

مطالعه تجربه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی^۱

شهلا باقری^{۲*}، شیما سادات حسینی^۳

چکیده

روند روبه افزایش مشارکت زنان در آموزش عالی به‌عنوان عضو هیئت علمی و پذیرفتن نقش‌های اجتماعی هرچند از پیشرفت در عرصه علمی و اجتماعی نشان دارد، تعدد نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در این حیطه چالش‌های جدیدی را به وجود آورده است. این مطالعه به درک پدیدارشناسانه از وضعیت زنان عضو هیئت علمی در جایگاه ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی آنان پرداخته است. پژوهش حاضر با رویکرد پدیدارشناختی از نوع تحقیق کیفی است. روش گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه مسئله‌محور انجام شد. مشارکت‌کنندگان ۱۳ نفر از استادان خانم عضو هیئت علمی دانشگاه‌های تهران‌اند که براساس نمونه‌گیری هدف‌مند انتخاب شدند. در تحلیل نتایج از تحلیل مضمون و روش کولایزی استفاده شده است. یافته‌های تحقیق در چهار مضمون اصلی «نقش خانگی و ایفای نقش در خانواده»، «نقش شغلی و ایفای نقش در دانشگاه»، «توأماتی ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی» و «مواجهه با حل مسائل و مشکلات توأماتی ایفای نقش‌های دوگانه» طبقه‌بندی شد. از درک معنایی مقوله‌ها این‌گونه استنتاج شد که استادان هیئت علمی زن با چالش‌هایی در خصوص تعدد نقش‌های شغلی و خانوادگی مواجه‌اند که در صورت اتخاذ تدابیر و راهبردهای مناسب از سوی فرد، خانواده یا سازمان مربوطه به راحتی می‌توانند بین نقش‌ها و مسئولیت‌های خود تعادل ایجاد کنند.

کلیدواژگان

پدیدارشناسی، تعارض نقش‌ها، زنان، مسئولیت‌های خانوادگی- شغلی، هیئت علمی.

۱. این مقاله برگرفته از نتایج طرح پژوهشی «بررسی نحوه تعامل مسئولیت‌های خانوادگی استادان زن با مسئولیت‌های شغلی» به سفارش گروه مطالعات زنان و خانواده- پژوهشگاه فرهنگ و معارف اسلامی است.

Sbagheri@khu.ac.ir

۲. دکتری جامعه‌شناسی، دانشیار دانشگاه خوارزمی

sh.hoseyni55@gmail.com

۳. عضو گروه مطالعات زنان و خانواده پژوهشگاه فرهنگ و معارف اسلامی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱/۳۰، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۶/۳۰

مقدمه و بیان مسئله

با افزایش روند مشارکت زنان در آموزش عالی از سویی سهم بانوان در فرایند تولید علم افزایش یافته است که در جای خود نویدبخش آینده پربار فعالیت‌های علمی در کشور و پژوهش‌های بیشتر است. از سوی دیگر، مسئولیت و نقش بی‌بدیل زنان در تدبیر منزل، فرزندآوری و برآوردن نیازهای عاطفی همسر و فرزندان مسأله پراهمیتی است که گاه از سوی بانوان شاغل در ساختار اداری و اجرایی سازمان‌ها و از جمله دانشگاه‌ها به خوبی ایفا نمی‌گردد. این امر را نباید در انگیزه‌ها و تمایلات زنان هیئت‌علمی دانست بلکه می‌بایست در طراحی ساختارهای آموزشی و اداری یافت. به دیگر سخن، در چنین شرایطی مسئله وقوع تعارض میان وظایف و نقش‌های خانوادگی- شغلی بانوان در خانواده و جامعه، نامحتمل نیست و به نوبه خود می‌تواند بر عدم ایفای کامل نقش‌ها و وظایف در هریک از دو عرصه خانواده و جامعه بینجامد.

زنان عضو هیئت‌علمی علاوه بر انجام‌دادن وظایف اداری و آموزشی خویش و درگیری‌های فکری، پژوهشی و علمی پر دامنه که به حیطه جغرافیای کار محدود نمی‌شود، نقش‌های مهم و پرمسئولیتی همچون مادری و همسری نیز برعهده دارند و بار سنگین تربیت انسانی را هم در محیط خانه و هم در محیط دانشگاه بر دوش دارند. از این رو، برای ایفای مسئولیت‌های سنگین و پر دامنه خویش نیازمند کمک و ایجاد زمینه‌های لازم‌اند. هم‌راستایی و هم‌گرایی وظایف زنان عضو هیئت‌علمی در بعد تربیت نیروی انسانی جامعه ایجاد می‌کند که زمینه‌های ارتقای هم‌گرایی شغلی و خانوادگی آنان بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.

احتمال وقوع تعارض در تحقیقات و بررسی‌های چندی، اعم از داخلی و خارجی، گزارش شده است. برخی پژوهش‌های داخلی وقوع تعارض میان انجام وظیفه و مسئولیت‌های خانگی و شغلی خود را تا حد متوسط (۴۱ درصد) گزارش کرده است [۷] و برخی دیگر بدون سنجش میزان تعارض بر وقوع آن صحنه گذاشته‌اند [۱؛ ۱۰]. فری^۱ (۱۹۹۰) و هج^۲ (۲۰۰۱) نیز وقوع تعارض بین نقش‌ها را مقدور دانسته و معتقدند که «در گذشته، انتظار می‌رفت تا مردان وقت خود را به کار در خارج از خانه بگذرانند و زنان مشغول کارهای خانه باشند. به هر حال، با گذشت زمان و با تغییر انتظارات حضور زنان و مشارکت آنان در جامعه بیشتر شده و ما شاهد پدیده‌ای با عنوان تعدد نقش‌ها و گاه تعارض بین نقش‌ها هستیم» [۱۸]

تعارض کار- خانواده، که از تعارض‌های مهم بین‌نقشی افراد شاغل است، تأثیری اساسی در کاهش رضایت زندگی کاری کارکنان دارد و برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه اهمیت دارد، زیرا تعارض برای افراد به‌منزله منبع اصلی استرس با پیامدهایی منفی، همچون افزایش

1. Frey
2. Hrcht

خطرهایی برای سلامتی والدین شاغل، ایفای ضعیف‌تر وظایف نقش والدینی و همسری، بدخلقی، کاهش رضایت از زندگی و بهداشت روانی ضعیف‌تر همراه بوده و برای سازمان‌ها کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و تعهد کاری و سازمانی پایین را در پی داشته است [۱۹]. همچنین، تعارض کار-خانواده کاهش همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی را در پی دارد. سرانجام، رشد گسترده در زندگی کاری در جهان مدرن، پژوهش درباره تعارض‌های کار و خانواده را ضروری ساخته است [۲۰].

از سوی دیگر، افزایش نوآوری و خلاقیت در کار و میزان تولید علم و افزایش بهره‌وری و کارآیی علمی ایجاب می‌کند که سازمان‌ها برای رضایت بیشتر کارکنان خود و کاهش تعارض‌های آن‌ها تلاش کنند. گسترش روزافزون توجه به تعارض‌های بین‌نقشی، از توسعه اهمیت نیروی انسانی ناشی می‌شود. در طول یک قرن و نیم گذشته، بخش عمده‌ای از موفقیت‌های کشورهای پیشرفته مرهون تحول این نیرو بوده است [۱۵].

