

جایگاه و نقش علمی زنان در قدرت نرم (مطالعه موردی نقش زنان در ارکان نشریات علمی)

زهرا نامور^۱

نرجس ورع^۲

چکیده

تولیدات علمی و نشریات به عنوان یکی از ابزارهای دیپلماسی علم و فناوری در سیاست‌گذاری‌های علمی و تاثیر آن بر لایه سوم دیپلماسی علم و فناوری (قدرت نرم) حائز اهمیت هستند. از اینرو مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان حضور زنان در جایگاه‌های مدیریتی ارکان نشریات انجام شده است. پژوهش پیمایشی- توصیفی و از نوع وب‌سنجی است. جنسیت سردبیر، مدیر مسئول و اعضای هیات تحریریه نشریات معتبر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از طریق اطلاعات مندرج در وبگاه نشریه یا صفحه شخصی آنان گردآوری، ذخیره و مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد، علیرغم اینکه زنان همانند مردان از منابع با ارزش جامعه به شمار می‌روند و هم‌دوش آنان نقش عمده‌ای در توسعه پایدار دارند؛ اما تنها در ۱۰ درصد نشریات نقش سردبیری و در ۱۲ درصد نشریات جایگاه مدیر مسئولی را برعهده داشتند. همچنین در مجموع ۸ درصد عضویت هیات تحریریه نشریات را شامل می‌شوند. این در حالی است که بیش از ۹۰ درصد نشریات که با سردبیری زنان منتشر می‌شود دارای رتبه‌های بین‌المللی، الف و ب هستند و این امر می‌تواند نشان از توانایی زنان در اداره و مدیریت نشریات داشته باشد. در نهایت با تأکید بر یافته‌ها می‌توان استدلال کرد، برای رفع بی‌عدالتی جنسیتی و مشارکت بیشتر زنان در افزایش قدرت نرم از بعد علم و فناوری، سیاست‌گذاری‌های کنونی در این حوزه ناکافی به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: مناصب مدیریتی، قدرت نرم، زنان، نشریات علمی، توزیع جنسیتی

۱. دانش آموخته دکتری علم اطلاعات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
namvarzahra@gmail.com

۲. استادیار مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری، شیراز، ایران.

مقدمه

در جهان امروز، مشارکت، به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی سرمایه اجتماعی، به وجود آورنده دموکراسی، عنصر توانمندسازی و راهکار اصلی توسعه در نظر گرفته شده است؛ چرا که مشارکت اجتماعی از طریق سازماندهی گروهی، راه دستیابی به توسعه و رفاه اجتماعی را هموار می‌سازد. در همین راستا هیچ جامعه‌ای را نمی‌توان توسعه یافته و مبتنی بر عدالت اجتماعی تلقی نمود؛ مگر آنکه تمام اعضای آن در تصمیم‌گیری و نظارت بر امور مشارکت همه جانبه داشته باشند (گلشن فومنی و مشهدی، ۱۳۸۹). اهمیت و نقش تعیین کننده نیروی انسانی در رشد و توسعه یافتگی کشورها بر کسی پوشیده نیست (البرزی و خیر، ۱۳۸۷: ۹)؛ اما گذار از وضعیت سنتی به مدرن، تحولاتی در ساختار جوامع ایجاد کرده که منجر به عقاید و نگرش‌های متفاوتی نسبت به گذشته شده است. از پیامدهای این امر، بازتعریف هویت انسانی و اجتماعی جنسیتی بین زنان و مردان است. به طوری که هر نسلی، در مقایسه با نسل پیشین، به تساوی حقوق زن و مرد بیشتر متعهد شده و در صدد ایجاد محیط و فرصت‌های برابر برای بروز تمامی استعدادهای انسانی در حوزه‌های متفاوت است (هومین فر، ۱۳۸۲: ۹۰). تا با ساختن جامعه‌ای انسان‌پرور، ظرفیت بالقوه سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی و مشارکت موثر مردان و زنان را تحقق بخشد (ذاکر صالحی، ۱۳۸۰: ۱۹).

نادیده گرفتن زنان و عدم توجه به آنان در طول تاریخ حتی با تشکیل حکومت‌ها و دولت‌های مختلف، وجود داشته است. هرچند برخی از کشورها قوانینی در جهت کاهش تبعیض علیه زنان وضع کرده‌اند؛ اما باید بدانیم که وضع قوانین برابر برای زنان تضمینی برای تغییر در نگرش‌ها نخواهد بود. نگرش‌ها، به وسیله تجارب، جامعه‌پذیری تاریخی و الگوهای خانوادگی شکل می‌گیرند. جنبش‌های زنان باعث افزایش سطح آگاهی زنان در زمینه حقوق و تجارب کاریشان شده و به نسبت گذشته شاهد حضور بیشتر زنان در پست‌های مدیریتی هستیم؛ ولیکن هنوز نابرابری وجود دارد (البرزی و خیر، ۱۳۸۷: ۸).

از بحث‌های مهم در توسعه، بحث مشارکت اجتماعی و فرهنگی زنان در جامعه و سهم آنها از توسعه کشور است. در فرایند توسعه، انسان‌ها به طور عام در عین حال که ابزاری برای توسعه هستند هدف توسعه نیز محسوب می‌شوند. به همین دلیل نقش زنان در توسعه، مستقیماً به هدف توسعه اجتماعی و اقتصادی بستگی دارد و در تحول جوامع انسانی عاملی بنیادی محسوب

می‌گردد. (ذاکر صالحی، ۱۳۸۰: ۱۸). از اینرو توجه و علاقه‌مندی رو به رشدی در میان محققان و سیاستگذاران کشورها خاصه کشورهای پیشرفته جهان نسبت به زنان و نقش آنها در تولید دانش به وجود آمده است. برابری جنسیتی نه فقط یک هدف اخلاقی، بلکه پیش‌نیازی برای رقابت آینده کشورهای است که به بهره‌مندی از همه منابع انسانی‌شان در علم نیاز دارند (مولن و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۹۹). عبارتی تأکید بر گفتگو و ائتلاف و مشارکت، اساس و پایه رویکرد نوین به راهبرد توسعه مشارکت زنان است (آقاپور و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۴). از بین بردن تفاوت‌ها و شکاف‌های جنسی در بخش‌های گوناگون اقتصادی و نیز آموزش عالی نه تنها به برابری بیشتر، بلکه به کارایی بالاتر می‌انجامد. تجربه کشورها نشان داده است که سرمایه‌گذاری در آموزش زنان موجب افزایش تولید اجتماعی می‌شود و زمینه رشد و توسعه بیشتر را فراهم می‌سازد (عمادزاده، ۱۳۸۲: ۱۶). یکی از ابعاد آن که می‌توان در ارتباط با حذف تفاوت‌ها و شکاف‌های جنسیتی به آن توجه کرد، مساله ظرفیت زنان در افزایش قدرت علمی کشورها به عنوان یکی از مصداق‌های قدرت نرم است. ظهور این نوع از قدرت نرم را می‌توان در قالب مساله دیپلماسی علم و فناوری نیز مورد توجه قرار داد. زنان به عنوان نیمی از افراد جامعه و یک سرمایه اجتماعی می‌توانند نقش مهمی در این امر داشته باشند. یکی از زمینه‌هایی که می‌توان از ظرفیت‌های بالقوه جامعه زنان در این راستا بهره برد عرصه علم و فناوری است. اما برای استفاده از ظرفیت این سرمایه انسانی باید مقدمات و زیرساخت‌های لازم جهت مشارکت و حضور فعال تر آنها در زمینه‌های مختلف علمی و اجتماعی فراهم گردد.

طبق نظریه نای، قدرت نرم، معادل مشارکت و تعاون است (پیروسی و شیرخانی، ۱۳۹۸: ۶۸) و از این دیدگاه می‌توان نیروی نهفته مشارکت زنان در تولیدات و تصمیم‌گیری‌های علمی را مورد بررسی و ارزیابی قرار داد. بنابراین، در مطالعه حاضر به بررسی سهم زنان در تولیدات علمی و مشارکت آنان در جایگاه تصمیم‌گیرنده و ارکان علمی نشریات به عنوان یکی از محمل‌های انتشار تولیدات علمی پرداخته شده و به این پرسش می‌پردازد که "مشارکت زنان در تصدی مناصب مدیریتی نشریات به منظور ارتقاء دیپلماسی کارآمد بعنوان یکی از مولفه‌های قدرت نرم به چه میزان است؟".

دیپلماسی علم و فناوری

در قرن بیستم، تسریع روند تولید، توزیع و مصرف علم و شکل‌گیری قدرت‌های سیاسی و اقتصادی وضعیت پیچیده‌ای را به وجود آورد و تولیدات علمی به عنوان ابزاری قدرتمند در قلمرو فرهنگی و اقتصادی از حساسیت بیشتری برخوردار گردید. به طوریکه هر کشوری بدون تسلط بر علم و فناوری به ناچار باید تابع و پیرو قدرت‌های بزرگ قرار گیرد (مبینی دهکردی، ۱۳۸۷: ۱۳). با توجه به وجود قدرت نرم علم، زمانی که این ابزار با دیپلماسی ترکیب شود عرصه‌ای جدید تحت عنوان دیپلماسی علم و فناوری ایجاد خواهد شد. ادبیات دیپلماسی علم و فناوری در سال‌های اخیر رو به افزایش است و تجربیات موفق‌تری را با خود به همراه آورده است (بنیادی نائینی و صدوق، ۱۳۹۶: ص ۶۱). با وجود تاریخ طولانی ارتباط بین علم و دیپلماسی، واژه دیپلماسی علمی پدیده قرن بیست و یکمی است. تاکنون تلاش‌های زیادی برای تعریف دیپلماسی علمی انجام شده است. با این حال می‌توان دیپلماسی علم را به عنوان تلاشی ساده برای تعامل و مبادله علم در ابعاد گسترده‌تر و اهدافی فراتر از کشف علم مد نظر قرار داد (گلاکمن و همکاران، ۲۰۱۷: ۴). دیپلماسی علم و فناوری مفهوم جدیدی در عرصه روابط بی‌الملل است که هدف اصلی آن نشان دادن نقش محوری دانشمندان در ایجاد روندهای مهم بین‌المللی است.

