکادمیک تحت تأثیر قرار داده است (بردبار و همکاران، ۱۳۹۵، ۴۵). بر اساس یافته‌های پژوهش اعظم زاده و تافته (۱۳۹۴) موانع شادمانی به شیوه‌های گوناگون در زندگی اجتماعی زنان سرپرست خانوار بستری را برای کاهش احساس شادمانی فراهم آورده و به احساس بی‌انصافی در مورد خود و طرد اجتماعی منجر شده است. در واقع عبارت «بیگانه‌ای در درون» توصیف مناسبی برای زنانی است که در دانشگاه‌ها کار می‌کنند. از آنجاکه کمتر تحقیقی پیرامون وضعیت فلات زندگی و ابعاد آن در بین زنان و مردان



عضو هیأت علمی دانشگاه‌های کشور صورت گرفته است این سؤال پیش می‌آید که وضعیت فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن در بین زنان و مردان عضو هیأت علمی دانشگاه‌های ایران چگونه است؟

علاوه بر بعد جنسیتی نابرابری، از دیگر فاکتورهای مرتبط با نابرابری و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی، توزیع امکانات و فرصت‌های زیر ساختاری درون دانشگاهی است. بر طبق مستندات گزارش شده و طبق رتبه‌بندی وزارت علوم در سال ۱۳۹۷، دانشگاه تهران به‌عنوان دانشگاه برتر است که از نظر ۸ شاخص توسعه، تسهیلات ساختاری و در سه محور بهره‌وری پژوهش (تعداد مقالات)، تأثیر پژوهش (تعداد استنادها) و تعالی پژوهش (تعداد مقالات) پر استناد و دارای ضریب تأثیر بالا در مجلات) دانشگاه تهران با امتیاز ۵۰/۹ در جایگاه اول قرار دارد (سورزهی، ۱۹۸۵).

جدول ۲. وضعیت دانشگاه‌های مورد مطالعه به لحاظ سه شاخص پژوهش، وجهه

بین‌المللی و برخی امکانات زیرساختاری

معیار	شاخص	وزن شاخص	معیار	شاخص	وزن شاخص
	درآمد پژوهش	تهران ۵۳۲۸۳		نسبت اعضای هیأت علمی به عوم	تهران ۱۷
		اهواز ۵۰۰۰			اهواز ۰
	پژوهش	تهران ۷۱۴۸		نسبت دانشجویان هیأت علمی به عوم	تهران ۱۴۰۰
	تعداد مقالات منتشر شده به ازای هیأت علمی	اهواز ۳۱۱۰			اهواز ۶۰
		تهران ۵۶	وجهه بین‌المللی		تهران ۲۰
	تعداد کتب منتشر شده توسط اعضاء هیأت علمی	اهواز ۷۴		سهم مقالات	اهواز ۱۸
		تهران ۶۶			تهران ۱۴
	تأثیر میانگین تعداد استنادات به ازای مقالات منتشر شده	اهواز ۲۴		تفرانس‌ها و همایش‌های بین‌المللی	اهواز ۲
		تهران ۱۴۱	تعداد کل		تهران ۱۵۳
امکانات علمی	تعداد کارگاه‌های علمی برگزار شده	اهواز ۶۰	آزمایشگاه‌ها		اهواز ۵۶

مأخذ: ماهنامه خبری تحلیلی مرکز منطقه‌ای - ISC

بنابراین با توجه به اینکه جنسیت و شرایط ساختاری دو مورد از مهم‌ترین فاکتورهای تأثیرگذار بر فلات‌زدگی شغلی و احساس فلات‌زدگی شناخته می‌شوند، سؤالات اساسی پژوهش حاضر این است که هر یک از فاکتورهای نامبرده تا چه اندازه بر میزان فلات‌زدگی و ابعاد آن تأثیرگذارند؟ به عبارتی، آیا زنان و مردان هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و اهواز از نظر فلات‌زدگی شغلی با هم تفاوت دارند؟ در صورت وجود تفاوت تا چه اندازه متأثر از جنس پاسخگویان و تا چه اندازه متأثر از دانشگاه محل خدمت آنان است؟ آیا میزان فلات‌زدگی و تفاوت‌های فلات‌زدگی در همه ابعاد آن یکسان است یا خیر؟

در زمینه تفاوت‌های فراجنسیتی فلات‌زدگی شغلی پژوهش‌های محدودی انجام شده است؛ مهدوی (۱۳۸۴) در بررسی خود با عنوان «موانع و مشکلات اشتغال زنان در بخش‌های دولتی» به این نتیجه رسید که سخت‌گیری مقررات اداری در مورد زنان، عدم احساس مسئولیت در قبال مشکلات خاص زنان، واگذاری کارهای ساده و بی‌اهمیت به زنان، عدم ارزیابی صحیح از توانایی‌های زنان و ... از مشکلات اشتغال زنان است. در پژوهش تبریزی (۱۳۹۲) با عنوان «تجربه تعارض‌های هویتی در سبک زندگی زنان متأهل شاغل» یافته‌های این تحقیق نشان‌دهنده آن هستند که این زنان به واسطه تعدد نقش و تفاوت و گاه تعارض زمینه‌های فکری و فرهنگی حامی این نقش‌ها، با چالش‌های هویتی خاصی مواجه هستند که به اشکال گوناگون در ابعاد مختلف سبک زندگی، یعنی زندگی روزمره، روابط و مصرف نمود می‌یابد (تبریزی، ۱۳۹۳، ۵۸). بردبار و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان بررسی «نگرش اعضای هیأت علمی زن دانشگاه علوم پزشکی در مورد موانع ارتقاء آنان به پست‌های مدیریتی»، فرهنگ حاکم بر سازمان، ساختارهای نادرست موجود در سازمان و عوامل اجتماعی به عنوان دلایل عمده عدم مشارکت اعضای هیأت علمی زن در پست‌های مدیریتی دانشگاه شناسایی شدند (اردستانی، ۱۳۹۵). خزعلی و جووری (۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران (کارکنان زن دانشگاه الزهراء (س))» به این نتیجه رسیدند که؛ سبک رهبری مدیران زن در دانشگاه الزهراء (س) کارمدار- وظیفه‌گرا و سبک رهبری مدیران مرد رابطه مدار- تحول‌گرا یافته و رضایت شغلی کارمندان از سبک رهبری مدیران میانی مرد را بیشتر می‌داند که در تحلیل آن می‌توان به



روحیه اثبات‌مدیریتی از سوی زنان و عبور از سقف شیشه‌ای از جانب مردان با توجه به مدیریت در محیط خاص بانوان اشاره نمود (کاظمی و شکرپور، ۱۳۸۸). آندرس و گابریلا^۱ (۲۰۰۲) تحقیقی را تحت عنوان «بررسی تأثیر عوامل فلات‌زدگی شغلی بر روی کارایی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی زنان» به انجام رسانده‌اند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داده که میان فرهنگ سازمانی، امنیت شغلی، جو سازمانی، نارضایتی شغلی و فلات‌زدگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد (جانعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۱، ۴۲). رومی‌تو و الپاتو^۲ (۲۰۰۵؛ رنزولی و دیگران^۳ ۲۰۱۳) در تحقیق خود تحت عنوان «زنان در بیرون و درون دانشگاه: جدال در جهت کسب دانش مشروعیت و نفوذ» به این نتیجه رسیدند که؛ نابرابری‌های جنسیتی در مرتبه‌های علم (استادیار، دانشیار و استاد) متفاوت است و ارزیابی‌های نادرستی در مورد توانایی‌های ذهنی و تولیدات ذهنی آن‌ها، وظایف خانوادگی، اشکال متنوع تجاوز جنسی و حتی خشونت جنسی از زمره استراتژی‌هایی است که باعث می‌شود تا زنان کمتر در محیط دانشگاهی قرار بگیرند (رنزولی و همکاران، ۲۰۱۳، ۶۰؛ فوستر و همکاران، ۲۰۰۴، ۳۷).

