

مقاله علمی

روایت متکثر زنان عضو هیئت علمی از مناسبات کار و زندگی

حمیده دباغی^۱

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۳، تاریخ تأیید: ۱۴۰۰/۰۷/۰۷)

چکیده

از زمان پیوستن زنان به اجتماع شغلی و برخورداری آنها از نقش‌های اجتماعی متعدد، مناسبات میان دو ساحت کار و زندگی و ایفای نقش‌های خانوادگی و شغلی، به دغدغه‌ای برای زنان تبدیل شد و تنش‌ها و استرس‌های فراوانی را برای آنها به وجود آورد. حجم این تنش‌ها با ماهیت شغلی زنان در ارتباط است. شغل هیئت علمی، حضوری پیوسته می‌طلبد و دغدغه‌ای شبانه‌روزی برای زنان ایجاد می‌کند. اما سؤال این است که زنان هیئت علمی چگونه می‌توانند این دو ساحت متعارض را مدیریت کنند؟ در این مقاله با استفاده از رویکرد کیفی، ۲۶ مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته با زنان عضو هیئت علمی (دانشگاه‌های تهران، علامه طباطبائی، چندین پژوهشگاه علوم و علوم انسانی) با روش تحلیل تماتیک و با کمک نرم‌افزار Max Q.D.A تحلیل و گونه‌های متفاوت از راهکارهای زنان دانشگاهی برای حل تعارض بین کار و زندگی شناسایی شد. در این تحقیق، ۴ مقوله اصلی یا راهبرد در مناسبات میان کار و زندگی خانوادگی، در قالب ۱۲ مقوله فرعی، ۳۵ مفهوم و در مجموع ۱۷۷ عبارت استخراج گردید. زنان عضو هیئت علمی برای حل تعارض میان کار و زندگی خانوادگی، از راهبردهای چهارگانه‌ای با عناوین زندگی خانوادگی حداقلی، زندگی خانوادگی مبتنی بر سرمایه حمایتی، خودتعلیمی، و فداکاری مقدس برای برقراری توازن بین حوزه کار و زندگی خانوادگی استفاده می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: مناسبات کار و زندگی خانوادگی، راهبردهای حل تعارض، زنان عضو هیئت علمی، تحلیل تماتیک.

۱ عضو هیئت علمی گروه مطالعات زنان دانشگاه علامه طباطبائی H.dabaghi@atu.ac.ir

این مقاله، مستخرج از طرح پژوهشی با عنوان «مطالعه تجربه زیسته زنان دانشگاهی از تعارض کار و خانواده» است که توسط نویسنده و با حمایت مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی در سال ۱۳۹۹ انجام شده است.

نامه انسان‌شناسی، سال هفدهم، شماره ۳۱، پاییز و زمستان ۱۳۹۹، ص ۱۳۳-۱۶۱

بیان مسئله

زنان در خانواده و در عرصه اجتماعی و اقتصادی، نقش‌های متنوعی را به‌ویژه از عصر صنعتی به بعد و پس از افزایش زنان تحصیل‌کرده و ورود زنان به عرصه شغلی، به عهده گرفته‌اند. اما این خروج زنان از عرصه خانه و ورود به حوزه پذیرش مسئولیت‌های بیشتر، مسئولیت‌هایی که نیازمند به زمان و تعهد هستند، هیچ‌گاه با کاهش مسئولیت‌های خانوادگی آنان همراه نبوده و آنها را وادار کرده است تا میان نقش‌های خود در عرصه خانواده و کار، اولویت‌بندی کنند؛ یا یکی را بر دیگری ترجیح دهند؛ یا اینکه مسئولیت‌ها در هر دو حوزه را با پایین‌ترین سطح کیفیت و کارآمدی به انجام برسانند. توسلی (۱۳۸۲) در تحقیقش نشان داد که زنان شاغل برای آنکه شغل خود را از دست ندهند و از آن دفاع کنند و بتوانند هم‌زمان در بیرون از خانه هم کار کنند، فشار مضاعف بر خویش را تحمل و انرژی بیشتری را صرف می‌کنند. تحمل فشار مضاعف یکی از مهم‌ترین واکنش‌های زنان در مواجهه با نقش‌های دو عرصه کار و زندگی خانوادگی است که در بعضی مواقع نیز با ترک خاموش کار، جایگزین می‌گردد. چنین تفاوتی در انتخاب میان کار و زندگی خانوادگی، ناشی از تقابل میان این دو عرصه است که پیش‌تر نیز اندیشمندانی مانند پلک (۱۹۷۷) و خان، ولف، کوین، اسنوک و روزنتال (۱۹۶۴) به نقل از زعفرانچی (۱۳۸۸) نشان داده‌اند و از آن با عنوان نوعی تعارض درونی یاد می‌شود که به طور هم‌زمان مجموعه دو یا چند نقش، بر فرد فشار وارد می‌کنند و این درگیری و تعارض درونی میان دو حوزه، می‌تواند عواقب منفی را بر کیفیت زندگی خانوادگی آنها داشته باشد.

این قبیل از تعارضات، با افزایش میزان اهمیت شغل‌ها و مسئولیت‌های شغلی، بیشتر هم می‌شود و به زمان، تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتری نیازمند است. ویژگی‌هایی که برای حصول آنها لازم است زنان به اولویت‌بندی میان مسئولیت‌های کاری و خانوادگی خود بپردازند و از راهبردهای متفاوتی برای نظم‌دهی میان آنها استفاده کنند.

اعضای هیئت علمی - یا اصطلاحاً زنان دانشگاهی - به عنوان گروهی از زنان شاغل، اگرچه شغلی را به عهده دارند که با مزیت‌هایی مانند انعطاف زمان، دستمزد و حضور اجتماعی ارزنده همراه است؛ اما مشکلاتی مانند وظیفه‌محوری، استمرار وظایف شغلی و درهم‌تنیدگی کار و خانواده موجب می‌شود تا آنها همواره دغدغه شبانه‌روزی داشته باشند و حتی با وجود حضور در خانه، با احساساتی مانند تنش و فشار زمانی، عذاب وجدان مادری، فراموشی نقش و غیره مواجه باشند (دباغی، ۱۴۰۰). به بیان دیگر می‌توان گفت که زنان عضو هیئت‌علمی، با یک گره

دوبل یا تضادهای چندگانه مواجه هستند. به این معنی که از آنها انتظار می‌رود تا از یک طرف حرفه‌ای و دارای ویژگی‌هایی مانند کارآمدی، تخصص‌گرایی، بی‌طرف بودن و عینیت‌گرایی باشند و از طرف دیگر یک زن مسئول خانواده و به معنای دیگر مهربان، مراقب و حمایتگر - به دلیل وجود کلیشه‌های جنسیتی - باشند. کاپلان (۱۹۷۷) به نقل از کوتریل و همکاران^۱ (۱۳۹۶) از این واقعیت با عنوان «معمای بغرنج در درون یک افسانه» یاد می‌کند. افسانه‌ای که می‌گوید ظرفیت‌های پرورشی زنان بی‌کران است. آنها در محل کار می‌توانند یا مراقب باشند یا حرفه‌ای ولی نه هر دو.

پس به درستی این امر را می‌توان بیانگر و موجد یک مشکل مهم در برابر گروه زنان شاغل دانست که به حیطة تنظیم‌گری و هماهنگی نقش‌های خانوادگی و شغلی آنها باز می‌گردد. این همان سؤال مهم و منظور نویسنده در این مقاله است: زنان عضو هیئت علمی در ایجاد تعامل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی‌شان و کاهش فشار نقشی مضاعف، از کدام راهبردها بهره می‌برند؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

زنان در ایران با نابرابری جنسیتی در حوزه‌های مختلفی مواجه هستند. گزارش نابرابری جنسیتی حوزه اقتصاد و مشارکت اقتصادی زنان در مورد ایران در سال ۲۰۲۱ نشان می‌دهد که کشور در رتبه ۱۵۰ در میان کشورهای جهان و رتبه ۱۶ در میان ۱۹ کشور منطقه است و با نمره ۳۷٫۵ تا رسیدن به مطلوب‌ترین وضعیت (نمره ۱)، به ۲۶۷ سال زمان نیاز دارد (انجمن اقتصاد جهانی^۲، ۲۰۲۱). یکی از مهم‌ترین تسهیل‌کننده‌ها برای خروج بی‌صدای زنان از بازار کار، بهانه نبود تعادل میان زندگی خانوادگی و زندگی شغلی آنان است. بنابراین بسیار اهمیت دارد که در ترسیم مناسبات کار و زندگی زنان، علاوه بر توصیف وضعیت زنان، به راهکارها نیز بیندیشیم. این نابرابری در مناسبات کار و زندگی دانشگاهی زنان هم وجود دارد؛ اما با این حال می‌توان مدعی شد که توسعه آموزش عالی در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ بیشتر به نفع زنان بوده تا مردان و این امر موجب شده است زنان در عرصه آموزش عالی چه در سمت استادی و چه به عنوان دانشجو بیشتر حضور داشته باشند (کوتریل و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۵). نیم‌نگاهی به داده‌های آماری درباره حضور زنان در عرصه آموزش عالی و دانشگاه در ایران نیز نشان می‌دهد که:

1 Cotterill

2 World Economic Froum

تعداد کل زنان در هیئت‌علمی دانشگاه‌ها تا سال ۱۳۹۴ برابر با ۶۰۳۶ نفر بوده که مردان (۳۱۱۵۶ نفر)، ۵ برابر آنها را تشکیل می‌دهند. تعداد زنان با رتبه استادی، ۱۶ برابر از مردان هیئت‌علمی در همین رتبه کمتر است؛ بنابراین از منظر تعداد و درصد حضور زنان در رتبه‌های علمی، شکاف و فاصله زیادی میان آنها با مردان در همین عرصه شغلی وجود دارد.

همچنین طی سال‌های ۹۴-۱۳۹۳، زنان دانشگاهی و به عنوان اعضای هیئت‌علمی، ۱۶،۲۳ درصد از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دادند. همچنین مقایسه مردان و زنان دانشگاهی نشان می‌دهد که در هر یک از رده‌های دانشگاهی، زنان همواره درصد ناچیزی را نسبت به مردان به دست آورده‌اند. زنان ۱۴،۷ درصد در رده استادیاری (در برابر ۸۵،۳ درصد مردان)، ۹ درصد در رده دانشیاری (در برابر ۹۱ درصد مردان)، و ۵،۷ درصد در رده استادتمام (در مقابل ۹۴،۳ درصد مردان) بوده‌اند. بر اساس آمار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی ایران، در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ نیز تعداد ۲۷۵ هزار و ۷۴۹ نفر در مؤسسات آموزش عالی کشور به تدریس اشتغال داشته‌اند که از این تعداد کادر آموزشی تمام‌وقت و پاره‌وقت مؤسسات آموزش عالی، ۳۳،۲ درصد زن و ۶۶،۸ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. همچنین آمار دیگری نشان می‌دهد که زنان در سال ۹۶-۱۳۹۵، ۹۱۵۵۳ شغل دانشگاهی پاره‌وقت و تمام‌وقت را در دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی به عهده داشته‌اند. همچنین زنان دانشگاهی، ۷۷،۳۴ درصد از مشاغل دانشگاهی پاره‌وقت را به عهده داشته‌اند و فقط ۲۲،۶۵ درصد از آنها، دارای سمت دانشگاهی تمام‌وقت بوده‌اند. زنان در همه مراتب دانشگاهی نسبت به مردان حضور کمتری دارند (ایران کنفرانس، ۱۳۹۷).

