



Universitatea Al. Ioan Cuza, Iași
Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice

Școala doctorală – Filosofie și Științe Social Politice

Domeniu de doctorat: Sociologie

-REZUMAT-

Transformări structurale pentru realizarea egalității de gen în știință. Impactul evoluției profesionale și personale asupra dezvoltării unei cariere de succes în mediul academic ieșean

Coordonator științific

PROF. UNIV. DR. DOINA BALAHUR

Doctorand

ICHIM GEORGE MARIAN

IAȘI

2018

Cuprins

<i>1. Introducere.....</i>	<i>3</i>
<i>2. Originalitatea cercetării.....</i>	<i>4</i>
<i>3. Direcțiile cercetării.....</i>	<i>6</i>
<i>4. Practici de gen în mediul academic și științific.....</i>	<i>8</i>
<i>5. Orientări practice asupra metodologiei cercetării. Obiectivele cercetării.....</i>	<i>14</i>
<i>6. Limite impuse de cultura și climatul organizațional din cadrul mediului academic și științific în dezvoltarea profesională și personală.....</i>	<i>19</i>
<i>7. Rezultatele finale ale tezei.....</i>	<i>25</i>
<i>8. Limite și direcții viitoare de cercetare.....</i>	<i>31</i>
<i>9. Demersuri pentru diseminarea rezultatelor.....</i>	<i>33</i>
<i>10. Bibliografie selectivă.....</i>	<i>34</i>

1. Introducere

Rapoarte statistice recente, precum „She Figures” (European Commission, 2016), ne amintesc că femeile reprezintă încă o proporție mică a nivelului superior managerial și a pozițiilor științifice din mediul academic și de cercetare, atât în Europa, cât și la nivel mondial. În ciuda faptului că numărul femeilor ce și-au finalizat studiile universitare (licență și masterat), obțin titlul de doctor și ocupă funcții academice a crescut constant în ultimele două decenii; în același timp, statisticile arată clar dezechilibrul ce persistă în ceea ce privește numărul, proporția, statutul și influența dintre femei și bărbați la nivelele superioare ale organismelor de luare a deciziilor. De exemplu, în Uniunea Europeană doar una din 10 universități este condusă de o femeie rector și doar o femeie la fiecare doi bărbați este nominalizată sau aleasă pentru pozițiile manageriale superioare și în cadrul comitetelor științifice. Ca o concluzie la cele amintite, numărul femeilor din mediul academic și științific, deși crește încet și constant, această creștere nu se regăsește și în ceea ce privește pozițiile manageriale de top (Balahur, 2013).

Pentru ca situația actuală să se îmbunătățească trebuie implementate anumite măsuri, programe și proceduri la nivel național, local și universitar: asigurarea unor proceduri transparente (Bruckmuller, Ryan, Rink & Haslam, 2014: 212); o definiție mai bună a criteriilor de selecție ce trebuie să se bazeze pe anumite principii (principiul competenței, performanței, meritului, etc.); acces nerestricționat pentru toți candidații interesați; dezbateri publice ale candidaturilor; o compoziție echilibrată între femei și bărbați în comitetele/comisiile de selecție pentru a diminua influența „clubului bărbaților”; activități de mentorat pentru femeile ce doresc să candideze;

recunoașterea și sporirea vizibilității femeilor (în știință și mediul academic) care să acționeze drept modele (Balahur, 2013).

2. Originalitatea cercetării

Pentru început putem aduce în discuție faptul că cercetările din domeniu (Galdi, Cadinu & Tomasetto, 2014; Rhoton, 2011; Lee & Faulkner, 2010) s-au concentrat, în special, pe problema generală a subreprezentării femeilor în mediul academic, pe diferențele de productivitate și salarizare sau au avut în vedere barierele legate de implementarea programelor de echilibrare a vieții de familie cu munca.

În încercarea de a stabili o legătură dintre volumul ridicat al sarcinile casnice pentru femeile din mediul academic/științific și neîndeplinirea atribuțiilor de la locul de muncă, cercetătorii (Armstrong, Riemenschneider, Allen & Reid, 2007; Kahn, Garcia & Bianchi, 2014) care au studiat dificultățile femeilor din mediul academic și științific în ceea ce privește echilibrarea vieții profesionale cu viața personală, au omis includerea în cadrul acestei ecuații a criteriului de gen, deci și al bărbaților, sau a experienței profesionale (seniori și juniori) pentru a putea identifica dacă dificultățile legate de echilibrarea acestor două sfere ale vieții diferă în cadrul categoriilor, astfel putându-se aprofunda evidențierea cauzelor care stau la baza acestor diferențe.

Propria cercetare își dorește să fie originală prin următoarele două aspecte, și anume:

-prin implicarea în analiza datelor obținute în urma administrării instrumentelor de culegere a datelor a unor comparații între diverse categorii

dihotomice de respondenți (în principal, în cadrul analizei calitative s-a avut în vedere gruparea în două mari categorii – senioare și junioare, în timp ce în cadrul analizei cantitative s-a operat și o divizare, pe lângă altele, între femei și bărbați). Astfel, cercetarea nu a urmat direcția principală a majorității studiilor din domeniu, studii care presupun, în majoritatea situațiilor, doar plasarea în prim planul cercetării a femeilor, privite ca grup unitar și indivizibil.

- conturarea aprofundată a traiectoriei profesionale și personale a femeilor din mediul academic și științific, reliefându-se aspectele care au căpătat o conotație deosebit de importantă pentru participantele la cercetare în ceea ce privește etapele de dezvoltare personală și profesională, putându-se alcătui un tablou individual și personal prin care se pot identifica barierele din mediul academic și științific și strategiile adoptate pentru depășirea acestora sau pentru adaptarea la noile condiții care au rezultat în urma confruntării cu asemenea bariere personale și/sau profesionale. În acest sens, un astfel de obiectiv este foarte rar întâlnit în literatura de specialitate (de exemplu, un astfel de obiectiv se poate constata într-un studiu efectuat de către Balahur & Balahur, 2010; însă care are ca grup țintă tinerele care își doresc să urmeze o carieră în arii profesionale dominate de către bărbați), literatură care s-a concentrat pe identificarea unor probleme specifice care stau la baza dificultăților întâmpinate de către femeile din mediul academic și științific.

3. Direcțiile cercetării

În mod tradițional, persoanele care dețineau „cunoștințele” erau numiți în poziții de putere. Aceste ierarhii au fost înlocuite cu o nouă ierarhie care are la bază „performanța”. În acest mediu nou, performanța se măsoară prin rezultatele obținute (cercetări efectuate) și grant-urile câștigate. În termeni de succes în carieră, femeile sunt mult mai vulnerabile în fața noii culturi organizaționale (Sunny, Conner, McPherson, Midson & Wilson, 2011: 45); fapt care m-a determinat să-mi concentrez atenția asupra identificării factorilor care limitează **succesul** femeilor în mediul academic și științific.

Pornind de la concluziile studiilor și cercetărilor existente, scopul acestui studiu (referitor la evoluția profesională și personală care contribuie la dezvoltarea unei cariere de succes în mediul academic ieșean) constă în înțelegerea modului în care experiențele formale și informale influențează dezvoltarea profesională și promovarea femeilor în funcții academice superioare, din perspectiva femeilor (cât și a bărbaților, în ultima parte a cercetării) participante la studiu.