ستلز^۴ و همکارانش (۲۰۰۶) در پژوهش خود با عنوان «وضعیت زنان در علوم دانشگاهی در مورد ۲۰۸ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه میدوسترن» به این نتیجه رسیدند دانشمندان زن هرگز وضعیت برابری با دانشمندان مرد نداشتند؛ زیرا جنبه‌های ساختاری محیط علمی برای آن‌ها فرصت‌های کمتر و موانع بیشتری فراهم کرده است و منجر به بی‌رضایتی از وضعیت کار شده است (جانعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۱، ۳۹).

یافته‌های مهم پژوهش‌های پیشین اول، سطح تحلیل در غالب این پژوهش‌ها، فردی و با رویکردی روان‌شناختی به فلات‌زدگی شغلی و پیامدهای آن و نه علل مؤثر بر آن پرداخته‌اند است و کمتر در سطح کلان و اجتماعی به موضوع وضعیت فلات‌زدگی شغلی پرداخته شده است. لذا پژوهش حاضر تلاشی در جهت رفع این خلأ تحقیقاتی از منظر جامعه‌شناختی در درون دانشگاه‌ها و در ایران است. در این پژوهش داده‌ها در سطوح متفاوت اجتماعی،

¹ Andres & gabria

² Romito & walpato

³ Rnzvly & others

⁴ Stylez

سیاسی ... در دو دانشگاه (تهران و اهواز) با سطوح متفاوت از لحاظ رتبه‌ی دانشگاهی به‌عنوان نماینده دیگر دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی‌های همانند جهت تحلیل وضعیت فلات‌زدگی شغلی و روشن نمودن شاخص‌های عملکردی در آموزش عالی به‌عنوان مبنایی برای پاسخگو کردن نظام آموزشی و کشف علل و عوامل ناکامی نظام آموزشی و فلات‌زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی به کار گرفته شده است.

ادبیات نظری موضوع

حدس‌های اولیه و تأملات آغازین بر فرآیند و پدیده پیچیده و چند سویه جنسیت و فلات‌زدگی ما را ملزم می‌کند به تلفیق چهارچوب‌های مفهومی متنوع و متعددی بپردازیم که هر یک زمینه‌ها، چرایی، چگونگی و استراتژی فلات‌زدگی شغلی را توضیح می‌دهد. از جمله الگوهایی که برای بازنمایی و شناسایی عوامل مؤثر بر فلات‌زدگی شغلی کاربرد دارد، الگوی باردویک^۱ (۱۹۹۸) است که عوامل مؤثر بر فلات‌زدگی شغلی را در دو دسته کلی ساختارها (قواعد و منابع) و ویژگی‌های روان‌شناختی و ذهنی - فکری افراد مفهوم‌سازی کرده است. عوامل یادشده را می‌توان به دو دسته عوامل اثربخش^۲ و عوامل موقعیتی^۳ دسته‌بندی نمود. اولی اشاره به کمبود پله در نردبان ترقی و عدم امکان حرکت صعودی (موقت و دائم) دارد؛ یعنی نیروی کار به سطحی از سلسله‌مراتب رسیده و امیدی به افزایش حقوق، عنوان و قدرت رسمی ندارد و دومی اشاره به عامل ایستایی و رکود رشد شخصی است؛ یعنی فرد نه می‌آموزد و نه شایستگی‌های خود را گسترش می‌دهد (عبدالله زاده و شریف‌زاده، ۱۳۹۱، ۵۸).

فoster^۴ با تمرکز بر ویژگی‌های اعضاء هیأت علمی، موقعیت آن‌ها را در رابطه با پتانسیل فلات‌زدگی به چهار دسته تقسیم می‌کند: (۱) یادگیرنده یا ماهر (زیر استاندارد قابل قبول کار می‌کنند اما ظرفیت بیشتر در آینده را دارند)؛ (۲) ستاره‌ها (کارکنان برجسته با ظرفیت بالا برای پیشرفت)؛ (۳) افراد قوی (با رضایت کارشان را ارتقاء می‌دهند اما فرصت کمی برای پیشرفت دارند)؛ (۴) افراد ساکت (از کارشان رضایت ندارند و ظرفیت عینی کمی برای پیشرفت دارند)

^۱ Bardwick

^۲ Effectiveness

^۳ situation

^۴ Foster



(بشیریه، ۱۳۷۴). در این خصوص، یکی از سازوکارهای اصلی بر رشد حرفه‌ای و یا بی‌رغبتی در تولید علمی اعضاء هیأت علمی شرایط ساختاری (قواعد و منابع) است که در این خصوص هرکدام از نظریات در حوزه جامعه‌شناسی در ابعاد متفاوت به تبیین این مسأله پرداخته است.

چافتز و بلومبرگ^۵ چهار مضمون یا شاخص نظریه‌های نابرابری افقی و عمودی جنسیتی را به صورت زیر می‌دانند. نخست آنکه، زنان و مردان نه تنها موقعیت‌های متفاوتی در جامعه دارند بلکه در موقعیت‌های نابرابری قرار گرفته‌اند. زنان در مقایسه با مردانی که در همان جایگاه اجتماعی زنان جای دارند از منافع مادی، منزلت اجتماعی قدرت و فرصت‌های تحقق نفس کمتری برخوردارند- این جایگاه اجتماعی می‌تواند بر طبقه، نژاد، شغل، موقعیت، دین، آموزش و ملیت و یا هر عامل مهم اجتماعی دیگر مبتنی باشد. دوم آنکه این نابرابری از سازمان جامعه سرچشمه می‌گیرد و از هیچ‌گونه تفاوت مهم زیست‌شناختی یا شخصیتی میان زنان و مردان ناشی نمی‌شود. سومین مضمون نظریه نابرابری این است که هرچند افراد انسانی ممکن است از نظر استعدادها و ویژگی‌هایشان با یکدیگر تاندازه‌ای تفاوت داشته باشند، اما هیچ‌گونه الگوی تفوق طبیعی مهمی وجود ندارد که دو جنس را از هم متمایز سازد: نابرابری جنسی برای آن وجود دارد که زنان در مقایسه با مردان از قدرت کمتری برای برآوردن نیاز به تحقق نفس برخوردارند، درحالی‌که هر دو در این نیاز سهیم‌اند. چهارم اینکه، همه نظریه‌های نابرابری بر این عقیده‌اند که دگرگون ساختن موقعیت زنان امکان‌پذیر است (بشیریه، ۱۳۷۴، ۷۵).

تئوری‌های دیگر در این حوزه، گیدنز، از برجسته‌ترین نمایندگان تئوری‌هایی که بیشتر بر ساختار هنجاری و سازمانی علم تأکید دارد و ساختارها را بر اساس میزان توان‌افزا^۱ یا فشار آور^۲ بودنشان تحلیل و بررسی می‌کند، نوع کنش افراد را محصول تعاملات و تأثیرات متقابل ساختار (تخصیص منابع و قواعد تنظیم‌کننده) و کنشگر می‌داند؛ بنابراین، حرکت رفت و برگشتی میان کنشگر و ساختار در فضای آموزش دانشگاهی نقش دارند. فرض می‌شود

⁵ Chafetz & Blomberg

¹ enabling

² presserful

ساختارهای مدرن‌تر زمینه و پتانسیل بیشتری برای عاملیت کنشگر بدون توجه به جنس آنان فراهم می‌کند تا ساختارهای سنتی‌تر که میزان عاملیت کنشگر تا حد زیادی تحت تأثیر جنس و دیگر ویژگی‌های فردی وی قرار دارد (جانعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۱، ۳۸). در نظریه سیستم لومان، سیستم‌های اجتماعی و سیستم‌های روانی، سیستم‌هایی هستند که با تولید اطلاعات، بر آنتروپی غلبه و نظمی درونی ایجاد می‌کنند. به کنش‌ها چارچوب بخشیده و مانع از یک بعدی بودن و قشری فکر کردن و تعصب ناآگاهانه و یک‌سونگری می‌شود در غیر این صورت خود سیستم‌ها یکی از عوامل سرخوردگی افراد می‌باشند (فخرانی، ۱۳۸۸، ۴۶).