این شواهد آماری اگرچه می‌تواند بیانگر وجود مشکلاتی ساختاری-نهادی در تحرک شغلی صعودی زنان دانشگاهی باشد، اما در عین حال می‌تواند نشان‌دهنده مشکلات زنان در هماهنگی نقش‌های خانوادگی و کاری نیز باشد که آنها را وادار می‌کند به نقش‌های دانشگاهی پاره‌وقت بسنده کنند که نیازمند زمان و مسئولیت کمتر هستند و بدین طریق میان نقش‌های خانوادگی و شغلی خود هماهنگی به وجود آورند. بنابراین به نظر می‌رسد دریافت فهم و شناخت راهکارهایی که زنان دانشگاهی به منظور تعادل میان کار و زندگی به کار می‌برند، حائز اهمیت است.

یکی دیگر از ضرورت‌های انجام تحقیق فعلی آن است که اکثر مطالعات بر بررسی پیامد تعارضات کار و خانواده تمرکز داشته و فهمی را از تجربه زیسته خود زنان دانشگاهی در مقابله

با تعارضات ارائه نداده‌اند. با توجه به این موضوع که نحوه تعاملات زنان در زندگی روزمره در قشرها و گروه‌های گوناگون و با وضعیت متفاوت، یکسان نیست و زنان در لایه‌های هویتی خود، شکل‌های گوناگونی از تعامل را نشان می‌دهند، شناخت این تعاملات می‌تواند گامی مؤثر در حل تعارض کار و زندگی زنان باشد.

از سوی دیگر، بیشتر مطالعات با روش کمی و در قالب بررسی روابط میان چندین متغیر انجام شده و فهم محققان از تجربه زنان به عنوان گروهی که با تعارض در حوزه کار و زندگی خانوادگی مواجه‌اند، سطحی و ناقص است. بنابراین وجه تمایز مقاله حاضر، تأکید بر ژرفانگری در مطالعه کیفی و رسیدن به عمق اندیشه و تجربه زنان دانشگاهی در متعادل‌سازی کار و زندگی خانوادگی است. از سوی دیگر، مروری بر مقالات و پژوهش‌های داخلی متعدد نشان می‌دهد که اگرچه به مفهوم موانع شغلی زنان و تعارض کار-خانواده برای زنان به عنوان یک گروه پرداخته شده است؛ اما پژوهش داخلی وجود ندارد که با تمرکز بر زنان دانشگاهی به عنوان یک گروه خاص انجام شده باشد و از راهبردهایشان در مدیریت تعارضات کار و زندگی خانوادگی سخن بگوید.

مروری بر مهم‌ترین مفاهیم و رویکردهای نظری

سه مفهوم نظری تعارض، تعادل و غنی‌سازی درباره مناسبات کار و خانواده برای نشان دادن رابطه میان این دو در ادبیات دانشگاهی وجود دارد. هر چند در بیشتر محافل دانشگاهی، رابطه بین کار و خانواده، رابطه‌ای منفی در نظر گرفته می‌شود و از تعارض کار-زندگی می‌گویند؛ اما اخیراً محققان استدلال کرده‌اند که تعامل بین این دو حوزه، ممکن است مثبت باشد (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶؛ استودارد و مدسن، ۲۰۰۷؛ روسو و بونوکور، ۲۰۱۲ به نقل از تسیونو و کنستانتوپولوس^۱، ۲۰۱۵). بنابراین از اصطلاحاتی مانند غنی‌سازی، تسهیل یا تقویت مثبت سخن می‌گویند که بر تعامل کار-زندگی دلالت می‌کند.

در رویکرد تعادل کار-زندگی، در مجموع می‌توان از دو دسته نظریه سخن گفت. دسته‌ای از نظریه‌ها بر تلاش‌ها و حمایت‌های سازمانی از کارکنان متمرکز است و دسته دوم از نظریه‌ها مبتنی بر تلاش‌های فردی کارکنان برای ایجاد تعادل میان کار و زندگی است. در واقع برخی از مواقع سازمان‌ها، خود به سودمندی تعادل میان کار و زندگی کارکنان‌شان واقف هستند و انواع

1 Tsionou & Konstantopoulos

تمهیدات و تسهیلات را در این راستا - ارائه حمایت رسمی یا ایجاد تدابیر سازمانی - به کار می‌برند (هاشمیان و همکاران، ۱۳۹۸). اما در مواقع دیگر که افراد متوجه می‌شوند سازمان‌ها از آنها حمایت نمی‌کنند، خود به شیوه‌ها و اقداماتی برای ایجاد تعادل میان کار و زندگی متوسل می‌شوند. معمولاً در اغلب مطالعات درباره تدابیر سازمانی صحبت شده است. به اعتقاد گودچایلد^۱ (۲۰۰۶) تعادل کار و خانواده، به دنبال انطباق شغل، شرایط، ابزار و محیط کار با مشخصات فیزیکی و بدنی انسان و نیز تعیین نیرو و توانایی جسمی افراد شاغل حاصل می‌شود. مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی از دیدگاه وو، روسویدی، کلیبرن و امسی کارسی (۲۰۱۳) به نقل از دامغانیان و گلشاهی (۱۳۹۵) عبارت‌اند از: حمایت مدیر، حمایت سازمان، ارزش شغل، زمان کار، درآمد، وضعیت نظارت و میزان علاقه فرد به کارش. همچنین برخی از مهم‌ترین دلایلی که موجب عدم تعادل در میان کار - زندگی می‌شود، به ساعات طولانی کار و چندشغله بودن و حجم زیاد کار و مسئولیت‌های شغلی مربوط است.

روسویدی و همکارانش (۲۰۱۳) به نقل از رجبی فرجاد و موسوی فرد (۱۳۹۷) بر مؤلفه‌هایی مانند حمایت مدیر، حمایت سازمان، ارزش شغل، زمان کار، درآمد، وضعیت نظارت و میزان علاقه فرد به کارش در ایجاد تعادل میان کار و زندگی خانوادگی تأکید دارند. در مدل تعارض کار - خانواده، رستگار خالد انتظارات نقش کاری، کنترل کار و حمایت اجتماعی از کار را مبین این تعارض می‌داند. در حالی که رابطه کنترل کار و حمایت اجتماعی از کار با تعارض کار با خانواده و رابطه درگیری خانوادگی و حمایت اجتماعی از خانواده با تعارض خانواده با کار منفی است. همچنین در این مدل جنسیت هم با تعارض کار خانواده و هم با هر یک از ابعاد آن رابطه دارد (رستگار خالد، ۱۳۸۳).

گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) به نقل از اردلانی (۱۳۹۴) برای تبیین تعارض کار-خانواده در مدل خود با تأکید بر منابع آن در قلمرو نقش‌های کاری و خانوادگی نظریه‌ای را بیان کرده‌اند. به نظر آنها با وجود تداخل فعالیت‌های کاری با فعالیت‌های خانوادگی شخص، چنانچه فشار زیادی برای مشارکت وی در فعالیت‌های خانوادگی نباشد، احتمالاً کمتر احساس می‌کند بین کار با خانواده تعارض وجود دارد، در حالی که به موازات وجود و افزایش بیشتر ناشی از انتظارات شخص یا انتظارات دیگر فرستندگان نقش، فرد احساس تعهد بیشتری برای انجام فعالیت‌های

1 Goodchild

خانوادگی می‌کند و فشارهای متضاد و تعارض کار-خانواده به طور برابر شدت می‌گیرد. به اعتقاد گرین هاوس و بیوتل، انتظارات شخص از دو جنبه اهمیت دارند: نخست از این حیث که انتظارات ارزش‌های یک فرد می‌توانند به رفتار نقش او شکل دهند. دوم از این جنبه که اختلاف بین انتظارات فرد و انتظارات دیگران در قلمرو نقش معینی می‌تواند فشار را افزایش دهد و احتمالاً به تعارض کار-خانواده منجر شود. به اعتقاد وایدانوف، افراد عموماً در زمان یکسان، به نقش‌های کاری و خانوادگی دسترسی ندارند، بنابراین به‌طور هم‌زمان قادر به ایفای نقش دیگر نیستند. اما شرایط تنش‌آمیز در یک نقش و انتقال آن به نقش دیگر، می‌تواند از انرژی لازم برای ایفای نقش دیگر بکاهد، همان‌طور که رضایت از یک نقش نیز می‌تواند بر نقش دیگر اثر بگذارد.

در مدل‌های دوکسبری و هیگینز، متغیرهای اصلی تبیین‌کننده تعارض کار-خانواده شامل درگیری کاری، درگیری خانوادگی، انتظارات کاری و انتظارات خانوادگی است. هر یک از متغیرهای مذکور به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با تعارض کار-خانواده رابطه مثبت دارند. درگیری کاری و انتظارات کاری از طریق افزایش تعارض کاری و انتظارات خانوادگی و درگیری خانوادگی از طریق بالا بردن تعارض خانوادگی بر تعارض کار-خانواده تأثیر می‌گذارند. این متغیرها تعارض کار-خانواده را از طرق ذیل پیش‌بینی می‌کنند. درگیری کاری با خانوادگی شدید به ترتیب به تعارض کاری یا تعارض خانوادگی منجر می‌شود و به‌طور مستقیم بر تعارض کار-خانواده اثر می‌گذارد (باقری سنجره، ۱۳۹۰).

اصطلاح دیگر در مناسبات کار و خانواده، غنی‌سازی این دو ساحت به مثابه یک ساختار چندبعدی است و فرایندی که می‌تواند افزایش کیفیت زندگی و کیفیت شغلی را برای فرد به وجود آورد. در بسیاری از تحقیقات هم‌مانند مطالعات کالیات و بروف^۱ (۲۰۰۸) و وار و اینسگلو^۲ (۲۰۱۷) درباره موضوع غنی‌سازی و رابطه مثبت آن با تعادل میان کار-زندگی صحبت شده است. به اعتقاد جیمز^۳ (۲۰۰۶) تعادل زمانی حاصل می‌شود که سه مؤلفه زندگی یعنی احساسات، انتظارات و محیط به خوبی عمل کنند. برای اطمینان از اینکه جنبه عاطفی زندگی به درستی مدیریت می‌شود، زن باید هر گونه راه غیرمنطقی را کنار بگذارد، روحیه‌ای آرام را انتخاب کند، به مدیریت زمان بپردازد، از قبل برای تعطیلات برنامه‌ریزی کند، از لحظه کنونی

1 Kalliath & Brough
2 Warr & Inceoglu
3 James

لذت ببرد و انرژی بگیرد. به منظور مدیریت انتظارات، زنان باید شبکه ارتباطی داشته باشند، اهداف قابل دستیابی را تعیین کنند و واقع‌بین باشند. برنامه‌های روزمره را تنظیم کنند و از پذیرش مسئولیت‌های آنی و بدون برنامه قبلی بپرهیزند. همچنین باید زمانی را برای استراحت و بازتوانی انرژی خود در نظر بگیرند. مشارکت در چندین نقش می‌تواند مزایای زیادی را برای افراد شاغل به همراه داشته باشد و به نوبه خود «از مشکلات یا هزینه‌های مربوط به نقش‌های شغلی و خانوادگی بکاهد». برای بررسی اثر هم‌افزایی نقش‌های شغلی و خانوادگی، محققانی مانند گریزواج و باتلر^۱ و گرینهاوس و پاول، از برجسب‌های مختلفی مانند غنی‌سازی، تسهیل، لبریز شدن مثبت یا تقویت استفاده کرده‌اند. با اینکه تفاوت‌هایی بین این اصطلاحات وجود دارد، اما ظاهراً آنها به خوبی فهم نشدند و اغلب در ادبیات نظری، به جای یکدیگر استفاده می‌شوند (مارکس ۱۹۷۷ به نقل از فرون و همکاران، ۲۰۰۳). منظور از تسهیل خانواده و کار این است که «منبع به وجود آمده در یک نقش باعث بهبود کیفیت در نقش دیگر شود». به اعتقاد گریزواج و باتلر (۲۰۰۸) به نقل از تسیونو و کنستانتوپولوس^۲ (۲۰۱۵) غنی‌سازی خانواده و کار نیز به معنای «توسعه تجاری است که در یک نقش به بهبود کیفیت زندگی در نقش دیگر می‌انجامد».