În continuare, o altă direcție a cercetării dorește să identifice dacă organizațiile feminine sau evidențierea problemelor cu care se confruntă femeile în mediul academic și științific au un rol în dezvoltarea profesională a acestora. De exemplu, se precizează că femeile din mediul academic care sunt active în cadrul organizațiilor feminine sau care își spun părerea cu privire la inegalitățile de gen din mediul academic au de suferit atât din punct de vedere profesional, cât și social (în cadrul relațiilor cu ceilalți colegi sau superiori). De asemenea, se aduce în discuție că anumite femei neagă existența sexismului în mediul universitar (Rhoton, 2011: 696). Altele se

disociază de celelalte colege pentru a evita să fie percepute ca fiind implicate din punct de vedere politic în „problemele femeilor”. Aceasta (Rhoton, 2011) consideră că prin asocierea științei cu masculinitatea, femeile din mediul academic vor adopta comportamente masculine pe care le consideră mult mai potrivite în acest mediu (Rhoton, 2011: 699).

O altă direcție de cercetare prezentă în această lucrare constă în încercarea de a identifica dacă există o diferență între femei și bărbați în ceea ce privește capacitatea managerială și dacă aceasta stă la baza numărului mic de femei din pozițiile academice și științifice de conducere. Unul dintre studiile de specialitate din domeniul egalității de gen (Castillo Baltodano, Carlson, Witcher Jackson & Mitchell, 2012) a demonstrat că femeile nu doar că dețin aptitudinile necesare unui bun manager, ci și că femeile sunt pregătite să dețină roluri manageriale de o deosebită importanță. În acest sens, autorii se întrebă în ce mod ne putem asigura ca mult mai multe femei să ocupe funcții de conducere academice?

Unul dintre impedimentele majore în calea dezvoltării profesionale ale femeilor din mediul academic se referă la climatul în care acestea își desfășoară activitatea (Peterson, 2014: 57). Astfel, am considerat de cuviință necesitatea ca cercetarea să se concentreze și pe această dimensiunea pentru a putea observa dacă climatul academic produce efecte, pozitive sau negative, în dezvoltarea profesională și care este modalitatea în care acestea se produc.

Climatul organizațional afectează în mod profund rezultatele femeilor care își desfășoară activitatea în mediul academic. Acestea tind să fie mai puțin satisfăcute de locul de muncă și sunt mult mai predispuse să renunțe la carieră spre deosebire de bărbați (O'Connor, 2012: 88).

4. Practici de gen în mediul academic și științific

Pornind de la lucrarea lui Acker (1990), aceasta face referire la patru practici de gen interconectate în ceea ce privește structura, cultura, interacțiunea și identitatea (Acker, 1990: 140). Aceasta oferă mai multe exemple de aranjamente structurale, toate privind alocarea de personal, descriind reproducerea segregării de gen în planificarea carierei, pozițiile ierarhice, etc. Modurile în care locurile de muncă sunt descrise, precum și modul în care sarcinile și procesele de lucru sunt coordonate, par să includă și o dimensiune de gen, contrar ideologiei existente în cadrul organizațiilor, cea care „presupune un statut neutru, din punct de vedere al genului, al oricărei poziții profesionale” (Acker, 1990: 151).

Dintr-o perspectivă generală, genul este o caracteristică individuală. Acesta se reflectă în ceea ce sunt oamenii, modul în care aceștia se comportă, modul în care aceștia se văd pe ei înșiși (Kolb, 2013: 242).

Cultura organizațională, privită sub forma unui proces sau practică de gen, se referă la simboluri, imagini, reguli și valori care, în mod implicit și explicit, justifică deosebirile de gen din organizații. Practicile de gen generate de interacțiunea socială se focalizează pe rolul bărbaților și femeilor în organizație (orientare pe sarcini sau emoție socială), pe caracteristicile statusurilor (specificate sau nespecificate) (Benschop & Doorewaard, 2012: 227).

Crearea unei egalități de gen durabile s-a dovedit a fi complexă (Acker, 2006: 442), în timp ce schimbările planificate, rareori duc la rezultatele planificate. Studiile anterioare din literatura de specialitate au

indicat mai multe motive care determină succesul limitat al inițiativelor privind egalitatea de gen, de exemplu: superficialitatea politicilor de gen (de Vries, 2010: 28), aplicarea deficitară și fragmentată (Benschop & Verloo, 2006: 22) și puterea structurală limitată a agenților de schimbare (Meyerson & Kolb, 2000: 568).

Inițiatiivele privind egalitatea de gen continuă să se întâlnească cu rezistențe ascunse sau deschise, iar ele sunt extrem de controversate. Programele de egalitate sunt adesea văzute drept opusul unor politici de carieră bazate pe merit și avansare individuală, fapt ce îngreunează implementarea acestora (van den Brink & Stobbe, 2014: 163).

În viziunea lui Acker (1990), noțiunile de proces și practică de gen sunt întrepătrunse și se referă la practici concrete care sunt modelate prin și în termeni distinctivi în ceea ce privește masculinitatea și feminitatea, respectiv femei și bărbați (Acker, 1990: 142). În ceea ce privește identitatea personală, oamenii sunt identificați – și se identifică pe ei înșiși – ca femei și bărbați. Identificarea implică acceptarea și reproducerea nu numai a distincției psihologice și biologice dintre femei și bărbați, ci și a normelor implicite și explicite, respectiv a regulilor legate de evaluarea masculinității și feminității (Acker, 1990: 146). Punctul esențial este acela că bărbații sunt luați ca etalon, și este de așteptat ca femeile să se comporte asemănător cu bărbații, să aibă aceleași caracteristici și tipare de viață (European Commission, 2000: 37).

Pentru a obține o mai bună înțelegere a persistenței diviziunii de gen a muncii, Acker (2006) examinează regulile și codurile care prescriu comportamentul la locul de muncă și relația dintre viața privată și cea profesională. Potrivit lui Acker, aceste reguli și coduri se bazează pe ideea abstractă a „lucrătorului fără trup”, un lucrător „ideal” care nu are nici trup, nici gen (Acker, 2006: 458).

Caracteristicile „lucrătorului fără trup” (de exemplu, disponibilitatea de a-și desfășura activitatea cu norma întreagă, înaltă calificare) sunt prezentate în toate documentele din organizații ca fiind neutre din punct de vedere al genului. Cu toate acestea, caracteristicile „lucrătorului fără trup” corespund mai degrabă caracteristicilor bărbaților, decât cu cele ale femeilor (Benschop & Doorewaard, 2012: 227). Așa cum am mai spus, practicile de gen contribuie la apariția unor diferențe între femei și bărbați, dând naștere la noțiuni precum cea a „lucrătorului fără trup”. Noțiunea abstractă a „lucrătorului fără trup” este încărcată, implicit, cu conotații masculine. Această prejudecată de gen este susținută de doi factori care influențează practicile de gen de la locul de muncă: conotații de gen ale responsabilităților de îngrijire și ale profilurilor de calificare. Aceste conotații produc și consolidează oportunități inegale pentru bărbați și femei atunci când se dorește obținerea de locuri de muncă de înaltă calificare sau de conducere (Acker, 1990: 149; Acker, 2006: 448).

Stereotipurile de gen operează diferit, în funcție de statutul personal și profesional. În ceea ce privește statutul personal, de exemplu, mamele se pot confrunta cu mai multe reacții negative, decât alte grupuri de femei în ceea ce privește salarizarea și promovarea. De asemenea, statutul profesional, în sensul de poziție ierarhică, produce efecte diferite. Comportamentul agentic este văzut ca fiind legitim atât pentru femeile, cât și pentru bărbații aflați în poziții înalte ale organizației (Kolb, 2013: 249).

Cultura organizațională ia naștere sub influența condițiilor structurale, cum ar fi oportunitățile, puterea și distribuția personalului feminin și masculin proporțională. Pentru a înțelege persistența inegalităților de gen din mediul academic și științific este, de asemenea, importantă dobândirea unei înțelegeri asupra proceselor latente, subtile și indirecte întâlnite în cadrul organizațiilor și care stau la baza diferențelor de gen.