بر اساس نظریه‌های مطرح‌شده؛ در صورت همسان بودن فلات‌زدگی زنان دو دانشگاه تهران و اهواز، نقش جنس در تبیین فلات‌زدگی شغلی زنان برجسته‌تر از جنسیت آنان است. در کل پاسخ گوی به دو سؤال زیر در فهم بهتر مجادلات ذات‌گرایان و حداقل‌گرایان روشن‌تر است: از طریق مقایسه ابعاد فلات‌زدگی نیز می‌توان گفت که آیا تأثیر هر یک از فاکتورهای نامبرده بر تمام ابعاد فلات‌زدگی شغلی یکسان است یا خیر؟ به عبارتی، آیا جنس یا امکانات ساختاری بر تمام ابعاد فلات‌زدگی شغلی تأثیر یکسانی دارند یا تأثیر آنان بر ابعاد مختلف، متفاوت است؟ متناسب با اهداف پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

- تفاوت معناداری بین فلات‌زدگی شغلی (کل) و ابعاد آن در بین زن و مرد اعضا هیأت علمی به تفکیک دانشگاه محل خدمت آن‌ها وجود دارد.
- به نظر می‌رسد تفاوت معناداری بین (سن، سابقه کار، رتبه علمی) و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین احساس عدالت سازمانی؛ شیوه مدیریت، فرهنگ سازمانی دانشگاه و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

رویکرد و روش مورداستفاده در این تحقیق به ترتیب کمی و پیمایشی بوده و از ابزار پرسش‌نامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها است. از آنجا که، دانشگاه‌های ایران همه در یک سطح نیستند، ملاک



تعیین دانشگاه‌های نمونه نظام رتبه‌بندی و سطح‌بندی دو سال اخیر وزارت علوم است. لذا دانشگاه تهران از سطح ۱ و دانشگاه شهید چمران اهواز از سطح ۲ دانشگاه‌های جامع جهت بررسی موضوع پژوهش با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی‌شده (براین اساس اعضای هیأت علمی موفق (دارای رشد حرفه‌ای؛ از بدو استخدام با مرتبه استادیاری استخدام که قبل از ۷ سال موفق به ارتقاء شدند) و ناموفق (بدون رشد حرفه‌ای؛ افرادی که با همین شرایط هنوز موفق به ارتقاء نشدند)، اعضای هیأت علمی زن و مرد، سوابق کاری (۴ تا ۵۰ سال)، رتبه علمی (استادیار تا استاد)، رشته‌های متعدد دانشگاهی، سنین مختلف، داشتن سوابق اجرایی و بدون سابقه به‌عنوان نمونه با مراجعه با اطلاعات سامانه مفاد) و به‌کارگیری روش برآورد نمونه کوکران، از جمعیتی بالغ بر ۲۵۲۴۳ هزار نفر عضو هیأت علمی ۵۱۸ نفر به‌عنوان نمونه در دانشگاه‌های تهران (۴۷/۰۵٪)، اهواز (۲۹/۴۱٪) انتخاب شده است.

مفاهیم اصلی پژوهش

با اتکای بر گونه‌شناسی نانسی اسپچولوزبرگ^۱ (۲۰۰۴)؛ فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران و اهواز را در ابعاد چهارگانه ساختاری، محتوایی، حرفه‌ای و زیستی موردبررسی قرار گرفته شده است (سورزهی، ۱۹۸۵).

- **فلات‌زدگی شغلی ساختاری:** این‌گونه فلات‌زدگی در رابطه با احساس اعضاء در خصوص احتمال کم پیشرفت برای آن‌ها در موقعیت فعلی است (پنکار، ۲۰۱۷). شاخص‌های فلات‌زدگی ساختاری عدم ارتقاء و رشد سازمانی، وجود تبعیض در ارتقاء، امید به پیشرفت در مراتب بالاتر و ... است.

- **فلات‌زدگی شغلی محتوایی:** گاهی افراد به علت محتوای شغل، دچار فلات شغلی می‌شوند. کارهایی با تنوع کم و با ساختارهای ملال‌آور و خسته‌کننده در این نوع قرار می‌گیرد (رومیتو، ۲۰۰۵). شاخص‌های فلات‌زدگی محتوایی فلات محتوایی شدن یکنواخت شدن و تکراری بودن کار، بی‌نتیجه بودن تلاش برای یادگیری، نبود تغییر و تحول در شغل و ... در انجام فعالیت‌های سازمانی است.

¹ Nancy eschlozberg

- فلات‌زدگی شغلی زیستی: زمانی است که زندگی شخص به‌طور کلی تغییرات چندانی نداشته باشد و دچار روزمرگی شود و فرد هیچ‌گونه علاقه و لذتی در زندگی احساس نکند (خنیفر، ۹۲، ۱۳۸۵). شاخص‌های فلات‌زدگی زیستی عدم احساس لذت و روزمرگی و ... است.

- فلات‌زدگی شغلی حرفه‌ای: کارلسون و روتندو^۱ (۲۰۰۱) معتقدند: «ایده‌ای که حرفه‌های موفق به‌وسیله فرد هدایت می‌شود و نه سازمان، نشان می‌دهد که یک طرح‌ریزی درون شغلی عامل مهمی در توانایی سازگاری با تغییرات محیط کار است» (رومیتو، ۲۰۰۵). شاخص‌های فلات‌زدگی حرفه‌ای فقدان رشد در موقعیت و مسئولیت کاری، ترک سازمان و ... است.

توصیف ویژگی‌های نمونه

پیش از بررسی فرضیه‌ها و روابط بین متغیرها لازم است که تصویری کلی از جمعیت نمونه ارائه شود. بر اساس جدول ۳ از کل جامعه آماری ۰/۲۷ درصد زن و ۰/۷۳ درصد مرد و از این تعداد ۶۰/۲ درصد متعلق به دانشگاه تهران، ۳۹/۸ درصد دانشگاه اهواز هستند.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد جنسیت پاسخگویان برحسب دانشگاه محل خدمت آنان

جنسیت	زن		مرد		جمع
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
محل دانشگاه					
تهران	۲۲/۴	۱۸۴	۷۷/۶	۲۳۷	۶۰/۲
اهواز	۳۱/۲	۱۰۸	۶۸/۸	۱۵۷	۳۹/۸
جمع	۰/۲۷	۲۹۲	۰/۷۳	۳۹۴	۱۰۰

یافته‌ها

آماره‌های جدول ۴ بیان‌کننده توزیع درصدی افراد به تفکیک جنس، در سه سطح فلات‌زدگی پایین، متوسط و بالا ارائه شده است. در سطح پایین فلات‌زدگی، بالاترین درصد زنان و مردان، به ترتیب به ابعاد زیستی و حرفه‌ای اختصاص دارد. در مقابل، در سطح بالای

^۱ Carlson & Rotondo



فلات‌زدگی، کمترین درصد مردان مربوط به بعد زیستی بعدی که بیشترین درصد زنان را در بردارد اختصاص دارد.

