پیشرفت آکادمیک اعضا هیات علمی زن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

سید محمد جواد مرندی

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

امروزه حتی در کشورهای صمتی و پیشرفت ارتقای علمی اساسی به داشتن وسایل جانبی مواجه است. در این ارتباط با وجود اینکه تعداد دانشجویان دختر در این کشورها هر ساله در حال پیشرفت بوده است، در طی دو دهه گذشته این تغییر بسیار اندکی در رتبه‌های علمی استادانی پزشکی زن آنها صورت گرفته است. همچنین موارد متعددی از تبعیض جنسیتی (sexual discrimination) و ازارهای جنسی (sexual harassment) حتی آزارهای جنسی (Glass Ceiling) باز کرده‌اند. در این مطالعه با نظر گرفتن این نکته که در ایران نیز در پرورش فکری اطفال اسلامی، فرصت‌های قابل توجهی برای ورود زنان به عضویت جامعی تقارنگی در تمامی عرصه‌های علمی فراهم گردیده است، برای اولین بار در کشور روند ارتقای علمی استادان زن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز به عنوان یکی از بزرگترین دانشگاه‌های کشور بررسی گردیده است. در این راستا به نمایع عوامل تاثیرگذار به‌ویژه عوامل اجتماعی و اقتصادی توجه شده است. به‌دین منظور ۱۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی زن نسبت به تکمیل پرسشنامه‌هایی که با رزولت پایان‌پذیر آنها تایید شده بود، پذیرفته شدند. اطلاعات دقیق مربوط به ارتقای مرتبتی دانشگاهی تمامی ۷۳۴ نفر عضو هیأت علمی (شامل ۲۰۰ زن و ۴۷۴ مرد) شامل در دانشگاه علوم پزشکی شیراز در ابتدا نیمسال دوم سال تحصیلی ۷۸-۷۹ جمع‌آوری گردید. تا باین حاضری نشان دهنده کوتاهی که زمانی به‌طور ارتقای هیأت علمی بالاتر در اعضای هیأت علمی علوم پزشکی شیراز بود. همچنین میانگین زمان توقف در مرتبه‌ی استادی و دانشیاری برای اعطای هیأت علمی زن کوتاهتر از مهندسی مدرن آنها بود (P<0.01) با توجه به عناصرهای این مطالعه و گزارش‌های مقادیر مشابه در ایالات متحده، درصد اعضا هیأت علمی زن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز از این نسبت در دانشگاه‌های پزشکی ایالات متحده می‌باشد. همین ترتیب، سهم زنان در مدیریت گروه‌های آموزشی و همچنین ارزیابی و پیشرفت اعضا استاندارد دانشگاهی مختلف در دانشگاه علوم پزشکی شیراز بزرگتر از این سهم زنان در دانشگاه‌های پزشکی آمریکا می‌باشد. یافته‌های این مطالعه به خوبی بهتر بهبود وضعیت ارتقای متبل را در دانشگاه‌های مردانشان به معنای نسبتاً مردان آنها و حتی نسبت به مهندسی آنها در بخشی از دانشگاه‌های کشورهایی که توسط آنان در آنها وجود نوعی سفقت افتاده‌ای در آنها برای اعطای هیأت علمی زن گزارش شده است. نشان می‌دهد.

واژگان کلیدی: اعضا هیأت علمی زن، ارتقای رتبه‌ی دانشگاهی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز

فاحش: پژوهشکده دانشگاه علوم پزشکی شیراز

دانشگاه علوم پزشکی شیراز

Email: mmortazavi@sums.ac.ir
مقدمه
حضور زنان در عرصه‌های مختلف پزشکی نظر آموزش، پژوهش، درمان و نظارت بر هم‌واره با چالش‌هایی بر می‌گردد در اخلاق پزشکی مواجه بوده است. نگاه ویژه اسلام به قدمت حریفه پزشک و سالم‌سازی روابط پزشک و پرستار با بیمار و اطمینان کلی به هنگامی فضای حاکم بر مراکز آموزشی و درمانی ارائه می‌شود. مورد اشاره است. با وجود لیک در ایران بدون پس از پیروزی انقلاب سالم‌سازی روابط پزشک و پرستار با بیمار و اطمینان کلی به هنگامی فضای حاکم بر مراکز اساتید فرمایند به این داشته باشد. این ارکام وجود داشت علی‌رغم امریکایی است که در دانشگاه علوم پزشکی زنان نیز همچون مریک دانشگاه‌های کشور و دیگر کشورها تحت تاثیر برخی عوامل اجتماعی و اقتصادی با مشکلاتی مواجه می‌باشد.