راهبردهای مصالحه کار-زندگی خانوادگی

تاکنون پژوهش‌های متعددی درباره مصالحه کار-زندگی خانوادگی انجام شده که اغلب بر راهبردهای فردی و روش‌هایی برای سلامت جسمی تأکید دارند؛ مانند هندرسون^۳ (۲۰۰۶) که معتقد است مصالحه کار و زندگی خانوادگی از طریق تمرین، ارزش‌های شناسایی‌شده، مدیتیشن، خلاقیت، فعالیت‌های اجتماعی، ثبات مالی، داشتن تعطیلات منظم، برخورداری از روزهایی در هفته، که فرد هیچ کاری در آن روز انجام ندهد، حداقل یک هفته در میان، یادگیری توانایی نه گفتن و توقف تداوم سندروم زن خارق‌العاده^۴ می‌تواند مفید باشد (هندرسون، ۲۰۰۶؛

1 Grzywacz & Butler

2 Tsionou & Konstantopoulos

3 Henderson

۴ سندروم زن خارق‌العاده، بیانگر ویژگی در زنانی است که تلاش زیادی می‌کنند تا خود را بی‌نقص و در کمال نشان دهند. در این سندروم، زنان از تحمیل‌های زمانی و فشار در مورد چیزی رنج می‌برند که غیرضروری است. زنان هنوز مسئولیت اصلی فرزندداری و مراقبت از سالخورده‌گان را به عهده دارند، هنوز در مدیریت خانه پیشگام هستند، هنوز هم درصد بیشتری از زمان صرف‌شده برای کار خانگی را گزارش می‌کنند و با وجود این، کاهش تعهد یا نقص در هر زمینه را نمی‌پذیرند.

آلمان و رن^۱، (۲۰۰۲). پوستنز^۲ (۲۰۰۶) معتقد است زنان برای انجام هر کاری که می‌خواهند در زندگی انجام دهند، باید متناسب و سالم باشند. به اعتقاد او تأثیرات استرس و حتی نحوه کنار آمدن با استرس، می‌تواند در یک سبک زندگی خانوادگی بدون استراحت، بازی و تغذیه کافی تشدید گردد. بنابراین راهبردهای ورزش منظم و تغذیه باکیفیت، می‌تواند به زندگی خانوادگی متعادل منجر شود. البته بعضی از نظریات نیز سوبیه‌ای اجتماعی و فرهنگی دارند یا می‌توان گفت که در دسته راهبردهای سازمانی قرار می‌گیرند؛ مانند شبکه‌سازی حمایتی سازمان کاری از نقش مادری یا ارائه گونه‌هایی از مصالحه که مبتنی بر انتخاب در دو حوزه کار و زندگی خانوادگی است. به طور مثال الیسون^۳ (۲۰۰۵) درباره راهبردهایی مانند مدیریت زمان، اولویت‌بندی، شبکه‌سازی با زنان دیگر، تمرکز بر آینده، مدیریت هرج و مرج و کنار آمدن با شرایط دشوار به عنوان شیوه‌های مصالحه صحبت کرده است. اما نمی‌توان در پژوهش‌ها و نظریات یادشده، نوعی گونه‌شناسی از راهبردهای زنان - به عنوان عاملیت - یافت و این موضوع، وجه تمایز مقاله حاضر از تحقیقات پیشین است.

پیشینه تحقیقات خارجی و داخلی

در جدول زیر بیشتر پژوهش‌هایی درباره مناسبات کار و خانواده در گروه زنان استاد (هیئت علمی) یا معلم بیان شده است.

جدول (۱): خلاصه‌ای از پژوهش‌های داخلی و خارجی درباره تعارض کار و خانواده زنان دانشگاهی

عنوان پژوهش	محقق / سال	روش و یافته‌ها
تعارض کار-خانواده و خانواده-کار معلمان	اردمار و دمیرل ^۴ ۲۰۱۴	جامعه مورد مطالعه: معلمان در مدارس ابتدایی و متوسطه محدود به استان آنکارا در ترکیه. نمونه شامل ۳۶۴ معلم. داده‌های این مطالعه از طریق تهیه مقیاس تعارض کار-خانواده و خانواده-کار توسط محققان با پرسشنامه مشخصات دموگرافیک فراهم شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که معلمان بیش از درگیری خانواده و کار ($X = ۲۵/۲۳$) از درگیری کار-خانواده ($X = ۲۶/۲۵$) رنج می‌برند. درگیری‌های شایع در تضادهای کار و خانواده به شرح زیر است: اول، یک مشکل مداوم و بزرگ در خانه، مواجهه با کار را مشکل می‌کند. دوم، خستگی جسمی و روحی در محل کار، انجام مسئولیت‌های خانه را دشوار می‌کند. سوم، مشکلی

1 Aleman & Renn

2 Postans

3 Ellison

4 Erdamar & Demirel

عنوان پژوهش	محقق / سال	روش و یافته‌ها
		<p>که پاسخگویان در محل کار با آن روبرو می‌شوند، باعث ایجاد تنش و استرس در خانه می‌شود. همچنین شایع‌ترین مشکلات تضاد خانواده و کار نیز به شرح زیر است: اول، مسئولیت‌ها و کارهای کوچک در خانه، باعث فدا کردن زمان استراحت و خواب می‌شود. دوم، شرایط غیرمنتظره مانند بیمار شدن کودک و آمدن مهمان برنامه‌ریزی نشده در خانه، زندگی کاری را دشوار می‌کند. همچنین معلمان زن و جوان بیشتر از تعارض کار-خانواده و معلمان مدرسه خصوصی بیشتر از هر دو تعارض رنج می‌برند.</p>
تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان عضو هیئت علمی	جان‌علی زاده و همکاران/۱۳۸۷	<p>مطالعه موردی در دانشگاه اصفهان. یافته‌ها نشان می‌دهد که حضور زنان تقریباً یک‌دهم تعداد مردان است و اگرچه از منظر موقعیت علمی، میان زنان و مردان دانشگاهی تفاوتی وجود ندارد؛ اما از نظر سازمانی، اختلاف بارزی میان آنها دیده می‌شود. زنان عضو هیئت علمی، بسیار کمتر در پست‌های سازمانی و مدیریتی دانشگاه حضور دارند و از جمله مهم‌ترین عامل از نظر آنها، وجود تبعیض جنسیتی و تعارض نقشی است.</p>
واکاوی کیفی چالش‌های ایفای هم‌زمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی	بلالی و همکاران/۱۳۹۶	<p>مطالعه کیفی ۲۲ دانشجوی زن متأهل. بر اساس یافته‌ها چالش‌هایی مانند عملکرد نامتناسب نظام آموزشی، فشار نقش مادری و فرزندپروری، فرسودگی تحصیلی، تضعیف صمیمیت زناشویی و کاهش ظرفیت روانی زنان از جمله مهم‌ترین چالش‌های تعارض کار و زندگی خانوادگی است. مصاحبه‌شوندگان از دو راهبرد سازگاری مثبت و منفی برای رفع تعارض استفاده می‌کنند. حال آنکه یافته اصلی و نهایی این مقاله نشان می‌دهد که غفلت نظام آموزش از نهاد خانواده، چالش عمده زنان در تعارض کار و زندگی خانوادگی در تلاقی با آموزش است.</p>
شناسایی راهبردهای رفتاری بازآفرینی تعادل کار-زندگی خانوادگی: بر پایه تجارب زیسته اعضای هیئت علمی دانشگاه	هاشمیان و همکاران/۱۳۹۸	<p>محققان با استفاده از روش پدیدارشناسی سعی داشته‌اند درباره اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد و بیرجند مطالعه کنند. آنها پس از ۱۶ مصاحبه نشان داده‌اند که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مورد بررسی در مجموع ۱۶ مؤلفه رفتاری تحت ۲ راهبرد «فروکاست مطالبات نقش» و «پاسخگویی دوسوگرای نقش» را برای تعادل کار و زندگی خانوادگی به کار می‌گیرند.</p>

روش پژوهش

رویکرد تحقیق در مقاله حاضر از نوع کیفی و روش گردآوری داده‌ها، مصاحبه و روش تحلیل داده‌ها، تحلیل تماتیک است. تحلیل تماتیک در این مقاله، امکان کدگذاری و دسته‌بندی داده‌ها را

در قالب تم‌ها یا مقولات فراهم کرده و این دسته‌بندی بر اساس مشابهت‌ها و تفاوت‌ها انجام شده است. برای رسیدن به هدف فوق، کدگذاری و دسته‌بندی بدون الگو انجام شده و سطوح مختلفی از تم‌ها به دست آمده است (براون و کلارک^۱، ۲۰۰۶). همچنین به منظور سهولت در کدگذاری و نظم بخشیدن به آن، از نرم‌افزار مکس کیو.دی.ای^۲، ورژن ۲۰۱۸ استفاده شده و در راستای ارائه گونه‌شناسی از راهبردهای زنان عضو هیئت علمی، روش‌شناسی نظری وبری و نمونه آرمانی (Ideal Type) ویر مورد استفاده قرار گرفته است^۳. جامعه مورد مطالعه این تحقیق شامل همه زنان عضو هیئت علمی آموزشی و پژوهشی در دانشگاه علامه طباطبائی و دانشگاه تهران و چندین پژوهشگاه مانند پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات و غیره است که پس از نمونه‌گیری تعمیدی، با ۲۶ نفر از آنها مصاحبه شده و مصاحبه‌ها تا حصول اشباع نظری ادامه یافته است. در روش‌های کیفی هدف اصلی کدگذاران، رسیدن به بالاترین سطح توافق است. در نرم‌افزار مکس کیو.دی.ای، پایایی نشان‌دهنده انطباق و عدم انطباق نظرهای کدگذاران است و در این مقاله برای ارزیابی آن، ۴ مصاحبه توسط کدگذار مستقل دوم هم بار دیگر کدگذاری شده و توافق دو کدگذار در ۴ مصاحبه برابر با ۸۴٫۶۵ درصد بوده که بالای ۷۰ درصد و قابل قبول است.

نیمرخ توصیفی از مصاحبه‌شدگان

در مجموع ۲۶ مصاحبه با زنان عضو هیئت علمی انجام شده که از این تعداد، ۲ نفر از هر یک از رشته‌های مدیریت، حقوق و پژوهش هنر، ۵ نفر از رشته جامعه‌شناسی و ۱ نفر در سایر رشته‌ها^۴ بوده‌اند. به لحاظ سنی، زنان هیئت علمی در گروه سنی ۴۹-۴۰ ساله معادل ۴۶ درصد، بیشترین درصد فراوانی را خود اختصاص می‌دهند. اعضای هیئت علمی ۵۹-۵۰ ساله معادل ۱۵ درصد هم کمترین تعداد هستند. در مجموع ۱۵ عضو هیئت علمی آموزشی و ۱۱ عضو هیئت علمی پژوهشی در این

1 Braun & Clarke

2 MAX Q.D.A

۳ ویر این نمونه آرمانی را ابزاری برای تحلیل داده‌ها و واقعیت موجود می‌داند که در واقعیت به طور ناب وجود ندارد. او بیان کرده است که نمونه آرمانی «حاصل تشدید یک‌سویه یک یا چند دیدگاه است که با هم پیوستن تعدادی پدیده‌های مجزا و پراکنده؛ که گاهی فراوان یافت می‌شوند و گاه کمیاب‌اند و بر حسب دیدگاه‌های یک‌سویه پیشین، انتخاب و مرتب شده‌اند، یک تابلوی فکری همگن را به دقت فراهم می‌آورند» (فروند، ۱۳۸۶).