ایجاد و گسترش روابط در حوزه علم از دیرباز مورد توجه ملل جهان بوده است و نهادهای مختلفی به فعالیت‌های تبادل علم در سطح بین‌المللی پرداخته‌اند. چنانچه بپذیریم دیپلماسی کارآمد، یکی از مولفه‌های قدرت نرم محسوب می‌شود، در آن صورت شاه‌کلید آن استفاده از «علم و فناوری» است. دیپلماسی علم و فناوری علاوه بر تسریع و تسهیل ارتقاء جایگاه کشورها، در بسیاری از حوزه‌ها می‌تواند به مثابه پلی میان همکاری‌های تحقیقاتی و فناوری نیز عمل نماید. از آنجایی که توجه به مقوله دیپلماسی علمی به دلیل اثرگذاری آن در توسعه علم و دیپلماسی ضرورتی انکارناپذیر است، این نیاز احساس می‌شود که ابعاد آن از منظرهای گوناگون دخیل در امر علم و فناوری و دیپلماسی مورد بررسی قرار گیرد.

پیش از آنکه واژه دیپلماسی علم وارد ادبیات علمی جهان شود، در آمریکا از این موضوع

تحت عنوان قدرت هوشمند و یا قدرت نرم نام برده می‌شد (موسوی موحدی و کیانی بختیاری، ۱۳۹۱: ۷۲). به اعتقاد جوزف نای، علم و فناوری یکی از عناصر و سرچشمه‌های اساسی قدرت، اعم از نوع سخت و نرم است (حافظ نیا، ۱۳۸۶: ۶۱). به عبارت دیگر علم و فناوری بر قدرت اقتصادی از طریق ایجاد مزیت رقابتی، تقسیم کار بین‌المللی، خلق اقتصاد دانش محور؛ بر قدرت نظامی از طریق تولید و تجهیزات تسلیحات پیشرفته، ایجاد اثر بازدارندگی، توسعه فنون و عملیات نظامی و بر قدرت فرهنگی از دریچه و زاویه دیپلماسی بر قدرت سیاسی و از طریق تبادلات و تعاملات علمی و دانشگاهی تاثیرگذار است. در ادبیات قدرت جهانی، اکثر نظریه پردازان، کاربرد علم و فناوری را بهترین نوع ابزار اعمال قدرت معرفی می‌کنند. ظرفیت‌های علم و فناوری، می‌تواند به عنوان بستری مناسب برای ایجاد روابط علمی و فناوری شکل گرفته و به ارتقاء سطح روابط کمک نماید (متقی، ۱۳۸۷: ۵۹).

رشد فناوری در برخی از حوزه‌ها اثرات مستقیمی بر معادلات سیاسی جهانی گذاشته و از این رو منطقی است که کشورها به سمت در اختیار گرفتن ابزار علم و فناوری برای رسیدن به اهداف خود باشند. همانگونه که پیش‌تر اشاره شد، گرایش به استفاده از علم و فناوری در عرصه سیاست خارجی، منجر به شکل گرفتن دیپلماسی علمی به معنای استفاده از علم و فناوری و ظرفیت‌ها و دستاوردهای آن در عرصه روابط با دیگر کشورها و ملت‌ها شده است. عبارتی راه و روشی برای برقراری ارتباطات جدید و تقویت روابط میان دولت‌ها، به وجود آمدن قدرت نرم برای کشورها و تامین منافع ملی ایجاد گردیده است (داودی، ۱۳۹۴: ۱۰۸). این نوع از دیپلماسی دارای سه لایه است: الف) استفاده از علم و فناوری به عنوان ابزار دیپلماسی به منظور رسیدن به اهداف سیاست خارجی؛ ب) دیپلماسی برای علم و فناوری به معنای استفاده از ظرفیت‌های دیپلماتیک در جهت رشد و توسعه علم و فناوری و ج) قدرت نرم به این معنا که از منابع علم و فناوری در جهت اثرگذاری و ایجاد مطلوبیت برای مردم کشورهای دیگر استفاده گردد.

نظریه قدرت نرم جوزف نای چارچوب مناسبی برای تحلیل دیپلماسی علم و فناوری به شمار می‌آید. نای معتقد است علم نقش مهمی در توسعه قدرت سخت ایفا کرده است؛ اما علم در زمره قدرت نرم قرار می‌گیرد، چرا که جاذبه و نفوذ علمی، دارایی ملی یک کشور به شمار می‌آید و در

نهایت منافع ملی را تامین خواهد کرد (هینز، ۲۰۱۰: ۱۱). علم همواره در توسعه توانمندی‌های قدرت سخت همچون فناوری‌های نظامی، نقش ایفا کرده است. اما علم برای دیپلماسی اصولاً به قدرت نرم علم که به عنوان یک سرمایه ملی از جذابیت و نفوذ برخوردار بوده و به عنوان یک فعالیت جهانی از منافع ملی نیز سبقت می‌گیرد، نزدیک‌تر است (نظیف‌کار، ۱۳۹۱: ۶۹).

قدرت نرم

واژه قدرت نرم نخستین بار توسط جوزف نای در کتابی با عنوان الزامات رهبری: تغییر در ماهیت قدرت آمریکا در سال ۱۹۹۵ به کار برده شد. از نظر وی قدرت نرم به معنای توانایی شکل‌دهی به ترجیحات دیگران (نای، ۲۰۰۳: ۳۵۳) و استفاده از ابزار اطلاعات و دانایی به منظور پایان دادن به موضوعات مورد اختلاف با رقیب و همچنین ترسیم اختلافات به گونه‌ای که از آنها امتیاز دریافت شود، تعریف شده است (نای، ۲۰۰۴: ۹۶). همچنین در دنیای در حال تغییر امروز، این قدرت نرم است که در تمامی زمینه‌های رهبری، مدیریت، نظامی و اقتصادی کاربرد دارد و کشورهای موفق اند که از این قدرت برخوردار باشند (موسوی موحدی و کیانی بختیاری، ۱۳۹۱: ۷۱). نای تفاوت قدرت نرم و قدرت سخت را در منابع آنها می‌داند و قدرت سخت را به قدرت فرماندهی و قدرت نرم را معادل قدرت مشارکت و تعاون می‌داند (پیروسی و شیرخانی، ۱۳۹۸: ۶۸).

از نظر نای جامعه امروز، جامعه شبکه‌ای است. تنها بخشی از قدرت نرم، حاصل عملکرد دولت، از راه سیاست‌های آن در حوزه دیپلماسی عمومی است. زایش قدرت نرم متأثر از شیوه‌های مثبت و منفی شماری از بازیگران غیردولتی در درون و بیرون یک کشور است. این نوع از قدرت، در مواردی موجب خواهد شد که نخبگان، سیاست‌هایی را اتخاذ کنند که زمینه‌ساز دستیابی به نتایج دلخواه باشد (نای، ۱۳۹۲: ۱۴۴). از این رو و با توجه به اینکه منشا اصلی تولید قدرت نرم، جامعه مدنی و غیردولتی هستند به همین دلیل دولت‌ها باید برای تولید قدرت نرم استعداد‌های جامعه مدنی خود را آزاد کنند (نظیف‌کار، ۱۳۹۱: ۶۹).

قدرت نرم نیز مانند سایر اشکال قدرت، برآیندی از برخی منابع است. از نظر نای، قدرت

نرم هر کشور برگرفته از فرهنگ، سیاست‌ها و ارزش‌های داخلی و سیاست خارجی است (نای، ۲۰۱۰: ۱۲۳). هر چند نای در تعریف منابع قدرت عمدتاً به منابع فرهنگی و سیاسی توجه داشته؛ اما سرچشمه قدرت نرم تنها فرهنگ، ارزش‌ها و سیاست‌ها نیستند بلکه می‌توان به منابع دیگری مانند منابع اجتماعی، اقتصادی، سایبری و حتی نظامی نیز اشاره کرد. از نظر نای، قدرت نرم را می‌توان معطوف به ماهیتی اجتماعی-فرهنگی دانست که بدون توجه به مولفه‌های محیطی نمی‌توان آن را درک و معنا نمود. نقش عناصر اجتماعی در تولید قدرت نرم، ابزاری بوده که به صورت فعال در سرنوشت جامعه ایفای نقش می‌نماید. به این دلیل، افکار عمومی چه در حوزه داخلی و چه در حوزه خارجی در دستور کار سیاست‌گذاران قرار گرفته و تلاش می‌شود قدرت اجتماعی جای قدرت سخت مبتنی بر تهدید و فشار را بگیرد (ياسوشی و مک کانل: ۴۰).

منشاء و منبع اصلی شکل‌دهنده قدرت ملی کشورها در حوزه‌های مختلفی از جمله عوامل اقتصادی، فردی و شخصیتی، جغرافیایی، علمی و روحانی، اجتماعی و نظایر آن قرار دارد (زرقانی، ۱۳۸۹: ۴). هنگامی که سخن از قدرت نرم به میان می‌آید توانایی اثرگذاری و تلاش برای شناسایی فرصت‌های مناسب به ذهن متبادر می‌شود. برای اثرگذاری و شناسایی فرصت‌های بهتر، بی‌شک بکارگیری نیروهایی که از چنین ظرفیت‌هایی برخوردار باشند بسیار کلیدی است. تصمیم‌گیران و سیاست‌گذاران برای پیشبرد اهداف سیاست خارجی خود ناگزیر به بهره‌گیری از آنها هستند.