با آنکه پژوهش ویژه‌ای در خصوص اعضای هیئت علمی زن در ایران و بررسی کم‌وکیف وقوع تعارض و چگونگی آن به انجام نرسیده است، مطالعه چگونگی تعامل بین نقش‌های خانوادگی و شغلی استادان هیئت علمی زن می‌تواند گامی مؤثر در جهت تبیین علل و عوامل مؤثر بر پدیده تعارض شغلی این قشر باشد. در این خصوص، سؤالات عمده‌ای مطرح است: زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها چه ادراک و معنایی از ایفای نقش شغلی خود در دانشگاه دارند؟ زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها چه ادراک و معنایی از ایفای نقش خود در خانواده و در جایگاه مادری، همسری و فرزندی دارند؟ چگونه استادان زن به‌زعم خویش توانسته‌اند بین مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی خود تعامل برقرار کنند؟ چه راهکارها و راهبردهای پیشنهادی می‌تواند میزان تعاملات آن‌ها را افزایش دهد و از میزان فشارها و تعارض‌های احتمالی بکاهد؟

بنیان‌های نظری تحقیق

با آنکه رویکرد پدیدارشناسانه به موضوع و اتخاذ روش کیفی برای بررسی، الزاماً اقتضای بهره‌گیری از نظریه را ندارد، به نظر رسید که برای بهره‌مندی از مفاهیم حساس در حوزه گفتمان علمی نقش بهتر است با مفاهیم، لغات و اصطلاحات نقش‌ها و نیز تعاملات و تداخلات فی مابین ادبیات علمی این موضوع را دنبال کنیم. بنابراین، به برخی از مهم‌ترین مفاهیم و نظریه‌های حوزه نقش و نحوه تعاملات یا تعارض‌های فی‌مابین، جهت درک باهم بودگی دو نقش شغلی و خانوادگی پرداخته می‌شود.

در اصطلاح دانش جامعه‌شناسی، نقش عنوان یا برجستگی است که با آن جایگاه و الگوهای رفتاری شخص بین جامعه تعیین می‌شود. اصولاً عمل به نقش با خشنودی روانی همراه است

[۱۴]. درحالی که ایفای نادرست نقش می‌تواند باعث اختلاف‌ها، ناسازگاری‌ها، کشمکش‌ها و دشمنی‌ها در زندگی اجتماعی شود [۸].

در برابر هر نقش، یک وضعیت وجود دارد. عده‌ای مانند لینتن به جای وضعیت^۱ از مفهوم منزلت یا پایگاه^۲ اجتماعی استفاده کرده‌اند [۴]. پایگاه جدای از فردی که آن را اشغال می‌کند، مجموعه‌ای از حقوق و تکالیف مشخص است [۱۳، ص ۲۹۳]. درواقع، نقش جنبه پویای پایگاه را نشان می‌دهد، هنگامی که او حقوق و تکالیف مربوط به پایگاه را رعایت می‌کند، نقش خود را ایفا کرده است. نقش و پایگاه جدایی‌ناپذیرند. نقش بدون پایگاه و پایگاه بدون نقش وجود ندارد. در نتیجه، میان نقش و حقوق و تکالیف متمایز رابطه مستقیم برقرار است. از نظر لینتون^۳ تقسیم و انتساب پایگاه‌ها در ارتباط با جنسیت معیاری پایه‌ای در همه نظام‌های اجتماعی است. همه جوامع نگرش‌ها و فعالیت‌های متفاوتی برای زنان و مردان تعیین می‌کنند [۱۳، ص ۲۹۴-۲۹۵]. برای هر وضعیتی که فرد در آن قرار می‌گیرد، الگوهای رفتاری متناسب با آن وجود دارد که به آن «نقش اجتماعی» می‌گویند. از این‌رو، نقش اجتماعی مجموعه انتظاراتی است که در جامعه‌ای معلوم در مورد رفتار دارندگان یک وضعیت اجتماعی وجود دارد [۴].

به نسبت پیچیده‌تر شدن جوامع و همچنین افزایش تقسیم کار اجتماعی نقش‌ها نیز پیچیده‌تر و تخصصی‌تر می‌شوند؛ به گونه‌ای که برخی اوقات افراد ناگزیرند نقش‌های مختلف ایفا کنند. اگر تعدد نقش‌ها به حدی باشد که فرد قادر نباشد نقش متناسب با پایگاه اجتماعی‌اش را، آن‌چنان که انتظار می‌رود، برآورده کند، با مسئله «تعارض یا تضاد نقش‌ها»^۴ مواجه خواهد شد. تعارض نقش‌ها بدین معناست که به دلیل تعدد، بعضی از آن‌ها با نقش‌های دیگر ناسازگار است و حتی در مواردی ممکن است نقشی آن‌قدر اهمیت پیدا کند که نقش‌های دیگر را تحت‌الشعاع قرار دهد. به بیان دیگر، ممکن است فردی نقش‌های متعددی داشته باشد که بین آن‌ها نوعی برخورد یا رویارویی پدید آید که اصطلاحاً به این حالت «تعارض نقش‌ها» گویند. کمترین تعارض حاصل هماهنگی بیشتر بین نقش‌ها خواهد بود. بروس کوئن^۵ تعارض نقش را نتیجه انتظارات رفتاری متعارض یا متناقضی می‌داند که نقش یا نقش‌های فرد ایجاب می‌کند. او تصریح می‌کند که تعارض نقش‌ها از یک‌سو فرد را دچار حالت بی‌سامانی می‌کند و از سوی دیگر او را در ایفای هم‌زمان نقش‌های متعددش دچار ناتوانی می‌کند [۱۱]. روش بلاو و اسپنله^۶ (۱۹۶۶) تعارض نقش‌ها را حاصل از دست رفتن شرایط تعادل نقش‌ها در جامعه می‌دانند. همچنین، تصریح می‌کنند که تعارض نقش را

1. position
2. status
3. linton
4. role conflicts
5. Chohen Bros
6. Rosh belav , Espenle

می‌توان در دو جنبه مورد توجه قرار داد: «عدم توافق میان دو شخص پیرامون برداشت آن‌ها از نقش معلوم و عدم توافق دو نقش که هم‌زمان در مقابل فرد ظاهر می‌شوند» [۸]. تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقش‌هاست که فرد را به‌طور هم‌زمان با تقاضاهای متفاوت و ناسازگار ناشی از مسئولیت‌های کاری و مسئولیت‌های خانوادگی درگیر می‌کند [۶، ص ۱۵].

در بررسی فواید یا پیامدهای نامطلوب نقش‌های چندگانه، نظریه «نقش»^۱ و نظریه «جنسیتی نقش»^۲ از نظریه‌های مهم مطرح در این حوزه است. نظریه نقش بیان می‌دارد که حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده چگونه تقاضاهای نقشی متعددی از هر فرد را مطرح می‌کنند. این جریان در نهایت می‌تواند به ایجاد تعارض در زندگی انسان منجر شود [۱۲]. مطابق با رویکرد «کمیایی نقش»^۳، که از رویکردهای این نظریه است، تعدد نقش‌ها به‌طور مطلق نمی‌توانند زیان‌آور یا سودمند تلقی شوند؛ بلکه فشارزایی یا خشنودکنندگی نقش‌های چندگانه بسته به عوامل و شرایطی نظیر کیفیت ویژگی‌های شخصیتی فرد و عوامل ساختار اجتماعی و میزان حمایت ادراک‌شده از دیگران در نتایج ایفای چند نقش مؤثر بوده‌اند [۵].