۴ بانوان هیئت علمی در رشته‌های ارتباطات، اقتصاد، آینده‌پژوهی، زبان عربی، زبان انگلیسی، زبان فارسی، مردم‌شناسی، روانشناسی، بیوشیمی، فیزیک، علوم کشاورزی، پزشکی، تربیت بدنی، علوم قرآنی، و فلسفه تطبیقی از دانشگاه‌های علامه طباطبائی، دانشگاه تهران و چندین پژوهشگاه.

مطالعه شرکت کرده‌اند. به لحاظ تعداد فرزند، از ۲۲ نفر بانوی متأهل مورد مصاحبه، ۳ نفر بی‌فرزند، ۵ نفر دارای یک فرزند، ۱۳ نفر دارای ۲ فرزند و ۱ نفر دارای بیش از ۲ فرزند بودند. شغل شوهران زنان عضو هیئت‌علمی نیز به دو دسته هیئت‌علمی و شغل متفرقه تقسیم می‌شود. یافته‌ها نشان داد که از ۲۶ فرد مورد مصاحبه، ۴ بانو، مجرد، ۱۴ بانو با همسرانی دارای شغل هیئت‌علمی (همسر همکار) و بقیه ۸ نفر از آنها با همسرانی با شغل غیر هیئت‌علمی (همسر غیرهمکار) ازدواج کرده‌اند. همچنین درباره ماهیت شغل هیئت‌علمی در تجربه زیسته زنان مورد مصاحبه می‌توان گفت که آنها معتقدند شغل اعضای هیئت‌علمی، با مزایایی مانند انعطاف زمان، دستمزد و حضور اجتماعی همراه است؛ اما در کنار آن می‌توان از مشکلاتی مانند وظیفه‌محوری و استمرار وظایف شغلی نیز سخن گفت که موجب دغدغه شبانه‌روزی زنان مورد مطالعه حتی با وجود حضور در خانه، و درگیر شدن آنها با احساساتی مانند تنش، فشار زمانی، عذاب وجدان مادری، فراموشی نقش و غیره می‌شود. زنان عضو هیئت‌علمی به نوعی تعارض مرکب و پیچیده را در حوزه کار-زندگی خانوادگی تجربه کرده‌اند که حاصل تعارض در سطوح نقشی مختلف است؛ مانند تعارض با همسر، با فرزندان، با وظایف خویشاوندی، و حتی با اولویت‌ها و انتظارات‌شان از خود (دباغی، ۱۴۰۰).

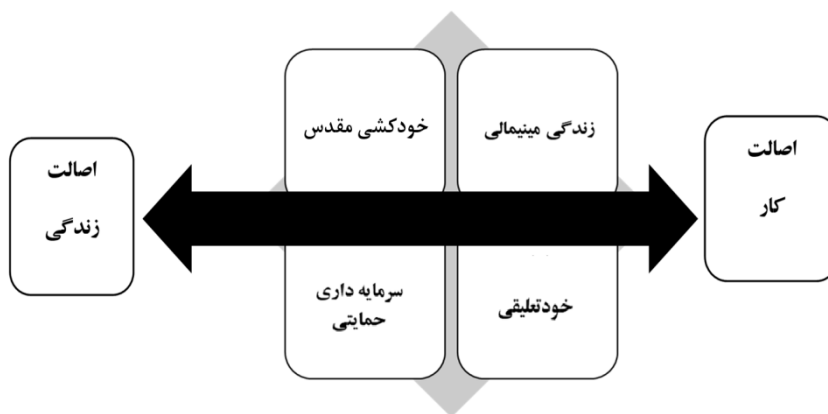
یافته‌های تحلیلی: گونه‌شناسی شیوه‌های مداخله زنان عضو هیئت‌علمی برای مصالحه کار-زندگی خانوادگی

زنان به عنوان فرزند، همسر، مادر، و -در این تحقیق- استاد دانشگاه، همواره انتخاب‌هایی را در ترکیب نقش‌های شغلی و خانوادگی خود دارند و برای تنظیم روابط میان این دو ساحت، انتخاب‌ها و راهبردهایی را به کار می‌گیرند که از طریق فرهنگ سازمانی، فرهنگ خانواده و جامعه به آنها پیشنهاد شده یا بر اساس خلاقیت‌های فردی ایشان یا در راستای بهره‌مندی از تجارب گروه مرجع مشابه -سایر زنان عضو هیئت‌علمی- به کار برده می‌شود. با توجه به کدگذاری سه مرحله‌ای ۲۶ مصاحبه و سپس دسته‌بندی مقولات فرعی و اصلی، در این مقاله، ۴ راهبرد اساسی در تنظیم‌گری دو ساحت کار و زندگی خانوادگی زنان عضو هیئت‌علمی به دست آمد. در ادامه ۴ راهبرد یعنی زندگی خانوادگی حداقلی، زندگی خانوادگی مبتنی بر سرمایه حمایتی، خودتعلیقی و فداکاری مقدس، ابتدا تعریف و سپس بر اساس متن مصاحبه‌ها با هم مقایسه می‌شوند.

شایان ذکر است که دو راهبرد افراطی زندگی خانوادگی حداقلی و فداکاری مقدس، حاکی از پذیرش پیش‌فرض تعارض میان کار و زندگی خانوادگی در بین زنان عضو هیئت‌علمی است؛

اما یکی از آنها مبتنی بر فدا کردن زندگی خانوادگی به نفع کار و دیگری مبتنی بر فدا کردن کار و شغل به نفع زندگی خانوادگی است. اما شاید بهترین نوع راهبرد در بین زنانی که از سرمایه حمایتی بهره‌مندند، استفاده از منابع دو ساحت کار و خانواده، در راستای انجام وظایف در حوزه دیگر و با کیفیت بهتر و بالاتر است. زنانی هم که از سرمایه حمایتی استفاده می‌کنند، به‌نوعی پیش‌فرض وجود تعارض را پذیرفته‌اند، اما برای مدیریت این تعارض تلاش می‌کنند. زنان با راهبرد خودتعلیمی سعی می‌کنند در دو کفه ترازوی کار و زندگی خانوادگی با ایجاد وقفه‌های زمانی کوتاه و متناسب با فعالیت مورد نظرشان، به مدیریت و حرکت میان دو حوزه کار و زندگی خانوادگی بپردازند.

راهبردها و تیپ‌های استخراج‌شده در این تحقیق، صرفاً به مثابه نمونه‌هایی آرمانی هستند و در واقعیت به‌طور ناب وجود ندارند. یعنی در واقعیت معمولاً زنان از ترکیبی از چند راهبرد استفاده می‌کنند، اما در تحلیل نهایی، وزنه استفاده از یکی از این راهبردها سنگین‌تر است. نگارنده در این مقاله سعی کرده است نسخه‌ای از کار و بر را در طراحی نمونه آرمانی (Ideal Type)، فقط به مثابه ابزاری برای تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار دهد. در این تحقیق، بر اساس تحلیل ۲۶ مصاحبه میدانی، ۴ مقوله اصلی یا تیپ راهبردی در مناسبات میان کار و زندگی خانوادگی بازشناسی شد. در مجموع این تیپ‌های راهبردی، در قالب ۱۲ مقوله فرعی، ۳۵ مفهوم و در مجموع ۱۷۷ عبارت (نقل قول) مشخص شده‌اند.



نمودار (۱): گونه‌شناسی راهبردهای حل تعارض میان کار-زندگی خانوادگی (یافته‌های تحقیق)

تیپ اول: زندگی خانوادگی حداقلی

در این بخش پس از جدول تماتیک و مفاهیم مستخرج، بخشی از مفاهیم و مقولات بیان شده است. به نظر می‌رسد می‌توان با توجه به کدهای مستخرج، عنوان این تیپ را زندگی خانوادگی حداقلی گذاشت که با ویژگی‌های زیر قابل تعریف است:

این تیپ از زنان عضو هیئت‌علمی، کل زندگی خانوادگی خود را با حداقل‌های وظایف یک زن خانه‌دار به پیش می‌برند و کار برای آنها اولویت اول را دارد. مقوله اصلی زندگی خانوادگی حداقلی از ۳ مقوله فرعی و ۱۷ مفهوم تشکیل می‌شود.

جدول (۲): بخشی از کدگذاری تیپ اول: زندگی خانوادگی حداقلی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم	عبارت
راهبرد اول: زندگی خانوادگی حداقلی	زندگی تک‌بعدی	اولویت زمانی به کار	«...آدم همش فکر می‌کنه وقت کم میاره و این باعث میشه آدم وقتی که برای خانواده در نظر می‌گیره رو کمتر کنه» (۰۸).
		کمال‌گرایی در کار علمی	«من رویکرد ایدئال‌گرانه و پرمطالبه‌ای از خودم دارم و می‌توانم بگویم که از جانب دیگران به من گفته می‌شود که تو خیلی آدم موفق هستی. ولی چون از خودم انتظار بیش از حدی دارم، مدام برای خودم هدف می‌گذارم و ماکسیمم تلاشم را می‌کنم که به آن هدفم برسم و وقتی هم می‌رسم به خودم می‌گویم که تا آن قله راه زیادی در پیش هست و اصلاً زمانی را نمی‌گذارم که برای موفقیت از خودم تشکر کنم» (۰۲۱).
		زندگی بدون تفریح و فراغت	«وقتی به گذشته نگاه می‌کنم، می‌بینم شغلم و سختی‌هایم تمام آرامش زندگی‌ام را از من گرفته. من اصلاً مسافرت نداشتم یا درس داشتم یا پایان‌نامه داشتم و تعطیلات من تنها برای درس خواندن برنامه‌ریزی شده بود و نه برای سفر» (۰۲).
		مراودات حداقلی و وابسته به کار	«نوع دوستان‌مان به همکارانی که هستند، محدود میشه و من فکر می‌کنم که در این ۵ یا ۶ سال اخیر حالا برای اینکه یک دوره‌می داشته باشیم، سعی کردیم این دوره‌می را در رستوران یا مکانی داشته باشیم که به محل کارمان نزدیک‌تر بوده. یک ساعت یا دوساعتی را هر چند ماه یک‌بار داشته باشیم و به خودمون استراحت بدیم. باز می‌خوام بگم خیلی محدود می‌شد به همکارانی که هیئت‌علمی هستن. یه وقت‌هایی هم دانشگاه کلاس‌های یوگا و ورزش می‌ذاره آدم دوست داره بره، ولی بعد از چند جلسه که می‌دیدم با برنامه‌هامون