با توجه داشته که در دکترهای صنعتی و پیشرفته نیز وضعیت نسبتاً مطلوب در مورد ارتقای علمی استادیان زن وجود دارد. برای مثال، در شهر توسعته آمریکایی با وجود اینکه دانشجویان دختر حدود ۴۴ درصد دانشجویان پزشکی را در سال ۲۰۰۲ میلادی تشكل می‌دادند و تعداد دانشجویان دختر دانشگاه‌های پزشکی آن کشور هر سال در حال پیشرفت بوده است. در عرض ۵۰ سال گذشته تنها تغییر بسیار انگیز در رتبه‌بندی علمی استادیان پزشکی زن از کشور صورت گرفته است. (۳) برای مثال، در سال ۲۰۰۲ میلادی با وجود آنکه حدود ۴۰ درصد از استادیان پزشکی آمریکا زنان ترکیب داده بودند (۳)، تها ۱۱ درصد از اعضای هیأت علمی زن به هر درصد ارتقای افتاهاهی بودند. در مورد علم اینکه در انکشکرها نیز تعادل کمی از زنان به هر درصد اهی علمی بالا ارتفا بیدا می‌کند. به مؤلفیت‌های

خانوادگی بیشتر زنان در مقایسه با مردان (۶، ۸)، توجه بیشتر زنان به آموزش با دارمی و در مقابل رفتگی کمتر ایشان به پزوهش که از شخصیت اصلی ارتقای محصول می‌شود (۷، ۸) و حمایت ضعیف دانشگاه و مؤسسات که زنان در آنها اشتغال دارند (۹، ۱۰). اشاره شده است. همچنین کمتر بودن انگزی در زنان (۱۳، ۲۲). بنیاد و بیشتردی که به عنوان اکونومی مناسب مطرح می‌گردد (۱۴)، و حتی آزراها جنسی (۱۹-۱۵) به عنوان عامل بیان‌پذیرندی ارتقای آکادمیک زنان مطرح شده‌اند.

همچنین گزارش شده که حقوق دریافتی پزشکان زن غیر های علمی (۲۰) و اعضای هیأت علمی در مرتبی استادیار، دانشیار و استاد با اختیار عوامل ملاحظه‌ای از همان‌های مرد آنها کمتر بوده است (۲۱).

به طور کلی، مقایسه گزارش‌های مربوط به درآمد آمریکای جنسیتی از نظر کلیدی و تعیین کننده‌ی درآمدهای مشاغل پزشکی بروخورد است. خوشبختانه، در ایران از این بعد هیچ تفاوتی بین بازنشستگان زن و مرد وجود نداشت و برداخت حقوق اعضای هیأت علمی در تمامی دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی مستقل از جنسیت است. کنون بودن روند ارتقای علمی استادیان زن در ایالات متحده آمریکا موجب شده است تا بخیه محققان از موانع موجود بر سر راه ارتقای علمی استادیان زن به عنوان صفت مشهور یاد (Sticky Floor) یا زمین چینبکا (Glass Ceiling) کند (۲۲).