نظریه مجموعه نقشی مرتون و نظریه فشار نقش ویلیام گود از نظریه‌های مهم این رویکرد است. مطابق نظر مرتون، تعارض نقش‌ها اساساً در ساختار اجتماعی ریشه دارد. او ویژگی اصلی ساختار اجتماعی جامعه را در این خصوصیت می‌بیند که هر موقعیت اجتماعی نه با یک نقش واحد، بلکه با سلسله‌ای از نقش‌های به‌هم‌پیوسته، لازم و ملزوم یکدیگرند و شناخته می‌شود. بدین روی، هرگاه شخصی موقعیتی را اشغال کند، نه با یک انتظار واحد، بلکه هم‌زمان با انتظارات متعدد روبه‌روست و اغلب برای افراد دشوار است که بتوانند به‌طور هم‌زمان جواب‌گوی الزامات متعدد باشند [۹، ص ۳۷۲].

مرتون^۴ (۱۹۵۷) در نظریه مجموعه نقشی خود منشأ اصلی تعارض نقش را متفاوت بودن وضعیت فرد در ساختار اجتماعی می‌داند. به تعبیر دیگر، «ساختار اجتماعی هر اندازه که بتواند فعالیت‌های فرد را از شناسایی اعضای دیگر مجموعه نقشی پنهان کند، فرد کمتر در معرض فشارهای ناشی از درخواست‌های متعارض قرار می‌گیرد» [۹، ص ۳۱۵].

حجم بالای تقاضاهای کاری به‌صورت منفی بر توازن و تعادل خانواده و به‌خصوص بر زن‌ها تأثیر می‌گذارد. حجم زیاد کاری انرژی زیادی از شخص می‌گیرد و فرد توان کمتری در انجام دادن مسئولیت‌های خانوادگی خود دارد و این به نوبه خود مشکلات و معضلاتی، به‌خصوص برای مادران، به همراه خواهد داشت. رویکرد «انباشتگی نقش»^۵ که جایگزینی

1. role conflict
2. theory of gender role
3. scarcity role approach
4. Merton
5. accumulation role approach

برای نظریه کمیابی محسوب می‌شود، به منافع بالقوه نقش‌های چندگانه تأکید دارد. به این معنا که اگر فرد تعهد زیادی به همه نقش‌های خود داشته باشد، می‌تواند بدون احساس فشار و تنش همه نقش‌های خود را توسعه بخشد. براساس این رویکرد، احساس تعهد، انرژی و زمان لازم برای همه نقش‌ها را به‌وجود خواهد آورد و این منشأ احساس موفقیت و رضایت در فرد است [۵].

به بیان دیگر، طبق رویکرد انباشتگی نقش افراد قادرند زمان و انرژی لازم را برای برعهده گرفتن رفتارهای نقشی که به آن‌ها متعهد می‌شوند تولید کنند. بنابراین، اشخاصی که هم نقش‌های کاری و هم نقش‌های خانوادگی را اشغال و این نقش‌ها را برای هویتشان مهم و بااهمیت تلقی می‌کنند، وقت و انرژی کافی برای برعهده گرفتن فعالیت‌های مرتبط با هر نقش را به‌دست می‌آورند [۷].

مارکز^۱ (۱۹۹۶) نیز در مقابل رویکرد کمیابی «نظریه توازن»^۲ را مطرح می‌کند. مطابق نظریه وی، افراد قادرند چندین نقش را برعهده بگیرند و مشروط به آنکه از نظام متوازنی از تعهدات نقش برخوردار باشند و فشار و تعارض کمتری احساس کنند. در برداشت مارکز، انرژی و زمان لازم برای ایفای توقعات نقش‌های چندگانه به‌طور اجتماعی بنا می‌شود. بدین معنا که برای هر نقشی که فرد نسبت به آن تعهد بالایی داشته باشد و احساس کند که باید آن را به‌طور جدی‌تری انجام دهد، انرژی بیشتری خواهد داشت [۶، ص ۷۹].

تالکوت پارسونز^۳ در این خصوص به نظریه «جنسیتی نقش» قائل بود. او بر نقش محوری تقسیم کار جنسیتی تأکید داشت. کسب درآمد و رهبری برعهده شوهر/ پدر و وظایف خانه‌داری و کدبانویی برعهده همسر/ مادر قرار دارد. از نظر او، این الگو زمینه ایفای کارکردهای اصلی خانواده را فراهم می‌کند و در ثبات و یکپارچگی خانواده و بالتبع آن اجتماع نقش دارد [۱۷].

روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش کیفی و پدیدارشناسی توصیفی انجام پذیرفته است. هدف از تحقیق پدیدارشناسانه توصیف تجربه‌های زندگی به همان صورتی است که در زندگی واقع شده‌اند. استرابرت و کارپنتر^۴ (۲۰۰۳) فنومنولوژی یا پدیدارشناسی را علمی می‌دانند که هدف آن توصیف پدیده‌های خاص یا ظاهر چیزها و تجربه‌های زندگی است. کانون توجه پدیدارشناسی تجربه‌های زندگی است، زیرا این تجربه‌ها هستند که معنای هر پدیده را برای هر فرد می‌سازند و به فرد می‌گویند که چه چیز در زندگی او و نزد وی حقیقی و واقعی است [۲].

1. Marks
2. role balance theory
3. Talcott Parsons
4. Strabert, Carpnter.

پنج مفهوم یا ارزش در تحقیق پدیدارشناسی وجود دارد [۱۶] که براساس آن می توان گفت پدیدارشناسی فرایند یادگیری و ایجاد معانی برای تجربه از طریق گفت وگو با افرادی است که آن تجربه را داشته اند. هدف محقق، فهمیدن معنای تجربه به همان صورتی است که شرکت کننده تجربه کرده است. معنای تجربه از طریق یک فرایند گفت وگو، که فراتر از یک مصاحبه ساده است، جست و جو می شود [۳]. از آنجا که قصد پژوهش حاضر فهم و درک تجربه های زنان هیئت علمی در خصوص مسئولیت های شغلی و خانوادگی آنان است، در توصیف عمیق تر و روشن سازی فرایندهای انگیزشی و استدلالی آنان، این روش مناسب است.

در روش کیفی، واحدهای نمونه براساس نیاز پژوهش انتخاب می شوند تا اطلاعات غنی و عمیق از آن ها به دست آید. بنابراین، از نمونه گیری هدفمند استفاده می شود. در این روش از نمونه گیری، افراد براساس دانش خاصی که در مورد یک پدیده دارند، انتخاب می شوند. جامعه پژوهش شامل استادان زن مشغول به کار در دانشگاه های تهران، اعم از رسمی یا پیمانی و قراردادی، بود. زمان مصاحبه ها نیز بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت به طول انجامید. همه مصاحبه ها به صورت کامل ضبط و سپس عین کلمات افراد استخراج شد و دوباره برای حصول اطمینان از دقت کار، نسخه ها با نوار مصاحبه مقایسه شد. بنابراین، در مطالعه حاضر داده ها پس از مصاحبه با ۱۳ نفر به اشباع رسید؛ یعنی اطلاعات جدیدی حاصل نشد و عمل گزینش دیگر ادامه نیافت. باورپذیری نتایج به این صورت تأیید شد که نتایج نهایی از طریق بازنگری مشارکت کنندگان در میان گذارده شد تا تعیین کنند که آیا توصیفات منعکس کننده تجربه های آن ها است یا خیر. در این تحقیق، از مشاوره فرد متخصص در تحقیقات کیفی استفاده شد. وی بخشی از مصاحبه های پیاده شده را مطالعه و در تحلیل داده ها کمک کرد. همچنین، همسانی و قابلیت تأیید یافته ها از طریق مشاهده مداوم، کنار هم قرار دادن یادداشت ها و یافته های خام، معانی استخراج شده و فرموله شده، حاصل شد.