Aceste procese apar sub denumirea de cea de-a doua generație de bariere de gen (Ibarra, Ely & Kolb, 2013: 63). În acest sens, se poate afirma că „procedurile raționale și organizarea instituțională dau naștere la o aparență de neutralitate și impersonalitate care ascunde clasa, rasa și genul” (Benschop & Doorewaard, 1998:5).

Barierile invizibile care produc efecte asupra dezvoltării profesionale ale femeilor din mediul academic sunt efectul faptului că multe femei și mulți bărbați proclamă că nu există nici o inegalitate de gen în organizația lor, mai ales în departamentul lor. Cu toate acestea, acțiunile din cadrul organizațiilor care conduc la inegalități de gen sunt clar vizibile și ușor de recunoscut. Din cauza discursului dominant al egalității între femei și bărbați, practicile de gen nu pot fi interpretate ca atare. Acest discurs din organizație poate fi interpretat ca o manifestare a normelor de gen care definesc relațiile de gen ca fiind normale și nevătămătoare pentru femeile din mediul academic și științific. Astfel, mulți angajați se identifică treptat cu normele și valorile organizaționale, asimilându-le drept corespunzătoare pentru atingerea obiectivelor organizaționale (Ely & Meyerson, 2000: 593; Champagne, 2009: 19).

Cea de-a doua generație de bariere de gen reprezintă bariere invizibile în accesarea femeilor în poziții academice de conducere, avându-și rădăcina în convingerile culturale cu privire la gen, precum și în structurile, practicile și modelele de interacțiune de la locul de muncă și care favorizează bărbații. A doua generație a practicilor de gen poate părea, la prima vedere, ca fiind neutră (din punct de vedere al genului), dar ele pot rezulta în diferite experiențe pentru femei și bărbați, cât și pentru diferite grupuri de femei și bărbați. Din acest punct de vedere, genul este mai mult decât un atribut al persoanei fizice, fiind văzut ca un sistem instituționalizat de practici sociale și culturale încorporate în ordinele negociate (Kolb, 2013: 255).

A doua generație de bariere de gen acoperă și problemele ce țin de aspectele ce contează la locul de muncă și modul în care se realizează evaluarea acestora. În acest sens, se oferă drept exemplu activitatea invizibilă a inginerilor femei care încearcă să anticipeze problemele, cu mult înainte ca acestea să se întâmple, căutând să integreze activitatea celorlalți și să construiască o echipă, lucruri care ulterior nu sunt vizibile (Kolb, 2013: 256).

Un ultim aspect cu privire la cea de-a doua generație de bariere de gen și care are în vedere negocierea asupra compensației și poziției în organizație, se concentrează pe legătura dintre locul de muncă și alte aspecte ale vieții personale. Programul de lucru flexibil, indiferent dacă este adoptat în mod formal sau informal, se află, de asemenea, în domeniul de aplicare al negocierilor. Accesul la aceste beneficii este modelat de ipotezele privitoare la cine poate face uz de ele și modul în care aceste alegeri pot afecta cariera (cel mai probabil în mod negativ). Prin urmare numai anumite persoane ar putea fi văzute ca fiind legitime să negocieze politici flexibile de lucru, bărbații fiind mai puțin susceptibili de a negocia pentru aceste beneficii (Kolb, 2013: 257). Negocierea pentru o poziție în managementul academic și științific poate atrage atenția asupra faptului că femeile sunt trecute cu vederea, iar slaba valorizare a muncii invizibile poate evidenția faptul că prejudecata influențează evaluarea performanțelor și oferirea de compensații (Kolb, 2013: 260).

La momentul actual, în literatura de specialitate (Acker, 1990; de Vries, 2010), se pune accent pe modul în care genul este în mod constant redefinit și negociat în practicile cotidiene, modul în care femeile și bărbații interacționează, precum și modul în care acest lucru contribuie la construirea identității de gen (Acker, 1990: 146; de Vries, 2010: 70).

Acțiunile de gen – „doing gender” – (comportament sau gândire într-un mod pe care societatea le-a etichetat ca fiind feminin sau masculin)

implică un complex social ghidat de activități micropolitice și interacționale, sub forma unor activități specifice femeilor sau bărbaților, producând aranjamente sociale bazate pe categorii de gen privite ca fiind naturale și normale și care legitimează modalitățile de organizare a vieții sociale. Astfel, ordinea socială rezultată, care se presupune că reflectă diferențe naturale, reprezintă un puternic stimulator și legitimator al aranjamentelor ierarhice (Champagne, 2009: 12; Benschop & Brouns, 2003:199).

Conceptualizarea genului ca practică socială este situat în conformitate cu ideea că capacitatea individuală și structura socială ar trebui să fie conceptualizate în mod dual: ele presupun reciprocitate, structurile sociale reprezentând mediul și rezultatul acțiunilor organizate. Cu alte cuvinte ne bazăm pe structurile sociale atunci când facem ceva și în același timp reproducem structurile sociale (van den Brink & Stobbe, 2009: 453).

Structurile sociale pot fi activatoare sau constrângătoare – acestea putând fi mobilizate pentru realizarea obiectivelor, dar, de asemenea, pot reprezenta bariere în calea realizării acestora. În acest sens, ia naștere o diferențiere între practicarea genului și practicile de gen pentru a se înțelege dualitatea în producerea și reproducerea genului. Ființele umane sunt capabile și conștiente de interesele lor care se reflectă în acțiuni. În același timp cele mai multe acțiuni (de gen) sunt caracterizate printr-o rutină de a face lucrurile, fiind neintenționate (Benschop, 2009: 222). Această rutină, în ceea ce privește practicile de gen, are la bază anumite imagini internalizate, relativ stabile și inerte. Posibilitățile de schimbare devin evidente atunci când se dezvăluie imaginile internalizate și se reflectă asupra lor (Acker, 2006: 451; van den Brink & Benschop, 2014: 465).

5. Orientări practice asupra metodologiei cercetării. Obiectivele cercetării

Ob.1. Examinarea evoluției personale și a carierei profesionale a femeilor din mediul academic și științific al Universității „Al. I. Cuza” din Iași.

Cu privire la acest obiectiv (examinarea evoluției personale și a carierei profesionale a femeilor din mediul academic și științific al Universității „Al. I. Cuza” din Iași) am decis să folosesc o metodă calitativă pentru că doresc să identific anumite evenimente și caracteristici definitorii ale femeilor din mediul academic prin punerea accentului pe experiențele subiective ale acestora. Cercetarea calitativă încurajează, așa cum afirmă Scheele (2005), descoperirea continuă a problemelor și observarea realității din punctul de vedere al subiecților examinați.

Am ales să mă folosesc de metoda studiului de caz pentru că prin intermediul acesteia se pot surprinde, în mod secvențial și foarte precis, etapele de dezvoltare profesională a femeilor din mediul academic și științific, ținând cont de faptul că realitatea mediului academică este una foarte dinamică. În acest sens Grunbaum (2007) afirmă că studiul de caz este o strategie de cercetare ce se concentrează pe înțelegerea dinamicii realității (Grunbaum, 2007: 79). Foarte multe cercetări care au studiat problemele pe care le înfruntă femeile din mediul academic au apelat la metoda studiului de caz pentru că, așa cum afirmă Noback, Broersma & van Dijk (2013), această

metodă nu caută răspunsuri, ci doar accentuează problemele (Noback, Broersma & van Dijk, 2013: 8).

Pe lângă observație, principalul instrument de culegere a datelor a constat într-un interviu de tipul „povestea vieții”. Din punct de vedere metodologic, alegerea acestui tip de interviu nu este întâmplătoare deoarece prin intermediul interviului de tipul „povestea vieții” se pot exprima experiențe de o complexitate ridicată (Rhoten & Pfirman, 2007: 61).