یکی از منابع قدرت نرم توان و تخصص ظرفیت منابع انسانی کارآمد و امکان بهره‌برداری از آن است (نای، ۱۳۸۳: ۲۳). به این معنا که بهره‌برداری مقیاس توانایی یک دولت در به دست آوردن منابعی است که برای تحقق اهداف خود لازم دارد و این به دست آوردن از طریق نیروی انسانی، مشارکت و همکاری تحقق می‌یابد. (تلیس و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۲۵). در این راستا ضرورت به کارگیری ظرفیت‌های انسانی بالقوه موجود در جامعه امری حیاتی است و با توجه به ماهیت قدرت نرم (به عنوان لایه سوم دیپلماسی علم و فناوری) و سطح تأثیرگذاری در دنیای کنونی، بخشی از جامعه که باید در این عرصه با تمام توان وارد شوند، زنان هستند (پیروسی و شیرخانی، ۱۳۹۸: ۶۹). در خصوص مشارکت اجتماعی زنان در ایران و عوامل

بازدارنده آن تحقیقات نشان داده است که با توجه به اینکه زنان نزدیک به ۵۰ درصد جامعه ایران را تشکیل می‌دهند؛ از ظرفیت آنان جهت مشارکت در فرایند توسعه استفاده صحیح و کارآمد به عمل نیامده است. این نیروی بالقوه و گسترده عملاً نتوانسته است با مشارکت بالفعل خود در فعالیت‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی چرخ‌های جامعه را همگام با مردان به حرکت درآورد. میانگین مشارکت اجتماعی زنان و به خصوص مشارکت رسمی آنها به طور کلی پایین است و این امر نشان دهنده این واقعیت است که ما هنوز در ابتدای راه هستیم (گلشنی فومنی و مشهدی، ۱۳۸۹: ۱۳۹). اصلاح نگرش و اعتقاد به این اصل کلیدی که زنان اعضای متفکر، فعال و توانای جامعه انسانی هستند و تکیه بر دانش و تجربه آنان می‌تواند موجب موفقیت برنامه‌های توسعه گردد از مواردی است که باید مورد توجه قرار گیرد (ودیعیه و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۶). در همین راستا به نظر می‌رسد مسئله قدرت نرم باید بر اساس ظرفیت جمعیتی و ملی نیز بررسی شود؛ یعنی باید ظرفیت تمام گروه‌ها اعم از زن و مرد در آن مورد توجه قرار گیرد.

زنان در تولید علم و مناصب مدیریتی

دستیابی به توسعه و استقلال کشورها، نیازمند همکاری‌های چندجانبه علمی و فناوری، تدوین و اجرای برنامه‌هایی متناسب با رفع نیازها و به کارگیری سرمایه فکری، تخصیص منابع و ملزومات است (عمادزاده و شهنازی، ۱۳۸۶: ۱۴۴). در این میان سرمایه فکری از جمله مهمترین عوامل به شمار می‌آید؛ از اینرو، جوامعی در دستیابی به توسعه موفق‌تر خواهند بود که از تمام دارایی‌های فکری خود اعم از زن و مرد بهره‌مند شده باشند (هدائی و نورمحمدی، ۱۳۹۳: ۴۶). حضور موثر زنان به عنوان یکی از راهکارها برای افزایش توان رقابت با سایر جوامع در عرصه علم و فناوری محسوب می‌شود (فریچ و همکاران، ۲۰۰۹: ۵۹۰)؛ چرا که حضور زنان در قلمرو تولید علم، تنها به معنای تلاش فردی آنها نیست، بلکه به معنای توجه نظام آموزشی و پژوهشی یک کشور در ایجاد تعادل بین توانمندی‌های آن کشور از گروه‌های گوناگون جنسیتی می‌باشد. میزان مشارکت زنان در تولید علم در سطح ملی و مؤسسه‌ای موضوع مهمی در جامعه‌شناسی است و منبع اطلاعاتی مهمی برای سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان در

آموزش عالی و بازار کار به شمار می‌آید (مظفریان و جمالی، ۲۰۰۸: ۴۶۴). علاوه بر این، ورود زنان به تولیدات مبتنی بر دانش، عمدتاً از طریق مشارکت آنان در فعالیت‌های علمی و دانشگاهی است. به طوری که بالا رفتن زنان از نردبان علمی آکادمیک سبب می‌شود که آنان به منزله نیروهای حرفه‌ای مولد علم و دانش نیز خود را نشان دهند (عزیزی، ۱۳۸۹: ۱۱۰).

از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی تاکنون، جهت ارتقاء و بهبود وضعیت زنان در عرصه علم و فناوری کشور، سیاست‌ها و تدابیری تدوین یافته است. زنان ایرانی در اسناد سیاستی از حقوق ارزشمند و ویژه‌ای در عرصه علم و فناوری برخوردار می‌باشند؛ حقوقی مانند: حق مشارکت زنان در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری و مدیریت‌های آموزشی، علمی و حضور فعال در مجامع فرهنگی و علمی داخلی و بین‌المللی، حق پژوهش، تألیف، ترجمه و انتشار کتب، مقالات در نشریات عمومی و تخصصی، حق برخورداری از حمایت‌های لازم نسبت به منابع و امکانات و تربیت نیروی انسانی محقق (بوشهری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱۵). درعین حال شواهد نشان می‌دهد به دلیل عملکرد و یا رویکردهای متفاوت سیاست‌گذاران و مدیران اجرایی، این سیاست‌ها از منظر تدوین و اجرا، انسجام و یکپارچگی لازم را نداشته و از نتایج مورد انتظار برخوردار نبوده‌اند (همان: ۹۰).

علیرغم اینکه علم پدیده‌ای جهانی است و ویژگی‌هایی مانند جنسیت، عامل اصلی و تعیین کننده در آن نیست، نابرابری‌های جنسیتی در این حوزه به چشم می‌خورد (رازقی و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۵). هرچند افزایش کمی زنان در عرصه علم به معنای از بین رفتن مسئله نابرابری‌های جنسیتی نیست، بلکه شکل جدید این مسئله در ارتقاء زنان به مراتب و موقعیت‌های برتر علمی همچنان وجود دارد. این نابرابری‌ها باعث می‌شود زنان در محیط‌های دانشگاهی با مسائل و مشکلات خاصی نظیر دسترسی کمتر به پست‌های مدیریتی، پیشرفت کندتر، کم تعداد بودن در سطوح بالا و بهره‌وری علمی پائین‌تر روبه‌رو شوند؛ این در حالی است که مردان هم ردیف آنها که وضعیت مشابهی با آنان دارند، چنین مشکلاتی ندارند (ستلز و همکاران، ۲۰۰۶: ۴۷).

همانگونه که اشاره شد، با توجه به افزایش چشمگیر تعداد زنان متخصص در سطح کشور در سال‌های اخیر انتظار می‌رود که میزان مشارکت آنان در مناصب و همچنین تولیدات علمی افزایش یافته باشد (زاهدی، ۱۳۸۱: ۵۴). برخی مطالعات نشان می‌دهد که متناسب با افزایش

زنان در آموزش عالی، نقش آفرینی آنان در بخش‌های مدیریتی جامعه اعم از مدیریت اجرایی یا قانونگذاری در سطوح ملی و محلی افزایش نیافته است (پیشگاهی فرد و اسدی‌راد، ۱۳۸۲: ۱۶۰). به بیان دیگر خلاً حضور زنان در بخش برنامه ریزی‌ها و سیاستگذاری‌های خرد و کلان بیانگر این مطلب است که تقریباً جایگاهی برای زنان در این سطوح در نظر گرفته نشده است (فرهمند، ۱۳۸۲: ۲۳۳) و آنها همچنان حضوری کم‌رنگ در تصمیم‌گیری‌ها و پست‌های کلیدی دارند.

نظر به اینکه امروزه در میان پژوهشگران و خط‌مشی‌گذاران کشورها به خصوص کشورهای پیشرفته، توجه و علاقمندی فراوانی نسبت به نقش زنان در تولید دانش به عنوان یکی از عوامل مؤثر در پیشبرد اهداف توسعه همه جانبه و پایدار ایجاد شده (خسروی و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۰۲) که پرداختن به این موضوع از دیدگاه‌های مختلف حائز اهمیت است.

پیشینه پژوهش

سوگیری جنسیتی در جنبه‌های مختلف علمی از جمله تألیف مقالات، نویسنده اول بودن، تخصیص کمک هزینه، اشتغال و همچنین کسب پست‌های مدیریتی در ارکان نشریات وجود دارد (گتیرز و همکاران، ۲۰۱۷: ۲). نشریات به عنوان روزآمدترین محمل‌های انتشار یافته‌ها، نقش مهمی در ارتقای برابری جنسیتی و برابری در نویسندگی را از طریق اتخاذ سیاست‌هایی که حضور زنان را ترویج می‌کند (مانند سهمیه‌بندی جنسیتی) یا سیاست‌هایی که نشان‌دهنده مواعی است که زنان به عنوان نویسنده با آن روبرو هستند (مانند الگوهای کاری انعطاف‌پذیر یا پشتیبانی اداری کافی) بازی می‌کنند (لابل و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۳). به طور کلی نشریات دارای ساختاری متشکل از مدیر مسئول، سردبیر و شورای علمی (یا تحریریه) هستند که در مورد گزینش مقالات، چگونگی چاپ و خط‌مشی نشریه تصمیم می‌گیرند. سردبیر و مدیر مسئول به طور معمول در گزینش مقالات نشریه، بالاترین تأثیر را دارند (اعزازی، ۱۳۸۱: ۹۱). از اینرو یکی از شاخص‌های سنجش وضعیت حضور زنان در فعالیت‌های علمی، می‌تواند بررسی جایگاه آنها به عنوان سردبیر نشریات باشد. اگرچه در پژوهش‌های خارجی تا حدودی به مسأله حضور