جدول ۴. توزیع درصدی میزان فلات‌زدگی پاسخگویان به تفکیک جنسیت، ابعاد مختلف و فلات‌زدگی شغلی کل

فلات‌زدگی		پایین		متوسط		بالا		میانگین	
ساختاری	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
ساختاری	۲۱.۶	۳۶.۴	۵۸.۴	۵۶.۶	۲۰.۰	۷.۰	۱۱.۹۵	۱۱.۸۹	مرد
محتوایی	۱۶.۸	۲۲.۶	۵۵.۶	۵۶.۶	۲۷.۶	۲۰.۸	۲۳.۹۵	۲۳.۳۹	زن
حرفه‌ای	۵۲.۲	۲۰.۶	۱۸.۵	۳۷.۹	۲۹.۳	۴۰.۶	۲۲.۹۶	۲۳.۶۵	مرد
زیستی	۱۹.۴	۳۶.۹	۴۰.۱	۳۵.۶	۴۰.۵	۲۷.۵	۱۹.۹۰	۱۹.۱۰	زن
(کل)	۱۸.۹	۵۴.۱	۵۷.۲	۲۲	۲۳.۹	۵۸.۹	۷۸.۸	۸۰.۴۰	مرد

آماره‌های جدول ۵ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌سویه رابطه شرایط متفاوت بین جنسیتی درون دانشگاهی، درون جنسی بین دانشگاهی و کلی؛ و تحلیل واریانس دوطرفه جنسیت و دانشگاه محل خدمت است. مقایسه میانگین نمرات دو جنس نشان می‌دهد که در تهران و اهواز و در کل، فلات‌زدگی ساختاری و محتوایی، اعضای هیأت علمی زنان بیشتر از مردان است، اما این تفاوت در هیچ‌کدام از شرایط فوق معنادار نیستند. طبق نتایج، مردان هیأت علمی اهواز از مردان هیأت علمی تهران فلات‌زدگی ساختاری بیشتری دارند. از طرف دیگر، میانگین زنان در هر سه حالت مقایسه‌ای در دانشگاه تهران و اهواز فلات‌زدگی محتوایی کمتری از مردان دارند و این تفاوت میانگین در هر سه حالت در سطح ۹۵ درصد معنادار است.

از سوی دیگر، مقایسه بین میانگین‌ها نشان می‌دهد که زنان و مردان اهواز در بعد فلات‌زدگی محتوایی (کل) از زنان و مردان دانشگاه تهران فلات زده‌تر هستند. این تفاوت میانگین در سطح ۹۵ درصد معنادار است. ارزیابی تأثیر تعاملی دو متغیر مستقل جنس* دانشگاه محل خدمت بر فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی معنادار نیست. می‌توان گفت تأثیر دانشگاه محل خدمت بر فلات‌زدگی ساختاری، محتوایی تعیین‌کننده‌تر از جنس

آن‌ها است به عبارتی در بعد فلات‌زدگی ساختاری و محتوایی، تأثیر فرهنگی - اجتماعی و سازمانی دو دانشگاه بارزتر از تفاوت جنسی آن‌ها است.

جدول ۵. آزمون t و تحلیل واریانس دوطرفه رابطه جنسیت و دانشگاه محل خدمت با فلات‌زدگی ساختاری

<i>p</i>	<i>t</i>	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	فلات‌زدگی ساختاری	
۰/۰۳۷	۴/۴۰	۲/۴۹	۱۳/۸۱	۴۹	زنان اهواز	درون جنسی بین دانشگاهی
		۱/۷۰	۱۱/۶۲	۵۳	زنان تهران	
۰/۰۱۲	۶/۳۷	۱/۵۵	۱۱/۶۶	۱۸۴	مردان تهران	
		۲/۰۱	۱۲/۲۶	۱۰۸	مردان اهواز	
۰/۰۰۱	۱/۰۷	۱/۵۵	۱۱/۶۶	۱۸۴	مرد تهران	
		۱/۷۰	۱۱/۶۲	۵۳	زنان تهران	
		۲/۰۱	۱۲/۲۶	۱۰۸	مرد اهواز	
		۲/۰۰	۱۲/۳۰	۴۹	زن اهواز	
۰/۰۰۱	۱۱/۷۷	۱/۵۸	۱۱/۶۵	۲۳۷	دانشگاه تهران	درون دانشگاهی
		۱/۹۹	۱۲/۲۸	۱۵۷	دانشگاه اهواز	
۰/۸۴	۰/۰۳	جنس * دانشگاه محل خدمت				
۰/۵۷	۰/۳۲	۰/۵۸	۲۵/۳۴	۱۸۴	مرد	تهران
		۰/۳۱	۲۵/۷۱	۵۳	زن	
۰/۳۶	۰/۸۴	۴/۸	۲۰/۳۹	۱۰۸	مرد	اهواز
		۰/۶۳	۲۱/۸۷	۴۹	زن	
۰/۳۰	۱/۰۶	۴/۷۰	۲۳/۳۹	۲۹۲	مرد	کل
		۵/۰۴	۲۳/۹۴	۱۰۲	زن	
۰/۰۰۰	۵۱/۰۵	۴/۴۵	۲۳/۹۵	۱۸۴	مردان تهران	
		۴/۶۰	۲۳/۱۱	۱۰۸	مردان اهواز	
۰/۰۰۰	۸۴/۱۸	۴/۲۰	۲۵/۴۳	۲۳۷	دانشگاه تهران	درون جنسی بین دانشگاهی
		۴/۴۵	۲۱/۳۶	۱۵۷	دانشگاه اهواز	
۰/۲۸	۱/۱۵	جنس * دانشگاه محل خدمت				

بر طبق آماره‌های جدول ۶، در بعد فلات‌زدگی حرفه‌ای، تفاوت معناداری بین زنان و مردان عضو هیأت علمی وجود دارد. با توجه به مقدار $T(۳/۵۹)$ و سطح معناداری $(۰/۰۵۹)$ ،



مردان با مقدار میانگین (۲۳/۵۳)، فلات‌زدگی حرفه‌ای بالاتری از زنان با میانگین (۲۲/۹۴) دارند؛ بنابراین، تأثیر جنس تعیین‌کننده‌تر از محل خدمت اعضای هیأت علمی است.

جدول ۶. آزمون t و تحلیل واریانس دوطرفه فلات‌زدگی حرفه‌ای و زیستی زنان و مردان عضو

هیأت علمی به تفکیک دانشگاه محل خدمت

			انحراف معیار	میانگین	فراوانی	فلات‌زدگی حرفه‌ای	
<i>p</i>	<i>t</i>						
۰/۰۲۰	۵/۴۹	۴/۴۷	۲۴/۵۱	۱۰۸	مردان اهواز	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۴/۷۹	۲۳/۶۱	۱۸۴	مردان تهران		
۰/۴۸	۴/۲۱	۰/۳۶	۲۳/۶۲	۵۳	زنان تهران	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۲/۵۹	۲۲/۸۵	۴۹	زنان اهواز		
۰/۳۶	۰/۸۳	۴/۴۵	۲۳/۹۵	۱۸۴	مرد	بین جنسیتی درون دانشگاهی	
		۵/۰۴	۲۳/۳۰	۵۳	زن تهران		
۰/۳۴	۰/۹۰	۴/۶۰	۲۳/۳۰	۱۰۸	مرد اهواز	کل	
		۵/۲۱	۲۲/۵۹	۴۹	زن اهواز		
۳/۲۰	۴/۵۹	۰/۳۶	۲۳/۶۲	۲۳۷	دانشگاه تهران	کل	
		۴/۰	۲۲/۸۵	۱۵۷	دانشگاه اهواز		
۰/۹۰	۰/۰۱۶		جنس * دانشگاه محل خدمت				

همچنین میانگین نمرات دو جنس نشان می‌دهد که در بعد فلات‌زدگی زیستی بین زنان و مردان عضو هیأت علمی اهواز و زنان هیأت علمی تهران و اهواز تفاوت وجود دارد و اعضای هیأت علمی دانشگاه اهواز فلات زده تر هستند. در واقع می‌توان گفت تأثیر دانشگاه محل خدمت پاسخگویان عضو هیأت علمی بر فلات‌زدگی زیستی تعیین‌کننده‌تر از جنس آنهاست.