Acest tip de interviu este deseori considerat ca aparținând metodologiei feministe. Punctele principale ale acestui instrument au în vedere continuitatea celor relatate și reflecția personală a celor intervievați.

Ob. 2. Analiza principalelor mecanisme și strategii adoptate de către femeile din mediul academic și științific ieșean în scopul de a face față cerințelor pe care le presupune desfășurarea activităților profesionale în acest mediu.

În ceea ce privește acest obiectiv, m-am gândit (după lectura mai multor studii) că pot să evidențiez diversele probleme cu care se confruntă mamele, spre deosebire de femeile fără copii cu privire la îndeplinirea sarcinilor familiale, respectiv, de la locul de muncă. Cele mai multe dintre studiile cu privire la acest subiect au aplicat ca și instrument de culegere a datelor, interviul, lucru pe care doresc să-l fac și eu.

Pentru realizarea acestui obiectiv se va apela la datele obținute în urma realizării unor interviuri semi-structurate de tip „povestea vieții”, la fel ca și în cazul unui studiu efectuat recent pe femeile care ocupă funcții de management din diverse arii de activitate (împărțite pe categorii de vârstă) prin care s-a urmărit identificarea etapelor de dezvoltare educațională și profesională, precum și a stereotipurilor/barierelor întâmpinate de acestea

(Weerahannadige & Cohen, 2014: 155), ce se vor concentra asupra femeilor (cu sau fără copii) care ocupă funcții academice superioare sau nu. Prin intermediul interviurilor se dorește a se afla dacă între femeile junioare și senioare există diferențe în ceea ce privește accederea într-o funcție superioară academică și, dacă da, care sunt cauzele unei astfel de situații.

Prin acest obiectiv doresc să descopăr strategiile pe care le adoptă femeile din mediul academic și care le ajută să depășească diversele obstacole cu care se pot confrunta în acest mediu, descris de mulți cercetători (Balahur, 2013; Cook & Glass, 2013; Kahn, 2012) ca fiind unul în care masculinitatea primează, și care împiedică accesul sau promovarea femeilor, precum: responsabilitățile domestice, rigiditatea structurilor instituționale, discriminarea, obstacolele psihologice.

3. Evaluarea culturii și a climatului organizațional din cadrul mediului academic ieșean în ceea ce privește îndeplinirea și desfășurarea sarcinilor academice și științifice a personalului, respectiv, cu privire la satisfacția personală și profesională a acestora.

Prin acest obiectiv doresc să aduc în prim plan diferențele de ordin cognitiv, social, cultural și economic dintre femei, bărbați, dintre cei aflați în poziții academice/științifice diferite, din personalul academic fără și cu copii, căsătoriți sau nu, care își desfășoară activitatea în mediul academic și științific, prin aplicarea unui chestionar structurat.

Pentru îndeplinirea acestui obiectiv vor fi folosite date colectate prin intermediul unui chestionar structurat aplicat, așa cum se poate observa, nu doar femeilor, ci și bărbaților care își desfășoară activitatea în mediile mai sus amintite. Deși la o primă vedere s-ar putea considera că ar fi mai indicat ca un astfel de obiectiv să poată fi atins prin aplicarea unui interviu de

profunzime, ținând cont că se urmărește identificarea opiniilor unor persoane, totuși am decis să mă raliez direcției de cercetare prezente în diverse studii (Bruckmuller, Ryan, Rink & Haslam, 2014) pe tema problemei subreprezentării femeilor în funcții de conducere din mediul academic și științific, care accentuează lipsa de eficiență a metodelor calitative în cercetările pe această temă. Astfel, Bruckmuller, Ryan, Rink & Haslam (2014) spune că femeile din mediul academic se simt mai în siguranță atunci când opiniile lor sunt colectate prin intermediul chestionarului, deci, pe cale de interpretare, mai sincere (Bruckmuller, Ryan, Rink & Haslam, 2014: 220).

5.1. Action research (cercetarea acțiune)

Cercetarea acțiune presupune că în cazul în care se dorește obținerea de noi cunoștințe practice despre o problemă socială, nu se va porni de la o întrebare de cercetare ca în cazul studiilor academice tradiționale, ci de la ceea ce ne interesează în practică, de la prezentarea, evidențierea problemelor care apar în viața profesională, socială a persoanelor, grupurilor studiate.

Acest tip de cercetare se axează atât pe învățarea celor care participă la studiu, cât și pe actul de învățare a cercetătorului prin intermediul unui proces „democratic” de împărtășire a cunoștințelor, în vederea promovării, stimulării acțiunii sociale. Crearea unei legături „democrate” între respondenți și cercetător reprezintă o etapă care, nu doar că este importantă, ci și consumatoare de timp (Kemmis, 2001: 76).

În ceea ce privește selecția eșantionului, cercetarea acțiune pune la dispoziția cercetătorului decizia de a selecta persoanele considerate optime de a lua parte la cercetare, fără nici un fel de constrângere, considerându-se că acesta (cercetătorul) este singurul care poate ști ce fel de respondenți sunt

potrivii. Însă, de regulă, depinde de disponibilitatea și gradul de interes al respondenților față de problematica adusă în discuție (Brydon-Miller, Greenwood & Maguire, 2003: 22).

Ca în toate cercetările, analiza datelor reprezintă pasul cel mai dificil de întreprins, însă care aduce cele mai mari satisfacții. Cu toate acestea, în cercetarea acțiune analiza datelor reprezintă un proces continuu ce presupune o reflecție începută încă din etapa de colectare a datelor (Noffke & Somekh, 2005). Acest lucru a condus ca pe parcursul realizării lucrării să îmi modific obiectivele cercetării datorită noilor aspecte relevate de către participanți. Concret, implicarea participanților în studiu a constat în stabilirea temelor de interes, au luat parte la administrarea instrumentelor de cercetare, am diseminat rezultatele parțiale ale cercetării în prezența acestora în cadrul întâlnirilor proiectului *STAGES (Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science)* (Balahur, 2015), oferindu-mi noi direcții de cercetare.

5.2. Abordarea mixtă

Creswell (2009) afirmă că abordarea calitativă și cea cantitativă nu trebuie văzute ca fiind total opuse, ci ca având un conținut care are un continuum propriu. În cadrul acestui continuum, metodele mixte de cercetare se situează la mijloc datorită faptului că încorporează elemente atât ale abordării calitative, cât și ale celei cantitative.

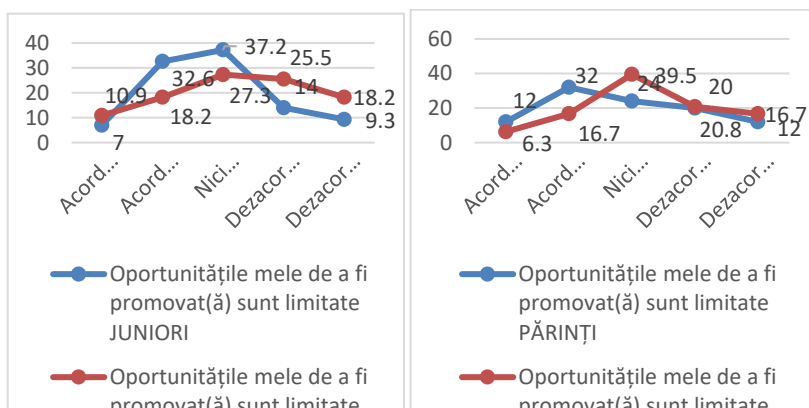
Prin intermediul unei metodologii mixte se poate atinge diferite domenii de cunoaștere (Lingard, Albert & Levinson, 2008: 3) sau se poate încuraja și permite expresia unor diferite experiențe sau aspecte ale cunoașterii. De exemplu, așa cum afirmă Creswell (2003), răspunsul unor persoane la o întrebare, în cadrul unui interviu, poate fi diferit de răspunsul

dat la o întrebare din cadrul unui chestionar, chiar dacă întrebare privește, în totalitate, același aspect asupra unui fenomen. Cu toate acestea, utilizarea paralelă a celor două abordări (calitativă și cantitativă), chiar dacă nu poate oferi rezultate care pot fi coroborate, poate scoate în evidență amploarea aspectelor care alcătuiesc fenomenul studiat (Creswell, 2003: 98).