عبارت	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
تداخل می‌کنه، رها می‌کردم و باز آنجا هم با همین گروه می‌رفتم. می‌خوام بگم اگه اوقات فراغتی هم برامون در نظر گرفته می‌شد، محدود می‌شد با اون گروهی که در محل کار داشتیم» (۰۸).			
«چون فکر می‌کنم اگر فرزندی داشته باشم، حتماً قسمتی از خانواده‌ام و وقت من را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. البته بین افراد تفاوت وجود دارد، اما من حوزه کاری‌ام خیلی از زمان‌های خانوادگی‌ام و زندگی‌ام را محدود می‌کند. پس به صورت خودخواسته می‌خواستم پیشرفت علمی داشته باشم» (۰۲۱).	عدم تمایل به فرزندآوری	امتناع از نقش‌های سنتی زنان	
انتخابم بود که فرزنددار نشیم. خودم بچه رو خیلی دوست دارم، ولی علت اینکه بچه‌دار نشدیم چون فکر می‌کنم تا ده دوازده‌سالگی باید خیلی به بچه رسیدگی کرد و بعدش هم باید مواظبش بود و علت اینه ما بچه نیاوردیم. -علاوه بر عوامل مختلف- یکم هم شغل ما پوششی هست. ممکنه شب بری به بچه شیر بدی، در حالی که همون موقع یک ایده‌ای به ذهنت برسه تا کار جالبی انجام بدی» (۰۱۱).			
«آقایان می‌گویند وقتی رفتی به خانه گوشی خودت را سایلنت کن و جواب نده و جا بنداز که غیر از ساعات کاری به هر دلیلی پاسخگو نیستی. اما نه تنها این رویکرد را در پیش نگرفتم، بلکه سعی کردم بیشتر از اندازه هم در دسترس باشم. می‌خواستم در این زمینه کمی تابوشکنی کنم و این فکری که در مورد خانم‌ها وجود دارد را تا حد خیلی زیادی عوض کنم» (۰۲۱).	مقابله با کلیشه‌های جنسیتی در مورد زنان		
«من با کارم حال می‌کنم. من وقتی که دارم در حوزه‌ای که علاقه دارم کار می‌کنم، اصلاً نمی‌فهمم زمان چگونه می‌گذرد. دوستان من می‌گویند می‌آیی برویم یک کافی‌شاپ، بعد من اگر می‌رفتم همش دلم شور می‌زند که دارد وقتم تلف می‌شود» (۰۲۲).	کار به مثابه تفریح	کار علمی به مثابه زندگی	
«در فضای کاریم بیشتر لذت می‌برم. احساس نمی‌کنم که از تفریحات دیگه‌ام موندم؛ یعنی جنس کارهای اجرایی همیشه برام لذت‌بخش بوده... اینها کارهایی هستن که من دوست دارم و لزوماً در محل کارم پشت میز نیستم. خیلی در فضا می‌چرخم و این فضاهای کاری برام مهمه و در ۸۰ درصد موارد هم انتفاع مالی ندارم» (۰۷).			

زنان با این ویژگی، به ایفای حداقل‌های نقشی خود در حوزه زندگی خانوادگی بسنده می‌کنند. این حداقل‌ها در سبک زندگی خانوادگی، شیوه‌های عشق‌ورزی و حتی فرزندآوری آنها دیده می‌شود. عدم تمایل زنان متأهل به فرزندآوری، علاقه کم به انجام کارهای خانه، تغذیه و فراغت حداقلی، از ویژگی‌های مهم این گروه از زنان عضو هیئت‌علمی است. زنان عضو هیئت‌علمی در این دسته، به مصالحه میان کار-زندگی خانوادگی نمی‌اندیشند و از بین این دو ساحت، تمایل به حضور حداکثری در ساحت کار و زندگی شغلی دارند. آنها دارای نوعی کمال‌گرایی در کار علمی و رقابت و دستیابی به ترجیحات شغلی‌شان هستند. پاتریشیا دانکر (۱۹۹۹) در رمانش دو ویژگی زنان در آموزش عالی یعنی «تظاهر به مردن بودن» و «سخت‌کوشی برای بهتر از مردان بودن» را به عنوان دو راهبرد فردی زنان بیان کرده است. به اعتقاد او زنان سعی می‌کنند برای موفقیت در عرصه شغلی‌شان یک «ابرزن یا قهرمان نمادین» باشند (کوتریل و همکارانش، ۱۳۹۶: ۶۱-۶۲). این حد از کمال‌گرایی در تیپ راهبردی اول، بازنمایی از ابرزنان در حوزه وظایف شغلی است. هر چند این گروه، کمتر از راهبرد شباهت به مردان، بلکه بیشتر از سخت‌کوشی بهره برده‌اند.

تیپ دوم: زندگی خانوادگی مبتنی بر سرمایه حمایتی

این تیپ از زنان عضو هیئت‌علمی را زنانی تشکیل می‌دهند که از حمایت‌های شغلی و خانگی و اجاره‌ای در انجام نقش‌هایشان در خانه و محیط کار بهره می‌برند. در واقع آنها زنان سرمایه‌داری هستند که سرمایه آنها از جنس حمایت است. مقوله اصلی زندگی خانوادگی مبتنی بر سرمایه حمایتی از ۳ مقوله فرعی و ۷ مفهوم تشکیل شده است.

جدول (۳): بخشی از کدگذاری تیپ دوم: زندگی خانوادگی مبتنی بر سرمایه حمایتی

عبارت	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
«خوشبختانه در محل کارم، خیلی همکاران فهمیده داشتم و خیلی خوب همه همکاران حواسشون بهم بوده. یعنی اذیت‌های آن‌چنانی نشدم» (۰۱۲).	استفاده از حمایت همکاران	حمایت شغلی	راهبرد دوم: زندگی خانوادگی مبتنی بر سرمایه
«واقعاً مدیون رؤسای مؤسسه هستم. پسر من فوق‌العاده گریه می‌کرد و شب‌ها اصلاً نمی‌گذاشت بخوابم. واقعاً قوای ذهنی من			

عبارت	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
آماده نبود تا سر کلاس برم. اون موقع رفتم پیش رئیس مؤسسه و گفتم منو از درس دادن معاف کنید و یا فقط کار پژوهشی بدید. یک چیزی بدید که این حضور ذهنی لحظه‌ای نخواد که خوشبختانه این همکاری را با من کردن و من تا دو سال و نیم اصلاً کلاس نگرفتم؛ یا کار پژوهشی انجام می‌دادم و یا کارهای دیگه» (۰۱۲).			حمایتی
«وقتی از محل کارم ۶ ماه مرخصی برای بچه‌ها می‌خواستم با وجود اینکه آن موقع بیمانی هم بودم نه نگفتن و روزهایی که باید بچه‌ها را به مدرسه برسونم و یکم دیرتر میام ایرادی نمی‌گیرن و خیلی همراه هستن باهام» (۰۱۲).	وجود مقرراتی حمایتی		
«من خودم به شخصه خیلی اهل روابط اجتماعی نیستم. مثلاً بعضی‌ها هفته‌ای سه تا مهمانی می‌روند. من هفته‌ای یک‌دفعه مهمانی می‌روم؛ اما راهبردی که ایجاد کردم تا قبل از کرونا مهد کودک بود. در کنار آن من از آشپزی متنفر هستم. از غذاهای بیرون استفاده می‌کنم» (۰۲۲).	استفاده از کمک‌های خدماتی در انجام کارهای خانگی و پرستاری از فرزندان		حمایت اجاره‌ای
«تقریباً یک ماه هست که برای نگهداری بچه‌ها پرستار گرفتم. چون دوشنبه‌ها پشت سر هم درس دارم برای همین مجبور شدیم پرستار بگیریم و تا الان هم راضی بودم؛ یعنی پرستاری هست که هم برای نگهداری بچه میاد و هم اگر کار خانه‌ای باشه، انجام میده؛ یعنی همیشه بدون هیچ کمکی فرد هم عضو هیئت‌علمی باشه و هم بچه نگهداره. یا باید خانواده حمایت کنه یا همسر و یا پرستار باشه؛ یعنی یک چیز چندجانبه هست و خود آدم نمیتونه همه کارها رو انجام بده» (۰۱۴).			
«چون مادرم پیر بود و بچه آخر خانه بودم و اون نتوانست کمکم کند. من بچه‌هایم را از ۳ سالگی در مهد کودک گذاشتم» (۰۱).			
«من اصلاً الگویی نداشتم برای همسر بودن. اینه که رفتیم ایتالیا و اونجا نوشته‌های همسرهاشون - آدمهای علمی - رو خوندم و وقتی برای ورک شاپ‌ها می‌رفتم این‌ها با همسر خودشون میان و می‌دیدم اینها به عنوان همسر فیزیکیان برای خودشون فرهنگی	استفاده از تجارب زنان دیگر در شرایط مشابه		

عبارت	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
دارن. تفریحات خودشونو حول وحوش همین تحقیقات دارن و نق نمی‌زنن که چرا همسرشون با همکارانشان راجع به کار پژوهشی صحبت می‌کنن. سعی نمی‌کنن توجهشو جلب کنن. در ایران اصلاً این امر شناخته‌شده نبود. من این‌ها رو خیلی سعی کردم از اونها یاد بگیرم (۰۱۱).			
«زمانی که درگیر کار شدم یعنی حضورم در محل کار ضروری بود، دخترم رو پیش مادرم می‌گذاشتم و در واقع او ازش مراقبت می‌کرد و دیگه کم‌کم برام عادی شد. مادرم نزدیک ما بود و خیلی کمک کرد» (۰۱۸).	حمایت والدین		
«کار خونه بین فرزندم هم تقسیم میشه. فرزندم هم مشارکت داره یعنی کار خونه بین سه‌تامون تقسیم میشه و اون هم مشارکت داره. آموزش فرهنگی فرزندم هم برام مهمه تا بفهمه کار خانه فقط زنانه نیست» (۰۴).	حمایت همسر	حمایت خانگی	
«من تلاش کردم بچه‌ها را درگیر کار خانه کنم. یعنی توانستم علاقه‌مندشان کنم و این تأثیر را توانستم بگذارم» (۰۲۲).	تغییر تقسیم کار خانگی		

زنان عضو هیئت‌علمی در گروه دوم سعی می‌کنند با تقسیم وظایف خانگی میان همه افراد خانه، از بار وظایف خود بکاهند و از حمایت آنها بهره‌مند شوند. آنها از همه منابع موجود در هر حوزه برای بهبود کیفیت انجام وظایف‌شان در حوزه دیگر استفاده می‌کنند. مثلاً با ایجاد تقسیم کار و بازتعریف نقش‌های جنسیتی در خانه، همسر و فرزندان را نیز در وظایف خانه‌داری و فرزندداری مشارکت می‌دهند. این سرمایه‌حمایتی در محیط کار هم برای آنها وجود دارد. همکارانشان شرایط آنها را درک می‌کنند و تمهیداتی اتخاذ می‌شود تا آنها بتوانند با انجام وظایف حداقلی در حوزه شغلی به امور خانواده نیز بپردازند.

تیپ سوم: زندگی خانوادگی مبتنی بر خودتعلیمی

این تیپ از زنان عضو هیئت‌علمی با رفت و بازگشت میان دو حوزه زندگی خانوادگی و کار سعی در مواجهه با چالش‌های این دو حوزه دارند. مقوله اصلی زندگی خانوادگی مبتنی بر خودتعلیمی از ۳ مقوله فرعی و ۷ مفهوم تشکیل می‌شود.