بدین ترتیب امکان وجود داشته که در دانشگاه‌های پزشکی شرایط نیز بعنوان یکی از برجسترین دانشگاه‌های کشورگی کم و بیش مشابه وجود داشته باند. در این راستا ناشی گردید که تأثیر عمای تغییرگذاری همچون عوامل اقتصادی و مؤلفه‌های خانوادگی بر روند ارتقای علمی استادیان زن در مقایسه با استادیان مرد مورد شناسایی قرار گرفته و با مشخص شدن ضریب تأثیرگذاری هر یک از این عوامل

سیدمحمد موالی طهروی و ممکن است پیشرفته آکادمیک اعضای هیأت علمی زن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز
درصد از افراد شرکت‌کننده را پریشکان عمومی با دارندگان مدرک تحصیلی فوق لیسانس تشکیل می‌دادند. از نظر مربی علی‌میرزا حسنی، که ترتیب ۵۸ درصد افراد در مرتبتی استادی و دانش‌آموزی قرار داشتند، در حالتی که ۵۵ درصد افراد شرکت‌کننده را به ترتیب استادان، مربیان و مربیان آموزشی تشکیل می‌دادند، هنگامی که مربی علی میرزا در این‌دست‌گذارند، مورد اطمینان قرار می‌گرفت که همه افراد در حالتی که به ترتیب ۳۷ درصد خدمت خود را شروع کرده بودند در حالی که به ترتیب ۳۷/۵ از مجموعه‌ای از افراد مربیان و مربیان آموزشی شروع کرده بودند. از نظر علمی‌دان جواد درمانی که به ترتیب ۴۱/۸ درصد افراد در پایه‌های کشوری از ۱۰ قرار داشتند در حالتی که ۴۴/۵ درصد افراد شرکت‌کننده در پایه‌های ۱۰ نفر در رتبه‌بندی اول بودند. از نظر علی‌میرزا حسنی، که ترتیب ۵۸ درصد افراد در حالتی که به ترتیب ۳۷ درصد خدمت خود را شروع کرده بودند در حالی که به ترتیب ۳۷/۵ از مجموعه‌ای از افراد مربیان و مربیان آموزشی شروع کرده بودند این شرکت‌کننده در حالتی که به ترتیب ۳۷ درصد خدمت خود را شروع کرده بودند و بقایای آنها، وضعیت اقتصادی خانواده، تعداد ساکنان در هر فرد و ... نویسندگان بود. همچنین به مشخصات این مراحل، با مشارکت و همکاری علمی‌دان‌ها، اطلاعات کاملی از نحوه استفاده و ارتقای مربی‌های دانشگاهی ۶۶ درصد عضو‌های علمی زن و مرد شارش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز از ابتدا تا انتهای دوره سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۷۸ جمع‌آوری گردید. اطلاعات SPSS جمع‌آوری شده با استفاده از سه استاندارد SPSS ۱۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

میانگین سن صندوق شرکت‌کننده در این مطالعه ۳۷/۳۱ ± ۴/۴۴ (دامنه ۲۸ تا ۵۵ سال) بود. در میان این گروه ۹۸ نفر (۹۸ درصد) متاهل و ۲ نفر (۲ درصد) مجرد بودند. از نظر وضعیت استفاده‌ای، همه افراد یا درصد رسمی - آزمایش بودند و بقیه رسمی - قطعی بودند. همین‌گونه درصد از شرکتکننده عضو‌های علمی بودند. همین‌گونه درصد از شرکت‌کننده با حاصل سویه فرد در حالی که همسر ۱۸ درصد از این‌ها و پریشکان غیرمرخصی، ۲۷ درصد از افراد معمول بودند و بقیه را افراد شاغل به پیش‌بینی systematically یا پریشکان عمومی تشکیل می‌داده‌اند. همین‌گونه مشخص گردید که همسر ۴ درصد از شرکت‌کننده را فرد عمومی تشکیل داده‌اند. همین‌گونه درصد از این‌ها و پریشکان غیرمرخصی، ۱۱ درصد از افراد معمول بودند و بقیه را افراد شاغل به پیش‌بینی systematically یا پریشکان عمومی تشکیل داده‌اند. همین‌گونه درصد از افراد کارشناس ارشد، و بقیه را افراد کارشناسی یا پریشکان تشکیل داده‌اند.
جدول شماره ۱ - وضعیت خانوادگی اعضا هیأت علمی

| محلول مسئولیت | محلول تعداد
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>همراه</td>
<td>نیمه‌هم‌همراه</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>مرد</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>----------------</td>
</tr>
<tr>
<td>۱</td>
<td>۴۰</td>
</tr>
<tr>
<td>۲</td>
<td>۴۰</td>
</tr>
<tr>
<td>۳</td>
<td>۴۰</td>
</tr>
<tr>
<td>۴</td>
<td>۴۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