Așa cum am amintit anterior, cercetarea al cărei eșantion este alcătuit din personalul academic și științific ieșean are la bază abordarea secvențial exploratorie. În contrast cu abordarea secvențial explicativă, această abordare debutează prin colectarea și analiza datelor calitative. Plecând de la rezultatele exploratorii (din prima fază), cercetătorul inițiază faza cantitativă pentru a testa sau generaliza rezultatele inițiale (din prima fază – calitativă) (Caracelli & Greene, 1997: 14).

6. Limite impuse de cultura și climatul organizațional din cadrul mediului academic și științific în dezvoltarea profesională și personală

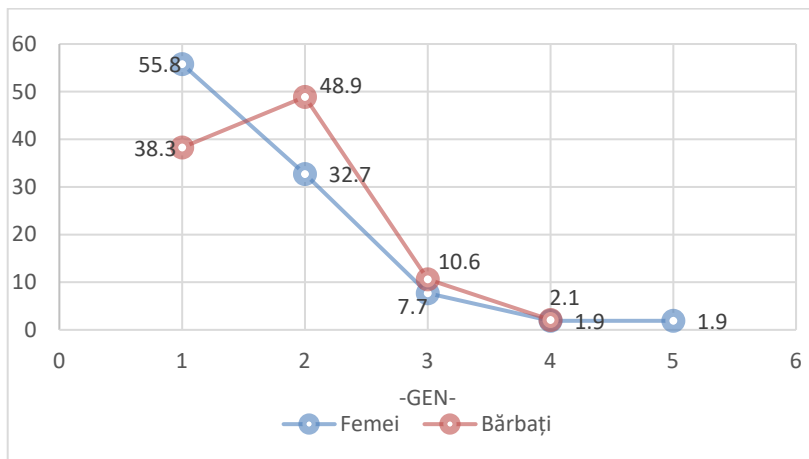
Promovare în mediul academic. Figura 1. *Satisfacția față de posibilitățile de promovare în mediul academic și științific, în funcție de experiența profesională și statutul parental*



Percepția asupra șanselor de promovare în funcție de experiența profesională, respectiv de către personalul academic cu și fără copii nu a făcut obiectul studiilor în domeniul egalității de gen în mediul academic. Însă, pentru a menține linia începută în etapa cercetării calitative, în care participanții la cercetare au fost împărțiți în funcție de aceste aspecte și pentru că ipotezele au fost construite plecând de la concluziile trase în etapa calitativă, consider că este important să introduc drept variabile și aceste dimensiuni. Din figura 8 se poate observa că persoanele care au cel puțin un copil și juniorii sunt afectate de către lipsa oportunităților de a fi promovate. În cazul persoanelor cu copii, într-o proporție de 44%, consideră că șansele de promovare le sunt limitate, în timp ce, doar 23% dintre persoanele fără copii au aceeași percepție. O explicație pentru această diferență ar putea-o reprezenta faptul că părinții conștientizează că având copii, deci responsabilități familiale, au șanse mai mici de promovare. În schimb, între juniori și seniori se înregistrează o diferență mai mică, de 10.1%, în favoarea seniorilor, dacă luăm în considerare șansele mai ridicate de a promova.

Relațiile de mentorat și rețelele informale academice și științifice.

Figura 2. Satisfația față de raporturile de mentorat din mediul academic și științific, în funcție de gen



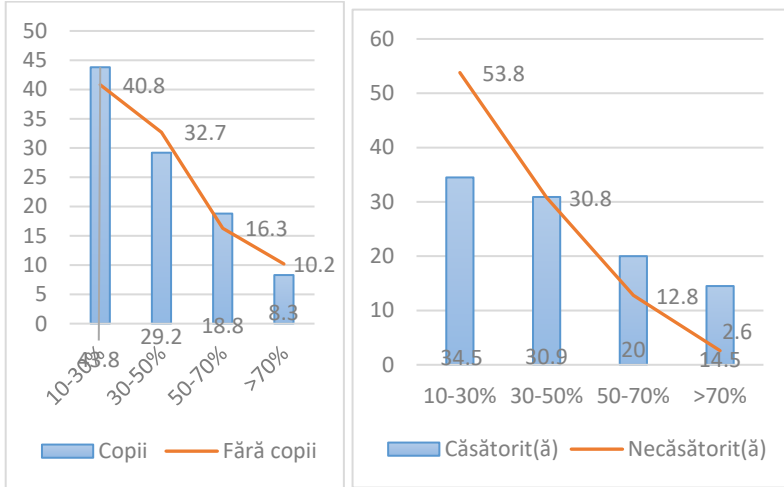
Item: Am colegi care îmi pot oferi sfaturi legate de muncă (Scală Likert)

Literatura de specialitate amintește rolul esențial al relațiilor de mentorat în problematica subreprezentării femeilor în pozițiile superioare academice, mentorul sprijinând discipolul în dezvoltarea aptitudinilor necesare în cariera academică/științifică (Gardiner, Tiggemann, Kearns & Marshall; 2007). Astfel de relații, afirmă autorii menționați anterior, sunt specifice mai degrabă bărbaților. Relațiile de mentorat nu trebuie văzute în lumina singularității mentorului. Conform unui studiu realizat de către Knouse (2001) s-a constatat că este foarte dificil ca un singur mentor să îndeplinească toate nevoile unui discipol, astfel că de cele mai multe ori o persoană caută calitățile pe care le consideră ca fiind necesare unui bun mentor în mai multe persoane. Un alt aspect al importanței relațiilor de mentorat constă, așa cum reiese dintr-un studiu realizat de către Blau, Currie,

Crosen & Ginther (2010), în sporirea productivității academice (participarea la conferințe, publicarea, obținerea de granturi) în rândul discipolilor prin faptul că aceștia beneficiază de sprijinul mentorilor pentru atingerea obiectivelor profesionale.

Rezultatelor studiilor de specialitate amintite nu corespund cu răspunsurile oferite în cadrul cercetării de față, atât de femei, cât și de bărbați. Astfel, se înregistrează o mai mare pondere a femeilor (55.8%) care sunt foarte mulțumite de raporturile avute cu colegii de la care pot învăța, spre deosebire de bărbați, care doar în proporție de 38.3% sunt foarte mulțumiți cu privire la acest aspect. Însă, per total, se poate observa un echilibru între femei (88.5%) și bărbați (87.2%) atunci când se ia în considerare categoriile scalei care vizează acordul pozitiv în ceea ce privește satisfacția față de existența unor persoane care pot avea calitatea de mentori, putându-se concluziona că nici unuia dintre sexe nu îi este „restricționat” accesul spre mentori care îi pot ajuta în dezvoltarea ulterioară a carierei academice și științifice.

Activitatea de cercetare. *Figura 3. Proporția din totalul programului de muncă dedicată activității de cercetare în mediul academic și științific, în funcție de statutul parental și statutul marital*



Item: Care este proporția din durata săptămânală de lucru pe care o petreceți desfășurând activitatea de cercetare?