جدول (۴): بخشی از کدگذاری تیپ سوم: زندگی خانوادگی مبتنی بر خودتعلیقی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم	عبارت
راهبرد سوم: خودتعلیقی	مدیریت زمان	برنامه‌ریزی	«من همیشه برنامه‌ریزی کردم. کارهایی که باید انجام بدم را زمان‌بندی کردم، حتی برای خرید کردن» (۰۱).
		سبک زندگی فشرده و خلاقانه	«من روش آشپزییم با یک خانم خانه‌دار فرق داره. من یادمه مادرم همه بادمجان‌ها را سرخ می‌کرد. ولی وقتی باعجله آشپزی می‌کنی، دیگه شکلش متفاوت است. به چیزهایی مثل مدل خانه‌داری‌ام و آشپزی‌ام فرق کرده. مهمانی رفتن‌هایم تغییر کرده و اصلاً اهل خرید نیستم؛ یعنی تنها وقتی مجبور میشم، برای خرید بیرون میرم. برای دخترهام بیشتر برای خرید میرم و خودم به خریدهای عید، اصلاً اهمیتی نمی‌دم. کلاً یاد گرفتم سخت نگیرم» (۰۱).
	راهبرد سوم: خودتعلیقی	استفاده از زمان مرده	«من تازه ترم رو دفاع کرده بودم... یادمه برای نوشتن مقاله‌هایی که از ترم می‌خواستم بنویسم، خونه رو کاملاً ساکت می‌کردم، همسرم هم نبود، دخترم رو می‌خوابوندم و تا فاصله‌ای که دخترم می‌خوابید، من سریع شروع می‌کردم به اصلاح مقاله، نوشتن مقاله، این کار رو می‌کردم و به جور دیگه‌ای که شاید جالب باشه. الان هم این کارو انجام می‌دم، کارم این بود که مثلاً می‌خواستم به طرح مسئله بنویسم برای کار. بچه دائماً به مادرش وصله، به خصوص بچه‌های من که خیلی عاطفی و آغوشی هستن و به شدت این حالت رو دارن. مثل کوآلا هستن، من کاری که می‌کردم چی بود؟ مثلاً هم‌زمان که داشتم تلفن حرف می‌زدم، بچه را بغلم می‌کردم، ولی تو ذهنم طرح مسئله رو داشتم. بعد در فاصله‌ای که بچه می‌خوابید، سریع می‌رفتم پای کامپیوتر. شروع می‌کردم به یادداشت اون مطالب» (۰۲۵).
		احساس عذاب وجدان	«من فرزند اول خانواده هستم و برادرم هم ایران نیست و از این جهت پدر و مادرم اتکاشون خیلی به من هست. خیلی جاها سعی کردم آن‌قدری که توان دارم براشون وقت بذارم. ولی خودم هیچ وقت راضی نبودم و همیشه فکر می‌کنم که می‌تونستم بیشتر پیششون باشم و کمکشون کنم، ولی خیلی از جاها نه از روی سنگدلی و بی‌رحمی، بلکه به علت تحت فشار بودن، براشون کمتر وقت گذاشتم. کمتر از آن چیزی که حقشان بوده و در مورد همسرم هم همین طور هست» (۰۲۱).

عبارت	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
«در هفته پژوهش یک جلسه داشتیم. اولین جلسه به شکل حضوری برگزار شد. من بچه‌ها را گذاشتم خانه مادر شوهرم، رفتم جلسه. هیچ مشکلی نداشتم. جلسه دوم به شکل مجازی بود و من باید یک گزارش را ارائه می‌دادم. وقتی گزارش را ارائه کردم، همون موقع دختر کوچکم شروع کرد به بهانه گرفتن که مامان من فلان چیز را می‌خوام. صدای گریه این بچه در میکروفون بود. معاون پژوهشی نمی‌دانم متوجه شد بچه من هست یا نه، اما گفت صدای بچه نیاید. به هر حال عنوان کردنش به نظرم خیلی زشت بود. چون جناب آقای محترم تو می‌دانی الان چون دوران کروناست، ما در خانه هستیم، بنابراین صدای محیط خانه طبیعی هست. این خیلی برای من سنگین بود که یک چنین حرفی را زدن. اینها اصلاً نمی‌تونند درک کنند» (۰۲۲).	احساس عدم پذیرش		
«یه مدت مادرم مریض بود. دیالیزی بود و توقع داشت بیشتر برم پیشش که احساس می‌کردم فشار زیادی روم هست. چون بعدش باید می‌ومدم خونه و کارهای خونه رو انجام می‌دادم و مطالعه می‌کردم و چون محل کارم کرج بود، باید ۶ و نیم راه می‌افتادم و خودم این راه رو می‌رفتم و اصلاً ماشین هم نمی‌بردم. با مترو می‌رفتم. بعضی وقتا زمستان‌ها آن‌قدر هوا تاریک بود که می‌ترسیدم برم بیرون» (۰۱۰).	احساس فشار مضاعف		
«بعضی مقاطع شما باید یک تصمیمی بگیرید، شما همواره در حال تصمیم گرفتن هستید. من خودم مقطعی تصمیم‌گیری کردم. در مقاطعی که به نظرم می‌آمده ماهیت نقش من در خانه خیلی پررنگ است، بدون حتی تأملی این طرف را انتخاب کردم» (۰۲۳).	ایفای نوبتی نقش‌ها	ترجیح بندی مقطعی	
«به نظرم آگه می‌خوای در محیط کارت خوب باشی و در خانه خوب باشی، باید خودتو کات کنی. آگه کات نکنی، نمیشه. خودم هم حالا از این وضعیت راضی هستم. من این جور نیستم که خسته باشم؛ چون احساس می‌کنم زنده هستم و مطالعه می‌کنم. این احساس انگار استراحتمه. اگر لذت نبری زندگی برات خیلی سخت میشه» (۰۱۰).			

گروه سوم از زنان، گویی تعارض میان کار- خانواده را نمی‌پذیرند و معتقدند می‌توانند در انجام وظایف شغلی و خانوادگی به تعادل برسند. پس آنها از راهبرد ایجاد وقفه‌های زمانی در هر دو حوزه یا به تعلیق درآوردن نوبتی استفاده می‌کنند تا به ایفای نقش خود در حوزه دیگر

بپردازند. از مهم‌ترین ویژگی‌های این گروه، فروکاستن از خود یا کاهش خواسته‌های فردی و شخصی‌شان، و کوتاه آمدن در ایدئال‌های شغلی و خانوادگی برای مدت زمان‌های معین است تا تغییر را در یکی از حوزه‌ها ایجاد کنند. به طور مثال آنها برای فرزندآوری و در سال‌های اولیه فرزندداری، از ایدئال‌های شغلی خود کوتاه می‌آیند و نقش‌های شغلی خود را در حداقل‌های ممکن ایفا می‌کنند. سپس در زمان ارتقا‌های علمی و اجرایی از خانواده و ایفای وظایف خانوادگی تا حدی می‌گذرند.

هویت این دسته از زنان عضو هیئت علمی، سیال یا بازاندیشانه است؛ زیرا زمانی تحت تأثیر اولویت‌های خانواده و در زمان دیگر بر اساس ترجیحات شغلی تعیین می‌شود. آنها میان دو حوزه رفت و بازگشت دارند و نمی‌توان هویت آنها را ثابت دانست. گیدنز نیز هویت افراد را تفویض شده به آنها نمی‌داند، بلکه معتقد است که فرد باید به طور مداوم و پیوسته در روز آن را ایجاد و بر اساس فعالیت‌های بازتابی خویش، از آن هویت حمایت کند. از نظر گیدنز، خود فرد، مفهومی منفعل و تحت تأثیر عوامل بیرونی نیست، بلکه در تعاملات شکل می‌گیرد. همچنین گیدنز معتقد است که دوره مدرن، دوره‌ای بازاندیشانه است. این بازاندیشی، ویژگی عصر مدرن است. تعارض میان کار و زندگی خانوادگی زنان عضو هیئت علمی نیز به عنوان پدیده‌ای مدرن، از این بازاندیشی مستثنا نیست. اما این بازاندیشی و سیال بودن هویت، هزینه‌های روانی را برای آنها به دنبال دارد. زیرا آنها قاعده‌تاً با عدم پذیرش‌های مقطعی از هر دو حوزه، با احساس عذاب وجدان ناشی از پرداختن به یک حوزه و صرف نظر کردن از حوزه دیگر، و حتی احساس فشار مضاعف مواجه هستند. همچنین این گروه از زنان می‌توانند با برنامه‌ریزی، چندین کار را در مدت زمان اندک انجام دهند. آنها خود را دارای قابلیت‌هایی مانند تدبیر، صبر و شکیبایی بالا و نداشتن استرس می‌دانند و از به اصطلاح «زمان مرده»^۱ خود هم با برنامه‌ریزی، برای انجام کارهای مهم استفاده می‌کنند.

تیپ چهارم: زندگی خانوادگی مبتنی بر فداکاری مقدس

این گروه از زنان عضو هیئت علمی را زنانی تشکیل می‌دهند که تعارض میان دو حوزه کار و زندگی خانوادگی را می‌پذیرند و در این میان اولویت را به زندگی خانوادگی می‌دهند. مقوله اصلی زندگی خانوادگی مبتنی بر فداکاری مقدس از ۳ مقوله فرعی و ۴ مفهوم تشکیل می‌شود.

۱ زمان‌هایی که معمولاً نمی‌توان از آن برای کار استفاده کرد؛ مثلاً مطالعه در حین آشپزی.

جدول (۵): بخشی از کدگذاری تیپ چهارم: زندگی خانوادگی مبتنی بر فداکاری مقدس

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم	عبارت
راهبرد چهارم: فداکاری مقدس	خودتقلیلی	کمبود خواب	«زمان‌های زیادی که از خودم می‌زنم یکی خوابمه، یکی هم به خود رسیدنمه. واقعاً از این دو زدم و یکی هم بحث فیلم دیدن هست» (۰۱۵).
		نبود	«به‌عنوان کسی که هم هیئت‌علمی هست و هم مادر، دوست داره هر دو تاشو با هم خوب انجام بده و روزی سه یا چهار ساعت برای خود آدم بمونه. من همیشه کمبود خواب دارم» (۰۱۴).
	فراغت فردی	فراغت	«من خودم به شخصه وقت فراغت برای خودم ندارم. اینکه به وقت‌هایی برای خودم باشم واقعاً ندارم. به خصوص از وقتی که بچه‌دار شدم، اصلاً ندارم. از خوابم خیلی زدم» (۰۱۹).
		فردی	«به طور کلی فراغتم با دوستان و... را حذف کردم. آگه مثلاً با بچه‌ها ارتباطی هم داریم، واتس‌اپی هست. تنها کاری که می‌کنم اینه که چون مادرم فوت کرده، بهشت زهرا میرم و به پدرم سر می‌زنم. یک بار در هفته میرم بهشت زهرا و به پدرم هم سر می‌زنم» (۰۱۰).
امتداد معکوس	تداوم دغدغه‌های شغلی تا خانه	«شاید یک سری از مشاغل هست که ۸ ساعت در روز کار می‌کنند و وقتی که از سر کار خود خارج می‌شوند و در خانواده قرار می‌گیرند، از فکر کار خارج می‌شوند؛ اما به نظرم می‌رسد که اعضای هیئت‌علمی این فارغ شدن از کار ذهنی‌شان، واقعاً کمتر اتفاق می‌افتد و این فراغت هم می‌تواند ذهنی باشد و هم کاری باشد» (۰۲۱).	
	ترک رقابت	ترک رقابت	«چون من در عین حال هم به فکر اقتصاد خانواده هستم، هم به فکر دخترم و همسرم. احساس می‌کنم انجام دادن همه اینها با هم باعث شده در حوزه دانشگاهی کمی پیشرفتم کم باشه. آگه اینها کمتر بود حتماً پیشرفت‌های بسیاری داشتم. با وجود این معتقدم آگه در چند زمینه متعادل باشی، خیلی بهتر از زمانی هست که در زمینه‌ای خیلی بالا باشی و در زمینه‌ای خیلی عقب بمونی» (۰۶).
		ترک رقابت	«اتفاقاً چند روز پیش با یکی از همکاران صحبت می‌کردیم و مثال می‌زدیم که برخی همکاران کمتر خودشون را وارد کار کردن... یه وقت‌هایی ممکنه آدم به گذشتش نگاه کنه و ببینه مسیر رو درست نرفته، ولی خب آدم سعی می‌کنه بین هر دو تعادلی برقرار کنه؛ یعنی بالاخره هم سن بالاتری هیئت‌علمی شدم به این برمی‌گرده که من تمام تمرکزم را بر کارم نگذاشتم و بخوام در این زمینه جلو برم و خودم حداقل فکر می‌کنم تلاش کردم تعادلی برقرار کنم. برای مثال چون همان موقع