پژوهشکده مشترکت گردان انجام تحقیقات می‌پرداخته‌اند. در این قسمت معنای انجام Chi-Square ارتباط معنی‌دار آماری بین مربوط به علمی افراد و مدت زمانی که روزانه صرف بروهش می‌گردد، وجود

نداشت.

در ارتباط با شاخص تولید علم، ۱۷ درصد اعضای هیأت علمی و زن مشترکت کنندگان در تحقیق حداکثر در یک مقاله منتشر شده در زورنالهای اندکس هستند توصیه که به میلی‌های SCI ۱ مدیریت می‌شود. پژوهشگر و نویسندگان اول مشترک ISI ۱ داشته‌اند. همچنین ۲۵ درصد از آنها در تاس سه مقاله و نهایاً ۴ درصد در بیش از ۳ مقاله پژوهشگر و نویسندگان اول نشان داشته‌اند. همچنین ۲۹ درصد اعضای هیأت علمی زن مشترکت کنندگان در تحقیق حداکثر در یک مقاله منتشر شده در SCI یا پژوهشگر مدیریت می‌شود. پژوهشگر و نویسندگان مسئول مشترکت داشته‌اند. به همین

ترکیب ۸ درصد از آنها در دو تا سه مقاله و نهایاً ۱ درصد در بیش از ۳ مقاله پژوهشگر مسئول نشان داشته‌اند.

*Science Citation Index

* Institute for Science Information
همگان بودن نسبی مقالات نویسنده اول و نویسنده ی دوم در این گروه می‌تواند احتمال‌انگیز این واقعیت باشد که مجري اصلی و هدایت‌کننده پژوهش و هم‌چنین نگارنده‌ای مقالات مننت از پژوهش‌ها خود آنها بوده‌اند. 

جدول شماره 2 - وضعیت تولید علم (شماره انتشار مقاله) در اعضای هیات علمی مورد مطالعه

| نوع نمایه | مطالب انگلیسی غیر انگلیسی | مطالب انگلیسی | مطالب نویسندگی | مطالب دیگر
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نویسنده اول</td>
<td>نویسنده دوم</td>
<td>نویسنده مسئول</td>
<td>نویسنده دوم به بعد</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد مقالات</td>
<td>60</td>
<td>20</td>
<td>40</td>
<td>20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

پژشکی شیراز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مشخص گردید که در زمان پرورش پیش‌زمینه آکاپیکی زمان عضو بی‌مهری، نگرش و باروری آنها در این حوزه‌های مهم و مهمی برای پژوهش در این مطالعه مدت زمان توقف برای ارتقای علی‌عمیمی‌های بالاتر در اعضای هیأت علمی تن به دانشگاه علوم پزشکی شیراز مستقل از عواملی تغییر نمی‌آید. همچنین با توجه به اهمیت مسیر کار، امتیت شغلی و سابی عوامل محیطی تأثیر پذیر یافته اکاپیکی زمان عضو هیأت علمی، نگرش و باروری آنها در این حوزه‌های مهم و مهمی برای پژوهش در این مطالعه مدت زمان توقف برای ارتقای علی‌عمیمی‌های بالاتر در اعضای هیأت علمی تن به دانشگاه علوم پزشکی شیراز مستقل از عواملی تغییر نمی‌آید. 