Acker & Armenti (2004) au ajuns la concluzia că femeile cu familie și/sau copii nu au suficient timp pentru cercetare datorită responsabilităților casnice și a programului de lucru inflexibil. Acest fapt face ca persoanele căsătorite și, mai ales, cele cu copii, să ajungă să își traseze noi obiective profesionale. Astfel, chiar dacă sunt mai competente decât persoanele necăsătorite și cele fără copii, lipsa activității de cercetare, care are cea mai mare pondere legată de promovarea academică, conduce la stoparea, iar în cel mai bun caz, la încetinirea progresului profesional.

Din prima diagramă a figurii 14.2 se poate, într-o anumită măsură, trage concluzia că existența unui copil face mult mai dificilă desfășurarea activităților de cercetare, personalul academic și științific care are în îngrijire

copii (43.8%) preferând într-o mai mare măsură, în comparație cu personalul fără copii (40.8%), să întreprindă astfel de activități într-o proporție cuprinsă între 10 și 30%. În schimb, în contradicție cu studiul lui Acker & Armenti (2004), căsnicia, se observă, nu doar că nu reprezintă un impediment în calea desfășurării activităților de cercetare, ci le și favorizează. Cel de-al doilea panel evidențiază că personalul academic necăsătorit (53.8%) înregistrează un procent mult mai mare, decât persoanele căsătorite (34.5%), în ceea ce privește alocarea unei proporții din timpul total de lucru între 10 și 30 % activităților de cercetare, în timp ce, cu privire la alocarea unei proporții din timpul total de lucru mai mare de 70% pentru activitățile de cercetare, situația se inversează: personalul academic căsătorit înregistrând un procent de 14.5%, iar cel fără partener 2.6%. Astfel, există posibilitatea ca în cazul personalului academic/științific, partenerul să ușureze îndeplinirea sarcinilor casnice, preluând unele sau majoritatea acestora, iar persoanele din mediul academic putând să se concentreze pe îndeplinirea sarcinilor legate de activitatea de cercetare.

7. Rezultatele studiului

Plecând de la scopul acestei lucrări care constă în realizarea unui studiu complex privind dificultățile care le întâmpină femeile din mediul academic și științific ieșean atunci când doresc să-și construiască o carieră pe care femeile să o considere de succes, indiferent dacă este vorba de a accede într-o poziție managerială sau doar de a ajunge pe o treaptă profesională superioară, oferind o atenție specială primului aspect (ocuparea unei poziții manageriale academice), voi încerca, în cele ce urmează, să

subliniez unele dintre cele mai importante aspecte ale rezultatelor tuturor etapelor de cercetare.

Srijin profesional. S-a putut observa, în cadrul cercetării cantitative, că respondenții de gen feminin consideră într-o măsură mult mai mare că beneficiază de suport din partea superiorilor, răspunsul pozitiv al femeilor însumând 67.3%, în timp ce doar 56.2% dintre bărbați sunt de aceeași părere, fapt aflat în antiteză cu rezultatele studiilor de specialitate. Pentru a confirma cele invocate de literatura de specialitate, un motiv pentru care rezultatele studiului au reliefat un astfel de răspuns, l-ar putea constitui faptul că bărbații, chiar dacă primesc un suport mult mai consistent din partea superiorilor, aceștia se așteaptă la un altfel de sprijinul sau într-o măsură mai mare, respectiv, faptul că femeile, chiar dacă beneficiază de un sprijin mai redus decât cel oferit bărbaților, acestea sunt satisfăcute de eforturile făcute de către managementul academic. Deci, prin răspunsurile primite, nu se poate spune că femeile sunt mai puțin sprijinite decât bărbații sau că productivitatea academică scăzută a femeilor (dacă aceasta există) se datorează sprijinului redus al cărui beneficiari sunt acestea, și nici că crearea rețelelor informale al căror membrii sunt, în mare parte, bărbații sunt rodul nivelului de suport oferit angajaților din mediul academic și științific. În ceea ce privește cercetarea calitativă a reieșit că managementul academic nu se implică destul de mult în sprijinirea personalului academic (femei și bărbați) în situații care necesită acest lucru, conduce la insatisfacții legate de echilibrarea vieții familiale cu munca: „Universitatea nu m-a ajutat cu nimic cât am născut-o pe D... Fiind singură mă putea ajuta datorită muncii mele” Corina – senioară. Marston și Brunetti (2009) consideră că universitățile ar trebui să examineze mult mai aprofundat problemele personalului academic legate de echilibrarea celor două sfere ale vieții pentru că acest lucru poate genera rezultate pozitive sau negative în ceea ce privește performanța academică. Una dintre

participante, simțind golul existent între personal și managementul academic, afirmă: „...cred că universitatea poate să facă o chestie mai bună pentru mame vis-a-vis de partea asta de după naștere” Ioana – junioară. Dacă se aduce în discuție și rezultatele cercetării calitative, se poate constata că femeile percep în mod acut lipsa interesului managementului academic și științific, mai ales, cu privire la ameliorarea conflictelor dintre viața privată și cea profesională, de aici putând trage o triplă concluzie: fie femeile sunt mai ușor de mulțumit (privind rezultatele cercetării cantitative), fie implicarea managementului academic în dificultățile întâmpinate de personal este minimă sau femeile sunt sprijinite mai mult doar pe plan profesional (marginalizarea vieții personale conducând la o mai insatisfacție legată de ambele sfere ale vieții).

Managementul academic și științific. Analiza datelor obținute prin intermediul cercetării cantitative a evidențiat în ceea ce privește primele trei caracteristici care sunt considerate, atât de către femei și bărbați, cât și de seniori și juniori, a fi cele mai importante de a se regăsi în managementul academic și științific se referă la faptul că un manager trebuie să fie muncitor, receptiv și competitiv (primele două caracteristici fiind asociate de către literatură ca fiind specifice femeilor, iar ultima, specifică bărbaților). Astfel, se poate concluziona că mediul academic și științific ieșean începe să valorizeze din ce în ce mai mult capacitatea femeilor de a face față cerințelor pe care le implică ocuparea unei poziții în managementul universitar.

Din partea calitativă a studiului se poate trage aceeași concluzie ca cea amintită anterior, femeile participante atât la cercetarea efectuată prin interviu, cât și la cea efectuată prin studiu de caz, scot în prim plan ideea unei anumite superiorități a caracteristicilor femeilor în vederea ocupării unei poziții academice de conducere, caracteristici precum: aptitudini

organizatorice („...cred că multe femei știu să-și organizeze timpul, știu să facă mai multe lucruri deodată” Maria) datorită faptului că femeile trebuie să „jongleze” cu activitățile casnice și cele profesionale („...pot duce la îndeplinire și atribuțiile casnice și cele de serviciu în același timp, chiar dacă ele sunt solicitante” Claudia), sunt mai practice datorită spiritului matern („O femeie este mai ancorată în realitate și pragmatismul vieții de zi cu zi, pentru că o femeie dacă este mamă înțelege mai bine” Corina), intuitive („în general o femeie empatizează mai bine cu anumite probleme care pot să apară cu cei care lucrează, înțelege altfel lucrurile” Florentina), adoptă un stil de conducere bazat pe colaborare („... când sunt decizii mai grele prefer tot timpul să mă consult cu mai mulți înainte de a lua o decizie” Ioana).

Cu toate acestea, până în acest moment nu s-a putut răspunde la întrebarea: De ce numărul femeilor este foarte mic în pozițiile academice de conducere și dacă oportunitățile de promovare sunt resimțite în mod diferit de către participanții la studiu? În acest sens, în urma cercetării cantitative se poate concluziona că femeile consideră că au mai puține șanse de a promova (11.8%), în comparație cu bărbații (6.4%). Același model se păstrează chiar și în cazul în care este implicată și performanța profesională, proporția femeilor care consideră că dacă reușesc să obțină o anumită performanță academică au șanse mai mari de a fi promovate fiind mai mică (31.4%), decât cea a bărbaților (39.6%).