آزمون تفاوت بین میانگین‌های فلات‌زدگی شغلی زیستی اعضای هیأت علمی با توجه به استان محل خدمت

			انحراف معیار	میانگین	فراوانی	فلات‌زدگی زیستی	
<i>p</i>	<i>t</i>						
۰/۰۰۰	۲/۳۳	۴/۵۱	۱۷/۰	۵۳	زنان تهران	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۳/۸۴	۲۱/۰	۴۹	زنان اهواز		
۰/۰۹۱	-۱/۷۰	۴/۰۵	۲۴/۸۳	۱۰۸	مردان اهواز	درون جنسی بین دانشگاهی	
		۴/۳۸	۲۰/۹۷	۱۸۴	مردان تهران		
۰/۶۶	۰/۱۹	۴/۲۴	۲۰/۷۰	۱۸۴	مرد	بین جنسیتی درون دانشگاهی	
		۴/۵۱	۲۱/۰	۵۳	زن تهران		
۰/۰۳۰	۴/۸۰	۳/۸۴	۱۷/۰۶	۱۰۸	مرد اهواز	بین جنسیتی درون دانشگاهی	
		۳/۹۰	۱۸/۵۲	۴۹	زن اهواز		

۰/۰۰۰	۹/۹۴	۳/۹۳	۱۸/۰۷	۳۹۴	دانشگاه تهران
		۴/۲۹	۲۰/۷۷	۱۵۷	دانشگاه اهواز
۰/۰۶۸	۳/۳۴	جنس* دانشگاه محل خدمت			

جدول ۷ بیان‌کننده آزمون رابطه جنس، دانشگاه محل خدمت و تأثیرات تعاملی آن‌ها با فلات‌زدگی شغلی کلی اعضاء هیأت علمی است. برحسب مقادیر میانگین دست آمده، زنان عضو هیأت علمی در دانشگاه اهواز فلات‌زدگی شغلی بالاتری از مردان دارند. در مقایسه زنان و مردان عضو هیأت علمی در دو دانشگاه مذکور، اعضاء هیأت علمی دانشگاه اهواز فلات‌زدگی شغلی بالاتری از زنان و مردان عضو هیأت علمی دانشگاه تهران دارند.

جدول ۷. آزمون t و تحلیل واریانس دوطرفه فلات‌زدگی شغلی کلی زنان و مردان عضو هیأت علمی به تفکیک دانشگاه محل خدمت

<i>p</i>	<i>t</i>	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	فلات‌زدگی شغلی (کل)	
۰/۰۶۷	۰/۱۷	۷/۴۷	۸۱/۷۵	۱۸۳	مرد	تهران
		۹/۰۵	۸۲/۳۲	۵۳	زن	
۰/۳۳	۰/۹۸۰	۸/۶۶	۷۵/۶۳	۱۰۸	مرد	اهواز
		۸/۹۸	۷۷/۱۴	۴۹	زن	
۰/۱۳۳	۲/۲۶	۸/۵۹	۷۸/۸۱	۲۹۲	مرد	کل
		۹/۳۵	۸۰/۴۰	۱۰۲	زن	

- بین سن، سابقه کار و رتبه علمی و فلات‌زدگی شغلی (کل) و ابعاد آن رابطه معناداری وجود دارد.

- نتایج همبستگی میان برخی متغیرهای زمینه‌ای و وابسته‌ی پژوهش مطرح شده است. برای بررسی سن و رابطه آن با فلات شغلی (کل) از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که رابطه مذکور در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود. همچنین در ارتباط با بعد ساختاری فلات‌زدگی شغلی ضریب همبستگی منفی (۰/۱۵۱-) می‌توان بیان داشت که هرچقدر سن کمتر باشد فلات‌زدگی ساختاری بیشتر می‌شود و این نشان‌دهنده پذیرش کمتر شرایط واقعی دانشگاه با شرایط آرمانی برای نیروهای جوان‌تر نسبت به نیروهای مسن‌تر است. ضریب همبستگی میان سابقه کار و فلات‌زدگی شغلی (کل) و ابعاد آن نشان‌دهنده رابطه معکوس که با بالا رفتن سابقه کار، فلات‌زدگی شغلی کاهش



می‌یابد. همچنین برای بررسی تفاوت فلات شغلی بین اعضاء هیأت علمی با رتبه علمی متفاوت از آزمون Anova استفاده شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان بیان داشت در سطح اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنی‌داری بین رتبه‌های علمی (استادیار، دانشیار، استاد) و فلات‌زدگی شغلی (کل) و ابعاد آن به‌جز در بعد فلات‌زدگی شخصی وجود دارد.

- بین احساس عدالت سازمانی و فلات‌زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی تفاوت معناداری به لحاظ فلات‌زدگی حرفه‌ای در بعد رویه‌ای عدالت سازمانی وجود دارد و بین ابعاد دیگر با فلات‌زدگی شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۸. آزمون همبستگی بین عدالت سازمانی و فلات‌زدگی شغلی

<i>p</i>	ضریب همبستگی	احساس عدالت سازمانی دانشگاه و فلات‌زدگی شغلی (کل)	
۰/۰۱۳	۰/۱۹۰		
۰/۰۰۰	۰/۳۴۸	توزیعی	احساس عدالت و فلات‌زدگی ساختاری
۰/۰۰۰	۰/۲۳۸	رویه‌ای	
۰/۰۰۰	۰/۳۲۵	مراوده‌ای	
۰/۰۱۰	-۰/۱۱۵	کل	
۰/۰۷۲	-۰/۰۸۱	توزیعی	احساس عدالت و فلات‌زدگی محتوایی
۰/۰۰۵	۰/۱۵۷	رویه‌ای	
۰/۰۰۰	۰/۲۸۶	مراوده‌ای	
۰/۰۰۰	۰/۵۳۵	کل	
۰/۰۶۳۰	-۰/۰۲۸	توزیعی	احساس عدالت و فلات‌زدگی زیستی
۰/۰۰۰	۰/۷۱۲	رویه‌ای	
۰/۰۰۱	۰/۱۴۷	مراوده‌ای	
۰/۰۰۰	۰/۴۹۱	کل	
۰/۰۰۰	۰/۱۶۰	توزیعی	احساس عدالت و فلات‌زدگی حرفه‌ای
۰/۰۰۰	۰/۲۲۱	رویه‌ای	
۰/۴۶۳	۰/۰۳۳	مراوده‌ای	
۰/۰۰۱	۰/۱۴۸	کل	

- بین فرهنگ سازمانی؛ شیوه مدیریت و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی رابطه معناداری وجود دارد. این نشان می‌دهد که هرچه اعضای هیأت علمی به‌عنوان نخبگان بیشتر در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه مورد مشورت قرار گیرند و در آیین‌نامه‌های ارتقاء از آن‌ها اظهار نظر شود؛ دانشگاه وابستگی کمتری به سیاست‌زدگی و جناح‌های سیاسی داشته باشد؛ پتانسیل فلات‌زدگی شغلی کمتر می‌شود.

جدول (۹). ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل و فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن

شاخص	فلات شغلی	فرهنگ سازمانی	شیوه مدیریت	فلات ساختاری	فلات محتوایی	فلات زیستی	فلات حرفه‌ای
فلات شغلی	۱	۰/۱۴۸	۰/۳۲۷	۰/۳۹۱**	۰/۳۰۵**	۰/۲۸۵**	۰/۲۰۶*
فرهنگ سازمانی	۰/۱۸۰	۱	۰/۰۰۱	۰/۱۶۲	۰/۲۴۹	۰/۱۲۰	۰/۱۶۱
شیوه مدیریت	۰/۳۲۷	۰/۰۰۰	۱	۰/۳۹۱	۰/۳۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۲
فلات ساختاری	۰/۱۶۲	۰/۰۰۱	۰/۳۲۷	۱	۰/۳۰۵	۰/۲۸۵	۰/۲۰۶
فلات محتوایی	۰/۳۰۵	۰/۰۰۰	۰/۳۲۷	۰/۳۹۱	۱	۰/۳۰۵	۰/۲۸۵
فلات زیستی	۰/۲۸۵	۰/۰۰۰	۰/۳۲۷	۰/۳۹۱	۰/۳۰۵	۱	۰/۲۸۵
فلات حرفه‌ای	۰/۲۰۶	۰/۰۰۰	۰/۳۲۷	۰/۳۹۱	۰/۳۰۵	۰/۲۸۵	۱

* همبستگی در سطح ۰/۰۵ است. ** همبستگی در سطح ۰/۰۱ است.