1. Gutierrez et al

2. Lobl et al

زنان در ترکیب اعضای دبیران نشریات به ویژه در حوزه علوم پزشکی پرداخته شده است؛ اما پژوهش‌های داخلی اندکی به بررسی سهم زنان به عنوان سردبیر نشریات و همچنین به بررسی اهمیت توجه به زنان در ساختارهای مدیریتی حوزه‌های علم و فناوری پرداخته‌اند. مهم‌ترین منابع اطلاعات و پیشنهاد تحقیق حاضر شامل موارد مندرج در جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱. برخی از منابع مرتبط با پژوهش حاضر

نویسندگان	عنوان پژوهش	هدف	نتایج
بوشهری و همکاران (۱۳۹۹)	ارزیابی سیاست‌های علم و فناوری با رویکرد سیاست حمایت از محققین زن در بخش پژوهش و فناوری	ارزیابی سیاست حمایت از محققین زن حوزه پژوهش و فناوری	سیاست‌های مورد ارزیابی نیاز به اصلاح و بازنگری کلی دارد. همچنین این سیاست‌ها بدون مشارکت ذینفعان و یا در نظر گرفتن شرایط زمینه‌ای و پیش‌بینی سازوکارهای لازم، طراحی شده است.
پیروسی و شیرخانی (۱۳۹۸)	نقش زنان در تقویت قدرت نرم از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله العالی) با تاکید بر مولفه‌های اجتماعی	بررسی نقش بانوان در تقویت قدرت نرم نظام جمهوری اسلامی ایران	یکی از عناصر روانشناختی قدرت نرم جمهوری اسلامی ایران در کنار استعدادهای بالای انسانی، جمعیت زنان تحصیل کرده، موفق و انقلابی است که هم‌پای مردان با حضور و نقش‌آفرینی در عرصه‌های سیاسی، اجتماعی و علمی ظرفیت قدرت‌آفرینی برای جمهوری اسلامی رقم زده‌اند.
نیکنامی (۱۳۹۸)	جایگاه دیپلماسی علم و فناوری در شکل‌دهی به قدرت نرم (مطالعه موردی: اتحادیه اروپا)	به بررسی این فرضیه که قدرت دیپلماسی به عنوان بخشی از قدرت نرم کشورها است، پرداخته است.	دیپلماسی علمی از راه‌تعمیق همکاری‌ها حتی در صورت بسته بودن کانال‌های رسمی، امکان ارتباط میان کشورها را فراهم می‌آورد و از آنجا که دولت‌ها با توسل به آن قادر به پیگیری منافع ملی خود از راه‌جاذبه خواهند بود، بخشی از قدرت نرم به‌شمار می‌آید.
تسلیمی و همکاران (۱۳۹۶)	جمهوری اسلامی ایران از منظر خبرگان و مسئولان علمی و دیپلماسی کشور	ارائه الگوی پارادایمی و نظام‌مند توسعه دیپلماسی علمی کشور، مبتنی بر مصاحبه‌های خبرگان و مسئولان دخیل در حوزه علمی و فناوری و دیپلماسی	توسعه دیپلماسی علمی کشور به عنوان یک امر مهم از نظر خبرگان و مسئولان نظام جمهوری اسلامی ایران تلقی می‌شود و باید با در نظر گرفتن شروط، موانع و ظرفیت‌ها به ترسیم معادلاتی برای نیل به این مهم پرداخت.

<p>مقیمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان</p>	<p>توسعه دیپلماسی علم و فناوری در ایران و تأثیرات نظام آموزشی عالی بر آن</p>	<p>تبیین مولفه های توسعه دیپلماسی علم و فناوری در کشور</p>	<p>در این پژوهش زیرساخت ها و ارتقای توانمندی های بین المللی در میان دانشگاه ها و یافتن راه حلی برای چالش های مشترک به ویژه در میان کشورهای همسایه، برای آموزش عالی و سیاست خارجی پیشنهاد شده است. همچنین تعداد ۳ بعد و ۳۰ مؤلفه را برای توسعه دیپلماسی علم و فناوری در کشور و ۵ عامل و ۲۱ ملاک را برای افزایش میزان تأثیر نظام آموزش عالی در آن تبیین کرده اند.</p>
<p>رازقی و همکاران (۱۳۹۴)</p>	<p>سنجش سهم علمی زنان دانشگاهی رشته علوم اجتماعی (با تأکید بر عضویت در گروه های علمی و نشریات علمی-پژوهشی)</p>	<p>بررسی جایگاه و سهم زنان در گروه های علمی و نشریات علمی-پژوهشی علوم اجتماعی</p>	<p>نتایج نشان دهنده وجود نابرابری جنسیتی در گروه های علمی و نشریات علمی-پژوهشی رشته علوم اجتماعی و ناکافی بودن سیاست گذاری در درون نهاد علم در این حوزه است.</p>
<p>آقابور و همکاران (۱۳۸۸)</p>	<p>ارزیابی میزان انطباق وضعیت اجتماعی اساتید زن در دانشگاه ها با مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی</p>	<p>بررسی میزان انطباق نتایج مطالعات داخلی درباره وضعیت اجتماعی زنان دانشگاهی با مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی</p>	<p>نتایج این پژوهش نشان دهنده رشد تعداد زنان عضو هیات علمی، پایین بودن میزان مشارکت آنها در مدیریت ها، تصمیمات و سیاست های کلان در دانشگاه ها، همایش ها و سمینارها و وجود احساس تبعیض و اجرایی نشدن عدالت سازمانی در بین آنهاست.</p>
<p>البرزی و خیر (۱۳۸۷)</p>	<p>راهکارهای اجرایی حضور زنان در برنامه های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی</p>	<p>بررسی و ارائه راهکارهایی جهت حضور هر چه بیشتر زنان در برنامه ریزی های کلان کشور از دیدگاه زنان اعضای هیات علمی دانشگاه ها</p>	<p>نتایج برگرفته از مصاحبه های انجام شده در این پژوهش در دو طبقه کلی راهکارهای فردی و راهکارهای اجرایی جمعی قرار گرفته است. راهکارهای فردی شامل رسیدن به خودباوری، حمایت از زنان دیگر، تلاش زنان برای مقابله با تصورات کلیشه ای و قالبی بودند. راهکارهای اجرایی جمعی شامل راهکارهای اجرای جمعی توسط زنان، برنامه ریزی بلندمدت جهت آموزش مهارت و افزایش توانمندی، تشکیل تشکلهای غیردولتی، فرهنگ سازی مناسب جهت تغییر نگرش مثبت نسبت به زنان، ارزش دادن به توانمندی های زنان، تجدیدنظر در قوانین و واگذاری تدریجی مسئولیت ها بودند.</p>

<p>جانعلی زاده چوب بستی و همکاران (۱۳۸۷)</p>	<p>تبیین جامعه شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی (مطالعه موردی: زنان هیات علمی دانشگاه اصفهان)</p>	<p>بررسی جایگاه زنان در علم در دانشگاه اصفهان</p>	<p>موقعیت زنان هیات علمی دانشگاه اصفهان تفاوت معنی داری با موقعیت علمی مردان هیات علمی این دانشگاه ندارد؛ اما به لحاظ موقعیت سازمانی اختلاف بارزی بین آنها وجود دارد؛ به طوری که زنان هیات علمی نسبت به مردان کمتر در پست‌های مدیریتی قرار گرفته‌اند و بیشتر در سطوح مدیریتی خرد و بعضاً میانه دارای موقعیت هستند. از مهم‌ترین عوامل موثر بر موقعیت سازمانی زنان هیات علمی از دیدگاه خود آنها تبعیض جنسیتی و تعارض نقشی است، در حالی که مردان عضو هیات علمی عامل تعارض نقشی را موثر بر موقعیت سازمانی زنان هیات علمی دانسته‌اند.</p>
<p>جانعلی زاده چوب بستی (۱۳۸۶)</p>	<p>تحلیلی بر جایگاه زنان در نهادهای علمی و تخصصی نخبه</p>	<p>بررسی جایگاه زنان در بنیاد جایزه نوبل طی سال‌های ۱۹۰۱ تا ۲۰۰۶ و ۲۰۰۶ فرهنگستان علوم در ۲۰ کشور جهان</p>	<p>سهم بسیار اندکی از دانشمندان در نهادهای علمی و تخصصی نخبه را زنان تشکیل می‌دهند. بطوریکه، طی سال‌های ۱۹۰۱ تا ۲۰۰۶، صرفاً ۴/۴ درصد برندگان جایزه نوبل و بطور متوسط حدود ۱۰ درصد اعضای پیوسته ۲۰ فرهنگستان علوم در ۲۰ کشور جهان در سال ۲۰۰۶ زن بودند.</p>
<p>مهاجری (۱۳۸۳)</p>	<p>بررسی جایگاه زنان در مدیریت مطبوعات کشور</p>	<p>جایگاه زنان در مدیریت مطبوعات</p>	<p>نتایج این مطالعه نشان‌دهنده سهم اندک زنان (۲۹/۶٪) در جایگاه مدیریت روزنامه‌های پر شمار کشور است.</p>
<p>اعزازی (۱۳۸۱)</p>	<p>موقعیت زنان در مجلات تخصصی جامعه‌شناسی</p>	<p>بررسی موقعیت زنان در مجلات تخصصی جامعه‌شناسی</p>	<p>در نشریات مورد بررسی، کلیه مدیران مسئول و همچنین سردبیران مرد بودند. نکته جالب اینکه حتی فصلنامه پژوهش زنان نیز که ناشر آن مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران است، نیز دارای مدیر مسئول مرد است. انتخاب سردبیر از طرف مدیر مسئول صورت می‌گیرد و مدیر مسئول و سردبیر با توجه به مقررات و قواعد، تعدادی از اعضای هیات علمی را برای شورای علمی مجله (یا تحریریه) انتخاب می‌کنند که در مورد خط‌مشی نشریه و گزینش مقالات، تصمیم‌می‌گیرند.</p>