نویسنده اول | نویسنده دوم | نویسنده مسئول | نویسنده دوم به بعد |
| 20 | 10 | 30 | 20 |

جدول شماره 3 - وضعیت تولید علم (شماره انتشار مقاله) در اعضای هیات علمی مورد مطالعه

| نوع نمایه | مطالب انگلیسی غیر انگلیسی | مطالب انگلیسی | مطالب نویسندگی | مطالب دیگر
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نویسنده اول</td>
<td>نویسنده دوم</td>
<td>نویسنده مسئول</td>
<td>نویسنده دوم به بعد</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد مقالات</td>
<td>60</td>
<td>20</td>
<td>40</td>
<td>20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

پژشکی شیراز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مشخص گردید که در زمان پرورش پیش‌زمینه آکاپیکی زمان عضو بی‌مهری، نگresh و باروری آنها در این حوزه‌های مهم و مهمی برای پژوهش در این مطالعه مدت زمان توقف برای ارتقای علی‌عمیمی‌های بالاتر در اعضای هیأت علمی تن به دانشگاه علوم پزشکی شیراز مستقل از عواملی تغییر نمی‌آید. همچنین با توجه به اهمیت مسیر کار، امتیت شغلی و سابی عوامل محیطی تأثیر پذیر یافته اکاپیکی زمان عضو هیأت علمی، نگresh و باروری آنها در این حوزه‌های مهم و مهمی برای پژوهش در این مطالعه مدت زمان توقف برای ارتقای علی‌عمیمی‌های بالاتر در اعضای هیأت علمی تن به دانشگاه علوم پزشکی شیراز مستقل از عواملی تغییر نمی‌آید. 

نویسنده اول | نویسنده دوم | نویسنده مسئول | نویسنده دوم به بعد |
| 20 | 10 | 30 | 20 |
دانشیاری برای اعضا بیماری زمان معادل ۱۵/۶۳±۲/۶۲ ماه بود. در حالی که این مدت برای مردان معادل ۵/۲۸±۱/۶۱ ماه قرار داشت که مجدداً این تفاوت از نظر آماری معنی دار بود (P<0.01). به همین ترتیب میانگین زمان توقف در مربی (P<0.01) جدول شماره ۳ - ارزیابی افراد شرکت کننده از نظر عوامل خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی

<table>
<thead>
<tr>
<th>تعداد (درصد)</th>
<th>بالا (درصد)</th>
<th>نیازمند (درصد)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱</td>
<td>۱۵/۶۳</td>
<td>۲/۶۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۲</td>
<td>۱۵/۳</td>
<td>۶/۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۳</td>
<td>۱۰/۶</td>
<td>۲/۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۴</td>
<td>۳/۶</td>
<td>۶/۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۵</td>
<td>۱۰/۷</td>
<td>۶/۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۶</td>
<td>۱۰/۷</td>
<td>۶/۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۷</td>
<td>۱۰/۷</td>
<td>۶/۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۸</td>
<td>۱۰/۷</td>
<td>۶/۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۹</td>
<td>۱۰/۷</td>
<td>۶/۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در محل کار از نظر عوامل خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی شرکت کننده متاثر نمی‌باشند.
جدول شماره ۴ - میانگین مدت زمان توقف در مرتبه‌های دانشگاهی مختلف برای اعضای هیأت علمی زن

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنسیت</th>
<th>متغیر</th>
<th>مدت زمان توقف در مرتبه‌های مختلف (ماه)</th>
<th>معنی‌داری</th>
<th>NS</th>
<th>P&lt;0.01</th>
<th>P&lt;0.01</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>مدت زمان توقف در مرتبه‌های دانشیاری (ماه)</td>
<td>105/6</td>
<td>7/3/42</td>
<td>1/27/24</td>
<td>7/0/27</td>
<td>7/4/32</td>
</tr>
<tr>
<td>P&lt;0.01</td>
<td>میانگین مدت زمان توقف در مرتبه‌های استادیاری (ماه)</td>
<td>105/8</td>
<td>7/8/42</td>
<td>1/27/52</td>
<td>7/6/36</td>
<td>7/6/36</td>
</tr>
<tr>
<td>P&lt;0.01</td>
<td>میانگین مدت زمان توقف در مرتبه‌های دانشیاری (ماه)</td>
<td>105/6</td>
<td>7/3/42</td>
<td>1/27/24</td>
<td>7/0/27</td>
<td>7/4/32</td>
</tr>
</tbody>
</table>