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم	عبارت
	اولویت‌دهی به خانواده	-	فرزند کوچک داشتم این قضیه-استادی- عقب افتاد و وقتم را بیشتر صرف بچه کردم و این باعث شد بعد از مدتی دوباره شروع به ادامه تحصیل کنم. الان که مقایسه می‌کنم مثلاً افرادی که در سن من هستند برای استادی اقدام کردن، اما من برای دانشجویی اقدام کردم» (۰۸).
			«من به این نتیجه رسیدم که دخترم نباید تنها زندگی کنه و هر اتفاقی هم می‌خواد بیفته، بیفته. آخرش اینه که اخراج می‌کنند... از این نظر می‌گم بچه دوم بیارم که آینده رو می‌بینم. اینکه همکاری دیدم که فرزندان داشتم، اما کاره سر جاش بوده. حتی همکاری هم داشتم که برای اینکه بچه و ازدواج، موقعیتشون را خراب نکنه، نزدیک به ۵۰ یا ۶۰ سالشون بود و اصلاً ازدواج نکردن. به خاطر همین دیگه اون نگرانی‌هایی که اون موقع داشتم، ندارم. حتی اگر فشاری از ساختار دریافت کنم، دیگه زیاد بهش حساس نیستم» (۰۱۸).

زنان در این دسته، در انتخاب میان کار-خانواده، خانواده را در مقام اول اولویت‌های خود قرار می‌دهند. خود و متعلقات به خود مانند فراغت، زمان استراحت و حتی کارهایشان در جهت توسعه آینده شغلی‌شان را محدود می‌کنند. برای آنها نوعی خودکشی اما از نوع مقدس آن یعنی به واسطه تعلق به یک هدف والا رخ می‌دهد؛ خودکشی یا فداکاری مقدس. آنها در محیط کار همواره به فکر خانواده هستند و دغدغه‌های خانواده، همیشه در اولویت‌های فکری آنها قرار دارد. آنها حتی به علت آنکه غیر از خانواده به موضوع دیگری فکر نمی‌کنند، در حوزه کاری نیز با پیشرفت کمتر و با سرعت کمتری به جلو می‌روند، هر چند غالباً با این حسرت مواجه‌اند که نتوانستند کارهای بیشتری انجام دهند یا موفقیت‌های بیشتری به دست آورند. به هر حال آنها از میان خانواده و کار، خانواده را انتخاب کرده‌اند. پاسخ به نیازهای خانواده هیچ‌گاه به دلیل اشتغال آنها به کار ترک نمی‌شود. به طور مثال آنها هیچ‌گاه طرح فرزندآوری خود را منوط به موقعیت‌های شغلی‌شان نمی‌کنند و در واقع برای مصلحت خانواده و فرزندان، هر تصمیمی را که لازم باشد، حتی اگر در تضاد با منافع کاریشان باشد، اتخاذ و اجرا می‌کنند. گویی خود را فدای خانواده کرده‌اند و البته این فداکاری از نظر عرف و جامعه، مقدس است و با معیارهای زن خوب بودن تطابق دارد.

این مصادیق را می‌توان بر اساس نظریه امتداد مورد تحلیل قرار داد. بر اساس این نظریه، زن همواره در محیط کار باید به یاد خانه، فرزندان و نیازهای آنها باشد. زن بایستی وضعیت خانه،

فرزندان و همسر را رصد کند و قطعاً این موضوع، فرصت توفیق را از زن می‌گیرد (ساروخانی، ۱۳۹۳: ۲۳۸). زیرا به نظر می‌رسد با وضعیت کاری و منافع آن در تضاد است.

اما یک نکته جالب و بااهمیت آن است که اغلب زنانی که از راهبرد فداکاری مقدس استفاده می‌کنند، پس از مدتی راهبرد خود را تغییر می‌دهند. آنها انتظارات از خود را به عنوان زنی که بایستی خانه‌داری و فرزندداری کاملی داشته باشد، کاهش می‌دهند و از سرمایه‌های حمایتی بهره می‌برند و به نوعی به برون‌سپاری وظایف خانگی‌شان می‌پردازند. مثلاً از خانواده یا مهدکودک برای نگهداری فرزندان بهره می‌برند یا بخشی از وظایف خانگی خود در آشپزی و تمیزکاری خانه را به نیروهای خدماتی می‌سپارند. حال آنکه تا پیش از این، تعریف آنها از یک خانه کامل و زن خوب، انجام این وظایف با حداکثر سلیقه و توان فردی بود. علت این تغییر راهبرد را می‌توان مواجهه آنها با گروهی از زنان با راهبردهای متفاوت، اما در شرایط مشابه دانست. آنها در این مواجهه، از سرحداتی حداکثری خود در ارزش‌های مورد پذیرش‌شان یا انتظارات‌شان از خود کوتاه می‌آیند و خود را به گروه مرجع جدیدی نزدیک می‌کنند که با آن آشنا شده‌اند. در واقع آنها به نوعی به بازاندیشی در شیوه‌های مواجهه‌شان با تعارض در دو ساحت کار و زندگی خانوادگی می‌پردازند. نظریه گروه مرجع و آثار آن بر روی افراد را می‌توان در مورد گروه‌های دیگر هم به کار برد؛ زیرا تقریباً در سایر گروه‌های زنان عضو هیئت‌علمی هم نوعی بازتعریف و بازاندیشی در نقش‌های کاری و خانوادگی‌شان دیده می‌شود.

به طور مثال زنان عضو هیئت‌علمی که زندگی خانوادگی حداقلی دارند، با افزایش سابقه کار و آشنایی با استادانی که مادر و همسر هستند، در معیارهای خود بازاندیشی می‌کنند. پذیرش گروه مرجع جدید در بین زنان دانشگاهی، به منزله تأمین استانداردها (ارزش‌های پذیرفته‌شده) و چارچوب مقایسه (زمینه ارزیابی موقعیت) لازم برای آنهاست. نکته جالب آن است که با افزایش گروه‌های مرجع زنان دانشگاهی و مواجهه آنها با گروه‌های مرجع چندگانه، راهبردهایی که زنان هیئت‌علمی در دو سر طیف به کار می‌برند، به سوی نوعی تعادل و ترکیب پیش می‌رود.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق، پس از تحلیل ۲۶ مصاحبه میدانی با زنان عضو هیئت‌علمی از دانشگاه تهران، علامه طباطبائی و چندین پژوهشگاه، ۴ مقوله اصلی یا تیپ راهبردی در مناسبات میان کار و زندگی خانوادگی، در قالب ۱۲ مقوله فرعی، ۳۵ مفهوم و در مجموع ۱۷۷ عبارت (نقل قول) استخراج گردید. این تیپ‌های راهبردی، به طور ناب در زندگی واقعی وجود ندارند و معمولاً

ترکیبی از آنها دیده می‌شود. نگارنده با کدگذاری باز به تحلیل تماتیک مصاحبه‌ها پرداخته و سعی کرده است این چهار راهبرد اصلی را همانند ابزار تحلیلی وبر و سنخ‌ها و نمونه آرمانی او به کار گیرد و بدین وسیله زنان عضو هیئت علمی را دسته‌بندی کند. این چهار تیپ شامل زندگی خانوادگی حداقلی؛ زندگی خانوادگی مبتنی بر سرمایه حمایتی؛ خودتعلیمی و فداکاری مقدس است.

دو تیپ اول و چهارم، یکی از توجه و غرق شدن در کار و دیگری از غرق شدن در ساحت زندگی خانوادگی حاصل شده و از جمله تیپ‌های افراطی هستند. زندگی خانوادگی حداقلی برای زنان هیئت علمی با ویژگی‌هایی مانند کمال‌گرایی در کار علمی، مسئولیت‌پذیری بالا، مطالبه‌گری از خود و زندگی حرفه‌ای و شغلی خود، تمرکز بر قابلیت‌های حرفه‌ای، و تعریف ساحت زندگی خانوادگی در درون ساحت کار همراه است؛ بنابراین شادی، معنای زندگی، در تفریح و بودن فرد در ساحت شغلش تعریف می‌شود و همه توجه این گروه از زنان به همه ابعاد شغلی و حرفه‌ای، موازی با کاستن از حوزه زندگی خانوادگی و بسندگی به حداقل‌ها در نقش‌های خانوادگی است.

زنانی از تیپ چهارم یا راهبرد فداکاری مقدس استفاده می‌کنند که در تعارض میان کار-خانواده، خانواده را در مقام اول اولویت‌های خود قرار می‌دهند و خود و علایق‌شان را در ساحت خانواده بازتعریف می‌کنند. اولویت‌های آنها در ساحت شغلی، قربانی انتخاب‌هایشان در خانواده است. در واقع نوعی فداکاری که از سرسپردگی زیاد زنان به ارزش‌های خانواده و اولویت‌دهی به آنها پدید می‌آید. برای آنها همسری و مادری، فراتر از سایر نقش‌های اجتماعی اهمیت دارد تا آنجا که استقلال خود و توجه به نقش‌های اجتماعی‌شان را در مرتبه بعدی قرار می‌دهند. آنها همیشه وقت کم می‌آورند و اگر زمانی برای تفریح داشته باشند، تفریح و فراغت برای آنها، در کنار خانواده بودن است؛ اما به هر حال به دلیل حضورشان در عرصه اجتماعی، نقش‌ها و مسئولیت‌های حرفه‌ای دارند که بایستی به آنها نیز بپردازند. پس استرس زیاد، فشار بسیار کار، و ضعف مداوم سلامتی جسمی از ویژگی‌های این گروه است. این دو تیپ افراطی اول، گویی پیش‌فرض تعارض میان دو ساحت کار و زندگی خانوادگی را می‌پذیرند و آن را قابل مدیریت نمی‌دانند.

تیپ دوم راهبردی، زنان عضو هیئت علمی هستند که برای رفع تعارض کار و زندگی خانوادگی، تمام وظایف خانوادگی و شغلی را با بهره‌گیری از سرمایه‌های حمایتی موجود در

شبکه‌های ارتباطی‌شان انجام می‌دهند. آنها را می‌توان سرمایه‌دارانی دانست که از سرمایه‌حمایتی در محیط کار، سرمایه‌حمایتی خانواده (خانواده همسر و خانواده پدری) و در مواردی هم برای انجام وظایف و در صورت نبود یا کم بودن سرمایه‌حمایتی در دو حوزه اول، از سرمایه‌حمایتی اجاره‌ای بهره می‌برند.