فینوگومز و همکاران ^۱ (۲۰۲۱)	حضور زنان در میان سردبیران نشریات پیشرو پزشکی	بررسی حضور زنان در هیات تحریریه نشریات حوزه پوست	زنان بخش اندکی از هیات تحریریه نشریات حوزه پوست را تشکیل می‌دهند؛ در نهایت نتایج حاکی از پیشرفت کم زنان به عنوان سردبیر نشریات است.
فاکس و همکاران ^۲ (۲۰۱۹)	تنوع و تفاوت های جنسیتی اعضای هیات تحریریه در فرایند داوری ۶ عنوان نشریه بوم شناسی	بررسی تنوع و تفاوت های جنسیتی اعضای هیات تحریریه در فرایند داوری ۶ عنوان نشریه بوم شناسی	بررسی تنوع و تفاوت های جنسیتی اعضای هیات تحریریه در نشریات مورد بررسی نشان داد که علیرغم اینکه زنان در بین دریافت کنندگان مدرک تحصیلات تکمیلی حضور خوبی داشته‌اند، اما در ترکیب هیات تحریریه نشریات حضور کمتری داشته‌اند.
گرینل و همکاران ^۳ (۲۰۱۹)	نسبت سردبیران مرد و زن در نشریات سلامت زنان: تحلیل و بررسی انتقادی شکاف جنسی	بررسی شکاف جنسیتی در سردبیران نشریات حوزه سلامت زنان	در نشریات سلامت زنان، که انتظار می‌رود میزان حضور زنان انطباق داشته یا بیشتر از مردان باشد، زنان فقط ۵۴ مورد از ۱۳۲ مورد (۴۱٪) سردبیری را در سال ۲۰۱۹ بر عهده داشته‌اند.
گالینز و همکاران ^۴ (۲۰۱۷)	مطالعه تعداد سردبیران زن در ۲۵ نشریه حوزه پوست در سمت سردبیری	بررسی حضور سردبیران زن در نشریات حوزه پوست	نتایج نشان داد کمتر از ۱۹ درصد سردبیران این نشریات زن بودند. هر چند با گذشت زمان، تعداد زنانی که این مناصب را در نشریات داشته‌اند افزایش یافته، اما هنوز برابری جنسیتی محقق نشده است.
تاپز و سن ^۵ (۲۰۱۶)	حضور جنسیتی در هیات تحریریه نشریات حوزه علوم ریاضی	بررسی تعادل جنسیتی در میان نویسندگان و ترکیب هیات تحریریه نشریه اسپانیایی زبان در حوزه علوم (بازه زمانی ۲۰۰۹-۱۹۹۹)	نتایج نشان داد حضور زنان هم در مقام نویسندگان و هم در جایگاه سردبیری نشریات کمتر از مردان است. همچنین یافته‌ها موید این نکته بودند که وجود سردبیر زن با حضور زنان در هیات تحریریه همستگی مثبتی دارد

1. Pinho-Gomes et al
2. Fox et al
3. Grinnell et al
4. Grinnell et al
5. Topaz & Sen

چو و همکاران ^۱ (۲۰۱۴)	حضور زنان در هیات تحریریه نشریات حوزه زیست‌شناسی محیطی و مدیریت منابع طبیعی	نتایج نشان داد که در بازه زمانی ۲۰۱۳-۱۹۸۵ فقط ۱۶٪ اعضای هیات تحریریه نشریات زن هستند؛ هر چند در گذر زمان، حضور زنان در ترکیب اعضای هیئت تحریریه نشریات به طور کلی افزایش یافته، اما برای اغلب نشریات درصد حضور زنان به ندرت از ۲۰٪ فراتر رفته است.
امرین و همکاران ^۲ (۲۰۱۱)	عدم حضور زنان در هیات تحریریه ۶۰ نشریه پزشکی	بررسی حضور زنان در هیات تحریریه ۶۰ نشریه پزشکی مراقبت‌های ویژه، بیهوشی، ارتوپدی، چشم‌پزشکی، رادیولوژی، پزشکی هسته‌ای و تصویربرداری پزشکی، حتی یک مورد سردبیر زن هم وجود نداشته و در مجموع کمتر از یک پنجم (۱۷/۵٪، ۷۱۹ از ۴۱۱۲) از اعضای هیات تحریریه زن بودند. همچنین بین گروه‌های موضوعی مورد بررسی، تفاوت معنی‌داری وجود داشت؛ به طوری که پزشکی عمومی و داخلی بیشترین درصد زنان سردبیر و مراقبت‌های ویژه و پس از آن ارتوپدی کمترین درصد زنان سردبیری را داشتند. در هر حوزه موضوعی، نسبت زنان به عنوان اعضای هیات تحریریه به طور قابل ملاحظه‌ای کمتر از مردان بوده است.

جمع‌بندی نتایج پژوهش‌ها در حالی مبین حضور اندک زنان در مقام سردبیری نشریات است که زنان همانند مردان از منابع با ارزش جامعه به شمار می‌روند و هم‌دوش آنان نقش عمده‌ای در توسعه پایدار دارند (فتحی، ۱۳۸۴: ۱۰). با وجود روند رو به رشد حضور زنان در عرصه‌های مختلف علمی و فعالیت‌های گوناگون آنان در حوزه‌های تخصصی، هنوز سیاست‌های مربوط به این حوزه و نقش زنان در عرصه‌های تصمیم‌گیری علمی نیازمند بررسی و ارزیابی است. اگرچه تاکنون پژوهش‌های مختلفی به بررسی و دسته‌بندی چالش‌ها و موانع پیش روی زنان

1. Cho et al

2. Amrein et al

در ساختارهای علمی پرداخته‌اند؛ اما توجه به حضور زنان از منظر قدرت نرم در ساختارهای علمی تأثیرگذار، همچون نشریات علمی در داخل کشور مغفول مانده است. بررسی پژوهش‌ها نشان می‌دهد علیرغم اینکه حضور زنان در ارکان مدیریتی نشریات می‌تواند مسیرهای روشنی را برای ایجاد تعادل، برابری و رفع تبعیض‌ها و در نتیجه توسعه بهتر و کاملتر جامعه زنان فراهم کند؛ اما تاکنون پژوهشی به بررسی حضور و میزان سهم زنان در ساختارهای تصمیم‌گیری نشریات علمی منتشر شده در ایران پرداخته است.

روش پژوهش

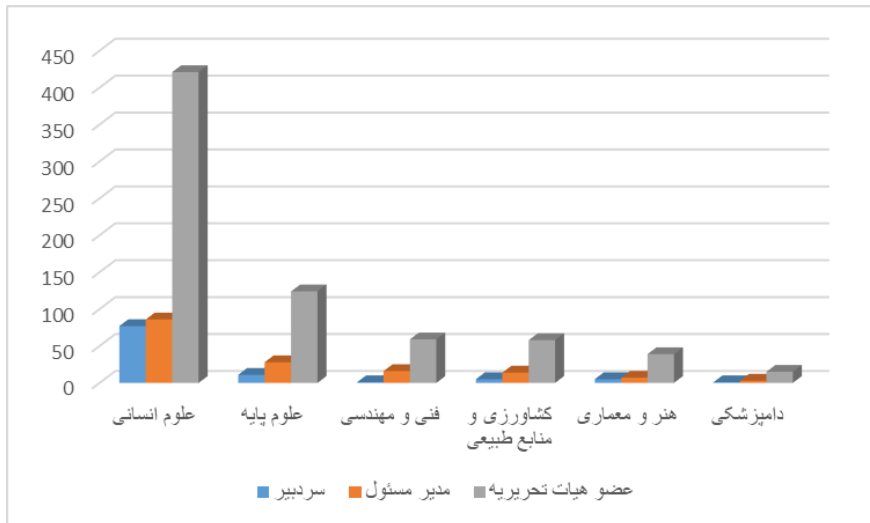
مطالعه حاضر به روش پیمایشی - توصیفی از نوع وب‌سنجی انجام شده است. جامعه پژوهش شامل ۱۲۹۸ عنوان نشریه منطبق با فهرست سال ۱۳۹۹ است که در پرتال نشریات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری رتبه‌بندی شده‌اند. جهت گردآوری داده‌ها، وبگاه نشریات در بازه زمانی شهریور و مهر ۱۴۰۰ بررسی و یک مدخل آماری برای جنسیت سردبیر، مدیر مسئول و عضو تحریریه هر نشریه تخصیص داده شد. در صورت در دسترس نبودن اطلاعات در وبگاه نشریه از صفحه شخصی افراد استفاده شد. لازم به توضیح است انجام این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز همراه بود. الف) داده‌های گردآوری شده به اطلاعات موجود در وبسایت نشریات مورد بررسی متکی بود؛ که ممکن است روزآمد نبوده یا تغییری پس از زمان گردآوری داده‌ها ایجاد شده باشد. ب) این مطالعه یک تحلیل مقطعی است که روندها در طول زمان را در نظر نمی‌گیرد. به عبارتی هیچ اطلاعاتی از اسامی سردبیران زن گذشته در دسترس نبود.

یافته‌ها

مطابق با فهرست موجود در پرتال نشریات وزارت عتف تعداد ۱۲۹۸ نشریه در شش حوزه موضوعی سطح کلان شامل علوم انسانی، فنی و مهندسی، علوم پایه، هنر و معماری، دامپزشکی، کشاورزی و منابع طبیعی در سال ۱۳۹۹ دارای رتبه هستند. با مراجعه به وبسایت هر یک از نشریات و بررسی جنسیت سردبیر، مدیر مسئول و اعضای هیات تحریریه نشریه مشخص شد نسبت زنان به مردان در جایگاه سردبیری حدود ۱۰ درصد است. به عبارتی در مقابل حدود هر ۱۳ نفر سردبیر مرد، تنها ۱ سردبیر زن برای نشریات علمی وجود دارد. بر این اساس بررسی

مقایسه‌ای تعداد زنان سردبیر در برابر مردان سردبیر حاکی از آن است که زنان حضور کم‌رنگی در جایگاه سردبیری نشریات معتبر وزارت عتف دارند. همچنین میزان حضور زنان در جایگاه مدیر مسئول ۱۲ درصد و عضو هیات تحریریه ۸ درصد از کل می باشد.