از آنجا که این تحقیق بر مبنای شناسایی معنایی است که استادان زن از انجام وظایف شغلی و خانگی مورد نظر خود می دهند، تحلیل داده ها و مصاحبه ها بر مبنای روش کولایزی انجام پذیرفت. در روش کولایزی، مراحل اجرای تحقیق، تجزیه و تحلیل نتایج بدین صورت خواهد بود:

۱. پدیده مطالعه شده شرح داده می شود؛
۲. توصیف های شرکت کنندگان در مورد پدیده جمع آوری می شود؛
۳. همه توصیف های شرکت کنندگان درباره پدیده مطالعه می شود؛
۴. به دست نوشته های اصلی مراجعه می شود و جملات مهم استخراج می شود؛
۵. معنای هریک از جملات مهم بیرون کشیده می شود؛
۶. معانی فرموله شده در خوشه های مضمون ها سازماندهی می شود؛

۷. برای معتبر کردن یافته‌ها به شرکت کنندگان مراجعه می‌شود؛
 ۸. در صورت دستیابی به داده‌های جدید در طول تعیین اعتبار، این داده‌ها به توصیف جامع اضافه می‌شود [۳].

جدول ۱. مضامین اصلی و فرعی حاصل از مصاحبه

ردیف	مضامین اصلی	مضامین فرعی	جهت‌ها
۱	معنا و اقتضای وظایف خانگی (ایفای نقش در خانواده)	عاطفی بودن زن و مناسبت بیشتر آن با نقش زنان در خانه/ همراهی بیشتر فرزند با مادر و علاقه قلبی و همیشگی فرزند به حضور مادر/ وظیفه بودن کار خانه و رسیدگی به امور منزل و فرزندان/ هم‌خوان بودن کارهای منزل با فطرت زنانه/ اهمیت نقش مادری/ انتظار و مطالبه اعضای خانواده در قبال انجام وظایف	مزایای شغلی
۲	معنا و اقتضای شغل استادی (ایفای نقش در دانشگاه)	ارتباط مستمر با جوانان/ داشتن حس شادابی و پویایی/ دورنبودن از جامعه/ انعطاف ساعت کار/ ارتقای سلامت روانی/ احساس خوشایند از مطالعه و نگارش مقاله علمی	مشکلات شغلی
۳	معنا و اقتضای توأمانی ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی	حجم بالای کار و درگیر شدن با کار در منزل/ محدودیت ارتباطی با مجامع بیرون از دانشگاه/ نادیده گرفته شدن زنان در فضای مردانه دانشگاه‌ها/ غلط بودن مبنای ارزیابی زنان هیئت‌علمی/ به‌روزرسانی مداوم و مطالعه زیاد/ احساس بی‌عدالتی و وجود تبعیض جنسیتی/ فشار و استرس/ مشکلات اخذ امتیازات جهت ارتقا/ مشکلات ناشی از تبدیل وضعیت (از قراردادی به پیمانی، از پیمانی به رسمی)/ عدم نظارت صحیح در وزارت علوم/ شرایط نامناسب مالی	آثار و پیامدهای مثبت
۴	راهبردهای حل مشکلات توأمانی ایفای نقش‌های دوگانه	افزایش کیفیت مادری/ حمایت و احساس غرور خانواده به وضعیت شغلی زن/ استقلال فرزندان/ استفاده بهینه از زمان/ دور شدن از تجمل‌گرایی، مصرف‌زدگی و ظاهر‌گرایی	آثار و پیامدهای منفی
		آسیب و فشار روانی به خانواده/ فشار جسمی و روحی دوسویه به زن/ غفلت از اهمیت مادرشدن و تک‌فرزندی/ تأثیر منفی حجم زیاد کار بر کیفیت شیردهی/ تأثیر منفی شغل بر نوع مادری و روحیه مادر/ تغییر سبک زندگی/ ایفای نقش خانوادگی و شغلی حداقلی/ احساس تناقض و تضاد نقشی/ نگهداری فرزند از سوی مادر بزرگ و به‌وجود آمدن تضاد تربیتی	
		تلفیق دو نقش از طریق قناعت/ ایثار و از خودگذشتگی/ تحمل فشارها و سختی‌ها/ نپذیرفتن سمت‌های اجرایی/ استفاده از شبکه فامیلی و آشنایان/ همکاری و حمایت همسر/ اکتفا به فرزند کمتر/ تقسیم کار در منزل/ مدیریت زمان/ نزدیک کردن محل زندگی با محل کار یا منزل مادر/ اتخاذ تصمیم‌های مناسب با شرایط زندگی	

یافته‌ها

جهت بررسی درک معنایی استادان زن از نقش‌های خانوادگی و وظایف شغلی‌شان در دانشگاه، با الهام از متن مصاحبه‌های به عمل آمده، مضامین اصلی به چهار دسته تقسیم شد: الف) درک معنایی از نقش خانگی و ایفای نقش در خانواده؛ ب) درک معنایی از نقش شغلی و ایفای نقش در دانشگاه؛ ج) درک معنایی از باهم‌بودگی ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی؛ د) درک معنایی از مواجهه و حل مسائل و مشکلات باهم‌بودگی ایفای نقش‌های دوگانه. مضامین اصلی و مضامین فرعی به دست آمده از مصاحبه با شرکت‌کنندگان در جدول ۱ نشان داده شده است.

عوامل عدم تعادل بین نقش‌ها

مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به سؤالی مبنی بر درک نهایی خود از هماهنگی یا عدم هماهنگی میان دو نقش خانه و دانشگاه، عوامل ناهماهنگی بین نقش‌های خانه و دانشگاه در قالب مضامینی را که در ذیل آمده بیان کردند که نظر به اهمیت آن می‌توان به‌منزله عوامل عدم تعادل بین نقش‌ها آن‌ها را دسته‌بندی کرد. این عوامل بدین شرح‌اند:

الف) عوامل شغلی

۱. همخوانی نداشتن شرایط شغلی زن با مرد

یکی از مضامینی که در مطالعه یادشده به دست آمد، همخوانی نداشتن شرایط شغلی زن و مرد است که موجب به وجود آمدن شرایط ناهموار و عدم تعادل در زندگی‌ها می‌شود. دوربودن از یکدیگر به‌طور دائمی یا مقطعی فشار مضاعفی بر خانواده وارد می‌کند. از سوی دیگر، گاه باعث از دست دادن شغل مرد می‌شود. در این صورت، نان‌آوری برعهده زن خواهد بود و این امر تبعات ناخوشایندی دربر خواهد داشت. یکی از استادان بیان داشت:

همسرم پزشکه و طرحش رو باید در شهرستان می‌گذروند. کار کردن در شهرستان‌های کوچک برای همسرم بهتر بود و در تهران سخت‌تر. نمی‌خواست مطبش رو تعطیل کنه، اما من هم کارم در دانشگاه تهران بود و نمی‌خواستم از دست بدم. حدود سه سال و نیم من در تهران بودم و ایشون اونجا و مرتب در رفت‌وآمد.