De ce consideră femeile că au mai puține șanse de a promova? Răspunsul la această întrebare este furnizat de către cercetarea calitativă. Îndreptându-ne atenția către barierele întâmpinate de către femei în accesarea într-o poziție de management academic și științific s-a constatat că una dintre dificultățile majore cu care se confruntă femeile din mediul academic atunci când trebuie să se decidă cu privire la participarea în managementul academic se referă la echilibrarea vieții de familie (mai ales

în cazul în care acestea au copii dependenți de îngrijire) cu cariera, activitățile casnice fiind consumatoare de timp, limitând perioada care poate fi dedicată activităților profesionale (Tomas, Lavie, del mar Duran & Guillamon, 2010; Gardiner, Tiggemann, Kearns & Marshall, 2007). Deși acest motiv s-ar putea crede că este regăsit în majoritatea interviurilor femeilor participante, acesta apare, contrar așteptărilor, cu preponderență în discursurile femeilor senioare: „Dacă nu are facilități să-și rezolve mai ușor problemele familiale, ele nu renunță, în general, la familie pentru funcție” Florentina – senioară. Gardiner, Tiggemann, Kearns & Marshall (2007) afirmă că în momentul nașterii unui copil, pentru îngrijirea acestuia, multe din femeile din mediul academic „acesează” unul din beneficiile acordate de stat (concediu pentru îngrijirea copilului) producându-se un decalaj între acestea și colegii bărbați. O astfel de explicație apare atât în cazul unelor femei senioare, cât și a unelor femei junioare: „Dar dacă aș fi ales să nu am o viață de familie, să nu mă implic în viața copiilor mei, categoric aș fi reușit să mă implic mult mai mult! Clar asta!” Claudia – senioară, „De exemplu, a face un copil este un pas, din păcate, asta este fiziologic este un pas în urmă, un an până când nu termini copilul de alăptat și până îți revii și tu, este un an care poate să fie pierdut” Dana – junioară.

Sarcinile profesionale și cele personale. Deși studiile de specialitate plasează un program de lucru mult mai încărcat femeilor, există un oarecare echilibru între cele două genuri în ceea ce privește perioada săptămânală de lucru de peste 50 de ore, însă, se constată o oarecare diferență în ceea ce privește următoarea categorie în care se plasează durata săptămânală de lucru între 40 și 50 de ore: femeile cumulând, din totalul acestora, o proporție de 48.1%, iar bărbați de 44.7%, deci, se poate considera că, într-o oarecare măsură, femeile din mediul academic ieșean înregistrează mai multe presiuni

legate de îndeplinirea sarcinilor profesionale, fapt ce conduce la petrecerea unui timp mai îndelungat la locul de muncă.

În ceea ce privește diferența dintre seniori și juniori cu privire la programul de lucru, literatura de specialitate (Centrul pentru Studii Avansate de Resurse Umane al Universității Cornell, 2010) amintește că juniori, în ciuda mai multor sarcini familiale, își petrec mult mai multe ore în vederea îndeplinirii sarcinilor academice și științifice, pe de o parte, datorită normei didactice mai mare, iar pe de altă parte, caută să se concentreze pe sarcinile de cercetare pentru a accede într-o poziție profesională superioară. Echilibrul dintre aceste două grupuri este perturbat de programul săptămânal de lucru cuprins între 40 și 50 de ore, unde se constată că, în ciuda celor afirmate de cercetarea amintită, seniorii (50.9%) își petrec mai mult timp pentru îndeplinirea sarcinilor profesionale, decât juniorii (40.9%), existând o diferență considerabilă între aceștia (10%). O explicație a acestui rezultat poate consta în faptul că seniorii, fiind, de regulă, mai în vârstă, iar copiii acestora nefiind dependenți de îngrijirea părintească, își pot dedica mai mult timp pentru interesele lor legate de munca desfășurată în mediul academic și științific. Din cercetarea calitativă a reieșit, mai ales în cazul senioarelor, importanța programului flexibil pe care îl presupune desfășurarea activităților profesionale în cadrul mediului academic și științific, fapt determinat de sarcinile de îngrijire ale copiilor dependenți de îngrijirea părinților: „... doamna ne permite și este extraordinară, de exemplu dacă ai o problemă și trebuie să te duci să o rezolvi” (H.Z.). Deși mediul academic poate fi descris ca un mediu flexibil din punctul de vedere al programului, acesta este și imprezizibil, fapt care le pune în dificultate pe mame cu copii dependenți de îngrijire, în studiul nostru, excepția o reprezintă una din mamele senioare, al cărui copil este major. De exemplu, una din participante, valabil pentru toate, afirmă: „Cam așa-i și cu luatul copiilor de la școală. Eu

îmi dau seama pe la 3 și ceva aici că n-am timp și numai bine când trebuie să mă duc să-i iau de la școală îmi dau seama că atunci mai am nu știu ce de făcut” (C.D.). De asemenea, un alt inconvenient al programului de lucru pentru mamele din mediul academic, pentru a ține pasul cu bărbații (care rareori se ocupă de sarcinile domestice), și regăsit în toate cazurile analizate, acestea își desfășoară activitatea o bună parte a zilei: „De exemplu, sunt zile în care vin la ora 7 și plec la 6-7” (H.Z.). O altă femeie a afirmat că „Rareori dorm odată cu copiii... Stau și pregătesc pentru a doua zi ceva. Adorm în jur de 11-12, din păcate” (B.R.).

8. Limite și direcții viitoare de cercetare

Identificarea dificultăților pe care le întâmpină femeile din mediul academic și științific ieșean atunci când doresc să-și construiască o carieră pe care femeile să o considere de succes, indiferent dacă este vorba de a accede într-o poziție managerială sau doar de a ajunge pe o treaptă profesională superioară presupune un studiu complex cu privire la dimensiunile care stau la baza acestor dificultăți. În acest context, se merită evidențiat principalele limite ale cercetării de față. Astfel, se poate afirma că teza a avut în vedere o plajă extinsă de dimensiuni care ar putea conduce la rezultate mai puțin aprofundate cu privire la fenomenele care afectează cariera și viața personală a femeilor din mediul academic și științific. Faptul că lucrarea a avut la bază studiul unei multitudini de direcții a condus la rezultate care se pot aprofunda în cadrul altor studii.

O altă limită constă în faptul că în condițiile existenței unui eșantion care nu are la bază o eșantionare probabilistică, fapt care împiedică inferența

statistică sau, mai bine zis, rezultatele cercetării nu pot fi extrapolate la nivelul întregii populații, atingerea unui nivel de saturație a datelor este greu de realizat. Neîndeplinirea criteriului de validare a saturației conduce, într-o anumită proporție, la posibilitatea ca concluziile lucrării să nu fie în concordanță cu realitatea problemelor cercetate.

De asemenea, se poate aduce în discuție, în cadrul acestui subcapitol, posibilitatea ca în cadrul etapei de culegere a datelor să se fi strecurat două tipuri de limite care pot conduce la rezultate finale nesatisfăcătoare. În acest context, merită precizat experiența redusă a cercetătorului care, chiar și în ipoteza în care instrumentele de culegere a informațiilor au fost construite într-o manieră care să coreleze cu obiectivele avute în vedere, poate contamina răspunsurile furnizate, fie prin indicarea unei variante de răspuns, fie prin omiterea (acolo unde este necesar) adresării unor întrebări care să completeze răspunsurile furnizate. În al doilea rând, în dorința de a atinge obiectivele cercetării, corelată cu programul încărcat de lucru al respondenților, există șansa ca răspunsurile participanților la studiu să nu fie suficient de cuprinzătoare pentru ca rezultatele să corespundă realității.

O ultimă limită a cercetării a avut în vedere accesibilitatea redusă la eșantionul studiului, limită care a fost, într-o oarecare măsură, înlăturată cu sprijinul proiectului STAGES, coordonat de către doamna profesoară Doina Balahur.