NS: Non - significant; P=P value
بخت

دانش پژوهشی از دیرباز با مسئله جنسیت مواجه بوده است. هر چند پژوهش‌های مدرن در زمینه مسائل جنسیتی همچون پیوند اعضا و استفاده از سلول‌های بنیادی در درمان بیماری‌های زنان از جمله انحلال اعضا پزشکی به دنبال داشته است اما مسائلی همچون جنسیت پژوهش و رابطه پژوهش و بیمار از دیرباز جایگزینی بوده است. با توجه به سوگندنامه بیرمی‌که از قدیمی تا امروز همه اخلاق پژوهشی به‌شمار می‌رود، به نظر می‌رسد که بهترین شاگردانی که طبق قانون پژوهشی پذیرفته شده و پسندیده به کرده‌اند به دیگری نیازمند هستند این‌گونه است (۲۳). به خویش این احترام را نشان می‌ده. با این که دانش پژوهشی از زمینه بیماران با بیماری‌های شگفت‌انگیز مواجه شده است، اما در کشورهای غربی، این جامانده از اندک بودن مهم خورد در بسیاری از رشته‌های پزشکی و مشارکت در کسب کردنی دانشگاهی به مدت در مدت‌ها و مدت‌ها علمی بالا، گلایه دارند. مطالعه برخی گزارش‌ها، در کشورهای غربی حتی هنگامی که تبعیض‌های جنسیتی به‌صورت مستقیم و جدی نداشته است، تبعیض‌های غیر مستقیم نظر نموده‌اند این اکنون انجام وظیفه به‌صورت نموده، منفی حضور زنان در مشاغل پژوهشی شده است (۲۴).
جدول شماره 5 - مقایسه وضعیت شغلی و حمایت خانوادگی اعضای هیات علمی زن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز و دانشکده‌های پزشکی آمریکا

<table>
<thead>
<tr>
<th>مهندسین شاخه‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز</th>
<th>مهم‌ترین شاخه‌های دانشگاه علوم پزشکی آمریکا</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>77 درصد از اعضای هیات علمی زن معقد به وجود نبودند.</td>
<td>27 درصد زنان شرکت‌کننده در مطالعه انتقاد داشتند.</td>
</tr>
<tr>
<td>20 درصد از اعضای هیات علمی زن معقد به وجود نبودند.</td>
<td>85 درصد آن‌ها از روابط کاری بین خود و مدیر و یا سربرست مستقیمان رضایت داشتند.</td>
</tr>
<tr>
<td>بیش از آن‌ها، زنان معقد بودند که در محل کارشان، انتظار پذیری کافی نسبت به شیفت کاری وجود نداشت و اکنون استفاده از مرخصی ضروری برای آن‌ها در مورد کمک کردند.</td>
<td>بیش از 10 درصد از زنان معقد بودند که شغل آن‌ها بر زندگی خانوادگیشان تأثیر منفی گذاشته است.</td>
</tr>
<tr>
<td>مانفعتای انتقادی زنان معقد بودند که در محل کارشان، انتظار پذیری کافی نسبت به شیفت کاری وجود نداشت و اکنون استفاده از مرخصی ضروری برای آن‌ها در مورد کمک کردند.</td>
<td>بیش از 10 درصد از زنان معقد بودند که شغل آن‌ها بر زندگی خانوادگیشان تأثیر منفی گذاشته است.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**جدول شماره 6 - مقایسه وضعیت انتقادی اعضای هیات علمی زن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز و دانشکده‌های پزشکی آمریکا**

<table>
<thead>
<tr>
<th>دانشگاه علوم پزشکی</th>
<th>دانشکده‌های پزشکی آمریکا</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2000-2008</td>
<td>2002-2008</td>
</tr>
<tr>
<td>قرارداد نسبی (درصد) اعضای هیات علمی زن در مرتبه‌ی استادی‌بار</td>
<td>73/33 درصد</td>
</tr>
<tr>
<td>قرارداد نسبی (درصد) اعضای هیات علمی زن در مرتبه‌ی دانشیاری</td>
<td>27/94 درصد</td>
</tr>
<tr>
<td>قرارداد نسبی (درصد) اعضای هیات علمی زن در مرتبه‌ی استاد تمام</td>
<td>14/77 درصد</td>
</tr>
<tr>
<td>قرارداد نسبی (درصد) اعضای هیات علمی زن (نسبت به کل اعضا)</td>
<td>35/31 درصد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