۲. حجم زیاد کار و پذیرفتن چند شغل کاری

تعدد مسئولیت‌های شغلی و پذیرفتن مسئولیت‌هایی غیر از مسئولیت هیئت علمی باعث بالا رفتن حجم کار خواهد شد. این امر تبعاتی برای خود فرد و خانواده به همراه خواهد داشت. یکی از استادان بیان داشت:

من از شنبه تا سه‌شنبه دانشگاهم. چهارشنبه‌ها هم صبح تا ظهر حوزه مشاوره دارم و بعد از ظهر تا ۱۲ شب کلینیک هستم. فقط پنج‌شنبه و جمعه وقتم آزاده (کد ۱۱).

۳. اولویت‌دادن به کار بیرون

اولویت‌دادن به یکی از مسئولیت‌ها منجر به این می‌شود که فرد نتواند مسئولیت دیگر را به نحو احسن انجام دهد. برای عده‌ای انجام‌دادن مسئولیت‌های خانوادگی در اولویت است و برخی دیگر انجام‌دادن مسئولیت شغلی. در هر صورت، به عدم تعادل بین مسئولیت‌ها منجر خواهد شد:

در قسمت کاری و شغلی نداشتن تعارضی به وجود بیاید؛ یعنی تلاش مضاعفی کردم از زمان استراحت و... زدم و به مقالات رسیدم. مقالات من از همه بیشتره؛ حتی آقایون. در خانواده هم تلاشم رو کردم، اما بالاخره حضورمون توی خونه خیلی کمتره.

۴. نبود قوانین حمایت‌کننده

قوانین حمایت‌کننده از فرد مسلماً به فرد کمک خواهد کرد تا بتواند بین مسئولیت‌های خود تعادل ایجاد کند و فقدان آن باعث عدم تعادل خواهد شد؛ به خصوص زنان که نمی‌توانند از مسئولیت‌های خانوادگی خود شانه خالی کنند. در این خصوص یکی از استادان گفت:

ما هیچ قانون حمایت‌کننده‌ای از زن نداریم. کسی هم به فکرش نیست. شاید اگه یکی از رؤسا یا معاون‌ها و... زن بود، می‌فهمید ما چی می‌گیم (کد ۸).

۵. هماهنگ‌نبودن محل کار با محل زندگی

هماهنگ‌نبودن محل کار با محل زندگی از مواردی است که به عدم تعادل در زندگی منجر می‌شود. هنگامی که یک خانم دو تا سه روز در هفته در خانه حضور فیزیکی نداشته باشد، مطمئناً نمی‌تواند مسئولیت‌های خود را به نحو احسن انجام دهد. یکی از استادان بیان داشت:

من هیئت‌علمی دانشگاه زنجان شدم و مجبور شدم هفته‌ای سه روز کنار فرزندان و همسرم نباشم. در این سه روز زندگی من رها بود و فرزندانم در سن بلوغ و جوانی بودن و نیاز به مراقبت داشتن و اینکه من کنارشون باشم، اما مجبور شدم بورس و هیئت‌علمی دانشگاه زنجان باشم. سه روز زنجان و سه روز هم تهران سر کلاس بودم و فقط جمعه‌ها کنار فرزندان و همسرم بودم (کد ۲).

ب) عوامل خانوادگی

۱. تعدد مسئولیت‌های خانوادگی

تعدد مسئولیت‌ها در خانواده حجم کار را بالا می‌برد و زنان فشار بیشتری را برای هماهنگی بین مسئولیت‌ها متقبل می‌شوند:

مسئولیت حمایت و مراقبت از مادرم، به دلیل اینکه هیچ‌یک از برادرانم در ایران نیستند، با من. الان نزدیک دو ماهه که به‌ظاهر مرخصی گرفتم. این مسئولیت هم در کنار همه مسئولیت‌های دیگه. بین کار و دانشگاه و این قوانین دست‌وپاگیری که استثنابردار نیست مونده‌ام. گاهی مشکلاتی پیدا می‌شه. شاید مجبور بشم مرخصی بدون حقوق بگیرم. چون احساس می‌کنم خدمت به ایشون واجب‌تر از هر چیز دیگه‌ست (کد ۸).

۲. تمایل نداشتن اعضای خانواده به انجام دادن کارهای شغلی در محیط خانه

اعضای خانواده هرچند فعالیت اجتماعی زن را پذیرفته باشند، در خانه انتظار دارند نقش مادری و همسری خود را به نحو احسن انجام دهد. در غیر این صورت، معمولاً نارضایتی ایجاد می‌شود.

دختر بزرگ‌ترم کمک می‌کنه در نگهداری خواهر کوچیکش در مواقعی که من بخوام نماز بخونم یا بخوابم و... اما اگه بخوام مقاله کار کنم یا درس بخونم، دیگه بچه رو نگه نمی‌داره. می‌گه خوب نخون. اگه من توی خونه بشینم تلویزیون نگاه کنم یا هیچ کاری نکنم یا استراحت کنم، هیچ کس اعتراضی نداره. اما به محض اینکه کار دانشگاه رو دست می‌گیرم و مقاله‌ای رو می‌خونم، همه اعتراض دارن (کد ۸).

۳. بیماری همسر

بیماری همسر یا ناتوانی مرد در اداره امور خانواده می‌تواند در بالابردن فشار کاری زن تأثیرگذار باشد. از این رو، شاید وی نتواند بین مسئولیت‌های خود تعادل برقرار کند.

همسرم ۱۰ سال پیش نابینا شد و عملاً نمی‌تونست کاری بکنه و من مشکلات زیادی رو تحمل کردم، فقط به خاطر اینکه اشتغال داشته باشم و اون رو حفظ کنم (کد ۲).

۴. مشکلات مالی در خانواده

وجود مشکلات مالی از مواردی است که زنان را به این امر وامی‌دارد که تحت هر شرایطی به فعالیت اجتماعی دست بزنند. از این رو، با نبود شرایط مناسب زمینه عدم تعادل بین مسئولیت‌ها فراهم خواهد شد. یکی از مصاحبه‌کنندگان در این زمینه بیان داشت:

خیلی از خانم‌هایی که توی شهرستان‌های دیگه غیر از شهر خودشون انجام وظیفه می‌کنن، مشکلات زیادی دارن و ساختار آموزشی هیچ توجهی به مشکلات اون‌ها نمی‌کنه و اگه اعتراض کنی، می‌گن اگه مشکل داری، برو بشین خونه. در صورتی که بحث اینه که مشکل مالی برای اون خانواده وجود داره و هیچ دلیلی وجود نداره این فرد مسافت طولانی رو بره و هزاران مشکل دیگه رو متقبل بشه. مشکلات روانی و جسمی و فیزیکی و مشکلاتی که ممکنه در نبود مادر برای فرزندان پیش بیاد (کد ۲).

۵. همکاری نکردن همسر

مشارکت و همکاری مردان در کارهای خانه می‌تواند به زن کمک کند تا راحت‌تر بین مسئولیت‌های خویش تعادل برقرار کند.