Rezultatele aduse în prim plan prin intermediul acestei lucrări pot reprezenta punctul de plecare al unui studiu nou care se poate orienta spre noi direcții de cercetare ce pot aborda o latură/ dimensiune mult mai specifică a temei sau, dimpotrivă, se poate extinde studiul acestei problematice la nivelul mai multor centre universitare din România ori, de ce nu, la nivelul

mai multor state. Punându-se la dispoziție resurse financiare mai mari, timp și disponibilitate mai mare din partea eșantionului alcătuit din personalul academic și științific s-ar putea crea condițiile pentru o nouă cercetare superioară, cel puțin din punctul de vedere al informațiilor obținute. De asemenea, eșantionul cercetării s-ar putea extinde prin implicarea, în toate etapele acestuia, a bărbaților din mediul academic și științific (în cercetarea de față, aceștia au fost incluși doar în eșantionul cercetării cantitative). Astfel, rezultatele cercetării ar putea fi mult mai reprezentative pentru întreg colectivul mediului academic ieșean.

9. Demersuri pentru diseminarea rezultatelor

Cercetarea și rezultatele acesteia au fost diseminate în cadrul următoarelor conferințe și lucrări publicate:

-Participare la International Academic Conference (11-13 aprilie 2016, Viena) organizată de către West East Institute, cu lucrarea „Personal and Career Evolution of Academic Women”;

- Participarea la workshop-ul „Gender budgeting training” organizat de în cadrul proiectului STAGES (Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science) în cooperare cu Fondazione Giacomo Brodolini (Italia) (15 decembrie 2015, Iași);

- Participarea la conferința Human and Social Sciences at the Common Conference The 3rd Multidisciplinary (7-11 Decembrie 2015, Zilina) cu articolul „Academic Women between vertical segregation and glass cliff phenomenon”

- Participare workshop pentru promovarea egalității de șanse și a diversității în mediul academic (23-25 Octombrie 2015, Sinaia); eveniment organizat în cadrul proiectului „Mobilizarea universităților pentru combaterea discriminării”, implementat de Societatea Academică din România în colaborare cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD);

- Participarea la International Interdisciplinary Doctoral Conference (25-26 septembrie 2015, București) cu lucrarea „Unfriendly Climate for Women Faculty in Higher Education”;

- Participarea la training „GENDER AND SCIENCE: MAINSTREAMING GENDER EQUALITY IN SCIENCE AND RESEARCH PERFORMING ORGANIZATIONS” organizat în cadrul proiectului STAGES în colaborare cu Centre for Gender Equality in Science and International Training Centre- International Labour Organization (ITCILO) (23-24 septembrie 2015, Iași);

- Diseminarea rezultatelor studiului „Explicații conceptuale sociologice cu privire la inegalitățile de gen din mediul academic” în cadrul International Conference Interdisciplinary Research and Professional Development within International Context (10-12 iunie 2015, Iași)

- Stagiu de cercetare/documentare în cadrul Universita Degli Studi di Messina, Italia (Universitatea Messina, Italia) în perioada 1 – 30 iunie 2015, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, cofinanțat prin Fondul Social European, în cadrul proiectului POSDRU/159/1.5/S/132400, cu titlul “Tineri cercetători de succes – dezvoltare profesională în context interdisciplinar și internațional”.

10. Bibliografie selectivă

Acker Joan (1990); *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*; Gender and Society; vol. 4 (2); pp. 139 – 158;

Acker Joan (1992); *From Sex Roles to Gendered Institutions*; Contemporary Sociology; vol. 21 (5); pp. 565 – 569;

Acker Joan (2006); *Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations*; Gender & Society; vol. 20 (4); pp. 441 – 464;

Balahur Doina (2013); *Negotiating for establishing new transparent rules and procedures for appointing/electing members of high-level boards and commissions*; (In press)

Balahur Doina (2014); *Promoting “cooperation paradigm” for gendering the universities and science organizations. A built-in reflective practice model of real transformation to achieve gender equality in science*; Paper presented at 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education; Vienna;

Balahur Doina (2015); *Part One – Main features and experiences of the Action Plans. Alexandru Ioan Cuza University, Romania*; in Cacace Marina, Balahur Doina, Bleijenbergh Inge, Falcinelli Daniela, Friedrich Michaela, Kalpazidou Schmidt Evanthia (Eds.); *Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science. Guidelines*;

Balahur Doina, Balahur Dobrescu Paul (2010); *Women and Tehnological Education: An European Comparative Perspective. The 10 commands to the Policy Makers*; in Balahur Doina, Fadjukoff P. (Eds.); *Women and Technological Education: An European Comparative*

Perspective. The 10 commands to the Policy Makers; Editura Universității Alexandru Ioan Cuza Iași; Iași;

Benschop Yvonne, Doorewaard Hans (2012); *Gender subtext revisited*; Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal; vol. 31 (3); pp. 225 – 235;

Benschop Yvonne, van den Brink Marieke, Doorewaard Hans, Leenders Joke (2013); *Discourses of ambition, gender and part-time work*; Human Relations; vol. 66 (5); pp. 699 – 723;

Burke Ronald, Major Debra (2014); *Advancing women`s careers: why men matter*; in eds. Burke Ronald, Major Debra; *Gender in Organizations. Are Men Allies or Adversaries to Women`s Career Advancement?*; Edward Elgar Publishing; Cheltenham, Northampton;

Eccles Jacquelynne (2011); *Gendered educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices*; International Journal of Behavioral Development; vol 35 (3); pp. 195 – 201;

Eccles Jacquelynne, Wang Ming-Te (2016); *What motivates females and males to pursue careers in mathematics and science?*; International Journal of Behavioral Development; vol. 40 (2); pp. 100 – 106;

Kolb Deborah (2013); *Negotiating in the Shadows of Organizations: Gender, Negotiation, and Change*; The Ohio State Journal On Dispute Resolution; vol. 28 (2); pp. 241 – 262;

Kolb Deborah, McGinn Kathleen (2009); *Beyond Gender and Negotiation to Gendered Negotiations*; Negotiation and Conflict Management Research; vol. 2 (1); pp. 1 – 16;

Levant Ronald, Rankin Thomas (2014); *The gender role socialization of boys to men*; in Burke Ronald, Major Debra (Eds.); *Gender*

in Organizations. Are Men Allies or Adversaries to Women's Career Advancement?; Edward Elgar Publishing; Cheltenham, Northampton;

Meyerson Debra, Tompkins Megan (2007); *Tempered Radicals as Institutional Change Agents: The Case of Advancing Gender Equity at the University of Michigan*; Harvard Journal of Law & Gender; vol. 30 (1); pp. 303 – 322;

Peterson Helen (2014); „*Unfair to women*”? *Equal representation policies in Swedish academia*; Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal; vol. 34 (1); pp. 55 – 66;

Peterson Helen (2014); *An Academic 'Glass Cliff'? Exploring the Increase of Women in Swedish Higher Education Management*; Athens Journal of Education; vol. 1 (1); pp. 33 – 44;

Peterson Helen (2015); *Is managing academics „women's work*”? *Exploring the glass cliff in higher education management*; Educational Management Administration & Leadership; pp. 1-16;

van den Brink Marieke (2011); *Scouting for talent: Appointment practices of women professors in academic medicine*; Social Science & Medicine; vol. 72 (1); pp. 2033 – 2040;

van den Brink Marieke (2015); *The politics of knowledge: the responses to feminist research from academic leaders*; Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal; vol. 34 (6); pp. 483 – 495;

van den Brink Marieke, Benschop Yvonne (2012); *Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs*; Organization; vol. 19 (4); pp. 507 – 524.