# اطلاعات مورد اشاره از گزارش رسمی انجمن دانشکده‌های پزشکی آمریکا (AAMC) Association of American Medical Colleges در سال 2008 میلادی اقتباس شده است. در این گزارش اطلاعات مربوط به 106 دانشکده‌های پزشکی آمریکا جمع بندی شده است (31).
جدول شماره 7 - مقایسه نشان مدتی آزمایشی اعضا های علمی زن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

<table>
<thead>
<tr>
<th>دانشگاه علوم پزشکی</th>
<th>دانشگاه علوم پزشکی آمریکا</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شیراز</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فراوانی نسبت زنان در مدریت گروه‌های آمریکایی (درصد)</td>
<td>45/</td>
</tr>
<tr>
<td>فراوانی نسبت زنان در مطالعات دانشکده‌های پزشکی آمریکایی (درصد)</td>
<td>45/</td>
</tr>
<tr>
<td>فراوانی نسبت زنان در روسای دانشکده‌ها (درصد)</td>
<td>45/</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در سال 2008 میلادی افتایش شده است. در این گزارش اطلاعات مربوط به 10 دانشکده پزشکی آمریکایی جمع بندی شده است (31).

مطابق اطلاعات ارائه شده در این جدول سهم زنان در مدریت گروه‌های آمریکایی و همچنین تصدی معاونت دانشکده‌های مختلف بیشتر از سهم زنان در دانشکده‌های پزشکی آمریکایی است. حتی سهم زنان در ریاست دانشکده‌های نیز بزرگتر از سهم زنان در دانشگاه‌های ایران است. به همین ترتیب 85 درصد آنها از روابط کاری بین خود و مدیر و یا سرپرست مستقیمانش رضایت داشته‌اند. با علوه، تغییر آنها به 60 درصد آنها بر این باور بوده‌اند که در محل کارشان انعطاف‌پذیری کافی نسبت به شرایط کاری وجود داشته و امکان استفاده از مرضی ضروری برای آنها فراهم بوده است. این شرایط درست در مقابل گزارش‌های است که اخیراً وضعیت اعضا های علمی زن در دانشگاه‌های پزشکی آمریکایی منشور شده است (30).

مطابق این گزارش ۱۱۰ درصد زن‌ها می‌توانند عدم تجاوز در پرداخت حقوق بین اعضای هیأت علمی زن و مرد موجب شده است هر ساله به‌خاطر اعضا های علمی زن شغل خود را رها کرده و از تدریس در دانشگاه‌های پزشکی آمریکایی آموزش دهند که نشانه‌های کم‌پوشی نمایند.

یکی از مهم‌ترین نقاط قوت این مطالعه نسبت به برخی مطالعات مشابه که در دیگر کشورها صورت گرفته است، این است که در این مطالعه تمامی اعضا های علمی (علوی پایه و اعضا های علمی بالایی در تخصص‌های مختلف) در یک دانشگاه علوم پزشکی برگ مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

سیدمحمد جواد مرتجویی و مکران: تیپ‌پردازی آئودیومتریک اعضا های علمی زن در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

مطالعات ارائه شده در این جدول سهم زنان در مدریت گروه‌های آمریکایی و همچنین تصدی معاونت دانشکده‌های مختلف بیشتر از سهم زنان در دانشکده‌های پزشکی آمریکایی است. حتی سهم زنان در ریاست دانشکده‌های نیز بزرگتر از سهم زنان در دانشگاه‌های ایران است. به همین ترتیب 85 درصد آنها از روابط کاری بین خود و مدیر و یا سرپرست مستقیمانش رضایت داشته‌اند. با علوه، تغییر آنها به 60 درصد آنها بر این باور بوده‌اند که در محل کارشان انعطاف‌پذیری کافی نسبت به شرایط کاری وجود داشته و امکان استفاده از مرضی ضروری برای آنها فراهم بوده است. این شرایط درست در مقابل گزارش‌های است که اخیراً وضعیت اعضا های علمی زن در دانشگاه‌های پزشکی آمریکایی منشور شده است (30).