همه مسئولیت‌ها به دوش من بود. هم برای بچه‌ها پدری کردم و هم مادری. چون یک مدتی ایشون نبودن و این عادت شد. متأسفانه ایشون هیچ همکاری انجام نمی‌دن. حالا یا میلی ندارن یا مشغله‌ها باعث شده نمی‌دونم (کد ۵).

ج) عوامل شخصی

۱. وجدان کاری بالا

من یه تُرم و معیارهایی برای خودم دارم که از اون‌ها نمی‌تونم عدول کنم. این باعث می‌شه که سطح مطلوبیت کارم در یه حدی باشه که خیلی از کارهام رو مجبور بشم خودم انجام بدم. این حجم کارم رو زیاد می‌کنه. بقیه استاداها خیلی از کارها رو می‌دن دانشجوها انجام می‌دن؛ در صورتی که من نمی‌تونم و خودم باید انجام بدم (کد ۸)

۲. کمال‌گرایی

من یک آدم کمال‌گرایی هستم و دوست دارم همیشه در نقشی که هستم بهترین باشم. پایان‌نامه که نوشتم، دوست داشتم بهترین باشه که شد و انتشارات حکمت چاپ کرد. آدمی هستم که دوست دارم کاری که برعهده‌مه به نحو احسن انجام بدم که این فشار روانی رو زیاد می‌کنه. البته آدم سعی می‌کنه از ایمانش استفاده کنه و همسر هم خیلی کمک کرد (کد ۳).

۳. نظم

گاهی فرد خصوصیتی داره که باعث می‌شه کارها سخت‌تر بشه. من خودم خیلی به نظم اهمیت می‌دم. باید کارها به‌طور منظم و دقیق باشه (کد ۲۱).

استاد دیگری بیان داشت:

من بیش از حد حساسم و باید کاری رو که برعهده‌ام هست رو خوب انجام بدم و شاید به‌گونه‌ای وسواس دارم و این فشار زیادی رو به من وارد می‌کنه (کد ۲۰).

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، مشارکت زنان در آموزش عالی به واقعیتی جهانی تبدیل شده و شاید مؤلفه‌ای از فرایند نوسازی، جهانی‌شدن و پیشرفت باشد. تحقیقات و تجربه کشورهای نشان داده مشارکت اجتماعی-سیاسی زنان و سرمایه‌گذاری در آموزش زنان موجب افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود و این امر به نوبه خود زمینه رشد و توسعه بیشتر را فراهم می‌کند.

با تبعیت زنان از الگوی توسعه‌گرا به‌ناچار پیامدهای مشارکت توسعه‌گرا در زندگی عینی عرض اندام می‌کند. اما براساس تأییدات دینی که مورد تأکید است، مشارکت سیاسی و اجتماعی زنان بر پایه ضرورت‌ها و اولویت‌ها شکل می‌گیرد. در این رویکرد، هر انسانی در وهله نخست در قبال سلامت روانی و سعادت اخروی خود و خانواده‌اش و پس از آن در قبال جامعه وظیفه دارد.

به تعبیر دیگر، زنان در خانواده جایگاه ویژه‌ای دارند و مشارکت اجتماعی آنان هنگامی اولویت می‌یابد که به وظایف خود در حیطه خانواده و در جایگاه مادری و همسری عمل

کرده باشد. هر چند این الگو از نبود برخی قوانین، سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های همه‌جانبه رنج می‌برند، در جامعه دینی مورد پذیرش است. گاهی زنانی که بخواهند از این الگو تبعیت کنند در عمل ناچار می‌شوند یا فضای اجتماعی و فعالیت‌های خود را ترک کنند یا در قالب برنامه‌های توسعه‌گرا، که به تضعیف نقش مادری و همسری می‌انجامد، هضم شوند. به طور حتم، زنان جامعه اسلامی در مشارکت اجتماعی خود الگوی دینی را مد نظر دارند. از این رو، در جهت ایجاد تعادل هم زنان باید تلاش کنند تا بین مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی هماهنگی و توازن ایجاد کنند و هم مسئولان ذی‌ربط باید بسترهای قانونی و سیاستی را فراهم کنند. مورد انتظار این است که در جامعه اسلامی زنان با استعداد و توانایی‌های خاص در فعالیت‌های مناسب با شأن خود، همچون آموزش و پژوهش، حضور فعال داشته باشند و در قبال جامعه علمی مسئولیت خود را انجام دهند. اما پذیرفتن این مسئولیت و مشارکت در اجتماع به گونه‌ای نباشد که به خانواده آسیب برساند؛ بدان‌سان که بتوانند نقش و مسئولیت مهم خود را در خانواده ایفا کنند.

تعارض کار و خانواده، که از برخورد نقش‌های شغلی و خانوادگی فرد ناشی شده و به عدم ایفای صحیح و کامل نقش‌ها در هر یک از حوزه‌های اشتغال یا خانواده یا هر دو منجر می‌شود، پیامدهای گوناگونی در پی دارد. چنین پیامدهایی می‌توانند از استرس، خستگی و احساس ناتوانی در شخص آغاز شود و تا کاهش رضایت کاری و تنزل بازدهی فردی و گروهی ادامه یابند. بنابراین، احتمال دارد که رابطه‌ای بی‌واسطه بین تعارض کار و خانواده با رضایت از زندگی شغلی و بنابراین کیفیت زندگی وجود داشته باشد؛ نتیجه‌ای که پژوهش‌های گوناگون آن را تأیید می‌کنند. بر این اساس، انتظار می‌رود که زنان شاغل به دلیل اشتغال به امور خانواده، به‌ویژه در بخش‌هایی که در آن زنان و مردان هر دو به امور و وظایفی یکسان می‌پردازند، نسبت به مردان شاغل، تعارض کار و خانواده بیشتری را تجربه کنند و در مقایسه با مردان رضایت شغلی کمتری داشته باشند. به نظر می‌رسد نگرش‌های فرهنگی در این‌باره، عامل افزون‌تری برای نارضایتی از زندگی کاری استادان (به‌دلیل ماهیت و ابعاد فرهنگی آموزش و تدریس) در مقایسه با مشاغل دیگر را موجب شود.

نظر به اینکه تحقیقی یافت نشد که با روش کیفی به بررسی تجربه زیسته زنان عضو هیئت علمی در این موضوع پرداخته باشد، پژوهش حاضر ضروری می‌نمود. در پژوهش صورت گرفته به بررسی درک معنایی از نقش‌های خانوادگی و شغلی زنان هیئت علمی دانشگاه‌ها و توانایی این نقش‌ها پرداخته شد. مسئله اساسی در این پژوهش این بود که زنان هیئت علمی از ایفای نقش‌های خانوادگی و شغلی خود چه ادراکی دارند، چگونه با آن‌ها کنار می‌آیند و در صورت تعارض چگونه فشارها را حل می‌کنند؟

طبق مصاحبه صورت گرفته با ۱۳ نفر از زنان هیئت علمی، اشباع نظری حاصل شد و درصد

مشابهت بسیار بالایی از آرا حاصل شد و هم‌گرایی زیادی به‌دست آمد. بنابراین، به همین تعداد از نمونه اکتفا شد.

درک زنان عضو هیئت‌علمی از ایفای نقش خود در خانواده، متضمن معنای سازگار با طبع خویش است. آنان در قالب ابراز تمایل قلبی به مادری و عاطفی دانستن زن، خوشایندی و ملاحظت بیشتری را برای انجام وظایف مادری و تربیت فرزند در خود احساس می‌کنند. از این رو، آنان به درک لزوم همراه‌بودن فرزند با مادر (از سوی خود) و مطالبه تمنیات بیشتر اعضای خانواده از مادر به جای پدر (از سوی اهل خانه) نائل شده‌اند.