تیپ سوم راهبردی نیز در گروه دیگری از زنان عضو هیئت‌علمی مشاهده می‌شود که عملکردشان مبتنی بر پذیرش تعارض میان دو ساحت کار و زندگی خانوادگی است. اما آنها سعی می‌کنند با رفت و بازگشت‌های متعدد میان دو ساحت کار و زندگی خانوادگی (حرکت سینوسی) و اتخاذ تصمیمات مقطعی با توجه به اولویت‌دهی نوبتی به یکی از دو حوزه، به نوعی به خودتعلیمی بپردازند و در واقع در مقاطع زمانی مختلف، به خودسانسوری در کار و زندگی اقدام کنند. گویی آنها می‌دانند که نمی‌توانند هر دو عرصه را به طور هم‌زمان در دست داشته باشند و در آن بدرخشند. پس از رفت و بازگشت‌ها و حرکت‌های تعلیمی در هر دو ساحت به طور نوبتی و بسته به شرایط هر دو ساحت بهره می‌برند. یعنی دو پیک و نقطه اوج در هر دو ساحت زندگی خانوادگی و کار برای خود تعریف می‌کنند. مثلاً فرزندآوری و پرورش آنها در یک بازه زمانی چندساله و پیشرفت شغلی در بازه زمانی دیگر، به طوری که هر دو در یک زمان انجام نمی‌شود. پس هنگام اوج حضور در خانواده و بچه‌دار شدن، کار را به حداقل‌های انجام وظیفه سازمانی کاهش می‌دهند و هنگام پیشرفت در کار، خانواده و تصمیمات مبتنی بر گسترش خانواده را کاهش می‌دهند. معمولاً آنها هنگام کودکی فرزندان‌شان، ساحت کار را به تعلیق درمی‌آورند و هنگام کاهش دغدغه‌های خانوادگی، ساحت کار برای آنها فعال‌تر می‌شود. در بررسی ارتباط میان یافته‌های این مقاله با تحقیقات پیشین می‌توان گفت زنان دانشگاهی مورد مطالعه، آن طور که به طور مثال هندرسون، پوستنز، هولت^۱ (۲۰۰۶) و جفریس^۲ (۲۰۰۶) می‌گویند نه تنها فراغتی برای خود در نظر نمی‌گیرند، بلکه همه فراغت خود را صرف ایفای نقش‌های کاملی و بی‌نقص در حوزه کار و زندگی خانوادگی می‌کنند. یافته‌ها نشان می‌دهد که سندروم زن خارق‌العاده به اعتقاد آلمان و رنه (۲۰۰۲) یا ابرزن، که در این مقاله با عنوان مفهوم **هنجاری زن خوب** هم به کار رفت، به وفور در رفتارها و عملکرد زنان عضو هیئت‌علمی دیده می‌شود. همچنین گروهی از زنان مورد مطالعه (تیپ سوم) از راهبردهایی مانند شبکه‌سازی

1 Holt
2 Jeffries

حمایتی و همان طور که الیسون (۲۰۰۵) می‌گوید از مدیریت زمان، اولویت‌بندی و مدیریت هرج‌ومرج و کنار آمدن با شرایط دشوار استفاده می‌کنند.

این مقاله سعی داشت با جلب توجه جامعه دانشگاهی، به‌ویژه مدیران و سیاست‌گذاران در آموزش عالی، زنگ هشدار مبتنی بر بازانديشي در سياست‌های جهت‌دهنده به مناسبات کار و زندگی خانوادگی اعضای هیئت علمی (به‌ویژه زنان) را به صدا درآورد و فرصت شکل‌گیری گفتمانی را برای تعریف نقش‌های مرکب و متداخل برای زنان ایجاد کند.

پیشنهاد می‌شود محققان آتی با تفکیک دو نوع تعارض در زندگی و کار زنان دانشگاهی، راهبردهای تخصصی‌تری را ارائه دهند. به این معنا که تعارض میان کار و زندگی گاه می‌تواند ناشی از ورود مشکلات خانواده در شغل یا برعکس باشد. بی‌تردید هر دو نوع تعارض برای زنان دشوار است، اما راهبردها متفاوت و تخصصی‌تر خواهد بود. راهبردهای تخصصی‌تر می‌تواند به توصیه‌های سیاستی کارا منجر شود و به سیاست‌گذاران در بهبود فضای آموزشی و شغلی برای زنان یاری رساند. اکنون دانشگاه‌های متعددی مانند دانشگاه مینه‌سوتا، دانشگاه واشنگتن دی سی و بسیاری دیگر، با ارائه انواع وام‌های مسکن، و اقامتگاه‌های موقتی و دائمی به نزدیک کردن محل زندگی استادان و دانشجویان به محل تحصیل و شغل کمک کرده‌اند (Cohen Miller & et al., 2018). ایجاد زیرساخت‌های اقامتی متعدد در محوطه دانشگاه، برای اسکان خانواده‌های استادان و دانشجویان متأهل که نمونه این کار را می‌توان در دانشگاه‌های دولتی ایران برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی مشاهده کرد. استادان و دانشجویان امکان گرفتن خوابگاه‌های متأهلی را در اقامتگاه‌های دانشگاهی دارند. اما برای استادان و اعضای هیئت علمی تاکنون چنین اقدامی در ایران انجام نشده است. دانشگاه‌های دوستدار خانواده با انجام ضمانت‌های اجتماعی و مالی برای زنان دارای فرزند خردسال به زنان شاغل (استادان و دانشجویان) کمک می‌کنند تا تعادل کار و خانواده را برقرار کنند. در واقع دانشگاه‌های دوستدار خانواده، به در نظر گرفتن چرخه زندگی و تأکید بر آن اهمیت می‌دهند و سعی می‌کنند از دغدغه‌های زنان شاغل دانشگاهی بکاهند. فرصتی که مغتنم است؛ زیرا چه بسیار زنان شاغلی که به علت خم شدن در زیر بار تعارض کار و زندگی خانوادگی، مجبور به ترک خاموش کار می‌شوند!

منابع

- اردلانی. حسن (۱۳۹۴). بررسی کیفی تعارض حوزه‌های کار- خانواده در جامعه معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- باقری سنجره. ناهید (۱۳۹۰). بررسی رابطه اضافه‌بار نقش با تعارض کار- خانواده و سلامت روان در معلمان متأهل زن در شهری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- بلالی. اسماعیل. محبی. سیده فاطمه. سادات حسینی. شیما (۱۳۹۶). واکاوی کیفی چالش‌های ایفای هم‌زمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی. مطالعات راهبردی زنان. ۱۹(۷۵): ۳۲-۶۳.
- توسلی. غلامعباس (۱۳۸۲). آیا می‌توان بین کار زن در خانه و کار بیرون آشتی برقرار کرد؟ مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان. ۲. ۲۶-۳.
- جان‌علی‌زاده چوبدستی. حیدر. مقیمی. اعظم. و امینی. مجید (۱۳۸۷). تبیین جامعه‌شناختی جایگاه حرفه‌ای زنان دانشگاهی (مطالعه موردی: زنان هیأت علمی دانشگاه اصفهان). زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان). ۶(۲): ۴۷-۷۷.
- دامغانیان. حسین و گلشاهی. بهنام (۱۳۹۵). ارائه راهبردهای فردی و سازمانی مؤثر در سلامت کارکنان: نقش تعادل زندگی-کار. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۶(۴): ۱-۱۸.
- دباغی. حمیده (۱۴۰۰). زنان دانشگاهی و تعارض کار و زندگی. فصلنامه زن و توسعه. ۱۹(۲): ۲۴۳-۲۶۷.
- رجبی فرجاد. حاجیه و موسوی فرد. لیلا (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تعادل کار و زندگی و عملکرد سازمانی. مهندسی مدیریت نوین. ۶(۱ و ۲): ۵۱-۶۳.
- رستگار خالد. امید (۱۳۸۳). بررسی تعارض نقش‌های شغلی-خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. دانشور رفتار. ۱۱(۴): ۳۵-۴۸.
- زعفرانچی. لیلا سادات (۱۳۸۸). اشتغال زنان (مجموعه مقالات و گفتگوها). تهران: مرکز امور زنان و خانواده.
- ساروخانی. باقر (۱۳۹۳). مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده. تهران: سروش.
- سایت ایران کنفرانس (۱۳۹۷). آمار اعضای هیئت علمی زن به تفکیک رتبه/ سهم استان‌ها از جذب زنان. قابل دسترس در <http://www.iranconferences.ir>
- فروند- ژولین (۱۳۸۶). نظریه‌هایی درباره علوم انسانی، رساله‌ای درباره نظریه علم ماکس وبر. ترجمه علی محمد کاردان. تهران: نشر دانشگاهی.

کوتریل. پاملا و سوچکسون. کل لدریای (۱۳۹۶). چالش‌ها و مباحث زنان در آموزش عالی. ترجمه محمد صفار و کرم حبیب‌پور گتایی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی. هاشمیان. سید مجتبی. رحیم‌نیا. فریبرز. و پورسلیمی. مجتبی (۱۳۹۸). شناسایی راهبردهای رفتاری بازآفرینی تعادل کار- زندگی: بر پایه تجارب زیسته اعضای هیئت علمی دانشگاه. فرهنگ در دانشگاه اسلامی. ۴(۳۳). ۴۷۹-۵۰۶.

- Aleman. M. & Renn. K. (2002). **Women in Higher Education: An Encyclopedia**. Santa Barbara. CA: ABC-CLIO, Inc.
- Braun. V. & Clarke. V. (2006). **Using Thematic Analysis in Psychology, Qualitative Research in Psychology**. 3(2). 77-101.
- Cohen Miller. A. S., Sagitova. R., Ogay. S., Tselenko. Y., Shakhmanova. A., and Saburova. A. (2018). **What is a Family-Friendly University Campus? A Pilot Study to Develop Student Research and Provide Practical Results**. American Journal of Qualitative Research. 2(2). 103-119.
- Ellison. K. (2005). **The Mommy Brain: How Motherhood Makes Us Smarter**. New York. NY: Basic Books.
- Erdamar. G & Demirel. H (2014). **Investigation of Work Family and Family-Work conflict of teachers**. Fifth World Conference on Educational Science-WCES 2013. Elsevier.
- Frone. M. R., Russell. M., and Cooper. M. L. (2003). **Relation of Work-family Conflict to Health Outcomes: A Four-year Longitudinal Study of Employed Parents**. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 70(4). 325-335.
- Goodchild. S. (2006). **Are You Happy in All the Roles You Play in Life?** In S. Tregeagle (Ed.), **Balance: Real-life strategies for work/life balance**. Kingscliff, N.S.W.: Sea Change.
- Henderson. R. (2006). **Time for a Sea Change**. In S. Tregeagle (Ed.), **Balance: Real-life strategies for work/life balance**. Kingscliff, N.S.W.: Sea Change.
- Holt. J. (2006). **Time is Not the Enemy: The Key is 'Mind' Management not 'Time' Management**. In S. Tregeagle (Ed.), **Balance: Real-life strategies for work/life balance**. Kingscliff, N.S.W.: Sea Change.
- James. N. (2006). **Is There any Such Thing as Work/life Balance?** In S. Tregeagle (Ed.), **Balance: Real-life strategies for work/life balance**. Kingscliff, N.S.W.: Sea Change.
- Jeffries. J. (2006). **A Prescription for Modern Living: The Seven Steps to Sanity**. In S. Tregeagle (Ed.), **Balance: Real-life strategies for work/life balance**. Kingscliff, N.S.W.: Sea Change.
- Kalliath. T. & Brough. P. (2008). **Work-life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct**. Journal of Management and Organization. 14. 323-327.
- Postans. L. (2006). **Tired of Feeling Tired All The Time? In S. Tregeagle (Ed.), Balance: Real-life Strategies for Work/life Balance**. Kingscliff, N.S.W.: Sea Change.
- Tsionou. T & Konstantopoulos. N (2015). **The Complications and Challenges of Work-Family Interface: A Review Paper**. International Conference on Strategic Innovative Marketing. Spain. Elsevier.
- Warr. P. & Inceoglu. I. (2017). **Work Orientations, Well-being and Job Content of Self Employed and Employed Professionals**. Work, Employment and Society. 32. 292-311.
- World Economic Froum (2021). **Global Gender Gap Report**.