نتیجه‌گیری

هدف از بررسی فلات‌زدگی شغلی زنان و مردان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اهواز و تهران در دو شرایط اجتماعی - فرهنگی و ساختاری متفاوت بود. دانشگاه‌های تهران و اهواز به‌عنوان دو دانشگاه که از نظر سطح توسعه‌یافتگی و شرایط اجتماعی و سازمانی بر اساس نظام رتبه‌بندی و سطح‌بندی دو سال اخیر وزارت علوم، متفاوت هستند، به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. پس از بررسی و تجزیه و تحلیل یافته‌ها، بسترهایی که به‌عنوان پدیده در دانشگاه‌های مورد مطالعه عمل می‌کنند عبارت است از حاکم شدن جوی غیرمحمول و غیرپویا (سیاست‌زدگی در شیوه‌های تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری نامناسب) و تفاوت محسوس شرایط عینی با توقعات و انتظارات ذهنی که در تعامل باهم موجب شکل‌گیری نوعی احساس فردی توقف در مسیر ترقی می‌شود. برجستگی سرمایه سیاسی تا علمی، امنیتی شدن فضای دانشگاه‌ها و ... موجب عدم رعایت ارتقای مبتنی بر شایستگی



(فلات‌زدگی ساختاری در اهواز) و فلات‌زدگی حرفه‌ای در تهران شده است. با این حال یافته‌ها بیشتر حاکی از تأثیرگذاری شرایط ساختاری به واسطه نگرش ذهنی بر فلات‌زدگی شغلی است. به عبارت دیگر وضعیت فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های متفاوت لزوماً چندان متفاوت نیست. نتایج به دست آمده از آزمون آماری نشان می‌دهد که تفاوت معناداری میان احساس عدالت سازمانی، شیوه مدیریت و فلات‌زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی همسو با تحقیقات (دکانیک، ۲۰۱۰؛ چوداری، ۲۰۱۳؛ تلایس و ایلامن، ۲۰۱۵) مبنی بر نقش ابعاد سه‌گانه عدالت توزیعی، مراوده‌ای و رویه‌ای در اعتماد به سازمان و موفقیت‌های آموزشی - پژوهشی است. بر اساس این تئوری می‌توان گفت عوامل ساختاری (ابهام در سیاست‌گذاری‌ها و عدم عدالت در توزیع امکانات ساختاری) مهم‌ترین زمینه‌ها و بسترهای عینی و بیرونی تسهیلگر فلات‌زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی هستند.

همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش، هرچند شرایط ساختاری (فرهنگ سازمانی) دانشگاه در تعیین فلات‌زدگی شغلی تأثیری تعیین‌کننده‌تر از جنس افراد دارد؛ ولی این تأثیر در دانشگاه اهواز بیشتر در بعد ساختاری و در بعد محتوایی در دانشگاه تهران بر حسب تفاوت‌های جنسی و تفاوت‌های جنسیتی (دانشگاه محل خدمت) تفاوت معناداری مشاهده شد. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های (بردبار، ۱۳۹۱؛ چوب‌بستی، ۱۳۹۲؛ سفیری، ۱۳۹۲؛ آندرس و گابریلا، ۲۰۰۲؛ ستلز، ۲۰۰۶) مبنی بر فرهنگ حاکم بر سازمان و عدم ارزیابی صحیح از توانایی‌های زنان در مقایسه با مردان و تئوری‌های جنسیتی (ناراستی‌های ساختاری = حاشیه‌نشینی زنان) همخوانی دارد. لذا زمینه اجتماعی - فرهنگی و ساختاری، به نسبت جنس، تأثیر بیشتری بر فلات‌زدگی شغلی کلی اعضاء هیأت علمی داشته است.

در بعد فلات‌زدگی حرفه‌ای: بر اساس نتایج به دست آمده مردان دانشگاه تهران در مقایسه با اعضاء هیأت علمی دانشگاه اهواز فلات‌زده‌تر هستند. در واقع این یافته تأییدی بر منطق حداقل‌گرایان مبنی بر احتمال ترغیب‌یافته‌تر بودن فضای پدرسالاری برای زنان است. زنان رؤیاهای پیچیده دارند که هم شغل و هم خانواده را در بر می‌گیرد، در حالی که یک رؤیای مردانه معمول، به طور مشخص بر روی کارهای موفق متمرکز است. این امر تا حدی ناشی از تعریف زنان از موفقیت شغلی است که بیشتر بر پیامدهای انتزاعی تکیه دارند تا پیامدهای

عینی (برجعی و همکاران، ۱۳۹۱، ۲۵) و همسو با نتایج پژوهش نارنجی ثانی (۱۳۸۷) مبنی بر تأمین فرصت‌ها جهت رشد و شادکامی ذهنی در دانشگاه‌های برتر به لحاظ امکانات زیرساختاری و تئوری‌های ساختاری که مبنی بر فراهم بودن زمینه و پتانسیل بیشتر برای عاملیت کنشگر توسط ساختارهای مدرن نسبت به ساختارهای سنتی‌تر می‌باشند، همخوانی ندارد.

به لحاظ فلات‌زدگی زیستی؛ تفاوت زنان و مردان در هر سه حالت مقایسه‌ای (دانشگاه تهران، اهواز و کل) معنادار بوده است و زنان عضو هیأت علمی دانشگاه تهران و اهواز احساس فلات‌زدگی شغلی بالاتری از همکاران مرد در دو دانشگاه مربوطه دارند. در دانشگاه‌ها که نهادی برآمده از فرایند رشد عقل‌گرای، تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری است، مصادیقی متعارض با عقلانیت و شایسته‌سالاری تجربه می‌شود. تعادل میان این شرایط هزینه‌های روانی و عاطفی زیادی برای زنان ایجاد می‌کند و چنانچه زنان برای مقابله با این وضعیت به طرد هنجارهای موجود اقدام نمایند به تدریج به یک گروه ناسازگار و حاشیه‌ای تبدیل خواهند شد (شادی طلب، ۱۳۸۱). لذا استدلال نظریه‌های ذات‌گرایان در خصوص بعد فلات‌زدگی زیستی و استدلال تقلیل‌گرایان و تئوری‌های جنسیتی چافتز و تئوری‌های ساختاری‌گیدنز (ساختارهای سنتی‌تر میزان عاملیت کنشگر تحت تأثیر جنس و ویژگی‌های فردی است) و دیگر تئوری‌های نابرابری‌های جنسیتی همخوانی دارد. بدین جهت توجه به توانمندی‌های فردی اساتید در آیین‌نامه ارتقاء؛ برای توسعه حرفه‌ای و شادکامی ذهنی (توسعه مهارت‌ها، دانش، توانمندی‌ها، بینش و گزینش‌ها)، آموزش مستمر سرمایه‌گذاری (مالی، ذهنی و زمانی) کنید؛ جدی نگرفتن فکر در کشور یکی از مشکلات عمیق علوم انسانی و فرتوت شدن فاعل دانشگاهی است. در کشور مهندسی اجتماعی باید توسط معلمان به دست شاگردان داده شود. این در حالی است که معلمان ما در نگاه اول تنها مترجمان خوبی هستند. لذا انجمن‌های علمی باید اقتضاء ترجمه فرهنگی علم (تسلط به زبان مبدأ، دانستن زبان، تسلط به زبان مقصد) را که لازمه‌اش سنت‌شناسی، غرب‌شناسی و مجهز به قالب علوم انسانی، وجود اتاق فکر در بحث مدیریت دانش در دانشگاه‌ها پیشنهادی کاربردی در دو



سطح فردی و سازمانی برای تسریع و تسهیل شادکامی ذهنی و جلوگیری از فلات‌زدگی شغلی
اعضاء هیأت علمی است.