درک زنان عضو هیئت‌علمی از «ایفای نقش شغلی» خود در دانشگاه، دربردارنده ابعاد خوشایند و ناخوشایند چندی است. در فضای درک خوشایند از شغل خود، زنان از ارتباط مستمر با قشر جوان و دوربودن از غوغا و هیاهوی جامعه، احساس شغف، شادابی و نشاط کرده‌اند. به‌علاوه، انعطاف ساعات کاری در دانشگاه و اقلان ذهنی و روحی و روانی از مطالعه و تولید و نگارش مقالات علمی به پویایی و سلامت روانی آنان کمک شایانی کرده است.

حجم کار زیاد و مطالعه فراوان و لزوم به‌روزرسانی مداوم علمی از مقتضیات زندگی شغلی یک عضو هیئت‌علمی است. این شرایط به دلیل توأم‌شدن با شرایط نامناسب اعضای هیئت‌علمی، درک ناخوشایندی را از آنان در فضای دانشگاه رقم زده است.

درک زنان از جو دانشگاه با وجود قوانین مردانه و عدم ارائه تسهیلات به زنان استاد و آماده‌نبودن فضای ذهنی همکاران مرد برای همکاری متقابل (به‌دلیل عدم آمادگی ذهنی مردان برای یک همکاری عادلانه با زنان همکار خود)، این معنا را در زنان هیئت‌علمی به‌وجود آورده است که در فضای مردانه دانشگاه، نادیده انگاشته شده‌اند و مأمی برای درک همه‌جانبه ندارند. این عامل به‌همراه درک ناخوشایند از معیارهای ارزیابی زنان هیئت‌علمی و ضوابط و از جمله معیاربودن مقاله و نه کیفیت تدریس (در سهم و وزن تخصیص داده شده به آن) و لزوم تحصیل و اشتغال در خارج از کشور برای استخدام (در برخی دانشگاه‌ها) و انتظارات یکسان از آنان در مقایسه با مردان، درک ناخوشایندی را از ارزیابی‌های زنان عضو هیئت‌علمی از سوی مسئولان دانشگاه‌ها و ساختار آموزش عالی ایجاد کرده است. علاوه بر اینکه نتیجه این سرمایه اجتماعی اندک، خود را در محدودیت عملی اخذ پروژه از بخش صنعت، سازمان‌ها و نهادهای بیرون از دانشگاه نشان داده است. ادراک بی‌عدالتی در محیط دانشگاه با وجود باندبازی‌های گروهی آن‌ها را عذاب می‌دهد.

درک اعضای هیئت‌علمی زن از «توأمی ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی» نیز با ادراکات خوشایند و بعضاً ناخوشایند چندی همراه است. وجود برخی ناملایمات شغلی در محیط و فضای دانشگاهی، که عمدتاً برآمده و برخاسته از شرایط قانونی متصلب و خشک ساختار و نظام آموزش عالی است، برای آنان با ناخوشایندی چندی توأم است. چنانچه لزوم چهل ساعت حضور

مداوم در دانشگاه و نبود مکان نگهداری فرزند در کنار مادر و امکان عملی کمتر رعایت زمان قانونی مرخصی زایمان در دانشگاه‌ها، به درک نامناسب بودن محیط دانشگاه برای انجام کار در آن‌ها انجامیده است.

ادراک فشار هم از سوی بیرون (خانه و دانشگاه) به همراه درک فشار از ناحیه درون به زن عضو هیئت علمی، برجسته‌ترین ادراک زنان از ایفای توأمان این دو نقش است. فشار حاصل از ایفای نقش‌ها، هم جسمی و هم روحی است و معنای فهمیده شده این فشار از سوی زنان عضو هیئت علمی به «تخلیه انرژی» و «پیری زودرس» تعبیر شده است که این امر نارضایتی و کشمکش درونی آن‌ها را به همراه دارد.

تغییر سبک زندگی و پیدایش یک سبک زندگی خاص از نتایج ایفای هم‌زمان دو نقش شغلی و خانگی است. زنان عضو هیئت علمی به کرات از وارد شدن ضربه به اوقات فراغت و تفریحات سخن گفته‌اند. تغییر سبک تغذیه خانواده و بعضاً کاهش دفعات تغذیه عضو هیئت علمی و عادت کردن به کار زیاد، از دیگر ویژگی‌های سبک جدید زندگی آنان است. کاهش روابط خویشاوندی و فامیلی بر اثر کاهش رفت‌وآمدها و دیدوبازدیدها، علامت دیگر سبک زندگی جدید این قشر است.

حجم زیاد کار بر شیردهی فرزندان، یعنی هم بر کمیت و هم بر کیفیت آن، اثرگذار تلقی شده است. به عبارت دیگر، معنای ادراک شده از نحوه ایفای وظایف مادری و روحیه مادر بر اثر برهم کنشی تداخلات این دو نقش از منظر زنان عضو هیئت علمی، شکل متفاوت مادری و مادری کردن است. ادراک مقوله «ناتوانی در تخصیص زمان بیشتر»، برای هر دو نقش و به‌ویژه نقش خانوادگی زن، همچنین معنای تأثر ناشی از غفلت از مادر شدن و درک اهمیت آن نیز در بین زنان هیئت علمی دیرازدواج کرده و بعضاً مجرد، ابراز شد.

ابعاد خوشایند ایفای هم‌زمان دو نقش از سوی برخی اعضای هیئت علمی در مقولاتی همچون «افزایش کیفیت مادری زنان عضو هیئت علمی» و غنای به‌کار برده شده در تربیت فرزندان آن‌ها، خود را نشان داده است. همچنین، این معنا که زنان عضو هیئت علمی از سوی فرزندان و همسرشان آن‌چنان مورد تأیید و تشویق‌اند که به احساس غرور آنان نسبت به موقعیت شغلی استادی در دانشگاه منجر شده است. یکی دیگر از ابعاد خوشایند ایفای هم‌زمان دو نقش، «استقلال فرزندان» عضو هیئت علمی است. اعضای هیئت علمی از ابراز چنین معنای مثبتی از عدم وابستگی و حس استقلال فرزندان خود، ادراک خوشایندی از شغل استادی را نشان داده‌اند. «استفاده بهینه از زمان» و «دور شدن از تجمل‌گرایی و مصرف‌گرایی و ظاهرگرایی» معنای خوشایند ادراک شده دیگر از ایفای توانمندانه زنان در انجام دادن هم‌زمان دو نقش است.

یکی از مقولاتی که زنان هیئت علمی با آن درگیرند، کم‌رنگ شدن نقش دختری برای

والدین خود است که باعث حضور کم‌فروغ آن‌ها در فامیل شده است. زنان هیئت‌علمی، شغل خود را مسبب کاهش روابط فامیلی و خانوادگی می‌دانند.