همچنین سهم زنان به تفکیک شش دسته موضوعی سطح کلان حاکی از آنست که در برخی حوزه‌ها تنها یک نشریه به سردبیری زنان اداره می شود (نمودار ۱). هر چند سهم زنان در عضویت هیات تحریریه حوزه علوم انسانی بیشتر است اما این عامل به تعداد بیشتر نشریات موجود در این حوزه برمی گردد.



نمودار ۱. حضور زنان در ارکان نشریات به تفکیک حوزه‌های موضوعی نشریات

مسئله نابرابری بین زن و مرد در تصدی مناصب مدیریتی دارای ریشه‌های تاریخی است و این عدم تعادل در انتصاب زنان در سطوح بالای مدیریتی همچنان وجود دارد. این در حالی است که زنان در جایگاه‌های اجتماعی و مدیریتی هرچند اندک قابلیت‌ها و توان بالایی از خود نشان داده اند. طبق نتایج ارزیابی و رتبه‌بندی نشریات اعلام شده در پرتال نشریات وزارت عتف، از ۱۰۰ عنوان نشریه ای که با سردبیری زنان اداره می‌شوند ۴ عنوان دارای رتبه بین‌المللی، ۱۳ عنوان دارای رتبه الف، ۷۵ عنوان دارای رتبه ب، ۸ عنوان دارای رتبه ج هستند. به بیان دیگر ۹۲

درصد این نشریات دارای رتبه‌های بین‌المللی، الف و ب هستند و این امر نشان از توانایی زنان در اداره و مدیریت نشریات دارد.

نتیجه‌گیری

رشد کمی و کیفی نهادهای دانشگاهی، پیشرفت تولیدات علمی در مجلات بین‌المللی، مرزشکنی دانش، دستیابی به دانش و فناوریهای برترساز، پیشرفت در زمینه‌های مختلف علوم بر قدرت علمی ایران افزوده است. همکاری‌های علمی بین‌المللی جمهوری اسلامی ایران و نشر علم و فناوری در میان ملت‌های دیگر و کسب مقام‌های پی‌درپی در المپیادهای علمی جهان، بر تصویرسازی مثبت جهانیان از موقعیت علمی ایران افزوده است (جعفری و قربی، ۱۳۹۷: ۱۵۳). آنچه مسلم است این است که نیمی از مجموعه‌های انسانی جامعه، نزد زنان است و یکی از شاخص‌های مهم برای سنجش توسعه هر کشور وضعیت زنان و نوع مشارکت آنان می‌باشد؛ زیرا توسعه تنها در ارتباط با تولید ناخالص ملی و سطح درآمد سرانه سنجیده نمی‌شود، بلکه عواملی مانند وضع سیاسی، اجتماعی و مشارکت همگانی افراد، به خصوص زنان، نیز بر این فرایند موثر است (خسروی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۲). از اینرو با توجه به ماهیت قدرت نرم و سطح تأثیرگذاری در دنیای کنونی از یکسو و نیز با توجه به جایگاه جمهوری اسلامی ایران از لحاظ آموزه‌های دینی و فرهنگی، تلاش برای تقویت درونی قدرت ملی نظام باید مورد توجه مردم و مسئولان قرار گیرد. همانگونه که اشاره شد بخشی از جامعه که باید در این عرصه با تمام توان وارد شوند، زنان هستند. زنان به عنوان نیمی از نیروی فعال جامعه و با ویژگی‌های جسمی و روحی خاص و کارکردها و نقش‌های متعددی که در جامعه دارند، در عرصه فعالیت برای تقویت قدرت نرم هم می‌توانند نقش‌های بسیار مهمی ایفا کنند (پیرویی و شیرخانی، ۱۳۹۸: ۶۹). اما رواج انواع تبعیض‌های شغلی به تدریج به یک مانع واقعی اما نامرئی برای پیشرفت زنان به مواضع بالاتر قدرت و مقام منتهی می‌شود. یک منبع اصلی تبعیض، ناشی از باورهایی است که راجع به رفتارها و توانایی‌های زنان انجام می‌گیرد. هر چند مدیریت در نظریه‌ها مفهومی خنثی و غیرجنسیتی است و بر مبنای اصول مدیریت مفهوم جنسیت نمی‌تواند نقش و معنای مؤثری در نظریه‌های مدیریت داشته باشد؛ اما فراسوی این واقعیت نظری، حقیقتی موجود است که ریشه در انگاره‌ها و باورهای اجتماعی-فرهنگی و تاریخی دارد. پیامد عدم باور به شایستگی زنان منجر

به تبعیض عمودی (مردان معمولاً مناصب تخصصی‌تر، با مسئولیت‌تر و پردرآمدتر را اشغال می‌کنند) و تبعیض افقی (مردان و زنان به شاخه‌های متفاوت شغلی و حرفه‌ای تقسیم می‌شوند و تراکم زنان در محدوده باریکی از حرفه‌ها است که مسئولیت کمتر و یا دستمزد پایین‌تری دارند) در سازمان‌ها می‌شود. طبق رویکرد سقف شیشه‌ای وقتی فرد از اطلاعات سازمانی آگاه بوده و دارای ارتباطات سازمانی بالایی با همکاران باشد، اعتماد مدیر و همکاران به قابلیت‌های او جلب می‌شود و این امر بر ارتقای جایگاه او در سطوح مدیریت نیز تأثیرگذار است. نگرش برابری جنسیتی در جامعه نمی‌تواند به طور مستقیم بر ارتقای جایگاه زنان در سطوح مدیریت تأثیر بگذارد؛ بلکه با فراهم شدن زمینه اختصاص عادلانه فرصت‌ها و محدودیت‌ها برای زنان و مردان در تمام حیطه‌ها امکان ارتقای زنان در سطوح مدیریت نیز میسر گردد (فیضی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۵).

در جامعه امروز ارتقای زنان به پست‌های مدیریت بیش از پیش حائز اهمیت است. اشتغال زنان به ویژه در سطوح بالای مدیریت دارای پیامدهای مثبتی از قبیل رشد شاخص‌های توسعه انسانی زنان به تبع افزایش دانش و مهارت آنان و همچنین رشد فرهنگ عمومی، افزایش شاخص‌های بهداشتی، بهبود پیشرفت تحصیلی فرزندان زنان تحصیل کرده و ایجاد و تقویت احساس امنیت می‌باشد. رابطه دوسویه بین میزان مشارکت زنان در صحنه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی و میزان توسعه یافتگی کشورها مبین اهمیت پرداختن به موضوع ارتقای زنان به پست‌های مدیریت می‌باشد.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات پیشین هم‌راستا بوده و سهم کم زنان در مناصب مهم و اصلی نشریات را تأیید می‌کند. این نابرابری جنسیتی فاحش نشان از حضور ناکافی زنان در زمینه‌های مختلف علوم دارد. شواهدی وجود دارد که دلایل زیربنایی برای حضور کم‌رنگ زنان در دانشگاه، به‌طور کلی، و به‌عنوان سردبیر، به‌طور خاص، احتمالاً به این موارد برمی‌گردد:

- زنان کمتر از مردان برای سمت‌های مدیریتی نشریات دعوت می‌شوند؛ شاید به این دلیل که انتظار می‌رود سمت‌های مدیریتی را بیشتر مردان پوشش دهند.
- توزیع نابرابر مسئولیت‌های خانوادگی و اداری بین زنان و مردان؛ که ممکن است دسترسی زنان را برای تحقیقات و سایر نقش‌های رهبری محدود کند؛ چرا که زنان بسیار بیشتر از مردان به مراقبت‌های کودکان و کارهای خانه می‌پردازند. این سهم نامتعادل از کار ممکن است توانایی زنان را برای به‌عهده گرفتن نقش‌های رهبری مانند سردبیری

- محدود کند و در نهایت، پیشرفت شغلی آنها را به خطر انداخته یا مانع آن شود.
- زنان بیشتر از مردان با وقفه‌های شغلی مانند مرخصی زایمان مواجه هستند. اینگونه تداخلات شغلی و خانوادگی، همراه با دیدگاه‌های جنسیتی باعث می‌شود زنان بیشتر از مردان شرایط کاری نامطمئنی را تجربه کنند.
 - سوگیری جنسیتی؛ که ناخودآگاه ممکن است به دلیل ارزش‌گذاری کمتر دستاوردهای تحصیلی زنان باشد و این پیش‌فرض را تقویت کند که زنان برای نقش‌های رهبری ارشد، از جمله سردبیر، مناسب نیستند.
 - حضور کم‌رنگ زنان موفق به عنوان مربی و الگوی مناسب که به سایر زنان کمک کنند تا از نردبان ترقی شغلی بالا بروند.
 - گسترش فرهنگ مردانه در محیط‌های کاری از دیگر موانع ارتقای زنان است. انکار سوگیری جنسیتی توسط مردان، که هنوز اکثریت سمت‌های ارشد را در مؤسسات دانشگاهی اشغال می‌کنند؛ ممکن است عامل بازدارنده مهمی در اجرای سیاست‌ها جهت مقابله با موانع سیستمی باشد که نابرابری‌های جنسیتی را تداوم می‌بخشد.