منابع

۱. ابادری، یوسف؛ صادقی فسایی، سهیلا؛ حمیدی، نفیسه (۱۳۸۷) احساس ناامنی در تجربه زنان از زندگی روزمره، پژوهش زنان، دوره ۶، ۱۰۳-۷۵
۲. افشاری، شیبانی (۱۳۸۰) تجزیه جنسیتی بازار کار در ایران، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۱، شماره ۱
۳. امیدی فر، رضا؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ حسنی، محمد؛ موسوی، میرنجف (۱۳۹۶) تبیین نابرابری و رتبه‌بندی دانشگاه‌های شهر تهران در سطح درونداد، فرآیند و برونداد جهت نیل به توسعه پایدار، دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، دوره ششم، شماره یازدهم
۴. اردستانی، عباس؛ نقوی، میرعلی (۱۳۹۵) تبیین رابطه فلات‌زدگی شغلی با ی تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۱
۵. بردبار و همکاران (۱۳۹۱) بررسی نگرش‌های اعضای هیأت علمی زن دانشگاه علوم پزشکی، فصلنامه مدیریت سلامت، شماره ۵
۶. برجعلی لو، شهلا؛ ناظمی، شمس‌الدین؛ مرتضوی، سعید (۱۳۹۱) آرزومندی مدیریتی در زنان و چگونگی تأثیرپذیری آن از نقش‌های شغلی و خانوادگی، پژوهش‌نامه زنان، سال سوم، شماره دوم، صص ۴۶-۲۱
۷. بشیریه، حسین (۱۳۷۴) نظریه‌های فرهنگ در قرن بیستم، تهران: مؤسسه فرهنگی آینده‌پویان
۸. بهشتی فر، ملیکه (۱۳۹۳) سکون‌زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شهر کرمان، مجله دانشگاه علوم پزشکی تهران، شماره ۱، صص ۸۴-۷۵
۹. خنیفر، حسین (۱۳۸۵) بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت، نشریه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۲، صص ۱۱۱-۸۳
۱۰. خنجر، اکرم (۱۳۸۶) بررسی نقش عوامل فرهنگی - اجتماعی بر طرح‌واره‌های نقش جنسیتی در دو گروه قومی از دانشجویان در ایران، فصلنامه مطالعات روان شناختی، دوره ۳، شماره ۲، صص ۱۴۶-۱۲۹
۱۱. جانعلی‌زاده چوب‌بستی، حیدر؛ سیف‌الله، فرزانه؛ غلامی، علی اصغر (۱۳۹۲) همبستگی کیفیت زندگی و بهره‌وری علمی اعضای هیأت علمی، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، شماره ۴، صص ۳۱-۵۶
۱۲. رجب‌زاده، احمد (۱۳۸۱) مقایسه فرهنگی زنان و مردان در ایران، نامه پژوهش فرهنگی، سال هفتم، دوره جدید، شماره ۳، صص ۳۷-۵۴
۱۳. تبریزی، منصوره (۱۳۹۲) تجربه تعارض‌های هویتی در سبک زندگی زنان متأهل شاغل، دو فصلنامه مطالعات زن و خانواده، دوره ۱، شماره ۲، صص ۶۷-۳۹



۱۴. اعظم زاده، منصوره؛ تافته، مریم (۲۰۱۵) روایت زنان سرپرست خانوار از موانع شادمانی (مطالعه موردی زنان سرپرست خانوار تهران)، دو فصلنامه علمی مطالعات زن و خانواده، دوره ۳، شماره ۲، صص ۶۰-۳۳
۱۵. سفیری، خدیجه؛ باغستانی، اعظم (۱۳۹۲) بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیأت علمی و عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال ششم، شماره سوم.
۱۶. سراج زاده، سید حسن؛ جواهری، فاطمه (۱۳۸۵) بررسی تأثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ۷ شماره ۲، صص ۴۰-۳
۱۷. شادی طلب، ژاله (۱۳۸۱) توسعه و چالش‌های زنان در ایران، تهران: نشر قطره.
۱۸. صادقی فسایی، سهیلا؛ کلهر، سمیرا (۱۳۸۶) ابعاد شکاف جنسیتی و میزان تحقق کاهش آن در برنامه سوم توسعه، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۲، صص ۲۸-۵
۱۹. عبدالمهی، بیژن؛ حیدری، سریه (۱۳۸۸) عوامل مرتبط با توانمندی اعضای هیأت علمی: مطالعه موردی دانشگاه تبریز، فصلنامه آموزش عالی، شماره ۲، صص ۲۴-۱
۲۰. عبدالله زاده، غلامحسین؛ شرف زاده، ابوالقاسم (۱۳۹۱) سطح‌بندی توسعه منطقه ای در ایران (کاربرد رهیافت شاخص ترکیبی)، مجله مطالعات و پژوهش‌های شهری و منطقه ای، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۴۱-۶۲
۲۱. عنایت، حلیمه؛ موحد، مجید؛ حیدری، اله رحم (۱۳۹۱) امنیت و جنسیت: تفاوت‌های بین جنسی در مقابل نابرابری‌های اجتماعی و منطقه ای، فصلنامه مطالعات روان شناختی زنان، شماره ۲، صص ۳۲-۷
۲۲. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۳) چکیده آثار گیدنز، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: انتشارات ققنوس.
۲۳. مهدوی، محمد صادق؛ لطیفی، روح انگیز (۱۳۸۸) بررسی جامعه شناختی ارتقاء علمی زنان هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و شناخت موانع، مشکلات آنها، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره سوم
۲۴. مرتضوی؛ سیدمحمد جواد؛ شکرپور، نسرين (۱۳۸۸) پیشرفت آکادمیک اعضای زن هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره سوم، شماره ۱
۲۵. خزعلی، انسیه؛ جووری، بهنوش (۱۳۹۴) بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه الزهرا (س))، دو فصلنامه علمی مطالعات زن و خانواده، دوره ۳، شماره ۱، صص ۱۲۶-۱۱۱
۲۶. نوروزی، فیض اله؛ فولادی سپهر، سارا (۱۳۸۸) بررسی احساس امنیت زنان ۲۹-۱۵ ساله در شهر تهران، مرکز افکارسنجی دانشجویان ایران، ایسپا، سال اول، شماره ۳، صص ۷۲-۵۵

منابع انگلیسی

1. Bergin, N (2014) Is career plateau a relevant concept in the Irish Financial Sector post Celtic Tiger years? Master of Arts in Human Resource Management National College of Ireland.
2. James W. Clark, St (2005). "Career Plateau In Retail Management", Association of Collegiate Marketing Educators, pp77-84
3. Penkar, D (2017) A Study of Career Plateau in Education Sector Essay, Custom Student Mr. Teacher ENG 1001-04.
4. Sorciheili (1985) Faculty careers personal institutional and social dimension, indian university.
5. Romito, P & Volpato, C (2005) Women Inside and Outside Academia: A struggle to Access Knowledge, Legitimacy and Influence. Social Science Information. Sage publication. Vol 44 (1). 4163
6. Renzulli, L.A. Reynolds, J. Kelly, K. Grant, L. (2013) Pathways to gender inequality in faculty pay: The Impact of institution, academic division, and rank, Research in Social Stratification and Mobility 34, 58-72
7. Foster P.B., Shastri, T., and Withane, S. (2004) "The impact of mentoring on Career plateau and turnover intentions of management accountings". Journal of Applied Business Research, 20(4), 33-42.
8. Fakhraei, C. (2009) Jeffrey Alexander's Sociological Thought, Sociology, 1(4), 29-54