ساختار اداری آموزش عالی، که تحمیل‌کننده ساعات کاری بالا بر اعضای هیئت‌علمی است، با حضور فیزیکی اجباری در محیط کار (بدون هیچ انعطافی) این مسئله را دشوارتر می‌کند و توجه به کمیت کارهای پژوهشی- بدون در نظر گرفتن کیفیت آن- همه و همه استرس‌هایی است که بر زنان هیئت‌علمی در فضای شغلی وارد می‌شود و به گفته خودشان این قوانین سخت و ثابت و انعطاف‌ناپذیر به حذف یا تهدید دیگر نقش‌های آن‌ها در زندگی منجر می‌شود. مصداق نتیجه این ساختارهای بدون انعطاف، دیرفرزندآوری است که از بی‌توجهی به دوران شیردهی زنان، عدم مرخصی زایمان مصوب و بی‌توجهی به «دور کاری» است. این مشکل وجود دارد که باید کیفیت کار زنان سنجیده شود؛ نه فقط حضور فیزیکی آن‌ها، که همواره توأم با نگرانی است. آنچه در فضای شغلی دانشگاهی بر زنان هیئت‌علمی فشار مضاعفی است، نداشتن استقلال در دانشگاه به دلیل فضای غالب مردانه بر تصمیم‌گیری‌ها و محوریت مردان در برنامه‌ریزی‌هاست. زنان هیئت‌علمی اعتقاد دارند که فضای حاکم در محیط دانشگاهی حول ساختار مردانه شکل گرفته است و بچه‌داری و فضای خانوادگی، آنان را از همکاران مردان کاملاً جدا کرده است. عدم درک همکاران آقا از شرایط خانم‌ها باعث شده زنان در محیط کاری آرامش کافی نداشته باشند؛ که این عامل به کشمکش‌های درونی آن‌ها منجر می‌شود (کشمکش‌هایی که عموماً بر سر اولویت‌دهی نقش‌های کاری یا خانوادگی است و انرژی لازم را از آن‌ها می‌گیرد). در مصاحبه انجام‌شده، آن‌ها اذعان می‌کردند که با کشمکش‌ها وارد منزل می‌شوند و این به کم‌کاری در خانه به دلیل مشغله‌های ذهنی منجر می‌شود. بنابراین، همسر و فرزندان آن‌ها احساس نارضایتی از شغلشان را دارند و این کشمکش‌ها بیشتر و بیشتر می‌شود.

زنان هیئت‌علمی با قوانین آموزش عالی در باب فرزنددارشدن مخالفت کردند. این قوانین به‌طور غیرمستقیم استخدام یا رسمی‌شدن آن‌ها را به تعویق می‌اندازد و باعث می‌شود آن‌ها به فکر فرزندآوردن نباشند یا داشتن فرزند دوم را امری محال تلقی کنند.

برای زنان هیئت‌علمی «دور کاری» حتی بیشتر از شغل‌های دیگر باید در نظر گرفته شود، زیرا آنان ابراز داشتند که می‌توانند بسیاری از کارهای پژوهشی را در خانه کنار فرزندان خود انجام دهند. توجه کیفی به ساعات‌های کاری، به‌خصوص برای زنانی که فرزندان زیر ۵ سال دارند، و فراهم کردن فضا برای کودکان در دانشگاه امری است که باعث می‌شود نگرانی مادران از فرزندان خود کمتر شود و به تبع آن در حین کار از کودکان خود مراقبت کنند و احساس کم‌کاری در آن‌ها پایین بیاید.

مصوبه جدید کاهش ساعت اداری زنان دارای فرزند خردسال در هیئت دولت (چنانچه به مرحله اجرا برسد) این امکان را فراهم می‌آورد که زنان عضو هیئت‌علمی بتوانند ساعات بیشتری

را در کنار خانه و خانواده باشند و فشار فیزیکی و روانی کمتری را احساس کنند و آرامش بخشی بیشتری را برای همسر و فرزند به همراه آورند.

منابع

- [۱] احمدنیا، شیرین (۱۳۸۳). «اثرات اشتغال بر سلامت زنان»، *رفاه اجتماعی*، ش ۱۲، ص ۱۵۷-۱۷۸.
- [۲] ادیب حاج باقری، محسن؛ پرویزی، سرور؛ صلصالی، مهوش (۱۳۹۰). *روش های تحقیق کیفی*، تهران: نشر و تبلیغ بشری.
- [۳] اسکویی، فاطمه؛ پیروی، حمید (۱۳۸۴). *پژوهش کیفی در پرستاری*، تهران: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی ایران.
- [۴] جوادی یگانه، محمدرضا (۱۳۷۸). «انسان جامعه شناختی و مرزهای آن» (نقد و بررسی کتاب *انسان جامعه شناختی* رالف دارندورف)، کتاب *ماه علوم اجتماعی*، ش ۲۲، ص ۹-۱۲.
- [۵] خداکرم پور، زهرا (۱۳۹۲). «بررسی رابطه اشتغال با تعارض کار- خانواده»، *ماه نامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، ش ۱۶۱، ص ۳۹-۴۵.
- [۶] رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳). *خانواده، کار، جنسیت*، تهران: شورای فرهنگی-اجتماعی زنان.
- [۷] _____ (۱۳۸۵) «اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی»، *دو ماه نامه دانشور رفتار*، ش ۱۹، ص ۳۳-۵۲.
- [۸] رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۷). *آناتومی جامعه یا سنه الله: مقدمه ای بر جامعه شناسی کاربردی*، تهران: کاوه.
- [۹] روش بلاو، آن ماری و اسپنله (۱۳۷۲). *مفهوم نقش در روان شناسی اجتماعی*، ترجمه ابوالحسن سروقدمقدم، تهران: آستان قدس رضوی.
- [۱۰] زارع، زهرا؛ سفیری، خدیجه (۱۳۸۵). «احساس ناسازگاری میان نقش های اجتماعی و خانوادگی در زنان»، *فصل نامه مطالعات اجتماعی- روان شناختی زنان*، ش ۱۱، ص ۱۷۷-۲۰۱.
- [۱۱] کوئن، بروس (۱۳۷۲). *مبانی جامعه شناسی*، ترجمه غلامعباس توسلی و رضافاضل، تهران: سمت.
- [۱۲] گروسی، سعیده (۱۳۸۹). «بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان»، *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ص ۱۲۱-۱۳۹.
- [۱۳] لوئیس، کوزر؛ روزنبرگ، برنارد (۱۳۸۷). *نظریه های بنیادی جامعه شناختی*، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نی.
- [14] Doerr, Laurel Smith (2004) Flexibility and Fairness: Effects of the Network Form of Organization on Gender Equity in Life Science Careers, Boston University. American Sociological review, Vol. 47, No.1,
- [15] Brown, Windy M. (2002) Masculinized Finger Length Patterns in Human Males and Females with Congenital Adrenal Hyperplasia.
- [16] Chohen. M (1987). A historical overview of the phenomenologic movement. IMAGE-journal of nursing scholarship 19 (1), pp 31-34
- [17] Harvey, L. and MacDonald, M., Doing Sociology, London: The Macmillan Press LTD, 1993, pp 197-198.

- [18] Hecht, Laura M. (2001). "Role conflict and Role Overload: Different Concepts, Different Consequences." *Sociological Inquiry* 71: pp 111-21.
- [19] Higgins, E. T. (1991). Development of self-regulatory and self-evaluative processes: Costs, benefits, and tradeoffs. In M. R. Gunnar & L. A. Sroufe (Eds.)
- [20] EijaHuhtala, SatuUusiautti, Kaarina ,maatta(2012) See-sawing between work and home: Shift-working mothers' perceptions on work/ family balance ,Internatinoal journal of research studies in Eucation. Vol 1, no 2.