در مجموع با تأکید بر یافته‌ها می‌توان استدلال کرد، برای رفع بی‌عدالتی جنسیتی و مشارکت بیشتر زنان در عرصه‌های علمی و بالتبع آن افزایش قدرت نرم، سیاست‌گذاری‌های کنونی در این حوزه ناکافی به نظر می‌رسد. به تعبیری، باید دانست که رشد و توسعه علوم جدید از طریق دگرگونی‌هایی که در ارزش‌های جامعه اتفاق می‌افتد، روی می‌دهد و باید بپذیریم زنان نیز، مانند مردان، می‌توانند نقش‌های مهمی در پیشرفت علم داشته باشند. ایران دارای منابع متعدد قدرت نرم است که باید این منابع را شناسایی و برای تبدیل آن به قدرت نرم تلاش کرد. یکی از این منابع ظرفیت زنان در افزایش قدرت علمی کشور که یکی از مصادیق قدرت نرم است، می‌باشد. چرا که یکی از زمینه‌هایی که می‌توان از ظرفیت‌های بالقوه جامعه زنان در راستای افزایش قدرت نرم استفاده کرد، عرصه علم و فناوری، تولیدات علمی و مشارکت‌های علمی است. اما برای استفاده از ظرفیت این سرمایه انسانی باید مقدمات و زیرساخت‌های لازم جهت مشارکت و حضور فعال‌تر آنها در زمینه‌های مختلف علمی و اجتماعی فراهم گردد. در این راستا بررسی کارشناسی دقیق برای شناسایی موانع و ارائه راهکار مورد نیاز است. در پیوند با

مطالعه حاضر می‌تواند به مواردی از جمله ایجاد زمینه‌های تعهد جدی برای جلوگیری از موضوع ریشه‌دار تعصب جنسیتی از سوی همه ذینفعان، مشتمل بر سردبیران، اعضای هیات تحریریه، ناشران، نویسندگان و مؤسسات دانشگاهی اشاره کرد. به عنوان مثال، ارائه آموزش به سردبیران و سایر کارکنان تحریریه در مورد گنجانیدن نیروهای زن در هیات تحریریه و همچنین پرهیز از سوگیری جنسیتی می‌تواند به صورت ناخودآگاه یک استراتژی مؤثر باشد. سردبیران نشریات باید از سیاست‌هایی حمایت کنند که برابری جنسیتی را ترویج می‌کنند و ناشران را تشویق کنند تا داده‌ها، مقالات و کارکردها در خصوص آمار جنسیتی را بی‌درنگ منتشر و در همه سطوح در دسترس عموم قرار دهند. تلاش‌های اخیر جوامع توسعه یافته ثابت کرده است که دستیابی به توسعه پایدار، جز با مشارکت فعال زنان امکان‌پذیر نیست و لازم است با شناخت موانع، مشکلات و محدودیتهای مشارکت زنان در تولید علم به رفع آنها اقدام کرد. همچنین علیرغم اینکه مدیریت زنان در جایگاه‌های مختلف، دستاوردهای شایان توجهی داشته؛ ولی تمایل عمومی در بیشتر سازمان‌ها به برگزیدن مدیران مرد معطوف است. به نظر می‌رسد در این میان عامل جنسیت بیش از شایستگی و توانمندی مورد توجه است.

از دیگر نتایج مطالعات نشان می‌دهد که داشتن سردبیر زن با افزایش حضور زنان به عنوان هیات تحریریه و همچنین انتخاب داوران زن مرتبط است. از آنجا که سردبیران اغلب از اعضای با تجربه هیات تحریریه انتخاب می‌شوند، به نظر می‌رسد حضور زنان به عنوان عضو هیات تحریریه به منظور تقویت برابری جنسیتی در سطح سردبیران نشریات علمی مؤثر است. این حضور فرصت‌هایی را برای رشد فکری و شبکه‌سازی فراهم می‌کند که می‌تواند کیفیت یک برنامه تحقیقاتی را بهبود بخشد یا فرصت‌های جدیدی را ایجاد کند. از طرفی عدم حضور زنان در میان دروازه‌بانان علمی نیز می‌تواند تنوع ایده‌ها، دیدگاه‌ها و ارزش‌ها را کاهش دهد. از اینرو افزایش تعداد زنان در جایگاه‌های بالای علمی برای مقابله با نابرابری‌ها در کل فرایند انتشارات علمی و دانشگاهی حایز اهمیت است.

برخی دیگر از راهکارهای اجرایی افزایش حضور زنان در برنامه‌های کشوری عبارتند از:

- رسیدن به خودباوری و ارزش دادن به توانمندی‌های زنان
- برنامه‌ریزی بلندمدت جهت آموزش مهارت و افزایش توانمندی‌ها
- حمایت زنان از طریق تشکل و سازمان‌های مردم نهاد

- تجدیدنظر در قوانین و ارائه سیاست‌هایی برای بهبود و توسعه موقعیت‌های استخدامی زنان و برابری جنسیتی
- انعطاف‌پذیری در محیط کار با توجه به مقاطع مختلف مانند بارداری، شیردهی و
- شرکت زنان در جلسات و سمینارهای ملی و بین‌المللی
- انتقال تجارب به مدیران زن در راستای واگذاری تدریجی مسئولیت‌ها

منابع

۱. آقاپور، مهدی؛ بازارگادی، مهنوش و آزادی احمدآبادی، قاسم (۱۳۸۸)، «ارزیابی میزا انطباق وضعیت اجتماعی اساتید زن در دانشگاه‌ها با مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی»، پژوهش زنان، دوره ۷، شماره ۳، صص ۲۶-۵.
۲. اعزازی، شهلا (۱۳۸۱)، «موقعیت زنان در مجلات تخصصی جامعه‌شناسی»، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۱، شماره ۴، تابستان ۱۳۸۱، صص ۱۱۱-۸۶.
۳. البرزی، شهلا و خیر، محمد (۱۳۸۷)، «راهکارهای اجرایی حضور زنان در برنامه ریزی های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند». پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۱، صص ۲۷-۷.
۴. بوشهری، علیرضا؛ سنجقی، محمدابراهیم؛ جعفری، اصغر؛ باقری، ابوالفضل و امامی رضوی، رابعه (۱۳۹۹)، «ارزیابی سیاست های علم و فناوری با رویکرد سیاست حمایت از محققین زن در بخش پژوهش و فناوری»، مطالعات راهبردی بسیج، دوره ۲۳، شماره ۸۸، صص ۸۹-۱۲۲.
۵. بنیادی نائینی، علی و صدوق، محمود (۱۳۹۶)، «شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه دیپلماسی علم و فناوری». مطالعات قدرت نرم. دوره ۷، شماره ۱۷، صص ۸۴-۶۰.
۶. پیروسی، معصومه و شیرخانی، علی (۱۳۹۸)، «نقش زنان در تقویت قدرت نرم از دیدگاه امام خامنه ای (مدظله العالی) با تأکید بر مؤلفه‌های اجتماعی»، آفاق امنیت، دوره ۱۲، شماره ۴۴، صص ۱۰۰-۶۷.
۷. پیشگاهی فرد، زهرا و اسدی راد، مریم (۱۳۸۲)، «بررسی رابطه میان آموزش عالی زنان در ایران و حضور آنان در عرصه های قانون گذاری»، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳، صص ۱۶۹-۱۵۹.

۸. تسلیمی، محمدسعید؛ نوروزی، خلیل؛ مخدومی، احمد و هاجری، مهدی (۱۳۹۶)، «ارائه چارچوب توسعه دیپلماسی علمی جمهوری اسلامی ایران از منظر خبرگان و مسئولان علمی و دیپلماسی کشور»، فصلنامه راهبرد، دوره ۲۶، شماره ۸۳، صص ۱۸۶-۱۶۵.
۹. تلیس و همکاران (۱۳۸۳)، «سنجش قدرت ملی در عصر فراصنعتی»، مترجم شکوه السادات حسینی، تهران، ابرار معاصر.
۱۰. جانعلی زاده چوب بستنی، حیدر (۱۳۸۶)، «تحلیلی بر جایگاه زنان در نهادهای علمی و تخصصی نخبه»، پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱۹۹-۱۷۳.
۱۱. جانعلی زاده چوب بستنی، حیدر؛ مقیمی، اعظم و امینی، مجید (۱۳۸۷)، «تبیین جامعه شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی»، پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۲، صص ۷۷-۴۷.
۱۲. جعفری، علی اکبر و قربی، محمدجواد (۱۳۹۷)، «منابع قدرت نرم جمهوری اسلامی ایران: مطالعه کمی سیاست‌های علم و فناوری»، فصلنامه پژوهشنامه انقلاب اسلامی، دوره ۸، شماره ۲۷، صص ۱۷۵-۱۵۱.
۱۳. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۶)، قدرت و منافع ملی (مبانی، مفاهیم و روش‌های سنجش)، تهران: انتخاب.
۱۴. حسن بیگی، ابراهیم؛ عساریان نژاد، حسین و رئیسی دهکردی، اردشیر (۱۳۹۵)، «واکاوی عناصر قدرت نرم در جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه امنیت ملی، دوره ۶، شماره ۱۹، صص ۴۵-۹.
۱۵. خسروی، محمدعلی؛ دهشیار، حسین و ابطحی، صفی ناز السادات (۱۳۹۱)، «چگونگی توانمندسازی زنان در عرصه تصمیم‌گیری سیاسی در ساختار تصمیم‌گیری ملی و بین‌المللی»، مطالعات روابط بین‌الملل (پژوهشنامه روابط بین‌الملل)، دوره ۵، شماره ۲۰، صص ۱۳۲-۹۹.
۱۶. داودی، علی اصغر (۱۳۹۴)، «دیپلماسی علم و فناوری ایران در افغانستان: فرصت‌ها و چالش‌ها»، پژوهش‌های راهبردی سیاست، دوره ۳، شماره ۱۱، صص ۱۲۷-۱۰۳.
۱۷. ذاکر صالحی، غلام‌رضا (۱۳۸۰)، «توسعه مشارکت زنان در آموزش عالی، به مثابه یک فرصت»، نشریه آموزش عالی، دوره ۲، شماره ۹، صص ۲۱-۱۸.
۱۸. رازقی، نادر؛ جانعلی زاده، حیدر و علیزاده، مهدی (۱۳۹۴). «سنجش سهم علمی زنان