References

9. Abazari, Y; Sadeghi, F, Soheila; Hamidi, N (2008) Feeling insecure in the feminine experience of daily life, 6(1), 75-103 (in Persian)
10. Abdollahzadeh, G; Sharafzadeh, A (2012) Regional Development Grading in Iran (Application of Combined Indicator Approach), Journal of Urban and Regional Studies and Research, Fourth Year, 13, 41-62. (in Persian)
11. Abdollahi, B; Heidari, S (2009) Factors Related to Empowerment of Faculty Members: A Case Study of Tabriz University, Journal of Higher Education, 2(1), 111-135 (in Persian)
12. Azamzadeh, M; Tafteh, M (2013) The Obstacles of Happiness from the View of Female-headed Households of Tehran, Journal of Women and Family Studies, 3(1), 33-60 (in Persian)
13. Bordbar G, Hadi Nedoushan, H, Jafari, Z. (2012) A survey of the attitudes of female faculty on the obstacles to their promotion for managerial positions in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. Jha; 15 (48), 36-46. URL: <http://jha.iuums.ac.ir/article-1-882-fa.html> (in Persian)
14. Sheibani, A (2001) Gender Analysis of the Labor Market in Iran, Quarterly Journal of Women's Research, 2(2) (in Persian)
15. Saleh Ardestani, A; Seyednaghavi, M (2018) Career Plateau and its Relation on the Desire to Organizational Leave and Organizational Apathy (in Persian)



16. Borjalilo, S; Shamseldin Nazemi; Saeed Mortazavi (2011) Impacts of Career and Family Roles on Women's Leadership Aspiration (in Persian)
17. Bashiriyeh, Hossein (1995) Theories of Far-Eastern Biosystems, Theories: The Institute of Farhang Studies. (in Persian)
18. Beheshtifar M. (2017) Relationship between Nurses' Plateau and Job Burnout in Kerman Private Hospitals in 2014. *payavard*;11(1),75-84,URL: <http://payavard.tums.ac.ir/article-1-6282-fa.html> (in Persian)
19. [26] Bergin, N (2014) Is career plateau a relevant concept in the Irish Financial Sector post Celtic Tiger years? Master of Arts in Human Resource Management National College of Ireland.
20. Penkar, D (2017) A Study of Career Plateau in Education Sector Essay, Custom Student Mr. Teacher ENG 1001-04
21. Khannifar, H. (2006) STDUY OF the Psychological Dimensions of the Job Plateau and Providing Practical Solutions, *Journal of Management Culture*, 4(12) ,111-83 (in Persian)
22. Khamseh, A. (2007) A study on the effects of socio –cultural factors on gender role stereotypes of two ethnic groups of Iranian students (in Persian)
23. Janali Zadeh, C, Heidar; S, Farzaneh; G, A (2013) A Study Of Correlation of Quality of Life and Scientific Productivity of Faculty Members, *Journal of Sociological Studies of Youth*, 4(12), 56-31 (in Persian)
24. Rajabzadeh, A (2002) Cultural Comparison of Men and Women in Iran, *Cultural Research Letter*, Seventh Year, New. 3(21),37-54 (in Persian)
25. Tabrizi, M (2013) Experience of Identity Conflicts in the Lifestyle of Married Working Women, *Journal of Family and Family Studies*, 1(2), 67-39. (in Persian)
26. Safiri, K; Baghestan, A (2013) Dimensions and Scale of Goal Realization of Gender Gap in the Third Development Plan (in Persian)
27. Sarajzadeh, S. H; Javaheri, F (2006) the Impact of Gender Inequality on Women Entrepreneurship in Iran, *Iranian Journal of Sociology*, 7, (2), 40-3 (in Persian)
28. Shaditalab,J (2002) Development and Challenges of Iranian Women,*Tehran: Ghatre Publication*. (in Persian)
29. Sadeghi Fassaei, Soheila ; Kalhor, Samira (2007) A review of sensing gender discrimination among faculty members and factors causing it . *ihej*. 2014; 6 (3),31-62,URL: <http://ihej.ir/article-1-371-fa.html> (in Persian)
30. Sorciheili(1985) Faculty careers personal institutional and social diemesion, indian university.
31. Enayat,H; Movahed, M; Heidari,E (2012) Security and Gender Inter- Sex Differences versus Social & Regional Inequalities (in Persian)
32. Giddens, A (2004) Abstracts by Giddens, translated by Hassan Chavoshian, Tehran: Phoenix Publications. (in Persian)
33. Mahdavi, M; Latifi, R (2009) A Sociological Study of the Scientific Promotion of Women in Islamic Azad University, Central Tehran Branch

- and Their Obstacles, Problems, Journal OF Social Science Research, Third Year, 3 (3), 7-22(in Persian)
34. Mortazavi, S; Shekarpoor, N. (2009) Academic advancement in women of Shiraz University of Medical Sciences. *ijme*; 3 (1),77-89,URL: <http://ijme.tums.ac.ir/article-1-258-fa.html> (in Persian)
 35. Norouzi, F ؛ Sepadi Steel, S (2009) The Study Of I The Feelings of Security in 15-29 Years Old Women in Tehran, Iranian Student Opinion Center, ISPA, 1(3),72-55 (in Persian)
 36. Khazali,E؛ Jovari,B (2016) Research on Job Satisfaction of Women from Leadership Styles (A Case Study at Alzahra University), *Journal of Women and Family Studies*, 3(1),7-155 (in Persian)
 37. Romito, P& Volpato,C (2005) Women Inside and Outside Academia: A struggle to Access Knowledge,Legitimacy and Influence.*Social Science Information*.Sage ublication.44 (1),41-63
 38. Renzulli, L.A. Reynolds, J. Kelly, K. Grant, L. (2013) Pathways to gender inequality in faculty pay: The Impact of institution, academic division, and rank, *Research in Social Stratification and Mobility* 34, 58-72
 39. Foster P.B., Shastri, T., and Withane, S. (2004) "The impact of mentoring on Career plateau and turnover intentions of management accountings". *Journal of Applied Business Research*, 20(4), 33-42.
 40. Fakhraei, C. (2009) Jeffrey Alexander's Sociological Thought, *Sociology*, 1(4), 29-54
 41. Omidifar,R؛ Ghaleei,A؛ Hasani,M؛ Mousavi,N (2017) Explanation of inequality and ranking of universities at input, process and output level in Tehran to achieve sustainable development) Case of the Universities of Tehran (in Persian)



IA Study of Intra, Inter , and Extra Gender Differences of Faculty Members Regarding Career Platization A Case Study of Tehran and Ahwaz Universities

Arman Hedari¹ Marziyeh Shahriari²

Abstract

The structure of career platization is a objective-subjective construct, varying in size and type within different groups of society This construct is influenced by individual abilities, organizational characteristics, the subjective and subjective privileges, and opportunities available to individuals. Undoubtedly one of the most important distinctions within any society is gender segregation and gender-based differentiation. Accordingly, the purpose of the present study is to investigate the effect of sex on the rate and species of plateau by examining the rate and species of male and female occupational plateau in Tehran and Ahwaz universities to assess whether the impact of job is more influential or gender This study was conducted as a survey and the data was collected by utilization of a questionnaire. The results showed that the structural conditions of the university have a more decisive influence on the sex drive of the workplaces. This effect is more on the structural and content aspects of Ahwaz and Tehran Universities, respectively. Also, comparison of means displayed a significant difference between women in the field of biodegradation and men in the field of occupation. Therefore, the impact of the place of work, organizational justice, management style, and organizational culture on the types of plateauing was more decisive in comparison to gender

Key word: Plateau, Faculty members, Gender, Gender differences, Extracurricular conditions

¹Assistant Professor, Department Of Sociology, Yasuj University (Corresponding Author)
alheidari2011@yu.ac.ir

²Lecturer in Sociology, Shahid Chamran University Of Ahwaz tkta68@yahoo.com