مطابق این گزارش ۱۱۰ درصد زن‌ها می‌توانند عدم تجاوز در پرداخت حقوق بین اعضای هیأت علمی زن و مرد موجب شده است هر ساله به‌خاطر اعضا های علمی زن شغل خود را رها کرده و از تدریس در دانشگاه‌های پزشکی آمریکایی آموزش دهند که نشانه‌های کم‌پوشی نمایند.

یکی از مهم‌ترین نقاط قوت این مطالعه نسبت به برخی مطالعات مشابه که در دیگر کشورها صورت گرفته است، این است که در این مطالعه تمامی اعضا های علمی (علوی پایه و اعضا های علمی بالایی در تخصص‌های مختلف) در یک دانشگاه علوم پزشکی برگ مورد بررسی قرار گرفته‌اند.
مقایسه با 24 درصد آمریکا) از مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز از میان زنان انتخاب شدند.
همچنین 24 درصد از معاونان دانشکده‌ها (در مقایسه با 24 درصد آمریکا) و 10 درصد از روسای دانشکده‌ها (در مقایسه با رقم مشابه 10 درصد آمریکا) را زنان تشکیل دادند.

نتیجه‌گیری
مطالعات بازه‌ای این مطالعه مدت زمان توقف بار عضایی به مربیتی بالاتر در اعضایی که علیکه زن دانشگاه علوم پزشکی شیراز به صورت معنی‌داری کوتاه‌تر از همیانان مرد آن‌هاست. با توجه به نتایج این مطالعه از پیامدهای حائز اهمیت این‌سانه، باید به توجه رسانید.

گزارش‌های رسمی مشترک در مطالعات منتشر شده است، زنان نمایندگان 20 درصد اعضایی هیأت علمی را در دانشکده‌های پزشکی تشکیل می‌دادند و نه 16 درصد از اعضایی هیأت علمی در مرتبه‌ی استاد (برفسور) را زنان تشکیل می‌دادند. به همین ترتیب، نهایاً 10 درصد از مدیران گروه‌های آموزشی از میان انتخاب شده بودند (32). مطالعه گزارش جدیدتری که در سال 2006 میلادی منتشر شده است، در حال آنکه در مطالعات مشابه جمعیت مورد مطالعه معمولاً به یک دیارمان یا یک تخصص خاص هم‌چون جراح محدود شده است (23).

در مجموع، چنین نظر می‌رسد که شرایط ارتقای دانشگاهی برای زنان در کشور ایران بهتر از بسیاری از کشورهای غربی به‌شمار. بنابراین گزارش (1) در حال آنکه از محاسباتی جمعیت مورد مطالعه معمولاً به یک دیارمان یا یک تخصص خاص هم‌چون جراح محدود شده است. (23).

1 Association of American Medical Colleges (AAMC)
19- Anonymous. Women Medical School Faculty Perceive Gender Bias, Sexual Harassment. Massachusetts General Hospital (MGH). http://www2.massgeneral.org/pubaffairs/releases/060600genderbias.htm (accessed on Nov. 2009)
24- Taylor KS, Lambert TW, Goldacre MJ. Career progression and destinations, comparing men and women in the NHS:

12- Beaty HN, Babbott D, Higgins EJ, Jolly P, Levey GS. Research activities of faculty in
postal questionnaire surveys. BMJ 2009; 338; b1735.
25- Sanders K, Willemsen TM, Millar CCJM. Views from above the glass ceiling: does the academic environment influence women professors’ careers and experiences? Sex Roles 2009; 60(5-6): 301-12.
30- Cropsey KL, Maso SW, Shiang R, Sikka V, Hampton C. Why do faculty leave and what can we do to keep them? Reasons