- دانشگاهی رشته علوم اجتماعی (با تاکید بر عضویت در گروه های علمی و نشریات علمی - پژوهشی)»، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۹۳-۱۱۲.
۱۹. زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۱)، «تغییرات جایگاه شغلی زنان دانشگاهی در یک دهه، فصلنامه زن در توسعه و سیاست»، دوره ۱، شماره ۴، صص ۶۶-۵۳.
۲۰. زرقانی، هادی (۱۳۸۹)، «نقد و تحلیل مدل های سنجش قدرت ملی»، فصلنامه ژئوپلیتیک، دوره ۶، شماره ۱، صص ۱۸۰-۱۴۹.
۲۱. عزیزی، فیروزه (۱۳۸۹)، «نگرشی بر مشارکت زنان در عرصه علم و تکنولوژی در جهان»، پژوهشنامه زنان، سال ۱، شماره ۱، صص ۱۳۲-۱۰۷.
۲۲. عمادزاده، مصطفی (۱۳۸۲)، «اهمیت سرمایه گذاری در آموزش زنان»، پژوهش زنان، دوره ۱، شماره ۷، صص ۱۴۰-۱۱۵.
۲۳. عمادزاده، مصطفی و شهنازی، روح اله (۱۳۸۶)، «بررسی مبانی و شاخص های اقتصاد دانایی محور و جایگاه آن در کشورهای منتخب در مقایسه با ایران»، پژوهشنامه اقتصادی، دوره ۷، شماره ۲۷، صص ۱۷۵-۱۴۳.
۲۴. فتحی، لاله (۱۳۸۴). «زنان در عرصه مدیریت»، روزنامه همشهری، سال ۱۳، شماره ۳۸۰۳، ص ۱۰.
۲۵. فرهمند، مریم (۱۳۸۲)، «زن و تولید علم»، فصلنامه فرهنگ، شماره ۴۸، صص ۲۳۵-۲۲۱.
۲۶. فیضی، طاهره؛ موغلی، علیرضا؛ رفیعی، مجتبی و حسینی، سهیلا (۱۳۹۴)، «بررسی وضعیت شاخص های ارتقاء زنان به پست های مدیریتی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره ۲۳، شماره ۵، صص ۱۱۹-۱۱۱.
۲۷. گلشنی فومنی، رسول و مشهدی، ژیلا (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه هویت شخصی زنان با مشارکت اجتماعی آنان»، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱۳۷-۱۱۵.
۲۸. مبینی دهکردی، علی (۱۳۸۷)، طراحی الگو و راهبرد مرزشکنی دانش، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
۲۹. متقی، ابراهیم (۱۳۸۷)، «قدرت هوشمند و استراتژی تغییر چهره آمریکا در دوران اوباما»، مطالعات بسیج، دوره ۱۱، شماره ۴۱، صص ۷۸-۵۶.
۳۰. مقیمی، طلیعه؛ آراسته، حمیدرضا و محمدخانی، کامران (۱۳۹۶)، «توسعه دیپلماسی علم

- و فناوری در ایران و تأثیرات نظام آموزش عالی بر آن»، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۳، شماره ۳، صص ۲۰-۱.
۳۱. موسوی موحدی، علی اکبر و کیانی بختیاری، ابوالفضل (۱۳۹۱)، «دیپلماسی علم و فناوری»، نشاءالعلم، دوره ۲، شماره ۲، صص ۷۶-۷۱.
۳۲. مهاجری، ربابه (۱۳۸۳). «بررسی جایگاه زنان در مدیریت مطبوعات کشور، پژوهش های ارتباطی (پژوهش و سنجش سابق)»، شماره ۳۸، تابستان ۱۳۸۳، صص ۲۵۱-۲۷۲.
۳۳. نای، ژوزف (۲۰۰۳)، «قدرت نرم»، ترجمه محمد حسینی مقدم، نشریه راهبرد، دوره ۱۰، شماره ۲۹، صص ۳۸۰-۳۶۳.
۳۴. نای، ژوزف (۱۳۹۲)، آینده قدرت، ترجمه احمد عزیزی، تهران: نشر نی.
۳۵. نظیف کار، غزاله (۱۳۹۱)، «مرزهای جدید در دیپلماسی علم»، ترویج علم، شماره ۳، صص ۷۲-۶۷.
۳۶. نیکنامی، رکسانا (۱۳۹۸)، «جایگاه دیپلماسی علم و فناوری در شکل دهی به قدرت نرم (مطالعه موردی: اتحادیه اروپا)»، فصلنامه سیاست، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۴۹، شماره ۲، صص ۵۶۱-۵۸۵.
۳۷. ودیعه، ساسان؛ حضرتی صومعه، زهرا و عزیزآبادی فراهانی، زهرا (۱۳۹۶)، «بررسی جامعه شناختی نقش و جایگاه زنان در توسعه پایدار فضای زیستی کلان شهر تهران»، فصلنامه علوم محیطی، دوره ۱۵، شماره ۴، صص ۷۸-۶۵.
۳۸. هدائی، فاطمه و نورمحمدی، حمزه علی (۱۳۹۳)، «سهم زنان ایران در تولید و استنادهای علمی در حوزه های اولویت دار علم و فناوری جمهوری اسلامی ایران»، مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، سال ۱۲، شماره ۱، بهار ۱۳۹۳، صص ۶۶-۴۵.
۳۹. هومین فر، الهام. (۱۳۸۲)، «تحول جامعه پذیری جنسیتی»، پژوهش زنان. ۳ (۷). صص ۸۹-۱۱۳.
۴۰. یاسوشی، واتانابه و مک کانل، دیوید (۱۳۸۹)، قدرت نرم مطالعه موردی ژاپن و ایالات متحده، ترجمه محسن روحانی، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
41. Amrein, K., Langmann, A., Fahrleitner-Pammer, A., Pieber, T. R., & Zollner Schwetz, I. (2011). Women Underrepresented on Editorial Boards of 60 Major Medical Journals. *Gender Medicine*, 8(6), 378-387.

42. Cho., A. H., Johnson, S. A., Schuman, C. E., Adler, J. M., Gonzalez, o., Graves, S. J., Hubner, J. R., & et al. (2014). Women Are Underrepresented on the Editorial Boards of Journals in Environmental Biology and Natural Eesource Management. *PeerJ*, 2 (e542).
43. Frietsch, R., Haller, I., Funken-Vrohllings, M. & Grupp, H. (2009). Gender Specific Patterns in Patenting and Publishing. *Research Policy*, 38 (4), 590-599.
44. Fox., C.W., Duffy, M. A., Fairbairn, D. J., & Meyer, j. A. (2019). Gender Diversity of Editorial Boards and Gender Differences in the Peer Review Process at Six Journals of Ecology and Evolution. *Ecology Evolution*, 9 (24) :13636-13649. doi:10.1002/ece3.5794.
45. Gluckman, P.D., Turekian, V., Grimes, R.W. and Kishi, T., 2017. Science Diplomacy: A Pragmatic Perspective from the Inside, *Science & Diplomacy*, 6(4), 1-13.
46. Gutierrez, M.L., Gonzalez, M. R., Corral-Symes, R. & Gonzalez-Santiago, O. (2017). Women as Editors-in-chief of Environmental Science Journals. *F1000Research*, 6 (1167), pp 1-2.
47. Grinnell. M., Higgins, SH., Yost, K., Ochuba, O., Lobl, M., Grimes, P., & Wysong, A. (2019). The Proportion of Male and Female Editors in Women's Health Journals: A Critical Analysis and Review of the Sex Gap. *International Journal of Womens Dermatology*, 6 (1), 7-12.
48. Gollins, C.E., Shipman, A. R., & Murrell, D. F. (2017). A Study of the Number of Female Editors-in-Chief of Dermatology Journals. *International Journal of Women Dermatology*, 3 (4), 185-188.
49. Hinz, F. (2010). *New Frontiers in Science Diplomacy*, London: The Royal Society
50. Nye, J S. (2010). *Soft Power and Higher Education*. Massachusetts: Harvard University Press.
51. Lobl, M., Grinnell, M., Higgins, SH., Yost, K., Grimes, P., & Wysong, A. (2019). Representation of Women as Editors in Dermatology

- Journals: A Comprehensive Review. *International Journal of Women's Dermatology*, 6(1), 20-24.
52. Mauleon, E., Hillan, L., Moreno, I., Gomez, I., & Bordons, M. (2013). Assessing Gender Balance Among Journal Authors and Editorial Board Members. *Scientometrics*, 95 (1), 87-114.
53. Mozaffarian, M., & Jamali, H.R. (2008). Iranian Women in Science: A Gender Study of Scientific. *Aslib Proceedings*, 60 (5), 463-473.
54. Nye, J. (2004). *Power in the Global Information Age: From Realism to Globalization*, New York: Routledge Press.
55. Pinho-Gomes, A.C., Vassallo, A., Thompson, K., Womersley, K., Norton, R., & Woodward, M. (2021). Representation of Women Among Editors in Chief of Leading Medical Journals. *JAMA Network Open*, 4 (9).
56. Settles, Isis H; Cortina, L, M.; Malley, Janet; Stewart, A. J. (2006). The Climate for Women in Academic Science: The Good, The Bad and The Changeable", *Psychology of Women Quarterly*, Vol 30, pp 47-58.
57. Topaz CM, Sen S. Gender representation on journal editorial boards in the mathematical sciences. *PLoS One*. 2016;11(8): e0161357. doi: 10.1371/journal.pone.0161357.